

# Lời mở đầu

Một câu hỏi được đặt ra là chất lượng nguồn nhân lực là gì? Trước hết ta cần trả lời câu hỏi thế nào là nguồn nhân lực?

Trong thực tế đã chứng minh rằng :” Sự suy vong hay hưng thịnh của 1 quốc gia, một lãnh thổ phụ thuộc rất lớn vào nguồn nhân lực và đặc biệt là chất lượng của của nguồn nhân lực này. Cũng cần nhấn mạnh nguồn nhân lực có chất mạnh đảm bảo trên tất cả các lĩnh vực hoạt động. Thật vậy, một nhà quản lý yếu kém, quốc gia có thể suy vong; Nhà quản lý doanh nghiệp yếu, doanh nghiệp có thể phá sản; các nhà khoa học công nghệ yếu kém dẫn đến nền kinh tế trì trệ kém phát triển; Người lao động không đủ khả năng, công việc sẽ tồn đọng, thiếu hiệu quả.

Vậy chất lượng nguồn nhân lực được thể hiện ở 2 tiêu chí:

- phẩm chất đạo đức
- và năng lực hoạt động( năng lực tác nghiệp)

Trong 2 tiêu chí trên, tiêu chí thứ 2 dù vất vả mới đạt được nhưng dễ dàng đánh giá và dễ hiệu chỉnh hơn. Còn tiêu chí thứ nhất tuy rất dễ nói nhưng rất khó lường, vì vậy cũng rất khó hiệu chỉnh. Sự khó khăn này nhân lên rất nhiều lần trong nền kinh tế thị trường và Đảng ta là Đảng cầm quyền.

Ngày nay chất lượng nguồn nhân lực là một vấn đề cấp bách và rất quan trọng trong nền kinh tế và đặc biệt là đối với vấn đề tăng trưởng kinh tế Việt Nam.

# 1. Những quan điểm về chính sách phát triển nguồn nhân lực

1.1 Chiến lược phát triển nguồn nhân lực thực chất là phát triển nguồn vốn con người phải được quan tâm từ thời thơ ấu đến lúc trưởng thành và trong suốt cuộc đời của một cá nhân về mặt trí lực, tâm lực, thể lực, các phẩm chất đạo đức, nhân cách công dân, trình độ học vấn, chuyên môn và văn hóa...

1.2 Phát triển nguồn nhân lực phải gắn với nhu cầu lao động kỹ thuật ngoài xã hội của thị trường lao động cả nước, quốc tế cũng như của từng ngành, từng vùng địa lý kinh tế

1.3 Phát triển các hình thức đào tạo kết hợp giữa các trường chuyên nghiệp với các cơ sở sản xuất – dịch vụ, các doanh nghiệp.

1.4 Giáo dục Đại học cần tiếp tục phát triển cả về qui mô và nâng cao chất lượng hiệu quả đào tạo song cần định rõ hai nhu cầu cơ bản: nhu cầu của xã hội về học vấn đại học và nhu cầu của nhà nước, của các tổ chức kinh tế - xã hội về nhân lực lao động kỹ thuật cao cấp

1.5 Phát triển nguồn nhân lực là chính sách quan trọng của nhà nước với việc đề ra các chính sách quản lý nhà nước vĩ mô về nguồn nhân lực, xây dựng các chiến lược và các kế hoạch phát triển nhân lực trong phạm vi cả nước cũng như ở các ngành và các địa phương

1.6 Cơ cấu lại hệ thống đào tạo nhân lực theo hướng đa dạng hóa, phát triển các loại hình đào tạo nhân lực chất lượng cao. Triển khai hệ thống kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực

Quản thật 6 quan điểm nêu ra của chiến lược phát triển là một tổng thể mà óc thể hình dung nó như một con voi khổng lồ. Nhưng tại sao đi vào thực tiễn thường chúng ta chỉ thấy được từng bộ phận của nó. Nếu

đem ráp lại thì ta có một con voi, nhưng lại không có sức mạnh thực sự của một con voi. Có lẽ bài toán nhân lực chưa có lời giải đồng bộ chăng?

## 2. Vai trò đào tạo giáo viên kỹ thuật trong chính sách phát triển nguồn nhân lực

Chất lượng nguồn nhân lực được xem xét đánh giá trên hai tiêu chí: phẩm chất và trình độ năng lực tác nghiệp. Trong đó phẩm chất đạo đức của một người là kết quả của quá trình giáo dục từ lúc ấu thơ đến tuổi trưởng thành và trong quá trình hoạt động nghề nghiệp. Môi trường rèn luyện nhân cách cho mỗi con người bao gồm gia đình, nhà trường và xã hội. Trong thực tế hiện nay, cứ mỗi lần xuất hiện một sự việc thiếu lành mạnh trong lứa tuổi thanh niên, thì từ các gia đình, dư luận xã hội, thậm chí từ các nhà lãnh đạo, các chức trách chỉ đổ dồn vào phê phán, chỉ trích nhà trường, ngành giáo dục. Rất ít thấy có sự chia sẻ trách nhiệm một cách công bằng.

Về thứ hai của chất lượng nguồn nhân lực (năng lực chuyên môn) tuy vẫn là kết quả giáo dục- đào tạo của cả cộng đồng song trách nhiệm lớn có tính chất quyết định thuộc về hệ thống giáo dục – đào tạo nghề từ khâu đào tạo hướng nghiệp ở bậc phổ thông các trường công nhân kỹ thuật, các trường Trung học chuyên nghiệp, các trường Cao đẳng kỹ thuật đến các trường Đại học. Hệ thống này phát triển rất nhanh về qui mô, về hình thức tổ chức quốc tế về lĩnh vực phát triển nghề nghiệp.

Vậy mà, theo nhận định của một chuyên gia về giáo dục thì “chất lượng đào tạo ở các cấp bậc học yếu kém trên nhiều mặt, chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn. Hiệu quả “trong” của đào tạo thấp, thể hiện kết quả học tập và đào tạo thấp, lạc hậu so với trình độ thế giới. Hiệu quả “ngoài” của đào tạo chưa cao. Học sinh tốt nghiệp từ các cơ sở đào tạo còn rất lung túng khi bắt đầu làm việc. Đào tạo và sử dụng chưa ăn khớp, một số đáng kể người tốt nghiệp không làm đúng ngành nghề hoặc không chịu làm việc tại những nơi có nhu cầu. Khả năng thích nghi của người tốt nghiệp với thị trường làm việc yếu kém, thất nghiệp nhiều và các cơ sở sử dụng lao động phải tiếp tục đào tạo thêm”.

Quả là bức tranh thực trạng này không sang sủa và lạc quan như nhiều báo cáo, tổng kết khen thưởng mà ta thường được nghe. Cũng qua bức tranh trên ta phân nào hình dung ra mối quan hệ chằng chịt giữa chủ trương chính sách vĩ mô, người được đào tạo, cơ sở đào tạo và nơi sử dụng lao động(thị trường lao động). Thoạt nghe chúng ta hình dung đây là mối quan hệ hàng hóa thị trường vì nó có hẳn nơi đặt hàng, nơi triển khai thực hiện(đào tạo), sản phẩm làm ra(người tốt nghiệp) và nơi sử dụng(các doanh nghiệp,liên doanh)... Liệu đã có cơ quan nào,cấp nào qui định tính pháp luật cho mối quan hệ này chưa? Trong mối quan hệ hữu cơ, không thể thiếu nhưng lại mang tính tự phát hiện nay thì thực trạng trên cũng là điều dễ hiểu.

Trước bức tranh yếu kém đó, trong phạm vi là một bộ phận cấu thành hệ thống các yếu tố chi phối chất lượng nguồn nhân lực – là cơ sở đào tạo, ta cần xác định xem cần phải đi từ mâu chốt nào để cơ sở đào tạo đóng góp tích cực nhất vào sự phát triển nguồn nhân lực.

Hiện nay ta đang thực hiện chủ trương xã hội hóa giáo dục. Nhiều người quan niệm mâu chốt của chủ trương này là cá nhân(gia đình) tự đóng tiền học để học vì vậy họ không mắc nợ ai cả, họ thuê người phục vụ cho họ theo cơ chế thị trường . Đồng thời trong đổi mới dạy và học, ta chủ trương chuyển trung tâm dạy và học từ người thầy sang người trò- lấy người học làm trung tâm. Điều này liệu có giống suy nghĩ: Khách hàng là thượng đế trong cơ chế thị trường?

Nhiều sự việc ngang trái ngoài xã hội và trong nhà trường buộc ta phải suy nghĩ, phải điều chỉnh cả tư duy lẫn hoạt động.

### **Chất lượng nguồn nhân lực – những vấn đề từ thực tiễn**

Nước ta có nguồn lao động dồi dào, chiếm trên 54% dân số cả nước, với 46,6 triệu lao động. Tuy nhiên, có đến gần 80% người lao động trong độ tuổi từ 20- 24 khi tham gia thị trường lao động chưa được đào tạo nghề, hoặc được đào tạo thì còn hạn chế về kỹ năng nghề nghiệp

Chất lượng lao động của nước ta tiếp tục thấp, cơ cấu lao động tiếp tục bất hợp lý ngay từ khi đào tạo khiến thị trường lao động tiếp tục phải tiếp nhận một nguồn nhân lực không đạt yêu cầu. Đây là thực tế đòi hỏi có giải pháp hữu hiệu để giải quyết.

Chiến lược phát triển giáo dục quốc gia 2001-2010 đã khẳng định “ưu tiên nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực, đặc biệt chú trọng nhân lực khoa học trình độ cao, cán bộ quản lý, kinh doanh giỏi và công nhân kỹ thuật lành nghề trực tiếp góp phần nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế...”.

Thế nhưng, đến nay chất lượng lao động của nước ta tiếp tục thấp, cơ cấu lao động tiếp tục bất hợp lý ngay từ khi đào tạo khiến thị trường lao động tiếp tục phải tiếp nhận một nguồn nhân lực không đạt yêu cầu. Đây là thực tế đòi hỏi có giải pháp hữu hiệu để giải quyết.

Nước ta có nguồn lao động dồi dào, chiếm trên 54% dân số cả nước, với 46,6 triệu lao động. Tuy nhiên, có đến gần 80% người lao động trong độ tuổi từ 20- 24 khi tham gia thị trường lao động chưa được đào tạo nghề, hoặc được đào tạo thì còn hạn chế về kỹ năng nghề nghiệp. Các yếu tố như thể lực, trí lực, tác phong công nghiệp, ý thức kỷ luật của người lao động cũng còn nhiều vấn đề đáng bàn...

Thực tế này làm giảm khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp, nhất là những ngành công nghiệp kỹ thuật cao, như cơ khí, điện tử... Ông Trần Quang Hùng-Tổng thư ký Hiệp hội doanh nghiệp điện tử Việt Nam cho rằng: Chúng ta cần phải thay đổi toàn bộ hình thức đào tạo công nhân và kỹ sư. Hiện nay, chúng ta có nhiều thợ, nhiều kỹ sư, nhưng kỹ sư giỏi và thợ

lành nghề ít vì vậy mà chúng ta chỉ có thể gia công. Kỹ sư của chúng ta mới quen làm việc theo công nghệ, mẫu mã của nước ngoài. Còn tự mình thiết kế sản phẩm, hoặc sáng tạo ra mẫu mã mới còn rất ít. Đây là thực tế đã kéo dài nhiều năm nay nhưng chưa có giải pháp khắc phục.

Thực tế thiếu lao động chất lượng cao không chỉ là vấn đề của ngành điện tử, mà còn là tình trạng chung của nhiều ngành khác như theo thống kê của Hiệp hội Dệt may TPHCM, nhu cầu của các doanh nghiệp dệt may hiện đang cần khoảng 40.000 lao động điều hành sản xuất ở các chức danh giám đốc, quản đốc, quản lý chất lượng, thiết kế... nhưng không tìm đâu ra. Ở ngành tin học cũng trong tình trạng tương tự khi ngành cần ngay khoảng 25.000 chuyên gia phần mềm và lập trình viên, nhưng hiện nay, hệ thống đại học chỉ có thể cung cấp 5.000 chuyên gia công nghệ thông tin mỗi năm vào làm việc ngành phần mềm.

Doanh nghiệp “tìm không ra” nhưng nhân lực từ các trường đào tạo lại thừa. Theo Sở Lao động – Thương binh và Xã hội TPHCM, số lao động tốt nghiệp ĐH chưa xin được việc làm hiện tại vào khoảng 8.000 đến 10.000 người, nhưng số sinh viên ra trường đáp ứng được việc làm cho các doanh nghiệp chỉ chiếm khoảng 25%, số còn lại phải làm công việc trái ngành nghề đã học hoặc phải chờ việc.

Chất lượng đào tạo chưa đạt yêu cầu, cơ cấu lao động tiếp tục bất hợp lý chính là “điều kiện” khiến cho thị trường lao động luôn ở tình trạng thừa mà... thiếu. Chính vì vậy, để góp phần khắc phục tình trạng này, một trong những yêu cầu cơ bản đặt ra là bên cạnh việc nâng cao chất lượng đào tạo ở khu vực đại học, cũng cần có quy hoạch chi tiết và phát triển mạng lưới các trường dạy nghề, đảm bảo đồng bộ về quy mô, cơ cấu ngành nghề và cấp trình độ đào tạo với quy hoạch phát triển các ngành, lĩnh vực, sản phẩm, doanh nghiệp...

Ông Nguyễn Tiến Dũng- Tổng cục trưởng Tổng cục dạy nghề cho rằng: “Để thực hiện chỉ tiêu Chính phủ đặt ra là nâng tổng số lao động qua đào tạo đến năm 2010 là 50%, trong đó dạy nghề là 30% thì phải có các giải pháp hết sức căn bản. Đặc biệt quan tâm đến chất lượng, kiên quyết chuyển đào tạo từ hướng cung sang hướng cầu; đẩy mạnh dạy nghề thường xuyên, thực hiện triển khai dạy nghề thường xuyên và tăng cường công tác quản lý Nhà nước với đào tạo nghề tại doanh nghiệp và tại nơi làm việc.”

Hiện nay, thị trường lao động của nước ta phát triển tập trung chủ yếu ở các tỉnh, thành phố lớn, nơi có các khu công nghiệp, khu chế xuất, và ở 3 vùng kinh tế trọng điểm. Nhiều địa phương khác thì thị trường lao động còn ở mức sơ khai; quy hoạch, kế hoạch phát triển ngành của các địa phương chưa có sự gắn kết với kế hoạch sử dụng lao động.

Đặc biệt, quy hoạch các khu công nghiệp, khu đô thị của nhiều địa phương chưa gắn với tạo việc làm ổn định cho người lao động. Giải pháp khắc phục tình trạng này, theo ông Nguyễn Đại Đồng - Vụ trưởng Vụ lao động việc làm – Bộ Lao động thương binh xã hội, các địa phương cần có sự hoàn thiện về cơ chế chính sách liên quan đến thị trường lao động.

Hiện nay, Bộ Lao động thương binh và xã hội đang được Chính phủ giao nhiệm vụ chuẩn bị đề án về phát triển thị trường lao động để thị trường lao động phát triển phù hợp với quy luật thị trường nói chung và thị trường lao động nói riêng.

Bài toán chất lượng nguồn nhân lực, hay nói cách khác, nghịch lý “cung thừa” “cầu thiếu”, đã được đề cập nhiều trong các diễn đàn. Tuy nhiên, cho đến nay vẫn chưa có giải pháp hữu hiệu. Chúng tôi cho rằng, để nguồn nhân lực đáp ứng tốt hơn nhu cầu của nền kinh tế, tránh tình trạng thiếu nhân lực có chất lượng, nhà trường và doanh nghiệp cần có sự “bắt tay chặt chẽ” ngay từ khâu đào tạo nhân lực. Khi đó, nhà trường sẽ có kế hoạch đào tạo đúng với nhu cầu của thị trường. Còn doanh nghiệp chủ động hơn về nguồn nhân lực cho phát triển sản xuất, từ đó nâng cao khả năng cạnh tranh.

Theo VOV

### Chất lượng nguồn nhân lực quá yếu

Theo Diễn đàn kinh tế thế giới, năm 2005, chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam xếp thứ 53 trong số 59 quốc gia được khảo sát. Cơ cấu nguồn nhân lực tỉ lệ đại học (cử nhân, bác sĩ, kỹ sư)/trung học chuyên nghiệp/công nhân kỹ thuật trung bình ở nước ta (1:1,16: 0,92 ); còn trung bình của thế giới (1:4:10), như vậy nước ta nghiêng tỉ lệ thầy nhiều hơn thợ quá lớn.

Chưa đáp ứng chuẩn mực đào tạo

Theo thống kê của Bộ GDĐT, có 63% tổng số sinh viên tốt nghiệp ra trường không có việc làm. Trong số 37% sinh viên có việc làm, thì cũng không đáp ứng được công việc, không ít công ty phải mất 1-2 năm đào tạo lại. Bằng cấp đào tạo chưa được thị trường lao động quốc tế thừa nhận, tốt nghiệp đại học ở Việt Nam chưa hẳn ở nước ngoài đã được trả lương theo văn bằng.

Năm 2007, số SV tốt nghiệp ĐH là 161.411. Theo ước tính, mỗi tấm bằng ĐH người dân bỏ ra 40 triệu đồng, còn Nhà nước đầu tư khoảng 30 triệu đồng. Như vậy, với tỉ lệ 63% sinh viên ra trường chưa có việc làm, có thể làm một phép tính để thấy kinh phí đã đầu tư rồi sinh viên vẫn thất nghiệp (161.411 SV x 63% x 70 triệu). Chỉ tính riêng năm nay ít nhất là 7.117 tỉ đồng (trong đó, 4.067 tỉ đồng của dân, còn là 3.050 tỉ đồng của Nhà nước).

Hiện ta có 1.540.201 SV đại học và cao đẳng, so với dân số nước ta, tỉ lệ trung bình ở nước ta là 181 SV/vạn dân, SV dự kiến tăng tuyển sinh 10%, và đến 2020 sẽ có 600 trường ĐH&CD, gấp 2 lần số trường đã có hiện nay,



mỗi huyện thị trung bình có 1 trường. Tỷ lệ ở thế giới là 100 SV/vạn dân, Trung Quốc là 140 SV/vạn dân. Thu nhập bình quân đầu người của Trung Quốc gấp 2 lần thu nhập ở Việt Nam.

Kinh tế, theo lịch sử, sẽ quyết định quy mô giáo dục. Năm nay Nhà nước dự kiến chi 4.000 tỉ đồng cho vay để học tập. Để duy trì quỹ vay này hoạt động thường xuyên, theo chuyên gia, con số này không phải là 4.000 tỉ đồng, mà phải là 15.000 tỉ đồng.

Bất cập của hệ thống giáo dục chưa đáp ứng được chuẩn mực đào tạo trong ngoài nước. Rõ ràng, chúng ta đang ở trong vòng luẩn quẩn nghèo đói và lãng phí. Đào tạo không sử dụng được, thì sự lãng phí không thể đong đếm được, vì ngoài tiền của là thời gian, sức trẻ...?

Những bất cập về cơ cấu và chất lượng

Sự bất cập về cơ cấu và chất lượng nguồn nhân lực có nhiều, nhưng xin nêu ba nguyên nhân chính.

Bậc đại học là bậc tự học. Muốn đào tạo có chất lượng, điều kiện tối thiểu phải có đầy đủ SGK và giáo trình (gọi chung là sách), theo một chương trình đào tạo chuẩn mực ổn định. Hiện nay bậc phổ thông bội thực sách, còn ở bậc đại học đôi sách phải học chạy triền miên.

Có lẽ vì lượng sách phổ thông in ấn hàng triệu bản, thu lãi cả triệu USD/môn học, thì bộ quản chặt, còn sách in hàng nghìn bản ở ĐH không mang lợi thì để các trường tự lo? Chương trình đào tạo được chỉ đạo trước đây sao chép chương trình của Đại học Chiềng Mai - Thái Lan, và hàng vạn cuộc họp được tổ chức suốt 20 năm qua, nhưng kết quả vẫn còn ở phía trước?

Gần đây lại chỉ đạo "nhập khẩu" chương trình đào tạo của các nước tiên tiến với vốn vay hàng triệu USD từ nước ngoài. Một việc làm thật lạ với các nước, và chưa từng có tiền lệ, kể cả thời điểm sau hoà bình lập lại năm 1955, khi các trường ĐH mới được thành lập.

Về tổ chức, ngoài tiêu chuẩn "xếp hàng", từ năm 1987 đến nay, lãnh đạo ngành giáo dục còn có tiêu chí mới để chọn người, với danh nghĩa "dân chủ hoá" nhà trường bằng việc phổ thông đầu phiếu. Trong đó giáo sư và nhân viên có giá trị phiếu ngang nhau để cử vào các vị trí quản lý các cơ sở đào

tạo, từ chủ nhiệm bộ môn đến hiệu trưởng. Người ứng cử là 51 tuổi đối với nữ, 55 tuổi đối với nam là tiêu chí bắt thành văn trong ngành để chọn vào vị trí quản lý.

Việc loại bỏ một nhà giáo, nhà khoa học có uy tín khỏi danh sách ứng cử viên hiệu trưởng ở các trường đại học lớn của nước ta, thật dễ dàng, chỉ cần kéo dài thời gian lấy phiếu tín nhiệm khoảng 2 tháng cho quá tuổi là xong.

Việc bổ nhiệm Giám đốc ĐHQG cũng vậy, yêu cầu phải có hàm "thứ trưởng", chứ đâu phải tài năng và học thuật. ĐHQG sau hơn 10 năm thành lập, vẫn thua kém ĐHTH Chulalongkon - Thái Lan 50 bậc! Thực tế, sau 20 năm, không ít các sở đào tạo, bộ máy quản lý được thiết lập những quy trình khó hiểu, "chẳng giống ai", nên tạo ra những bộ máy hoạt động kém hiệu quả.

Việc "thầy nhiều hơn thợ" bắt nguồn từ việc xoá bỏ Tổng cục Dạy nghề khi nhập vào Bộ ĐH-THCN năm 1987. Hệ thống giáo dục quốc dân vào năm 1993 đã bị biến dạng, hệ thống này được ví như cái kiềng hai chân, không thể liên thông được. Tại Trung Quốc, sau THCS, gần 60% HS vào trường nghề, chỉ hơn 40% vào THPT và học lên ĐH, ở Đài Loan 66% học nghề, 34% học tiếp.

Thụy Sĩ là một nước giàu có, nhưng tỉ lệ vẫn giữ 1 thầy 4 thợ. Sự phân luồng ở đây 18% HS vào ĐH, 82% HS đi học nghề. Họ có 10 trường ĐH, nhưng có 72 trường dạy nghề. Dự kiến từ nay đến 2020 sẽ có 450 SV/vạn dân. Thiếu giảng viên đại học, lại có ngay một "chiến lược" ngẫu hứng 10 năm tới đào tạo 20.000 tiến sĩ!

MAI ĐÌNH

### **Quyết định sự tăng trưởng bền vững: Nguồn nhân lực - yếu tố hàng đầu**

Theo đánh giá của các chuyên gia về lao động, trong xu thế toàn cầu hoá, nền kinh tế dựa chủ yếu vào tri thức sẽ tạo ra nhiều cơ hội phát triển cho các quốc gia, như duy trì tốc độ tăng trưởng cao, sử dụng hiệu quả mọi nguồn lực, giải quyết tốt hơn các vấn đề xã hội, cải thiện đời sống người lao động.

Và trong cuộc cạnh tranh ngày càng khốc liệt, ưu thế sẽ luôn nghiêng về các quốc gia có nguồn nhân lực chất lượng cao, môi trường pháp lý thuận lợi cho đầu tư và một xã hội ổn định.

Trong xã hội hiện đại, sự phát triển của một quốc gia phụ thuộc vào nguồn lực trí tuệ và tay nghề của con người, nguồn nhân lực là chủ yếu, thay vì dựa vào nguồn tài nguyên, vốn vật chất như trước đây. Thậm chí, các lý thuyết về tăng trưởng kinh tế gần đây cũng đã chỉ ra rằng, động lực quan trọng nhất của sự tăng trưởng kinh tế bền vững chính là yếu tố con người - nguồn nhân lực. Nhưng con người phải được đầu tư phát triển, tạo lập kỹ năng, kiến thức, tay nghề, kinh nghiệm, năng lực sáng tạo để trở thành "nguồn vốn - vốn con người, vốn nhân lực".

Nhìn vào thực tế, nguồn nhân lực của ta rất dồi dào, lên đến hơn 45 triệu lao động với đầy đủ các ưu thế như cần cù, khéo léo, thông minh. Tuy nhiên, hiện nay, tỷ lệ lao động qua đào tạo, nhất là qua đào tạo nghề còn thấp, chỉ bằng 1/3 các nước và các nền kinh tế công nghiệp mới. Trong số lao động đã qua đào tạo nghề, chỉ có khoảng 25% là được đào tạo dài hạn, trình độ cao, số còn lại kỹ năng, tay nghề yếu. Cũng vì thế, khi con bão tài chính bùng phát trên phạm vi toàn cầu, hàng loạt doanh nghiệp phải thu hẹp sản xuất, cắt giảm lao động, khiến người lao động nhiều nơi lao đao, hoang mang. Tuy nhiên, đây không phải là lý do chính để doanh nghiệp giảm lao động.

**Ông Nguyễn Trung Chính**, Giám đốc Trung tâm Giới thiệu việc làm **Hà Nội** và bà **Nguyễn Thị Hải Vân**, Cục phó **Cục Việc làm**, **Bộ LĐ-TB&XH** cho rằng, bên cạnh nhiều doanh nghiệp phải cắt giảm lao động cũng có không ít doanh nghiệp đang tuyển dụng nhiều lao động. Cụ thể như khu vực **TP Hồ Chí Minh**, khu vực **Hà Nội**, có doanh nghiệp đến thời điểm cận Tết vẫn cần tuyển dụng hàng nghìn công nhân.

Nói như vậy không có nghĩa là cuộc suy thoái tài chính toàn cầu không ảnh hưởng đến người lao động trong nước. Nhưng vấn đề ở chỗ, vẫn còn rất nhiều doanh nghiệp đang cần lao động, nhất là những lao động ở trình độ cao, lao động được đào tạo và có kỹ năng nghề. Đối với những lao động có trình độ, được đào tạo bài bản, việc di chuyển từ doanh nghiệp này sang doanh nghiệp khác sẽ bớt khó khăn hơn.

Để giải quyết những vấn đề đó, **Bộ LĐ-TB&XH** đã đưa ra nhiều giải pháp. Theo **Bộ** trưởng **Bộ LĐ-TB&XH Nguyễn Thị Kim Ngân**, để từng bước nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, trong thời gian tới, bộ sẽ thực hiện nhiều biện pháp như: tăng quy mô đào tạo và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là nâng cao chất lượng và thay đổi cơ cấu dạy nghề theo yêu cầu của thị trường lao động; tạo nhiều việc làm, đi đôi với nâng cao chất lượng việc làm, tăng năng suất lao động, tăng thu nhập cho người lao động. Bên cạnh đó, các cơ quan chức năng sẽ chú ý phát triển thị trường lao động trên phạm vi cả nước trên cơ sở tăng lao động làm công ăn lương có tay nghề, trình độ chuyên môn kỹ thuật cao làm việc trong các thành phần kinh tế, các ngành kinh tế, nhất là khu vực kinh tế ngoài quốc doanh, ngành dịch vụ... sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực, tạo động lực mới thông qua cải cách căn bản chính sách tiền lương. Cũng theo bà Ngân, để phát huy tiềm năng nguồn nhân lực **Việt Nam**, vấn đề quan trọng là phải tạo ra động lực mới thông qua chính sách tiền lương và chế độ đãi ngộ lao động. Chính sách đó phải là một chính sách phân phối theo lao động, theo tài năng; phải thực hiện sự công bằng trong phân phối và khuyến khích, tôn vinh lao động sáng tạo, trọng dụng nhân tài, phát triển nhân lực.

Hàng loạt kế hoạch, chính sách đã được vạch ra. Thực hiện tốt được những đường hướng này, chắc chắn không chỉ chất lượng nguồn nhân lực được nâng cao, đời sống người lao động được bảo đảm, mà quan trọng nhất, đây còn là nhân tố quyết định cho sự phát triển và ổn định nền kinh tế của đất nước.

### ***Các vấn đề tăng trưởng kinh tế Việt Nam***

Kinh tế Việt Nam liên tục tăng trưởng cao trong những năm qua nhưng có một số tồn tại trong nền kinh tế có thể làm giảm tốc độ tăng trưởng trong dài hạn. Trong giai đoạn hiện nay tăng trưởng kinh tế Việt Nam phụ thuộc nhiều vào sự phục hồi của kinh tế thế giới và những giải pháp của chính phủ.

Sau khi cải cách kinh tế, Việt Nam đã đạt được những bước tăng trưởng vượt bậc, kim ngạch xuất nhập khẩu đã tăng lên một cách nhanh chóng. Việt Nam cũng thu hút được nhiều quan tâm của các nhà đầu tư nước ngoài, được thể hiện qua dòng vốn FDI và FPI chảy vào ngày càng lớn.

Ngày 11/01/2007, Việt Nam chính thức gia nhập WTO. Sự kiện này đánh dấu một bước ngoặt lớn trên con đường phát triển kinh tế của Việt Nam. Gia nhập WTO không chỉ giúp kinh tế Việt Nam có điều kiện hội nhập, được hưởng những chính sách thương mại có lợi mà đây còn là một động lực để nâng cao khả năng cạnh tranh của nền kinh tế. Tuy vậy, gia nhập WTO cũng là một thách thức thực sự khi những yếu kém trong nền kinh tế vẫn chưa được khắc phục. Chất lượng tăng trưởng thấp, cơ sở hạ tầng yếu kém, thể chế pháp luật còn nhiều hạn chế, chất lượng nguồn nhân lực chưa cao. Đây chính là những hạn chế mà Việt Nam phải vượt qua để duy trì được một tốc độ tăng cao và đưa đất nước thoát khỏi nhóm nước nghèo như hiện nay.

Bài viết của chúng tôi đánh giá một số vấn đề trong tăng trưởng kinh tế của Việt Nam. Đề từ đó đưa ra xu hướng về tăng trưởng kinh tế Việt Nam trong tương lai.

## 1. Bối cảnh kinh tế thế giới

Trong những năm gần đây kinh tế thế giới đã đạt được tốc độ tăng trưởng ấn tượng. Những nền kinh tế mới nổi như Ấn Độ, Trung Quốc có tốc độ tăng trưởng cao. Sự phát triển công nghệ thông tin, thương mại và dịch chuyển dòng vốn các quốc gia trở nên gần gũi và phụ thuộc lẫn nhau hơn.

Năm 2008, khủng hoảng tài chính từ Mỹ đã nhanh chóng lan rộng và gây ra ảnh hưởng nặng nề trên quy mô toàn cầu. Tăng trưởng sụt giảm, thậm chí nhiều nền kinh tế rơi vào suy thoái, hệ thống tài chính rối loạn. Các quốc gia và tổ chức như IMF, WB... không ngừng nỗ lực thực hiện nhiều biện pháp để đối phó song triển vọng kinh tế toàn cầu cho đến nay vẫn không mấy sáng sủa. Theo dự báo của các chuyên gia và tổ chức, kinh tế thế giới còn tiếp tục đối mặt với nhiều khó khăn, khả năng phục hồi có thể chỉ bắt đầu từ cuối năm 2009. Hậu quả của cuộc suy thoái hiện nay sẽ còn kéo dài trong nhiều năm sắp tới.

Trong bối cảnh như vậy, kinh tế Việt Nam sẽ chịu tác động rất lớn do xuất nhập khẩu, vốn đầu tư nước ngoài và kiều hối suy giảm. Các doanh nghiệp sản xuất trong nước sẽ chịu sự cạnh tranh khốc liệt của hàng ngoại nhập. Sự ảnh hưởng này còn tăng thêm do kinh tế Việt Nam tồn tại một số yếu kém nên khó có những thay đổi kịp thời để thích nghi với tình hình mới.

Bảng 1: Dự báo tăng trưởng kinh tế của WB tháng 11 năm 2008

Country Name	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009f	2010f
<b>Thế giới</b>	1.86	2.65	4.18	3.49	3.93	3.77	2.50	0.90	3.00
<b>Khu vực EURO</b>	0.88	0.79	2.06	1.50	2.74	2.65	1.10	(0.60)	1.60
<b>Hoa Kỳ</b>	1.61	2.52	3.92	3.23	2.90	2.20	1.40	(0.50)	2.00
Nhật Bản	0.26	1.41	2.74	1.91	2.20	2.10	0.50	(0.10)	1.50
Trung Quốc	9.10	10.00	10.10	10.40	11.60	11.90	9.20	7.50	8.50
Ấn Độ	3.77	8.37	8.28	9.24	9.69	9.03	7.00	6.20	8.00
Hàn Quốc	6.97	3.10	4.73	4.20	5.13	4.97	2.70	(0.60)	4.30
Indonesia	4.50	4.78	5.03	5.69	5.51	6.32	6.10	3.80	5.00
Malaysia	4.15	5.69	6.80	5.00	5.90	5.70	5.50	2.80	5.60
Philippines	4.45	4.93	6.38	4.87	5.45	7.33	3.90	2.00	4.20
Thái Lan	5.32	7.14	6.34	4.53	5.11	4.75	3.50	0.60	4.00
<b>Việt Nam</b>	<b>7.08</b>	<b>7.34</b>	<b>7.79</b>	<b>8.44</b>	<b>8.17</b>	<b>8.48</b>	<b>6.20</b>	<b>5.40</b>	<b>6.00</b>

Nguồn: WB

(Cuối năm 2008 dự báo của WB còn khá lạc quan về tăng trưởng kinh tế thế giới. Dự báo mới nhất của WB vào tháng 4/2009 đã hạ mức dự báo tăng

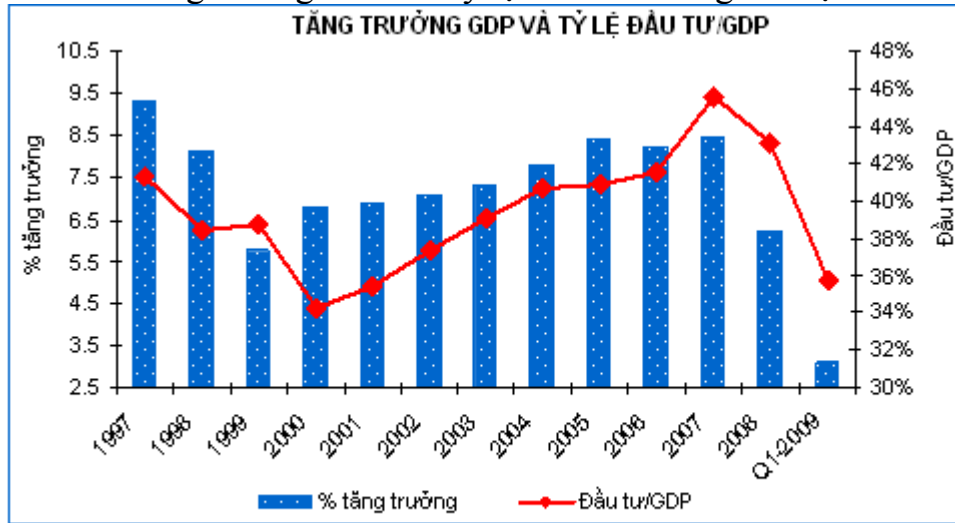
trưởng của các quốc gia. Kinh tế thế giới giảm khoảng 1.7%, các nước phát triển giảm 3%, tăng trưởng của Trung Quốc chỉ còn 6.5%, các nước Đông Nam Á, Singapore, Malaysia, Thái Lan tăng trưởng âm).

## 2. Tăng trưởng kinh tế Việt Nam trong thời gian qua

Tăng trưởng GDP trung bình trong giai đoạn 2000 - 2007 đạt 7.6% [1]. Năm 2007, tăng trưởng 8.48%, đây cũng là mức tăng cao nhất từ sau khủng hoảng tài chính châu Á năm 1997. So với các nước trong khu vực và trên thế giới, tăng trưởng kinh tế của Việt Nam những năm gần đây khá ấn tượng. Dù đạt được tốc độ tăng trưởng cao nhưng đây không phải là một hiện tượng thần kỳ vì theo tính toán của các nhà kinh tế thì tăng trưởng của Việt Nam đang ở dưới mức tiềm năng.

Năm 2008, chịu ảnh hưởng từ bất ổn kinh tế vĩ mô và khủng hoảng tài chính thế giới, tăng trưởng GDP chỉ đạt 6.19% [2]. Tốc độ tăng trưởng này thấp hơn nhiều so với năm 2007 và mục tiêu đã đề ra của chính phủ. Nhóm ngành có tốc độ tăng trưởng giảm nhiều nhất là công nghiệp và xây dựng. Năm 2008, tăng trưởng của công nghiệp và xây dựng chỉ khoảng 6.33%, trong khi đó năm 2007 là 10.6%. Ngành xây dựng có mức suy giảm mạnh nhất từ mức 12.01% năm 2007 xuống 0.02% năm 2008. Nhóm ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản năm 2008 tăng trưởng 3.79%, không biến động nhiều so với tỷ lệ 3.4% của năm 2007. Quý 1 năm 2009 tăng trưởng GDP đạt 3.1%, thấp hơn nhiều so với năm 2008 và những năm trước đó. Tăng trưởng công nghiệp chỉ còn 1.5%, dịch vụ 5.4%, nông, lâm nghiệp và thủy sản tăng 0.4%. Điều này báo trước một năm 2009 là năm khó khăn với kinh tế Việt Nam.

Hình 1: Tăng trưởng GDP và tỷ lệ đầu tư/GDP giai đoạn 1997 – Q1/2009



Nguồn: TCTK

- Chất lượng tăng trưởng thấp thể hiện qua tăng trưởng nhân tố

Để xem xét chất lượng tăng trưởng ngoài phương pháp đánh giá dựa vào hệ số ICOR, chất lượng tăng trưởng còn được đánh giá thông qua đóng góp của các nhân tố cho tăng trưởng.

Theo lý thuyết về tăng trưởng, phương trình tăng trưởng Cobb-Douglas có 3 nhân tố đóng góp vào tăng trưởng đó là vốn (K), lao động (L), TFP [5] (cải thiện công nghệ, năng suất lao động, hiệu quả sử dụng vốn). Nếu yếu tố TFP càng cao thì được xem như chất lượng tăng trưởng càng cao. Bảng 5 cho thấy mặc dù yếu tố cải thiện công nghệ ngày càng chiếm tỷ lệ lớn trong đóng góp vào tăng trưởng nhưng vẫn còn chiếm một tỷ lệ nhỏ. So sánh với các quốc gia khác, chẳng hạn tỷ trọng TFP thời kỳ 1980 – 2000 Hàn Quốc là 39.96%, Ấn Độ là 40.78%, yếu tố đóng góp cho tăng trưởng TFP của Việt Nam cũng thấp hơn hầu hết các nước trong khu vực Đông Nam Á. Điều này cho thấy mức độ đóng góp của cải thiện công nghệ và tăng năng suất lao động cho tăng trưởng của Việt Nam vẫn còn thấp. Tăng trưởng kinh tế của Việt Nam phần lớn phụ thuộc vào tăng vốn đầu tư và tăng số



lượng lao động.

Bảng 5: Đóng góp một số nhân tố vào tăng trưởng kinh tế

Nhân tố	1993 - 1997	1998 - 2002	2003-2004
Vốn đầu tư	69.30%	57.50%	52.70%
Lao động	15.90%	20.00%	19.10%
TFP	14.80%	22.50%	28.20%

Nguồn: TBKTVN

### 3.Nguyên nhân làm cho chất lượng tăng trưởng không cao

Trên đây chúng ta vừa xem xét hai yếu tố cho thấy chất lượng tăng trưởng của Việt Nam còn thấp. Có rất nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng này như :

- Đầu tư khu vực nhà nước hiệu quả thấp
- Phát triển ngành và các khu vực chưa hợp lý
- Cơ sở hạ tầng chưa đáp ứng được nhu cầu

#### Chất lượng nguồn nhân lực, hiệu quả nghiên cứu và ứng dụng khoa học chưa cao

Chất lượng nhân lực không cao và chậm áp dụng các tiến bộ khoa học công nghệ khiến cho năng suất lao động thấp, sức cạnh tranh của hàng hóa kém, giá trị gia tăng của các sản phẩm chưa cao.

Nguồn nhân lực giá rẻ không còn được xem là lợi thế cạnh tranh của Việt Nam. Chất lượng nguồn nhân lực thấp trở thành một rào cản phát triển kinh tế. Số người lao động qua đào tạo đang chiếm một tỷ lệ thấp, chất lượng cũng chưa đáp ứng được những công việc đòi hỏi kiến thức và kỹ năng. Đào tạo đại học và nghề chưa theo sát với nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp. Vì vậy, vấn đề nhân lực là một trở ngại lớn đối với nhiều doanh nghiệp nước ngoài muốn đầu tư vào Việt Nam.

Chất lượng công trình nghiên cứu ứng dụng còn thấp và số lượng lại ít. Hàng năm, ngân sách nhà nước sử dụng một phần không nhỏ cho nghiên cứu phát triển nhưng hiệu quả thu được rất khiêm tốn.

Chi phí nghiên cứu nhiều dự án của nhà nước lên đến hàng tỷ đồng nhưng tính thực tiễn thấp. Nhiều dự án báo cáo xong nhưng không được triển khai

ứng dụng mà “xếp vào tủ”. Nghiên cứu ở các trường đại học dừng lại ở mức độ thử nghiệm, thiếu tính ứng dụng. Những công trình được công bố ở nước ngoài và được quốc tế công nhận chiếm một tỷ lệ rất nhỏ. Doanh nghiệp trong nước chưa quan tâm nhiều đến nghiên cứu phát triển và ứng dụng những tiến bộ về khoa học công nghệ, nâng cao năng suất lao động.