

## LỜI NÓI ĐẦU

**N**guồn nhân lực là một trong những nguồn lực quan trọng của quá trình đầu tư phát triển của xã hội. Tuy nhiên nguồn lực này lại đặc biệt hơn các nguồn lực khác ở chỗ, đây là nguồn lực tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội nhưng cũng lại chính là đối tượng tiêu dùng những sản phẩm đó. Hơn nữa, tài nguyên con người là nhân tố cần có cách quản lý và khai thác khác hẳn so với những tài nguyên khác. Vì vậy, vấn đề đầu tư phát triển nguồn nhân lực cũng mang nhiều đặc điểm khác biệt so với hoạt động đầu tư phát triển nói chung. Việc nghiên cứu về đầu tư phát triển nguồn nhân lực cũng là một trong những vấn đề cần thiết cấp bách, vì vai trò quyết định của nguồn nhân lực đối với xã hội (vĩ mô) nói chung, và sự sống còn của các doanh nghiệp (vi mô) nói riêng.

Hơn nữa, Việt Nam vừa mới tham gia WTO trong điều kiện vẫn chưa hoàn thiện nền kinh tế thị trường, vấn đề phát triển nguồn nhân lực cũng đang được đặt ra cấp bách để đáp ứng được những yêu cầu của thế giới, của quốc gia về một đội ngũ lao động chất lượng cao, tay nghề giỏi để có thể xây dựng nền kinh tế nước ta thêm mạnh mẽ vững chắc. Vì vậy, đầu tư phát triển nguồn nhân lực cần có những đổi mới theo chiều hướng đúng đắn. Trong quá trình này, con người luôn chiếm vị trí trung tâm, là đối tượng và mục tiêu phát triển.

Vậy, đầu tư phát triển nguồn nhân lực bao gồm những nội dung gì, hoạt động này ở Việt Nam trong thời gian qua có những gì nổi bật, và nước ta cần có những cải cách gì đối với hoạt động này để có thêm sức mạnh khi tham gia hội nhập với thế giới. Sau đây chúng tôi xin được đưa ra một số hiểu biết của mình về vấn đề này.

## Chương I: Một số hiểu biết chung về đầu tư phát triển nguồn nhân lực

### I. Nguồn nhân lực

#### 1. Khái niệm nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là nguồn lực về con người, được nghiên cứu dưới nhiều khía cạnh khác nhau.

- Với tư cách là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội thì nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư trong xã hội có khả năng lao động.

- Với tư cách là yếu tố của sự phát triển kinh tế- xã hội thì nguồn nhân lực là khả năng lao động của xã hội.

- Với tư cách là tổng thể cá nhân những con người cụ thể tham gia vào quá trình lao động thì nguồn nhân lực bao gồm cả yếu tố thể lực và trí lực của những người từ 15 tuổi trở lên.

Định nghĩa trên mới phản ánh về mặt số lượng chưa nói lên mặt chất lượng nguồn nhân lực. Chất lượng nguồn nhân lực được thể hiện trên các khía cạnh: sức khỏe, trình độ học vấn, kiến thức, trình độ kỹ thuật và kinh nghiệm tích lũy được, ý thức tác phong của người lao động.

Như vậy, mặc dù có các biểu hiện khác nhau về định nghĩa, khái niệm về nguồn nhân lực của một quốc gia nhưng có thể hiểu 1 cách nôm na nguồn nhân lực chính là nguồn lao động. Theo người Việt Nam, khái niệm ít tranh cãi thì nguồn lao động là những người đủ 15 tuổi trở lên có việc làm và những người trong độ tuổi lao động.

#### 2. Các chỉ tiêu đánh giá nguồn nhân lực.

Nguồn nhân lực ở đây được biểu hiện qua hai khía cạnh là số lượng và chất lượng nguồn nhân lực, vì vậy để đánh giá nguồn nhân lực thì chúng ta có hai nhóm chỉ tiêu sau.

### **2.1. Nhóm chỉ tiêu đánh giá số lượng nguồn nhân lực.**

Có nhiều chỉ tiêu để đánh giá số lượng nguồn nhân lực nhưng tiêu biểu thì người ta hay dùng các chỉ tiêu sau :

- Tỷ lệ nguồn nhân lực trong dân số.
- Tỷ lệ lực lượng lao động trong dân số
- Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của người trong độ tuổi lao động.
- Tỷ lệ lao động có việc làm trong lực lượng lao động.

### **2.2. Các chỉ tiêu đánh giá chất lượng nguồn nhân lực.**

Chất lượng nguồn nhân lực được thể hiện qua nhiều chỉ tiêu, trong đó có các chỉ tiêu chủ yếu sau:

#### **2.2.1. Chỉ tiêu biểu hiện trạng thái sức khỏe của nguồn nhân lực.**

Một người có sức khỏe không đơn thuần là người đó không có bệnh tật. Sức khỏe theo định nghĩa chung nhất chính là trạng thái thoải mái về vật chất, tinh thần, là tổng hoà nhiều yếu tố tạo nên giữa bên trong và bên ngoài, giữa thể chất và tinh thần.

Chúng ta có thể đánh giá tình trạng sức khỏe qua một số chỉ tiêu chủ yếu sau:

- Tuổi thọ bình quân.
- Chiều cao và cân nặng trung bình của người lao động.
- Chỉ tiêu phân loại sức khỏe.
- Chỉ tiêu dân số trong độ tuổi lao động không có khả năng lao động và suy giảm sức khỏe.
- Một số chỉ tiêu cơ bản về y tế, bệnh tật: tỉ suất chết, tỉ suất dân số trong độ tuổi bị mắc HIV/AIDS...

#### **2.2.2. Chỉ tiêu trình độ văn hoá của nguồn nhân lực.**

Đây là một trong những chỉ tiêu hết sức quan trọng phản ánh chất lượng nguồn nhân lực, và có tác động mạnh mẽ tới quá trình phát triển kinh tế xã hội. Trình độ văn hoá cao tạo

khả năng tiếp thu và vận dụng một cách nhanh chóng những tiến bộ khoa học kỹ thuật vào thực tiễn. Những chỉ tiêu đó là:

- Tỷ lệ người lớn biết chữ.
- Tỷ lệ đi học chung.
- Tỷ lệ đi học ở các cấp tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông.

### 2.2.3. Chỉ tiêu đánh giá trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực.

Trình độ chuyên môn là sự hiểu biết, khả năng thực hành về chuyên môn nào đó (nó biểu hiện trình độ đào tạo ở các trường trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học), có khả năng chỉ đạo quản lý một công việc chuyên môn nhất định. Do đó, trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực được đo bằng:

- Tỷ lệ cán bộ tổ chức.
- Tỷ lệ cán bộ cao đẳng, đại học
- Tỷ lệ cán bộ trên đại học.

### 2.2.4. Chỉ số phát triển con người HDI

HDI là thước đo tổng hợp về sự phát triển con người trên ba phương diện sức khỏe, tri thức và thu nhập. Ba chỉ tiêu thành phần phản ánh các khía cạnh sau:

- Một cuộc sống dài lâu và khỏe mạnh, được đo bằng tuổi thọ trung bình.
- Kiến thức được đo bằng tỷ lệ người lớn biết chữ ( với quyền số 2/3) và tỷ lệ nhập học các cấp giáo dục tiểu học, trung học và đại học (với quyền số 1/3)
- Mức sống đo bằng GDP thực tế đầu người (tính theo sức mua tương đương PPP USD Mỹ)

Chỉ số HDI không chỉ đánh giá sự phát triển con người về mặt kinh tế mà còn nhấn mạnh đến chất lượng cuộc sống và sự công bằng xã hội.

### 2.2.5. Một số chỉ tiêu khác.

Bên cạnh những chỉ tiêu có thể lượng hoá được như trên, người ta còn xem xét đến các chỉ tiêu định tính thể hiện năng lực phẩm chất của người lao động. Chỉ tiêu này được thể hiện qua các mặt:

- Truyền thống dân tộc bảo vệ Tổ Quốc.
- Truyền thống về văn hoá văn minh dân tộc.
- Phong tục tập quán, lối sống

## II. Nội dung đầu tư phát triển nguồn nhân lực.

Đầu tư phát triển là bộ phận cơ bản của đầu tư, là việc chi dùng vốn hiện tại để tiến hành các hoạt động nhằm tăng thêm hoặc tạo ra những tài sản mới, năng lực sản xuất mới, vì mục tiêu phát triển.

Đầu tư phát triển bao gồm:

- Đầu tư tài sản vật chất (Tài sản thực)
- Đầu tư phát triển tài sản vô hình.

Đầu tư phát triển nguồn nhân lực là một trong những nội dung của đầu tư phát triển những tài sản vô hình. Nó cũng là việc chi dùng vốn hiện tại, tiến hành các hoạt động làm tăng quy mô và chất lượng nguồn nhân lực, vì mục tiêu phát triển kinh tế xã hội của một quốc gia. Đầu tư phát triển nguồn nhân lực bao gồm những nội dung cơ bản sau: đầu tư cho hoạt động đào tạo lực lượng lao động, đầu tư cho công tác chăm sóc sức khỏe y tế, đầu tư cải thiện môi trường, điều kiện làm việc của người lao động.

### 1. Vĩ mô.

Trên quan điểm vĩ mô, nhà nước luôn luôn có những chính sách để đầu tư phát triển nguồn nhân lực hiệu quả nhất. Trước xu thế hội nhập kinh tế quốc tế, nguồn nhân lực có vai trò hết sức quan trọng việc phát triển mọi mặt kinh tế, văn hoá, xã hội của mỗi quốc gia. Gia nhập WTO được gần 2 năm, Việt Nam gặp nhiều thuận lợi nhưng cũng không ít thách thức

trên con đường phát triển. Trong đó có việc đầu tư phát triển nguồn nhân lực thế nào để đạt hiệu quả? Chúng ta sẽ nghiên cứu nội dung của vấn đề này để từ đó tìm ra những giải pháp và hướng đi đúng đắn cho bài toán nan giải này. Về cơ bản, đầu tư phát triển nguồn nhân lực bao gồm những nội dung sau:

- Đầu tư cho hoạt động giáo dục đào tạo ( chính quy, không chính quy, dài hạn, ngắn hạn, bồi dưỡng nghiệp vụ...)
- Đầu tư cho công tác chăm sóc sức khỏe.
- Đầu tư cho tiền lương.
- Đầu tư cải thiện môi trường làm việc của người lao động.

### ***1.1. Đầu tư cho giáo dục***

Cùng với khoa học – công nghệ, vốn đầu tư, chất lượng nguồn nhân lực đóng vai trò quyết định đến sự thành công của sự nghiệp đổi mới toàn diện kinh tế – xã hội. Kinh tế nước ta có khả năng cạnh tranh với các nước trong khu vực và thế giới, thu hút được mạnh mẽ các nguồn đầu tư, đều phụ thuộc phần lớn vào chất lượng nguồn nhân lực. Và giáo dục – Đào tạo có vai trò quyết định đối với việc hình thành quy mô và chất lượng nguồn nhân lực. Chính vì vậy, đầu tư nguồn nhân lực cũng là đầu tư vào giáo dục-đào tạo của đất nước. Đầu tư cho giáo dục đào tạo bao gồm các nội dung sau đây:

#### ***1.1.1. Đầu tư cho chương trình giảng dạy***

Chương trình giảng dạy là những nội dung sẽ được đưa vào giảng dạy tại các trường học, là những kiến thức mà người học sẽ trực tiếp thu nhận. Vì vậy, chất lượng nguồn nhân lực có đảm bảo hay không là phụ thuộc nhiều vào chương trình giảng dạy có phù hợp với người học hay không, và khả năng tiếp thu của người học với những kiến thức đó là như thế nào. Nên đầu tư vào chương trình giảng dạy ở mỗi nước cần được coi trọng, và phải được xem là nhiệm vụ hàng đầu trong công cuộc đầu tư vào giáo dục đào tạo. Các cấp học và trình độ đào tạo của hệ thống giáo dục quốc dân bao gồm:

- Giáo dục mầm non có nhà trẻ và mẫu giáo.

- Giáo dục phổ thông có tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông.
- Giáo dục nghề nghiệp có trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề.
- Giáo dục đại học và sau đại học (trong Luật gọi chung là giáo dục đại học), đào tạo trình độ cao đẳng, trình độ đại học, trình độ thạc sĩ, trình độ tiến sĩ.

Ngoài ra, bên cạnh hệ thống giáo dục quốc dân của Việt nam thì còn có các cơ sở giáo dục khác đóng góp vào phát triển nguồn nhân lực. Các cơ sở giáo dục khác bao gồm:

- Nhóm nhà trẻ.
- Các lớp độc lập: lớp mẫu giáo, lớp xóa mù chữ, lớp ngoại ngữ, lớp tin học, lớp dành cho trẻ em vì hoàn cảnh khó khăn không được đi học ở nhà trường, lớp dành cho trẻ tàn tật, khuyết tật, lớp dạy nghề và lớp trung cấp chuyên nghiệp được tổ chức tại các cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ.
- Trung tâm kỹ thuật tổng hợp - hướng nghiệp; trung tâm dạy nghề; trung tâm giáo dục thường xuyên; trung tâm học tập cộng đồng.
- Viện nghiên cứu khoa học được giao nhiệm vụ đào tạo trình độ tiến sĩ, phối hợp với trường đại học đào tạo trình độ thạc sĩ.

Quan điểm giáo dục đào tạo là quốc sách hàng đầu được khẳng định từ nhận thức sâu sắc vai trò của giáo dục trong quá trình phát triển đất nước, là nhân tố quyết định sự tăng trưởng kinh tế và phát triển xã hội. Ở Việt Nam hiện nay chương trình giảng dạy chủ yếu là từ sách giáo khoa (SGK), và giáo trình. Nên SGK, cũng như giáo trình phải đảm bảo chuyển tải được những kiến thức cho người học một cách logic, đầy đủ, được gia công về mặt sư phạm một cách kỹ lưỡng, phù hợp với trình độ người học và thời gian học tập, có sự tham gia của các học giả, các nhà giáo kinh nghiệm để đảm bảo hệ thống kiến thức trong đó phải chính xác. Và ngoài phần kiến thức, SGK, giáo trình còn có một phần về rèn luyện các kỹ năng và các phương pháp giảng dạy môn học.

Ở các nước trên Thế giới có nhiều nước, ở các cấp phổ thông có nhiều bộ SGK cho cùng một môn học, nhưng hiện nay ở Việt Nam mỗi môn học cấp phổ thông chỉ có một bộ SGK, hơn nữa hệ thống SGK còn khá hạn chế, dù đã cải cách, cũng như sửa đổi nhiều lần. Chương trình đào tạo của chúng ta chưa đáp ứng được nhu cầu đào tạo của xã hội nói chung.

### 1.1.2. Đầu tư về đội ngũ cán bộ giảng dạy và phương pháp dạy học

Để tạo ra đội ngũ nhân lực có chất lượng cao, trước hết cần đầu tư cho đội ngũ giáo viên, giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục, là những người hướng dẫn và trực tiếp truyền thụ kiến thức cho học sinh, sinh viên. Họ phải là những người có đầy đủ kiến thức chuyên môn, trình độ sư phạm, và đạo đức nghề nghiệp. Người học muốn giỏi cần có người dạy giỏi, vì vậy cần đảm bảo làm sao đội ngũ cán bộ giảng dạy đủ về số lượng, bảo đảm cơ cấu các Thầy, Cô giáo dạy đủ các môn, tăng cường chất lượng toàn đội ngũ, thanh lọc những người không đủ tiêu chuẩn giảng dạy cho đào tạo, bồi dưỡng bổ sung, làm cho đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục ngày càng mạnh về chất lượng, tăng cường nề nếp, trật tự, kỷ cương.

Phương pháp giáo dục cũng đóng một vai trò quan trọng trong việc tăng hiệu quả tiếp thu kiến thức của học sinh, sinh viên... Phương pháp dạy học có phù hợp, và thực sự cuốn hút mới có thể làm người học hứng thú với việc học. Ở nước ta hiện nay đã hình thành và phát triển nhiều phương pháp giảng dạy khác nhau như

- Phương pháp giáo dục truyền thống: Giáo viên là người truyền đạt một chiều đến học sinh, mà không có tương tác ngược lại giữa học sinh tới giáo viên. Giáo viên đọc, học sinh chép và hầu như chỉ học lượng kiến thức mà giáo viên cho ghi, không có sự sáng tạo.

- Phương pháp giáo dục hiện đại: Giáo viên là người thiết kế tổ chức còn bản thân học sinh là người tự tìm hiểu kiến thức. Giáo viên chỉ là người hướng dẫn còn học viên phải tự học hỏi, tự tìm tòi qua sách báo và các phương tiện khác. Theo phương pháp này thì học sinh chủ động hơn trong cách học, vì vậy tăng khả năng sáng tạo, tìm tòi của học sinh, sinh viên.

Ở Việt Nam, thì phương pháp giáo dục truyền thống vẫn phổ biến hơn cả. Dù chúng ta đang dần thay đổi phương pháp dạy học, song việc thay đổi cần sự đầu tư cả về thời gian cũng như đầu tư về cơ sở vật chất. Đầu tư về đội ngũ giáo viên và phương pháp giảng dạy là nhân tố quan trọng cho việc phát triển giáo dục đào tạo, rất cần sự quan tâm của nhà nước.

### 1.1.3. Đầu tư về cơ sở hạ tầng vật chất cho giáo dục



Giáo dục là sự nghiệp chung, Nhà nước chăm lo xây dựng kế hoạch phát triển giáo dục và ban hành những chính sách phù hợp với trình độ phát triển kinh tế – xã hội của đất nước. Một trong những nội dung đầu tư giáo dục đào tạo là đầu tư cho cơ sở hạ tầng giáo dục. Nhà nước ta hiện nay đã đầu tư ngân sách cho giáo dục một phần không nhỏ, trong đó có đầu tư xây dựng trường học, trang thiết bị trường học phục vụ cho việc dạy và học, các công cụ cho phương pháp giảng dạy mới như giảng dạy bằng slide, thảo luận, hội thảo... Đặc biệt ngân sách cho đầu tư phát triển hệ thống trường học đào tạo nghề tăng cao... Việc đào tạo nghề đang được nước ta coi là quốc sách đầu tư quan trọng, là nhân tố cho việc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Bên cạnh việc đầu tư nâng cao chất lượng cơ sở hạ tầng giáo dục tại thành thị, nhà nước quan tâm đến việc xây dựng trường học tại vùng sâu vùng xa miền núi, hay hải đảo.

## ***1.2. Đầu tư cho y tế***

Sức khỏe là vốn quý của con người. Để có thể sống, học tập và làm việc một cách hiệu quả và năng suất thì con người cần phải có sức khỏe tốt. Có thể khẳng định rằng đầu tư chăm sóc sức khỏe con người hay đầu tư vào lĩnh vực y tế cũng là đầu tư phát triển.

Đặc biệt, đầu tư phát triển nguồn nhân lực thì không thể không đầu tư phát triển y tế và chăm sóc sức khỏe người lao động. Dịch vụ y tế được coi là hàng hoá không thể thâm định được. Vì vậy, đầu tư vào lĩnh vực này cũng có nhiều điểm khác biệt với các ngành khác.

Trên góc độ vĩ mô, đầu tư phát triển trong lĩnh vực y tế bao gồm một số nội dung sau:

### ***1.2.1. Đầu tư xây dựng và phát triển cơ sở hạ tầng khám chữa bệnh.***

Nhu cầu khám chữa bệnh của người dân thì ở đâu cũng có, vì vậy hệ thống bệnh viện cần đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh mọi nơi, mọi lúc.

Hệ thống bệnh viện có thể chia làm 3 tuyến chính:

- Tuyến cơ sở: thường là các trạm y tế xã, phường... với trang thiết bị thô sơ, nhân viên y tế thường chỉ là y tá, y sĩ trình độ không cao lắm, chỉ có thể đáp ứng nhu cầu tạm thời, sơ cứu trong những trường hợp khẩn cấp.

- Tuyến địa phương: là những bệnh tuyến huyện, tuyến tỉnh... có đội ngũ y bác sĩ trình độ cao hơn, đáp ứng hầu hết nhu cầu khám chữa bệnh trong địa phương trực thuộc.
- Tuyến trung ương: bao gồm những bệnh viện tập trung đội ngũ y bác sĩ lành nghề, máy móc thiết bị hiện đại... chuyên khám chữa những ca bệnh nguy hiểm, phức tạp...

Đầu tư cơ sở hạ tầng bệnh viện bao gồm xây dựng phòng khám, trang bị giường bệnh và những dụng cụ y tế cơ bản, đảm bảo đầy đủ để có thể khám chữa bệnh cho người dân.

### 1.2.2. Đầu tư sản xuất, lắp đặt trang thiết bị y tế (TTBYT).

TTBYT bao gồm các loại thiết bị, dụng cụ, vật tư, phương tiện vận chuyển chuyên dụng phục vụ cho hoạt động chăm sóc bảo vệ sức khỏe nhân dân.

Nghề y là một nghề đặc biệt mà ở đó cơ sở vật chất, phương tiện hành nghề chiếm vị trí cực kỳ quan trọng - bác sĩ giỏi nhưng không có máy móc, TTBYT hiện đại, tiên tiến thì hiệu quả khám chữa bệnh cũng khó có hiệu quả cao.

Đầu tư TTBYT phải dựa trên các tiêu chí sau:

- Đảm bảo cung cấp đủ TTBYT cho bệnh viện các tuyến (tuyến cơ sở, tuyến địa phương và tuyến trung ương).
- Từng bước hiện đại hoá TTBYT nhằm nâng cao chất lượng chăm sóc và bảo vệ sức khoẻ cho người dân.
- Đào tạo đội ngũ cán bộ kỹ thuật chuyên ngành để khai thác sử dụng, bảo dưỡng, sửa chữa và kiểm chuẩn trang thiết bị y tế.
- Phát triển công nghiệp trang thiết bị y tế nhằm nâng cao dần tỷ trọng hàng hoá sản xuất trong nước và tiến tới tham gia xuất khẩu.

Để thực hiện được những mục tiêu trên, chính phủ cần có những chính sách khuyến khích nghiên cứu và phát triển TTBYT trong nước, tìm tòi, sáng tạo những phương pháp chữa trị bệnh mới có hiệu quả ngày càng cao.

Bên cạnh đó cũng cần có chính sách ưu đãi đối với hàng hoá TTBYT như giảm thuế nhập khẩu, củng cố và phát triển hợp lý hệ thống mua bán hàng hoá TTBYT...

Đồng thời hỗ trợ hoạt động đào tạo đội ngũ cán bộ kỹ thuật chuyên ngành, đảm bảo cho việc vận hành và bảo dưỡng TTBYT luôn làm việc hiệu quả, lâu dài.

Đặc biệt là chính phủ phải có chính sách huy động vốn cho lĩnh vực này, vì TTBYT thường là những máy móc, dụng cụ có kỹ thuật phức tạp, hiện đại, yêu cầu kỹ thuật cao nên giá thành tương đối lớn. Có biện pháp thúc đẩy sản xuất, chế tạo TTBYT trong nước giúp hạ giá thành cũng như chi phí về trang thiết bị.

### *1.2.3. Đầu tư nâng cao chất lượng đội ngũ nhân viên y tế.*

Nếu như khoa học cần có các nhà nghiên cứu, phát minh thì ngành y tế cũng không thể thiếu đội ngũ nhân viên y tế. Máy móc thiết bị có hiện đại bao nhiêu mà không có bác sĩ thì cũng không thể hoạt động được. Vì vậy, một đội ngũ nhân viên y tế lành nghề, có lương tâm trong mỗi cơ sở y tế luôn luôn là mục tiêu phấn đấu của xã hội. Vì vậy, đầu tư nâng cao chất lượng đội ngũ nhân viên y tế là rất cần thiết.

Trước hết, cần phải đầu tư đào tạo nhân viên y tế một cách bài bản, không chỉ có tay nghề giỏi mà còn có tấm lòng đối với bệnh nhân. Như Bác Hồ từng nói "Có tài mà không có đức thì cũng là người vô dụng", đặc biệt là người thầy thuốc, cần nhấn mạnh về giáo dục tư tưởng, lòng nhiệt tình với nghề và lương tâm đối với người bệnh.

Bên cạnh đó, dạy và học cần đi đôi với hành. Người thầy thuốc là người nắm sự sinh tử của bệnh nhân trong tay, nếu không được thực hành một cách kỹ lưỡng trước khi thực sự làm việc thì khó có thể lường trước được hậu quả.

Chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ nhân viên y tế là không thể không chú trọng, người thầy thuốc mang trên mình trọng trách lớn lao yêu cầu tinh thần trách nhiệm lớn nhưng lại thường không được đánh giá đúng mực. Vì vậy, chế độ lương thưởng phù hợp giúp đội ngũ y bác sĩ có thể tập trung vào chuyên môn của mình mà không phải lo lắng đến những nhu cầu thiết yếu của cuộc sống.

### *1.2.4. Y tế dự phòng và truyền thông, giáo dục chăm sóc sức khỏe cho cộng đồng.*

Thông thường người ta chỉ hay đi khám bệnh khi cảm thấy trong người không được khoẻ mà ít chú trọng tới việc phòng bệnh, khi ấy mới chịu bỏ ra rất nhiều chi phí để chạy chữa tốn kém mà thực tế chi phí cho việc phòng bệnh ít hơn rất nhiều. Vì vậy, đầu tư cho y tế dự phòng và truyền thông, giáo dục chăm sóc sức khoẻ cộng đồng là góp phần giảm chi phí xã hội một cách hiệu quả.

Đẩy mạnh nghiên cứu các biện pháp phòng chống những bệnh thường gặp, ngăn chặn ngay từ sớm nguy cơ mắc bệnh, đảm bảo sức khoẻ cho người dân, giảm thiểu chi phí cho xã hội.

Tuyên truyền, phổ biến kiến thức cho người dân về những căn bệnh thường gặp và cách phòng chống qua các phương tiện truyền thông đại chúng. Đưa vào trường học, cơ quan giáo dục chăm sóc sức khoẻ bản thân, đẩy lùi những nạn dịch có nguy cơ phát triển nhanh trong xã hội.

### **1.3. Đầu tư cho tiền lương**

Một số quan điểm cho rằng: Tiền lương là nhân tố có ảnh hưởng quyết định nhất tới quyết định chọn việc làm, thái độ làm việc của người lao động. Vậy nhà nước nói chung, và các doanh nghiệp nói riêng đã làm gì để thu hút, khuyến khích người lao động làm việc với hiệu quả công việc cao nhất.

Có thể khẳng định tiền lương là yếu tố đầu tiên ảnh hưởng tới quyết định làm việc của người lao động.

Tăng lương cũng chính là tăng đầu tư nguồn nhân lực.

+ Tăng lương chính là một trong các biện pháp tăng đầu tư cho nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu hội nhập kinh tế quốc tế.

+ Tăng lương chính là việc đầu tư cho con người. Đầu tư cho con người chính là một trong những hình thức đầu tư phát triển mang lại hiệu quả cao nhất, vì đây là việc đầu tư để nâng cao nguồn nhân lực.

+ Định hướng chính sách tiền lương cũng sẽ liên quan đến việc đổi mới cơ chế hoạt động và cơ chế tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập theo hướng được thu phí dịch vụ tính đủ tiền lương và từng bước tính đủ về chi phí hoạt động.

+ Theo ý kiến của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, bên cạnh việc kiểm chế lạm phát, tăng cường công tác thanh kiểm tra của Nhà nước, Chính phủ cần sớm nghiên cứu trình Quốc hội ban hành Luật tiền lương tối thiểu, trong đó quy định rõ các nguyên tắc xây dựng thang bảng lương.

Đầu tư xây dựng và điều chỉnh chính sách tiền lương thường xuyên để đảm bảo tính hợp lý: Quy định mức lương tối thiểu, thang bậc lương, phụ cấp và trợ cấp đối với các đối tượng đặc biệt.

Đầu tư cho hoạt động giám sát, kiểm tra việc thực hiện chính sách tiền lương của các doanh nghiệp, đảm bảo tính công bằng cho người lao động.

#### ***1.4. Đầu tư cải thiện môi trường làm việc***

Khá nhiều nhận định cho rằng tiền lương không phải là yếu tố duy nhất quyết định tới nguồn lực. Ngoài tiền lương còn môi trường làm việc, điều kiện thăng tiến ... Vậy môi trường làm việc ảnh hưởng như thế nào tới quyết định làm việc của người lao động và nhà nước cũng như doanh nghiệp phải đầu tư như thế nào để có được môi trường làm việc tốt nhất cho người lao động, nhằm nâng cao chất lượng nguồn lực.

Môi trường làm việc tốt là môi trường làm việc mà người lao động cảm thấy hứng thú với công việc của mình trong môi trường đó.

Nhà nước đã có những chính sách để khuyến khích các doanh nghiệp đầu tư mang lại cho người lao động môi trường làm việc hiệu quả nhất. Bên cạnh đó nhà nước cũng đầu tư cơ sở hạ tầng khu vui chơi giải trí phục vụ cho người dân, nâng cao đời sống nhân dân, giúp cho người lao động có thể lấy lại cân bằng sau những ngày làm việc mệt mỏi. Vậy chính phủ đầu tư vào những lĩnh vực gì, cần đầu tư vào những lĩnh vực gì tiếp theo. Đó là câu hỏi luôn được các nhà quản lý tìm câu trả lời thích hợp để mang lại không gian làm việc thoải mái cho người lao động, nhằm nâng cao chất lượng lao động, nâng cao năng suất lao động của nguồn nhân lực nước ta. Với các hoạt động cụ thể như quy định

những điều kiện cần thiết về công đoàn, môi trường làm việc tối thiểu cho người lao động nói chung. Nhà nước có một cơ chế đúng với việc cải thiện môi trường làm việc của người lao động. Và luôn luôn có những chế tài định chế phù hợp để tạo công bằng cho người lao động nói chung và cải thiện môi trường làm việc nói riêng.

Đầu tư cho tăng cường điều kiện lao động

- Đầu tư tăng cường bảo hộ lao động.
- Đầu tư giảm tai nạn lao động.

## 2. Vi mô

### 2.1. Các doanh nghiệp đầu tư cho nâng cao trình độ người lao động.

Giáo dục – Đào tạo có vai trò quyết định đối với việc hình thành quy mô và chất lượng nguồn nhân lực cho doanh nghiệp và các nhà tuyển dụng. Nghiên cứu nội dung đầu tư vào giáo dục-đào tạo ở tầm vi mô gồm những nội dung sau:

*2.1.1. Đầu tư cho việc đào tạo nguồn nhân lực tại nhà trường đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp:*

Giáo dục đại học và kỹ thuật nghề nghiệp là bộ phận chủ yếu tạo ra nguồn nhân lực trình độ kỹ thuật, nghiệp vụ cho sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Nhưng giáo trình ở bậc đại học còn nhiều hạn chế trong việc cập nhật thông tin tình hình thực tế, việc dạy và học thụ động vẫn còn tồn tại làm giảm khả năng sáng tạo cũng như làm sinh viên có tâm lý ỷ lại, phụ thuộc vào giáo trình.... Chương trình giảng dạy ở các trường kỹ thuật nghề nghiệp còn chưa hiệu quả, các loại hình dạy nghề còn chưa đa dạng. Hiện nay đào tạo tại các nhà trường chưa đáp ứng được nhu cầu của các doanh nghiệp, giải quyết việc này cần sự nỗ lực của 3 phía: nhà tuyển dụng, người học, nhà trường.

Nhiều trường đại học đã có chuyển rất mạnh sang mô hình đào tạo theo nhu cầu, chủ động tìm đến doanh nghiệp tìm kiếm sự hợp tác, tìm kiếm “khách hàng”. Nhiều doanh

ngành đã tài trợ cho nhà trường với số trang thiết bị lên đến hàng triệu USD. Và nhà trường cũng phối hợp để điều chỉnh, thay đổi chương trình giảng dạy cho phù hợp.

### *2.1.2. Đầu tư cho đào tạo nguồn nhân lực của chính các doanh nghiệp*

Hiện tượng “khát” nhân lực có tay nghề diễn ra ở hầu hết các khu công nghiệp và khu chế xuất và điều này đã ảnh hưởng không nhỏ tới hoạt động của các doanh nghiệp. Nhiều doanh nghiệp xác định rằng đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho tương lai. Doanh nghiệp nhận thức rõ hơn về trách nhiệm của doanh nghiệp với việc đào tạo nhân lực. Và ngày càng quan tâm đến việc tham gia vào công tác đào tạo, khắc phục tình trạng thừa lao động chưa được đào tạo, thiếu lao động có kỹ năng theo tiêu chuẩn công nghiệp. Nhà tuyển dụng không chỉ nói rõ nhu cầu của họ với nhà trường về các kỹ năng họ yêu cầu, mà còn trực tiếp tham gia vào công tác đào tạo.

Hiện nay dù việc các doanh nghiệp tham gia đào tạo còn gặp nhiều khó khăn nhưng họ vẫn liên tục xây trường học, mở nhiều lớp đào tạo kỹ năng, tặng học bổng cho sinh viên các trường đại học và kỹ thuật chuyên nghiệp, thực hiện các dự án giáo dục cộng đồng.

## **2.2. Doanh nghiệp đầu tư cho y tế**

Thông thường đầu tư trong lĩnh vực y tế do chính phủ bỏ vốn là chủ yếu. Tuy nhiên, các doanh nghiệp cũng không được xem nhẹ hoạt động này trong nội bộ doanh nghiệp mình. Doanh nghiệp muốn phát triển thì phải có đội ngũ nhân viên có đủ sức khoẻ để làm việc với hiệu quả tốt nhất.

Xét trên góc độ doanh nghiệp, đầu tư phát triển y tế bao gồm:

### *2.2.1. Đầu tư phát triển cơ sở vật chất trạm y tế trong công ty.*

Nếu như bệnh viện là nơi người dân tìm đến khi có dấu hiệu sức khoẻ không bình thường thì trạm y tế là nơi nhân viên trong công ty tìm đến khi cảm thấy không khoẻ mạnh.

Đầu tư cơ sở vật chất trên tầm vóc doanh nghiệp thì mức độ tùy thuộc vào quy mô doanh nghiệp. Cơ bản là phải đáp ứng được nhu cầu khám chữa bệnh của lao động trong cơ quan, có thể xử lý tạm thời những ca nghiêm trọng nhằm làm giảm nguy cơ xấu cho người bệnh.

*2.2.2. Đầu tư hoạt động tổ chức khám chữa bệnh định kì cho người lao động.*

Mỗi ngành nghề có một đặc thù riêng nhưng hầu như ngành nào cũng sẽ có bệnh nghề nghiệp. Tổ chức khám chữa bệnh định kì cho nhân viên vừa đảm bảo phát hiện kịp thời và chữa đúng bệnh, vừa làm an tâm người lao động, giúp họ yên tâm sản xuất, kinh doanh.

Doanh nghiệp nên lập kế hoạch khám bệnh cho nhân viên thường xuyên, khám toàn diện và kỹ càng, đảm bảo sức khỏe người lao động.

*2.2.3. Tuyên truyền phòng chống dịch bệnh.*

Dịch bệnh không chừa một ai, vì vậy các doanh nghiệp cần chú ý tuyên truyền, phổ biến kiến thức cho nhân viên về những bệnh thường gặp. Tổ chức các buổi giáo dục phòng chống bệnh tật, đảm bảo môi trường làm việc lành mạnh, giảm nguy cơ nhiễm bệnh

## **2.3. Tiền lương trong doanh nghiệp**

*2.3.1. Tiền lương.*

Doanh nghiệp với các chiến lược riêng của mình cũng đã có những tác động nhất định tới tiền lương nhằm khuyến khích người lao động làm việc với hiệu quả và năng suất cao nhất.

Đối với doanh nghiệp thì tiền lương là 1 khoản chi phí cấu thành chi phí sản xuất của doanh nghiệp. Tiền lương phải trả cho công nhân là yếu tố cấu thành nên giá trị sản phẩm và dịch vụ mà doanh nghiệp cung cấp.



Các doanh nghiệp cũng đã sử dụng tiền lương làm đòn bẩy để nhằm khuyến khích người lao động làm việc hiệu quả hơn và thu hút nhân tài cho doanh nghiệp mình. Nhận thức rõ được tầm quan trọng của vấn đề tiền lương tới thái độ và cung cách, hiệu quả làm việc của người lao động. Trong những năm gần đây, hầu hết các doanh nghiệp đều có những chiến lược với việc trả lương.

Việc trả mức lương như thế nào cho người lao động cũng có nhiều quan điểm khác nhau. Tùy vào chiến lược phát triển của doanh nghiệp, điều kiện làm việc của người lao động mà nhà quản lý doanh nghiệp sẽ có những điều chỉnh mức lương phù hợp nhằm đạt hiệu quả của người lao động, và chi phí phù hợp nhất cho sản phẩm hay dịch vụ mà công ty cung cấp.

### 2.3.2. Tiền thưởng

Gần đây, tiền thưởng cho nhân viên là một nét văn hóa trong kinh doanh của người Việt Nam. Các doanh nghiệp cũng đã tận dụng tốt điều này để khuyến khích người lao động gắn bó với doanh nghiệp. Tiền thưởng cũng là một yếu tố quan trọng khẳng định thương hiệu của doanh nghiệp, những doanh nghiệp ăn nên làm ra thường có mức thưởng lớn cho nhân viên của mình. Vậy các doanh nghiệp đã áp dụng những chính sách tiền thưởng như thế nào?

Tiền thưởng: là một khoản tiền tặng không mà người được phục vụ trả cho người phục vụ để khuyến khích và động viên người phục vụ. Tiền thưởng có thể bằng tiền hoặc một giá trị như cổ phiếu.

Có nhiều loại tiền thưởng:

- Tiền thưởng người mua là khoản tiền mà người bán thưởng cho người mua khi đã mua tới một kim ngạch nhất định, trong một kì hạn nhất định; có thể biểu thị bằng một khoản giảm giá mà người bán dành cho người mua;
- Tiền thưởng xuất khẩu là khoản tiền nhà nước thưởng cho các nhà xuất khẩu về việc đã xuất được những mặt hàng cần đẩy mạnh xuất khẩu hoặc đã xuất được vào những thị trường khó cạnh tranh, Tiền thưởng này có thể biểu thị bằng một khoản thuế được miễn giảm, hoặc bằng một tỉ giá hối đoái ưu đãi;

- Tiền thưởng hoàn thành kế hoạch là khoản Tiền thưởng dành cho đơn vị hoặc cá nhân đã hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh về giá trị, khối lượng và tiến độ...;
- Tiền thưởng cuối năm là khoản tiền mà một xí nghiệp hay hãng công ti thưởng cho người làm công vào dịp cuối năm...;
- Tiền thưởng phát minh, sáng kiến;
- Tiền thưởng hoàn thành nhiệm vụ đột xuất.

Trong các doanh nghiệp, Tiền thưởng là khoản tiền ngoài lương mà người sử dụng lao động có trách nhiệm trích từ lợi nhuận còn lại hàng năm (sau khi đã hoàn thành nghĩa vụ với Nhà nước) để thưởng cho người lao động đã làm việc tại doanh nghiệp từ một năm trở lên, theo quy định của Chính phủ phù hợp với đặc điểm của từng loại doanh nghiệp.

Mức tiền thưởng phần nào thể hiện được tình hình kinh doanh của công ty trong năm. Vì vậy các doanh nghiệp luôn muốn công khai mức tiền thưởng của mình là một kênh marketing cho công ty, và doanh nghiệp cũng muốn tiền thưởng cho công nhân ở mức cao hơn các doanh nghiệp khác cùng ngành để khuếch trương uy tín công ty.

Mức tiền thưởng phù hợp, đúng người đúng việc sẽ khuyến khích người lao động. Nhưng bên cạnh đó nó cũng chứa đựng mặt trái, gây gánh nặng cho các doanh nghiệp, doanh nghiệp sẽ vẫn phải chi một khoản lớn để thưởng cho nhân viên mặc dù công ty đang làm ăn chưa thuận lợi.

#### ***2.4. Đầu tư cải thiện môi trường làm việc của công nhân trong doanh nghiệp***

“Doanh nghiệp tìm đồ cả mắt” đó là câu mà các chuyên gia kinh tế hay nhắc tới khi nói tới nguồn nhân lực của các doanh nghiệp. Hiện nay, các doanh nghiệp cũng đã có những chế tài phù hợp để thu hút nguồn nhân lực cho riêng doanh nghiệp của mình. Vậy các doanh nghiệp cần phải làm gì để thu hút nguồn nhân lực cho doanh nghiệp mình và phát triển nguồn nhân lực với năng suất hiệu quả cao nhất.

Người lao động mong muốn gì ở những gì từ những người lãnh đạo các doanh nghiệp: ngoài tiền lương, người lao động còn cần một môi trường làm việc phù hợp.

Trước tiên, các doanh nghiệp nên có đội ngũ giám sát công sở và phản hồi của nhân viên. Người lãnh đạo cần phải biết nhân viên của họ yêu cầu và mong muốn gì? Một số doanh nghiệp đã dành hàng tháng trời để thăm dò các nhân viên để biết được các cuộc trao đổi, họp bàn diễn ra như thế nào và ở đâu là thích hợp nhất. Thách thức sau đó chính là cân bằng được các phản hồi này với thực tế. Môi trường làm việc chính là yếu tố quyết định tới thái độ hứng thú làm việc của người lao động, việc giám sát và phản hồi của nhân viên mang lại rất nhiều điều cho doanh nghiệp.

Những thay đổi không gian cho tập thể. Một trong những lời phàn nàn phổ biến nhất là cách bố trí phòng làm việc không hợp lý, không tạo điều kiện thuận cho giao tiếp xã hội trong doanh nghiệp. Hiện nay một số doanh nghiệp cũng đã có những khoản đầu tư thích hợp để cải thiện môi trường làm việc cho người lao động.

Ngắt quãng cho giải trí và các trò chơi. Việc này giúp cho nhân viên có thể thư giãn đầu óc, tạm dừng suy nghĩ về công việc. Điều này sẽ làm nhân viên cảm thấy bớt căng thẳng trong giờ làm việc. Và những không gian làm việc, mang tính cộng tác còn thu hút nhiều nhân viên triển vọng đến làm việc. Doanh nghiệp cần đầu tư

- Đầu tư tăng cường điều kiện lao động.
- Đầu tư tăng cường bảo hộ lao động.
- Đầu tư giảm tai nạn lao động.
- Đầu tư cho bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội.

### **3 Vai trò của đầu tư phát triển nguồn nhân lực**

#### **3.1 Ví mô:**

Nguồn nhân lực là nguồn lực con người - là một trong những nguồn lực quan trọng nhất cho sự phát triển kinh tế-xã hội. Vai trò của nguồn nhân lực thể hiện trong các mặt sau:

##### *3.1.1. Nguồn nhân lực là động lực phát triển kinh tế - xã hội:*

Cùng với khoa học – công nghệ, vốn đầu tư, nguồn nhân lực đóng vai trò quyết định đến sự thành công của sự nghiệp đổi mới toàn diện kinh tế – xã hội ở nước ta. Chỉ có nguồn lực con người mới tạo ra động lực cho sự phát triển, những nguồn lực khác muốn phát huy được tác dụng chỉ có thể thông qua nguồn lực con người. Không thể không khẳng định vai trò của con người trong việc sáng tạo ra công cụ lao động, rồi vận hành và cải tiến chúng trong quá trình lao động, từ đó thúc đẩy quá trình sản xuất. Nguồn lực của con người chính là tổng hợp năng lực được huy động vào trong quá trình sản xuất. Năng lực đó chính là động lực quan trọng cho sự phát triển.

Với mỗi quốc gia, nguồn nhân lực là nguồn lực dồi dào cần cho sự phát triển. Đặc biệt, đối với nước ta có nền kinh tế đang phát triển, với dân số đông, và dân số trẻ là tiềm năng cho nguồn nhân lực dồi dào. Nếu biết khai thác hợp lý nó sẽ tạo nên một động lực to lớn cho sự phát triển.

### *3.1.2. Nguồn nhân lực là mục tiêu của sự phát triển kinh tế-xã hội:*

Phát triển kinh tế-xã hội là nhằm phục vụ nhu cầu của con người, cải thiện đời sống con người, làm xã hội ngày càng hiện đại, văn minh. Con người là lực lượng tiêu dùng của cải vật chất và tinh thần của xã hội, nó thể hiện rõ nét nhất mối quan hệ giữa sản xuất và tiêu dùng.

Có thể khẳng định rằng nhu cầu tiêu dùng của con người cũng là nhân tố quyết định tác động tới quá trình sản xuất, định hướng cho sản xuất thông qua quá trình vận động cung-cầu trên thị trường. Trên thị trường nhu cầu tiêu dùng của một loại hàng hoá nào đó tăng lên, lập tức thu hút lao động cần thiết để sản xuất ra hàng hoá đó và ngược lại. Đời sống con người ngày càng được cải thiện thì nhu cầu của con người cả về vật chất và tinh thần cũng tăng lên, những nhu cầu đa dạng đó làm tác động tới sự phát triển của xã hội, vì con người không chỉ là mục tiêu của sự phát triển kinh tế-xã hội mà còn tạo điều kiện tự hoàn thiện mình.

*3.1.3. Nguồn nhân lực là nhân tố năng động nhất, quyết định nhất của sự phát triển*

Lịch sử phát triển của loài người, từ thời kỳ đồ đá đến thời kỳ hiện đại đã chứng minh rằng trải qua quá trình lao động hàng triệu năm của con người đã làm tăng động lực phát triển xã hội. Như vậy, động lực, mục tiêu của sự phát triển và tác động của sự phát triển tới bản thân con người cũng nằm trong chính bản thân con người. Điều đó lý giải tại sao con người được coi là nhân tố năng động nhất, quyết định nhất của sự phát triển.

### 3.2. Vi mô

*Nguồn nhân lực có ảnh hưởng rất lớn tới hoạt động của doanh nghiệp*

Một doanh nghiệp muốn có sức mạnh để phát triển cần phải có được đội ngũ lao động có trình độ tay nghề thỏa mãn nhu cầu công việc, và nguồn chất xám cũng như nhân lực kỹ thuật đủ để luôn đổi mới sản xuất, nâng cao năng suất lao động. Doanh nghiệp đã kinh doanh là muốn thành công, nên cái gì thực sự có ích cho họ thì họ sẽ làm. Thời gian trước doanh nghiệp tham gia vào đào tạo còn ít là bởi rất nhiều đơn vị chỉ dừng ở phương thức sản xuất gia công, nên nhu cầu nhân lực trình độ cao còn ít. Và gần đây khi lượng đầu tư nước ngoài vào Việt Nam tăng, các doanh nghiệp cần phát triển các sản phẩm mới sâu hơn thì lúc đó xuất hiện nhu cầu nhân lực trình độ cao.

Để đáp ứng những yêu cầu, đòi hỏi của sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước nói chung, cũng như vì sự phát triển của mỗi doanh nghiệp, việc tuyển dụng nhân lực của mỗi doanh nghiệp phải có những đòi hỏi cao về chất lượng, về kỹ năng mềm cũng như chuyên môn của người lao động.

### 4. Đặc điểm của đầu tư phát triển nguồn nhân lực

Nhân lực không chỉ đơn thuần là một trong những nguồn lực sản xuất, mà đó còn là nguồn lực có khả năng quyết định việc tổ chức, sử dụng các nguồn lực khác, là chủ thể tích cực của tất cả các hoạt động sản xuất và hoạt động thị trường. Trong khi các nguồn lực tự nhiên chỉ tồn tại dưới dạng tiềm năng, nếu không được con người khai thác trong quá trình lao động thì sẽ trở thành vô dụng, thì lao động là nguồn lực duy nhất có khả năng phát hiện, khơi dậy và cải biến các nguồn lực tự nhiên và xã hội khác. Chỉ có con người mới có khả năng nhận biết các quy luật. Ta chỉ có thể thuê vốn con người.

Lợi ích có được từ đầu tư vào nhân lực mang một số đặc trưng khác hẳn với các loại đầu tư khác.

Đầu tư vào nguồn nhân lực không hề bị giảm giá trị trong quá trình sử dụng mà ngược lại càng được sử dụng nhiều, khả năng tạo thu nhập và do vậy thu hồi vốn càng cao.

Đầu tư vào nguồn nhân lực có chi phí tương đối không cao trong khi đó khoảng thời gian sử dụng lại lớn, thường là khoảng thời gian làm việc của một đời người.

Các hiệu ứng gián tiếp, và hiệu ứng lan tỏa của đầu tư và vốn nhân lực là rất lớn. Trình độ nhân lực trung bình ở một nước cao hơn cũng cho phép tăng trưởng kinh tế tốt hơn và điều chỉnh tốt hơn đối với các vấn đề dân số, kế hoạch hóa gia đình, môi trường và nhiều vấn đề khác.

Đầu tư vào con người không chỉ là phương tiện để đạt thu nhập mà còn là mục tiêu của xã hội, giúp con người thưởng thức cuộc sống đầy đủ hơn.

Đầu tư vào con người không chỉ do tỷ lệ thu hồi đầu tư trên thị trường quyết định.

Tuy nhiên, như đã nói ở trên, các lợi ích thu được từ đầu tư vào nguồn vốn nhân lực thu được chỉ trong điều kiện được sử dụng hiệu quả và có môi trường phát triển phù hợp và thuận lợi. Ngược lại sẽ là sự lãng phí đầu tư. Trong mọi sự lãng phí, lãng phí nguồn nhân lực con người là mất mát to lớn và đáng sợ nhất

## ***5. Các yếu tố ảnh hưởng tới đầu tư phát triển nguồn nhân lực***

### ***5.1. Vốn.***

Đặc điểm đầu tiên của đầu tư phát triển chính là hoạt động này cần lượng vốn lớn, thời gian thu hồi vốn chậm. Đầu tư phát triển nguồn nhân lực cũng không phải là ngoại lệ. Thậm chí đây còn là lĩnh vực cần nhiều vốn như: đầu tư giáo dục với những thiết bị dạy học quy mô và hiện đại, đầu tư y tế thì cần những trang thiết bị y yêu cầu độ chính xác cao, hệ thống xử lý rác thải y tế cực kì tốn kém, còn trong đầu tư cải thiện chế độ làm việc thì cần nhiều vốn mới có thể cung cấp cho người lao động cuộc sống vật chất và tinh thần không quá nghèo nàn. Vì vậy, để đầu tư phát triển nguồn nhân lực một cách có hệ thống cần rất nhiều vốn.

Việc thu hút nguồn vốn cho đầu tư phát triển nguồn nhân lực lại phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác, ví dụ như tốc độ tăng trưởng kinh tế, lãi suất và tỷ giá hối đoái, thu nhập của người dân...

*5.2. Các phương hướng, chiến lược của nhà nước về đầu tư phát triển nguồn nhân lực.*

Thông thường, đầu tư bao giờ cũng phải dựa trên phương hướng, chiến lược phát triển của ngành, vùng, đất nước. Đầu tư nguồn nhân lực phù hợp chiến lược phát triển quốc gia sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp khi xin tài trợ vốn, vay vốn, xin cấp phép đầu tư...

*5.3. Trình độ phát triển của đất nước.*

Khi đất nước còn nghèo, hoạt động kinh tế chủ yếu là nông nghiệp cần nhiều lao động, phát triển nguồn nhân lực ít được chú trọng, chủ yếu chỉ là sự gia tăng dân số nhằm đảm bảo nhu cầu lao động.

Khi đất nước công nghiệp hoá, hiện đại hoá, đầu tư phát triển nguồn nhân lực bắt đầu thể hiện vai trò của mình vì lao động trong các xí nghiệp ít nhất cũng phải có tay nghề và cần được đào tạo.

Trong xã hội liên tục đổi mới và phát triển, mở cửa và hội nhập hiện nay, đầu tư phát triển nguồn nhân lực trở nên cực kì quan trọng. Phát triển nguồn nhân lực không còn đơn giản là gia tăng số lượng hay đào tạo lao động công nghiệp giản đơn nữa. Mà người lao động thời đại này cần tri thức, sự hiểu biết nhiều hơn. Đầu tư phát triển nguồn nhân lực cần có định hướng, chiến lược quy mô và toàn diện.

## **Chương 2: Thực trạng đầu tư phát triển nguồn nhân lực Việt Nam từ năm 2000 đến nay**

### **I. Tình hình đầu tư phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam từ năm 2000 đến nay.**

#### **1. Tình hình đầu tư trong lĩnh vực giáo dục đào tạo**

##### **1.1. Tình hình chi ngân sách cho giáo dục đào tạo:**

Theo các báo cáo của Bộ GD&ĐT, ngân sách nhà nước cho giáo dục năm 2006 tăng so với năm 2005 là 13.940 tỷ đồng, năm 2007 tăng so với năm 2006 là 11.400 tỷ đồng. Riêng phần ngân sách cho chi thường xuyên của năm 2006 là 42.625 tỷ đồng, của năm 2007 là 51.860 tỷ đồng. Trong giai đoạn 2002 - 2006, Ngân sách nhà nước chi cho GDĐT đã tăng gấp 2,4 lần, từ hơn 22.600 tỷ đồng năm 2002 lên đến gần 55.000 tỷ đồng năm 2006. Tỷ trọng chi Ngân sách nhà nước cho GDĐT trong GDP tăng từ 4,2% (năm 2002) lên 5,6% (năm 2006). Theo Thứ trưởng Bộ Tài Chính Đỗ Hoàng Anh Tuấn, đây là mức chi cao so với các nước trong khu vực và thế giới dành cho GDĐT. Trong đó, chi thường xuyên cho GD Đại học đã tăng hơn 2,4 lần trong giai đoạn 2002 - 2006. Từ năm 2000, chi ngân sách cho GDĐT từ 15%, đã tăng đến năm 2008 là 19,7%. Tỷ trọng chi Ngân sách nhà nước cho GDĐT trong GDP tăng từ 3,0% năm 2000 đến 5,9% năm 2008

**Bảng chi Ngân sách nhà nước cho GDĐT qua các năm**

Năm	Ngân sách nhà nước chi cho GDĐT trong GDP (%)	Ngân sách nhà nước chi cho GDĐT (% so với tổng chi Ngân sách nhà nước)	Trong đó		
			Chi thường xuyên (% so với tổng chi về GDĐT)	Chi Chương trình MTQG (% so với tổng chi về GDĐT)	Chi đầu tư (% so với tổng chi về GDĐT)
2000	3,0	15,0	71,6	4,8	23,5



2001	4,1	15,3	73,0	4,0	22,3
2002	4,2	15,6	71,0	4,0	24,9
2003	4,7	16,4	81,7	4,3	14,0
2004	4,9	17,1	79,0	4,3	16,7
2005	5,1	18,1	79,8	4,3	15,9
2006	5,6	18,4	82,5	5,4	17,5
2007	5,6	18,1	77,6	5,1	17,2
2008	5,9	18,2*	73,9	8,9	17,2

*Nguồn: Số liệu thống kê giáo dục. Vụ Kế hoạch – Tài chính, Bộ GD&ĐT*

Ghi chú: (\*) Tỷ lệ này sẽ là 19,7% nếu tính cả nguồn trái phiếu Chính phủ chi cho chương trình kiên cố hóa trường học.

Theo những số liệu trên ta có thể thấy đó là những cố gắng của nhà nước trong việc đầu tư cho giáo dục đào tạo nguồn nhân lực. Để nguồn nhân lực đáp ứng được những yêu cầu chung của xã hội và trên thế giới, cần nguồn vốn rất lớn cho đầu tư về mọi mặt của giáo dục.

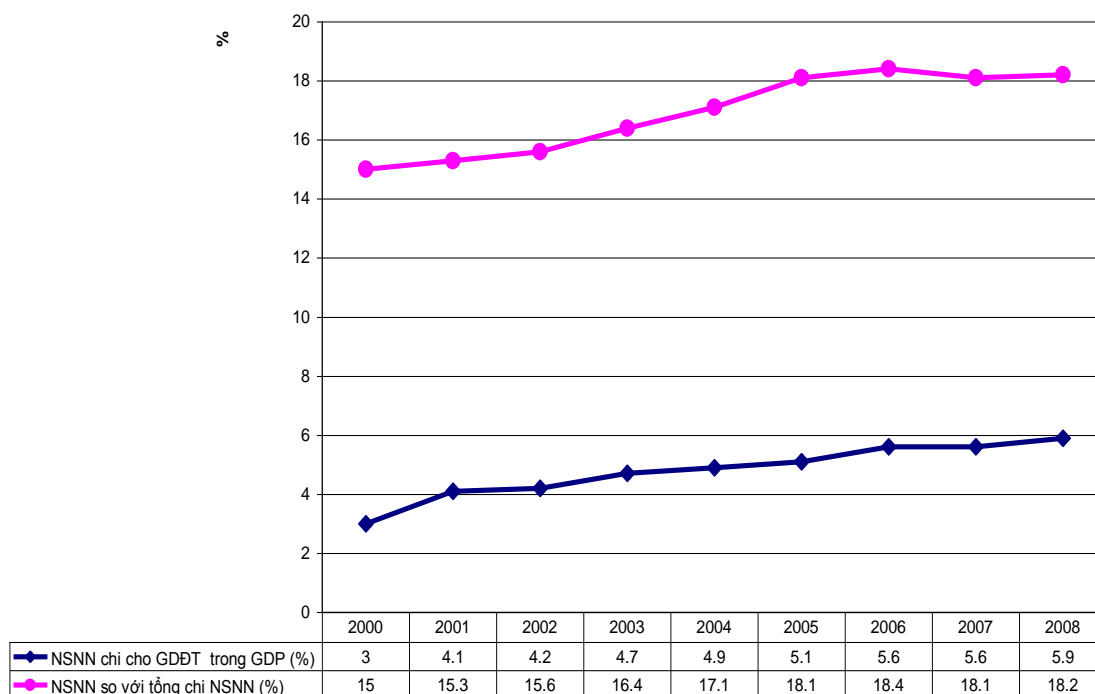
Về vấn đề xã hội hoá giáo dục, tính đến ngày 30-10-2007, đã có 31 bộ, ban, ngành ban hành cơ chế chính sách thuộc thẩm quyền nhằm đẩy mạnh phát triển xã hội hóa trong lĩnh vực giáo dục đào tạo; sắp xếp các trường trực thuộc theo hướng đa dạng hóa. Hầu hết các tỉnh đã ban hành Quyết định phê duyệt đề án Xã hội hóa giáo dục.

Xét năm 2006, đối với tất cả các trường công lập từ mầm non đến đại học, tổng chi từ Ngân sách nhà nước (kể cả công trái giáo dục và xổ số kiến thiết) là 59.239 tỉ đồng, chiếm 87,2%. Đóng góp của người dân (bao gồm học phí, xây dựng trường học, học thêm...) cho hệ thống giáo dục khoảng 8.658 tỉ đồng (chiếm 12,8%). Nếu tính đóng góp của người dân cho hệ thống giáo dục đào tạo là chi học tập của con em ở trường công lập và cả trường ngoài công

lập thì tỷ lệ đóng góp của nhà nước cho giáo dục đào tạo cả nước là 75%, tỷ lệ đóng góp của người dân là 25%.

Từ chủ trương Xã hội hoá, bộ mặt trường lớp đã ngày càng khang trang hơn: Trong 4 năm (2002-2006), cả nước có 74.011 phòng học mới được xây dựng; góp phần xóa 4.206 phòng học 3 ca; thanh toán 55.848 phòng học tạm tranh tre nứa lá... Tổng số vốn đã huy động cho kiên cố hóa trường lớp là 9.310 tỉ đồng, ngân sách Trung ương hỗ trợ 5.223 tỉ đồng; ngân sách địa phương: 3.174 tỉ đồng. Các nguồn huy động từ nhân dân, doanh nghiệp, các nhà hảo tâm là 913 tỉ đồng. Tiêu biểu như tại Đồng Nai, trong 3 năm từ 2003-2006 đã huy động 511 tỉ đồng từ ngân sách địa phương thực hiện Đề án Kiên cố hóa trường lớp học, tạo nên một diện mạo mới về trường lớp trên địa bàn với 2.200 phòng học, 49 ngôi trường mới, nâng số trường đạt chuẩn quốc gia lên 35 trường.

Tỷ lệ chi NSNN cho GD-ĐT qua các năm



Đầu tư Ngân sách nhà nước về giáo dục hiện đã đảm bảo được kinh phí cho giáo dục phổ cập, các chương trình mục tiêu quốc gia, các nhiệm vụ trọng điểm, ưu tiên vùng khó khăn, vùng đồng bào dân tộc ít người. Nhiều dự án tài trợ và vốn vay nhằm hỗ trợ giáo dục

các vùng khó khăn, dân tộc ít người đã được triển khai và góp phần tạo cơ hội tiếp cận giáo dục bình đẳng cho trẻ nghèo như: Dự án giáo dục tiểu học cho trẻ em hoàn cảnh khó khăn tại 222 huyện với 5.000 trường tiểu học và 15.000 điểm trường lẻ; Dự án giáo dục tiểu học bạn hữu cho trẻ em...

Sự đóng góp của người học và xã hội cho giáo dục đào tạo được thể hiện hết sức phong phú, đa dạng trong thực tế. Tính đến ngày 25-5-2007, cả nước đã có 150 tổ chức xã hội, doanh nghiệp, tập thể và hơn 150 cá nhân có đóng góp xuất sắc cho giáo dục đào tạo với tổng số hơn 900 tỉ đồng; hơn 22.356.000 USD; 232.000 bảng Anh và 1.500.000m<sup>2</sup> đất. Từ sự hỗ trợ này, hàng nghìn phòng học; hàng trăm nhà công vụ cho giáo viên, nhiều thư viện với các thiết bị dạy học,... đã được đưa vào sử dụng. Hiện nay, ngành giáo dục đã có mối quan hệ và hợp tác với 70 nước, hơn 20 tổ chức quốc tế và hơn 70 tổ chức phi chính phủ. Các nguồn vốn ODA từ các nước, các tổ chức quốc tế bình quân hàng năm chiếm 7,5 - 8% tổng kinh phí dành cho giáo dục đào tạo. Đến nay, đã có khoảng 114 chương trình, dự án hợp tác với tổng kinh phí hơn 1.000 triệu USD.

Vào tháng 8/2007, tại Hà Nội đã diễn ra lễ khởi động dự án Giáo dục Trung học cơ sở (THCS) vùng khó khăn nhất, bao gồm 103 huyện khó khăn của 17 tỉnh trên cả nước, được biết tổng đầu tư cho dự án là 64 triệu USD, trong đó có 50 triệu do Ngân hàng Phát triển châu Á (ADB) cho vay và 14 triệu USD là nguồn vốn đối ứng của Việt Nam.

#### *Đầu tư cho giáo dục mầm non:*

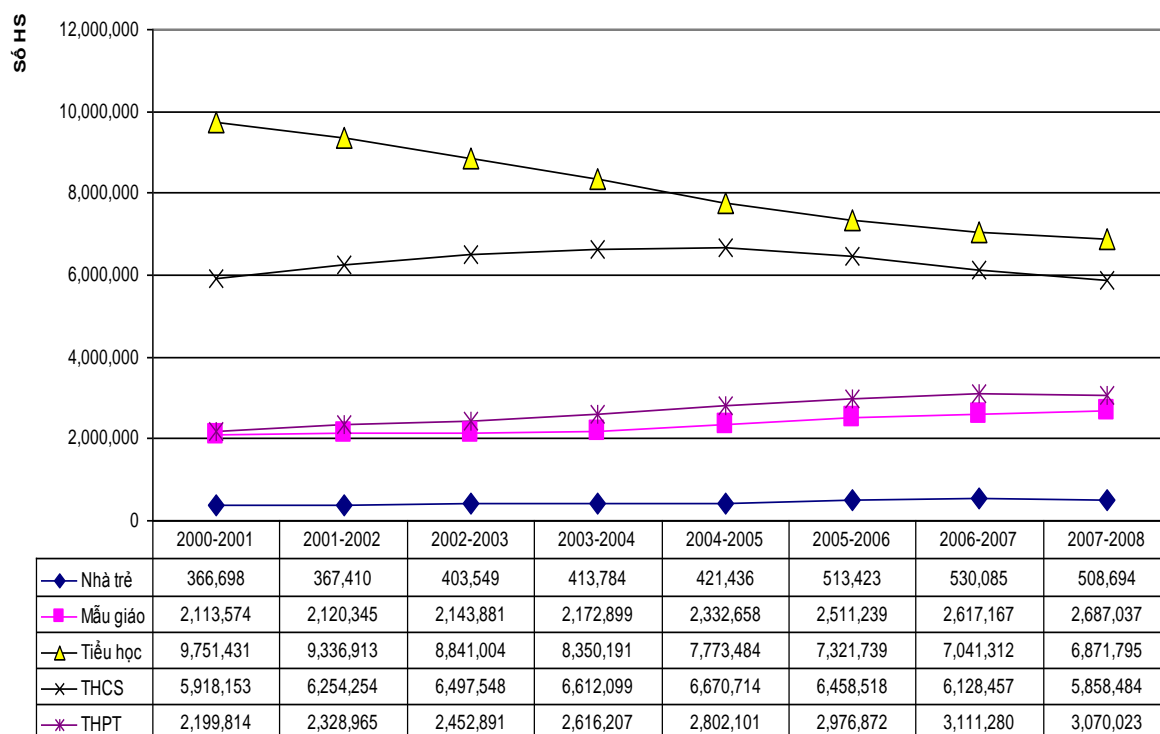
Đầu tư cho giáo dục mầm non là một trong những nội dung quan trọng của đầu tư phát triển nguồn nhân lực, bởi lẽ đầu tư cho giáo dục mầm non là đào tạo con người trong những giai đoạn đầu đời- đây có thể là giai đoạn đầu tư hiệu quả - là nền tảng cho đào tạo các cấp cao hơn. Trong những năm qua nhà nước ta đã quan tâm đến đầu tư cho giáo dục mầm non phù hợp nhu cầu thực tế.

Theo báo cáo của các tỉnh, thành, năm 2007 số trường mầm non và số trẻ ăn bán trú trong toàn quốc tăng rõ rệt, đứng đầu là TP.HCM (100% trẻ nhà trẻ và 93% trẻ mẫu giáo được ăn tại trường); kế đến là Hà Nội, Hải Phòng, Bắc Ninh, Thái Bình, Bắc Giang... Tỷ lệ trẻ suy dinh dưỡng giảm từ 11% (năm 2005-2006) xuống còn 10%... Ở TP.HCM, hiện đã có 35/48 trường mầm non bán công chuyển sang công lập tự chủ về tài chính, hầu hết các trường vẫn được nhận kinh phí của Nhà nước từ 20 - 50% tổng mức chi hằng năm. Còn Hà Nội đang có

dự án chuyển đổi 5 trường mầm non trọng điểm sang mô hình tư thục chất lượng cao, nhằm cạnh tranh với các trường mầm non dân lập chất lượng cao và các cơ sở giáo dục quốc tế đang mọc lên như "nấm sau mưa".

Dưới đây là bảng về quy mô giáo dục mầm non và phổ thông giai đoạn 2000-2008

Quy mô giáo dục mầm non và phổ thông qua các năm



Đội ngũ giáo viên mầm non cũng được nâng cao chất lượng và đạo đức nghề nghiệp. Về chế độ chính sách đối với giáo viên mầm non, giáo viên hợp đồng được hưởng chế độ tiền lương, các khoản phụ cấp, chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, học tập, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, các danh hiệu tôn vinh nhà giáo như giáo viên trong biên chế, tiền lương, phụ cấp, các khoản bảo hiểm phải đóng được chi trả từ nguồn thu học phí và các khoản thu hợp pháp khác.

Đối với những cơ sở giáo dục mầm non bán công, nếu nguồn thu nêu trên không đủ để chi trả tiền lương và đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho giáo viên hợp đồng thì phần còn thiếu được ngân sách nhà nước chi hỗ trợ để bảo đảm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và

trả tiền lương của những giáo viên này không thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

*Đầu tư cho giáo dục cấp tiểu học, TH cơ sở, THPT :*

Sau giáo dục đào tạo mầm non, thì đầu tư giáo dục đào tạo cấp phổ thông là cơ sở hình thành cho sự phát triển nguồn nhân lực.

Trong đó, giáo dục tiểu học là điều kiện cơ sở nâng cao dân trí, là cơ sở ban đầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Chính vì vậy, thời gian qua Nhà nước dành ngân sách thích đáng để thực hiện phổ cập giáo dục tiểu học. Nhà nước có chính sách động viên các nguồn tài chính khác trong xã hội, lập Quỹ giáo dục quốc gia, nhằm hỗ trợ kinh phí cho sự nghiệp phổ cập giáo dục tiểu học. Các trường tiểu học sẽ là những đơn vị chủ yếu tổ chức và kiểm tra bồi dưỡng chuyên môn của giáo viên theo nhu cầu nhằm hoàn thiện năng lực sư phạm cho giáo viên theo yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp. Hiện nay, để phù hợp với điều kiện từng vùng, Vụ Giáo dục Tiểu học đang xây dựng chương trình "Đảm bảo chất lượng giáo dục trường học - SEQAP" với đề xuất về 2 mô hình dạy học cả ngày: T30, T35 tùy theo điều kiện cụ thể của các trường. Theo đó, T30 (học 30 tiết/tuần) chủ yếu áp dụng cho các vùng khó khăn, tập trung tăng cường Tiếng Việt và Toán và dạy tiếng dân tộc; T35 (học 35 tiết/tuần) áp dụng cho vùng thuận lợi, cho trường thuận lợi ở vùng khó khăn. Đến năm 2025, phần đầu các trường tiểu học trong cả nước sẽ học 35 tiết/tuần

Về giáo dục cấp trung học cơ sở, tháng 8/2007, tại Hà Nội đã diễn ra lễ khởi động dự án Giáo dục Trung học cơ sở (THCS) vùng khó khăn nhất, bao gồm 103 huyện khó khăn của 17 tỉnh. Dự án được bắt đầu từ năm 2007 và kết thúc vào năm 2014. Mục tiêu dự án hướng tới là nâng cao chất lượng giáo dục vùng khó khăn, vùng dân tộc, góp phần khắc phục tình trạng không đồng đều giữa các vùng, các dân tộc; hỗ trợ các mục tiêu về phổ cập giáo dục THCS, bình đẳng giới và chính sách đối với nhóm đối tượng đặc biệt; đồng thời tăng cường năng lực quản lý giáo dục.

Trong những năm gần đây sự hình thành mạng lưới trường lớp rất đa dạng, nhất là sự lớn mạnh của hệ thống trường ngoài công lập. Hiện nay, cả nước có 6.049 cơ sở mầm non ngoài công lập, chiếm 52,2%; 90 trường tiểu học, chiếm 0,61%; THCS: 49 trường, chiếm 0,47% và THPT có 617 trường, chiếm 26,2%; Hệ thống trường ngoài công lập đã đóng góp

đáng kể vào việc chia sẻ trách nhiệm, đảm bảo quyền lợi học tập của mọi trẻ em, tăng quy mô giáo dục.

Trong năm học 2006 - 2007, trong khuôn khổ dự án phát triển THPT, Bộ GD-ĐT đã đầu tư 5,2 triệu USD mua sắm thiết bị bổ sung cho 64 trường THPT, 22 trường THPT nội trú, 4 trường THPT kỹ thuật, 4 trường sư phạm thực hành; sửa chữa, xây mới 1.400 phòng học, phòng thí nghiệm. Các tỉnh, thành phố đầu tư 480 tỉ đồng để xây mới 4.000 phòng học.

*Đầu tư phát triển giáo dục đại học, cao đẳng, kỹ thuật chuyên nghiệp*

Để huy động thêm các nguồn lực đầu tư cho giáo dục đại học (GD ĐH), Nhà nước đã đầu tư bằng các Dự án ODA và nhiều Dự án nâng cao năng lực GD ĐH bằng các nguồn vốn viện trợ không hoàn lại khác. Ngoài ra, khuyến khích các cơ sở GD ĐH thực hiện các hoạt động nghiên cứu khoa học, tư vấn và chuyển giao công nghệ để tăng nguồn thu. Tuy nhiên, so với nhu cầu của ngành GD, hàng năm các cơ sở GD vẫn thiếu kinh phí để đầu tư xây dựng cơ sở vật chất. Nhà nước huy động các nguồn lực từ xã hội, vay tín dụng nước ngoài để bổ sung nguồn vốn cho phát triển GDĐT, xây dựng cơ sở vật chất cho các trường ĐH, CĐ.

Ngoài ra, riêng chính sách về đất đai, Bộ TC đề nghị, các địa phương có nhiều khu công nghiệp, khu kinh tế thì khi quy hoạch đất làm khu công nghiệp, khu kinh tế phải dành một phần diện tích đất cho việc xây dựng trường, cơ sở đào tạo, không thu tiền thuê đất.

Theo thống kê của Bộ GD&ĐT, tính đến tháng 7/2007, cả nước có 325 Học viện, trường ĐH, trường CĐ, trong đó có 155 ĐH, Học viện, trường ĐH; 170 trường CĐ (gồm cả các trường thuộc khối an ninh quốc phòng). Có 54 trường ĐH, CĐ ngoài công lập. Tổng số sinh viên CĐ, ĐH năm 2006 – 2007 là 1.415.563 (tăng 10,21% so với năm 2005 – 2006). Tỷ lệ sinh viên/giảng viên bình quân trung của cả hệ thống giáo dục ĐH năm học 2006 – 2007 là 27,15 sinh viên/1 giảng viên. Khối các trường ngoài công lập, bình quân 31,1 sinh viên/giảng viên.

Các dự án đầu tư xây dựng trường đại học đã và đang được triển khai trên nhiều địa bàn. Thời gian gần đây, trước đòi hỏi của các nhà tuyển dụng, cũng như của xã hội, các trường đại học đang đầu tư điều chỉnh chương trình giảng dạy, đầu tư xây dựng mở rộng giảng đường, khu vực nghiên cứu khoa học, thư viện, phòng thí nghiệm, ... các điều kiện cơ sở vật chất cho sinh viên, học viên... Các trường đại học đang liên kết với các doanh nghiệp, với

ngân hàng, công ty thực hiện nhiều hội thảo hướng nghiệp, tạo mối liên kết, đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp, ngoài các doanh nghiệp trong nước mà ta thường thấy ở các trường ĐH như: Vietcombank, Techcombank, Mobifone, ACCA... Nhiều trường còn liên kết đào tạo với các trường ĐH nước ngoài, các doanh nghiệp nước ngoài, nhằm tạo ra một môi trường GD quốc tế, tiến tới ngang tầm khu vực và đạt trình độ thế giới.

Về đầu tư phát triển trường đào tạo nghề, kỹ thuật chuyên nghiệp. Hiện cả nước có khoảng 355 cơ sở dạy nghề (CSDN) thuộc các doanh nghiệp ở các thành phần kinh tế, bao gồm: hơn 100 trường Trung cấp nghề (TCN), Cao đẳng nghề (CĐN) (trong đó có 47,57% trường ngoài công lập); còn lại khoảng 250 CSDN (trong đó có 67% ngoài công lập) và hàng trăm CSDN khác tham gia dạy nghề ngắn hạn.

Những năm qua, bình quân mỗi năm các trường nghề thuộc doanh nghiệp đào tạo khoảng 90.000 - 100.000 học sinh hệ dài hạn và hàng trăm ngàn học sinh học nghề ngắn hạn Trường CĐN mở Hữu Nghị (bình quân 4.000 học sinh/năm); Các trường thuộc Tổng công ty VINASHIN hàng năm đào tạo được 6.000 - 7.000 học sinh...); Trường CĐN LILAMA 2 (bình quân 2.500 học sinh/năm). Qua gần 33 năm hoạt động, Trường Cao đẳng nghề dầu khí (trường đào tạo nhân lực dầu khí trước đây) đã đào tạo, bồi dưỡng cho các DN dầu khí hơn 60.000 lượt người với trên 100 chương trình; đào tạo được hơn 12.500 công nhân kỹ thuật với 27 nghề khác nhau...

Trong thời gian qua bước đầu có sự gắn kết giữa nhà trường và DN trong dạy nghề. Có nhiều hình thức hợp tác giữa nhà trường và DN, như tổ chức cho học sinh thực tập, thực hành tại DN sau khi đã học lý thuyết tại trường (Trường CĐN LILAMA 1 và 2, các trường của VINASHIN...); DN đầu tư trang thiết bị thực hành cho trường (như tập đoàn Compal Đài Loan, Nhà máy đóng tàu VINASHIN, TOYOTA Việt Nam, một số DN của Tập đoàn LILAMA...); đào tạo theo hợp đồng của DN thông qua việc ký kết giữa địa phương với DN và trường hoặc trực tiếp giữa DN và trường (Hà Tây, Vĩnh Phúc, Quảng Ninh, Bắc Ninh, Trường Cao đẳng nghề mở Hồng Cẩm, Hữu Nghị,...).

### ***1.2. Tình hình đào tạo nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp.***

Việt Nam đang trải qua giai đoạn phát triển rất nhanh, trong khi xã hội nói chung chưa được chuẩn bị để đối phó với những đòi hỏi mới về nhân lực chất lượng cao. Đầu tư vào việc đào tạo nhân viên ngay trong công việc là một giải pháp tự đáp ứng nhu cầu về chất lượng nguồn nhân lực. Song mỗi doanh nghiệp, tại mỗi thời điểm có những nhu cầu và điều kiện làm việc đặc thù, do đó khó có thể nói tới một hình thức đào tạo chung chung cho tất cả các công ty. Việc đào tạo nhân viên cũng trở thành một chiến lược kinh doanh đối với mỗi doanh nghiệp. Hiểu về các hình thức đào tạo khác nhau có thể giúp nhà lãnh đạo lựa chọn một hình thức phù hợp nhất với đặc điểm doanh nghiệp mình.

Về việc đào tạo nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp thời gian qua, việc đào tạo như thế nào cho hiệu quả với các doanh nghiệp đã trở thành vấn đề bức thiết, doanh nghiệp phải chọn cho mình một địa chỉ đào tạo đáng tin cậy. Các tiêu chí để chọn một dịch vụ đào tạo chất lượng bao gồm: chương trình học, danh sách giảng viên, lĩnh vực chuyên môn, danh sách khách hàng của dịch vụ, ý kiến phản hồi từ các khách hàng. Trong các doanh nghiệp luôn liên tục diễn ra tập huấn và tái tập huấn cho người lao động, đào tạo nhập môn cho người lao động mới làm.

Với quan điểm GD&ĐT phải là “bạn đồng hành” của doanh nghiệp, các doanh nghiệp chủ động gặp gỡ, tìm đối tác liên kết đào tạo, tháo gỡ những vướng mắc, điều phối sự hợp tác giữa doanh nghiệp và nhà trường. Đào tạo nhân lực cho những doanh nghiệp có vốn đầu tư trên 1 tỷ USD, doanh nghiệp cần thông báo sớm về nhu cầu đào tạo, tuyển dụng, mức lương dự kiến trả cho người lao động sau khi tốt nghiệp.

Các doanh nghiệp hiện nay thường chọn các hình thức đào tạo nguồn nhân lực: 62% doanh nghiệp lựa chọn đào tạo tại chỗ theo nhu cầu công việc, tiếp theo là gửi nhân viên tập huấn lớp ngắn hạn, chiếm 30%, và tự mở lớp đào tạo, 8%. Đào tạo tại chỗ là cách rẻ nhất và nhanh nhất để phục vụ nhu cầu trước mắt của doanh nghiệp, nhưng về mặt chiến lược, hình thức này không trang bị được cho nhân viên những kiến thức bài bản, có hệ thống, do đó hiệu quả về lâu dài không cao.

Một số doanh nghiệp cho rằng mối lo ngại của họ sau khi gia nhập WTO là nạn chảy máu chất xám và đào tạo nguồn nhân lực. Việc các doanh nghiệp nước ngoài với môi trường làm việc chuyên nghiệp và mức lương hấp dẫn, chắc chắn sẽ thu hút được một số lượng lớn



các lao động trẻ có tài năng. Để tránh tình trạng này, các doanh nghiệp đã xây dựng cho mình một chiến lược phát triển nguồn nhân lực rõ ràng.

Một số doanh nghiệp có cách tiếp cận rất hay. Chẳng hạn như bằng cách tài trợ cho chương trình của một trường đại học nào đó, các doanh nghiệp sẽ có cơ hội tiếp cận với những sinh viên năng động để có thể phát triển, nuôi dưỡng tài năng cho doanh nghiệp. Cách khác có thể kết hợp với phòng đào tạo của nhà trường trong tuyển dụng, thường xuyên tổ chức các cuộc nói chuyện với sinh viên các trường đại học, vừa là để quảng bá về doanh nghiệp tới các bạn sinh viên, vừa là để lắng nghe tâm tư nguyện vọng của họ để có thể có được những chiến lược phù hợp trong công tác tuyển dụng và “giữ chân lao động”.

Bên cạnh đó, có thể nhận thấy một điều rằng mặc dù biết đầu tư cho nguồn nhân lực là rất quan trọng, song việc đầu tư nhân lực trong doanh nghiệp vẫn hạn chế, bởi ít có khả năng thu hồi được lợi ích từ việc bỏ vốn cho giáo dục đào tạo. Do đó, các Doanh nghiệp không bao giờ đầu tư ở mức tối ưu. Có Doanh nghiệp thậm chí đã thôi không cử cán bộ đi học nước ngoài nữa. Hơn nữa, các Doanh nghiệp có xu hướng đầu tư vào các kỹ năng nào không chuyển giao được, ít đầu tư vào những kỹ năng và nghiên cứu cơ bản.

## **2. Đầu tư cho y tế**

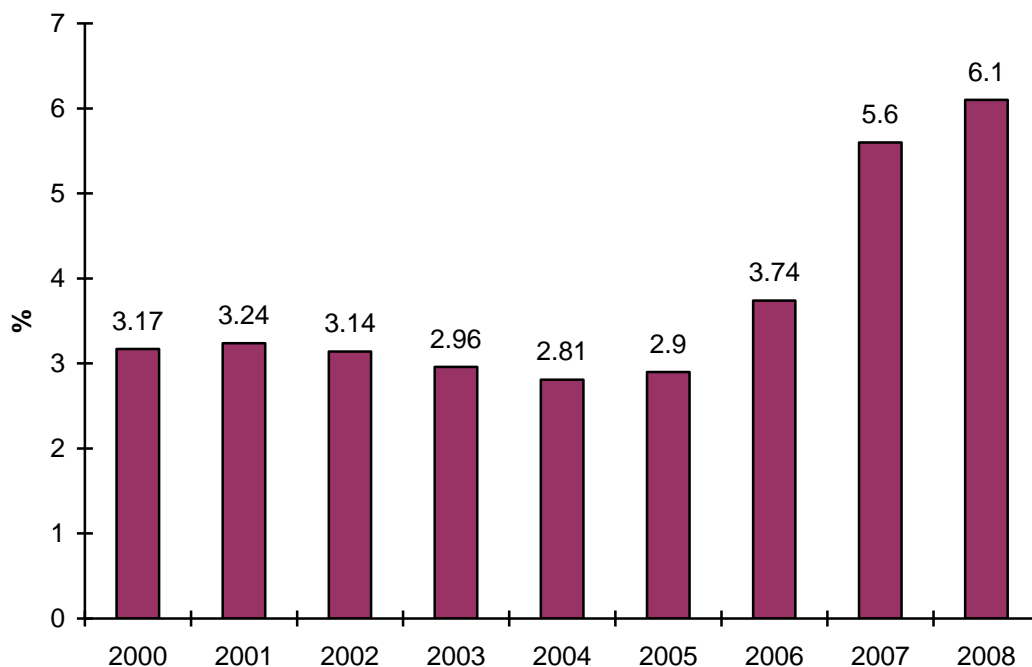
### ***2.1. Chi ngân sách cho đầu tư phát triển y tế.***

Việt Nam được đứng gần chót bảng xếp loại của Tổ chức Y tế Thế giới (WHO) về công bằng trong chăm sóc sức khỏe nhân dân (xếp thứ 183/190 nước), bởi trong tổng chi phí cho y tế, Nhà nước mới chỉ đóng góp 30%, người dân phải chi đến 60%, số còn lại từ các nguồn khác. Trong khi đó, theo WHO, để bảo đảm sự công bằng, phần của người dân phải dưới 50%.

Trong thời kỳ vừa qua, Nhà nước ta cũng đã có quan tâm đầu tư trong lĩnh vực y tế.

**Biểu đồ thể hiện tỷ lệ chi ngân sách nhà nước cho y tế**

(Nguồn: Tổng cục thống kê Việt Nam)

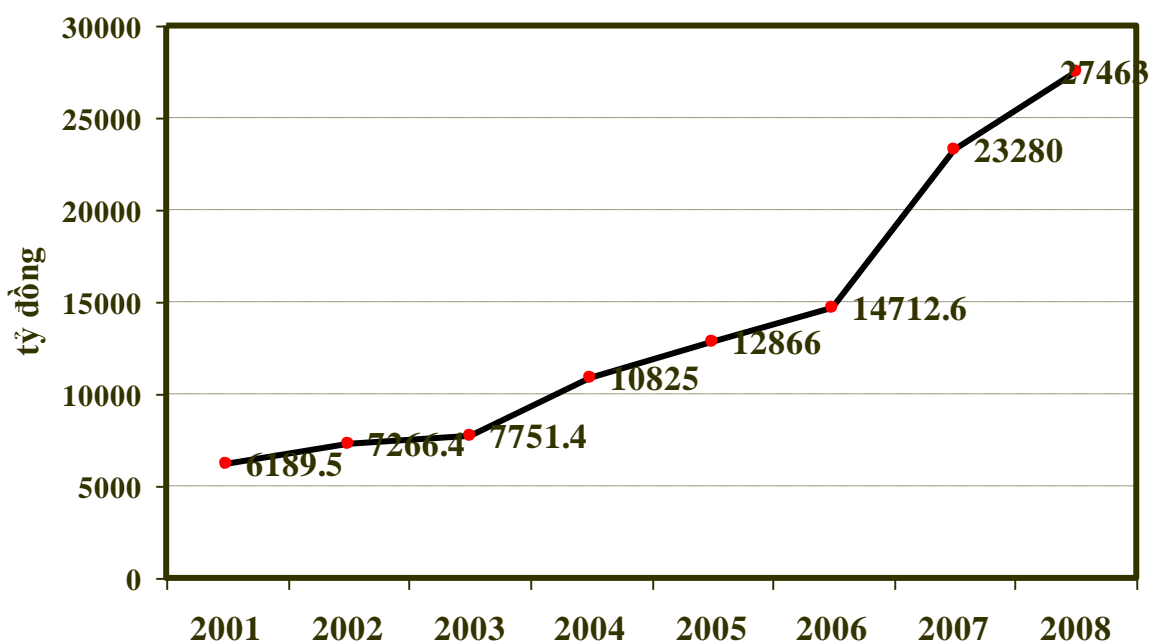


Từ biểu đồ thể hiện tỷ lệ chi ngân sách nhà nước cho y tế ta có thể thấy nhà nước ta đã nhận thấy vai trò quan trọng của đầu tư phát triển y tế, tỷ lệ chi ngân sách nhà nước đã tăng gấp đôi trong vòng 8 năm từ 2000 đến 2008 (3,17% ngân sách nhà nước cho y tế năm 2000 tăng lên đến 6,1% năm 2008). Tuy nhiên, có thể nói tỷ lệ này vẫn còn rất thấp, Bộ y tế hiện đang có đề nghị tăng chi ngân sách cho y tế lên 10%.

Về giá trị tuyệt đối của nguồn vốn đầu tư, ta có thể thấy dưới biểu đồ sau:

### Chi ngân sách nhà nước cho y tế

(Nguồn: nhandan.com)



Như vậy, ngay cả vốn chi ngân sách cho y tế cũng tăng lên đáng kể, từ 6189,5 tỷ đồng năm 2001 lên đến 27 463 tỷ đồng năm 2008. Điều này cũng có thể cho thấy sự gia tăng trong nhu cầu khám chữa bệnh của người dân kéo theo sự cần thiết phải đầu tư cho y tế.

Bên cạnh đó, nhu cầu đầu tư rất lớn trong lĩnh vực y tế, nhu cầu chăm sóc sức khỏe của người dân tăng lên nhưng mức chi tiêu cho y tế còn ở mức thấp so với thế giới (chỉ chiếm 1,48% GDP, trong khi của Mỹ là 15,3% GDP hay của Thái Lan là 6% GDP),

#### 2.2. Tình trạng cơ sở vật chất khám chữa bệnh và đội ngũ nhân viên y tế.

#### Bảng thống kê tình hình cơ sở vật chất khám chữa bệnh 2000 – 2007

(Nguồn: Tổng cục Thống kê)

Năm	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Số cán bộ ngành y (nghìn người)	173,5	176,4	181,6	184,6	188,6	194,1	200,2	211,3
Số cán bộ y tế bình quân trên 1 vạn dân (người)	5	5,2	5,6	5,8	6,1	6,2	6,3	6,4
Số giường bệnh tính bình quân trên 1 vạn dân (giường)	24,7	24,5	24,2	23,8	23,9	23,7	23,6	24,8
Số cơ sở khám chữa bệnh (cơ sở)	13 117	13 172	13 095	13 162	13 149	13 243	13 232	13 438

Qua số liệu dễ dàng nhận thấy, tuy số cán bộ y tế tuyệt đối tăng về số lượng (từ 173,5 nghìn người năm 2000 lên 211,3 nghìn người năm 2007) nhưng chưa theo kịp tốc độ tăng dân số. Tỷ lệ số cán bộ y tế bình quân trên 1 vạn dân là quá nhỏ, với tỷ lệ này thì trung bình 1 nhân viên y tế phải chăm sóc cho 1562,5 người ( $= 10\ 000/6,4$ ), con số này là quá lớn, không thể đảm bảo chăm sóc sức khỏe người dân một cách cẩn thận và chu đáo.

Về số cơ sở khám chữa bệnh đã có sự gia tăng, từ 13 117 cơ sở năm 2000 lên 13 438 cơ sở năm 2007. Tuy nhiên, số giường bệnh lại quá ít. Bình quân 10 000 người mới có 24,8 giường bệnh. Tình trạng thiếu giường bệnh là hiện tượng không hề hiếm, đặc biệt là những bệnh viện tuyến trên, bệnh viện lớn, 2- 3 bệnh nhân nằm chung 1 chiếc giường nhỏ hẹp, không đảm bảo nhu cầu điều trị bệnh hiệu quả.

Như vậy, đầu tư thế nào và đầu tư ra sao đang là vấn đề cấp thiết đối với ngành y tế nước ta.

### 2. 3. Tình hình cung cấp trang thiết bị y tế.

Hiện nay, các đề tài nghiên cứu về lĩnh vực trang thiết bị y tế còn quá ít và nghèo nàn, phạm vi hạn hẹp, quy chế thử lâm sàng phức tạp và quá tốn kém. Đáng nói, một số sản phẩm

ít ỏi được nghiên cứu, sản xuất thành công, có giấy phép lưu hành nhưng khó tìm nơi bán, mặc dù các sản phẩm này, ở tất cả các cơ sở y tế đều thiếu trầm trọng.

Phần lớn các trang thiết bị y tế hiện đại như máy X-quang các loại, hệ thống chụp cắt lớp vi tính CT- scanner, máy điện tim và nhiều thiết bị y tế khác như máy thở, máy gây mê, siêu âm...đều phải nhập khẩu. Các sản phẩm trang thiết bị y tế sản xuất trong nước đơn thuần là những trang thiết bị thông dụng, công nghệ thấp như thiết bị nội thất BV, vật tư y tế tiêu hao...

Hầu hết TTBYT đang sử dụng tại các cơ sở y tế chưa được định kỳ kiểm chuẩn, bảo dưỡng và sửa chữa, không đủ nguồn vốn để đầu tư đổi mới, nhiều địa phương không có đủ kinh phí để mua vật tư tiêu hao.

Theo Thứ trưởng Khoa học và Công nghệ Trần Quốc Thắng, đội ngũ giáo sư, bác sĩ Việt Nam rất giỏi chuyên môn, không thua kém bất cứ nước nào trong khu vực nhưng chúng ta lại thiếu một số TTBYT hiện đại để phục vụ chẩn đoán và điều trị bệnh nên nhiều bệnh nhân phải ra nước ngoài điều trị.

Bộ trưởng Y tế Nguyễn Quốc Triệu cho biết, bình quân trên toàn quốc chỉ có 0,79 cán bộ/bệnh viện đủ khả năng vận hành, khai thác và sửa chữa các TTBYT có trị giá hàng trăm triệu, thậm chí lên tới cả chục tỷ đồng.

#### **2. 4. Về y tế dự phòng.**

Trong khi các bệnh dịch mới nguy hiểm như SARS, cúm H5N1 liên tiếp xuất hiện, các bệnh "cổ điển" như tiêu chảy cấp, sốt xuất huyết vẫn hoành hành thì y tế dự phòng lại được đầu tư rất thấp, chỉ chiếm 10-12% trong đầu tư y tế, trong khi khuyến cáo của WHO là tối thiểu 30%. Xu thế của thế giới hiện nay là tập trung vào khâu phòng bệnh thay vì chỉ chú trọng chữa bệnh.

Với mỗi tỷ đồng đầu tư cho y tế dự phòng có thể tiết kiệm cho chúng ta 4 tỷ đồng nếu để dịch bệnh xảy ra rồi mới lo chạy chữa. Vì vậy, Bộ y tế cũng đang có kiến nghị ngân sách nhà nước cấp vốn khoảng 30% đầu tư y tế để đảm bảo công tác phòng chống dịch bệnh, tiết kiệm chi phí.

### 3. Đầu tư cho tiền lương

#### 3.1. Vĩ mô

Để bảo vệ quyền lợi của người lao động trước chủ lao động, Việt Nam cũng như các nước khác trên thế giới đều quy định mức lương tối thiểu cho lao động. Khác với các nước trên thế giới áp dụng một mức lương tối thiểu chung cho cả nước thì chúng ta phân biệt mức lương tối thiểu ở doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Sự chênh lệch về mức lương tối thiểu giữa 2 khu vực này tạo ra lợi thế tương đối về chi phí của doanh nghiệp trong nước với doanh nghiệp nước ngoài. Đây là sự ưu đãi của chính phủ dành cho các doanh nghiệp trong nước khi sức cạnh tranh của chúng còn yếu, tuy nhiên 2 mức lương tối thiểu này sẽ dần được tăng lên theo hướng mức tăng ở doanh nghiệp trong nước tăng nhanh hơn mức tăng ở doanh nghiệp FDI. Dự kiến đến năm 2012, 2 mức lương này sẽ được thống nhất theo cam kết của Việt Nam gia nhập WTO.

Lương tối thiểu ở Việt Nam có quá nhiều ràng buộc với hệ thống an sinh. Nếu như ở các nước, lương tối thiểu gắn với yếu tố lạm phát, thường được điều chỉnh kịp thời dựa trên những thay đổi về chỉ số giá sinh hoạt, thì ở Việt Nam, lương tối thiểu còn là cơ sở để điều chỉnh lương hưu, trợ cấp, bảo hiểm xã hội, trợ cấp thôi việc. Mục đích của nhà nước là rất rõ ràng, đó là tạo ra sự công bằng hơn cho tất cả mọi đối tượng hưởng lương, nhưng điều đó lại tạo ra sự mất linh hoạt trong cơ chế điều chỉnh lương, đặt lên vai ngân sách nhà nước một gánh nặng quá lớn.

**Bảng 5: Mức lương tối thiểu chung áp dụng từ 1/1/2008**

Đơn vị :đồng/tháng

	Hà Nội, TP HCM	Hải Phòng, Quảng Ninh, Đồng Nai, Vũng Tàu (*)	Địa bàn khác
Doanh nghiệp trong nước	620.000	580.000	540.000
Doanh nghiệp nước ngoài	1.000.000	900.000	800.000

**Bảng 5: Mức lương tối thiểu chung áp dụng từ 1/1/2009**

Đơn vị :đồng/tháng

	V ùng I	V ùng II	V ùng III
<b>Doanh nghiệp trong nước</b>	<b>80 0.000</b>	<b>74 0.000</b>	<b>6 90.000</b>
<b>Doanh nghiệp nước ngoài</b>	<b>1. 200.000</b>	<b>1. 080.000</b>	<b>9 50.000</b>

*Vùng 1: Doanh nghiệp hoạt động tại các quận và TP Hà Đông thuộc Hà Nội; các quận thuộc TPHCM*

*Vùng 2: Doanh nghiệp hoạt động tại các huyện Gia Lâm, Đông Anh, Sóc Sơn, Thanh Trì, Từ Liêm, Thường Tín, Hoài Đức, Đan Phượng, Thạch Thất, Quốc Oai và TP Sơn Tây thuộc Hà Nội; các huyện thuộc TPHCM; các quận, huyện Thủy Nguyên, An Dương của Hải Phòng; các quận, huyện thuộc Đà Nẵng; các quận Ninh Kiều, Bình Thủy thuộc Cần Thơ; TP Hạ Long của tỉnh Quảng Ninh; TP Biên Hòa, thị xã Long Khánh và các huyện Nhơn Trạch, Long Thành, Vĩnh Cửu, Trảng Bom thuộc tỉnh Đồng Nai; thị xã Thủ Dầu Một và các huyện Thuận An, Dĩ An, Bến Cát, Tân Uyên của tỉnh Bình Dương; TP Vũng Tàu và huyện Tân Thành của tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.*

*Vùng 3: Doanh nghiệp hoạt động tại các TP trực thuộc tỉnh (trừ các TP thuộc tỉnh nêu tại vùng 2) và các huyện còn lại của TP Hà Nội; một số TP, thị xã, huyện của các tỉnh Bắc Ninh, Bắc Giang, Hưng Yên, Hải Dương, Vĩnh Phúc, Hải Phòng, Quảng Ninh; TP Đà Lạt, thị xã Bảo Lộc thuộc Lâm Đồng; TP Nha Trang, thị xã Cam Ranh thuộc Khánh Hòa;*

*huyện Trảng Bàng thuộc Tây Ninh; các huyện còn lại của Bình Dương, Đồng Nai; thị xã Tân An và các huyện Đức Hòa, Bến Lức, Cần Đước thuộc tỉnh Long An; các quận, huyện còn lại thuộc TP Cần Thơ; thị xã Bà Rịa và các huyện Châu Đức, Long Điền, Đất Đỏ, Xuyên Mộc thuộc Bà Rịa - Vũng Tàu*

**Vùng 4:** *Gồm Doanh nghiệp đóng trên các địa bàn còn lại 650.000, 920.000*

Mức lương tối thiểu năm 2009 đã tăng trung bình 20% so với năm 2008. Cho thấy việc quan tâm tới người dân lao động thông qua chính sách điều chỉnh mức lương cơ bản phù hợp với tình hình lạm phát cũng như bảo đảm đời sống của người dân. Mức lương tối thiểu tăng lên đồng nghĩa với lao động của người lao động được trả với giá cao hơn. Người lao động sẽ có hứng thú hơn với công việc của mình. Tuy nhiên mức điều chỉnh lương cơ bản này vẫn chưa thực sự bảo đảm việc nâng cao đời sống của người lao động khi mức lạm phát chính thức của năm 2008 được công bố là 12.6%, vậy thực ra cuộc sống của người lao động có được thay đổi nhiều hay không khi lương không đủ để chống lại với lạm phát. Chính phủ đã có những biện pháp gì để nâng cao cuộc sống cho người lao động?

Hiện nay, thị trường lao động trong khu vực nhà nước có một số vấn đề cần giải quyết: sự bảo hộ về cạnh tranh, sự thiếu ràng buộc về ngân sách, và việc đảm bảo việc làm vĩnh viễn đã dẫn đến tình trạng tuyển quá nhiều lao động so với mức cần thiết, nhiều doanh nghiệp quốc doanh trả lương cho công nhân rất hậu và thường cao hơn nhiều so với hiệu quả công việc của họ. Tiền lương có xu hướng bình quân hơn: trả lương quá cao cho lao động không có trình độ chuyên môn cao, đối với lao động có trình độ chuyên môn cao lại trả lương thấp hơn khu vực ngoài quốc doanh. Điều này dẫn đến hiện tượng "chảy máu chất xám" đối với các lao động có trình độ cao từ khu vực nhà nước sang khu vực tư nhân. Bên cạnh đó, các hợp đồng lao động quá chặt chẽ không những làm cho chi phí kinh doanh tăng thêm mà còn giới hạn quyền của người chủ sử dụng lao động trong quá trình thuê, sử dụng, sa thải và tổ chức lao động.

Hiện nay khi nền kinh tế thế giới suy giảm, có ảnh hưởng không nhỏ tới nền kinh tế Việt Nam. Cụ thể là thất nghiệp tăng lên, đời sống của người lao động rất khó khăn.

### 3.2. Ví mô



### 3.2.1. Tiền lương.

Hiện nay, việc trả lương cho công nhân được mọi doanh nghiệp đặt lên hàng đầu với việc cân nhắc làm sao trả lương cho công nhân một cách hợp lý nhất. Nhưng đây là một câu hỏi không dễ trả lời đối với các doanh nghiệp.

Điều đáng bàn có thể nằm ở một khía cạnh khác của vấn đề, mà niềm vui được tăng thu nhập không nên làm khuất lấp. Ấy là cái cuộc cải cách tiền lương lần này dường như vẫn chưa dứt khoát hẳn với cách làm cũ. Rất thông cảm với những người làm chính sách khi phải co kéo "tắt chặn" ngân sách cho đều khắp cơ thể kênh càng của bộ máy hành chính cũng như số lượng người về hưu đông đảo. Nhưng nếu cứ dàn hàng ngang mà tiến với quỹ lương dù phình to thêm 20.000 tỉ đồng thì rốt cuộc giá trị của đợt tăng lương này chỉ còn vài trăm ngàn đồng mỗi người mà thôi. Một thực tế mà ai cũng thấy là mức lương nhà nước hiện nay, dù đã tăng, vẫn còn rất xa mới đủ để người cán bộ, công chức, viên chức yên tâm làm việc. Song với một lực lượng ăn lương đông đảo như hiện nay, nếu trả một mức lương để cho họ đủ sống và nuôi được con cái thì ngân sách nhà nước không đủ sức. Trong khi đó, công cuộc cải cách hành chính hướng vào việc tinh giản bộ máy đang được triển khai quá chậm chạp và gặp rất nhiều vướng mắc.

### 3.3.2. Tiền thưởng.

Trong những năm gần đây tiền thưởng đã trở thành chủ đề “nhạy cảm” đối với các doanh nghiệp. Ngay cả những doanh nghiệp làm ăn hiệu quả trong những năm vừa qua cũng rất ngại chia sẻ

Năm 2007, hai doanh nghiệp được ghi nhận có mức thưởng Tết cao nhất là Công ty Motorola (Hà Nội) và Bayer Việt Nam (Đông Nai) với mức thưởng 124 triệu đồng và 110 triệu đồng. Theo Vụ Tiền công-Tiền lương (Bộ Lao động-Thương binh-Xã hội) mức thưởng Tết bình quân vào dịp Tết âm lịch năm 2007 khoảng 1,2 triệu đồng/người. Mức thưởng Tết thấp nhất trong năm cũ theo thống kê là 100.000đ/người.

Tới năm 2008, thưởng tết của các doanh nghiệp cũng có nhiều thay đổi. Ở TPHCM, cá nhân có mức thưởng cao nhất tính đến hiện nay thuộc về một đơn vị tư vấn luật nước ngoài với 98,5 triệu đồng. Doanh nghiệp ở Bình Dương có mức thưởng thấp nhất là 450 nghìn đồng/người và cao nhất là 40 triệu đồng/người. Vụ Tiền lương, tiền công tổng hợp mức

thưởng bình quân trong dịp Tết Âm lịch đạt trên 1,2 triệu đồng/người (gần bằng 1 tháng lương bình quân).

Bình quân các doanh nghiệp Nhà nước thưởng Tết khoảng 1,4 triệu đồng/người. Các doanh nghiệp dân doanh trên địa bàn Hà Nội là 1 triệu đồng/người; TP.HCM là 1,69 triệu đồng/người; Đồng Nai là 1 triệu đồng/người; Bình Dương là 1,1 triệu đồng/người.

Còn các doanh nghiệp FDI trên địa bàn TP.HCM có mức thưởng Tết trung bình 4,134 triệu đồng/người; Hà Nội là 1 triệu đồng/người; Đồng Nai là 1,06 triệu đồng/người; Bình Dương là 1,4 triệu đồng/người .

Nhưng năm 2009, tết kỷ Sửu, khi kinh tế thế giới cũng như Việt Nam rơi vào khủng hoảng thì tiền thưởng được nhắc tới như là một gánh nặng cho các doanh nghiệp. Doanh nghiệp nghĩ tới tiền thưởng tết mà ... run. Đó là câu được các báo giật tít nhiều trong tet xuân Kỷ Sửu. Khá nhiều doanh nghiệp khi thấy đặt vấn đề tìm hiểu tình hình lương, thưởng Tết cho người lao động đã nhẹ nhàng... từ chối vì không muốn hình ảnh của đơn vị bị ảnh hưởng. Vay ngân hàng để lo thưởng Tết cho công nhân có lẽ là biện pháp chủ yếu mà các doanh nghiệp dùng để giải quyết “bài toán” thưởng Tết .

Tại Hà Nội, mức thưởng cao nhất 80 triệu đồng thuộc về doanh nghiệp FDI chuyên sản xuất đồ uống; thấp nhất là 100.000 đồng thuộc về doanh nghiệp nhà nước và dân doanh.

Ở khối doanh nghiệp nhà nước, thu nhập bình quân năm nay của lao động tăng 1,4 lần so với năm 2007, khoảng 2,5 triệu đồng một tháng, thì tiền thưởng Tết lại giảm 6%, trung bình chỉ 1,1 triệu đồng; thấp nhất là 100.000 đồng/ người.

Thu nhập cao nhất là 20 triệu đồng/tháng, rơi vào công ty kinh doanh dịch vụ. Đây cũng là đơn vị có mức thưởng Tết cao nhất với 30 triệu đồng/người.

Khối Doanh nghiệp FDI, tiền lương bình quân là 2.066.000 đồng, giảm 11,9% so với năm 2007. Mức thưởng Tết bình quân là 3,1 triệu đồng/người, tăng 1,5 lần so với năm 2007. Thưởng Tết thấp nhất là 300.000 đồng/người. Mức thu nhập thấp nhất của lao động tại khối này là 1 triệu đồng một tháng, đúng bằng mức lương tối thiểu vùng.

Mức thu nhập bình quân cao nhất ở khối FDI Hà Nội là 32 triệu đồng một người một tháng, thuộc về một Doanh nghiệp chuyên sản xuất thiết bị điện tử. Doanh nghiệp có mức thưởng Tết cao nhất 80 triệu đồng/người thuộc về 1 Doanh nghiệp sản xuất đồ uống rượu bia.

Khối Doanh nghiệp dân doanh, nơi có số lao động đông đảo nhất, mức thu nhập bình quân trong năm chỉ 1,5 triệu đồng/người/tháng, giảm hơn 9%. Mức thu thập thấp nhất 700.000 đồng.

#### 4. Đầu tư cải thiện môi trường lao động.

Những năm gần đây, nhiều khu công nghiệp lớn ở nước ta được hình thành và phát triển với hàng loạt các nhà máy, xí nghiệp và các dịch vụ kèm theo đã giải quyết được việc làm cho một số lượng lao động lớn. Song đi kèm với sự phát triển nhanh và mạnh của các cơ sở đó thì vấn đề môi trường làm việc của người lao động phải cần được nhà nước cũng như các doanh nghiệp quan tâm đầu tư phát triển hơn nữa. Vậy thực trạng đầu tư phát triển môi trường làm việc ở Việt Nam hiện nay như thế nào, đạt được những thành tựu gì và còn tồn tại những khó khăn nào? Để trả lời cho câu hỏi đó trước hết ta đi xem xét tình hình đầu tư phát triển môi trường làm việc ở tầm vĩ mô hay ở phía các cơ quan quản lý.

##### 4.1. Về công đoàn.

###### 4.1.1. Vĩ mô.

Công đoàn là tổ chức đại diện và bảo vệ các quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; có trách nhiệm tham gia với nhà nước phát triển sản xuất, giải quyết việc làm, cải thiện đời sống vật chất, tinh thần của người lao động.(Trích Luật Công Đoàn).

Trong điều kiện kinh tế thị trường như hiện nay thì sự hoạt động của tổ chức công đoàn là không thể thiếu, ý thức được điều đó nhà nước ta đã đầu tư phát triển một hệ thống tổ chức công đoàn từ trung ương đến địa phương, hoạt động theo luật Công đoàn và luật Lao động. Nhà nước thường xuyên đôn đốc kiểm tra hoạt động của các tổ chức này, cứ 5 năm 1 lần nhà nước tổ chức họp Đại hội Công đoàn trong đó đánh giá hoạt động trong một nhiệm kỳ chỉ ra các thành tựu cũng như các mặt còn hạn chế để từ đó đề ra các biện pháp, phương hướng hoạt động của tổ chức trong nhiệm kỳ kế tiếp. Trong nhiệm kỳ 2003-2008, tổ chức công đoàn đã đẩy mạnh hơn việc chăm lo đời sống, đại diện bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của CNVC-LĐ. 5 năm qua, cơ cấu đội ngũ công nhân viên chức lao động (CNVC-LĐ) nước ta đang diễn ra theo hướng tăng tỷ lệ trong các ngành giáo dục, y tế, công nghiệp, xây dựng, dịch vụ và khu vực kinh tế ngoài nhà nước. Số lượng công nhân lao động hiện có

khoảng 9,5 triệu người, chiếm tỉ lệ 11% dân số và 21% lực lượng lao động xã hội... Bình quân mỗi năm có khoảng 1,5 triệu lao động được tạo việc làm, tỉ lệ lao động thất nghiệp và thiếu việc làm giảm dần. Đến hết năm 2007, tổ chức công đoàn trên cả nước đã phát triển vượt chỉ tiêu 2 triệu đoàn viên mới, nâng tổng số đoàn viên công đoàn lên hơn 6 triệu người với trên 93.000 công đoàn cơ sở.

Tuy nhiên trước bối cảnh nước ta đã ra nhập tổ chức thương mại thế giới WTO với những tác động yêu cầu hoạt động công đoàn phải năng động linh hoạt hơn nữa để có thể thích ứng được với sự biến động thường xuyên của nền kinh tế thị trường. Hiện nay nền sản xuất nước ta chưa ổn định vững chắc, lại đã và đang chịu sự tác động tiêu cực kép của cuộc khủng hoảng tài chính-kinh tế thế giới nên yêu cầu về các tổ chức công đoàn lại càng trở nên cần thiết hơn bao giờ hết. Và việc đầu tư cho các hoạt động của công đoàn đòi hỏi đặt ra rất cần thiết với những chính sách tác động phù hợp của nhà nước.

Ngân sách CĐ gồm 3 nguồn chủ yếu là kinh phí CĐ, đoàn phí CĐ và các nguồn thu khác. Nguồn thu ngân sách công đoàn tương đối ổn định, năm sau cao hơn năm trước, mức tăng bình quân trên 10%/năm, trong đó phần lớn (80%) là từ nguồn kinh phí CĐ khu vực HCSN và Doanh nghiệp NN. Thu kinh phí CĐ khu vực ngoài nhà nước chiếm tỷ trọng nhỏ và còn thất thu nhiều. Thu đoàn phí CĐ được đánh giá là đạt kết quả khá, năm sau cao hơn năm trước, mức tăng trên 20%/năm. Tuy nhiên cũng như thu kinh phí CĐ, khu vực ngoài nhà nước cũng xảy ra tình trạng thất thu. Việc phân phối tài chính CĐ được thực hiện nghiêm túc, theo đúng quy định của nhà nước và TLĐ. Các cấp công đoàn đã chủ động khai thác nguồn thu, tiết kiệm chi, đảm bảo kinh phí cho bộ máy và hoạt động phong trào. Công tác quản lý ngân sách CĐ được các cấp CĐ quan tâm. Thực hiện Chỉ thị số 01/CT-TLĐ (khoá IX) của TLĐ về tăng cường công tác quản lý ngân sách công đoàn, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong sử dụng, các cấp công đoàn đã có bước chuyển biến tích cực. Thực hiện định mức, chế độ chi tiêu theo đúng quy định của Nhà nước và TLĐ. Các cấp CĐ đã chú trọng dành kinh phí cho hoạt động phong trào, chiếm khoảng 60%, chủ yếu là chi cho công tác tuyên truyền giáo dục, tổ chức phong trào thi đua, khen thưởng, các hoạt động xã hội, phát triển đoàn viên và thành lập CĐCS. Tuy nhiên trong đó, kinh phí chi cho công tác đào tạo CBCĐ còn hạn chế, mới chỉ chiếm 1,6%; chi hành chính CĐ còn chiếm tỉ trọng lớn (lên đến 22%, bao gồm cả các khoản

chi khác). Kiểm toán quyết toán thu chi ngân sách công đoàn năm 2006 tại 27 đơn vị cho thấy các đơn vị đều thực hiện tốt, không có sai phạm lớn.

Tuy nhiên, việc thực hiện cơ chế phân phối tài chính CĐ theo QĐ 699/QĐ-TLĐ cũng bộc lộ một số nhược điểm. Quy định phân phối chỉ dựa vào chỉ tiêu lao động là không phù hợp, do nguồn thu còn dựa vào tiền lương, thu nhập, điều kiện KT-XH của từng vùng. Số LĐ theo báo cáo dự toán và quyết toán là số liệu thống kê nên chưa chính xác, cấp hỗ trợ kinh phí dựa trên số thu, không khống chế mức cấp hỗ trợ tối đa là không hợp lý, tạo tư tưởng bao cấp, ỷ lại cho một số đơn vị. Quy định thưởng đơn vị thu vượt kế hoạch tại QĐ này cũng dẫn đến tình trạng có những đơn vị xây dựng kế hoạch thấp để giảm nộp, duyệt kế hoạch NGÂN SÁCH hàng năm thấp, không sát thực tế.

#### 4.1.2. Vi mô

Hoạt động của Công đoàn ngày càng trở nên hết sức quan trọng, các doanh nghiệp cũng đang dần ý thức một cách rõ ràng rằng Công đoàn chính là cầu nối giữa lãnh đạo Doanh nghiệp và NLĐ và cầu nối này là con đường ngắn nhất để chủ Doanh nghiệp và NLĐ hiểu biết lẫn nhau và có những trao đổi kịp thời, tránh dẫn tới bức xúc, hiểu lầm làm tổn hại đến quan hệ lao động nên việc thành lập các tổ chức Công đoàn ở các Doanh nghiệp kể cả Doanh nghiệp NN và Doanh nghiệp ngoài nhà nước đang được quan tâm phát triển. Mặc dù vậy nhưng hiện nay vẫn có 85% doanh nghiệp dân doanh, 65% doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chưa có tổ chức công đoàn cơ sở. Bên cạnh đó vẫn tồn tại hiện tượng Doanh nghiệp đổ xô xin thành lập CĐ để đối phó với quy định mới của Nhà nước về đăng ký thang, bảng lương vào cuối quý I/2008. Khi tham gia hội nhập vào nền kinh tế thế giới ngày càng có nhiều Doanh nghiệp nước ngoài được thành lập và hoạt động ở nước ta thu hút một số lượng lớn lao động tham gia, nhưng ở các Doanh nghiệp này hầu hết thì các tổ chức Công đoàn còn chưa được thành lập mặc dù đại bộ phận người lao động ở đây phải làm việc với cường độ làm việc cao.

Việc thành lập Công đoàn đã khó, duy trì hoạt động và chăm lo tốt cho người lao động còn khó hơn. Hoạt động của các CĐCS còn kém hiệu quả, theo số liệu thống kê thì số cuộc

đình công qua các năm đều tăng, nhưng 100% tất cả các cuộc đình công đó đều không do công đoàn cơ sở lãnh đạo. Năm 2006, cả nước xảy ra

387 vụ đình công, năm 2007 xảy ra 541 vụ; song chỉ riêng 3 tháng đầu năm 2008 đã có tới gần 300 vụ.

Còn những khó khăn trên một phần là do đội ngũ cán bộ Công đoàn bán chuyên trách yếu về năng lực và không ổn định. Hiện nay ở các Doanh nghiệp việc tìm một người đủ năng lực đảm đương chức vụ Chủ tịch Công đoàn là rất khó và thực tế đội ngũ này thường xuyên biến động. Một phần do các Doanh nghiệp còn chưa đầu tư nhiều cho phát triển các tổ chức Công đoàn nên hoạt động của các cán bộ công đoàn còn gặp nhiều khó khăn. Mặc dù có quỹ hỗ trợ cán bộ công đoàn nhưng thực tế cho thấy chủ Doanh nghiệp mới là người trả lương chính cho cán bộ công đoàn nên CBCĐ không dám đứng ra lãnh đạo, tổ chức đòi quyền lợi cho công nhân. Đã có nhiều trường hợp, chủ Doanh nghiệp lại chấm dứt HĐLĐ với CBCĐ vào thời điểm hết HĐLĐ, chứ không phải ngay sau thời điểm diễn ra đình công.

#### **4.2. Đầu tư cải thiện điều kiện làm việc.**

##### *4.2.1. Vĩ mô.*

Trong những năm vừa qua, số lượng doanh nghiệp tăng nhanh, tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, số vụ cháy nổ làm chết và bị thương nhiều người, gây thiệt hại lớn về tài sản có xu hướng tăng lên hàng năm. Năm 2008 đã xảy ra 5.836 vụ tai nạn lao động làm 6.047 người bị nạn, có 508 vụ tai nạn lao động chết người, làm 573 người bị chết và 1262 người bị thương nặng. Các loại TNLĐ phổ biến vẫn là điện giật, ngã cao, máy, thiết bị cuốn, cán. Các lĩnh vực sản xuất xảy ra nhiều tai nạn lao động chết người là: xây dựng, công nghiệp và công trình giao thông; khai thác khoáng sản; sản xuất vật liệu xây dựng; cơ khí. Nguyên nhân chủ yếu của nhiều vụ TNLĐ và cháy nổ trong thời gian qua là do doanh nghiệp thiếu ý thức cải thiện điều kiện làm việc, do người sử dụng lao động và người lao động vi phạm quy trình, quy phạm kỹ thuật an toàn. Nhiều doanh nghiệp chỉ chú trọng đầu tư phát triển sản xuất kinh doanh để thu lợi nhuận, không quan tâm vấn đề cải thiện điều kiện làm việc an toàn cho người lao động.

Trước tình hình đó các cấp công đoàn đã đẩy mạnh hoạt động bảo hộ lao động chủ yếu như: tham gia với Nhà nước xây dựng các văn bản pháp luật, chỉ đạo, hướng dẫn các cấp công đoàn về BHLĐ; tổ chức và tham gia tuyên truyền về BHLĐ cho người lao động và người sử dụng lao động; củng cố mạng lưới an toàn vệ sinh viên ở cơ sở, tổ chức hội thi an toàn vệ sinh viên giỏi ở cấp cơ sở và cấp tỉnh, CD ngành TW; triển khai các nội dung hoạt động hàng năm về BHLĐ của Công đoàn. Kết quả, năm 2008 các cấp công đoàn đã tổ chức treo 158.497 khẩu hiệu, panô, tranh BHLĐ, phân phát 641.778 tờ gấp, 43.093 bản tài liệu, đĩa CD về ATVSLĐ; tham gia vận động chiến dịch “Trồng 3 tỉ cây xanh vì hoà bình”; đã tổ chức thăm hỏi 2.101 nạn nhân hoặc gia đình nạn nhân bị TNLĐ, BNN có hoàn cảnh khó khăn.

Các cấp quản lý ngày càng tăng cường hơn nữa việc giám sát, kiểm tra, đôn đốc các Doanh nghiệp thực hiện nghiêm túc theo Luật lao động, ngày càng hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật về các điều kiện, tiêu chuẩn VSATLĐ nhằm một điều kiện làm việc tốt nhất cho người lao động. Mặc dù đã có quy định cụ thể về tiêu chuẩn VSATLĐ song việc thực hiện còn chưa nghiêm túc. Theo số liệu thống kê năm 2008 nguyên nhân chủ yếu xảy ra tai nạn lao động chết người: Nguyên nhân do người sử dụng lao động chiếm 20,02% và do người lao động chiếm 34,93% tổng số vụ, cụ thể là:

- Người sử dụng lao động vi phạm Tiêu chuẩn, Quy chuẩn kỹ thuật, Quy phạm an toàn chiếm 5,60% tổng số vụ
- Người sử dụng lao động không xây dựng quy trình, biện pháp làm việc an toàn chiếm 2,66% tổng số vụ
- Chưa huấn luyện an toàn lao động cho người lao động, không có phương tiện bảo vệ cá nhân chiếm 7,77% tổng số vụ
- Thiết bị không đảm bảo an toàn lao động chiếm 2,78% tổng số vụ; không có thiết bị an toàn chiếm 1,21% tổng số vụ
- Người lao động vi phạm quy trình quy phạm an toàn lao động chiếm 30,38% tổng số vụ
- Người lao động không sử dụng phương tiện bảo vệ cá nhân chiếm 4,55% tổng số vụ



#### 4.2.2. Vi mô.

Theo quy định của Bộ Luật lao động, người chủ sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe định kỳ theo chế độ, trang bị đầy đủ các phương tiện BHLĐ bảo đảm an toàn. Theo quy định của Bộ Luật lao động, người chủ sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe định kỳ theo chế độ, trang bị đầy đủ các phương tiện BHLĐ bảo đảm ATLĐ cho NLĐ. Trong những năm gần đây, mặc dù các doanh nghiệp (Doanh nghiệp) đã nhận thức được tầm quan trọng, trách nhiệm và nghĩa vụ của mình đối với công tác an toàn và vệ sinh lao động (ATVSLĐ), tuy nhiên vẫn còn nhiều nơi, kể cả Doanh nghiệpNN chưa thật sự chú ý đầu tư cơ sở vật chất cho công tác này, thậm chí có Doanh nghiệp còn trang bị theo kiểu đối phó với các đợt thanh, kiểm tra, nhất là các Doanh nghiệp trong ngành xây dựng, khai thác đá, vận hành thiết bị chịu áp lực. Còn với các cơ sở sản xuất nhỏ thì tuân thủ các quy định về ATVSLĐ vẫn là chuyện xa vời. Qua công tác thanh, kiểm tra, ngành chức năng đã phát hiện nhiều cơ sở sản xuất kinh doanh nhỏ hầu như không nắm được các văn bản pháp quy của Nhà nước về BHLĐ. Vì vậy, các nội dung về BHLĐ chưa được thực hiện nghiêm túc, không đảm bảo an toàn trong hoạt động sản xuất. Vì thế chuyện TNLĐ xảy ra nhiều, theo số liệu thống kê thì trong số các vụ TNLĐ đã xảy ra, nguyên nhân do vi phạm quá trình kiểm tra ATLĐ chiếm 29,67%, do thiết bị sản xuất không an toàn: 1,1%, Doanh nghiệp không có biện pháp kiểm tra ATLĐ: chiếm 1,1%, do các nguyên nhân khác chiếm 68,13%.

Chủ các Doanh nghiệp còn chưa coi trọng vấn đề về quần áo bảo hộ, điều kiện làm việc cho người lao động trong khi số lượng lao động hoạt động trong Doanh nghiệp có môi trường độc hại ngày càng gia tăng dẫn đến bệnh nghề nghiệp của người lao động ngày càng có xu hướng tăng cao. Theo báo cáo mới nhất của Bộ Y tế, hàng năm chỉ có khoảng 18 - 20% số cơ sở có nguy cơ cao được giám sát về môi trường lao động. Chỉ có 22 - 25% số người lao động được khám sức khỏe định kỳ và dưới 10% số người lao động tiếp xúc với các yếu tố nguy hiểm độc hại được khám sức khỏe nghề nghiệp. Còn theo Cục An toàn lao động (Bộ LĐTBXH), có hơn 1,33 triệu công nhân và người lao động đã được tập huấn về ATVSLĐ trong năm 2008, tăng 156% so với năm 2007, song số lượng các vụ tai nạn lao động và tử vong vẫn tiếp tục. Đa phần NLĐ xuất phát từ nông thôn đi làm thuê, không được đào tạo qua trường lớp; các Doanh nghiệp thì chưa thực sự chú trọng đến công tác huấn luyện ATLĐ nên NLĐ hầu như chỉ được hướng dẫn thao tác công việc ít được hướng dẫn các biện pháp



ATLĐ, cảnh báo những nguy hiểm nên TNLĐ thường xảy ra. Công nhân ở các Doanh nghiệp thường phải nộp tiền mới được cấp quần áo BHLĐ, còn xưởng làm việc chỉ cấp mũ và khẩu trang. Tuy vậy chất lượng của các bộ quần áo này vẫn còn đang là vấn đề nhức nhối.

### **4.3. Đời sống văn hóa tinh thần của người lao động.**

#### *4.3.1. Vĩ mô*

Ảnh hưởng của cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu châu á nói chung và đến VN nói riêng là không thể phủ nhận. Đời sống của người lao động vì thế mà ngày càng khó khăn cả về vật chất và tinh thần. Trước thực tế khó khăn chung của cả nước khiến một bộ phận người LĐ bị mất việc trong năm 2008, và dự báo LĐ thất nghiệp sẽ tiếp tục tăng lên trong năm 2009, chính sách của nhà nước thì chưa thực sự quan tâm đến vấn đề tinh thần cho người lao động. Việt Nam lại chưa có hệ thống an sinh xã hội để bảo đảm mức sống tối thiểu cho người thất nghiệp. Chưa đầu tư vào các vấn đề về các khu vui chơi giải trí, tổ chức các hoạt động du lịch lành mạnh cho họ. Nhiều người còn sống trong các khu nhà tạm bợ, không đủ các điều kiện tối thiểu để sinh hoạt.

Hiện nay nhà nước Đảng đã đề ra nhiều biện pháp nhằm cải thiện tình trạng này. Chính sách về tiền lương tối thiểu có hiệu lực năm 2009 này là một trong những biện pháp tích cực để cải thiện tình hình trên.

Xây dựng đội ngũ CN vững vàng về chính trị tư tưởng, có chuyên môn nghiệp vụ, có kỹ luật LĐ, tác phong công nghiệp và có nếp sống văn hoá, thực sự là lực lượng đi đầu trong sự nghiệp CNH-HĐH đất nước... là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trong đó có tổ chức CD.

#### *4.3.2. Vi mô*

Do sức ép về việc làm của các địa phương ngày càng gia tăng, dòng người LĐ di cư từ các nơi đến thành thị cũng ngày càng đông. Phần lớn số LĐ này trình độ văn hoá, tay nghề còn thấp, tác phong công nghiệp và ý thức tổ chức kỷ luật còn hạn chế. Trong khi đó, việc xây dựng các KCN-KCX chưa gắn với quy hoạch đô thị, đặc biệt là xây dựng nhà ở, các công

trình phúc lợi công cộng và hình thành các thiết chế văn hoá đi kèm... Điều này khiến cho đa phần người LĐ buộc phải sống, sinh hoạt trong những khu nhà trọ tạm bợ, nhếch nhác mọc lên tự phát xung quanh các KCN-KCX. Đây là môi trường thuận lợi cho các loại tệ nạn xã hội, đặc biệt là nạn ma tuý, mại dâm rình rập lôi kéo người LĐ. Nếu chúng ta không cải thiện được tình hình trên thì nguy cơ tha hoá một bộ phận đội ngũ CN là hiện thực. Đây là một thực tế rất đáng lo ngại. Quả thật có nhiều doanh nghiệp mới chỉ chăm chú báo cáo con số bình quân lương tháng của NLĐ, mà hoàn toàn quên "phần hồn" của họ. Tiền lương thâm chí ko đủ ăn chứ không nói gì đến giải trí. ngay trong "hàng rào" doanh nghiệp, quan hệ chủ thợ vẫn rất phức tạp, điều kiện làm việc của người CN còn xấu, quyền lợi về vật chất và văn hoá, tinh thần của người LĐ còn bị vi phạm.

Điển hình là một số thành phố lớn trong cả nước:

Hà Nội: số liệu điều tra 45 Doanh nghiệp của CĐ thủ đô cho thấy với 60% số CNLĐ không xem tivi, 85% không đọc báo, 80% không tập thể dục và 65% không tham gia các hoạt động văn hoá...

Nhiều Doanh nghiệp không đảm bảo điều kiện LĐ, ký HĐLĐ, ký TUỖLĐTT, đóng BHXH cho NLĐ...

Qua một điều tra gần đây ở tỉnh Bình Dương cho thấy, CN phụ thuộc hoàn toàn vào các hình thức giải trí được cung cấp sẵn, rẻ tiền hoặc miễn phí như: 89,4% (người được hỏi) giải trí bằng ti vi; 82,4% nghe đài; sử dụng Internet 1,2%.

Nhưng 71,8% (số người được hỏi) không đến rạp chiếu phim (trong vòng một năm), tương tự 88,2% không đến nhà hát; 77,6% không đến bảo tàng; 74,1% không đến các di tích lịch sử văn hóa; 76,5% không đến danh lam thắng cảnh; 84,7% không đến nhà thi đấu thể thao; 95,3% không đến câu lạc bộ; 91,8% không đến cung văn hóa; 89,4% không đến thư viện; 62,4% không đến các khu vui chơi giải trí...

Tóm lại, đời sống văn hóa tinh thần rất nghèo. trước tình hình đó LĐLĐVN đã đề ra một số kiến nghị.

#### **4.4. Bảo hiểm**

##### *4.4.1. Vĩ mô*

Nhà nước hiện nay đã có rất nhiều chế tài quy định về bảo hiểm cho người lao động với những quy định chế tài phù hợp với việc ban hành luật bảo hiểm chính thức có hiệu lực 1/1/2007, quy định bảo hiểm bắt buộc, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp... Tất cả những nội dung trong luật nhằm bảo vệ người cuộc sống của người lao động hiện tại và cả trong tương lai. Việc đầu tư cho vấn đề bảo hiểm cũng được nhà nước chú trọng. Và đã đạt được những kết quả thiết thực. Tính đến cuối năm 2008, cả nước có 8,527 triệu người tham gia BHXH bắt buộc, chiếm gần 70% số lao động thuộc diện tham gia bắt buộc. Bên cạnh đó, có trên 6.200 người tham gia BHXH tự nguyện, trong đó chủ yếu là những người trước đó đã tham gia BHXH bắt buộc. Đồng thời, số tiền nợ đóng BHXH là 2000 tỷ đồng, chiếm 7,0% tổng số phải thu theo chỉ tiêu được giao. Số tiền nợ trong hai năm qua tập trung chủ yếu ở khu vực doanh nghiệp. Trong đó, riêng năm 2008, doanh nghiệp ngoài quốc doanh chiếm 35%, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chiếm 33% tổng số tiền chậm đóng, nợ đóng BHXH. Và cuối năm 2008 đã giải quyết trên 117.700 người hưởng BHXH hàng tháng, trong đó hưu trí là 96.500 người, giải quyết chế độ BHXH ngắn hạn cho 2,5 triệu lượt người hưởng chế độ ốm đau, gần 600.000 lượt người hưởng chế độ thai sản, trên 4.500 người hưởng trợ cấp TNLĐ-BNN và khoảng 500.000 lượt người hưởng trợ cấp dưỡng sức, phục hồi sức khỏe. Việc thực hiện đầu tư với một cơ chế đồng bộ về bảo hiểm cho người lao động của nhà nước phần nào đã đảm bảo cuộc sống cho người lao động tạo sự an tâm làm việc của họ. Bên cạnh đó nhà nước cũng đã xóa những chính sách như trợ cấp phụ cấp cho người lao động khi ốm đau bệnh tật từ quỹ của BH.

#### 4.4.2. Vi mô.

Bảo hiểm xã hội là cầu nối trung gian khiến các chủ Doanh nghiệp và NLĐ giữ được mức ổn định về đời sống vật chất, tinh thần trước mắt cũng như lâu dài góp phần an sinh xã hội. Và mặc dù đóng BHXH, BHYT là một trong các nội dung mà pháp luật nước ta yêu cầu các Doanh nghiệp phải thực hiện để đảm bảo quyền và nghĩa vụ đối với người lao động thế nhưng ở nước ta trong thời gian qua vẫn còn nhiều Doanh nghiệp chưa chấp hành tốt chế độ BHXH cho NLĐ. Trong cả nước năm 2008, doanh nghiệp ngoài quốc doanh chiếm 35%, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chiếm 33% tổng số tiền chậm đóng, nợ đóng BHXH.

Nguyên nhân chủ yếu là các doanh nghiệp tìm mọi cách né tránh với lý do làm ăn không hiệu quả, sản xuất kinh doanh thua lỗ; chế tài xử lý các trường hợp vi phạm còn bất cập cả về mức xử phạt và cơ chế phối hợp khi kiểm tra, xử lý các vi phạm. Một số đơn vị khi có đoàn thanh tra xuống kiểm tra thì vin vào có là làm thủ tục chưa xong, khi đoàn kiểm tra đi rồi thì đầu lại vào đây, 2 năm sau xuống kiểm tra vẫn... chưa xong! Một số doanh nghiệp còn né tránh việc ký kết hợp đồng lao động cho lao động có thời gian từ 3 tháng trở lên, hoặc ký hợp đồng với mức lương thấp hơn mức tiền lương quy định, gây khó khăn cho công tác thu Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế. Việc xây dựng thang bảng lương ở các doanh nghiệp ngoài quốc doanh chưa rõ ràng, gây khó khăn trong việc trích nộp Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế.

Ở khu vực kinh doanh nhỏ sản xuất tiểu thủ công nghiệp, các hộ sản xuất những mặt hàng tiêu dùng như bánh kẹo, ô mai, do chỉ mang tính chất “tự sản, tự tiêu” nên số lao động được đóng bảo hiểm hầu như không có.

Những cơ sở có quy mô nhỏ, lao động thời vụ khó khăn đã đành, nhiều doanh nghiệp tư nhân lớn làm ăn có lãi cũng tìm cách trốn tránh thực hiện nghĩa vụ tham gia bảo hiểm xã hội, ở một số địa phương tình trạng đã đến mức báo động. Theo tài liệu của Bộ Lao động Thương binh Xã hội, tỉnh Bắc Kạn hiện có 117 doanh nghiệp tư nhân đang hoạt động nhưng mới chỉ có 18 đơn vị tham gia đóng bảo hiểm cho 191 lao động, chiếm 15% tổng số doanh nghiệp. Một số doanh nghiệp xây dựng lớn có quy mô hoạt động rộng với lực lượng công nhân tới vài trăm người, nhưng vẫn không chịu tham gia đóng bảo hiểm cho người lao động.

Doanh nghiệp vì lợi nhuận cố tình chây ì trách nhiệm, người lao động tuy rất muốn tham gia bảo hiểm xã hội, song lại không dám đấu tranh đòi quyền lợi chính đáng của mình do sợ bị đuổi việc. Thống kê sơ bộ, tổng số tiền nợ bảo hiểm xã hội của các doanh nghiệp đã lên đến 1.500 tỷ đồng.

Tuy nhiên, biện pháp xử lý những "con nợ" kiểu này dường như chưa đủ sức răn đe ngăn ngừa. Một chuyên viên Vụ Bảo hiểm xã hội Bộ Lao động Thương binh Xã hội cho biết, cơ quan bảo hiểm xã hội chỉ có quyền kiến nghị, yêu cầu thành lập các đoàn thanh tra liên ngành để kiểm tra việc tuân thủ Luật Lao động của các doanh nghiệp. Quyết định xử phạt do các cơ quan quản lý nhà nước đưa ra nhưng thường số tiền phạt không thấm vào đâu so với số nợ và tiền lãi phát sinh, thậm chí có quyết định xử phạt rồi doanh nghiệp chây ì vẫn không làm gì được họ.

Biện pháp khấu trừ tài khoản của doanh nghiệp chậm nộp bảo hiểm xã hội cũng không có tác dụng vì thiếu sự phối hợp với các ngân hàng thương mại. "Cực chẳng đã, có lần cơ quan chức năng ra quyết định phong tỏa tài khoản, nhưng khi kiểm tra lại không có một đồng nào vì đó chỉ là tài khoản "ma" doanh nghiệp dùng để đối phó với các cơ quan chức năng.

## II. Thành tựu và thách thức đặt ra cho vấn đề phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay

### 1. Thành tựu

#### 1.1. Về sức khỏe

Chiều cao trung bình: Nam: 163,5cm. Nữ : 152,7cm

Tỷ lệ tử vong trẻ em dưới 1 tuổi : 16 phần ngàn ( 2007);

Tỷ lệ trẻ em dưới 5 tuổi bị suy dinh dưỡng: 21,2% (2007)

Tuổi thọ trung bình : 71,3 tuổi

Chiều cao trung bình của thanh thiếu niên và người trưởng thành đã được cải thiện rõ rệt, trong đó chiều cao trung bình của thanh niên từ 18-19 tuổi tăng 4,5 cm và nữ tăng 4,5 cm so với lứa tuổi này cách đây 25 năm .Hiện tại, nam thanh niên VN 20 tuổi đã cao hơn 4,7cm so với năm 1975 (163,7cm so với 159cm), nữ thanh niên cao hơn (153m so với 149cm) nhưng vẫn chậm nếu đem so với quốc tế. Tuy nhiên, so với Nhật Bản, chiều cao trung bình của nam thanh niên Việt Nam thấp hơn 8 cm (Việt Nam 163,5 cm - Nhật Bản: 172 cm); chiều cao trung bình của nữ thanh niên cũng thấp hơn 4 cm (Việt Nam: 152,7 cm - Nhật 157 cm). Nếu so với chỉ số trung bình của thế giới thì càng kém (hiện nay, chiều cao trung bình của thế giới là 176,8 cm với nam và 163,7 cm với nữ). So với thanh niên Singapore kém 6-7cm , so với Thái Lan kém 2cm. Tầm vóc nam thanh niên 18 tuổi của ta kém châu Âu 13,1cm (163,7cm so với 176,8cm), nữ thanh niên thì kém 10,7cm (153cm và 163,7cm). Thể lực cũng thua kém nhiều, đặc biệt là sức bền. Chiều cao trung bình của thanh niên Việt Nam chỉ ngang thanh niên Lào, Myanmar và thấp hơn chiều cao trung bình của thanh niên Campuchia.

Các chỉ số khác như: dung lượng tim, sức bền... của thanh niên Việt Nam cũng thấp. Chỉ số công năng tim trong vận động (theo dõi nhịp tim khi đứng lên ngồi xuống 30 lần/30 giây), thanh niên VN đạt loại kém... phản ánh thực trạng ít vận động, dẫn đến béo phì, trầm cảm, ảnh hưởng đến sự phát triển trí tuệ.

Tỷ lệ tử vong trẻ em dưới 1 tuổi giảm từ 44,4 phần ngàn năm 1989 xuống còn 16 phần ngàn năm 2007; tỷ lệ trẻ em dưới 5 tuổi bị suy dinh dưỡng giảm nhanh từ 51,5% năm 1990 xuống còn 21,2% năm 2007. Năm 2007, chiều cao trung bình của trẻ dưới 2 tuổi đã tăng 5 cm so với 22 năm trước, nhưng vẫn thấp hơn 5 cm so với chuẩn của Tổ chức Y tế Thế giới. Đó là kết quả điều tra mới nhất của ngành dinh dưỡng, vừa hoàn thành vào cuối năm 2007. Theo điều tra này, lứa tuổi càng lớn, khoảng cách giữa chiều cao trung bình của trẻ em Việt Nam với chuẩn càng xa. Trẻ 5 tuổi tuy đã cao hơn gần 6 cm so với thời điểm 1985 nhưng vẫn phải cố 7 cm nữa mới đạt mức chuẩn 109,4 cm mà Tổ chức Y tế Thế giới đưa ra.

Trong những năm qua tuổi thọ trung bình của Việt Nam không ngừng tăng lên. Năm 2003 tuổi thọ trung bình của Việt Nam là 68,6 tuổi, năm 2004-69 tuổi, năm 2005-70,5 tuổi và năm 2006 tăng lên 71,3 tuổi. Mặc dù tuổi thọ bình quân của nước ta đạt khá cao là 71,3 tuổi so với mức thu nhập của nền kinh tế, nhưng theo đánh giá của Tổ chức Y tế thế giới thì tuổi thọ bình quân khỏe mạnh lại rất thấp, chỉ đạt 58,2 tuổi và xếp thứ 116 so với 174 nước trên thế giới.

### ***1.2. Về trình độ văn hóa***

Tỷ lệ người biết chữ từ 88% năm 1989 tăng lên 93% năm 2000. Đến hết năm 2000, 100% các tỉnh thành phố đạt tiêu chuẩn phổ cập giáo dục tiểu học và xoá mù, các tỉnh thành phố đã thực hiện chương trình phổ cập trung học cơ sở.

### ***1.3. Về chuyên môn kỹ thuật***

Thống kê cho thấy, cho đến nay, tỉ lệ công nhân đã tốt nghiệp tiểu học là 7,4%, tốt nghiệp THCS là 28,4% và tốt nghiệp THPT trở lên là 62,3%. Cả nước có khoảng 25% công nhân và 39% lao động phổ thông chưa qua đào tạo tay nghề, đặc biệt là lao động trong một số khu vực ngành nghề như cao su, thủy sản... (12/02/2007)

Hiện nay cả nước có 65% dân số trong độ tuổi lao động (khoảng 53 triệu người), trong đó, chỉ có 27,5% đã qua đào tạo (trong khi ở các nước phát triển, tỷ lệ này là 60 – 70%). Theo Bộ LĐ-TB-XH, lực lượng lao động ở VN chủ yếu là lao động nông thôn (chiếm trên 50%), trong khi có đến khoảng 70% lao động ở khu vực này chưa qua đào tạo, 0,8% có trình độ cao đẳng, 0,7% ở trình độ đại học và tương đương, trình độ chuyên môn, tay nghề yếu, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp kém.

Trong những năm gần đây, trình độ học vấn của lao động cả nước nói chung và nông thôn nói riêng không ngừng được nâng cao. Tuy nhiên có sự cách biệt khá lớn giữa khu vực thành thị và nông thôn, giữa nam và nữ, giữa các vùng lãnh thổ kinh tế về trình độ giáo dục. Nhiều công trình nghiên cứu đã đưa ra kết luận ở nông thôn, dân trí thấp hơn 2 lần, nhân tài thấp hơn 8,6 lần và nhân lực, trong đó đào tạo nghề thấp hơn 10 lần so với khu vực thành thị. Cơ cấu lao động theo trình độ kỹ thuật cũng có những điểm mất cân đối so với yêu cầu của sự phát triển. Lao động trí óc ở thành thị chiếm 30%, ở nông thôn chỉ là 4,4%.

Hiện tại VN đang nhập khẩu khoảng 2% lao động đối với một số nhóm ngành đặc biệt. Hiện tại, các doanh nghiệp ở một số khu công nghiệp đang trong tình trạng thiếu lao động, trong khi một số địa phương chỉ đáp ứng được khoảng 50% nhu cầu về nhân lực. Năng suất lao động của VN chỉ đứng thứ 77/125 quốc gia, thấp hơn nhiều với cả các nước như Philippin, Thái Lan, Malaixia.

Theo chấm điểm và xếp hạng của Diễn đàn Kinh tế Thế giới, về sức cạnh tranh của lao động theo thang điểm 100 thì Việt Nam mới đạt 45 điểm về khung pháp lý, 20 điểm về năng suất lao động, 40 điểm về thái độ lao động, 16 điểm về kỹ năng lao động và 32 điểm về chất lượng lao động. Các nhà kinh tế thế giới cũng cảnh báo rằng các nền kinh tế có chất lượng nguồn nhân lực dưới 35 điểm đều có nguy cơ mất sức cạnh tranh trên thị trường toàn cầu.

#### ***1.4. Về số lượng lao động.***

Việt Nam có cơ cấu dân số trẻ với 52 triệu người trong độ tuổi lao động năm 2005 và đã tăng lên khoảng 63,4 triệu năm 2007.

Ông Nguyễn Bá Thủy, Thứ trưởng Bộ Y tế, kiêm Tổng cục trưởng Tổng cục Dân số - KHHGD cho biết, từ năm 2007, cơ cấu dân số (DS) nước ta bước vào giai đoạn "cơ cấu dân

số vàng" với tỷ lệ DS trong độ tuổi lao động đạt giá trị cực đại và tỷ lệ DS phụ thuộc dưới 50%.

Giai đoạn "cơ cấu DS vàng" dự báo kéo dài 15 năm, từ 2007 đến 2012, đây là khoảng thời gian ngắn so với nhiều nước trên thế giới. Đến năm 2015, tỷ lệ DS trong độ tuổi lao động đạt giá trị cực đại, chiếm tới 68,2% DS, theo đó có 63,4 triệu người trong độ tuổi lao động trên tổng số 94,3 triệu dân.

Đồng thời, số người bước vào tuổi lao động mỗi năm là 1,6 triệu người khiến nhu cầu về giải quyết việc làm tăng. Do vậy, giải quyết việc làm và sử dụng có hiệu quả nguồn lao động dồi dào sẽ là một thách thức đối với nền kinh tế nước ta trong những năm tới.

Mỗi năm có khoảng 200.000 sinh viên tốt nghiệp ra trường (chưa kể số lượng công nhân kỹ thuật tốt nghiệp từ các trường đào tạo nghề - PV). GS-TS Hồ Đức Hùng (Viện Nghiên cứu kinh tế TP.HCM) nói: “Đội ngũ này chỉ nặng về lý thuyết mà yếu về kỹ năng thực hành”. Các doanh nghiệp khi tuyển dụng lao động phải đào tạo lại từ kỹ năng cho đến ý thức hệ và tính kỷ luật công nghiệp”.

## 2. Hạn chế

Ngoài những ưu thế phần nhiều mang đặc tính số lượng, nguồn nhân lực của Việt Nam hiện vẫn còn phải đối mặt với *rất nhiều hạn chế về mặt chất lượng*, trong đó, những hạn chế nổi bật nhất là:

- *Tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi khu vực thành thị*

	2006	2007	Ước tính năm 2008
CẢ NƯỚC	4,82	4,64	4,65
Đồng bằng sông Hồng	6,42	5,74	5,31



	Trung du và miền núi phía Bắc	4,18	3,85	4,13
	Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung	5,50	4,95	4,73
	Tây Nguyên	2,38	2,11	2,49
	Đông Nam Bộ	5,47	4,83	4,85
	Đồng bằng sông Cửu Long	4,52	4,03	4,08

- Tỷ lệ lao động được đào tạo nghề nghiệp và kỹ năng trong tổng lực lượng lao động còn rất thấp.

Đến 1/7/2002, tính chung trong cả nước, số người được đào tạo nghề nghiệp và kỹ năng (có trình độ sơ cấp hoặc có chứng chỉ nghề trở lên) chỉ chiếm có 19,62% tổng lực lượng lao động. Riêng đối với nữ, tỷ lệ này còn thấp hơn, chỉ có 15,67%

Hơn thế nữa, cơ cấu đào tạo lực lượng lao động còn nhiều bất hợp lý: số lao động có trình độ trung học chuyên nghiệp và công nhân kỹ thuật còn quá thiếu so với yêu cầu. Số này chủ yếu chỉ tập trung tại các thành phố và khu đô thị lớn (Hà nội, thành phố Hồ Chí Minh và một số thành phố, trung tâm công nghiệp lớn khác). Trong khi đó, ngành nông nghiệp chiếm 60,5% tổng số lực lượng lao động của cả nước, nhưng chỉ chiếm 3,85 % số người được đào tạo. Điều này không chỉ ảnh hưởng tiêu cực đến việc tăng cơ hội việc làm và thu nhập, mà còn là yếu tố làm hạn chế sức cạnh tranh của nền kinh tế.

Bảng 5 : Cơ cấu lực lượng lao động hoạt động kinh tế thường xuyên chia theo trình độ chuyên môn kỹ thuật (đến 1/7/2002)			
	Không có	Có trình	Trong đó chia ra theo trình độ

	TĐ chuyên môn kỹ thuật	độ CMKT	Sơ cấp/ Chứng chỉ	CN KT không bằng	CN KT có bằng	Trung học CN	CĐ, ĐH trở lên
Cả nước: số lao động (người)	32.710.127	7.984.233	265.875	307.393	352.903	307.393	332.144
Chiếm tỷ lệ (%)	80.38	19.62	3.33	3.85	4.42	3.85	4.16
Theo giới tính:							
Nữ (người)	16.917.831	3.143.631	81.106	78.276	79.220	132.661	121.344
Chiếm tỷ lệ (%)	84.33	15.67	2.58	2.49	2.52	4.22	3.86

*Nguồn: Báo cáo kết quả "Điều tra lao động, việc làm", Bộ LĐ-TB-XH, 1/7/2002*

*- Đội ngũ "lao động chất xám" còn thiếu về số lượng và yếu kém về chất lượng*

Tình hình học sinh bỏ học là vấn đề đang được các cấp, các ngành đặc biệt quan tâm. Năm học 2007-2008, cả nước có 215,1 nghìn học sinh bỏ học, chiếm gần 1,4% tổng số học sinh, bao gồm 32 nghìn học sinh tiểu học, chiếm 0,5% tổng số học sinh tiểu học; 105,2 nghìn học sinh trung học cơ sở, chiếm 1,8% số học sinh trung học cơ sở; 77,9 nghìn học sinh trung học phổ thông, chiếm 2,6% số học sinh trung học phổ thông. Nguyên nhân của tình trạng bỏ học chủ yếu do học sinh có học lực yếu kém hoặc hoàn cảnh kinh tế gia đình gặp nhiều khó khăn, không có điều kiện theo học tiếp.

*- Thể lực của người lao động Việt Nam còn kém*

Theo số liệu điều tra về tình trạng thể lực của lao động Việt Nam năm 1996, người lao động Việt Nam có thể lực kém, thể hiện qua các chỉ số về cân nặng, chiều cao trung bình, sức bền. Cụ thể là trong khi chiều cao trung bình của người lao động Việt Nam là 1,47 m; cân nặng 34,4 kg thì các con số tương ứng của người Philipin là 1,53 m; 45,5 kg; người Nhật là 1,64 m; 53,3 kg. Số người không đủ tiêu chuẩn về cân nặng ở Việt Nam chiếm tới 48,7%. Số lượng người lớn suy dinh dưỡng là 28%, phụ nữ thiếu máu là 40 % (số liệu điều tra năm 2000). Các số liệu điều tra năm 2001 đối với người lao động trong một số doanh nghiệp vừa và nhỏ cho thấy số người mắc bệnh nghề nghiệp chiếm 54%.

Người từ 60 đến 69 tuổi chiếm 4,61% (gần bốn triệu người), từ 70 đến 79 tuổi chiếm 3,41% (khoảng 2,9 triệu người).

- *Tác phong và kỷ luật lao động công nghiệp còn chưa cao*

## Chương 3: Một số giải pháp đầu tư phát triển nguồn nhân lực

### 1 Giải pháp cho việc đầu tư phát triển giáo dục đào tạo

#### 1.1 Vĩ mô:

*Thứ nhất, đầu tư đổi mới chương trình giảng dạy, chuyển dần mô hình giáo dục hiện nay sang mô hình giáo dục mở* – mô hình xã hội học tập với hệ thống học tập suốt đời, đào tạo liên tục, thực hiện sự liên thông giữa các bậc học, một số ngành học; xây dựng và phát triển hệ thống học tập cho mọi người và những hình thức học tập, thực hành linh hoạt mềm dẻo hơn, đáp ứng dụng cầu học tập thường xuyên; tạo ra nhiều khả năng, cơ hội khác nhau cho người học.

Đối với giáo dục đại học, đầu tư thay đổi chương trình giảng dạy phù hợp với yêu cầu nhà tuyển dụng, các doanh nghiệp, ngoài các kiến thức cần giảng dạy thêm kỹ năng nghề nghiệp, để thực hiện được yêu cầu này có sự đầu tư và quan tâm của nhà nước đối với giáo dục đại học, từ đó có những giải pháp cân đối ngân sách nhà nước, và bên cạnh đó là duy trì các chính sách khuyến khích đối với sinh viên giỏi, sinh viên nghèo vượt khó như: chế độ học bổng, miễn giảm học phí cho các đối tượng thuộc chính sách xã hội, học bổng cho các sinh viên học giỏi, thực hiện tín dụng sinh viên, miễn học phí cho các sinh viên theo học tại các trường sư phạm

*Thứ hai, chăm lo và đầu tư cho phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý GD.* Tiến hành đổi mới kiểm tra, đánh giá cho tất cả Giáo viên từ cấp tiểu học đến THPT. Triển khai chương trình xây dựng nhà công vụ cho giáo viên bằng ngân sách nhà nước và huy động sự đóng góp của xã hội. Thực hiện việc cử luân phiên giáo viên làm công tác ở các vùng khó khăn theo Nghị định của Chính phủ từ năm học 2007-2008. Đầu tư triển khai cuộc vận động nâng cao đạo đức nhà giáo (xây dựng quy tắc ứng xử, tiêu chí đánh giá đạo đức nhà giáo), chống bạo hành trong nhà trường. Thực hiện thí điểm đánh giá giảng viên ĐH, CĐ thông qua ý kiến của SV, từng bước mở rộng sang TCCN và dạy nghề. Xây dựng chương trình chuẩn bồi dưỡng về quản lý GD cho các hiệu trưởng trường mầm non, phổ thông, TCCN, CĐ, ĐH. Tổ chức các lớp bồi dưỡng hiệu trưởng trường phổ thông, hiệu trưởng ĐH

**Thứ ba: Đầu tư đổi mới cơ chế tài chính của nền GD, thực hiện xã hội hoá GD-ĐT:**

Tăng ngân sách cho GD-ĐT và nâng cao hiệu quả sử dụng ngân sách: Thực hiện kế hoạch ngân sách trung hạn (3-5 năm); triển khai chương trình mục tiêu quốc gia GD-ĐT đến 2010 gắn với tiêu chí hiệu quả (xây dựng trường lớp, trang bị phòng thí nghiệm, thiết bị nghiên cứu khoa học, tin học hoá quản lý, triển khai đào tạo theo các chương trình tiên tiến...); thực hiện phân bổ kinh phí theo nguyên tắc công khai, hiệu quả, cạnh tranh; gắn kết giữa chi của ngân sách và các dự án ODA, khuyến khích sự tham gia góp vốn của các doanh nghiệp, địa phương. Tập trung đầu tư cho các tỉnh thuộc vùng Tây Bắc, Tây Nguyên và Tây Nam bộ, các huyện, xã khó khăn.

Triển khai và giám sát việc thực hiện chế độ cho vay ưu đãi để học ĐH, CĐ, TCCN và dạy nghề. Thực hiện xã hội hoá giáo dục, huy động nguồn vật chất và trí tuệ của xã hội tham gia chăm lo sự nghiệp giáo dục. Phối hợp chặt chẽ giữa ngành giáo dục với các ban, ngành, các tổ chức chính trị – xã hội, xã hội – nghề nghiệp... để mở mang giáo dục, tạo điều kiện học tập cho mọi thành viên trong xã hội. Tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát các hoạt động giáo dục.

Hoàn thiện các cơ sở pháp lý và chính sách để phát triển hệ thống các trường ngoài công lập, khuyến khích đầu tư nước ngoài vào GD-ĐT bằng các chính sách khuyến khích về đất đai, thuế, tín dụng, hỗ trợ đào tạo GV; Xây dựng văn bản hướng dẫn về chuyển đổi loại hình từ trường bán công sang công lập hoặc tư thục, trường dân lập sang tư thục... Tăng cường hợp tác quốc tế về GD – ĐT, tiếp cận chuẩn mực giáo dục tiên tiến của thế giới phù hợp với yêu cầu phát triển của Việt Nam; tham gia đào tạo nhân lực khu vực và thế giới.

**Thứ tư: Đầu tư thực hiện phân cấp và quản lý theo tiêu chí chất lượng**

Đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, đầu tư tiến hành phân cấp mạnh mẽ hơn, ví dụ phân cấp quản lý đối với các trường ĐH trọng điểm; Phân cấp cho HĐND các tỉnh thành quyết định mức học phí các trường phổ thông ở địa phương, phát triển GD phổ thông và phát triển dạy nghề... tạo động lực và sự chủ động của các cơ sở, các chủ thể tiến hành giáo dục. Nhà nước tăng đầu tư tập trung cho các mục tiêu ưu tiên, các chương trình quốc gia phát triển giáo dục, hỗ trợ các vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo;

thực hiện miễn giảm việc đóng góp và cấp học bổng cho học sinh nghèo, các đối tượng chính sách, học sinh giỏi.

## 1.2. Vi mô:

Như ta đã biết các doanh nghiệp coi việc đào tạo cho người lao động là đầu tư cho tương lai và có ý nghĩa sống còn đối với sự phát triển của doanh nghiệp. Các nhóm giải pháp đầu tư cho đào tạo nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp bao gồm:

**Thứ nhất:** Các doanh nghiệp kết hợp với các trường đại học, cũng như trường đào tạo nghề, các doanh nghiệp sẽ nói cho nhà trường biết các yêu cầu của họ về kỹ năng cũng như trình độ của người lao động mà họ cần, nhà trường cam kết sẽ đào tạo được số lượng học viên đáp ứng yêu cầu đó, thì đổi lại doanh nghiệp sẽ đầu tư các trang thiết bị, điều kiện cơ sở vật chất, phục vụ cho việc học tập tại trường.

**Thứ hai,** thực hiện dạy nghề, đào tạo lại cho công nhân mới vào làm. Dù cách này chỉ mang tính nhất thời trước mắt, nhưng việc đào tạo lại cho người lao động mới vào làm là cần thiết trong điều kiện hiện nay giáo dục của nước ta chưa đáp ứng được nhu cầu của việc làm. Việc đào tạo này đòi hỏi các doanh nghiệp phải đầu tư về vốn và đội ngũ giảng dạy, để tổ chức các khóa đào tạo lại, ngoài ra các doanh nghiệp có thể kết hợp với các trường đại học và trường đào tạo nghề để thực hiện việc này.

**Thứ ba,** Đầu tư thành lập các quỹ hỗ trợ, quỹ khen thưởng cho sinh viên, học viên các trường đại học, đào tạo nghề. Trao học bổng, khen thưởng các sinh viên giỏi cũng như sinh viên nghèo vượt khó, tổ chức các hội thảo hướng nghiệp, các dự án giáo dục nhằm tiếp cận và tìm kiếm những sinh viên xuất sắc, có tiềm năng cho công việc của doanh nghiệp. Còn hình thức nữa mà doanh nghiệp có thể dùng để thực hiện công tác đào tạo người lao động ngoài các quỹ hỗ trợ cho sinh viên ra, doanh nghiệp có thể thực hiện hỗ trợ nghiên cứu sinh trong việc nghiên cứu khoa học, hỗ trợ các dự án giáo dục, các hoạt động phong trào tại trường mà doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng

**Thứ tư,** tổ chức cho người lao động đi sang nước ngoài du học nâng cao trình độ và tay nghề. Tận dụng điều kiện thuận lợi về khoa học công nghệ nước ngoài, cũng như trình độ quản lý tiên tiến ở nước ngoài, người lao động có thể nâng cao hiểu biết, áp dụng khoa học

của những nước ấy sau khi về nước. Tuy nhiên để tránh tình trạng người lao động ra nước ngoài mà không quay lại nữa, cần doanh nghiệp có những quy định ràng buộc người lao động về hợp đồng tiền lương, hay tạo các điều kiện làm việc hấp dẫn cho người lao động sau khi đi du học trở về nước.

## 2. Một số giải pháp đối với ngành y tế

### 2.1. Đối với vấn đề thiếu vốn.

#### - Xã hội hoá ngành y tế.

Để có nền y tế phát triển thật sự bền vững, điều kiện đầu tiên đó là y tế phải thuộc về xã hội. Xã hội hoá y tế để huy động tối đa các nguồn lực trong xã hội cùng tham gia vào lĩnh vực y tế, tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh giữa cơ sở y tế và tư nhân, khuyến khích tạo cơ hội đầu tư cho các cơ sở y tế có tiềm năng để có những bước phát triển vượt trội, hỗ trợ các cơ sở y tế chưa có tiềm năng không bị thua thiệt và có cơ hội phát triển, tránh sự phân hoá về trình độ chuyên môn và chất lượng khám chữa bệnh, đảm bảo mọi người dân đều có cơ hội được hưởng các dịch vụ chăm sóc y tế chất lượng cao.

“ Phải đẩy mạnh xã hội hoá y tế, mọi thành phần kinh tế và mọi nguồn lực đầu tư phát triển ngành y tế, coi xã hội hoá là một giải pháp song song với việc tăng cường đầu tư của nhà nước cho phát triển y tế”.

#### - Số hoá ngành y tế.

Công nghệ thông tin (CNTT) đang dần chứng tỏ tầm ảnh hưởng rất lớn đến mọi mặt của đời sống xã hội. Đối với hoạt động của ngành y tế, có thể thấy rằng, CNTT ngày càng đóng vai trò quan trọng, không chỉ là mũi nhọn cho quá trình cải cách hành chính trong công tác quản lý, điều hành của cơ quan quản lý mà còn “đỡ đầu” cho việc triển khai và ứng dụng thành công các kỹ thuật cao trong KCB như chụp cắt lớp, mổ nội soi... thăm khám cho bệnh nhân qua hệ thống điện tử...

Tại hội nghị về ứng dụng CNTT trong ngành y tế vừa được tổ chức vào cuối tháng 2/2009, tại Hà Nội, Bộ trưởng Bộ Y tế Nguyễn Quốc Triệu đã yêu cầu: “Với nhận thức sâu sắc vai trò của CNTT đối với công tác y tế hiện đại, ngành y tế cần phải đẩy mạnh hơn nữa

việc ứng dụng công cụ này vừa để nâng cao chất lượng công tác quản lý điều hành và thực hành tiết kiệm, chống lãng phí...”.

**- *Đẩy mạnh nghiên cứu và phát triển TTMM y tế nhằm giảm chi phí mua sắm trang thiết bị.***

Bộ Y tế cần có giải pháp đồng bộ để xây dựng quy chế nhằm tạo môi trường hấp dẫn cho các doanh nghiệp, các cơ sở nghiên cứu khoa học và công nghệ thuộc các ngành, các địa phương tham gia sản xuất TTBYT. Khuyến khích dùng TTBYT sản xuất trong nước, giảm dần nhập khẩu.

Đến năm 2010 chỉ nhập khẩu những TTBYT chưa sản xuất được trong nước. Từng bước xây dựng và trình Chính phủ xem xét ban hành các chính sách khuyến khích, ưu đãi đối với các cơ sở sản xuất TTBYT thay thế hàng nhập khẩu. Có chính sách ưu tiên thích đáng trong việc cử cán bộ đi đào tạo về nghiên cứu sản xuất TTBYT.

## **2.2. Đối với vấn đề quản lý vốn trong ngành y tế.**

**- *Mô hình viện - trường***

Mô hình này giúp các y bác sỹ có thể vừa hoạt động khám chữa bệnh vừa tham gia nghiên cứu phát triển y tế dễ dàng hơn. Bên cạnh đó, các học sinh sinh viên học tại trường có cơ hội chứng kiến thực tế nhiều hơn, đúc rút kinh nghiệm cho bản thân mình.

**- *Đẩy mạnh phát triển khu vực tư nhân.***

Để ngành y tư nhân phát triển nhanh, Bộ cần thành lập một ban chuyên trách y tế tư nhân. Ban này sẽ hỗ trợ về nhiều mặt như xây dựng cơ sở vật chất, đào tạo nguồn nhân lực qua việc cho phép mở các trường đại học y khoa tư nhân.

Ngoài ra, khi khu vực tư nhân phát triển sẽ khiến sự cạnh tranh hoàn hảo hơn. Các dịch vụ y tế sẽ phải không ngừng nâng cao chất lượng dịch vụ của mình, giá cả cung cấp dịch vụ phù hợp, người dân sẽ cơ hội được sử dụng dịch vụ y tế chất lượng cao với chi phí không quá tốn kém.



### 2.3. Cải cách chế độ viện phí và chính sách đãi ngộ đối với y bác sỹ.

Để thu hút các bác sỹ giỏi làm việc các địa bàn vùng sâu, vùng xa, miền núi, vùng cao... cần liên tục đào tạo và cử tuyển chứ không phải thi tuyển, tăng phụ cấp, luân chuyển cán bộ y bác sỹ.

Viện phí chính là một nguồn thu đối với các cơ sở y tế. Ngày nay nhu cầu khám chữa bệnh ngày càng nhiều trong khi đội ngũ nhân viên y tế không tăng đáng kể khiến ngành y tế đã phải tận dụng hết mức nguồn lực trong khi chế độ viện phí đã quá lỗi thời. Vì vậy cần phải cải cách chế độ viện phí phù hợp, cải thiện cuộc sống của đội ngũ nhân viên y tế.

## 3. Một số giải pháp cho vấn đề tiền lương

- Tăng lương cơ bản đi đôi với kiềm chế lạm phát
- Tiền lương phải phản ánh đúng chất lượng người lao động
- Thưởng mang đúng nghĩa và phản ánh đúng thực lực người lao động cũng như tình hình kinh doanh của doanh nghiệp

## 4. Giải pháp cho vấn đề môi trường lao động.

### 4.1. Ví mô.

Đứng trước thực trạng hiện nay ở các Doanh nghiệp về vấn đề môi trường lao động như : công đoàn , vệ sinh an toàn lao động, bảo hộ lao động, tham gia BH cho người lao động, nâng cao đời sống văn hóa tinh thần cho người lao động... còn nhiều bất cập, chúng tôi xin đề ra một số biện pháp giải quyết sau:

Tuyên truyền vận động các doanh nghiệp thực hiện đầy đủ các chính sách về lao động đối với công nhân lao động; chú trọng chăm lo đời sống tinh thần lẫn vật chất; Công đoàn ở các doanh nghiệp KCN phải thường xuyên giáo dục tuyên truyền các chính sách pháp luật của nhà nước cho công nhân lao động ở đơn vị mình, đặc biệt là pháp luật về lao động.

Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát của các cơ quan quản lý nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội trong việc thực hiện chính sách pháp luật liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động như: bảo hộ lao động, đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động, vệ sinh an toàn thực phẩm, khám sức khỏe định kỳ, các chế độ chính sách đối với lao động nữ, lao động nữ khi đang mang thai,...

Sớm ban hành thống nhất cơ chế chính sách, hỗ trợ ưu đãi đầu tư đối với việc xây dựng nhà ở cho người lao động làm việc trong các KCN. Quy hoạch KCN phải gắn với quy hoạch khu nhà ở cho công nhân, đáp ứng quy hoạch chung của đô thị. Việc quy hoạch xây dựng nhà ở cho công nhân phải gắn với các dự án nhà ở thương mại hoặc các dự án khu đô thị mới để bảo đảm tính đồng bộ về cơ sở hạ tầng xã hội. Cần có quy định điều kiện và ràng buộc trách nhiệm đối với Công ty đầu tư hạ tầng KCN trong việc quy hoạch và triển khai xây dựng hạ tầng KCN đồng bộ, thống nhất. Công ty đầu tư hạ tầng KCN phải bảo đảm tối thiểu 10% chỗ ở cho người lao động trong KCN với giá cả hợp lý. Đồng thời cho phép các doanh nghiệp sản xuất trong KCN được giao đất theo quy hoạch xây dựng nhà ở cho người lao động theo cơ chế hạch toán vào chi phí sản xuất để tự doanh nghiệp có thể bảo đảm 40-50% chỗ ở cho công nhân của mình với quy mô, giá cả phù hợp. Nhà nước có chính sách đặc biệt khuyến khích các thành phần kinh tế đầu tư nhà ở cho công nhân về giải phóng mặt bằng, miễn tiền thuê đất, ưu đãi thuế thu nhập doanh nghiệp... Đa dạng hóa các hình thức đầu tư, xã hội hoá xây dựng nhà ở cho công nhân nhưng không thả nổi cho thị trường tự điều tiết và có quy định các điều kiện thiết yếu cũng như quản lý nhân khẩu, an ninh trật tự... Đồng thời nâng cao vai trò của các tổ chức chính trị-xã hội, đoàn thể trong doanh nghiệp nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, góp phần tích cực nâng cao cuộc sống cho người lao động. Đặc biệt cần có tổ chức Đảng trong mỗi doanh nghiệp cũng như KCN vì ở đó tập trung cao những người lao động là giai cấp công nhân. Tuy nhiên KCN lại thuộc địa bàn nhiều ,tỉnh ,huyện hoặc nhiều xã nên phải có cách thức tổ chức phù hợp để sự chỉ đạo đạt tính thống nhất và nâng cao hiệu quả.

Tăng cường đối thoại, lắng nghe ý kiến, tâm tư, nguyện vọng của người lao động, những ý kiến đề xuất của tổ chức Công đoàn, của chủ doanh nghiệp để có hướng giải quyết có hiệu quả những vấn đề bức xúc.

Mặt khác, cần tăng cường công tác tuyên truyền giáo dục nhằm nâng cao trình độ chính trị, hiểu biết pháp luật, nhất là pháp luật về lao động, về quyền lợi chính đáng và hợp

pháp của người lao động để họ có ý thức bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình và tự giác tuân thủ pháp luật lao động

Cần có chính sách khuyến khích các doanh nghiệp tham gia đầu tư các cơ sở dạy nghề với các phương tiện kỹ thuật hiện đại; đầu tư nâng cấp các cơ sở dạy nghề hiện có; tăng cường công tác quản lý nhà nước về dạy nghề; thực hiện tốt công tác dự báo nhu cầu lao động, ngành nghề đào tạo; gắn công tác đào tạo nghề sát với nhu cầu của các doanh nghiệp.

Cần có sự phối hợp chặt chẽ của các cấp các ngành có liên quan để đồng bộ thực hiện các biện pháp này.

#### **4.2. Ví mô.**

Nhóm giải pháp ở phía các Doanh nghiệp.

Mua sắm các trang thiết bị phục vụ cho công việc như: máy điều hòa, hệ thống máy tính, cung cấp các tài liệu cần thiết phục vụ công tác nghiên cứu, hệ thống hút bụi trong các phân xưởng hay ngay cả việc cung cấp các thiết bị văn phòng cần thiết khác như bàn làm việc, phòng làm việc các thức tổ chức... Điều kiện lao động là vấn đề mà người lao động luôn quan tâm hàng đầu khi chấp nhận công việc cho Doanh nghiệp.

Thực hiện các chính sách nhằm hỗ trợ chỗ ở, cuộc sống cho đội ngũ các nhà khoa học như: chính sách cấp nhà đất, hỗ trợ tài chính cho họ ổn định cuộc sống

Chú trọng các hoạt động cải thiện điều kiện lao động, thực hiện tốt quy định về thời giờ làm việc thời giờ nghỉ ngơi, chăm sóc sức khỏe, đảm bảo các chế độ phúc lợi xã hội... đối với lao động.

Quan tâm tổ chức nâng cao đời sống tinh thần cho chị em; tạo điều kiện cho lao động nữ hoàn thành tốt các công việc của gia đình và ở nơi làm việc, trở thành người phụ nữ giỏi việc nước, đảm việc nhà, đáp ứng được các yêu cầu mới trong giai đoạn phát triển hiện nay

Đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền, huấn luyện, nâng cao nhận thức an toàn vệ sinh lao động và phòng chống cháy nổ; tăng cường phổ biến các biện pháp cải thiện điều kiện lao động đến các phân xưởng, xí nghiệp

Tổ chức vệ sinh cơ quan, xí nghiệp, trường học, trồng và chăm sóc cây xanh, thực hiện tốt nội quy an toàn, vệ sinh lao động nơi sản xuất... sẽ hạn chế được nhiều sự cố mất an

toàn, gây tai nạn cho người lao động. Bên cạnh đó, nên phát huy sáng kiến, nghiên cứu đề tài khoa học về BHLĐ nhằm đảm bảo an toàn lao động cho công nhân.

Khi tổ chức thực hiện, người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp cần nghiêm chỉnh thực hiện các nghĩa vụ, trách nhiệm về AT - VSLĐ mà luật pháp đã quy định tại Điều 13 của Nghị định 06/CP ngày 20/1/1995 như: Khi xây dựng kế hoạch sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp phải lập kế hoạch, biện pháp AT - VSLĐ và cải thiện điều kiện lao động; trang bị đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân, thực hiện tốt các chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật, chế độ đối với lao động nữ, chế độ bồi thường TNLĐ, BNN, các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, trang bị các phương tiện cấp cứu, kiểm tra đo đạc các yếu tố độc hại, khi phát hiện có bất thường phải kịp thời kiểm tra, xử lý; xây dựng nội qui, qui trình AT - VSLĐ phù hợp với từng loại máy, thiết bị, công nghệ đúng theo tiêu chuẩn của Nhà nước; tổ chức khám sức khỏe, huấn luyện AT - VSLĐ cho NLĐ; thực hiện nghiêm chỉnh các quy định về đăng ký, kiểm định khi sử dụng các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về AT - VSLĐ; thống kê, báo cáo tình hình thực hiện...

## KẾT LUẬN

Nguồn nhân lực nước ta hiện nay có thể nói là "thiếu về số lượng và yếu về chất lượng", chưa đảm bảo để có thể tận dụng hết mọi cơ hội phát triển của đất nước. Nếu không

khắc phục được những khó khăn này thì việc Việt Nam đuổi kịp những nước châu Á mới phát triển ở châu Á như Hàn Quốc, Singapo sẽ trở thành những mục tiêu khó đạt được.

Đầu tư phát triển nguồn nhân lực trong thời gian qua đã có một thành tựu đáng kể đến, tuy nhiên hạn chế cũng không phải là ít, vì vậy, cần phải thực hiện hoạt động này một cách quy củ và hợp lý hơn nữa, đảm bảo cung cấp cho đất nước lực lượng lao động tiên tiến trong quá trình hội nhập quốc tế.

Con người lúc nào cũng là động lực, mục tiêu phát triển của xã hội, là nhân tố thúc đẩy nền kinh tế. Đầu tư cho con người là đầu tư một cách vững chắc cho tương lai. Để tương lai Việt Nam sáng sủa hơn nữa thì chúng ta cần đầu tư lĩnh vực này nhiều hơn và hiệu quả hơn nữa.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Kỷ yếu hội thảo văn hoá, con người và phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong thế kỷ XXI (Hội đồng lý luận TW và Viện KHXH Việt Nam, Hà Nội 2004)
  2. Kỷ yếu Đại hội lần thứ nhất Hội Khoa học và phát triển nguồn nhân lực và nhân tài Việt Nam, Hà Nội 2005
  3. Tạp chí Nghiên cứu con người, các số năm 2006,2007
  4. Website tổng cục thống kê Việt Nam.
  5. Website Bộ Giáo dục và Đào tạo.
  6. Website Bộ Y tế.
  7. Website Bộ Lao động và thương binh xã hội.
  8. vietbao.com
  9. nhandan.com
  10. bài “*Chất lượng nguồn nhân lực quá yếu*”, của Nguyễn Xuân Hãn, báo Lao Động ngày 06-10-2007
- Và một số bài báo điện tử khác.