



Toà soạn : Số 2 Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội  
Telephone : 84-4-38 240601  
Fax : 84-4-38 269733  
Email : bantin@ilssa.org.vn  
Website : www.ilssa.org.vn

## **NỘI DUNG**

**Tổng Biên tập:**  
**TS. NGUYỄN THỊ LAN HƯƠNG**

**Phó Tổng Biên tập:**  
**PGS.TS. NGUYỄN BÁ NGỌC**

**Trưởng ban Biên tập:**  
**Ths. LƯU QUANG TUẤN**

**Ủy viên ban Biên tập:**  
**Ths. NGUYỄN THỊ LAN**  
**Ths. THÁI PHÚC THÀNH**

**Trình bày:**  
**CN. VÕ THỊ XUÂN HÀNG**

Chế bản điện tử tại Viện Khoa học  
Lao động và Xã hội

### ***I. Nghiên cứu, trao đổi***

- 1. Phát triển nguồn nhân lực – Nhân tố quyết định cho thực hiện mục tiêu tăng trưởng công bằng – PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc** *tr.4*
- 2. Phát triển nhân lực kỹ thuật đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa đất nước - Mạc Tiến Anh** *tr.8*
- 3. Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực ở Việt Nam trong tiến trình hội nhập – PGS.TS. Lê Thanh Hà** *tr.15*
- 4. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam các năm đến 2020 – Trần Văn Hoan** *tr.20*
- 5. Bảo đảm gắn kết chặt chẽ tăng trưởng kinh tế với tiến bộ và công bằng xã hội trong chiến lược phát triển ở nước ta đến năm 2020 - TS. Nguyễn Hữu Dũng** *tr.30*
- 6. Khả năng tiếp cận chính sách dạy nghề ở khu vực không chính thức – Nguyễn Bích Ngọc** *tr.39*
- 7. Về nguồn nhân lực của Việt Nam trong năm 2010 và những năm sau – PGS.TS. Đức Vương** *tr.53*

### ***II. Giới thiệu sách mới*** *tr.56*



Office : No. 2 Dinh Le Street, Hoan Kiem District, Hanoi  
Telephone : 84-4-38 240601  
Fax : 84-4-38 269733  
Email : bantin@ilssa.org.vn  
Website : www.ilssa.org.vn

## **CONTENT**

**Editor in Chief:**  
**Dr. NGUYEN THI LAN HUONG**

**Deputy Editor in Chief:**  
**Assoc.Prof.Dr. NGUYEN BA NGOC**

**Head of editorial board:**  
**M.A. LUU QUANG TUAN**

**Members of editorial board:**  
**M.A. NGUYEN THI LAN**  
**M.A. THAI PHUC THANH**

**Designer:**  
**B.A. VO THI XUAN HANG**

### ***I. Research exchange***

- 1. Human resource development – Determinant for realizing growth and equity objectives– *Assoc. Prof. Dr. Nguyen Ba Ngoc* pg.4**
- 2. Developing technical human resources for Vietnam’s industrialization - *Mac Tien Anh* pg.8**
- 3. Solutions to improving quality of human resource training during integration process in Vietnam – *Assoc. Prof. Dr. Le Thanh Ha* pg.15**
- 4. Selected measures to develop Vietnam’s human resources by 2020 – *Tran Van Hoan* pg.20**
- 5. Ensuring the close linkage between economic growth and social equity and advancement in Vietnam’s development strategy by 2020 – *Dr. Nguyen Huu Dung* pg.30**
- 6. Accessibility to vocational training policy in informal sector – *Nguyen Bich Ngoc* pg.39**
- 7. Vietnam’s human resources in 2010 and the coming years – *Assoc. Prof. Dr. Duc Vuong* pg.53**

### ***II. Book introduction*** pg.56

## ***Thư tòa soạn***

*Phát triển con người và nguồn nhân lực hiện nay đang trở thành vấn đề được Đảng và Nhà nước quan tâm. Trong Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ IX đã khẳng định: “Con người và nguồn nhân lực là nhân tố quyết định sự phát triển của đất nước trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa”. Đất nước ta đang bước vào một thời kỳ phát triển mới, có nhiều cơ hội và cũng không ít những thách thức. Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn hiện nay là nhiệm vụ chiến lược đặt ra đối với nước ta.*

*Để góp phần cung cấp thông tin về phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam, Viện Khoa học Lao động và xã hội xin gửi nghiên cứu của các chuyên gia trong lĩnh vực này tới các độc giả quan tâm. Chúng tôi hy vọng chuyên đề này sẽ giúp Quý độc giả có thêm những thông tin bổ ích.*

*Các nghiên cứu sẽ không tránh khỏi những thiếu sót, mọi ý kiến đóng góp của bạn đọc xin gửi về:*

Số 2 Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội

Telephone : 84-4-38240601

Fax :84-4-38269733

Email : bantin@ilssa.org.vn

Website : www.ilssa.org.vn

***Xin trân trọng cảm ơn!***

## **PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC - NHÂN TỐ QUYẾT ĐỊNH CHO THỰC HIỆN MỤC TIÊU TĂNG TRƯỞNG CÔNG BẰNG**

**PGS.TS.Nguyễn Bá Ngọc**

*Phó Viện trưởng - Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

Khủng hoảng kinh tế toàn cầu đã làm bộc lộ những yếu kém về chất lượng của nguồn nhân lực. Mặc dù kinh tế toàn cầu đang hồi phục nhờ những nỗ lực của cộng đồng thế giới, nhưng hồi phục kinh tế còn khá mỏng manh. Những thách thức đối với thị trường lao động trong dài hạn như tăng trưởng không tạo thêm việc làm, thất nghiệp và thiếu việc làm tồn tại dai dẳng, số người nghèo và cận nghèo tăng lên và quy mô rộng khắp của việc làm phi chính thức dễ bị tổn thương... vẫn chưa được giải quyết. Bên cạnh quá trình phát triển và hội nhập kinh tế quốc tế, đa số các nước đều đang phải đối mặt với những thách thức mới, đó là tình trạng già hoá dân số, biến đổi khí hậu và khả năng thích nghi với điều kiện khoa học công nghệ thay đổi nhanh chóng.

Tăng trưởng công bằng đặt con người vào vị trí trung tâm, cho phép mọi người tham gia vào quá trình tăng trưởng, cống hiến và hưởng thụ những thành quả của tăng trưởng kinh tế. Tăng trưởng nhanh, không nghi ngờ gì, là một yêu cầu khách quan nhưng phải bền vững, phải dựa trên sự phát triển rộng khắp của mọi ngành, mọi khu vực và bao gồm mọi người với các cơ hội kinh tế bình đẳng cho cá nhân cũng như cho doanh nghiệp. Tăng trưởng công bằng định hướng cho việc hoạch định chính sách tạo nhiều việc làm với năng

suất, thu nhập cao và giải quyết tốt các vấn đề xã hội thông qua đầu tư vào giáo dục, đào tạo và các lưới an sinh xã hội. Phát triển nguồn nhân lực có ý nghĩa quyết định trong thực hiện mục tiêu tăng trưởng công bằng; việc làm phải tạo ra ngày càng nhiều hơn với chất lượng tốt hơn, các lưới an sinh xã hội cần được hoàn thiện và chất lượng giáo dục- đào tạo cần được nâng cao để thực hiện các mục tiêu phát triển bởi con người, do con người và mang lại lợi ích cho mọi người.

Một chính sách *tăng trưởng công bằng* bao hàm việc theo đuổi mục tiêu tăng trưởng kinh tế đồng thời với việc bình đẳng về cơ hội cho mọi người để có việc làm và thăng tiến nghề nghiệp<sup>1</sup>. Dưới giác độ phát triển nguồn nhân lực, chính sách tăng trưởng công bằng bao gồm ba trụ cột:

*Thứ nhất, ưu tiên duy trì, mở rộng việc làm và thực hiện các chính sách kinh tế vĩ mô tiền việc làm.* Việc làm không chỉ có ý nghĩa quan trọng đối với con người như là một phương tiện để sống mà còn là một cách thức cơ bản để mọi người tham gia vào xã hội với tư cách một cá nhân đầy đủ và cần được tôn trọng. Các chính sách kinh tế vĩ mô tiền việc làm là công cụ cơ bản để phục hồi kinh tế, để tăng trưởng nhanh,

<sup>1</sup> Tuyên bố chung Hội nghị Bộ trưởng Phát triển nguồn nhân lực APEC lần thứ 5, 16-17/9/2010 tại Bắc Kinh- Trung Quốc.

công bằng và bền vững; tạo việc làm cần được ưu tiên trong các mục tiêu kinh tế vĩ mô cả dưới góc độ số lượng và chất lượng; các chính sách đều cần hướng tới khả năng có việc làm, việc làm năng suất cao và huy động sự tham gia hiệu quả của lực lượng lao động. Để tạo nhiều việc làm và có chất lượng đòi hỏi phải tăng nhu cầu về lao động và cải thiện chất lượng của cung lao động. Mọi người cần tìm và được dẫn dắt bởi nhiều kênh việc làm, cần tạo nhiều cơ hội cho thanh niên, phụ nữ, lao động cao tuổi, người tàn tật và những người lao động nghèo. Trong các nước đang phát triển và với ngay cả nhiều nước phát triển thì kênh tạo việc làm có hiệu quả là phát huy tinh thần doanh nhân, tự tạo việc làm và phát triển các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Để tạo ra một thị trường lao động linh hoạt, hiệu quả và công bằng thì một hệ thống dịch vụ việc làm mạnh và hiệu quả của Nhà nước và một hệ thống thông tin thị trường lao động với đầy đủ các công cụ thu thập, xử lý, phân tích, phổ biến và sử dụng hợp lý có vai trò quan trọng, chúng không chỉ gắn kết cung- cầu lao động mà còn là công cụ đặc lực phục vụ cho nhu cầu hội nhập xã hội.

*Thứ hai, hoàn thiện các lưới an sinh xã hội, củng cố hệ thống bảo trợ xã hội và trợ giúp việc làm cho các nhóm dễ bị tổn thương.* Các lưới an sinh xã hội có vai trò quan trọng trong đối phó với các vấn đề xã hội trong khủng hoảng và là hệ thống trợ giúp có hiệu quả cho các nhu cầu của các nhóm dễ bị tổn thương trong quá trình phục hồi và tăng trưởng. Các lưới an sinh xã hội tốt đóng vai trò như cơ chế tự ổn

định kinh tế - xã hội, góp phần làm gia tăng nhu cầu, kéo theo sự tham gia đầy đủ của các tầng lớp xã hội và tạo khả năng cho mọi người nắm bắt các cơ hội của thị trường cũng như chia sẻ lợi ích công bằng từ quá trình tăng trưởng. Lưới an sinh xã hội cần cung cấp dịch vụ xã hội cơ bản cho tất cả mọi người và gắn với các chính sách việc làm, chính sách bình đẳng giới để đóng góp vào quá trình di chuyển, phân bố lao động hiệu quả và tạo thêm nhiều việc làm.

*Thứ ba, nâng cao năng lực của con người và chuẩn bị lực lượng lao động cho phục hồi kinh tế và tăng trưởng.* Để đối phó với các thách thức về già hoá dân số, cạnh tranh toàn cầu và thay đổi công nghệ, các nước cần huy động và sử dụng đầy đủ hơn các tiềm năng của nguồn lực con người. Giáo dục cơ bản cho mọi người là nền tảng để phát triển kỹ năng hơn nữa. Mọi nước, mọi khu vực đều phải tập trung phát triển và nâng cao chất lượng của giáo dục, của hệ thống học tập suốt đời và phát triển kỹ năng nhằm cung cấp *kiến thức, kỹ năng và năng lực thực hiện thế kỷ 21 cho mọi người.* Cần sự liên kết chặt chẽ giữa các cơ quan chính phủ, doanh nghiệp, các tổ chức xã hội và các cơ sở đào tạo để gắn kết tốt hơn sản phẩm của những cơ quan giáo dục đào tạo với nhu cầu của người sản xuất.

Toàn cầu hoá đang thúc đẩy tái cấu trúc các ngành và dẫn đến những thay đổi trên thị trường lao động; một số ngành, công việc bị thu hẹp, mất đi và xuất hiện nhiều ngành nghề mới. Yêu cầu phát triển nguồn nhân lực đáp ứng *một nền kinh tế toàn cầu được dẫn dắt bởi công nghệ thông tin hiện đại* đang đứng trước các thách thức lớn:

*Một là*, công nghệ mới - đặc biệt là công nghệ máy tính - đã làm thay đổi bản chất của công việc, đòi hỏi người lao động phải được trang bị những kỹ năng tổng hợp thông tin và kỹ năng tư duy độc lập, họ cần có khả năng học tập sâu hơn, phân tích dữ liệu tốt hơn và ứng phó giải quyết các vấn đề mới nhanh hơn.

*Hai là*, hội nhập và mở cửa làm thay đổi cấu trúc nền kinh tế, cơ cấu giá cả, khả năng và cách thức tiêu dùng dẫn đến ảnh hưởng tiêu cực đến sinh kế và thu nhập của người dân trong những khu vực chưa theo kịp với tiến trình toàn cầu hoá (việc làm năng suất thấp, thu nhập thấp do kỹ năng thấp).

*Ba là*, những người được giáo dục và đào tạo ít nhất là những người dễ bị tổn thương nhất do dễ mất việc làm nhất (họ là những người bị sa thải đầu tiên và được tuyển dụng sau cùng khi có những biến động kinh tế xảy ra).

*Bốn là*, giáo dục và phát triển kỹ năng không chỉ giúp làm tăng thu nhập mà là nguồn nuôi dưỡng chính cho sáng kiến, sáng tạo để tăng năng suất và sự giàu có. Quan trọng hơn, những sáng kiến, sáng tạo sẽ là nhân tố chính để giải quyết được những vấn đề của thời đại, đó là những thách thức phức tạp về môi trường và về xã hội.

*Năm là*, ngày nay học tập không chỉ giới hạn trong các hình thức học chính thức mà phải là học suốt đời và học dưới mọi hình thức, mọi thời điểm và trong mọi môi trường.

Yêu cầu phát triển nguồn nhân lực quan trọng nhất hiện nay là gắn kết giáo dục và phát triển kỹ năng với những yêu cầu của *tăng trưởng kinh tế bền vững, công bằng và sáng tạo* cả hiện tại cũng như cho tương lai. Định hướng phát triển nguồn nhân lực được xác định là<sup>2</sup>:

1. Giáo dục đáp ứng năng lực thực hiện trong thế kỷ 21 qua cung cấp những kỹ năng mới, đặc biệt là kỹ năng phát hiện, giải quyết vấn đề và những hiểu biết về công nghệ. Sự kết hợp: kiến thức nền, khả năng sáng tạo và kỹ năng tư duy phê phán cần được thể hiện thông qua:

- Kỹ năng toán và hiểu biết khoa học;

- Giáo dục kỹ thuật và nghề nghiệp bổ sung cập nhật thích nghi với công nghệ mới và yêu cầu của vị trí làm việc mới;

- Biết những ngoại ngữ cơ bản để trao đổi và học hỏi những mô hình tốt từ bên ngoài;

- Hiểu biết về công nghệ thông tin truyền thông và tư duy hệ thống.

Trong một thế giới hiện đại, một người được coi là có năng lực cao nếu có: bàn tay khéo léo (Hands- On), tư duy thực tế sáng tạo (Minds- On) và trái tim nhạy cảm xã hội (Hearts- On)<sup>3</sup>.

2. Đào tạo tại chỗ (đào tạo qua công việc) để đáp ứng yêu cầu về kỹ năng. Những kiến thức và kỹ năng ban đầu thu nhận được qua trường học không đủ để

<sup>2</sup> Báo cáo về ba trụ cột của tăng trưởng công bằng, Hội nghị Bộ trưởng Phát triển nguồn nhân lực APEC lần thứ 5, Bắc Kinh, 16-17/9/2010.

<sup>3</sup> Như trên

đảm bảo cạnh tranh thắng lợi cho doanh nghiệp cũng như cho chính người lao động trên thị trường lao động, mọi người cần được đào tạo trong môi trường thực tế và có khả năng giải quyết những vấn đề thực tế. Trang bị những kỹ năng khởi sự doanh nghiệp và tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa sẽ làm giàu kỹ năng để phục vụ cho phát triển bền vững.

Kinh nghiệm của các nước về đào tạo trong công việc thường thể hiện qua: hợp đồng tập sự giữa người có nhu cầu học nghề và người chủ sử dụng lao động; tham gia lập kế hoạch chung về đào tạo giữa các doanh nghiệp, cơ quan nghiên cứu và các cơ sở đào tạo; ưu đãi về thuế và các điều kiện kinh doanh khác cho doanh nghiệp đầu tư vào đào tạo cho người lao động của họ và cho xã hội.

3. Nâng cao nhận thức cho người lao động và chủ sử dụng lao động về yêu cầu nâng cao kỹ năng trong điều kiện di chuyển lao động ngày càng mạnh mẽ. Muốn chỗ làm việc tốt với thu nhập cao và điều kiện thăng tiến tốt ở những khu vực kinh doanh năng động thuộc bất cứ đâu thì không có cách nào khác đối với người lao động là nâng cao kỹ năng. Đối với người sử dụng lao động cũng vậy. muốn thu hút và giữ được người giỏi thì họ cần có kỹ năng quản lý giỏi, bao gồm cả kỹ năng tuyển dụng, sử dụng, đánh giá và tạo động lực cho người lao động. Để làm tốt những điều này thì điều kiện quan trọng là cải thiện hệ thống thông tin cung- cầu thị trường lao động, hài hoà các tiêu chuẩn kỹ năng và tạo điều kiện công nhận lẫn nhau giữa các nước về chứng chỉ nghề nghiệp.

Một hệ thống đánh giá kỹ năng và công nhận trình độ nghề nghiệp đa dạng, linh hoạt và rộng khắp cho phép mọi đối tác sử dụng, công nhận và đánh giá hiệu quả các kỹ năng sử dụng, đó là công cụ thích hợp để di chuyển lao động được hiệu quả. Các bước công việc quan trọng liên quan bao gồm hoàn thiện phát triển chương trình, đào tạo giáo viên và hoàn thiện các bộ tiêu chuẩn kỹ năng.

4. Mở rộng các cơ hội giáo dục và đào tạo cho các nhóm dễ bị tổn thương, đặc biệt là cho thanh niên, phụ nữ, lao động cao tuổi, người ít học, người nghèo, người di cư, người tàn tật và người dân tộc thiểu số.

Đặc biệt là đào tạo những kỹ năng để có khả năng tìm được việc làm, tập trung đào tạo cho những ngành, nghề rủi ro mất việc cao; đào tạo toàn diện bao gồm các chương trình: trước khi có việc làm (cho lao động chưa có nghề), tái đào tạo kỹ năng mới (cho những người bị bật ra khỏi hệ thống) và đào tạo nâng cao (cho công nhân trong doanh nghiệp).

Để đạt mục tiêu tăng trưởng công bằng trong bối cảnh toàn cầu hoá, điều kiện quan trọng là có sự hợp tác hiệu quả giữa các nước, các khu vực trong một kế hoạch hành động chung và trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm về những khó khăn, những mô hình tốt. Hình thức hợp tác bao gồm cả đối thoại chính sách, trao đổi kinh nghiệm giữa các nhà hoạch định chính sách, các chuyên gia, các nhà hoạt động xã hội, đại diện của người lao động và người sử dụng lao động và các đối tác khác trong xã hội.

## PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC KỸ THUẬT ĐÁP ỨNG NHU CẦU CÔNG NGHIỆP HOÁ ĐẤT NƯỚC

*Mạc Tiến Anh*

*Viện Nghiên cứu Khoa học dạy nghề*

### **1- Vai trò của nhân lực kỹ thuật trong phát triển**

Theo một số nhà kinh tế hiện đại, nguồn nhân lực được hiểu là: *toàn bộ trình độ chuyên môn mà con người tích lũy được, nó được đánh giá cao vì tiềm năng đem lại thu nhập trong tương lai. Giống như nguồn lực vật chất, nguồn nhân lực là kết quả đầu tư trong quá khứ với mục đích tạo ra thu nhập trong tương lai* (Begg, Fischer và Dornbusch). Tuy nhiên, nguồn nhân lực khác với nguồn lực vật chất khác ở chỗ mỗi con người trong lao động có những năng lực nhất định, bao gồm kiến thức, kỹ năng và thái độ đối với công việc. Có nhiều cách tiếp cận khác nhau về nguồn nhân lực. Bài viết này tiếp cận nguồn nhân lực nói chung và nhân lực kỹ thuật nói riêng từ khía cạnh các tiềm năng của con người. Từ khía cạnh này, NNL là năng lực về thể lực, trí lực, nhân cách của con người đáp ứng được yêu cầu nào đó của xã hội. Năng lực này có được thông qua giáo dục - đào tạo và nó không ngừng được tăng cường, nâng cao trong quá trình sống và lao động. Mặt khác, năng lực này chỉ có ý nghĩa khi được hiện thực hoá vào trong các hoạt động có ích của đời sống xã hội. Với ý nghĩa này tiềm năng - năng lực của con

người là vô cùng tận. Vấn đề quan trọng là phải khai thác, sử dụng được tiềm năng, năng lực đó một cách hiệu quả nhất cả ở khía cạnh cá nhân và khía cạnh xã hội. khi được phát huy sẽ là “cái mang lại lợi ích trong tương lai cao hơn và lớn hơn những lợi ích hiện tại” (Bardhan and Udry - 1999).

Cùng với khái niệm nguồn nhân lực là khái niệm phát triển nguồn nhân lực. Phát triển NNL được hiểu theo nhiều nghĩa rộng, hẹp khác nhau. Chẳng hạn, theo UNESCO phát triển nguồn nhân lực là làm cho toàn bộ sự lãnh nghề của dân cư luôn luôn phù hợp trong mối quan hệ với sự phát triển của đất nước. Có nghĩa là phát triển nguồn nhân lực gắn với phát triển sản xuất và do vậy phát triển nguồn nhân lực là phát triển kỹ năng lao động và thích ứng với yêu cầu về việc làm. Trong khi đó theo Tổ chức lao động quốc tế (ILO): phát triển nguồn nhân lực là phát triển năng lực và sử dụng năng lực đó của con người để tiến tới có được việc làm hiệu quả, cũng như thoả mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân. Liên Hợp Quốc lại cho rằng phát triển nguồn nhân lực bao gồm giáo dục, đào tạo nghề nghiệp và sử dụng tiềm năng con người nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao chất lượng cuộc sống.



Tuy được hiểu theo các nghĩa rộng hẹp khác nhau, nhưng nội hàm của phát triển NNL bao gồm phát triển thể lực, trí lực, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức, tay nghề; tính năng động xã hội và các kỹ năng “mềm” khác, tạo nên phẩm chất của người lao động và phẩm chất này ngày càng được nâng cao hơn nhờ quá trình học suốt đời và tích lũy trong cuộc sống và lao động

Qua cách tiếp cận nêu trên cho thấy muốn có nguồn nhân lực có chất lượng cao, đòi hỏi phải có sự đầu tư vào con người thông qua giáo dục, đào tạo nghề nghiệp... và đó chính là đầu tư cho phát triển Garry Becker, nhà kinh tế học Mỹ được giải thưởng Nobel năm 1992 đã viết: *không có đầu tư nào mang lại nguồn lợi lớn như đầu tư vào nguồn nhân lực, đặc biệt đầu tư cho giáo dục.*

Trong đội ngũ lao động của quốc gia, có một bộ phận là lao động được gọi là lao động kỹ thuật. Khái niệm lao động kỹ thuật hiện nay cũng được tiếp cận từ nhiều góc độ rộng, hẹp khác nhau. Theo Tiến sỹ Nguyễn Hữu Dũng LĐKT (theo nghĩa rộng) là loại lao động qua đào tạo, được cấp bằng và chứng chỉ của các bậc đào tạo nói chung. Còn theo nghĩa hẹp, lao động kỹ thuật là lao động có kỹ thuật mang tính chất thực hành (nghề), để phân biệt với lao động chuyên môn (hàn lâm). Trên thế giới cũng đã có sự phân biệt tương đối rõ ràng trong hệ thống đào tạo: đào tạo hàn lâm để cung ứng lao động chuyên môn và đào tạo thực hành, để cung ứng lao động kỹ thuật mang tính chất thực hành gắn với sản xuất, kinh doanh và dịch vụ.

Từ đó có thể nêu khái niệm lao động kỹ thuật (theo nghĩa hẹp) như sau: Lao động kỹ thuật là *loại lao động được đào tạo, được cấp bằng hoặc chứng chỉ của các bậc đào tạo trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp của hệ thống giáo dục quốc dân, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động và có kỹ năng hành nghề để thực hiện các công việc có độ phức tạp với các công nghệ khác nhau, phù hợp với ngành, nghề ở các cấp trình độ khác nhau, trực tiếp tạo ra sản phẩm hàng hoá và dịch vụ phục vụ quốc kế dân sinh.*

Khái niệm lao động kỹ thuật theo quan niệm mới phù hợp với chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010 mà Chính phủ đã phê duyệt (Quyết định số 201/2001/QĐ-TTg ngày 28/12/2001 của Thủ tướng Chính phủ), trong đó chỉ rõ cần hình thành hệ thống đào tạo kỹ thuật thực hành đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế – xã hội, trong đó chú trọng đào tạo công nhân kỹ thuật, kỹ thuật viên và nhân viên nghiệp vụ trình độ cao. Đồng thời, cũng phù hợp với Luật dạy nghề (2006), trong đó xác định, hình thành 3 cấp trình độ đào tạo (sơ cấp nghề, trung cấp nghề, cao đẳng nghề), đáp ứng các nhu cầu khác nhau về nhân lực của các ngành kinh tế quốc dân.

Lao động kỹ thuật (kể cả theo nghĩa rộng và nghĩa hẹp) là bộ phận quan trọng của nguồn nhân lực và lực lượng lao động xã hội; là nguồn nhân lực cốt lõi tạo ra sản phẩm xã hội và là cơ sở để phát triển xã hội. Đội ngũ ngày càng được đào, bồi dưỡng và sử dụng có hiệu quả. Nói cách khác, lao động kỹ thuật đòi hỏi phải được

phát triển. Đó là quá trình biến đổi, nâng cao không ngừng năng lực xã hội và tính năng động xã hội của người lao động về mọi mặt (thể lực, trí lực và nhân cách), đồng thời phát huy có hiệu quả nhất năng lực đó để phát triển kinh tế – xã hội của đất nước.

## **2- Đào tạo nghề trong phát triển nguồn nhân lực**

Đội ngũ lao động được đào tạo nghề là một bộ phận quan trọng lao động kỹ thuật và của nguồn nhân lực của Việt nam. Trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Việt nam, đào tạo nghề được coi là nhân tố then chốt, nhằm tạo ra đội ngũ lao động kỹ thuật có kiến thức, có kỹ năng phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước.

*Từ năm 1998 đến nay, dạy nghề đã được phục hồi và có bước phát triển mạnh, từng bước đáp ứng nhu cầu nhân lực cho phát triển kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập, góp phần tăng trưởng kinh tế và phát triển con người:*

- Hình thành hệ thống dạy nghề chính quy với 3 cấp trình độ (sơ cấp nghề, trung cấp nghề, cao đẳng nghề) và dạy nghề thường xuyên (không chính quy), thay thế dạy nghề ngắn hạn và dài hạn, chuyển dần sang dạy nghề theo định hướng cầu của thị trường lao động, nhu cầu của xã hội và việc làm của người lao động.

- Mạng lưới cơ sở dạy nghề được phát triển nhanh, rộng khắp trên toàn quốc, tính

đến cuối năm 2009 có 280 trường trung cấp nghề, 107 cao đẳng nghề (tăng gấp 3 lần so với năm 1998); số trung tâm dạy nghề là 777 (tăng 5,18 lần) và hơn 1000 cơ sở khác có tham gia dạy nghề<sup>4</sup>.

- Quy mô dạy nghề tăng nhanh<sup>5</sup>, trong đó dạy nghề trình độ trung cấp nghề và cao đẳng nghề (dạy nghề dài hạn) tăng 3,79 lần (từ 75,6 ngàn lên 287 ngàn); nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề năm 2008 lên 26%, năm 2009 là 28% (dự kiến năm 2010 là 30%, thực hiện vượt mục tiêu chiến lược giáo dục đề ra là 26% trước hai năm). Quy mô đào tạo nghề tăng nhanh đã góp phần đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu nhân lực cho phát triển kinh tế xã hội; góp phần nâng cao tỷ lệ lao động qua đào tạo trong tổng lực lượng lao động của đất nước.

- Cơ cấu ngành nghề đào tạo đã từng bước được điều chỉnh theo cơ cấu ngành nghề trong sản xuất, kinh doanh, dịch vụ; đã mở thêm nhiều nghề đào tạo mới mà thị trường lao động có nhu cầu và các nghề phục vụ cho việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông nghiệp, nông thôn và giải quyết việc làm cho người lao động. Đã ban hành danh mục nghề đào tạo ở trình độ cao đẳng và trung cấp nghề<sup>6</sup>. Thực hiện đào tạo nghề theo nhu cầu của doanh nghiệp thông qua thí điểm Nhà nước đặt hàng đào tạo nghề với các trường để cung

<sup>4</sup> Tổng cục dạy nghề. Số liệu này tính đến 31/12/2009.

<sup>5</sup> Năm 1998 dạy nghề cho 525,6 ngàn người, đến năm 2009 là 1,7 triệu người, tăng 3,24 lần.

<sup>6</sup> Năm 2008 đã ban hành danh mục 301 nghề đào tạo ở trình độ cao đẳng, 385 nghề đào tạo ở trình độ trung cấp.

cấp lao động qua đào tạo nghề theo vị trí làm việc theo yêu cầu của các Tập đoàn kinh tế, các tổng công ty; thí điểm đào tạo nghề cho lao động ở các vùng chuyên canh cây công nghiệp.

Đào tạo nghề ở Việt nam không chỉ góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực mà còn góp phần thực hiện chính sách công bằng xã hội. Chính phủ Việt nam đã có những chính sách hỗ trợ để các nhóm đối tượng yếu thế trong thị trường lao động như người dân tộc thiểu số, người nghèo, người tàn tật... được tiếp cận với các dịch vụ đào tạo nghề. Những người này, sau khi được đào tạo nghề không chỉ nâng cao năng suất lao động, nâng cao thu nhập cho bản thân mà còn góp phần tạo việc làm cho lao động tại chỗ, góp phần xóa đói giảm nghèo ở địa phương. Cuối năm 2009 Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt “Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020” (gọi tắt là Đề án 1956). Hiện nay các cấp, các ngành, các địa phương đang tích cực triển khai thực hiện Đề án, nhằm đạt mục tiêu bình quân mỗi năm đào tạo nghề cho 1 triệu lao động nông thôn, góp phần thực hiện chỉ tiêu đến năm 2020 chỉ còn 30% lao động làm việc trong nông nghiệp trong tổng lực lượng lao động.

- Chất lượng và hiệu quả dạy nghề có bước chuyển biến tích cực (khoảng 70% học sinh tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm ngay sau khi tốt nghiệp, ở một số nghề và một số cơ sở dạy nghề tỷ lệ này đạt trên 90%). Sự tăng trưởng kinh tế trong những năm qua có sự đóng góp tích

cực và hiệu quả của đội ngũ lao động qua đào tạo nghề. Ở một số ngành bưu chính viễn thông, hàng không, dầu khí, dệt may, da giày và một số nghề trong ngành cơ khí, điện, điện tử... chất lượng đào tạo đã đáp ứng được yêu cầu của các doanh nghiệp sản xuất với công nghệ hiện đại. Ở một số nghề, lao động kỹ thuật Việt nam đã đạt được trình độ tương đương khu vực và có thể đảm nhận được những công việc mà trước đây phải do lao động kỹ thuật nước ngoài thực hiện. Chất lượng và hiệu quả dạy nghề được nâng lên là do các điều kiện bảo đảm chất lượng dạy nghề đó được cải thiện. Đội ngũ giáo viên dạy nghề tăng về số lượng, nâng cao về chất lượng<sup>7</sup>; chương trình dạy nghề đó được đổi mới về nội dung cho phù hợp với kỹ thuật, công nghệ sản xuất và đặc biệt chú trọng tới rèn luyện kỹ năng nghề cho người học, chương trình dạy nghề được phát triển theo phương pháp tiên tiến của thế giới<sup>8</sup>; hầu hết các CSDN đó được đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất và trang thiết bị dạy nghề.

- Các hoạt động kiểm định chất lượng dạy nghề và đánh giá kỹ năng nghề cho người lao động đó được triển khai. Đến đầu năm 2010 đã thí điểm kiểm định chất lượng dạy nghề cho 35 trường trung cấp nghề, cao đẳng nghề; xây dựng được 85 bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia.

<sup>7</sup> Số lượng giáo viên trong các trường nghề, trung tâm dạy nghề năm 2009 là 29444 người (phụ lục)

<sup>8</sup> Đến đầu năm 2010 đã xây dựng được 164 bộ chương trình khung trình độ TCN và CĐN.

- Tổ chức bộ máy quản lý Nhà nước về dạy nghề từ Trung ương đến địa phương đã được tăng cường.

- Đa dạng nguồn lực đầu tư cho dạy nghề, trong đó, ngân sách Nhà nước vẫn giữ vai trò chủ đạo và từng bước được nâng lên (năm 2009 chiếm khoảng 8% trong tổng chi ngân sách Nhà nước cho giáo dục và đào tạo).

- Xã hội hoá dạy nghề đã đạt được kết quả bước đầu. Nhiều tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân đã đầu tư thành lập các CSDN<sup>9</sup>. Đã có nhiều cơ chế chính sách tạo cơ hội học nghề để mọi người có nhu cầu học nghề đều dễ dàng được tham gia học; chính sách xã hội trong dạy nghề được coi trọng, ưu tiên dạy nghề cho người dân tộc thiểu số, người nghèo, người tàn tật... và có chính sách hỗ trợ dạy nghề cho bộ đôi xuất ngũ, cho lao động thuộc vùng chuyển đổi mục đích sử dụng đất và dạy nghề cho lao động nông thôn.

- Đào tạo nghề đã được phát triển với các mô hình năng động, linh hoạt, đã bước đầu gắn đào tạo với sử dụng lao động, theo nhu cầu của thị trường lao động, đáp ứng nhu cầu nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của từng ngành, từng vùng, từng địa phương. Có nhiều mô hình dạy nghề đã được thực hiện như dạy nghề tại doanh nghiệp, dạy nghề cho lao động nông thôn, dạy nghề cho thanh niên dân tộc nội trú, dạy nghề cho xuất khẩu lao

động, dạy nghề cho người tàn tật... Các tổ chức chính trị - xã hội, các hội nghề nghiệp đã tích cực tham gia dạy nghề và tuyên truyền, vận động các đoàn viên, hội viên tham gia học nghề.

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, dưới giác độ phát triển nguồn nhân lực, đào tạo nghề ở Việt nam còn có những tồn tại như:

- Nhu cầu của người học và nhu cầu của doanh nghiệp về lao động qua đào tạo ngày càng tăng lên nhưng năng lực đào tạo của các CSDN, nhất là năng lực đào tạo trình độ tay nghề cao còn hạn chế; quan hệ giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp chưa chặt chẽ.

- Quy mô đào tạo tăng nhanh trong khi điều kiện đảm bảo chất lượng còn

về chất lượng nhân lực của các ngành kinh tế và thị trường lao động.

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề còn thấp so với yêu cầu của nền kinh tế; chất lượng đào tạo còn có khoảng cách khá lớn so với các nước trong khu vực và trên thế giới; cơ cấu đào tạo theo cấp trình độ và nghề đào tạo chưa hợp lý, chưa đáp ứng được nhu cầu nhân lực kỹ thuật trình độ cao cho sản xuất và thị trường lao động.

- Còn khoảng cách giữa đào tạo và thực tế sử dụng lao động đã qua đào tạo. Kiến thức, kỹ năng, thể chất, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động, năng lực sáng tạo, năng lực giao tiếp... mà nhà trường trang bị cho học sinh chưa thoả mãn được

<sup>9</sup> Năm 2009, số CSDN ngoài công lập chiếm 32,4%, số học sinh học nghề trong các CSDN ngoài công lập chiếm khoảng 31%

nhu cầu của người sử dụng lao động. Dạy nghề cho lao động nông thôn mới chỉ triển khai được theo kiểu phổ biến nghề, chưa đáp ứng được yêu cầu trang bị kỹ năng nghề cho nông dân để có thể vận hành nền sản xuất hàng hoá hiện đại trong bối cảnh Hội nhập.

- Chưa tạo ra được động lực đủ mạnh để thu hút người học nghề và người dạy nghề, chính sách tuyển dụng, sử dụng và chính sách tiền lương chưa đủ hấp dẫn.

- Mối quan hệ giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp còn lỏng lẻo. Chủ doanh nghiệp chưa được tham gia đầy đủ vào quá trình đào tạo hoặc chưa thấy rõ trách nhiệm đối với đào tạo nguồn nhân lực cho đất nước.

- Công tác dự báo nhu cầu của thị trường lao động còn yếu nên đào tạo chưa sát với nhu cầu sử dụng của doanh nghiệp.....

Theo định hướng Chiến lược của Đảng, đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại (tỷ trọng các ngành công nghiệp và dịch vụ chiếm khoảng 85% trong GDP; tỷ lệ lao động nông nghiệp còn khoảng 30% trong lao động xã hội)<sup>10</sup>. Do đó nền kinh tế cần có đội ngũ lao động có kiến thức, kỹ năng nghề với cơ cấu và trình độ phù hợp. Điều này đòi hỏi dạy nghề phải thay đổi mạnh mẽ.

Để góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế trong bối cảnh Hội

nhập, đòi hỏi phải có đội ngũ lao động có kỹ năng nghề cao (cả kỹ năng cứng - tay nghề và kỹ năng mềm - tính sáng tạo, khả năng thích ứng với sự thay đổi, năng lực giao tiếp, vốn văn hoá chung). Đây là thách thức rất lớn, vì hiện nay nguồn lao động nước ta lớn, nhưng chất lượng thấp so với các nước trong khu vực và thế giới; thiếu nhiều chuyên gia trình độ cao, công nhân lành nghề; chỉ số kinh tế tri thức (KEI) của nước ta còn thấp (đạt 3,02 điểm, xếp thứ 102/133 quốc gia được phân loại)<sup>11</sup>; lao động nông thôn chủ yếu chưa được đào tạo nghề, năng suất lao động thấp. Điều này đã làm hạn chế năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực và nền kinh tế (năm 2009 năng lực cạnh tranh của Việt nam giảm 5 bậc, xếp thứ 75/133 nước xếp hạng)<sup>12</sup>. Vì vậy, cần phải đẩy nhanh việc nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo<sup>13</sup> và đào tạo nghề, đặc biệt là đào tạo nghề trình độ cao.

Theo dự thảo Chiến lược phát triển kinh tế xã hội, một trong những định hướng cơ bản là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đổi mới toàn diện và phát triển nhanh giáo dục và đào tạo. Theo đó phát triển và nâng cao chất lượng NNL, nhất là NNL chất lượng cao là một đột phá chiến lược... Để góp phần đáp ứng định hướng chiến lược này, phải phát triển dạy nghề cả bề rộng và chiều sâu, đáp ứng nhu cầu về nhân lực kỹ thuật trực tiếp

<sup>10</sup> Dự thảo chiến lược phát triển KT-XH 2011-2020.

<sup>11</sup> Báo cáo của WB, 2008.

<sup>12</sup> Báo cáo của WEF, 2009

<sup>13</sup> Theo đánh giá của WEF, một trong 3 vùng lõm của Việt nam là đào tạo và giáo dục đại học, 2008.

trong sản xuất, kinh doanh với trình độ cao, lành nghề, đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, đáp ứng yêu cầu về phẩm chất, nhân cách, năng lực nghề nghiệp và thể chất phục vụ cho các ngành kinh tế, vùng kinh tế, đặc biệt là các ngành kinh tế mũi nhọn, vùng kinh tế trọng điểm và xuất khẩu lao động; mở rộng quy mô dạy nghề cho người lao động, phục vụ có hiệu quả cho chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn, tạo nhiều việc làm có thu nhập cao, cải thiện đời sống cho người lao động; cơ bản hoàn thành phổ cập nghề cho thanh niên.

Trong giai đoạn 2011-2020 dạy nghề phải thực hiện được hai nhiệm vụ chiến lược sau:

- Đào tạo đội ngũ công nhân kỹ thuật trực tiếp trong sản xuất, kinh doanh có trình độ cao, đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu ngành nghề, cấp trình độ và có chất lượng cho các ngành, vùng kinh tế, đặc biệt là các ngành kinh tế mũi nhọn, vùng kinh tế trọng điểm, phục vụ có hiệu quả cho công nghiệp hoá đất nước và hội nhập.

- Mở rộng quy mô dạy nghề cho người lao động ở nông thôn (theo Đề án 1956), góp phần đẩy nhanh chuyển dịch cơ cấu kinh tế và lao động nông nghiệp, nông thôn, tạo nhiều việc làm, tăng thu nhập, giảm nghèo vững chắc, đảm bảo an sinh xã hội.

Để thực hiện được những mục tiêu và nhiệm vụ trên, hệ thống dạy nghề phải phát triển mạnh mẽ, đáp ứng nhu cầu phát triển về quy mô và cơ cấu nghề đào tạo

cho các ngành kinh tế và phổ cập nghề cho thanh niên. Tăng cường các điều kiện đảm bảo chất lượng dạy nghề theo nghề, cấp trình độ để tạo sự đột phá về chất lượng đào tạo đội ngũ nhân lực kỹ thuật; phát triển dạy nghề theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá, từng bước áp dụng hệ thống quản lý chất lượng và kiểm soát chất lượng dạy nghề.

Đa dạng hóa các hoạt động dạy nghề; khuyến khích mọi đối tác xã hội trong và ngoài nước tham gia dạy nghề; Nhà nước tập trung phát triển các trường trọng điểm, những nghề xã hội cần nhưng còn được đào tạo ít hoặc khó thu hút người học; đồng thời Nhà nước có chính sách hỗ trợ đối với những đối tượng đặc thù. Phát triển mạnh mẽ dạy nghề trong doanh nghiệp; gắn dạy nghề với doanh nghiệp; nâng cao trách nhiệm của doanh nghiệp trong đào tạo nghề. Phải coi doanh nghiệp là một thành tố và là một chủ thể trong quá trình đào tạo; doanh nghiệp được tham gia xây dựng danh mục, tiêu chuẩn nghề, xây dựng chương trình đào tạo và đảm nhận việc thực hành nghề của học sinh học nghề.

Trong bối cảnh Hội nhập kinh tế thế giới, một mặt phải nâng cao chất lượng đào tạo trong nước; mặt khác phải tăng cường hợp tác trong lĩnh vực dạy nghề, thông qua các hoạt động như: hợp tác xây dựng tiêu chuẩn, kỹ năng nghề, tiến tới có thỏa thuận công nhận kỹ năng nghề giữa các nước trong khu vực../.

## GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM TRONG TIẾN TRÌNH HỘI NHẬP

**PGS.TS. Lê Thanh Hà**

*Phó Hiệu trưởng Đại học Lao động – Xã hội*

Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP ngày 02 tháng 11 năm 2005 của Chính phủ về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006 – 2020 đã chỉ rõ: “*Đổi mới giáo dục đại học phải bảo đảm tính thực tiễn, hiệu quả và đồng bộ; lựa chọn khâu đột phá, lĩnh vực ưu tiên và cơ sở trọng điểm để tập trung nguồn lực tạo bước chuyển rõ rệt. Việc mở rộng quy mô phải đi đôi với nâng cao chất lượng; thực hiện công bằng xã hội phải đi đôi với bảo đảm hiệu quả đào tạo; phải tiến hành đổi mới từ mục tiêu, quy trình, nội dung đến phương pháp dạy và học, phương thức đánh giá kết quả học tập; liên thông giữa các ngành, các hình thức, các trình độ đào tạo; gắn bó chặt chẽ và tạo động lực để tiếp tục đổi mới giáo dục phổ thông và giáo dục nghề nghiệp*”. Chủ chương này thể hiện yêu cầu tất yếu phải nâng cao chất lượng đào tạo đại học ở nước ta trong thời gian tới để đảm bảo yêu cầu hội nhập.

### **I. Một số bất cập trong đào tạo đại học ở nước ta hiện nay**

#### **1. Chương trình đào tạo**

Các chương trình đào tạo của các trường đại học ở nước ta hiện nay đều được xây dựng trên chương trình khung do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành. Ưu điểm của nó là giúp chương trình đào tạo của các trường đạt được sự tương thích về các kiến thức cốt lõi, tạo thuận lợi cho việc liên thông giữa các trường, nhất là liên thông dọc. Tuy nhiên, do phần kiến thức

được quy định cứng trong các chương trình khung còn lớn (trên 50% tổng thời lượng) nên các trường còn gặp nhiều khó khăn trong việc xây dựng chương trình đào tạo đặc thù của mình. Điều này có ảnh hưởng không thuận lợi đến việc tạo dựng thương hiệu đào tạo.

Việc xây dựng chương trình đào tạo của các trường đại học rất ít khi có sự tham gia của người sử dụng lao động. Khi mở ngành đào tạo mới, một số trường gần như “sao chép” chương trình đào tạo của trường khác. Ngoài ra, một số trường khi xây dựng chương trình đào tạo còn dựa vào khả năng của đội ngũ giảng viên hiện có hay khả năng thuê giảng viên giảng dạy. Vì những lý do trên nên nhiều sinh viên sau khi tốt nghiệp đã vừa thừa vừa thiếu kiến thức và khó tìm được việc làm đúng ngành đào tạo.

Các chương trình đào tạo của hầu hết các trường đều có ghi rõ mục tiêu. Tuy nhiên, mục tiêu đào tạo của các chương trình cùng khối ngành còn chưa rõ ràng, cụ thể và khá giống nhau. Ngoài ra, chương trình đào tạo của một số trường còn chép gần như y nguyên mục tiêu đào tạo được ghi trong chương trình khung của Bộ Giáo dục – Đào tạo.

Rất ít trường dành sự quan tâm đặc biệt cho việc sửa đổi nội dung chương trình đào tạo các ngành học trong quá trình đào tạo để phù hợp hơn với nhu cầu của thị trường

lao động và nhu cầu hội nhập quốc tế. Nguyên nhân chính của vấn đề này chính là tâm lý ngại đổi mới, tâm lý bảo thủ hoặc chưa đủ các nguồn lực cần thiết (nhân lực, vật lực, tài lực) để thực hiện sự đổi mới.

Một vấn đề khác cần nhấn mạnh là khi xác định địa điểm làm việc của sinh viên sau khi ra trường, các trường đại học thường đặt ra yêu cầu khá cao, chẳng hạn, sinh viên tốt nghiệp phải vừa có thể làm việc ở các doanh nghiệp, vừa có thể làm việc ở các tổ chức chính phủ và tổ chức NGO, các viện nghiên cứu, các trường đại học,... nên dẫn đến tình trạng là môn học nào cũng thấy cần thiết phải đưa vào chương trình đào tạo. Đến khi thống nhất được tên các môn học cần phải đưa vào chương trình đào tạo, việc xác định thời lượng môn học cũng gặp phải rào cản. Các bộ môn đều cho rằng môn học mình đảm nhận là rất cần thiết và nhất thiết phải được dành số tiết (hoặc tín chỉ) cao mới có thể đảm bảo chất lượng đào tạo. Điều đó dẫn đến việc “thỏa hiệp” trong việc xây dựng chương trình đào tạo mà hậu quả của nó đôi khi là một số chương trình đào tạo có tổng số đơn vị học trình (hoặc tín chỉ) quá cao.

Bên cạnh đó, có trường lại xuất phát từ quan điểm là phải làm sao cho sinh viên của mình ra trường sớm để “chớp cơ hội” việc làm. Do vậy, số đơn vị học trình (hoặc tín chỉ) được để ở mức cận dưới (nghĩa là chương trình đào tạo hệ đại học chỉ còn khoảng 180 đơn vị học trình). Điều này, theo một số trường là “tiết kiệm” được chi phí trả cho giảng vượt giờ và “tiết kiệm” nhân lực, là một trong các giải pháp để tăng thu nhập cho giáo viên. Điều đó dẫn đến việc cắt giảm thời lượng của một số

môn học, nội dung đào tạo thiếu tính chuyên sâu và chất lượng đào tạo giảm.

## **2. Tổ chức đào tạo**

Hiện nay, hầu hết các trường đại học đều thực hiện hai loại hình đào tạo là chính quy và vừa làm vừa học. Ngoài ra, một số trường còn tổ chức thêm các hình thức khác như đào tạo liên thông, từ xa. Theo quy định thì dù đào tạo theo hình thức nào thì chất lượng đào tạo đều như nhau. Tuy nhiên, trên thực tế, chất lượng đào tạo của các loại hình đào tạo phi chính quy còn có nhiều điều cần xem xét. Tình trạng này là do thời gian đào tạo thực tế và nội dung đào tạo của các chương trình đào tạo phi chính quy thường bị rút ngắn. Mặt khác, yêu cầu của đề kiểm tra, thi hết môn... đối với các loại hình đào tạo này cũng thường thấp hơn so với đào tạo chính quy; việc coi thi, chấm thi cũng “dễ dãi” hơn.

Việc đổi mới phương pháp dạy và học đã được các trường đại học thực hiện từ rất lâu. Tuy nhiên, hoạt động này ở nhiều trường vẫn còn mang tính hình thức và mới chỉ đổi mới được cách thức chứ không phải phương pháp dạy học. Nhờ được trang bị nhiều thiết bị điện tử hỗ trợ cho dạy học, một số giảng viên đã thay thế việc ghi bảng và đọc chép bằng việc nhìn màn hình và đọc lại cho sinh viên chép. Phương pháp giảng dạy như vậy đã làm hạn chế đáng kể tính chủ động, sáng tạo của sinh viên. Theo số liệu điều tra của Trung tâm đảm bảo chất lượng đào tạo và nghiên cứu phát triển giáo dục vào năm 2005 đối với 6 trường đại học lớn nước ta<sup>14</sup>, có đến 89,5% sinh viên thừa nhận rằng thỉnh thoảng hoặc

<sup>14</sup> Đại học quốc gia Hà Nội, *Giáo dục đại học - Chất lượng và đánh giá*, 2005 (trang 247).



thường xuyên chép lại hoàn toàn lời giảng của giảng viên. Tình trạng thụ động của sinh viên còn được thể hiện ở việc tham gia phát biểu trên lớp. Cũng trong cuộc điều tra này, 72,1% sinh viên nói rằng hiếm khi hoặc không bao giờ chủ động phát biểu. Ngoài ra, một điểm quan trọng khác trong việc tổ chức đào tạo đại học hiện nay là việc thời gian lên lớp của sinh viên vẫn chiếm tỷ lệ lớn trong tổng thời lượng của từng môn nên chưa khuyến khích nhiều được hoạt động tự học. Mặc dù số giờ học dành cho sinh viên thảo luận và trình bày ở các trường đại học đã tăng lên đáng kể trong thời gian gần đây song việc hướng dẫn thảo luận, trình bày và định hướng cho sinh viên vẫn chưa đạt được kết quả mong muốn. Nguyên nhân chủ yếu dẫn đến vấn đề này là do gần đây, nhiều trường phát triển quá “nóng”, phải tuyển thêm nhiều giảng viên trẻ và cho phép những giảng viên còn thiếu các kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm cần thiết giảng dạy đại học. Những giảng viên này chủ yếu được học ở dạng thụ động nên hoặc vẫn giảng dạy theo cách thụ động, hoặc nếu bị buộc phải dạy theo phương pháp lấy người học làm trung tâm thì giảng với chất lượng thấp.

Một vấn đề khác cũng cần nhấn mạnh là những người làm công tác đào tạo chưa có biện pháp hữu hiệu để khuyến khích và thậm chí là buộc sinh viên tự học tập, nghiên cứu. Trong Hội nghị tổng kết đào tạo đại học được tiến hành tháng 10/2009 ở Trường Đại học Lao động – Xã hội, cựu sinh viên đại học đã nhấn mạnh, họ cần được tạo sức ép cao và sức ép liên tục trong học tập. Song trên thực tế, các giảng viên lại ít khi tạo sức ép cho sinh viên bởi tâm lý sợ bị sinh viên phản đối, nhất là

trong điều kiện các trường đang tiến hành hoạt động sinh viên đánh giá giảng viên.

Hoạt động kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của sinh viên có hai chức năng chính là (1) cho điểm xếp loại và (2) thúc đẩy, hỗ trợ, định hướng cho người học. Nhiều trường đại học mới coi trọng chức năng thứ nhất của kiểm tra, đánh giá. Việc kiểm tra, đánh giá kết quả học tập sinh viên vẫn theo đáp án rập khuôn nên cũng góp phần hạn chế đi sự độc lập, sáng tạo của sinh viên.

Một bất cập khác có liên quan đến cả nội dung chương trình cũng như việc tổ chức đào tạo ở bậc đại học chính là việc quá chú trọng đến kiến thức hàn lâm mà coi nhẹ kiến thức thực tế và kỹ năng làm việc. Sinh viên chủ yếu mới được học qua sách vở, tài liệu, ít có cơ hội được thực hành nên sau khi ra trường thường mất một khoảng thời gian dài để làm quen với thực tế. Nhiều sinh viên tốt nghiệp loại khá, giỏi nhưng không biết cách viết đơn xin việc; sinh viên tốt nghiệp ngành kế toán nhưng không biết phân biệt hoá đơn giả và hoá đơn thật; sinh viên được 10 điểm môn học kinh tế vi mô nhưng không biết cách tính toán đường cầu trong thực tế của một hàng hoá nào đó...

### **3. Giảng viên**

Mặc dù triết lý giáo dục hiện đại coi người học là trung tâm nhưng ai cũng thừa nhận rằng “người dạy” có vai trò quan trọng đối với chất lượng đào tạo đại học. Tuy nhiên chất lượng của giảng viên đại học hiện nay vẫn còn nhiều bất cập. Một thực tế hiển nhiên là tỷ lệ giảng viên có trình độ cao (tiến sỹ, PGS, GS) và tỷ lệ giảng viên có thâm niên giảng dạy cao

đang ngày càng giảm đi mà nguyên nhân chính là sự rời bỏ của một số giảng viên có trình độ cao hoặc có tiềm năng phát triển tốt để sang chỗ làm việc mới có thu nhập cao hơn và sự phát triển quá nóng của các trường dẫn đến một số trường phải tuyển ồ ạt giảng viên. Một thực tế khác cũng cần đề cập đến là khi tuyển giảng viên mới, nhiều sinh viên giỏi dự kiến tuyển đã không lựa chọn việc ở lại trường mà đi tìm kiếm cơ hội việc làm ở nơi khác bởi lý do thu nhập thấp. Ngoài ra, cũng do thu nhập thấp nên một số giảng viên không chú tâm nhiều vào việc nâng cao chất lượng giảng dạy của những giờ học được trả lương theo quy định. Hơn nữa, hầu hết giảng viên đại học phải làm thêm, dạy thêm nên không có nhiều thời gian để sưu tầm, nghiên cứu tài liệu để nâng cao trình độ và chất lượng giảng dạy.

## **II. Một số khuyến nghị và giải pháp để nâng cao chất lượng đào tạo đại học ở nước ta trong thời gian tới**

### **1. Về chương trình đào tạo**

#### Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo:

- Nên giảm bớt phần kiến thức bắt buộc trong chương trình khung để tạo điều kiện chủ động hơn cho các trường. Có thể đổi mới việc xây dựng chương trình khung theo hướng quy định về chuẩn kiến thức, kỹ năng để được công nhận tốt nghiệp còn chương trình đào tạo cụ thể sẽ do các trường tự xây dựng.

- Cần có quy định bắt buộc về sự tham gia của người sử dụng lao động khi các trường đại học xây dựng chương trình đào tạo của mình.

- Trong tương lai gần, nên quy định việc thiết kế, xây dựng chương trình đào tạo phải được thực hiện dựa trên các chuẩn

đầu ra, theo đó, để thiết kế chương trình đào tạo theo chuẩn đầu ra, các trường cần thu thập thông tin về những kiến thức, kỹ năng và thái độ đạt được của sinh viên sau khi được đào tạo từ các nhóm đối tượng có liên quan, gồm: người sử dụng lao động, sinh viên (sinh viên đang học và sinh viên đã đi làm), giảng viên, gia đình sinh viên, ...

Cũng cần có quy định rõ, mục tiêu của từng chương trình đào tạo cần được viết cụ thể, rõ ràng và nhất thiết phải thể hiện được tính đặc thù của mỗi chương trình đào tạo so với các chương trình khác thuộc cùng khối ngành.

#### Đối với các trường:

- Nên thiết lập các kênh cần thiết để giúp cho việc cập nhật thông tin phản hồi từ phía người sử dụng lao động, sinh viên đang học, sinh viên đã tốt nghiệp ra trường, ... về chương trình đào tạo của nhà trường. Từ đó xác định những kiến thức, kỹ năng, thái độ cần điều chỉnh, sửa đổi, cập nhật và bổ sung trong chương trình đào tạo. Các phương pháp có thể sử dụng là điều tra xã hội học hoặc mở Hội nghị, Hội thảo về điều chỉnh chương trình đào tạo với sự tham gia của các bên liên quan v.v...

- Nên cập nhật trong các chương trình đào tạo quốc tế và sự thay đổi của các chương trình này, xác định những nội dung có thể đưa vào chương trình đào tạo của trường mình để tăng tính hội nhập.

- Nên xây dựng quan điểm và chiến lược đào tạo riêng của trường, từ đó tạo ra chương trình và nội dung đào tạo mang sắc thái riêng. Không nên đặt ra quá nhiều mục tiêu cho một chương trình đào tạo.

- Nên xây dựng chế độ khuyến khích hữu hiệu kể cả vật chất và tinh thần cho việc viết, điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung giáo

trình, chương trình giảng dạy để khuyến khích sự đổi mới, hạn chế sức ỳ. Chẳng hạn, điều chỉnh tăng kinh phí biên soạn, xây dựng chế độ thưởng đối với các cá nhân tích cực tham gia đổi mới chương trình đào tạo v.v...

## **2. Về tổ chức đào tạo**

Bộ Giáo dục và Đào tạo cần tăng cường các biện pháp để kiểm soát được việc tổ chức, đánh giá và kiểm định chất lượng đào tạo ở các hình thức đào tạo khác nhau (chính quy, tại chức và liên thông). Công khai hóa các kết quả đánh giá này để tạo sức ép cho các trường buộc phải nâng cao chất lượng đào tạo.

Đối với các trường, việc đổi mới này cần được thực hiện theo hướng sau:

- Quá trình dạy học phải được tổ chức trên cơ sở *thực sự* “coi người học là trung tâm”. Các trường đại học phải coi người học là “thượng đế” và là chủ thể của nhận thức nên việc tổ chức đào tạo cần đề cao tính tích cực, chủ động, sáng tạo của sinh viên.

- Quá trình đào tạo đại học phải đảm bảo sự cân đối, hài hoà để đạt được 4 mục tiêu cơ bản hay bốn trụ cột của giáo dục mà UNICEF đã đưa ra: (1) học để biết; (2) học để làm; (3) học để cùng chung sống và (4) học để tự khẳng định mình.

- Việc đổi mới phương pháp dạy học phải được thực hiện theo hướng có sự kết hợp của nhiều phương pháp khác nhau (thuyết trình, cùng tham gia, thảo luận/ tình huống...) đối với những nội dung khác nhau.

- Giảm bớt thời gian lên lớp và tăng thêm thời gian dành cho tự học, thực hành của sinh viên. Tăng áp lực học tập cho sinh

viên và có cơ chế khuyến khích thông qua các hoạt động như thưởng điểm quá trình, cộng điểm rèn luyện, miễn thi v.v... cho sinh viên.

- Hoạt động kiểm tra, đánh giá phải đảm bảo thực hiện được cả hai chức năng như đã đề cập ở trên, trong đó tuy đặc điểm của mỗi môn học mà có sự kết hợp các hình thức đánh giá cho phù hợp. Đặc biệt, tiêu chí kiểm tra, đánh giá cần được xem xét trên hai mặt là tính “chính xác” và tính “hợp lý”. Muốn vậy, đối với các môn học chuyên ngành thì việc thi hết môn nên được thực hiện dưới hình thức viết tiểu luận hay trình bày kết quả nghiên cứu thực tế. Khi chấm điểm nên đặc biệt chú ý đến việc thường điểm cho sự sáng tạo.

- Nên thiết lập mạng lưới đào tạo liên kết giữa trường và doanh nghiệp, xây dựng chương trình thực hành của sinh viên tại doanh nghiệp sao cho việc thực hành của sinh viên tại doanh nghiệp có mang lại lợi ích thực tế cho doanh nghiệp.

## **3. Về giảng viên**

Để thu hút và giữ chân được nhân tài làm giảng viên, chế độ tiền lương của giảng viên đại học phải được cải cách theo hướng thể hiện đúng giá trị, quan hệ cung - cầu trên thị trường lao động và đảm bảo mức sống cho đội ngũ giảng viên đại học. Các trường không nên phát triển quy mô đào tạo quá nóng. Không nên tuyển giảng viên ồ ạt và phải hết sức quan tâm đến việc đào tạo giảng viên, đối xử tốt với giảng viên và quan tâm đến việc “tạo sân” cho giảng viên, qua đó giúp họ có sự phát triển nhanh về nghề nghiệp./.

## **MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM CÁC NĂM ĐẾN 2020**

**Trần Văn Hoan**

*Phòng Nghiên cứu Quan hệ lao động  
Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế và hội nhập kinh tế quốc tế trong các năm đến 2020 là nhiệm vụ chiến lược đặt ra hết sức bức xúc ở nước ta. Ngày nay, ngoài các nguồn lực vốn, khoa học và công nghệ, tài nguyên thiên nhiên thì yếu tố nguồn nhân lực được xem như yếu tố quan trọng bậc nhất đảm bảo cho sự thúc đẩy tăng trưởng kinh tế cả về mặt quy mô và chất lượng. Kinh nghiệm của lịch sử và thế giới, cho thấy, muốn đưa đất nước phát triển nhanh, bền vững chỉ có bằng giáo dục, đào tạo phát triển nguồn nhân lực. Thế kỷ XXI là thế kỷ của thời đại văn minh thông tin, công nghệ mới, toàn cầu hoá, hạnh phúc và công bằng, đưa cuộc sống và hoạt động xã hội lên một tầm cao mới đầy hấp dẫn với một tốc độ mới, chất lượng mới và giữ một vai trò hết sức đặc biệt mà người ta gọi là cuộc cách mạng tri thức để tạo nên nền kinh tế tri thức.

Trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội, như một quy luật, tất cả các quốc gia đều trải qua thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá và theo đó là phải có nguồn nhân lực tương ứng để đáp ứng cho quá trình này, nếu không sẽ thất bại. Văn kiện Đại hội Đảng Cộng sản Việt Nam lần thứ X cũng đã chỉ rõ “công nghiệp hóa là quá trình chuyển đổi cơ bản toàn diện các hoạt

động sản xuất, kinh doanh, quản lý kinh tế, quản lý xã hội từ dựa vào lao động thủ công là chính sang dựa vào lao động kết hợp cùng với phương tiện, phương pháp công nghệ, kỹ thuật, tiên tiến hiện đại để tạo ra năng suất lao động cao”. Công nghiệp hoá, hiện đại hoá nền kinh tế ở nước ta các năm đến 2020 về bản chất là quá trình phát triển toàn diện, nhanh chóng của nền kinh tế thông qua phát triển công nghiệp, dịch vụ dựa trên công nghệ và cơ chế vận hành theo hướng áp dụng những thành tựu khoa học và công nghệ mới hiện đại vào quá trình sản xuất và dịch vụ. Do đó, phát triển nguồn nhân lực đáp ứng công nghiệp hoá, hiện đại hoá các năm đến 2020 có mối liên hệ mật thiết với quá trình công nghiệp hoá hiện đại hoá đất nước.

### **1. Một số thực trạng phát triển nguồn nhân lực**

Nguồn nhân lực nói chung có xuất xứ từ quy mô, cơ cấu và chất lượng dân số, bao gồm dân số hoạt động kinh tế (những người đang làm việc và những người thất nghiệp) và dân số có khả năng lao động nhưng không hoạt động kinh tế (những người đi học, làm nội trợ, không có nhu cầu làm việc...). Hay nói cách tổng quát, nguồn nhân lực là những người 15 tuổi trở lên có khả năng lao động. Phát triển nguồn nhân lực là việc thực hiện các giải pháp

nhằm làm gia tăng giá trị con người trên các mặt kiến thức, kỹ năng, đạo đức, tâm hồn, thể lực... Sau đây xem xét một số yếu tố thành phần của nguồn nhân lực nước ta:

- Quy mô nguồn nhân lực: Theo số liệu báo cáo của Bộ LĐTBXH, năm 2008, dân số hoạt động kinh tế từ 15 tuổi trở lên là 47508,1 ngàn người, tăng 2,3% so với năm 2007. Cụ thể, qua các năm ở biểu sau:

*Bảng 1: Dân số hoạt động kinh tế của Việt Nam thời kỳ 2001-2008*

	2001	2005	2006	2007	2008
DSHĐKT (1000 người)	39489,8	44382,0	45304,4	46413,7	47508,1
Cơ cấu theo nhóm tuổi (% so tổng số)					
15-34	51,01	45,44	44,72	43,86	43,05
35-59	45,23	50,79	51,52	52,41	53,25
60+	3,76	3,78	3,76	3,73	3,71

*Nguồn: Điều tra LĐ- VL, Bộ LĐTBXH, 2001-2007; Thống kê dân số - lao động, TCTK, 2008*

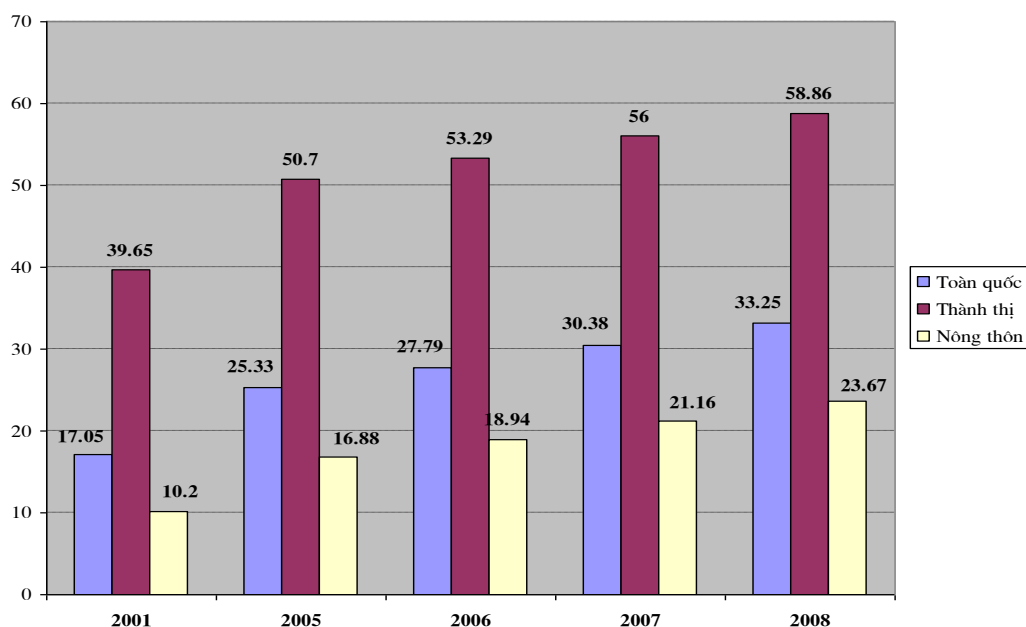
Trong các năm 2001-2008 dân số hoạt động kinh tế của nước ta không ngừng tăng lên. Nguyên nhân là do gia tăng dân số của Việt Nam những năm 80 của thế kỷ XX luôn ở mức cao (2,5 - 3%/năm), nên những năm từ 2001 trở lại đây, hàng năm nước ta luôn được bổ sung một bộ phận nhân lực mới, khoảng từ 1,4-1,5 triệu người/ năm. Nguồn nhân lực trẻ được bổ sung là điều kiện thuận lợi cho phát triển kinh tế - xã hội trong các năm tới. Tuy nhiên, nếu không được đào tạo phát triển và thu hút vào nền kinh tế thì thực sự là thách thức, gánh nặng lớn đối với các vấn đề xã hội trong tương lai.

Nhìn chung, nguồn nhân lực của Việt Nam có quy mô lớn, kết quả điều tra dân số 4/2009 cũng cho thấy, dân số là 86 triệu người với tháp dân số trẻ, bắt đầu bước vào thời kỳ “cơ cấu dân số vàng”. Trong đó, dân số trong độ tuổi lao động chiếm 63% (54 triệu người), tốc độ tăng dân số trong

độ tuổi lao động là 2,5%/năm, lao động độ tuổi 20-39 chiếm tỷ lệ 50%. Tuy nhiên, nguồn nhân lực nông thôn có tỷ lệ lớn, dân số nông thôn 62 triệu người, chiếm khoảng 70% dân số cả nước. Số việc làm trong khu vực nông nghiệp năm 2008 chiếm tỷ lệ 52% việc làm của cả nước nhưng chỉ tạo ra 22,1% GDP.

- Chất lượng nguồn nhân lực: Năm 2008, trong nguồn nhân lực, tỷ lệ lao động chưa tốt nghiệp tiểu học trở xuống 15%, số lao động tốt nghiệp phổ thông trung học 25%. Trong các năm 2001-2008, trình độ chuyên môn, kỹ thuật của nguồn nhân lực có sự cải thiện theo xu hướng tích cực dưới tác động của phát triển hệ thống đào tạo, dạy nghề, hội nhập quốc tế và Nhà nước, người dân quan tâm nhiều hơn đầu tư cho đào tạo, dạy nghề... Sự phát triển của nguồn nhân lực chuyên môn kỹ thuật có thể thấy ở hình dưới đây:

Hình 1: Tỷ lệ lao động qua đào tạo CMKT trong lực lượng lao động, đơn vị: % so với LLD



Nguồn: Điều tra Lao động - Việc làm, Bộ LĐTBXH, 1/7/2007; Thống kê dân số - lao động, TCTK, 2008

Trong các năm chuyển đổi nền kinh tế, Nhà nước đã thực sự có quan tâm lớn đến công tác đào tạo nghề các cấp. Hệ thống đào tạo nghề có sự phát triển nhanh, góp phần đáp ứng nhu cầu về lao động kỹ thuật, lao động chất lượng cao cho nền kinh tế. Hệ thống dạy nghề đã hình thành với 3 cấp trình độ: cao đẳng nghề, trung cấp nghề và sơ cấp nghề, hàng năm đã dạy nghề cho trên 1,5 triệu lượt người. Sự thay đổi trong đào tạo nghề thể hiện xu hướng mới trong hoạt động của các trường dạy nghề. Các cơ sở đào tạo nghề không còn hoàn toàn dựa vào kinh phí do ngân sách cấp mà chuyển sang hoạt động có thu, dạy nghề trên cơ sở các hợp đồng ký với các doanh nghiệp. Hoạt động dạy nghề đã gắn nhất định với địa chỉ sử dụng, gắn với nhu cầu của thị trường lao động. Chính các

hoạt động này lại là sức ép thúc đẩy đổi mới cơ sở vật chất kỹ thuật, nâng cao trình độ đội ngũ giáo viên, hoàn thiện nội dung, phương pháp giảng dạy... Tuy nhiên, hệ thống dạy nghề nước ta còn có nhiều tồn tại, đặc biệt là đối với đào tạo nghề cho lao động nông thôn quy mô còn nhỏ, đào tạo cao đẳng nghề còn ít, dẫn đến tình trạng khan hiếm công nhân lành nghề cho các ngành kinh tế mũi nhọn, ngành kinh tế trọng điểm và ngành kỹ thuật cao.

Nguồn nhân lực trình độ cao đẳng, đại học trở lên có sự phát triển tương đối nhanh. Năm 2000, tỷ lệ nhân lực từ cao đẳng trở lên trong nguồn nhân lực chiếm tỷ lệ 3,5% và năm 2008 là 5,6%. Trong các năm 1996-2000 nhân lực tốt nghiệp cao đẳng, đại học trở lên tăng bình quân với tốc độ cao là 12,7% /năm và thời kỳ 2001 -

2008 là 11,5%. Tính đến năm 2008, cả nước có trên 15 nghìn tiến sỹ và tiến sỹ khoa học, trên 1200 giáo sư, 5300 phó giáo sư, 16 nghìn người có trình độ thạc sỹ. Nhận thức rõ vai trò của đào tạo cao đẳng, đại học, Nhà nước đã tăng ngân sách (năm 2008 chi cho giáo dục đào tạo từ ngân sách nhà nước là 76200 tỷ đồng, tăng 14,1% so với 2007) ban hành những văn bản pháp quy tạo khung hành lang pháp lý cho hoạt động đào tạo cao đẳng, đại học, trật tự hoá các hoạt động đào tạo trên lĩnh vực này. Số lượng trường học, giáo viên và sinh viên tăng nhanh, năm 1996, cả nước có 96 trường đại học, 22,5 nghìn giảng viên và 509,3 nghìn sinh viên; năm 2002 có 179 trường đại học với 38,7 nghìn giảng viên và 1020,7 nghìn sinh viên và năm 2008 có 369 trường (209 trường cao đẳng và 160 trường đại học) với 56,12 nghìn giảng viên, 1603 nghìn sinh viên. Quy mô phát triển của đào tạo cao đẳng, đại học giai đoạn này không chỉ tăng ở khu vực công lập mà tăng nhanh ở cả các trường ngoài công lập, giáo dục từ xa qua hệ thống phát thanh truyền hình. Tính đến 12/2007 cả nước có 40 trường đại học và 24 trường cao đẳng ngoài công lập. Trong các cơ sở đào tạo cũng thực hiện đa dạng hoá các loại hình đào tạo, ngoài phương thức học tập tập trung chính khoá còn có các hệ đào tạo khác và phát triển liên kết đào tạo với nước ngoài, hàng năm cung cấp hàng chục vạn người có trình độ cao đẳng, đại học cho thị trường lao động. Du học nước ngoài được mở rộng, tạo ra kênh quan trọng cung ứng lao động có chuyên môn, kỹ thuật cho thị trường lao động. Chất

lượng giáo dục cao đẳng, đại học trở lên đang có những cải tiến cơ bản theo hướng gắn chặt hơn với thực tiễn Việt Nam và phù hợp với xu thế hội nhập thế giới. Số sinh viên đủ năng lực tìm được việc làm hay tự tạo việc làm sau khi tốt nghiệp đã tăng lên, có nhiều sinh viên thi lấy bằng đại học thứ hai, thi thêm chứng chỉ ngoại ngữ, tin học, tìm được cho mình một vị trí phù hợp trong xã hội.

- Một số hạn chế của nguồn nhân lực: Trong hệ thống đào tạo, dạy nghề nước ta có nhược điểm lớn mà các chuyên gia kinh tế trong và ngoài nước thường nhắc đến là chưa chú trọng giáo dục, rèn luyện các phẩm chất nghề nghiệp cần thiết cho người lao động. Do đó, phần lớn người lao động vẫn còn mang thói quen và tập quán của người nông dân, thiếu năng động, năng lực sáng tạo thấp, chưa mạnh dạn trong việc tiếp thu và khai phá những cách làm ăn mới, khả năng phối hợp và tinh thần hợp tác trong công việc còn yếu, năng lực làm việc theo nhóm và khả năng thích ứng, hội nhập theo sự biến đổi của môi trường làm việc còn hạn chế... Trong số các sinh viên tốt nghiệp đại học, cao đẳng mỗi năm vẫn còn một tỷ lệ cao chưa thành thạo các công cụ cần thiết cho làm việc, như trình độ ngoại ngữ, sử dụng máy vi tính... Theo báo cáo về nguồn nhân lực của cơ quan chức năng giáo dục thì trong nguồn nhân lực lao động có trình độ cao đẳng trở lên, tỷ lệ người có chứng chỉ ngoại ngữ trình độ C trở lên là 66,1%, B là 25,7%, A là 6,7%. Tuy nhiên, kỹ năng nghe, nói, viết, giao tiếp rất hạn chế. Về tin học, đa số chủ yếu sử dụng máy tính để xử lý văn bản với

43,5%, sử dụng chương trình excel và các chương trình phần mềm tính toán khác 13%, 12% sử dụng chương trình powerpoint, có 7% nhân lực cao đẳng trở lên sử dụng các phần mềm chuyên dụng. Trong dự án hỗ trợ kỹ thuật, kế hoạch tổng thể của Bộ Giáo dục và Đào tạo cho thấy, chỉ số đánh giá chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam còn quá thấp, thua xa các nước trong khu vực, thể hiện ở:

\* Chỉ số tổng hợp là 3,79 điểm (cao nhất là 10 điểm), trong khi chỉ số này ở Trung Quốc là 5,73, Hàn Quốc là 6,91.

\* Mức độ đáp ứng nhân lực sản xuất kinh doanh trình độ cao chỉ đạt 3,25/10 điểm.

\* Mức độ đáp ứng nhân lực hành chính trình độ cao là 3,5/10 điểm.

\* Mức độ thành thạo tiếng Anh là 2,26/10 điểm.

\* Mức độ thành thạo công nghệ cao 2,5/10 điểm.

Do chương trình đào tạo ở các trường đại học của nước ta chưa bám sát thực tiễn, nặng về lý thuyết, nhẹ về kỹ năng thực hành nên sinh viên khi ra trường phải trải qua một thời gian nhất định để tích lũy kinh nghiệm làm việc, hoặc phải đào tạo lại mới tìm được việc làm. Ví dụ, theo khảo sát của công viên phần mềm Quang Trung, có đến 72% ứng viên xin việc thiếu kinh nghiệm thực tiễn khi xin việc, 46% thiếu kiến thức ngành, 42% không biết làm việc theo nhóm, 41% kỹ năng làm việc kém. Hoặc theo khảo sát của TS Nguyễn Thanh Mai (ĐHQGTPHCM) thì có trên

60% sinh viên ra trường phải được đào tạo lại hoặc tự đào tạo để phù hợp với yêu cầu của người sử dụng lao động...

- Thiếu nhân lực trình độ cao: Trên thị trường lao động nước ta, đối với nhân lực phổ thông thì cung lớn hơn cầu nhưng đối với nhân lực chuyên môn kỹ thuật trình độ cao còn khan hiếm. Điều này thể hiện ở việc nhiều doanh nghiệp không tuyển được người đáp ứng yêu cầu các vị trí làm việc, trong khi đó hàng nghìn sinh viên ra trường lại không tìm được việc làm. Rõ ràng, trên thị trường lao động đang thiếu nhân lực cao cấp, nhất là trong các lĩnh vực khoa học công nghệ, quản trị doanh nghiệp, chuyên gia kỹ thuật... Hiện nay, nhu cầu tuyển nhân lực trình độ cao của các doanh nghiệp đăng ký tại các cơ quan cung ứng nhân lực tăng hàng năm 41 - 50%, trong đó nóng nhất là nhân lực trình độ cao cho các vị trí như tổng giám đốc, giám đốc, trưởng phòng, chuyên gia thương hiệu hàng hoá, chuyên gia kỹ thuật, kế toán trưởng... Ví dụ, để tuyển được một giám đốc kinh doanh công nghệ thông tin cho công ty MDPM Việt Nam, Fist ALLances phải mất ròng rã 8 tháng trời, sàng lọc 400 hồ sơ mới tìm được một ứng cử viên chỉ ở mức tương đối. (Thời báo Kinh tế Việt Nam 28/4/2006). Nguyên nhân của tình hình này chủ yếu là do hệ thống đào tạo nhân lực cao cấp ở nước ta còn có bất cập so với thực tiễn kinh doanh.

- Cơ cấu đội ngũ cán bộ nghiên cứu ở nước ta trong các ngành, lĩnh vực chưa cân đối. Tỷ lệ tiến sĩ khoa học, tiến sĩ chuyên ngành trên tổng số nguồn nhân lực trong lĩnh vực khoa học tự nhiên là 25,66%,



khoa học xã hội và nhân văn là 21,19%, y - dược là 7,03%, khoa học kỹ thuật là 6,35%, khoa học nông nghiệp (gồm cả nông - lâm - ngư nghiệp) chỉ chiếm 4,43%. Nguồn nhân lực trình độ cao đẳng, đại học trở lên theo ngành nghề còn nhiều bất hợp lý, chưa đáp ứng yêu cầu của thực tế. Đào tạo các ngành kỹ thuật công nghệ, nông - lâm - ngư nghiệp chiếm tỷ trọng chưa hợp lý so với các ngành xã hội, luật, kinh tế, ngoại ngữ... Vì vậy, cùng với cơ cấu ngành nghề đào tạo chưa phù hợp và chất lượng còn thấp, hiện nay Việt Nam đang thiếu nhiều kỹ sư (Việt Nam chỉ có 1,5 kỹ sư trên

1.000 dân, trong khi đó của Anh là 136, Thụy Điển 115 và của Nhật Bản là 100).

- Một trong những nguyên nhân hạn chế đến đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực là tiền lương của người lao động nước ta còn thấp, chỉ mới đủ trang trải chi nhu cầu sinh hoạt thường ngày (bảng 2). Trong khi để đào tạo một người có trình độ đại học ít nhất người học phải bỏ ra bình quân 45 triệu đồng, đối với trường tư thục, liên doanh, du học nước ngoài thì chi phí còn lớn gấp hơn rất nhiều lần.

*Bảng 2: Thu nhập bình quân của người lao động trong các doanh nghiệp, các năm 2000 - 2008, đơn vị : nghìn đồng/tháng*

Năm	Tiền lương bình quân chung	Tiền lương DNNN	Tiền lương DN dân doanh	Tiền lương DN FDI
2000	1054	1072	737	1767
2005	1712	2140	1303	1945
2006	1969	2633	1488	2175
2007	2250	2930	1720	2480
2008	2630	3150	1950	2750
2009	2750	3200	2300	2600

*Nguồn: Niên giám thống kê 2000-2006, TCTK; kết quả điều tra mẫu 2007-2008, Bộ LĐTBXH*

Bảng trên cho thấy, trong các năm 2001-2008, tiền lương của lao động trong các khu vực doanh có xu hướng tăng, mức tăng bình quân trong các năm 2001-2005 là 11,5%/năm và 2006-2008 11,7%/năm. Nguyên nhân tăng là do tăng tiền lương tối thiểu, tăng năng suất lao động và hiệu quả hoạt động của các khu vực doanh nghiệp. Phân phối tiền lương trong nền kinh tế đã có công bằng hơn giữa nhân lực có đào tạo và không qua đào tạo, là động lực có ý

nghĩa quan trọng đặc biệt đối với thúc đẩy tham gia đào tạo phát triển nguồn nhân lực. Năm 2008, tiền lương bình quân của lao động cao đẳng, đại học trở lên cao gấp 3,6 lần so với tiền lương của lao động phổ thông, cao hơn 2,2 lần so với tiền lương bình quân của nhân lực trình độ trung học chuyên nghiệp và 2,9 lần so với công nhân kỹ thuật và nhân lực sơ cấp. Trong đó, tiền lương bình quân của người lao động trong một số ngành đạt cao như (năm 2009) vận tải hàng không trên 13 triệu đồng/tháng,

dầu khí 12 triệu đồng/tháng, tài chính, tín dụng 5,2 triệu đồng/tháng, sản xuất thiết bị văn phòng và máy tính 4,4 triệu đồng/tháng... Nhiều chức danh nhân sự cao cấp (tổng giám đốc, giám đốc, kế toán trưởng, chuyên gia kỹ thuật cao cấp...) đã được trả với mức lương lên đến 10.000 - 20.000 USD/tháng. Cũng cần thấy rằng, tiền lương của lao động CMKT cao trong khu vực hành chính nhà nước còn thấp làm hạn chế phát triển nguồn nhân lực khu vực này. Tiền lương khu vực hành chính chưa gắn với tiền lương khu vực thị trường, tiền

tệ hoá tiền lương chưa được thực hiện triệt để, chưa tính đến đặc điểm lao động dịch vụ công. Do đó, vai trò kích thích của tiền lương khu vực hành chính nhà nước còn mờ nhạt, sức ỳ của chủ nghĩa bình quân vẫn còn lớn trong chế độ tiền lương.

- Tình trạng thất nghiệp trong nguồn nhân lực còn khá cao, trong đó có nguyên nhân từ chất lượng nguồn nhân lực. Trong nguồn nhân lực không chỉ có lao động phổ thông thất nghiệp mà cả lao động qua đào tạo các cấp trình độ khác nhau.

*Bảng 3: Thất nghiệp của toàn quốc*

*Đơn vị: người*

Tổng số	LĐ CMKT cao (CĐ, ĐH, trên ĐH)	Trung học chuyên nghiệp	Qua đào tạo nghề và tương đương	Chưa qua đào tạo
1). Lao động từ 15 tuổi trở lên				
582589	369070	79290	52725	81504
2). Lao động trong độ tuổi lao động				
574219	363767	78151	51968	80333

*Nguồn: Điều tra Lao động- Việc làm, Bộ LĐTBXH, 2007*

Theo số liệu của trung tâm thông tin quản lý giáo dục đào tạo ở 51 trường đại học, cao đẳng trong cả nước, tỷ lệ sinh viên các trường sau khi tốt nghiệp có 72,4% sinh viên có việc làm, chưa có việc làm là 23,84% và 3,69% đang đi học thêm. Điều đó chứng tỏ, chất lượng, cơ cấu ngành nghề đào tạo cao đẳng, đại học còn có kháng cách với yêu cầu của người sử dụng.

- Về chính sách phát triển nguồn nhân lực thì đến nay Nhà nước đã có các chính sách mang tính đột phá nhằm thúc đẩy nhanh đào tạo nguồn nhân lực cho đất

nước. Trong đó phải kể đến là các chính sách như xã hội hoá giáo dục, đào tạo; phát triển nhanh hệ thống các trường cao đẳng, đại học, dạy nghề tại khắp các vùng của đất nước; nhà nước hỗ trợ, cho vay vốn để đào tạo, học nghề, tạo khung pháp luật thuận lợi cho học sinh ra nước ngoài du học bằng tự túc, đã có hàng chục nghìn học sinh Việt Nam đang học ở các nước có nền giáo dục, đào tạo phát triển như Mỹ, Canada, Úc, Anh, Pháp, Nga, Đức... Nhà nước dành một khoản đầu tư gửi người đi đào tạo ở các trường danh tiếng của các nước Anh, Pháp, Mỹ, Pháp, Úc..., năm 2009 có 324 cán bộ được chọn đi nghiên

cứu sinh bằng ngân sách Nhà nước. Đặc biệt là gần đây Chính phủ đã ra quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 về đề án đào tạo nghề cho nông thôn giai đoạn 2009 - 2020 với tổng kinh phí dự kiến 41290 tỷ đồng để dạy nghề cho 24,45 triệu người và Nhà nước cũng đang nghiên cứu xem xét phê duyệt chương trình thúc đẩy dự án đào tạo 20 nghìn tiến sỹ giai đoạn 2007-2020. Đối với sử dụng nguồn nhân lực, Nhà nước cũng đã đầu tư cho thực hiện các chương trình việc làm, tạo khung pháp luật cho phát triển thị trường lao động, hệ thống giới thiệu việc làm, ban hành Luật Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế mở rộng cho tất cả các đối tượng của nguồn nhân lực, thực hiện các giải pháp đảm bảo tăng trưởng kinh tế cao trong các lĩnh vực công nghiệp, dịch vụ để tạo ra nhiều việc làm cho nguồn nhân lực.

## **2. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực**

Từ đánh giá một số thực trạng cho thấy, nguồn nhân lực nước ta mặc dù có sự phát triển đáng kể trong các năm chuyển đổi nền kinh tế sang nền kinh tế thị trường nhưng vẫn có nhiều hạn chế. Do vậy, phát triển nguồn nhân lực đáp ứng công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở nước ta các năm đến 2020 đòi hỏi phải có chiến lược đúng đắn, gắn với các mục tiêu của công nghiệp hoá, hiện đại hoá về chuyển dịch cơ cấu lao động, nâng cao mức sống của người lao động và dân cư, nâng cao trình độ nguồn nhân lực, tăng vượt bậc năng suất lao động xã hội, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế cao về số lượng và chất lượng, nâng cao khả năng

cạnh tranh của nền kinh tế, hội nhập kinh tế quốc tế, phát triển an sinh xã hội... Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực đáp ứng cho các mục tiêu nói trên là:

□ Phát triển mạnh hệ thống đào tạo, dạy nghề, đảm bảo cho tăng nhanh quy mô nhân lực qua đào tạo, dạy nghề cho các khu công nghiệp, các vùng kinh tế trọng điểm và cho xuất khẩu lao động và chú trọng đào tạo nghề cho khu vực nông thôn. Bằng các cơ chế thích hợp, huy động các nguồn lực để nâng cao cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học, đào tạo mới đội ngũ giảng viên, đổi mới chương trình, phương pháp giảng dạy để tạo chuyển biến căn bản về chất lượng giáo dục phổ thông, đào tạo, dạy nghề. Đồng thời, tiếp cận với trình độ tiên tiến của khu vực và thế giới, đẩy mạnh xã hội hoá, khuyến khích các hình thức giáo dục phổ thông, đào tạo, dạy nghề đa dạng, linh hoạt...

□ Nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông, đào tạo, dạy nghề một cách toàn diện trên cơ sở đổi mới cơ cấu tổ chức, cơ chế quản lý, nội dung, phương pháp dạy và học; thực hiện "chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá", chấn hưng nền giáo dục, đào tạo, dạy nghề Việt Nam. Khuyến khích các trường, các cơ sở đào tạo, dạy nghề phấn đấu đạt các thương hiệu về chất lượng đầu ra. Chuyển dần mô hình giáo dục, đào tạo hiện nay sang mô hình giáo dục, đào tạo mở - mô hình xã hội học tập với hệ thống học tập suốt đời, đào tạo liên tục, liên thông giữa các bậc học, ngành học; xây dựng và phát triển hệ thống học tập cho mọi người với những hình thức học tập, thực hành linh hoạt, đáp ứng nhu cầu học tập thường

xuyên, tạo nhiều khả năng, cơ hội khác nhau cho người học, bảo đảm sự công bằng xã hội trong giáo dục, đào tạo, dạy nghề...

□ Đổi mới hệ thống giáo dục đại học và sau đại học, gắn đào tạo với sử dụng trực tiếp phục vụ chuyển đổi cơ cấu lao động, phát triển nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao, nhất là chuyên gia đầu ngành. Chú trọng phát hiện, bồi dưỡng trọng dụng nhân tài; xây dựng cơ cấu nguồn nhân lực hợp lý về ngành nghề, trình độ đào tạo, dân tộc, vùng miền... Có cơ chế và chính sách gắn kết có hiệu quả trường đại học với cơ sở nghiên cứu khoa học và doanh nghiệp để chuyển giao kết quả nghiên cứu khoa học và công nghệ vào sản xuất kinh doanh, xây dựng một số trường đại học trọng điểm đạt trình độ khu vực và quốc tế. Đến năm 2020, hệ thống giáo dục, đào tạo, dạy nghề đạt trình độ tiên tiến trong khu vực và tiếp cận trình độ tiên tiến trên thế giới.

□ Phát triển việc làm để kích thích hệ thống đào tạo, thu hút lao động qua đào tạo, dạy nghề tham gia vào hoạt động kinh tế. Trong đó, cần tập trung vào các vấn đề i). Đảm bảo tăng trưởng kinh tế cao (>7-15%) để tạo ra nhiều việc làm và chuyển dịch nhân lực nông thôn sang khu vực dịch vụ và công nghiệp ii). Phát triển nhanh các ngành công nghệ cao, ngành kinh tế mũi nhọn, ngành dịch vụ chất lượng cao tại các vùng kinh tế trọng điểm để thu hút số lượng lớn nhân lực CMKT cao của vùng kinh tế trọng điểm và của cả nước vào làm việc. Trong đó, phải đồng thời với việc giải quyết các vấn đề xã hội như: phát triển đồng bộ hạ tầng cơ sở xã hội (điện, nước, trường học, chợ, hệ thống tín dụng...),

đảm bảo các điều kiện sinh sống thuận lợi cho lao động CMKT cao đến làm việc iii). Hội nhập kinh tế quốc tế mạnh mẽ để tạo ra nhiều cơ hội mới, nhất là các nguồn vốn, công nghệ mới, mở rộng thị trường hàng hoá, lao động, tạo nhiều việc làm cho lao động CMKT cao và mở ra khả năng đào tạo nhân lực trên nhiều lĩnh vực.

□ Hoàn thiện chính sách liên quan đến phát triển nguồn nhân lực. Hệ thống các chính sách liên quan đến phát triển nguồn nhân lực rất rộng lớn, tuy nhiên trong các năm đến 2020 cần chú trọng vào các chính sách như: i). Nâng cao chất lượng cuộc sống của người lao động và dân cư, trên cơ sở đảm bảo quyền tiếp cận các dịch vụ cơ bản của con người (giáo dục, đào tạo, y tế, bảo hiểm xã hội, điện, nước, thông tin...) ii). Đảm bảo quyền và lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động trong quan hệ lao động về tiền lương, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc và nghỉ ngơi, chế độ an sinh xã hội, đối thoại và thương lượng tập thể... iii). Khuyến khích, hỗ trợ phát triển hệ thống công ty cung ứng nguồn nhân lực cao cấp iiiii). Cải cách triệt để chính sách tiền lương, trong đó cần thiết có chế độ tôn vinh, đãi ngộ xứng đáng đối với người đem lại hiệu quả kinh tế, xã hội cao cho đất nước iiiiii). Hoàn thiện các chính sách di chuyển lao động, thúc đẩy tăng mức độ linh hoạt của cung lao động trên thị trường. Điều tiết di chuyển là một giải pháp quan trọng tác động đến cung lao động. Đây là công cụ quan trọng để điều chỉnh thị trường lao động và thu nhập giữa các vùng. Hiện nay, ở nước ta có những xu hướng di chuyển nhân lực nội địa đáng chú

ý là từ miền Bắc và miền Nam, từ các tỉnh phía Bắc và Duyên Hải Miền Trung, từ nông thôn ra thành thị, từ khu vực nhà nước đến khu vực FDI và khu vực ngoài nhà nước và ra nước ngoài. Bên cạnh các tác động tích cực của nó như điều tiết thị trường lao động, giải quyết việc làm, tăng thu nhập cho lao động thì việc di chuyển lao động ở ạt trước mắt có thể gây tác động tiêu cực như làm cạn kiệt lao động CMKT cao ở các vùng nông thôn, miền núi, vùng kinh tế tăng trưởng chậm.

□ Thiết lập hệ thống thông tin về nguồn nhân lực hữu ích, hiệu quả, dân chủ, nhằm sử dụng cho Nhà nước, doanh nghiệp, các tổ chức và hộ gia đình trong nghiên cứu, tham khảo, lựa chọn ngành nghề, cấp trình độ đào tạo và các khả năng gia nhập vào các vị trí việc làm trên thị trường lao động. Thông tin về nguồn nhân lực phải bao hàm toàn diện được tất cả các mặt của nguồn nhân lực như trình độ kiến thức, kỹ năng, chất lượng sinh sống, các phẩm chất xã hội của nguồn nhân lực...

#### TÀI LIỆU, SỐ LIỆU THAM KHẢO

1. Luật sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động nước Cộng hoà Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam,

2007.

2. Chính sách thị trường lao động ở các nước châu Á, ILO, 1998.

3. Di chuyển con người để cung cấp dịch vụ, Ngân hàng Thế giới, 2004 (sách dịch).

4. Các website của Chính phủ, Bộ LĐTBXH, Tổng cục thống kê, Bộ Tài chính, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam.

5. GS.TS, Nguyễn Trọng Chiên, PGS. TS Nguyễn Thế Nghĩa, PGS TS Đặng Hữu Toàn (2002) Công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Việt Nam, lý luận và thực tiễn, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

6. TS. Nguyễn Hữu Dũng (2002) "Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập kinh tế quốc tế", Lý luận chính trị, tr. 20-25.

7. GS - VS Đặng Hữu (2002), Phát triển kinh tế tri thức gắn với quá trình CNH, HĐH, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

8. Tổng cục thống kê, Điều tra dân số - lao động, 2008.

9. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, điều tra lao động, việc làm 2000-2007.

10. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, điều tra Tiền lương - Bảo hiểm xã hội 2006-2008.

**BẢO ĐẢM GẮN KẾT CHẶT CHẼ TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ VỚI TIẾN BỘ VÀ CÔNG BẰNG XÃ HỘI TRONG CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN Ở NƯỚC TA ĐẾN NĂM 2020**

*Nguyễn Hữu Dũng*

*Trợ lý Bộ trưởng Bộ LĐ-TB&XH*

**1. Nhân thức cơ bản về mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế với tiến bộ và công bằng xã hội**

*a. Cần thống nhất một số khái niệm*

*Tăng trưởng kinh tế*, trong kinh tế học, là sự gia tăng về lượng (quy mô) của một trạng thái (hay một nền)

gia tăng của G

Khi bàn về *tiến bộ xã hội* thường gắn nội hàm của khái niệm này với khái niệm phát triển và sự văn minh đạt được của xã hội trong một thời điểm nhất định, nhưng không đồng nhất với nhau. Tuy nhiên, đây là một khái niệm luôn đang trong quá trình biến đổi và được đặt trong quan hệ so sánh về sự vượt trội và tốt hơn (tích cực hơn) của sự phát triển xã hội ở thời điểm hiện tại so với thời điểm trước đây. Có thể nói, nội dung của tiến bộ xã hội rất gần với khái niệm chất lượng của sự phát triển, nói lên trình độ về mọi mặt của một xã hội đã đạt tới, phản ánh cuộc sống ngày càng tốt đẹp hơn của con người. Nhận thức mới của cộng đồng quốc tế về tiến bộ xã hội cho rằng, *tiến bộ xã hội là trình độ của xã hội đạt được trên cơ sở phát triển bền vững và hướng vào mục đích cuối cùng là phát triển con người, cải thiện điều kiện sống của con người.*

Về lý thuyết, *công bằng xã hội* được hiểu là sự ngang nhau giữa người với người không phải về một phương diện bất kỳ, mà chỉ về một phương diện hoàn toàn xác định là: quan hệ giữa nghĩa vụ và quyền lợi, giữa công hiến và hưởng thụ theo nguyên tắc thực hiện nghĩa vụ (công hiến) ngang nhau thì có quyền lợi (được hưởng thụ)

ngang nhau. Tuy nhiên, nhận thức mới về công bằng xã hội, theo Liên hiệp quốc (LHQ), đó là quá trình mở rộng cơ hội lựa chọn cho mọi người, để trên cơ sở đó, mỗi người được thụ hưởng đầy đủ hơn các thành quả của phát triển và tăng trưởng kinh tế.

*b. Mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế và tiến bộ, công bằng xã hội*

Trong thế giới hiện đại, quan niệm về mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế và tiến bộ, công bằng xã hội thể hiện trên các mặt sau:

- Đó là mối quan hệ thống nhất trên cơ sở lấy phát triển con người làm trung tâm của sự phát triển. Có nghĩa là đặt con người vào vị trí trung tâm của sự phát triển, phát triển của con người, do con người và vì con người.

- Phát triển bền vững là xu hướng chung, tiến bộ của xã hội trên phạm vi toàn cầu. Trong đó, tăng trưởng kinh tế và tiến bộ, công bằng xã hội, cùng với bảo vệ môi trường là ba trụ cột quan trọng nhất. Ba trụ cột này không thể tách rời nhau, phát triển không chỉ là tăng trưởng kinh tế, mà còn là phát triển xã hội tiến bộ và công bằng, bảo vệ môi trường, sinh thái lâu bền. Tuyên bố Copenhagen về phát triển xã hội đã nhấn mạnh: “phát triển xã hội, phát triển kinh tế và bảo vệ môi trường có quan hệ phụ thuộc và thúc đẩy lẫn nhau; là khuôn khổ cho các nỗ lực của chúng ta nhằm đạt được một

cuộc sống chất lượng cao hơn cho tất cả mọi người”.

- Thế giới hiện đại gắn liền với phát triển nền kinh tế thị trường và đi vào nền kinh tế tri thức để tạo ra tăng trưởng cao. Tuy nhiên, đó chỉ là phương tiện, không phải là mục tiêu cuối cùng. Công đồng thế giới cho rằng, thế giới của chúng ta không chỉ là kinh tế thị trường, mà còn là cái gì đó cao hơn, đó là tiến bộ xã hội, không ngừng nâng cao chất lượng cuộc sống của con người. Mục đích cuối cùng của tăng trưởng và phát triển là cải thiện điều kiện sống của con người.

- Trong quá trình phát triển xã hội, tăng trưởng không tự nó giải quyết được tất cả các vấn đề xã hội và không tự nó dẫn đến tiến bộ xã hội và thực hiện công bằng xã hội, mà phải có sự điều tiết của xã hội thông qua Nhà nước để phân phối lại những kết quả tăng trưởng kinh tế theo hướng đảm bảo tiến bộ và công bằng xã hội.

Các nhận thức chung trên đây về mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế với tiến bộ và công bằng xã hội cũng phù hợp với mục tiêu và định hướng chiến lược phát triển của nước ta. Trong mối quan hệ này, tăng trưởng kinh tế là điều kiện, tiền đề để thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội trong một thiết chế chính trị: Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý và Nhân dân làm chủ; và ngược lại xã hội đạt được sự phát triển theo hướng tiến bộ và công bằng hơn sẽ trở thành động lực mạnh mẽ thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Tăng trưởng kinh tế nhanh,

nhưng phải bền vững, đảm bảo tiến bộ và công bằng xã hội; hướng vào mục tiêu phát triển con người và lành mạnh hóa xã hội, tạo sự đồng thuận xã hội; thu hẹp khoảng cách chênh lệch về mức sống giữa nông thôn và thành thị, giữa các vùng, các nhóm dân cư; tăng trưởng phải gắn với xoá đói giảm nghèo; mọi người, nhất là người nghèo, đều được hưởng lợi từ thành quả tăng trưởng kinh tế. Đó chính là bản chất hay nội hàm của sự gắn kết giữa tăng trưởng kinh tế với tiến bộ và công bằng xã hội trong điều kiện và bối cảnh nước ta. Nghị quyết Đại hội VIII của Đảng đã xác định: “Tăng trưởng kinh tế phải gắn liền với tiến bộ và công bằng xã hội ngay trong từng bước phát triển”<sup>15</sup>. Tiếp đến Đại hội X tái khẳng định quan điểm: “Kết hợp các mục tiêu kinh tế với các mục tiêu xã hội trong phạm vi cả nước, ở từng lĩnh vực, địa phương; thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội ngay trong từng bước và từng chính sách phát triển”<sup>16</sup>.

## **2. Đánh giá khái quát những mặt được và tồn tại**

Để đánh giá mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế với tiến bộ và công bằng xã hội có thể sử dụng rất nhiều chỉ tiêu như: Mức tăng GDP và GDP bình quân đầu; chỉ số phát triển con người (HDI); chỉ số nghèo (HPI); hệ số co giãn việc làm so với GDP; tốc độ giảm nghèo; hệ số bất bình đẳng về

thu nhập (GINI); mức độ phân hóa giàu nghèo; độ bao phủ của các dịch vụ xã hội cơ bản (y tế, giáo dục, nhà ở, nước sạch sinh hoạt, văn hóa...)

### *a. Mặt được*

Có thể đánh giá khái quát như sau:

- Mười năm qua kinh tế nước ta đạt mức tăng trưởng cao, GDP bình quân tăng 7,2%/năm (với dự kiến năm 2010 đạt 6,5%), sau 10 năm quy mô GDP tính theo giá so sánh tăng gấp đôi, GDP bình quân đầu người năm 2009 đạt 1064 USD, dự kiến năm 2010 đạt 1200 USD, gấp 3 lần so với năm 2000; mọi người dân đều được hưởng lợi từ kết quả tăng trưởng, đời sống của nhân dân được cải thiện rõ rệt.

- Tăng trưởng kinh tế và thực hiện tốt chính sách xã hội trên nguyên tắc tiến bộ và công bằng xã hội đã góp phần cải thiện đáng kể chỉ số phát triển con người. Theo báo cáo hàng năm phát triển con người của Liên hợp quốc do UNDP thực hiện, chỉ số phát triển con người Việt nam (HDI) liên tục tăng. Hiện nay chỉ số phát triển con người (HDI) mức trung bình của thế giới là 0,502 – 0,7; mức bình quân là 0,608. Năm 2008, Việt nam đạt 0,733 (năm cao nhất trong 10 năm qua), đứng trong nhóm nước có mức trung bình cao. Trong đó, chỉ số thu nhập bình quân đầu người tăng, nhất là chỉ số giáo dục và tuổi thọ trung bình được cải thiện đáng kể (hiện nay tuổi thọ trung bình của Việt nam đạt 72,8 tuổi, trong khi của thế giới là 67 tuổi đối với nam và 71 tuổi đối với nữ; tỷ lệ dân số trên 15 tuổi

1, Đảng CSVN. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII.

2, Đảng CSVN. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X.



biết chữ đạt 94% vào năm 2009 so với của thế giới là 84 % vào năm 2007).

- Tỷ lệ hộ nghèo nước ta đã giảm nhanh là kết quả của tăng trưởng kinh tế cao và

11,3% và ước tính đến năm 2010 là 9,5%.

- Tăng trưởng kinh tế đã tạo việc làm tốt hơn cho người lao động. Tăng trưởng việc làm hàng năm trên 2,5%, bình quân mỗi năm tạo thêm 1,6 triệu chỗ làm việc mới, thất nghiệp thành thị có xu hướng giảm liên tục, còn 4,57%.

- Mọi người dân được tiếp cận tốt hơn các dịch vụ xã hội, nhất là dịch vụ xã hội cơ bản, an sinh xã hội và phúc lợi xã hội. Đến năm 2009 hơn 9,4 triệu lao động tham gia BHXH bắt buộc, chiếm 18% lực lượng lao động; 53 triệu người tham gia BHYT (cả bắt buộc và tự nguyện); 80% đối tượng thuộc diện trợ giúp xã hội được hưởng trợ cấp xã hội của Nhà nước và của cộng đồng; tỷ lệ trẻ em dưới 5 tuổi suy dinh dưỡng giảm từ 33,8% năm 2000 còn 18,9% năm 2009; 99,5% tỷ lệ hộ gia đình nghe được đài tiếng nói Việt nam và xem được đài truyền hình Việt nam (dự kiến năm 2010); 79% dân số nông thôn sử dụng nước hợp vệ sinh (năm 2009)...

#### *b. Tôn tại*

Mô hình tăng trưởng những năm qua đảm bảo tăng trưởng cao nhưng thiếu bền vững, chất lượng tăng trưởng thấp và chưa gắn chặt với giảm nghèo; tuy mọi người đều được hưởng lợi từ kết quả tăng trưởng, nhưng người giàu và khu vực thành thị được hưởng lợi nhiều hơn, còn hậu quả xã hội thì khu vực nông thôn và người nghèo lại gánh chịu nhiều hơn. Công nghiệp hoá, đô thị hoá quá tập trung dẫn đến tăng trưởng nóng và hậu quả xã hội là phân hoá giàu nghèo có xu hướng gia tăng, vấn đề nghèo tương đối ngày càng nghiêm trọng. Cơ cấu đầu tư chưa hợp lý, chủ yếu dựa vào yếu tố phát triển theo chiều rộng và sử dụng nhiều vốn, tạo được ít việc làm và làm cho chuyển dịch cơ cấu kinh tế chủ yếu hướng vào các ngành, các sản phẩm có hàm lượng công nghệ, tri thức chưa nhiều, giá trị gia tăng thấp, cùng với nó là chuyển dịch cơ cấu lao động diễn ra chậm, năng suất lao động xã hội còn thấp và việc làm với chất lượng và thu nhập thấp. Trong đó, khu vực nông thôn, nhất là nông thôn vùng khó khăn, vùng dân tộc, miền núi phát triển chậm hơn và do đó là nơi tập trung phần lớn người nghèo của cả nước, càng về sau công cuộc XDGN ở đây lại càng khó khăn. Mô hình tăng trưởng này cũng làm phát sinh nhiều vấn đề xã hội bức xúc như vấn đề nông dân mất việc làm ở vùng chuyên đổi mục đích sử dụng đất nông nghiệp; vấn đề di cư lao động từ nông thôn ra thành thị tìm việc làm tăng; vấn đề mất việc làm do tác động của hội nhập, khủng hoảng và suy

thoái kinh tế toàn cầu, trong đó phần lớn là lao động kỹ năng thấp và tư nông thôn, người nghèo..., phần lớn trong số này lại trở về nông thôn. Tồn tại chung này thể hiện ở những điểm chủ yếu sau đây:

- Tăng trưởng kinh tế trong những năm qua nghiêng về yếu tố vốn hơn là yếu tố lao động. Mười năm qua, nhìn chung yếu tố vốn đóng góp vào tăng trưởng khoảng 52,7%, gấp 3 lần đóng góp của yếu tố lao động (19,1%); đóng góp của yếu tố năng suất tổng hợp (TFP) còn thấp (28,2%). Hệ lụy là, hiệu quả đầu tư và khả năng tạo việc làm thấp. Giai đoạn 2001 – 2008, hệ số ICOR của Việt nam rất cao, đạt 6,9, cao hơn Trung quốc (4,1) và càng cao hơn nhiều so với các nước như Nhật bản (3,2), Hàn quốc (3,2), Đài loan (2,7)... Hệ số cơ giãn việc làm khoảng 0,28 – 0,32; thất nghiệp ở thành thị, nhất là nhóm lao động trẻ còn cao, tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên độ tuổi 15- 24 gấp 2-3 lần tỷ lệ thất nghiệp thành thị; tình trạng thiếu việc làm và thu nhập thấp của lao độ

; vấn đề xã hội của lao động nhập cư như nhà ở, các dịch vụ y tế và giáo dục, vệ sinh, môi trường, an ninh, văn hoá... rất bức xúc.

- Kết quả giảm nghèo chưa bền vững. Tỷ lệ hộ nghèo đã thoát nghèo nhưng nằm sát chuẩn nghèo rất lớn (70%-80%), tỷ lệ tái nghèo còn cao, khoảng 7%-10 %; hộ nghèo tập trung chủ yếu ở khu vực nông

thôn (90%), ở một số vùng hộ nghèo còn rất cao, nhất là vùng miền núi

nghèo trên 50%. Phân hóa giàu nghèo có xu hướng tăng; chênh lệch về thu nhập của nhóm 20% dân số giàu nhất (nhóm 5) so với nhóm 20% dân số nghèo nhất (nhóm 1) lên tới 8,4 lần; chênh lệch mức sống giữa nông thôn và thành thị vẫn trên 2 lần.

- Người dân tiếp cận hệ thống an sinh xã hội còn hạn chế, độ bao phủ còn thấp. Tỷ lệ tham gia BHXH trên tổng số lực lượng lao động mới chiếm 18%, còn 82% chưa tham gia; cũng còn hơn 20% lao động trong diện BHXH bắt buộc nhưng vẫn chưa được tham gia; tỷ lệ trốn, nợ đọng BHXH còn lớn (10%). Tỷ lệ đối tượng cần TGXH chưa được hưởng trợ cấp xã hội rất lớn (trên 25%). Mức độ xã hội hóa chưa cao, tỷ lệ chăm sóc đối tượng tại cộng đồng chưa nhiều (khoảng 25% - 30%).

### **3. Khuyến nghị cơ chế, giải pháp đảm bảo tăng trưởng gắn kết với tiến bộ và công bằng xã hội ở nước ta trong chiến lược phát triển đến năm 2020**

a. *Thực hiện chiến lược tăng trưởng bền vững, gắn với giảm nghèo.*

Đó là một chiến lược “tăng trưởng trong công bằng”, vừa đảm bảo tạo động lực mạnh mẽ thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, vừa đảm bảo kết quả tăng trưởng phải được phân phối công bằng, mọi người dân phải được hưởng lợi từ kết quả tăng trưởng, nhất là người có công với cách mạng,

người nghèo, nhóm yếu thế, nhưng *phải ưu tiên cho tăng trưởng.*

Trong chiến lược này, cần tập trung vào các cơ chế, giải pháp vĩ mô sau:

- Điều chỉnh cơ cấu đầu tư toàn xã hội vừa ưu tiên tăng trưởng cao, vừa đảm bảo an sinh xã hội:

Ưu tiên đầu tư cho tăng trưởng kinh tế bền vững, khuyến khích đầu tư của xã hội (các nhà đầu tư, doanh nghiệp...) vào các ngành kinh tế mũi nhọn, vùng kinh tế trọng điểm. Nhà nước tập trung đầu tư phát triển kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội, dịch vụ công quan trọng, một số ngành sản xuất thiết yếu, then chốt, đóng vai trò chủ đạo.

Tăng đầu tư của nhà nước cho phát triển kinh tế, văn hoá, xã hội và bảo vệ môi trường khu vực nông thôn (đặc biệt là các vùng có tỷ lệ hộ nghèo cao, vùng miền núi, vùng sâu, vùng xa, vùng căn cứ cách mạng trước đây, vùng có đông đồng bào dân tộc thiểu số); cho phát triển xã hội, an sinh xã hội và phúc lợi xã hội (nhất là trong giáo dục, đào tạo, dạy nghề, việc làm, y tế, ưu đãi người có công, giảm nghèo, trợ giúp xã hội).

- Điều chỉnh định hướng đô thị hoá nhằm bảo đảm đô thị hoá trải rộng trên phạm vi cả nước. Rà soát, điều chỉnh lại quy hoạch tổng thể phát triển KT-XH trên phạm vi cả nước, các vùng và địa phương; thực hiện quy hoạch phát triển các ngành kinh tế - kỹ thuật; quy hoạch sử dụng đất, nhất là sử dụng đất nông nghiệp, không để quy hoạch treo và sử dụng nhiều đất nông

nghiệp để đảm bảo an ninh lương thực quốc gia. Đô thị hóa gắn với đẩy mạnh CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn, nhất là phát triển ngành nghề phi nông nghiệp, doanh nghiệp nhỏ và vừa ở nông thôn.

- Thực hiện chính sách phát triển kinh tế - xã hội tập trung “đẩy đẩy” để nâng cao mức thu nhập của nhóm người nghèo, giảm nhanh tỷ lệ người nghèo, không hạn chế “trần” thu nhập của nhóm người giàu chính đáng, tăng tỷ trọng nhóm khá giả (trung lưu) trong xã hội.

Khuyến khích không hạn chế mọi người làm giàu hợp pháp, nhất là hộ gia đình sản xuất kinh doanh giỏi, các chủ trang trại, chủ doanh nghiệp, các nhà khoa học, nhà quản lý và chuyên gia giỏi... trở thành tấm gương và đầu tàu kéo toàn xã hội vươn lên khá giả và giàu có, tăng nhanh hộ giàu trong cơ cấu dân cư.

Khuyến khích phát triển mạnh tầng lớp xã hội trên trung bình và khá giả (trung lưu); tăng đáng kể tỷ trọng tầng lớp xã hội này và trở thành nhóm xã hội phổ biến, lớn nhất trong cơ cấu dân cư để giảm khoảng cách giàu nghèo giữa các tầng lớp dân cư. Thực hiện đầy đủ, kịp thời các chính sách ưu đãi người có công với cách mạng, đảm bảo mức sống gia đình người có công cao hơn mức sống trung bình của xã hội.

Tạo điều kiện cho người nghèo nâng cao năng lực thị trường, đa dạng hóa sinh kế và tăng thu nhập. Tạo cơ hội cho người nghèo tiếp cận thuận lợi và với chi phí thấp các dịch vụ xã hội cơ bản, an sinh xã hội và

phúc lợi xã hội; hỗ trợ người nghèo từng bước tiếp cận dịch vụ xã hội chất lượng cao (giáo dục, y tế, nhà ở, nước sạch, văn hoá...). Giảm nguy cơ rủi ro cho người nghèo, nhất là rủi ro do thiên tai, do cơ chế thị trường, sự tác động của các cú sốc từ bên ngoài (khủng hoảng, suy thoái kinh tế thế giới, lạm phát...), cũng như những bất trắc trong cuộc sống (ốm đau, bệnh tật, tai nạn...). Tập trung nguồn lực cho các vùng có tỷ lệ hộ nghèo cao, nhất là vùng núi phía Bắc, Tây nguyên, vùng có đông đồng bào dân tộc thiểu số... thông qua chương trình hỗ trợ giảm nghèo nhanh và bền vững ở các vùng này.

Thực hiện chính sách điều tiết hợp lý người có thu nhập cao; Nhà nước bảo hộ thu nhập và tài sản hợp pháp của công dân; đồng thời kiên quyết đấu tranh có hiệu quả ngăn chặn, đẩy lùi và xoá bỏ làm giàu phi pháp, trước hết do buôn lậu, đầu cơ và tham nhũng.

; thực hiện công bằng về cơ hội và hưởng thụ giữa nam và nữ trong phân phối tiền lương và thu nhập, phúc lợi xã hội và an sinh xã hội; tập trung nguồn lực và sự chỉ đạo thực hiện bình đẳng giới trong những ngành, khu vực và vùng có sự bất bình đẳng và nguy cơ bất bình đẳng giới cao.

*b. Tập trung nguồn lực đẩy mạnh CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn, thực hiện*

*cuộc Cách mạng trong phân công lại lao động trong nông nghiệp, nông thôn*

năm

KT-XH nông thôn, phát triển công nghiệp và dịch vụ, đô thị hóa nông thôn để chuyển dịch lao động tại chỗ, giảm dòng di cư và chuyển dịch lao động ra các thành phố. Các cơ chế, giải pháp chủ yếu:

- Xây dựng quy hoạch phát triển nông thôn, nhất là quy hoạch phát triển kinh tế dựa trên tiềm năng, lợi thế của các địa phương, vùng nông thôn; quy hoạch sử dụng đất nông nghiệp và quy hoạch phát triển NNL (đào tạo, dạy nghề)...

- Tăng đầu tư của Nhà nước cho nông nghiệp, nông thôn, trước hết là đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng nông thôn (thủy lợi, đường giao thông và cầu, điện, chợ, trường học...); đầu tư mạnh vào đào tạo NNL, nhất là phổ cập nghề cho lao động nông thôn; có chính sách khuyến khích các nhà đầu tư trong nước và quốc tế vào khu vực nông thôn, nhất là chính sách khuyến khích phát triển ngành nghề, phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa ở nông thôn (chính sách ưu đãi trong mua và thuê đất để phát triển cơ sở sản xuất kinh doanh, chính sách vay vốn tín dụng, miễn giảm thuế trong thời gian đầu mới đi vào sản xuất kinh doanh...).

- Tiếp tục đẩy nhanh chuyển dịch cơ cấu lao động phù hợp và đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng CNH, HĐH và tham gia vào phân công lao động quốc tế, vào chuỗi giá trị gia tăng toàn cầu trong quá trình hội nhập. Tập trung phát triển ngành, nghề phi nông nghiệp để giảm cả tuyệt đối và tỷ trọng lao động nông nghiệp; giảm lao động ở các ngành có năng suất và giá trị gia tăng thấp chuyển sang ngành có năng suất và giá trị gia tăng cao hơn; tăng tỷ trọng và số lượng tuyệt đối lao động sản xuất nông sản hàng hoá cho trao đổi trong nước và xuất khẩu những mặt hàng mà nước ta có lợi thế; trong nông thôn tăng lao động làm phi nông nghiệp nhằm hạn chế dòng di cư lao động nông thôn - thành thị; trong nông nghiệp, trên cơ sở đảm bảo an ninh lương thực quốc gia, tăng tuyệt đối và tỷ trọng lao động làm lâm nghiệp, thủy sản, tạo cơ cấu lao động nông - lâm - thủy sản đa dạng, xoá bỏ lao động thuần nông.

- Xây dựng v

. Trong đó, cần tập trung vào các chương trình trọng điểm như: Chương trình đảm bảo vững chắc an ninh lương thực quốc gia, nhất là tiến tới an ninh lương thực cấp hộ gia đình; chương trình thâm canh 1,3- 1,5 triệu ha lúa cao sản cho xuất khẩu; chương trình trồng 5 triệu ha rừng, bảo hộ 10 triệu ha rừng tự nhiên; chương trình phát triển nuôi, đánh bắt và chế biến thủy, hải sản cho xuất khẩu; chương trình mở rộng làng nghề, doanh

nh nghiệp nhỏ và vừa ở nông thôn; chương trình chuyển giao công nghệ, nhất là công nghệ sinh học vào nông thôn (giống cây trồng, vật nuôi; công nghệ chế biến nông sản...); chương trình mục tiêu quốc gia phát triển nông thôn mới...

*c. Đột phá vào đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao và phổ cập nghề cho người lao động, nhất là cho nông thôn*

- có trình độ cao, đủ về số lượ

lượng cho các ngành, vùng kinh tế, đặc biệt là các ngành kinh tế mũi nhọn, vùng kinh tế trọng điểm, phục vụ có hiệu quả cho công nghiệp hoá đất nước, đi vào kinh tế tri thức .

, đảm bảo an sinh xã hội.

, trong thời gian tới cần tập trung nỗ lực, tạo ra bước chuyển biến vượt bậc trong

c sau đây:

-  
-  
tạo, trong đó 55% qua đào tạo nghề. Đa dạng hóa các ngành nghề đào tạo, trình độ đào tạo, phương thức đào tạo hợp lý, đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp, đặc biệt là các ngành nghề mới, kỹ năng mới mà thị trường lao động cần. Đầu tư mạnh vào các yếu tố đảm bảo chất lượng đào tạo (nội dung chương trình, giáo trình, cơ sở vật chất cho thực hành, giáo viên, kiểm định chất lượng...).

- Đổi mới căn bản hệ thống đào tạo nguồn nhân lực theo hướng hình thành hai “luồng” đào tạo: đào tạo hàn lâm (Academic stream) và đào tạo công nghệ hay nghề nghiệp (Technological or Vocationa

30%-35%). Đây là luồng lớn nhất và là con đường thênh thang, rộng mở cho mọi người có nhu cầu, nhất là thanh niên (chiếm khoảng 75%-80%).

- Thay đổi căn bản đào tạo nguồn nhân lực từ định hướng cung sang định hướng cầu của thị trường lao động và nhu cầu của xã hội, nhất là đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế, của các nhà đầu tư (doanh nghiệp) và yêu cầu việc làm của người lao động. Trong đó, cần phát triển mạnh đào tạo, dạy nghề trong doanh nghiệp và liên kết giữa cơ sở đào tạo, dạy nghề với doanh nghiệp

là chính; khuyến khích khu vực tư nhân và đầu tư nước ngoài tham gia đào tạo, dạy nghề, nhất là đào tạo, dạy nghề trình độ cao và các lĩnh vực, ngành nghề mà trong nước chưa có khả năng đào tạo; áp dụng cơ chế thị trường trong đào tạo, dạy nghề trên cơ sở tính đúng, tính đủ chi phí đào tạo để cơ sở đào tạo, dạy nghề có điều kiện phát triển, người học có trách nhiệm trong học tập. Nhà nước có chính sách học bổng, chính sách miễn giảm học phí cho đối tượng chính sách xã hội.

*d. Cải cách chính sách tiền lương đảm bảo công bằng và tạo động lực mới cho phát triển*

Kinh tế thị trường định hướng XHCN thực hiện nguyên tắc phân phối chủ yếu theo kết quả lao động và hiệu quả kinh tế; đồng thời phân phối theo mức đóng góp vốn, giá trị tài sản, trí tuệ và các nguồn lực khác vào sản xuất kinh doanh và thông qua phúc lợi xã hội.

Trong khu vực sản xuất kinh doanh, tiền lương phải được hình thành theo quy luật của thị trường và do thị trường quyết định, phản ánh cung - cầu về sức lao động trên thị trường lao động; được xác định thông qua cơ chế thương lượng, thỏa thuận giữa các bên trong quan hệ lao động. Thực hiện chính sách tiền lương gắn với năng suất lao động và hiệu quả kinh doanh.

Cải cách căn bản chính sách tiền lương khu vực hành chính nhà nước và sự nghiệp công. Tiền lương khu vực Hành chính Nhà nước phải gắn với vị trí, chức danh, công việc và hiệu quả công tác; bảo đảm tiền lương là thu nhập chính của cán bộ, công

chức và trong mối tương quan với mặt bằng tiền lương khu vực thị trường; đảm bảo mức sống của cán bộ, công chức phải ở mức trên trung bình của xã hội. Tiền lương khu vực sự nghiệp công phải tách ra khỏi khu vực Hành chính Nhà nước; hoạt động cung cấp dịch vụ công không vì mục tiêu lợi nhuận; thực hiện hạch toán thu – chi, tự chủ, tự chịu trách nhiệm và có nguồn tiền lương một phần từ ngân sách Nhà nước, một phần từ nguồn thu sự nghiệp hoặc tự trang trải. Tiền lương của cán bộ, viên chức khu vực này phụ thuộc vào năng suất, chất lượng cung cấp dịch vụ công.

*e. Phát triển hệ thống an sinh xã hội phù hợp với kinh tế thị trường định hướng XHCN*

- Phát triển thị trường lao động gắn kết cung – cầu lao động, nhiều người có việc làm với thu nhập đảm bảo cuộc sống và giảm thất nghiệp. Phát triển hệ thống thông tin, phân tích và dự báo thị trường lao động áp dụng công nghệ thông tin hiện đại và nối mạng quốc gia; thiết lập hệ thống kết nối giữa hướng nghiệp - dạy nghề - thông tin, tư vấn, giới thiệu việc làm - doanh nghiệp, người sử dụng lao động.

- Phát triển mạnh và đa dạng hệ thống BHXH, BHYT, tiến tới BHYT toàn dân. Xây dựng một hệ thống BHXH hoàn chỉnh, đa dạng, theo nguyên tắc đóng – hưởng, bao gồm BHXH bắt buộc, BHXH tự nguyện, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. Nghiên cứu chuyển mô hình bảo hiểm hưu trí hiện nay (tọa thu, tọa chi) sang mô hình tài khoản cá nhân danh nghĩa. Thực hiện

gắn mã số cá nhân (PIN) an sinh xã hội cho mọi người dân.

- Đa dạng hóa các loại hình trợ giúp xã hội và cứu trợ xã hội tự nguyện, nhân đạo, chuyển mạnh sang cung cấp dịch vụ trợ giúp xã hội hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận và chăm sóc đối tượng dựa vào cộng đồng trên cơ sở phát triển nghề công tác xã hội. Chủ động phòng tránh thiên tai, tác động của biến đổi khí hậu đến lao động, việc làm và thu nhập của người dân, nhất là ở nông thôn, các vùng thường xuyên bị thiên tai...

*f. Phát triển hệ thống cung cấp dịch vụ công để mọi người dân có cơ hội tiếp cận các dịch vụ xã hội, nhất là dịch vụ xã hội cơ bản*

Dịch vụ công là những dịch vụ có tính chất công cộng và thiết yếu mà Nhà nước phải có trách nhiệm tổ chức cung cấp để phục vụ cho nhu cầu cần thiết cho cuộc sống cộng đồng, của người dân, đảm bảo an toàn, an sinh xã hội và không vì mục tiêu lợi nhuận. Điều này có nghĩa là trách nhiệm chính trong tổ chức cung cấp dịch vụ công thuộc về Nhà nước. Tuy nhiên, việc cung cấp dịch vụ công cụ thể này có thể do Nhà nước trực tiếp làm hoặc do các đối tác xã hội làm theo hướng mở rộng xã hội hóa với các mô hình tổ chức, hình thức đa dạng, linh hoạt phù hợp với pháp luật quy định và sự hướng dẫn, giám sát, quản lý của Nhà nước. Nhà nước không chỉ tạo khung pháp lý và mà còn hỗ trợ phát triển hệ thống cung cấp dịch vụ công đáp ứng yêu cầu của phát triển xã hội.

## **KHẢ NĂNG TIẾP CẬN CHÍNH SÁCH DẠY NGHỀ Ở KHU VỰC KHÔNG CHÍNH THỨC**

**Nguyễn Bích Ngọc**

*Phó Trưởng phòng Quản lý khoa học*

*Viện Khoa học Lao động và xã hội*

### **1. Tổng quan chính sách dạy nghề**

Dạy nghề Việt Nam có lịch sử phát triển lâu đời, gắn liền với s

. Phát triển và Đổi mới toàn diện dạy nghề là chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước ta, được thể hiện trong các Văn kiện của Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng và trong các Nghị quyết, Kết luận của Bộ Chính trị, của Ban chấp hành TW Đảng, trong đó đã xác định rõ vị trí quan trọng của đào tạo nghề trong phát triển nguồn nhân lực, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế. Đặc biệt Dự thảo Chiến lược phát triển kinh tế- xã hội 2011-2020 nêu rõ: Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục quốc dân là một trong ba khâu đột phá chiến lược...

Năm 2006, Nhà nước đã ban hành Luật dạy nghề. Mục tiêu dạy nghề là đào tạo nhân lực kỹ thuật trực tiếp trong sản xuất, dịch vụ có năng lực thực hành nghề tương xứng với trình độ đào tạo, có đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp, có sức khỏe nhằm tạo điều kiện cho người học nghề sau khi tốt nghiệp có khả năng tìm việc làm, tự tạo

việc làm hoặc học lên trình độ cao hơn, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Luật này áp dụng đối với tổ chức, cá nhân tham gia hoạt động dạy nghề và tổ chức, cá nhân có liên quan đến hoạt động dạy nghề tại Việt Nam. Luật quy định về tổ chức, hoạt động của cơ sở dạy nghề; quyền và nghĩa vụ của tổ chức, cá nhân tham gia hoạt động dạy nghề.

Nhiều đề án về dạy nghề đã được Chính phủ đã phê duyệt như: Đề án Đổi mới và phát triển dạy nghề, Đề án Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020, Dạy nghề cho bộ đội xuất ngũ....

### **Chính sách của Nhà nước về phát triển dạy nghề gồm:**

Đầu tư mở rộng mạng lưới cơ sở dạy nghề, nâng cao chất lượng dạy nghề góp phần bảo đảm cơ cấu nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước; góp phần thực hiện phân luồng học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở và trung học phổ thông; tạo điều kiện phổ cập nghề cho thanh niên và đáp ứng nhu cầu học nghề của người lao động; đào tạo nghề cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Đầu tư có trọng tâm, trọng điểm để đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp dạy nghề, phát triển đội ngũ giáo



viên, hiện đại hoá thiết bị, đẩy mạnh nghiên cứu khoa học nhằm nâng cao chất lượng dạy nghề; tập trung xây dựng một số cơ sở dạy nghề tiếp cận với trình độ tiên tiến của khu vực và thế giới; chú trọng phát triển dạy nghề ở các vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn; đầu tư đào tạo các nghề thị trường lao động có nhu cầu, nhưng khó thực hiện xã hội hoá.

Thực hiện xã hội hoá hoạt động dạy nghề, khuyến khích tổ chức, cá nhân Việt Nam, tổ chức, cá nhân nước ngoài, người Việt Nam định cư ở nước ngoài thành lập cơ sở dạy nghề và tham gia hoạt động dạy nghề. Khuyến khích nghệ nhân và người có tay nghề cao tham gia dạy nghề; khuyến khích, hỗ trợ dạy các nghề truyền thống và ngành nghề ở nông thôn. Các cơ sở dạy nghề bình đẳng trong hoạt động dạy nghề và được hưởng ưu đãi về đất đai, thuế, tín dụng theo quy định của pháp luật.

Hỗ trợ các đối tượng được hưởng chính sách người có công, quân nhân xuất ngũ, người dân tộc thiểu số, người thuộc hộ nghèo, người tàn tật, khuyết tật, trẻ em mồ côi không nơi nương tựa, người trực tiếp lao động trong các hộ sản xuất nông nghiệp bị thu hồi đất canh tác và các đối

tượng chính sách xã hội khác nhằm tạo cơ hội cho họ được học nghề để tìm việc làm, tự tạo việc làm, lập thân, lập nghiệp.

## **2. Thực trạng tổ chức triển khai chính sách dạy nghề ở khu vực KCT**

### *2.1. Ưu điểm:*

- Hệ thống dạy nghề trong cả nước đã và từng bước đáp ứng nhu cầu nhân lực cho phát triển kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập, góp phần tăng trưởng kinh tế và phát triển con người.

- Đã hình thành hệ thống dạy nghề chính

- Mạng lưới cơ sở dạy nghề được phát triển nhanh, rộng khắp trên toàn quốc, tính đến tháng 11 năm 2009 có 265 trường TCN, 107 CĐN và 684 TTDN và hơn 1000 cơ sở khác có tham gia dạy nghề.

Bảng 1: Mạng lưới các trường dạy nghề giai đoạn 2005-2009

<b>Các cơ sở dạy nghề</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Trường cao đẳng dạy nghề	-	-	62	92	107
Trường trung cấp nghề	-	-	7	22	23
Trường dạy nghề	236	262	52	-	-
Trung tâm nghề	404	599	656	684	864
<b>Tổng</b>	<b>640</b>	<b>861</b>	<b>950</b>	<b>990</b>	<b>1247</b>

Hơn nữa, thực hiện d

: Năm 2006

50% số cơ sở

trường được thụ hưởng dự án ODA);  
một số trường đã có thư viện, phòng thí  
nghiệm.

n

).<sup>17</sup>

- Cơ cấu ngành nghề đào tạo đã từng bước được điều chỉnh theo cơ cấu ngành nghề trong sản xuất, kinh doanh, dịch vụ; đã mở thêm nhiều nghề đào tạo mới mà thị trường lao động có nhu cầu và các nghề phục vụ cho việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông nghiệp, nông thôn và giải quyết việc làm cho người lao động. Đã tổ chức dạy nghề đối với người dân tộc thiểu số, bộ đội xuất ngũ, người nghèo, người khuyết tật, lao động nông thôn..., góp phần xóa đói giảm nghèo và nâng cao mức sống cho người lao động.

- Chất lượng và hiệu quả dạy nghề có bước chuyển biến tích cực (khoảng 70% học sinh tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm ngay sau khi tốt nghiệp, ở một số nghề và một số cơ sở dạy nghề tỷ lệ này đạt trên

---

<sup>17</sup> Báo cáo của Tổng cục dạy nghề tại hội thảo tháng 4 năm 2009.

90%). Các điều kiện bảo đảm chất lượng dạy nghề đã từng bước được cải thiện.

- Các hoạt động kiểm định chất lượng dạy nghề và đánh giá kỹ năng nghề cho người lao động đã được triển khai.

- Tổ chức bộ máy quản lý nhà nước về dạy nghề từ trung ương đến địa phương đã được tăng cường.

- Đa dạng nguồn lực đầu tư cho dạy nghề, trong đó, ngân sách nhà nước vẫn giữ vai trò chủ đạo và từng bước được nâng lên (năm 2008 chiếm khoảng 7,5% trong tổng chi ngân sách nhà nước cho giáo dục và đào tạo).

- XHH dạy nghề đã đạt được kết quả bước đầu. Nhiều tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân đã đầu tư thành lập các CSDN<sup>18</sup>.

, ưu tiên dạy nghề cho người dân tộc thiểu số, người

xuất ngũ, cho lao động thuộc vùng chuyển đổi mục đích sử dụng đất và dạy nghề cho lao động nông thôn. Năm 2009 đã xây dựng một số đề án trình Chính phủ và đã được phê duyệt, đó là đề án "đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020", theo đó, từ nay đến năm 2020, bình quân mỗi năm đào tạo nghề cho 1 triệu lao động nông thôn, nhằm mục tiêu chuyển dịch cơ cấu lao động nông thôn, để đến năm 2020

<sup>18</sup> Năm 2008, số CSDN ngoài công lập chiếm 32,4%, số học sinh học nghề trong các CSDN ngoài công lập chiếm khoảng 31%

chỉ còn 30% lao động làm nông nghiệp trong tổng lao động xã hội. Quyết định của Thủ tướng Chính phủ về "cơ chế hoạt động của các cơ sở dạy nghề thuộc Bộ Quốc Phòng và chính sách hỗ trợ bộ đội xuất ngũ học nghề". Đây là những chủ trương, chính sách lớn của Đảng và Nhà nước về dạy nghề.

- Các tổ chức chính trị - xã hội, các hội nghề nghiệp đã tích cực tham gia dạy nghề và tuyên truyền, vận động các đoàn viên, hội viên tham gia học nghề.

## 2.2. Hạn chế:

được yêu cầu về chất lượng nhân lực của các ngành kinh tế và thị trường lao động ngày càng cao .

thấp hơn nhiều so với các nước trong khu vực và trên thế giới; cơ cấu đào tạo theo cấp trình độ và nghề đào tạo chưa hợp lý, chưa đáp ứng được nhu cầu nhân lực kỹ thuật trình độ cao cho sản xuất và TTLĐ.

- Còn khoảng cách giữa đào tạo và thực tế sử dụng lao động qua đào tạo. Kiến thức, kỹ năng, thể chất, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động, năng lực sáng tạo, năng lực giao tiếp... mà nhà trường trang bị cho học sinh chưa chưa thoả mãn được nhu cầu của người sử dụng lao động. Dạy nghề cho lao động nông thôn mới chỉ triển khai được theo kiểu phổ biến nghề, chưa đáp ứng được yêu cầu trang bị kỹ năng nghề cho nông dân để có thể vận

hành nền sản xuất hàng hoá hiện đại trong bối cảnh hội nhập.

- Chưa tạo ra được động lực đủ mạnh để thu hút người học nghề và người dạy nghề, chính sách tuyển dụng, sử dụng và chính sách tiền lương chưa đủ hấp dẫn.

- Nguồn lực tài chính từ ngân sách nhà nước dành cho dạy nghề còn thấp (khoảng 0,5% so với GDP, trong khi tỷ lệ này tính bình quân cho các nước thuộc EU là 1,1%).

### 2.3. Nguyên nhân:

- Các cấp, các ngành chưa nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng của dạy nghề, nên chưa quan tâm đúng mức đến việc phát triển dạy nghề. Công tác thông tin, tuyên truyền, tư vấn và hướng nghiệp về dạy nghề chưa đủ mạnh.

- Nhiều cơ sở dạy nghề còn đào tạo trên cơ sở năng lực có sẵn; chưa chủ động tổ chức đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp và TTLĐ;

- Các doanh nghiệp chưa thấy rõ được lợi ích vụ trách nhiệm của mình trong việc tham gia dạy nghề, về cơ bản hiện nay việc tham gia quản lý và điều hành dạy nghề hầu như chưa có sự tham gia của giới chủ và cơ quan đại diện cho người lao động

- Chưa có các giải pháp đủ mạnh và đồng bộ để tạo ra sự đột phá về chất lượng ở một số nghề mang tính cạnh tranh cao.

Tóm lại, dạy nghề đó cú bước phát triển, đổi mới, đạt được các mục tiêu và nội dung chủ yếu về dạy nghề trong Chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010, đáp ứng nhu cầu bức thiết về nhân lực kỹ thuật

phục vụ trực tiếp sản xuất kinh doanh, dịch vụ của nước ta trong giai đoạn này. Tuy nhiên, bối cảnh quốc tế và trong nước đang đặt ra thách thức to lớn đối sự nghiệp dạy nghề trong thập kỷ tới. Để phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, giai đoạn 2011-2020 cần phải tập trung các giải pháp để nâng cao chất lượng dạy nghề, đặc biệt cần có các giải pháp đầu tư tập trung, đồng bộ để tạo ra bước đột phá về chất lượng dạy nghề đối với những nghề cạnh tranh cao.

### 3. Đánh giá nhu cầu và thực trạng tình hình tiếp cận chính sách dạy nghề của người lao động khu vực KCT

#### 3.1. Nhu cầu đào tạo của lao động khu vực không chính thức

Trong giai đoạn 2001-2010 kinh tế nước ta tăng trưởng nhanh, ổn định, đạt tốc độ bình quân 7,2%/năm, GDP bình quân đầu người đạt 1220 USD. Cơ cấu kinh tế dịch chuyển theo hướng tích cực; tỷ trọng công nghiệp trong GDP tăng từ 36,7% năm 2000 lên 40% vào năm 2010. Tỷ lệ lao động nông nghiệp giảm từ trên 63% xuống còn khoảng 50%. Mỗi năm tạo được khoảng 1,57 triệu chỗ làm việc mới<sup>19</sup>.

Theo Mục tiêu Chiến lược phát triển kinh tế- xã hội, đến năm 2020 nước ta trở thành nước công nghiệp có trình độ phát triển trung bình( tỷ trọng các ngành công nghiệp và dịch vụ chiếm khoảng 85% trong GDP; tỷ lệ lao động nông nghiệp còn khoảng 30% trong lao động xã hội). Cùng

<sup>19</sup> Mạc Văn Tiến. Nghiên cứu một số mô hình đào tạo nghề cho lao động nông thôn. [www.tcdn.gov.vn](http://www.tcdn.gov.vn)

với quá trình công nghiệp hoá (CNH)- hiện đại hoá (HĐH) nền kinh tế, cơ cấu lao động khu vực KCT nước ta đã có sự dịch chuyển theo hướng tích cực.

Quá trình công nghiệp hoá và đô thị hoá đòi hỏi phải sử dụng nhiều diện tích đất nông nghiệp để xây dựng các hạ tầng công nghiệp và đô thị, làm cho diện tích đất canh tác bị thu hẹp đáng kể. Điều này dẫn đến số lượng lao động bình quân trên một diện tích canh tác tăng lên. Hiện tượng đất chật, người đông đang là xu hướng chung của các vùng nông thôn nước ta, đặc biệt là ở vùng đồng bằng sông Hồng và các địa phương có tốc độ đô thị hoá cao. Như vậy, quá trình công nghiệp hoá và đô thị hoá đã làm “du thừa” một lượng lao động nông nghiệp và đã tạo ra cầu về lao động phi nông nghiệp. Một lượng lao động nông nghiệp buộc phải chuyển sang các nghề khác tại nông thôn hoặc trở thành lao động công nghiệp.

Mặt khác, để đảm bảo an ninh lương thực, Việt nam phải áp dụng mạnh mẽ tiến bộ của khoa học và công nghệ vào sản xuất nông nghiệp để tăng năng suất lao động và nâng cao chất lượng sản phẩm hàng hoá. Điều này đòi hỏi người nông dân phải trở thành những “chuyên gia” trong lĩnh vực nông nghiệp, phải trở thành những nông dân hiện đại. Trong khi đó hiện tại, tỷ lệ lao động khu vực KCT qua đào tạo nghề còn rất thấp, là trở ngại cho quá trình hiện đại hoá này.

Những yếu tố và yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế tạo ra sự chuyển dịch rất lớn đối với lao động nông thôn, từ dịch chuyển

kỹ năng đến dịch chuyển nghề nghiệp, dịch chuyển nơi sinh sống với xu hướng như :

- Chuyển dịch kỹ năng: từ nông dân sản xuất truyền thống sang nông dân sản xuất hiện đại.

- Chuyển dịch nghề nghiệp: từ lao động nông nghiệp (nông dân) sang lao động phi nông nghiệp ở nông thôn.

- Chuyển dịch nghề nghiệp và nơi làm việc: từ lao động nông nghiệp hoặc lao động phi nông nghiệp ở nông thôn trở thành lao động công nghiệp tại các khu công nghiệp, doanh nghiệp SNKD, dịch vụ ở nông thôn.

- Chuyển dịch nghề nghiệp và nơi sinh sống: từ lao động khu vực KCT chuyển thành lao động công nghiệp, dịch vụ ở các đô thị.

- Tạo ra một dòng di dân quốc tế mới, thông qua xuất khẩu lao động.

Từ các xu hướng này cho thấy, để đạt được mục tiêu đề ra, nhu cầu về đào tạo nói chung và đào tạo nghề cho lao động khu vực KCT là rất lớn và cần phải tập trung đào tạo nghề cho các nhóm đối tượng sau:

- Nhóm lao động được đào tạo để chuyển nghề thành lao động phi nông nghiệp hoặc trở thành công nhân công nghiệp;

- Nhóm lao động được đào tạo để trở thành những nông dân làm nông nghiệp hiện đại;

- Nhóm lao động được đào tạo để phục vụ xuất khẩu lao động;

- Nhóm lao động được đào tạo để trở thành các nhà quản lý sản xuất.

3.2. Thực trạng khả năng tiếp cận chính sách dạy nghề

- Tỷ lệ lao động khu vực KCT qua đào tạo nghề thấp. Chỉ có 15,7% số lao động có trình độ từ phổ thông trung học trở lên. Tỷ lệ này ở khu vực nông nghiệp chỉ là 9,2%. Trên 90% số lao động thuộc khu vực KCT không có bất kỳ chứng chỉ tay nghề nào.

- Số lao động chưa học nghề để chuyển đổi ngành nghề còn lớn, đặc biệt là ở các tỉnh miền núi, đồng bào dân

của người nông dân còn nhiều khó khăn, nhất là ở vùng núi cao, vùng sâu, vùng xa, nơi có nhiều đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống.

thiếu xưởng thực hành,

4,  
nhà tạm chủ yếu tập trung ở các cơ sở đào tạo do địa phương quản lý, các tỉnh khó khăn, huyện nghèo.

-  
nghề mới theo yêu cầu của thị trường lao động. Số lượng chương

n. Nhìn chung các cơ sở dạy nghề còn chưa chú trọng đầu tư xây dựng chương trình, giáo trình bằng các nguồn kinh phí chương trình mục tiêu Quốc gia được nhà nước cấp hàng năm mà chủ yếu chỉ mua sắm trang thiết bị và đồ dùng phục vụ thực hành, thực tập và giảng dạy lý thuyết. Điều kiện thực hành rất hạn chế do thiếu máy móc thiết bị hoặc có nhưng cũ không bảo đảm chất lượng làm giảm chất lượng dạy nghề.

c  
;

làm hoặc có việc làm nhưng lại không làm đúng nghề được đào tạo, thu nhập thấp.

Hệ thống cơ sở dạy nghề hiện tại chưa đủ đáp ứng yêu cầu của xã hội nói chung của lao động khu vực không chính thức nói riêng về đào tạo nghề. Trong thời gian tới hệ thống cơ sở đào tạo nghề nói chung và các cơ sở đào tạo nghề cho lao động khu vực KCT cần nhanh chóng mở rộng để đáp ứng về số lượng nhu cầu đào tạo nghề đồng thời cải thiện cơ sở hạ tầng, vật chất cũng như đội ngũ giáo viên, giáo trình... để nâng cao chất lượng đào tạo nghề.

Để đảm bảo người lao động khu vực không chính thức tiếp cận tốt hơn với chính sách dạy nghề về mặt chính sách cũng cần có những điều chỉnh nhất định đối với cả phía cầu (người muốn đi học nghề), phía cung (nơi cung cấp việc dạy nghề) và cả cầu nối (hệ thống kết nối cung-cầu) đào tạo nghề. Các chính sách này được xây dựng tập trung vào ba khía cạnh:

- **Hỗ trợ người muốn đi học nghề** nhưng chưa đi học được vì không đáp ứng được các yêu cầu về tài chính, trình độ văn hóa hay thời gian học tập trung...;

- **Hỗ trợ phát triển mạng lưới cơ sở đào tạo** đặc biệt là vấn đề về đầu tư phát

triển cơ sở hạ tầng, vật chất, trang thiết bị phục vụ việc dạy và học nghề đảm bảo vừa đáp ứng đủ về số lượng vừa đạt chất lượng đào tạo nghề theo đúng yêu cầu của thị trường, của thực tế sản xuất. Ngoài ra, các chính sách cần đề cao và đẩy mạnh việc xã hội hóa công tác đào tạo nghề để giảm gánh nặng đầu tư cho ngân sách đồng thời tăng hiệu quả của hoạt động đào tạo nghề;

- **Hỗ trợ phát triển và hoàn thiện mạng lưới kết nối** giữa người lao động, cơ sở đào tạo nghề và các doanh nghiệp nơi sử dụng lao động nhằm đảm bảo người lao động muốn đi học nghề sẽ có đủ thông tin để lựa chọn nghề cũng như cơ sở đào tạo nghề để học và sau khi được đào tạo nghề có thể tiếp cận được ngay với doanh nghiệp, với sản xuất.

Giai đoạn 2010-2020, quy mô đào tạo nghề cho lao động khu vực KCT cần đào tạo gần 5 triệu lao động khu vực KCT ở trình độ sơ cấp nghề, công nhân kỹ thuật ngắn hạn không có bằng nghề đồng thời cũng cần đào tạo gần 1,2 triệu lao động khu vực KCT đạt trình độ công nhân kỹ thuật có bằng nghề (dài hạn, trung cấp trở lên).

Mặt khác, số lượng lao động ở lại nông thôn so với tổng lực lượng lao động sẽ giảm dần trong giai đoạn 2010-2020 (giảm về tỷ trọng nhưng vẫn tăng về số lượng). Đến năm 2020, dự báo tổng số lao động vẫn ở lại nông thôn sẽ là khoảng hơn 39 triệu người, trong đó việc làm phi nông nghiệp là khoảng 19,5 triệu người và phi nông nghiệp là khoảng 19,7 triệu người.

Giả sử các điều kiện khác không đổi, hàng năm hệ thống cơ sở dạy nghề trung

và dài hạn sẽ thiếu năng lực để đáp ứng yêu cầu học nghề của 300.000 người lao động khu vực không chính thức muốn học nghề. Mặt khác, giả sử hệ thống đào tạo nghề ngắn hạn hiện tại không đổi với năng lực đào tạo nghề khoảng hơn 900 ngàn lao động/năm tức là từ nay đến năm 2010 cũng sẽ chỉ đào tạo được cho khoảng hơn 1,8 triệu lao động - còn dư khoảng gần 500 ngàn lao động cần được đào tạo ngắn hạn không có nơi đào tạo.

Như vậy, tình trạng hiện nay trên thị trường dạy nghề là thiếu cung - thừa cầu. Để cân bằng được thị trường, một cách tự nhiên sẽ cần phải điều chỉnh tăng cung để đáp ứng với mức cầu hiện có. Có nghĩa là trong thời gian tới sẽ cần đẩy mạnh việc đầu tư mở rộng hệ thống cơ sở dạy nghề để trước hết đáp ứng về mặt số lượng nhu cầu học nghề của lao động. Quá trình đầu tư này sẽ cần được xem xét và thực hiện sao cho vừa cân đối được lượng cung và cầu vừa đảm bảo đáp ứng đầy đủ yêu cầu về chất lượng của đào tạo nghề.

#### **4. Những rào cản ảnh hưởng đến khả năng tiếp cận chính sách dạy nghề ở khu vực KCT**

##### *4.1. Rào cản từ phía hệ thống chính sách dạy nghề*

Các quy định pháp luật cũng như các chính sách này có tác dụng bước đầu tạo môi trường, hành lang pháp lý và chính sách thuận lợi để phát triển mạnh công cuộc dạy nghề cho người lao động, nâng cao khả năng tạo việc làm, thúc đẩy chuyển dịch lao động nông nghiệp, nông thôn. Hệ thống chính sách về đào tạo nghề đặc biệt là đào tạo nghề cho lao động khu

vực KCT trong những năm gần đây đã từng bước được hoàn thiện và hỗ trợ khá đắc lực cho việc hình thành và phát triển hệ thống cơ sở đào tạo nghề rộng khắp trên cả nước và đạt được những kết quả đáng khích lệ.

Ngoài ra, đối với lĩnh vực nông nghiệp mỗi năm cũng đã có hàng trăm ngàn lao động khu vực KCT được đào tạo nghề với hàng trăm tỷ đồng hỗ trợ từ ngân sách Nhà nước, trong đó chủ yếu là thanh niên, đối tượng chính sách, lao động bị thu hồi đất nông nghiệp do chuyển đổi mục đích sử dụng.

Tuy nhiên, bên cạnh những thành công đáng kể đó hệ thống chính sách này cũng còn bộc lộ nhiều tồn tại cần phải điều chỉnh ví dụ như hình thức và mức độ hỗ trợ lao động học nghề cần mạnh và thực tế hơn hay cần có chính sách tạo cơ chế kết nối giữa nơi đào tạo và sử dụng lao động... để tiếp tục tạo môi trường tốt cho sự phát triển bền vững và hiệu quả của công tác dạy nghề.

- *1 năm:*



ché lòng ghép, thủ tục thanh quyết toán kinh phí...

tín dụng đối với học sinh, sinh viên theo Quyết định số 157/2007/QĐ-

1,4%).

o viên dạy nghề và cơ sở dạy nghề ở miền núi, vùng sâu, vùng xa; chưa có cơ chế, chính sách khuyến khích các nhà khoa học, cán bộ kỹ thuật, nghệ nhân, người lao động có tay nghề cao và nông dân sản xuất giỏi tham gia vào hoạt động đào tạo nghề cho lao động nông thôn;

nghề, vay và hỗ trợ tiêu thụ sản phẩm cho lao động nông thôn.

*4.2. Rào cản từ phía tổ chức thực hiện chính sách*

- Công tác thông tin, tuyên truyền, tư vấn về dạy nghề cho lao động khu vực KCT còn nhiều yếu kém;

hỗ trợ việc tiêu thụ sản phẩm;

*4.3. Rào cản từ phía hệ thống cung cấp dịch vụ*

năng lực xây dựng chương trình và tài liệu giảng dạy mà phải nhờ các trường trung cấp nghề, cao đẳng nghề và các cơ sở giáo dục khác (cao đẳng, đại học...

khoa

- Nhu cầu của người học và nhu cầu của doanh nghiệp về lao động qua đào tạo ngày càng tăng lên nhưng năng lực đào tạo của các CSDN, nhất là năng lực đào tạo trình độ tay nghề cao còn hạn chế.

*4.4. Rào cản từ phía người lao động*

thông tin về

của mình.

## **5. Khuyến nghị các giải pháp nâng cao khả năng tiếp cận các chính sách dạy nghề ở khu vực KCT**

### *5.1. Nhóm giải pháp hoàn thiện chính sách*

Hoàn thiện hệ thống pháp luật về dạy nghề và pháp luật có liên quan ( Bộ Luật lao động, Luật giáo dục, Luật dạy nghề, Luật doanh nghiệp, Luật đầu tư...).

Tạo quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của nhà trường về đào tạo, tổ chức, nhân sự và tài c

Có chính sách hỗ trợ phù hợp đối với cả người học và cơ sở dạy nghề, trong đó có cho vay ưu đãi để học ng

kh

nghe trong do  
nghe tại đây chuyên sản xuất; liên kết với trường nghề trong đào tạo và thực hành, thực tập. Huy động doanh nghiệp trực tiếp tham gia vào quá trình đào tạo nghề, như: xây dựng mục tiêu, nội dung, phương pháp dạy nghề; xây dựng danh mục nghề, tiêu chuẩn nghề; tham gia đánh giá kỹ năng nghề cho người lao động; xây dựng chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển dạy nghề; tham gia vào Hội đồng quốc gia về dạy nghề. Khuyến khích doanh nghiệp đóng góp kinh phí đào tạo nghề khi tiếp nhận lao động đã qua đào tạo. Tăng cường gắn kết giữa các cơ sở dạy nghề với hệ thống giao dịch việc làm và với doanh nghiệp.

### *5.2. Nhóm giải pháp về tổ chức thực hiện chính sách:*

5.2.1. Hoàn thiện quy hoạch hệ thống mạng lưới các cơ sở dạy nghề trong cả nước đến năm 2020. Phát triển mạng lưới cơ sở dạy nghề theo 3 hướng: Hình thành các trường CDN, TCN có năng lực đào tạo nghề chất lượng cao; phát triển các CSDN có năng lực đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực kỹ thuật trực tiếp của ngành, địa phương; phát triển

u. Các cơ sở dạy nghề ở các vùng khó khăn, vùng núi ...tổ chức dạy nghề cho lao động nông thôn, dạy nghề cho người dân tộc thiểu số.

5.2.2. Đa dạng hóa các hình thức, loại hình dạy nghề (chính quy, thường xuyên, dạy nghề tại doanh nghiệp, tại làng nghề...); coi trọng việc mở rộng hình thức dạy nghề theo hợp đồng, liên kết đào tạo, đào tạo lại hoặc đặt hàng giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp sử dụng lao động. Đẩy mạnh đào tạo nghề theo nhu cầu của xã hội và nhu cầu của doanh nghiệp.

- Đào tạo nghề cho các lao động làm việc trong lĩnh vực nông lâm ngư nghiệp dựa trên hình thức đào tạo tại chỗ là chủ yếu nhằm nâng cao kỹ năng sản xuất góp phần nâng cao năng suất lao động trong sản xuất nông nghiệp nói chung.

- Đào tạo nghề cho lao động khu vực KCT chuyển sang hoạt động trong các lĩnh vực sản xuất phi nông nghiệp là một hoạt động cực kì quan trọng phục vụ cho mục tiêu chuyển dịch cơ cấu sản xuất. Hình thức đào tạo nghề cho đối tượng này cũng cần được nhanh chóng cải tiến, lấy trọng tâm là các trường trung cấp nghề và cao đẳng nghề đồng thời khuyến khích sự tham gia của các doanh nghiệp, các tổng công ty và các trường dạy nghề tư thực trong công tác dạy nghề.

### *5.3. Nhóm giải pháp tuyên truyền, nâng cao nhận thức*

- cấp ủy đảng, chính quyền trong lãnh đạo, chỉ đạo để

, tă  
nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

vào học nghề.

### *5.4. Các giải pháp huy động sự tham gia của các đối tác xã hội trong thực hiện chính sách ASXH trong khu vực KCT*

- Nhà nước giữ vai trò chủ đạo trong đầu tư cho phát triển dạy nghề; nâng tỷ trọng đầu tư cho dạy nghề trong tổng ngân sách chi cho giáo dục đào tạo;

Huy động các nguồn lực trong xã hội cho phát triển dạy nghề. Thu hút các nguồn lực quốc tế trong đào tạo nghề thông qua các Dự án vay vốn nước ngoài để đầu tư phát triển dạy nghề, đặc biệt là các Dự án hỗ trợ kỹ thuật, đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị, phát triển chương trình, học liệu, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý, giáo viên dạy nghề (bao gồm cả cán bộ quản lý và giáo viên trong các cơ sở ngoài công lập);

Huy động tối đa sự tham gia của doanh nghiệp, làng nghề trong việc phát triển dạy nghề; tạo sự bình đẳng giữa CSDN công lập và ngoài công lập trong dạy nghề (đào tạo, bồi dưỡng giáo viên CBQL; đặt hàng đào tạo...).

#### *5.5. Giải pháp hỗ trợ người lao động học nghề*

Chính sách hỗ trợ người học phải đề cập tới cả 3 giai đoạn là ở trước, trong và sau quá trình đào tạo, đồng thời các chính sách cần tách biệt các nhóm đối tượng để đảm bảo tính hiệu quả và hợp lý của các hỗ trợ.

Giai đoạn trước khi tham gia học nghề người lao động cần được tư vấn, hỗ trợ cung cấp thông tin một cách đầy đủ và rõ ràng để có thể lựa chọn được ngành nghề cũng như cơ sở đào tạo để học nghề.

Giai đoạn trong khi học nghề, hỗ trợ được quan tâm nhất chính là hỗ trợ về tài chính nhằm đảm bảo người học nghề có đủ khả năng trang trải chi phí cho học nghề cũng như chi phí sinh hoạt trong quá trình học nghề. Một vấn đề nữa liên quan đến kinh phí đi học nghề đó là người đi học nghề thường là những lao động chính trong gia đình nên các hỗ trợ (cho không hoặc cho vay) cũng cần được cung cấp để người

đi học có thể yên tâm về thu nhập của gia đình trong quá trình đi học nghề. Phương thức hỗ trợ đề xuất nên chuyển trực tiếp cho các cơ sở đào tạo dựa trên số lượng người qua đào tạo với các định mức theo quy định để đảm bảo dạy được nghề cho lao động. Các cơ sở đào tạo có trách nhiệm đảm bảo về chất lượng đào tạo để có thể nhận tiền phí đào tạo từ Quỹ này. Người có nhu cầu học nghề tùy theo đối tượng sẽ được Quỹ cấp các thẻ tín dụng với định mức phù hợp, thẻ sẽ không có giá trị chuyển đổi thành tiền mặt mà chỉ có thể sử dụng để thanh toán học phí và các chi phí khác liên quan đến việc học nghề tại các cơ sở dạy nghề đã xác định. Trong trường hợp có các hỗ trợ khác liên quan đến sinh hoạt phí thì người đi học được nhận tiền mặt trực tiếp hàng tháng từ quỹ này để trang trải.

Giai đoạn sau đào tạo sẽ chủ yếu sẽ liên quan đến các hoạt động tư vấn, hỗ trợ tìm việc làm hoặc tạo việc làm cho lao động sau quá trình học nghề. Tuy nhiên, ngoài việc tạo điều kiện hỗ trợ lao động tìm việc làm sau khi học nghề sẽ được nói chi tiết hơn trong phần tiếp theo thì việc hỗ trợ để người lao động sau học nghề có thể tự tạo được việc làm cũng là hết sức cần thiết nhằm đảm bảo người lao động sau khi học nghề có thể có tự tìm cơ hội chuyển nghề hoặc tự tạo việc làm mới để gia tăng thu nhập. Chính vì vậy, chính sách hỗ trợ này cần được xây dựng gắn chặt với các chính sách đầu tư (đất đai, vốn, tín dụng...) như một yếu tố đảm bảo tính bền vững và hiệu quả của quá trình thực hiện chính sách - người dân học được nghề và có thể thực hành được trong cuộc sống để cải thiện sinh kế, cải thiện thu nhập.

## **VỀ NGUỒN NHÂN LỰC CỦA VIỆT NAM TRONG NĂM 2010 VÀ NHỮNG NĂM SAU**

**PGS, TS. Đức Vượng\***

Bước sang năm 2010 và những năm kế tiếp, nguồn nhân lực của Việt Nam tiếp tục phát triển. Qua cuộc khủng hoảng kinh tế vừa rồi cho thấy một vấn đề rất quan trọng để giải quyết khủng hoảng là vấn đề con người quản lý kinh tế, tài chính, những chuyên gia giỏi có khả năng ngăn ngừa khủng hoảng, phát triển kinh tế, ổn định tài chính, cho nên tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đối với Việt Nam trong hiện tại và tương lai là nhiệm vụ phải được đặt lên hàng đầu.

Kết quả điều tra dân số đến tháng 4-2009, Việt Nam có gần 86 triệu người, tăng 9,47 triệu người so với năm 1999. Tỷ lệ tăng dân số bình quân trong giai đoạn 1999-2009 là 1,2%/năm. Điều này, phản ánh nguồn nhân lực của Việt Nam đang phát triển.

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. Đến nay, nguồn nhân lực nông dân có gần 62 triệu người, bằng hơn 70 % dân số của cả nước. Nguồn nhân lực công nhân là 9,5 triệu người, bằng gần 10% dân số của cả nước.

Nguồn nhân lực trí thức, tốt nghiệp từ đại học, cao đẳng trở lên là hơn 2,5 triệu người, bằng 2,15% dân số của cả nước. Nguồn nhân lực từ các doanh nghiệp khoảng 2 triệu người, trong đó, khối doanh nghiệp trung ương gần 1 triệu người. Sự xuất hiện của giới doanh nghiệp trẻ được xem như một nhân tố mới trong nguồn nhân lực. Đó là một nguồn nhân lực dồi dào của đất nước. Nếu biết khai thác, bồi dưỡng, sử dụng tốt sẽ giải quyết được nhiều vấn đề trọng đại trong phát triển kinh tế, xã hội.

Việt Nam hiện nay đang hình thành 2 loại hình nhân lực: nhân lực phổ thông và nhân lực chất lượng cao. Nhân lực phổ thông hiện tại vẫn chiếm số đông, trong khi đó, tỷ lệ nhân lực chất lượng cao lại chiếm tỷ lệ rất thấp. Cái thiếu của Việt Nam hiện nay không phải là nhân lực phổ thông, mà là nhân lực chất lượng cao. Nhân lực phổ thông dồi dào. Nhân lực chất lượng cao hiếm hoi. Vì vậy, vấn đề đặt ra hiện nay là phải đẩy mạnh nguồn nhân lực chất lượng cao từ nguồn nhân lực phổ thông.

Việt Nam hiện có 150 trường đại học và 226 trường cao đẳng, khoảng gần 1 triệu đơn vị đào tạo nghề, gần 1.200 tổ chức khoa học và công nghệ với gần 53 nghìn cán bộ khoa học và công nghệ, là những cơ sở quan trọng để tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao.

\* Theo: <http://www.nhantainhanluc.com/vn>

Mấu chốt để phát triển nguồn nhân lực nói chung ở Việt Nam trước mắt và lâu dài là phải tính đến yếu tố chất lượng sinh đẻ và yếu tố bồi dưỡng sức dân. Không thể nói đến phát triển nguồn nhân lực khi sinh ra những đứa con còi cọc, ốm yếu. Không thể nói đến phát triển nguồn nhân lực khi sức dân không được bồi dưỡng. Vấn đề này liên quan đến hàng loạt các yếu tố khác như chính sách xã hội, chính sách y tế, chính sách tiền lương, chính sách xây dựng cơ sở hạ tầng. Các vấn đề này hiện vẫn chưa được giải quyết một cách cơ bản. Không thể nói đến nhân lực chất lượng cao khi chất lượng giáo dục đại học còn thấp. Không thể nói đến nhân lực chất lượng cao khi kết cấu hạ tầng còn rất thấp kém. Không thể nói đến nhân lực chất lượng cao khi tỷ lệ lao động mới qua đào tạo mới chỉ có từ 30 đến 40%. Không thể nói đến chất lượng nhân lực cao khi có tới 80% công chức, viên chức không biết sử dụng máy vi tính, hơn 90% không biết sử dụng ngoại ngữ, nhất là tiếng Anh, trình độ chuyên môn nghiệp vụ kém.

Nguồn nhân lực hiện nay của Việt Nam chưa đáp ứng được yêu cầu của phát triển kinh tế, xã hội và hội nhập quốc tế, chưa có những đóng góp lớn để nâng cao năng suất lao động, chất lượng sản phẩm. Chất lượng lao động còn rất thấp, yếu kém, bất hợp lý về cơ cấu ngành, nghề. Tư duy về phát triển nguồn nhân lực của những người lãnh đạo, quản lý chưa trở thành trí tuệ và thông tuệ. Để giải quyết vấn đề nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam, phải tính đến tố chất lãnh đạo, tố chất quản lý, tố chất chuyên gia, tố chất chuyên môn. Tố chất

người lãnh đạo, quản lý là rất quan trọng. Cơ quan, đơn vị, tổ chức tốt hay kém, chủ yếu phụ thuộc vào tố chất của người lãnh đạo, quản lý. Chung quy lại, tất cả đều bắt nguồn từ chất lượng sống. Muốn nâng cao chất lượng sống, một phần phụ thuộc vào ý chí phấn đấu và năng lực chuyên môn của mỗi người, nhưng phần quan trọng nhất vẫn phụ thuộc vào các yếu tố xã hội như cơ sở hạ tầng, cơ sở giáo dục, cơ sở y tế, cơ sở giao thông, nhất là các chính sách xã hội, vấn đề dân chủ hóa xã hội, môi trường tự nhiên, môi trường xã hội. Điều này cắt nghĩa vì sao một đứa trẻ sinh ra ở nước này với đứa trẻ sinh ra ở nước khác, cùng năm, cùng tháng, cùng ngày, cùng giờ, cùng phút, cùng giây, nhưng đứa trẻ ở nước này lại thông minh, béo tốt, hồng hào, trong khi đó, đứa trẻ ở nước khác lại đàn độn, gày còm, xanh xao.

Giải quyết vấn đề nhân lực phổ thông và nhân lực chất lượng cao chính là giải quyết mối quan hệ giữa chất và lượng. Chất là tính quy định, đòi hỏi cao của nguồn nhân lực. Chất của nguồn nhân lực gắn với các yếu tố xã hội, chính sách xã hội, liên quan mật thiết đến môi trường xã hội. Thí dụ, một công chức có thể làm việc mỗi ngày 8 giờ với chất lượng công việc cao, nhưng vì giao thông tắc nghẽn, đi lại rất khó khăn, cho nên anh ta chỉ có thể đến công sở làm việc mỗi ngày khoảng 6 giờ, 2 giờ còn lại là do giao thông tắc nghẽn. Lượng của nguồn nhân lực chỉ có thể phát triển sau khi nó đã có các yếu tố xã hội chi phối. Nó chỉ có thể biến đổi thành chất sau khi đã đạt được những yếu tố nhất định như môi trường sống, điều kiện sống.

Qua nghiên cứu, tôi thấy những giải pháp phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam (trong đó, có nguồn nhân lực chất lượng cao) trong những năm tới là: 1) Phải xác định rõ nguồn nhân lực là tài nguyên quý giá nhất của Việt Nam trong công cuộc đổi mới và phát triển đất nước. Một đất nước rất ít tài nguyên thiên nhiên như Việt Nam, cần phải lấy nguồn nhân lực làm tài nguyên thay thế, gọi là tài nguyên nguồn nhân lực hoặc là tài nguyên con người. 2) Nâng cao chất lượng con người và chất lượng sống của người Việt Nam. 3) Xây dựng chiến lược nguồn nhân lực đến năm 2030 trên cơ sở những kết quả nghiên cứu của các đề tài, đề án khoa học về nguồn nhân lực. 4) Có biện pháp giải quyết hiệu quả những vấn đề vừa cấp bách vừa lâu dài của nguồn nhân lực, trong đó, có vấn đề khai thác, đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực trong nông dân, công nhân, trí thức, doanh nhân, dịch vụ, nhân lực trong các ngành, nghề. 5) Có chính sách sử dụng nguồn nhân lực cho đúng. Có chính sách đúng đắn đối với việc sử dụng nhân lực trí

thức và trọng dụng nhân tài. 6) Cải thiện mạnh mẽ chính sách tiền tệ và tài chính, phát triển cơ sở hạ tầng và nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, là những vấn đề quan trọng nhằm tạo ra nhân lực chất lượng cao hiện nay. 7) Không ngừng nâng cao trình độ học vấn của nhân dân lên. Hiện nay, trình độ học vấn của nhân dân cả nước, bình quân mới chỉ lớp 6 /đầu người. 8) Cải thiện và tăng cường thông tin về các nguồn nhân lực theo hướng rộng rãi và dân chủ, làm cho mọi người thấy được tầm quan trọng của vấn đề phát triển nguồn nhân lực ở nước ta và trên thế giới. 9) Cần có sự nghiên cứu, tổng kết thường kỳ về nguồn nhân lực Việt Nam. 10) Cần đổi mới tư duy, có cái nhìn mới về con người, nguồn nhân lực Việt Nam.

Để hoàn thành sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, Việt Nam cần phải tập trung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Đó là mục tiêu mà chúng ta đang vươn tới. Hy vọng trong tương lai không xa, Việt Nam sẽ có nguồn nhân lực chất lượng cao, dồi dào, lành mạnh.

## *GỚI THIỆU SÁCH MỚI*

**1. Tổng điều tra dân số và nhà ở Việt Nam năm 2009.**- NXB Thống kê.

**2. Lựa chọn để tăng trưởng bền vững.**- TS. Nguyễn Đức Thành.- NXB Tri thức, 2009.

Đây là *Báo cáo thường niên Kinh tế Việt nam 2010* của Trung tâm Nghiên cứu Kinh tế và Chính sách (VEPR) thực hiện. Báo cáo bao gồm các nội dung:

- Tổng quan kinh tế Thế giới 2009 – qua đáy và phục hồi;

- Tổng quan kinh tế Việt Nam 2009;

- Ảnh hưởng của chính sách hỗ trợ lãi suất đối với hoạt động của các doanh nghiệp;

- Lựa chọn chính sách tỷ giá trong bối cảnh phục hồi kinh tế

- Vai trò của cấu trúc kinh tế trong thời kỳ đổi mới;

- Thương mại Việt Nam trong tiến trình hội nhập Đông Á;

- Đánh giá vai trò của khu công nghiệp trong phát triển kinh tế của Việt Nam;

- Viễn cảnh kinh tế năm 2010 và hàm ý chính sách.

**3. Góp phần tìm hiểu biến đổi xã hội ở Việt Nam hiện nay.**- Bùi Thế Cường.- Viện Khoa học xã hội Việt Nam.- NXB Khoa học xã hội, 2010.

Trong cuốn sách, tác giả đưa ra một vài quan điểm mang tính xã hội học để lý giải khía cạnh xã hội quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam trên cấp độ vĩ mô. Tiếp theo, tác giả phân tích hiện trạng và những vấn đề đặt ra trong 4 chủ đề liên quan mật thiết đến khía cạnh xã hội của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa hiện nay, đó là: dân số, văn hóa, kết cấu xã hội và phúc lợi xã hội. Đây là bốn lĩnh vực xã hội then chốt tạo nên những trụ cột của quá trình hiện đại hóa xã hội.

**4. Quan hệ lao động và tranh chấp lao động.**- Viện phát triển bền vững vùng Nam Bộ, 2010.

**5. Đô thị hóa và cấu trúc đô thị Việt Nam trước và sau đổi mới.**- Viện Khoa học xã hội Việt Nam.- NXB Khoa học xã hội.

**Tân hạnh giới thiệu cùng độc giả**