

LỜI MỞ ĐẦU

Sự nghiệp công nghiệp hoá hiện đại hoá đất nước đòi hỏi phải có nguồn nhân lực , vốn và tài nguyên . Đối với Việt Nam , cả hai nguồn lực tài chính và tài nguyên thiên nhiên đều rất hạn chế nên nguồn lực con người đương nhiên đóng vai trò quyết định .So với các nước láng giềng chúng ta có lợi thế đông dân , tuy nhiên nếu không được qua đào tạo thì dân đông sẽ là gánh nặng dân số còn nếu được qua đào tạo chu đáo thì đó sẽ là nguồn nhân lực lành nghề ,có tác động trực tiếp lên tốc độ tăng trưởng kinh tế của quốc gia. Một đội ngũ nhân lực lành nghề và đồng bộ cũng tạo nên sức hấp dẫn to lớn để thu hút vốn đầu tư nước ngoài vào Việt Nam . Vì thế báo cáo chính trị đại hội Đảng toàn quốc lần 8 đã chỉ rõ : “ Giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu , phương hướng chung trong nhiều năm tới là phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá hiện đại hoá đất nước ”. Báo cáo chính trị đại hội Đảng toàn quốc lần 9 cũng nêu : “Phải tạo nền tảng để đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Con đường công nghiệp hoá hiện đại hoá của nước ta có thể và cần rút ngắn thời gian . Thực tế cho thấy, sự phát triển kinh tế – xã hội phụ thuộc vào nhiều yếu tố , nhiều điều kiện nhưng chủ yếu nhất vẫn là phụ thuộc vào con người .Điều khẳng định trên lại càng đúng với hoàn cảnh nước ta trong giai đoạn cách mạng đẩy mạnh công nghiệp hoá hiện đại hoá đất nước. So sánh các nguồn lực với tư cách là điều kiện , tiền đề để phát triển đất nước và tiến hành công nghiệp hoá hiện đại hoá thì nguồn nhân lực có vai trò quyết định . Do vậy

, hơn bất cứ nguồn lực nào khác ,nguồn nhân lực phải chiếm một vị trí trung tâm trong chiến lược phát triển kinh tế – xã hội nước ta . Đây là nguồn lực của mọi nguồn lực , là nhân tố quan trọng bậc nhất để đưa nước ta nhanh chóng trở thành một nước công nghiệp phát triển . Do vậy , khai thác ,sử dụng và phát triển nguồn nhân lực là vấn đề quan trọng góp phần thực hiện thành công quá trình công nghiệp hoá hiện đại hoá đất nước. Muốn có được một nguồn nhân lực có chất lượng tốt , chúng ta phải có những hoạt động tích cực để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nước nhà ,trước hết phải bắt đầu từ việc giáo dục và đào tạo. Giáo dục, đào tạo và bồi dưỡng là trang bị kiến thức truyền thụ kinh nghiệm, hình thành kỹ năng kỹ xảo trong hoạt động , hình thành nên phẩm chất chính trị, tư tưởng , đạo đức và tâm lý , tạo nên những mẫu hình con người đặc trưng và tương ứng với mỗi xã hội nhất định , tạo ra năng lực hành động cho mỗi con người Nội dung của giáo dục , đào tạo quy định nội dung của các phẩm chất tâm lý tư tưởng , đạo đức và định hướng sự phát triển của mỗi nhân cách . Chúng ta đang đặt con người vào vị trí trung tâm vì khi con người ở đúng vị trí của nó thì nó mới phát huy hết tiềm lực đang ngủ yên của Việt Nam . Đó là một chiến lược đúng đắn của nước ta hiện nay .

.Muốn làm được điều đó chúng ta cần phải nghiên cứu thực trạng một cách chính xác để đề ra giải pháp hợp lý, để làm sao nâng cao hiệu quả nguồn nhân lực trong sự nghiệp công nghiệp hoá - hiện đại hoá. Đây là vấn đề hết sức quan trọng đối với nước ta hiện nay, do đó em chọn đề tài ***"Thực trạng và giải pháp để nâng cao hiệu quả của đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Việt Nam"***

NỘI DUNG

I. MỘT SỐ VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ LÝ LUẬN.

1. Công nghiệp hoá - hiện đại hoá là gì.

Công nghiệp hoá - hiện đại hoá là quá trình chuyển đổi căn bản, toàn diện các hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ và quản lý kinh tế, xã hội từ sử dụng lao động thủ công là chính sang sử dụng một cách phổ biến sức lao động cùng với công nghệ, phương tiện và phương pháp tiên tiến, hiện đại, dựa trên sự phát triển của công nghiệp và tiến bộ khoa học - công nghệ, tạo ra năng xuất xã hội cao.

Chúng ta đi theo con đường xã hội chủ nghĩa do đó ta cần quan tâm đến nội dung cơ bản của công nghiệp hoá - hiện đại hoá trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam. Đó là ta phải phát triển lực lượng sản xuất, cơ sở vật chất kỹ thuật của chủ nghĩa xã hội trên cơ sở thực hiện cơ khí hoá nền sản xuất xã hội và áp dụng những thành tựu khoa học công nghệ hiện đại; chuyển đổi cơ cấu kinh tế theo hướng hiện đại hoá, hợp lý hoá và hiệu quả cao; thiết lập quan hệ sản xuất phù hợp theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

2. Vai trò của công nghiệp hoá - hiện đại hoá đối với sự phát triển kinh tế Việt Nam.

Từ thập niên 60 của thế kỷ XX, Đảng Cộng Sản Việt Nam đã đề ra đường lối công nghiệp hoá và coi công nghiệp hoá là nhiệm vụ trung tâm xuyên suốt thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa hội. Phân tích những tác dụng cơ bản của công nghiệp hoá đối với nền kinh tế đất nước hiện nay càng làm rõ ý nghĩa vai trò trung tâm của công nghiệp hoá.

Công nghiệp hoá ở nước ta trước hết là quá trình thực hiện mục tiêu xây dựng nền kinh tế xã hội chủ nghĩa. Đó là một quá trình thực hiện chiến lược

phát triển kinh tế - xã hội nhằm cải tiến một xã hội nông nghiệp thành một xã hội công nghiệp, gắn với việc hình thành từng bước quan hệ sản xuất tiên bộ, ngày càng thể hiện đầy đủ hơn bản chất ưu việt của chế độ xã hội mới xã hội chủ nghĩa.

Nước ta đi lên chủ nghĩa xã hội với xuất phát điểm là nền nông nghiệp lạc hậu, bình quân ruộng đất thấp, 80% dân cư nông thôn có mức thu nhập rất thấp sức mua hạn chế. Vì vậy công nghiệp hoá là quá trình tạo ra những điều kiện vật chất kỹ thuật cần thiết về con người và khoa học - công nghệ, thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế nhằm huy động và sử dụng có hiệu quả mọi nguồn lực để không ngừng tăng năng xuất lao động làm cho nền kinh tế tăng trưởng nhanh, nâng cao đời sống vật chất và văn hoá cho nhân dân, thực hiện công bằng và tiến bộ xã hội, bảo vệ và cải thiện môi trường sinh thái.

Quá trình công nghiệp hoá tạo ra cơ sở vật chất để làm biến đổi về chất lực lượng sản xuất, nhờ đó mà nâng cao vai trò của con người lao động - nhân tố trung tâm của nền kinh tế xã hội chủ nghĩa, tạo điều kiện vật chất cho việc xây dựng và phát triển nền văn hoá Việt nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc.

Nền kinh tế tăng trưởng và phát triển nhờ thành tựu công nghiệp hoá mang lại, là cơ sở kinh tế để củng cố và phát triển khối liên minh vững chắc giữa giai cấp công nhân với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức trong sự nghiệp cách mạng xã hội chủ nghĩa. Đặc biệt là góp phần tăng cường quyền lực, sức mạnh và hiệu quả của bộ máy quản lý kinh tế nhà nước.

Quá trình công nghiệp hoá tạo điều kiện vật chất để xây dựng nền kinh tế độc lập, tự chủ vững mạnh trên cơ sở đó mà thực hiện tốt sự phân công và hợp tác quốc tế.

Sự nghiệp công nghiệp hoá thúc đẩy sự phân công lao động xã hội phát triển, thúc đẩy quá trình quy hoạch vùng lãnh thổ hợp lý theo hướng chuyên

canh tập chung làm cho quan hệ kinh tế giữa các vùng, các miền trở nên thống nhất cao hơn.

Công nghiệp hoá không những có tác dụng thúc đẩy nền kinh tế tăng trưởng phát triển cao mà còn tạo tiền đề vật chất để xây dựng, phát triển và hiện đại hoá nền quốc phòng an ninh. Sự nghiệp quốc phòng và an ninh gắn liền với sự nghiệp phát triển văn hoá, kinh tế xã hội.

Thành tựu công nghiệp hoá tạo ra tiền đề kinh tế cho sự phát triển đồng bộ về kinh tế - chính trị, văn hoá xã hội, quốc phòng và an ninh. Thành công của sự nghiệp công nghiệp hoá nền kinh tế quốc dân là nhân tố quyết định sự thắng lợi của con đường xã hội chủ nghĩa mà Đảng và nhân dân ta đã lựa chọn. Chính vì vậy mà công nghiệp hoá kinh tế được coi là nhiệm vụ trọng tâm trong suốt thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội.

3. Lý luận nguồn nhân lực.

Ngày nay khi vai trò của nguồn nhân lực đang ngày càng được thừa nhận như một yếu tố quan trọng bên cạnh vốn và công nghệ cho mọi sự tăng trưởng thì một trong những yêu cầu để hoà nhập vào nền kinh tế khu vực cũng như thế giới là phải có được một nguồn nhân lực có đủ sức đáp ứng được những yêu cầu của trình độ phát triển của khu vực, của thế giới, của thời đại.

Nguồn nhân lực là toàn bộ những người lao động đang có khả năng tham gia vào các quá trình lao động và các thể hệ nôiid tiếp sẽ phục vụ cho xã hội.

Nguồn nhân lực với tư cách là một yếu tố của sự phát triển kinh tế - xã hội là khả năng lao động cả xã hội được hiểu theo nghĩa hẹp hơn, bao gồm nhóm dân cư trong độ tuổi lao động có khả năng lao động. Với cách hiểu này nguồn nhân lực tương đương với nguồn lao động.

Nguồn nhân lực còn có thể hiểu là tổng hợp cá nhân những con người cụ thể tham gia vào quá trình lao động, là tổng thể các yếu tố về thể chất và tinh

thần được huy động vào quá trình lao động. Với cách hiểu này nguồn nhân lực bao gồm những người từ giới hạn dưới độ tuổi lao động trở lên.

Nguồn nhân lực được xem xét trên giác độ số lượng và chất lượng. Số lượng nguồn nhân lực được biểu hiện thông qua chỉ tiêu quy mô và tốc độ tăng nguồn nhân lực. Các chỉ tiêu này có quan hệ mật thiết với các chỉ tiêu quy mô và tốc độ tăng dân số. Quy mô dân số càng lớn, tốc độ tăng dân số càng cao thì dẫn đến quy mô và tốc độ tăng nguồn nhân lực càng lớn và ngược lại. Tuy nhiên, mối quan hệ dân số và nguồn nhân lực được biểu hiện sau một thời gian nhất định (vì đến lúc đó con người muốn phát triển đầy đủ, mới có khả năng lao động).

Khi tham gia vào các quá trình phát triển kinh tế - xã hội, con người đóng vai trò chủ động, là chủ thể sáng tạo và chi phối toàn bộ quá trình đó, hướng nó tới mục tiêu nhất định. Vì vậy, nguồn nhân lực không chỉ đơn thuần là số lượng lao động đã có và sẽ có mà nó còn phải bao gồm một tổng thể các yếu tố thể lực, trí lực, kỹ năng làm việc, thái độ và phong cách làm việc... tất cả các yếu tố đó ngày nay đều thuộc về chất lượng nguồn nhân lực và được đánh giá là một chỉ tiêu tổng hợp là văn hoá lao động. Ngoài ra, khi xem xét nguồn nhân lực, cơ cấu của lao động - bao gồm cả cơ cấu đào tạo và cơ cấu ngành nghề cũng là một chỉ tiêu rất quan trọng.

Cũng giống như các nguồn lực khác, số lượng và đặc biệt là chất lượng nguồn nhân lực đóng vai trò hết sức quan trọng trong việc tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội.

Để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế và nhu cầu sử dụng lao động, những người lao động phải được đào tạo, phân bổ và sử dụng theo cơ cấu hợp lý, đảm bảo tính hiệu quả cao trong sử dụng. Một quốc gia có lực lượng lao động đông đảo, nhưng nếu phân bổ không hợp lý giữa các ngành, các vùng, cơ cấu đào tạo không phù hợp với nhu cầu sử dụng thì lực lượng lao động đông đảo đó không

những không trở thành nguồn lực để phát triển mà nhiều khi còn là gánh nặng cản trở sự phát triển.

3. Vai trò của nguồn nhân lực với sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá và với nền kinh tế tri thức ở nước ta.

Ngày nay, trước sự phát triển như vũ bão của cuộc cách mạng khoa học công nghệ và thông tin, sự giao lưu trí tuệ và tư tưởng liên minh kinh tế giữa các khu vực trên thế giới. Sự ra đời của nhiều công ty xuyên quốc gia đã tạo ra tốc độ yăng trưởng chưa từng thấy. Tình hình đó đã dẫn đến sự quốc tế hoá kinh tế thế giới, gây nên những đảo lộn về chính trị xã hội sâu sắc mang tính toàn cầu và đang đi đến thiết lập một trật tự thế giới mới. Trong bối cảnh đó khu vực Châu Á - Thái Bình Dương đang nổi lên là khu vực kinh tế năng động nhất. Một trong những yếu tố chủ chốt thúc đẩy tăng trưởng kinh tế nhanh chóng là vai trò của nguồn nhân lực.

Nền kinh tế tri thức là kinh tế dựa trên các trụ cột chủ yếu là công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ vật liệu mới... Để có được nền kinh tế tri thức cần phải xây dựng cơ sở hạ tầng vững chắc để phát triển khoa học công nghệ, đặc biệt là công nghệ thông tin; đồng thời phải đầu tư cho phát triển giáo dục đào tạo hay nói cách khác phải đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực. Các nước muốn phát triển nền kinh tế tri thức cần phải đầu tư cho phát triển con người mà cốt lõi là phát triển giáo dục và đào tạo, đặc biệt là đầu tư phát triển nhân tài. Nhà kinh tế học người Mỹ, ông Garry Becker- người được giải thưởng Nobel về kinh tế năm 1992, đã khẳng định: " không có đầu tư nào mang lại nguồn lợi lớn như đầu tư cho giáo dục" (Nguồn: The Economist 17/10/1992). Nhờ có sự đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực mà nhiều nước chỉ trong một thời gian ngắn đã nhanh chóng trở thành nước công nghiệp phát triển.

Việt Nam là nước đang phát triển có lực lượng sản xuất ở trình độ thấp, nền kinh tế tri thức đối với Việt Nam là khái niệm hoàn toàn mới mẻ. Do vậy, có ý kiến cho rằng nền kinh tế tri thức đối với Việt Nam hiện nay quá xa và không hiện thực; cho rằng Việt Nam phải xây dựng xong công nghiệp hoá, hiện đại hoá để làm tiền đề cho kinh tế tri thức ra đời và phát triển, kinh tế tri thức không chỉ bao gồm các ngành mới xuất hiện dựa trên công nghệ cao, mà còn cả các ngành truyền thống được cải tạo bằng khoa học công nghệ cao. Do đó không nên chờ cho đến khi sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá kết thúc mới tiến hành xây dựng kinh tế tri thức, mà ngay trong giai đoạn này, để phát triển và theo kịp các nước trên thế giới, chúng ta phải đồng thời phải quan tâm tới những lĩnh vực mà chúng ta có thể tiếp cận.

Đối với Việt Nam, một đất nước nông nghiệp, rõ ràng chúng ta không thể xây dựng và phát triển nền kinh tế tri thức như các nước công nghiệp phát triển. Thực ra đó là sự tiếp tục quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước ở một trình độ cao hơn, dựa trên chất xám của con người. Mặt khác do xuất phát điểm của lực lượng sản xuất của ta thấp, mà tiếp cận kinh tế tri thức ở Việt Nam phải phù hợp với điều kiện của Việt Nam, tức mang những đặc thù của mình. Do đó việc xác định nội dung các ngành kinh tế trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá, chuẩn bị các điều kiện vật chất và con người để tiếp cận kinh tế tri thức trở thành nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của mọi cấp, mọi ngành, nhất là các cấp hoạch định chiến lược. Trong việc chuẩn bị ấy việc nghiên cứu thực trạng mạnh, yếu và tìm ra giải pháp phát triển nguồn nhân lực là quan trọng và cấp bách nhất trong giai đoạn hiện nay.

Theo kinh nghiệm của nhiều nước thì nếu chỉ có lực lượng lao động đông và rẻ thì không thể tiến hành công nghiệp hoá, mà đòi hỏi phải có một đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn cao. Chính nhờ lực lượng có trình độ chuyên môn cao mà Nhật Bản và các nước Nics (các nước công nghiệp mới) vận hành

có hiệu quả công nghệ nhập khẩu hiện đại, sản xuất ra nhiều mặt hàng có sức cạnh tranh cao với các nước công nghiệp phát triển trên thế giới.

Để đảm thực hiện thành công sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, phải bồi dưỡng và phát huy nhân tố con người. Với tư cách là mục tiêu và động lực phát triển, con người có vai trò to lớn không những trong đời sống kinh tế mà còn trong lĩnh vực hoạt động khác. Bởi vậy phải quan tâm, nâng cao chất lượng con người, không chỉ với tư cách là người lao động sản xuất, mà với tư cách là công dân trong xã hội, một cá nhân trong tập thể, một thành viên trong cộng đồng nhân loại... Không thể thực hiện được công nghiệp hoá, hiện đại hoá nếu không có đội ngũ đông đảo những công nhân lành nghề, những nhà khoa học kỹ thuật tài năng, giới chuyên môn nghiệp vụ, những nhà doanh nghiệp tháo vát, những nhà lãnh đạo, quản lý tận tụy, biết nhìn xa trông rộng.

Vào những năm 80, quan điểm phát triển nguồn nhân lực đã trở thành vấn đề quan tâm đặc biệt ở Châu Á - Thái Bình Dương. Con người được coi là yếu tố quan trọng nhất của sự phát triển. Trong thời đại mới, muốn giải quyết hài hoà các yếu tố cung và cầu có liên quan đến chiến lược phát triển nguồn nhân lực thì cần xem xét khía cạnh nguồn nhân lực theo quan hệ một phía. Phải thấy được vai trò sản xuất của nguồn nhân lực là vấn đề cốt lõi của học thuyết vốn con người. Và vai trò sản xuất của nguồn nhân lực có quan hệ chặt chẽ với vai trò tiêu dùng được thể hiện bằng chất lượng cuộc sống. Cơ chế nối liền hai vai trò là trả công cho người lao động tham gia các hoạt động kinh tế và thu nhập đầu tư trở lại để nâng cao mức sống của con người tạo nên khả năng nâng cao mức sống cho toàn xã hội và làm tăng năng suất lao động... Các nước nghèo ở Châu Á đều nhận thức do tốc độ tăng dân số quá nhanh nhiều quốc gia coi việc giảm đói nghèo còn quan trọng hơn cả giáo dục, đó là một thiệt hại to lớn.

Việt Nam đang hướng tới một nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa có sự quản lý vĩ mô của nhà nước với mục tiêu bảo đảm cho dân

giàu, nước mạnh, xã hội công bằng văn minh, an ninh quốc gia và sự bền vững của môi trường. Nền kinh tế Việt Nam chỉ có thể đạt được tốc độ tăng trưởng nhanh, Hiệu quả kinh tế xã hội cao khi nền kinh tế ấy thực sự dựa trên cơ sở công nghiệp hóa, hiện đại hoá, trong đó phải lấy việc phát huy nguồn lực con người làm yếu cơ bản cho sự phát triển bền vững.

II. THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP ĐỂ NÂNG CAO HIỆU QUẢ CỦA ĐÀO TẠO VÀ SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC PHỤC VỤ CHO SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HOÁ - HIỆN ĐẠI HOÁ Ở VIỆT NAM.

1. Thực trạng nguồn nhân lực nước ta.

a. Số lượng (quy mô) Nguồn nhân lực Việt Nam.

Quy mô nguồn nhân lực Việt Nam.

Việt Nam là một trong những nước đông dân, dân số với quy mô dân số đứng thứ hai Đông Nam Á và thứ mười ba trên thế giới. Một đất nước với cơ cấu dân số trẻ với số người trong độ tuổi 16 - 34 chiếm 60% trong tổng số 35,9 triệu người lao động: Nguồn bổ sung hàng năm là 3% - tức khoảng 1,24 triệu người. Theo tổng điều tra dân số ngày 1-4-1999, quy mô dân số nước ta là 76,3 triệu người và dự tính đến năm 2010 quy mô dân số nước ta khoảng 95 triệu và số người trong độ tuổi lao động gần 58 triệu, chiếm 60,7% dân số . Dự báo thời kỳ 2001 đến 2010 cần tạo thêm chỗ làm việc mới cho khoảng 11 - 12 triệu lao động (chưa kể số lao động tòn đọng các năm chuyển sang), bình quân mỗi năm phải tạo thêm 1,1 đến 1,2 triệu chỗ làm việc mới. Tính đến 1/7/2000, tổng lực lượng lao động cả nước có 38.643.089 người, so với kết quả điều tra tại thời điểm 1/7/1996 tăng bình quân hàng năm là 975.645 người, với tốc độ tăng 2,7% một năm, trong khi tốc độ tăng bình quân hàng năm của thời kỳ này là 1,5% một năm.

Quy mô nguồn nhân lực qua đào tạo của Việt Nam và việc sử dụng nguồn nhân lực này.

Việt Nam tuy có lực lượng lao động dồi dào nhưng lực lượng lao động đã qua đào tạo thực tế lại thiếu, đó là mâu thuẫn về quy mô của nguồn nhân lực nước ta, chúng ta vừa thừa vừa thiếu nguồn nhân lực.

Hiện nay đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan quản lý nhà nước thuộc các bộ, các ngành ở các cơ quan trung ương có 129763 người, trong đó có 74% công chức có trình độ từ đại học trở lên.

b. Về chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam.

Theo số liệu điều tra lao động việc làm từ năm 1996 – 1999 thì đối với 35,866 – 37,784 triệu người lao động trong cả nước , số người lao động chưa biết chữ vẫn còn tới 5,75% năm 1996, 5,10% năm 1997, 3,84% năm 1998 và 4,10% năm 1999

Trong số người chưa biết chữ , có vùng chiếm tỷ lệ cao như đồng bằng sông Cửu Long (vùng chiếm 21% lao động cả nước) năm 1999 còn tới 33% , vùng đông Bắc (vùng chiếm 15% lao động cả nước) còn tới 19%.....

Trong số người biết chữ , vẫn còn nhiều người chưa tốt nghiệp cấp I .Năm 1996 có 20,92% , năm 1997 có 20,26% năm 1998 có 18,50% và năm 1999 còn 18,00%. Số người tốt nghiệp phổ thông trung học chỉ có 13– 14% các năm 1996-1997 và 16- 17% năm 1998, 1999

Nhìn chung trình độ văn hoá của người lao động đã khá hơn sau 10 năm , số người biết chữ nâng lên từ 84% năm 1989 lên 96% năm 1999. Số người biết chữ nhưng chưa tốt nghiệp cấp I cũng giảm dần, tuy còn chậm , lớp học bình quân của người lao động đã tăng từ 3,3/12 năm 1997 lên lớp 7,4/12 năm 1999 Bên cạnh đó chỉ số HDI của Việt Nam năm 2000 xếp thứ 100/171 nước . Qua “ điều tra lao động - việc làm ở Việt Nam ” các năm 1996 – 1999 cho thấy : lực lượng lao động không có trình độ chuyên môn – kỹ thuật chiếm trong tổng số lực lượng lao động được điều tra (35,8 – 37,7 triệu người) ngày càng giảm qua các năm . Cụ thể như sau :

Năm	Lực lượng lao động không có trình độ/ tổng số lao động
1996	87,69%
1997	87,71%
1998	86,69%
1999	86,13%
2000	80 – 82%

Tuy nhiên ở nhiều vùng số lao động không có trình độ, chuyên môn kỹ thuật còn chiếm tỷ lệ khá cao : năm 1999 số không có chuyên môn nghiệp vụ ở vùng Tây Bắc là 92,36% ở vùng đồng bằng sông Cửu Long là 91,7%

Số lao động có chuyên môn ngày càng tăng mặc dù không cao. Năm 1996 là 12,31%, năm 1997 : 12,29% năm 1998: 13,31% năm 1999 : 13,87% và đến năm 2000 là 18 – 20%

Về trí lực và thể lực.

Người Việt Nam có truyền thống cần cù, thông minh, ham học hỏi, Cầu tiến bộ, có ý chí và tinh thần tự lực tự cường dân tộc phát triển khá về thể lực, trí lực, có tính cơ động cao có thể tiếp thu nhanh kiến thức khoa học công nghệ tiên tiến, hiện đại, có thể nói đây là một trong số các lợi thế so sánh của ta trong quá trình hội nhập.

Bảng: một số chỉ tiêu về sức khỏe, y tế của các nước ASEAN.

Chỉ tiêu	Thời gian	Việt Nam	Brunây	Indônêxia	Malaixia	Philippin	Thái Lan	Xingapo
Tuổi thọ bình quân	1992	63,4	74	62	70,4	64,4	68,7	74,2
Cung cấp calo bình quân/người	1988-1990	2220	2860	2610	2670	2340	2280	3210
Tỷ lệ cung cấp calo/người so với nhu cầu tối thiểu(%)	1988-1990	102	–	112	124	108	100	144
Tỷ lệ được dịch vụ y tế(%)	1985-1990	90	96	80	90	75	70	100
Tỷ lệ được dùng nước sạch(%)	1988-1991	27	95	51	72	82	76	100

Nguồn: chỉ số và chỉ tiêu phát triển con người. NXB Thống Kê. Hà Nội 1995.

Qua bảng trên ta thấy: các chỉ số của Việt Nam luôn luôn ở mức thấp, có những chỉ số ở mức thấp nhất trong khu vực. Những chỉ tiêu liên quan và ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển thể chất, thể lực của người lao động Việt Nam rất thấp: Cung cấp cao bình quân đầu người chỉ có 2220 calo, thấp nhất trong khu vực. Về tỷ lệ cung cấp calo bình quân đầu người so với nhu cầu bình quân tối thiểu, Việt Nam chỉ cao hơn Thái Lan (100%), Indônêxia (122%), Xingapo (144%), Philippin (108%), Malaixia (124%). Một loạt các chỉ tiêu khác liên quan đến y tế, chăm sóc sức khoẻ của Việt Nam cũng còn ở mức thấp, điều đó lý giải phần nào sự hạn chế về mặt thể lực của nguồn nhân lực Việt Nam. Cho đến nay thể lực của người lao động Việt Nam còn chưa đáp ứng được những yêu cầu của nền sản xuất công nghiệp lớn và ở đây đã bộc lộ một trong những yếu điểm cơ bản của nguồn nhân lực Việt Nam.

Những mặt mạnh từ trước đến nay của người lao động Việt Nam vẫn được nhắc đến là: có truyền thống lao động cần cù, có tinh thần vượt khó và đoàn kết cao, thông minh sáng tạo, có khả năng nắm bắt và ứng dụng khoa học kỹ thuật hiện đại, có khả năng thích ứng với nhiều tình huống phức tạp. Nhưng thực tế cũng cho thấy những điểm yếu không thể không thừa nhận là trình độ kỹ thuật, tay nghề, kỹ năng trình độ và kinh nghiệm quản lý của người Việt Nam còn rất thấp, chưa kể những tác hại của thói quen và tâm lý của người sản xuất nhỏ.

Khả năng tư duy của lao động nước ta.

Nguồn nhân lực Việt Nam với xuất phát điểm thấp, trước yêu cầu lớn của quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế tỏ ra bất cập. Từ nền kinh tế nông nghiệp, phong cách tư duy con người Việt Nam còn mang nặng tính chất sản xuất nhỏ, thủ công, lạc hậu. Sản xuất và quản lý bằng kinh nghiệm theo kiểu trực giác, lấy thâm niên công tác, cụ thể nghề nghiệp và lòng trung thành để đánh giá kết quả lao động và phân chia thu nhập. Lao động chưa

được đào tạo và rèn luyện trong môi trường sản xuất công nghiệp nên hiệu suất lao động chưa được đề cao và đánh giá đúng mức. Khi tiến bộ khoa học kỹ thuật và công nghệ hiện đại được thâm nhập và chuyển giao vào Việt Nam thì mâu thuẫn giữa trình độ hiện đại của trang thiết bị kỹ thuật - công nghệ với trình độ lạc hậu của người sử dụng xuất hiện. Người quản lý người sử dụng công nghệ thì không thể tiếp thu, càng không thể khai thác có hiệu quả công nghệ, nên giảm hiệu suất của vốn đầu tư.

Hiện nay, công nghệ Việt Nam ở mức trung bình kém. Trong các ngành công nghiệp, hệ thống máy móc thiết bị lạc hậu từ 2 đến 4 thế hệ so với thế giới. Các chỉ tiêu chủ yếu cở tiêu hao nguyên, nhiên, vật liệu gấp 1,5 đến 2 lần mức chung của thế giới, giá thành sản phẩm cao, năng suất lao động công nghiệp chỉ đạt 30% mức trung bình của thế giới (theo số liệu báo cáo của GS Đặng Hữu tại hội cán bộ khoa học công nghệ toàn quốc ngày 12/2/1995). Số nhân công có trình độ bậc 4 trở lên chỉ bằng 1/3 tổng số công nhân kỹ thuật, công nhân có trình độ bậc 7 chỉ có 4000 người mà đa phần tuổi đã cao. Thiếu công nhân kỹ thuật, đặc biệt là công nhân bậc cao là nhân tố trực tiếp ảnh hưởng đến quá trình chuyển giao công nghệ, làm giảm hiệu suất sử dụng của thiết bị công nghệ.

Hiện nay các nhà công nghệ, công trình sư, kỹ sư thực hành nước ta rất thiếu, nhất là cán bộ ở các ngành công nghệ thông tin, vi điện tử sinh học, tự động hoá sản xuất... Số cán bộ khoa học thuộc các ngành kỹ thuật liên quan đến công nghệ chỉ chiếm 11% tổng cán bộ trong cơ chế kinh tế cũ nên kinh nghiệm, năng lực sáng tạo thực tiễn, khả năng sáng tạo công nghệ yếu.

Sự lạc hậu, non yếu về trình độ của nguồn nhân lực Việt Nam so với nhân lực trong khu vực và thế giới.

Trình độ lao động kỹ thuật nước ta vừa yếu, vừa thiếu, vừa bất hợp lý về cơ cấu đào tạo, vừa phân bố không đồng đều giữa các ngành, các vùng, các

thành phần kinh tế. Trình độ non kém, lạc hậu về khoa học công nghệ, tác phong lao động, kỷ luật, sự thiếu hiểu biết về kinh tế thị trường, tính từ chịu trách nhiệm cá nhân thấp ảnh hưởng đến cạnh tranh của nguồn nhân lực Việt Nam khi hoà nhập vào thị trường nhân lực tiên tiến của thế giới.

Hiện nay, nguồn nhân lực dồi dào, giá nhân công rẻ, về lâu dài không thể là lợi thế phát triển Việt Nam, Vì lợi thế nhân công rẻ trên thế giới đang dần mất đi và thay vào đó là trình độ trí tuệ cao đồng đều của nhân công.

Trong quan hệ kinh tế quốc tế, trình độ, năng lực của các bộ đối tác, sự sắc sảo mềm dẻo, nhạy bén, linh hoạt trong ngoại giao của cán bộ ảnh hưởng rất đến lợi ích của những quốc gia. Để giảm được những bất lợi, tạo ra sự tương đồng trong hoà nhập, cạnh tranh với thị trường nhân lực khu vực và thế giới, người lao động Việt Nam phải được trang bị các kiến thức chuyên môn nghề nghiệp, ngoại ngữ, lao động, kỷ luật, tác phong lao động và nhận thức đúng đắn mối quan hệ chủ - thợ trong nền kinh tế thị trường, phải hiểu biết được phong tục tập quán, đặc điểm của các nước bạn trong cùng thị trường lao động.

Trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài lao động Việt Nam cũng bộc lộ những nhược điểm lạc hậu về trình độ kỹ thuật - công nghệ, kỷ luật và thói quen lao động. Năng lực quản lý kinh tế yếu kém, tính tùy tiện của người sản xuất nhỏ, ý thức dân tộc, ý thức cộng đồng chưa cao tạo nên bất lợi và thua thiệt về kinh tế cho phía Việt Nam.

c. Cơ cấu đào tạo nguồn nhân lực nước ta.

Cấu trúc đào tạo nguồn nhân lực nước ta không hợp lý cả về cơ cấu các loại lao động và cơ cấu đầu tư ngân sách giữa các bậc học. Trong thời gian vừa qua, mặc dù nhà nước đã rất nỗ lực điều chỉnh thực trạng trên nhưng hiệu quả mang lại chưa cao. Khu vực kinh tế ngoài quốc doanh hiện có 86% lao động đang làm việc nhưng chỉ có 2% được đào tạo dưới các hình thức. Hơn nữa, ngân sách chi cho giáo dục của chúng ta còn quá thấp. Mặc dù có tăng hơn thời

kỳ trước nhưng trong các năm từ 1990 đến 1992 ngân sách dành cho giáo dục chỉ chiếm 10-11% trong tổng ngân sách nhà nước. So với các nước trong khu vực thì sự đầu tư này của chúng ta còn kém xa. Chẳng hạn ngân sách dành cho giáo dục của Xingapo là 23%, của Malaixia là 20%... số học sinh trung học (kể cả trung học chuyên nghiệp) Chiếm 1/4 tổng số học sinh, sinh viên cả nước nhưng chỉ được đầu tư 8-9% ngân sách giáo dục, trong khi đó số sinh viên đại học chiếm gần 7% tổng số học sinh nhưng lại được đầu tư 15% ngân sách. Điều này là một trong những nguyên nhân dẫn đến sự bất cập trong hệ thống giáo dục và đào tạo hiện nay (số liệu từ "*Thông tin tài chính*" - số 3 tháng 2/1998).

Cấu trúc đào tạo của lực lượng lao động đã qua đào tạo vốn đã rất bất hợp lý lại càng bất hợp lý hơn. Năm 1996, cấu trúc đào tạo là 1-1, 7-2,4 (tức là ứng 1 lao động có trình độ cao đẳng, đại học trở lên thì có 1,7 lao động có trình độ trung học chuyên nghiệp và 2,4 lao động có trình độ sơ cấp/học nghề/công nhân kỹ thuật); năm 2000 cấu trúc này là 1-1,2-1,7 trong khi mục tiêu của Nghị quyết Trung ương đề ra là 1-4-10 ("*Thông tin thị trường lao động*",).

d. Phân bố nguồn lực của nước ta.

Nguồn nhân lực nước ta phân bố không đồng đều giữa các lĩnh vực sản xuất, giữa các vùng trong cả nước và các ngành kinh tế quốc dân. Thực tế này ngày càng được điều chỉnh cho phù hợp với thực trạng kinh tế - xã hội nước ta.

Theo ngành.

Về cơ bản, nước ta là một nước nông nghiệp lạc hậu. Chính vì vậy lực lượng lao động chủ yếu tập trung trong các lĩnh vực sản xuất truyền thống là nông - lâm - ngư nghiệp. Tuy nhiên, cùng với sự phát triển của nền kinh tế đất nước, sự phân bố trên sẽ có sự chuyển dịch theo hướng giảm dần lực lượng lao động trong lĩnh vực nông - lâm - ngư nghiệp và tăng dần trong các ngành công nghiệp dịch vụ. Năm 2000 có sự chuyển dịch rõ rệt so với năm 1996 theo hướng: giảm cả về số lượng lao động và tỷ lệ lao động làm việc làm việc trong nhóm ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ. Năm 1996 có 32.601.918 người làm việc trong các ngành nông, lâm, ngư nghiệp, chiếm 69,80% so với tổng số lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế quốc dân nói chung, đến năm 2000 giảm xuống còn 22.669.907 người, chiếm 62,56%, trong khi đó, lao động làm việc trong các ngành công nghiệp và xây dựng tăng từ 3.566.513 người (năm 1996) tăng lên 4.743.795 người (năm 2000) và tỷ lệ so tổng số đã tăng từ 10,55% lên 13,15%; lao động làm việc trong các ngành dịch vụ cũng tăng nhanh cả về số lượng và tỷ lệ: từ 6.643.564 người lên 8.791.950 người và từ 19,65% lên 24,29% (TS. Trương Văn Phúc- thực trạng lực lượng lao động ở Việt Nam giai đoạn 1996-2000 và khả năng giải quyết việc làm giai đoạn 2001-2005).

Theo khu vực.

Cũng giống như các nước đang phát triển khác trên thế giới, lực lượng lao động nước ta hiện nay chủ yếu tập trung ở khu vực nông thôn và rất ít ở khu vực thành thị và ngày càng có xu hướng tăng dần ở khu vực thành thị, giảm dần

ở khu vực nông thôn. Năm 1996, lực lượng lao động khu vực thành thị chỉ chiếm 19,06% tổng lực lượng lao động cả nước, năm 2000 đã tăng lên 22,56%; trong khi tỷ lệ lực lượng lao động ở khu vực nông thôn giảm được từ 80,94% xuống còn 77,44%. Dự báo trong những năm tới, tỷ lệ lao động ở khu vực thành thị còn tiếp tục tăng nhanh hơn cùng với sự phát triển của quá trình đô thị hoá.

Sự phân bố lực lượng đã qua đào tạo từ sơ cấp/học nghề trở lên cũng như từ công nhân kỹ thuật có bằng trở lên chủ yếu tập trung ở khu vực thành thị, đặc biệt là các khu đô thị trọng điểm. Lực lượng lao động ở nông thôn chiếm 77,44% nhưng lao động đã qua đào tạo từ sơ cấp/học nghề trở lên chỉ chiếm 46,26% trong tổng số lao động đã qua đào tạo của cả nước; với lao động có trình độ từ công nhân kỹ thuật có bằng trở lên tỷ lệ này chỉ có 40,96%. Trong tương lai, với sự tác động của nhiều hoạt động của nhà nước cùng với quá trình công nghiệp hoá hiện đại hoá đã qua đào tạo ở khu vực nông thôn sẽ ngày càng tăng cả về quy mô và tỷ trọng so với khu vực thành thị.

e. Lợi thế và thách thức nguồn nhân lực nước ta.

Lợi thế nguồn nhân lực nước ta.

Nước ta có quy mô dân số lớn, xếp thứ 12 trên thế giới; có nguồn lao động rất dồi dào, đặc biệt là nguồn lao động trẻ ở nhóm tuổi từ 16 - 35 (chiếm 65,2% trong dân số), nhóm có ưu thế về sức khoẻ, sức vươn lên, năng động và sáng tạo.

Tỷ lệ dân số biết chữ chiếm khoảng 90%, riêng lực lượng lao động biết chữ chiếm khoảng 97% tổng lực lượng lao động. Ngân sách nhà nước chi cho giáo dục và đào tạo năm 1998 gần đạt 15% và bảo đảm tỷ lệ chi ngân sách nhà nước cho giáo dục, đào tạo là 15% trong giai đoạn 1998 - 2000. Đây là lợi thế rất cơ bản để tiếp thu nhanh khoa học kỹ thuật và công nghệ mới cho tăng

trường kinh tế và phát triển kinh tế - xã hội đất nước; đồng thời tăng sức cạnh tranh của lao động trên thị trường sức lao động trong nước và quốc tế.

Đường lối đổi mới và mở cửa của Đảng đã mở ra khả năng phát triển nền kinh tế đa phần, đa dạng hoá việc làm, thu hút được nhiều lao động, sử dụng tốt hơn năng lực nguồn nhân lực (đặc biệt là sử dụng lao động ở trình độ cao ở các khu công nghiệp, khu chế xuất); đường lối đổi mới đã giải quyết việc làm cho lao động xã hội thông qua phát triển kinh tế hộ gia đình, trang trại, doanh nghiệp nhỏ và vừa, khôi phục và phát triển làng nghề, phố nghề, khu vực phi kết cấu... Lần đầu tiên trong những năm 1996-1998 bình quân mỗi năm tạo thêm chỗ làm việc mới cho khoảng 1,2 đến 1,3 triệu lao động, tương đương với số lao động trẻ mới bước vào tuổi lao động mỗi năm.

Quản lý nhà nước về nguồn nhân lực ngày càng được quan tâm, chính sách phát triển nguồn nhân lực ngày càng được hoàn thiện, đặc biệt là từ năm 1995 đến nay, Bộ luật lao động đầu tiên ở nước ta được ban hành có hiệu lực và đang phát huy trong cuộc sống. Bộ luật lao động điều chỉnh các quan hệ lao động theo một cơ chế mới, dựa trên cơ sở tự do hoá lao động, giải phóng mọi tiềm năng lao động và nâng cao tính năng động xã hội của lao động. Thị trường sức lao động đã hình thành và ngày càng phát triển trở thành một thị trường thống nhất, xoá bỏ hàng rào hành chính, người lao động được tự do di chuyển và hành nghề theo pháp luật và sự hướng dẫn của nhà nước. Tiền công lao động ngày càng phản ánh đúng giá trị và giá cả lao động, có tính đến quan hệ cung cầu lao động trên thị trường sức lao động. Lao động được tự do, được giải phóng tạo ra động lực mới để mọi người lao động, sáng tạo có năng suất cao. Nếu ta tiếp tục có chính sách khuyến khích lao động chất xám và tay nghề tốt hơn, sẽ là yếu tố năng lực nội sinh to lớn phát triển nguồn nhân lực đất nước trong hiện tại cũng như trong tương lai.

Những khó khăn thách thức trong tương lai.

Nền kinh tế thế giới đang chuyển dần sang nền kinh tế tri thức và nước ta cũng đang tiến hành một số bước có thể của nó. Nền kinh tế tri thức có một số đặc trưng nổi bật sẽ đòi hỏi ở nguồn nhân lực tương ứng phải được đào tạo đặc biệt về nội dung và phương pháp mới. Những nét khái quát về nền kinh tế tri thức với các đặc trưng của nó đã đủ nhận thấy sẽ xuất hiện một thị trường lao động hết sức đặc biệt với thách thức mới đối với nguồn nhân lực. Đó là cơ cấu ngành nghề mới do cơ cấu công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, năng lượng và vi điện tử đòi hỏi. Rõ ràng đội ngũ lập trình viên kỹ thuật giỏi; các chuyên gia công nghệ phần mềm ở mọi lĩnh vực và các lao động kỹ thuật sử dụng Internet giỏi là yêu cầu mới của nhân lực trong thị trường lao động mới của nền kinh tế thị trường.

Nguồn nhân lực trong tương lai sẽ phải được coi trọng giáo dục về tư duy sáng tạo, về năng lực tự chủ, tự học hỏi và cần được đào tạo kỹ năng thành thạo, linh hoạt về công nghệ mới; về quản lý mạng và đặc biệt là năng lực về kinh doanh; về tính nhạy cảm với cái mới và sự bền vững trong phát huy bản sắc dân tộc với nền văn hoá vững chắc.

Cũng cần nhấn mạnh đến một vài phương tiện quan trọng của nguồn nhân lực mới trong nền kinh tế thị trường, đó là năng lực sử dụng máy vi tính, năng lực sử dụng ngoại ngữ và năng lực giao tiếp, đó là những phương tiện giúp cho lao động kỹ thuật phát huy với hiệu quả cao không chỉ ở thị trường lao động trong nước mà cả ở thị trường lao động quốc tế.

Dân số trẻ về lâu dài là một thế mạnh, song trước mắt xét về mặt kinh tế, nếu không có một chính sách phù hợp sẽ bất lợi, do bình quân số người phải nuôi dưỡng (trẻ em ăn theo) trên một lao động cao hơn các nước khác, kèm theo đó là những khó khăn về việc làm, giáo dục, y tế và dịch vụ xã hội khác

Tốc độ tăng nguồn lao động còn ở mức cao, đến năm 2000 bình quân mỗi năm tăng nguồn lao động khoảng 2,95%. Thời kỳ 2001 đến 2010, số lao động

cần giải quyết việc làm mới vào khoảng 11-12 triệu người, hầu hết là lao động trẻ, trong khi nguồn lực đầu tư cả trong nước và quốc tế cho phát triển sản xuất rất hạn chế. Theo tính toán, sau năm 2000 trên tổng thể nước ta vẫn dư thừa lao động. Mặt khác tỷ lệ thất nghiệp thành thị hiện nay còn rất lớn và đang có xu hướng tăng lên. Năm 1999 tỷ lệ đó là 6,85%, tăng thêm 0,84% so với năm 1997; đặc biệt là Hà Nội, tỷ lệ đó là 9,09% so tổng lực lượng lao động. Trong nông thôn, tình trạng thiếu việc làm rất nghiêm trọng và cũng đang có xu hướng tăng lên, tỷ lệ sử dụng thời gian lao động trong nông thôn của lực lượng lao động trong độ tuổi, năm 1998 là 71,13%, so với 1997 giảm 2,01% (1997 là 73,14%). Trong khi đó lại thiếu nghiêm trọng lao động kỹ thuật cao. Nhiều lĩnh vực như: lắp ráp ô tô, đóng tàu, dầu khí v.v. phải thuê lao động ở nước ngoài, đó là một mâu thuẫn gay gắt hiện nay.

Chính sách của nhà nước còn thiếu đồng bộ, nhất là chính sách thuế, đất đai, tín dụng v.v. chưa khuyến khích và tạo ra động lực đầy mạnh đầu tư trong nước để phát triển sản xuất, tạo mở việc làm, trong khi nguồn vốn còn trong dân rất lớn, nhưng dân chưa đầu tư vào các ngành chính sản xuất, mà chủ yếu đầu tư vào dịch vụ, buôn bán phi sản xuất. Trong hoạt động mở rộng thị trường, kể cả thị trường nội địa và ngoài nước thì năng lực tổ chức thị trường còn yếu kém; chưa có chính sách khuyến khích tiêu dùng hàng nội để kích thích sản xuất trong nước phát triển, từ đó tạo thêm nhiều chỗ làm việc mới. Tất nhiên hàng trong nước cũng phải nâng chất lượng, mẫu mã và giá cả hợp lý.

Với chủ trương tiếp tục công cuộc đổi mới, đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, nhất là công nghiệp, hoá hiện đại hoá nông thôn, tập trung phát triển các ngành, các lĩnh vực, các sản phẩm có lợi thế. Nâng cao hiệu quả, sức cạnh tranh của nền kinh tế, nước ta phải đối mặt với một thách thức lớn về chất lượng nguồn nhân lực. Tỷ lệ nguồn lao động qua đào tạo rất thấp (năm 1998 tỷ lệ này là 17,8%). Chưa có chính sách phân luồng trong giáo

dục và đào tạo, cơ cấu đào tạo bất hợp lý, tỷ lệ giữa đại học, cao đẳng, trung học và công nhân kỹ thuật là 1-1,6-3,6. Trong khi các nước khác là 1-4-10; giáo dục, đào tạo nặng về bằng cấp, thi cử, xu hướng thương mại hoá trong đào tạo khá phổ biến; đào tạo không gắn với sản xuất và thị trường sức lao động (không gắn với sử dụng); lao động trong nông nghiệp nông thôn hầu như không được đào tạo. Có thể nói điểm yếu cơ bản nhất của giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực nước ta thời gian qua là chưa tạo ra được một đội ngũ có năng lực và có tính năng động xã hội cao, đáp ứng yêu cầu của sản xuất, của thị trường sức lao động.

Với những lợi thế trên, Việt Nam có nhiều cơ hội để tiến tới nền kinh tế tri thức vào những thập kỷ tới của thế kỷ XXI. Tuy nhiên, bước đột phá sẽ phải từ việc đổi mới tư duy và thể chế quốc gia trong điều kiện mới của đất nước và của thế giới, đồng thời tập trung cao vào việc giáo dục đào tạo nguồn nhân lực mới chất lượng cao, phù hợp và đón đầu chiến lược phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam tới những năm 2020.

Nguồn nhân lực Việt Nam hơn bao giờ hết cần được đào tạo để phát triển nội lực với giá trị mới và vượt qua được những thách thức mới của thị trường lao động trong nền kinh tế tri thức tương lai.

2. Một số giải pháp nhằm giải quyết hợp lý vấn đề về nguồn nhân lực.

Nhìn rõ được thực trạng về nguồn nhân lực của nước ta để chúng ta phát huy những điểm mạnh, khắc phục và hạn chế những điểm yếu đồng thời đưa ra được những yêu cầu đối với giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực. Một mặt phải trực tiếp giải quyết vấn đề về chất lượng nguồn nhân lực, về trình độ văn hoá và trình độ chuyên môn kỹ thuật, mặt khác phải giải quyết vấn đề nâng cao thể lực người lao động và phân phối nguồn lao động một cách hợp lý. Trong trình tự giải quyết phải đi tuần tự từ tiếp tục xoá mù chữ, phổ cập tiểu học, trang bị những kiến thức cơ bản, đào tạo nghề từ sơ cấp đến các bậc cao hơn

nhưng phải tạo ra một bộ phận người lao động có chất lượng cao, đặc biệt phải chú trọng đào tạo lao động kỹ thuật, nhằm đáp ứng nhu cầu của những ngành công nghệ mới, các khu công nghiệp và các khu kinh tế mở.

Trước tiên, việc mở rộng quy mô giáo dục đào tạo là rất cần thiết. Nhưng cố gắng mở rộng quy mô giáo dục đào tạo của nước ta vẫn không theo kịp được tốc độ gia tăng dân số. Quy mô mọi ngành, bậc học hiện nay chưa đáp ứng được yêu cầu theo học của mọi lứa tuổi. Nhìn chung số học sinh và số trường lớp ở mọi ngành học từ mẫu giáo, các cấp phổ thông, trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học đều tăng. Các hệ thống trung tâm xúc tiến việc làm, các trung tâm kỹ thuật tổng hợp, hướng nghiệp và nhiều cơ sở dạy nghề bán công, dân lập tự thực được thành lập. Quy mô đào tạo có chuyển biến là nhờ tăng cường hình thức đào tạo ngắn hạn. Riêng đối với quy mô của hệ thống đào tạo nghề này càng bị thu hẹp. Đảng và nhà nước cần có chính sách khuyến khích mở rộng và hỗ trợ cho các trường dạy nghề nhằm thu hút học sinh, sinh viên, khắc phục sự mất cân đối trong cơ cấu ngành học, bậc học của giáo dục đào tạo. Giáo dục mầm non có tầm quan trọng đặc biệt đứng từ góc độ chuẩn bị nền tảng về thể lực và trí lực cho nguồn nhân lực. Giáo dục phổ thông, đặc biệt là giáo dục tiểu học theo kinh nghiệm của các nước đang phát triển, là một trong những yếu tố quan trọng nhất quyết định các cơ hội và tăng trưởng kinh tế. Giáo dục đào tạo chuyên môn nghiệp vụ kỹ thuật ngoài ý nghĩa với tăng trưởng kinh tế còn đặc biệt quan trọng trong việc phát triển, giảm nguy cơ tụt hậu. Tuy nhiên những bất cập giữa những ngành đào tạo, giữa các bậc học đã gây khó khăn không ít cho sự phát triển của nền kinh tế. Một số ngành được học sinh, sinh viên theo học như một phong trào, một số ngành thì rất ít người theo học. Nếu không có sự điều chỉnh kịp thời, Việt Nam sẽ nhanh chóng gặp phải khó khăn về đội ngũ kỹ sư, công nhân kỹ thuật như ở nhiều nước Asean, nhất là ở Thái Lan.

Giáo dục và đào tạo ở thành phố, đồng bằng có điều kiện phát triển hơn ở nông thôn, vùng núi, vùng sâu vùng xa. Vì vậy, việc giáo dục đào tạo con người ở những vùng này rất khó khăn. Để nâng cao trình độ của nguồn nhân lực ở các vùng nông thôn, vùng sâu, vùng xa, miền núi, Nhà nước đã có chính sách cấp học bổng, giảm học phí, ưu tiên các học sinh nghèo vượt khó. Từ đó giúp họ có điều kiện học tập, tìm kiếm việc làm nâng cao mức sống. Chính nhờ những chủ trương đúng đắn này mà những bất hợp lý trong cơ cấu vùng, miền của giáo dục đào tạo nguồn nhân lực được điều chỉnh phần nào.

Yếu tố quan trọng nhất quyết định chất lượng nguồn nhân lực là việc đổi mới mục tiêu, nội dung chương trình và phương pháp đào tạo. Việc hội nhập và cạnh tranh kinh tế đòi hỏi hàng hoá phải đạt tiêu chuẩn quốc tế để tăng khả năng cạnh tranh trên thị trường thế giới, từ đó đòi hỏi phải có trình độ công nghệ cao và khả năng sử dụng tương ứng các công nghệ đó. Ngoài giáo dục đào tạo văn hoá chuyên môn, nghiệp vụ về mặt lý thuyết, cần chú ý điều kiện thực hành, ứng dụng, giáo dục kỹ luật, tác phong lao động công nghiệp, rèn luyện kỹ năng và khả năng thích ứng của nền kinh tế thị trường. Song song với vấn đề giáo dục, đào tạo con người, chúng ta phải quan tâm đến vấn đề dân số, sức khoẻ để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, giảm sức ép đối với quy mô và chất lượng giáo dục,

Trong điều kiện của Việt Nam hiện nay, yêu cầu đa dạng hoá các loại hình đào tạo rất cần thiết để bổ xung, cải thiện hiện trạng nguồn nhân lực nhằm khắc phục những bất hợp lý về việc phân bổ nguồn lực, đồng thời nâng cao hiệu quả đầu tư cho giáo dục đào tạo để phục vụ nhu cầu phát triển. Trong lĩnh vực giáo dục hướng nghiệp, chúng ta cần phải kết hợp một cách khoa học giữa kế hoạch phát triển toàn diện với chính sử dụng sau đào tạo hợp lý để giảm lãng phí về chi phí giáo dục đào tạo của xã hội và của gia đình. Người lao động đào tạo ra được làm việc đúng ngành, đúng nghề đúng khả năng và sở trường của mình.

Ngoài ra, giáo dục hướng nghiệp cũng đòi hỏi phải có công tác dự báo nghề để xác định được xu hướng phát triển và nhu cầu về lao động trong từng giai đoạn. Giáo dục đào tạo chính quy, dài hạn là cơ sở để hình thành nên bộ phận người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao có kỹ năng tiếp cận với khoa học, công nghệ mới hiện đại. Ngoài ra cần mở rộng các loại hình đào tạo ngắn hạn để cải thiện hiện trạng nguồn nhân lực hiện nay và nhanh chóng nâng cao số lao động đã qua đào tạo của ta lên. Hình thức giáo dục tại chức và từ xa cần chú ý hơn đến chất lượng và hiệu quả của giáo dục.

KẾT LUẬN

Trong bất kỳ một xã hội nào, một đất nước nào, vấn đề đào tạo nguồn nhân lực cũng đóng một vai trò cực kỳ quan trọng. Nguồn nhân lực đó được đào tạo một cách có chất lượng tốt, nâng cao trình độ của nguồn nhân lực thì lực lượng sản xuất mới có thể phát triển mạnh được, trình độ lực lượng sản xuất mới có thể nâng cao hơn, bởi lẽ lực lượng sản xuất bao gồm tư liệu sản xuất và con người. Con người là nguồn nhân lực, lực lượng sản xuất phản ánh mối quan hệ, sự tác động kích thích của con người vào tư liệu sản xuất, con người có được đào tạo, được trang bị thì mới có thể có trình độ để sử dụng tư liệu sản xuất một cách hiệu quả. Điều này càng quan trọng càng trở nên cấp thiết khi tư liệu sản xuất ở đây lại là máy móc, công nghệ khoa học kỹ thuật, tư liệu sản xuất này đòi hỏi phải có nguồn nhân lực có đầy đủ trình độ thì mới có thể thực hiện có hiệu quả được. Vấn đề công nghiệp hoá, hiện đại hoá quả thực

là vấn đề không dễ thực hiện được vì thực hiện được vấn đề này có nghĩa là chuyển đổi từ lực lượng sản xuất thấp kém sang một lực lượng sản xuất có trình độ cao, hiện đại. Điều này càng trở nên khó khăn đối với những nước có nền kinh tế kém phát triển thậm chí cả với những nước đang phát triển, những nước có nền kinh tế cơ bản là nông nghiệp, có nguồn vốn ít ỏi và khoa học thấp kém. Nước ta là một nước đang phát triển và cũng đang thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá và những khó khăn kể ở trên nước ta đều có cả, song dựa vào đâu mà Đảng và nhà nước ta đã quyết định thực hiện chiến lược này. Điều đó đã được Đảng và nhà nước ta thông qua thực trạng nguồn nhân lực của nước ta thấy được những thuận lợi và lợi thế mà nước ta hoàn toàn có khả năng thực hiện được sự nghiệp này. Nước ta có dân số lớn, có nguồn lao động dồi dào đặc biệt là lực lượng lao động trẻ ở nhóm tuổi từ 14-35 nhóm có ưu thế về sức khoẻ, sức vươn lên, năng động và sáng tạo. Đường lối đổi mới của Đảng đã mở ra khả năng phát triển nền kinh tế, quản lý nhà nước về nguồn nhân lực ngày càng được quan tâm. Chúng ta có rất nhiều lợi thế khác, bên cạnh đó có hạn chế khó khăn và thách thức, song phân tích được thực trạng Đảng và nhà nước ta đã có giải pháp khắc phục giải quyết hợp lý đảm bảo sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá sẽ đi đến thắng lợi. Điều quan trọng nhất là chúng ta bởi lẽ chúng ta có truyền thống là dân tộc anh hùng, đoàn kết và có lòng yêu nước cao cả, sự thông minh vốn có chắc chắn chúng ta sẽ là một nước phát triển trong tương lai sẽ tạo ra được nguồn lực con người trong sự nghiệp công nghiệp hoá - hiện đại hoá.

TÀI LIỆU THAM KHẢO.

1. Giáo trình kinh tế chính trị học.
2. Văn kiện đại hội Đảng.
3. Nghiên cứu chiến lược phát triển kinh tế xã hội quá độ lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam.
4. Nghiên cứu nghị quyết của Đảng về vấn đề công nghiệp hoá , hiện đại hoá đất nước.
5. Tạp chí *Giáo dục* số **11 (8/ 2001)**
6. Tạp chí *Thông tin kinh tế* số **5,7 –1999 ; số 6 – 2000**
7. Tạp chí *Lao động & Xã hội* số tháng **1/2001**
8. Các sách báo tạp chí.

