



Các vấn đề tồn tại trong việc phát triển nguồn nhân lực phục vụ CNH - HĐH

Bởi:

GS. Phạm Phú

VẤN ĐỀ XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC

Ngày nay vấn đề “*phát triển tài nguyên con người*” (Human Resources Development) được thế giới cho là vấn đề quan trọng nhất trong phát triển. Nó vừa có tính chất “mục đích” vừa có tính chất “phương tiện”. Phát triển để phục vụ cho chính con người và nguồn nhân lực cũng là một yếu tố sản xuất có tính chất quyết định nhất để phát triển kinh tế xã hội nói chung.

Giáo sư Lester C. T.

1) Trưởng khoa quản lý của MIT và là thành viên của Ủy ban Quốc gia về chính sách nhân lực và Hội đồng các cố vấn kinh tế của Tổng thống Mỹ.

¹⁾ có nói: Trong quá khứ để một cá nhân, một công ty, một quốc gia phát triển có kết quả, để có thể cạnh tranh với “người hàng xóm” của mình, người ta dựa vào cả 4 yếu tố: tài nguyên thiên nhiên, nguồn vốn, kỹ thuật và nhân lực. Nhưng tình hình vừa qua cũng như nhìn về tương lai, giáo sư Lester C. T. cho rằng: yếu tố thứ nhất và yếu tố thứ hai (ít nhất là ở quy mô công ty) đã rút khỏi “phương trình” nói trên, yếu tố thứ ba - kỹ thuật – cũng đã giảm bớt vai trò của nó. Còn lại, *kỹ năng và trình độ GD* của lực lượng lao động sẽ chiếm *vai trò then chốt nhất có tính chiến lược*.

Điều đó, nước nào trên thế giới ngày nay hình như cũng đã nhận thức được. Vậy mà, có nước đã không đưa ra được một chính sách ưu tiên thực sự cho GD - ĐT; có nước đã không lựa chọn được một chiến lược đúng đắn. Có nước có nền GD - ĐT khá tốt nhưng lại vẫn chưa đưa được lợi thế này vào công cuộc phát triển kinh tế như trường hợp của Philippine. Như vậy giữa nhận thức và chính sách, giữa chính sách và hiệu quả, giữa hiệu quả lĩnh vực và hiệu quả tổng thể vẫn còn là những khoảng cách lớn. Chính vì vậy mà trong khoảng một trăm nước nghèo và đang phát triển chỉ có trên dưới mười nước phát triển tốt.

Ngay cả trường hợp của Thái Lan, Hồng Kông hay Mỹ cũng có những vấn đề về nguồn nhân lực. Thái Lan phát triển tương đối tốt nhưng họ đang rất thiếu cán bộ kỹ thuật có chất lượng. Trong quá khứ họ chỉ có hơn 20% cán bộ tốt nghiệp về khoa học kỹ thuật (Họ đã có kế hoạch tăng tỉ số này lên 40%). Hơn nữa, do những nguyên nhân khác nhau, nhiều người đã chuyển nghề và nhiều người đã không vươn lên được trình độ cao về kỹ thuật. Còn Hồng Kông, được xem là trung tâm về nhiều phương diện của Châu Á nhưng họ có rất ít công nghiệp hiện đại. Họ đã nhận ra rằng, không thể tiếp tục dựa vào kinh tế dịch vụ mà phải chuyển sang một xã hội lấy công nghệ làm nền tảng (Technology – based Society). Trong khi đó, vấn đề ở Mỹ là, về cơ bản họ gần như không có hệ thống GD sau trung học phổ thông cho những người không vào ĐH và cao đẳng. Và họ cũng cho rằng, họ có thụt lùi về kinh tế so với người Nhật một phần là do họ chỉ có nền GD tốt hơn so với Nhật cho lớp trên 10 – 20% của dân số, còn lại họ để thua người Nhật nền GD cho nửa dưới của dân số. Tiến sĩ Saburo Okia

2) Chủ tịch Viện ĐH quốc tế Nhật bản, là thành viên của Ủy ban điều hành Câu lạc bộ Rome và vốn là kỹ sư điện.

2) cũng đã nói: Một trong những yếu tố làm cho Nhật Bản phát triển kinh tế thành công sau chiến tranh thế giới thứ 2 là nhờ Nhật Bản đã có một đội ngũ lao động đông đảo (kể cả kỹ sư) có chất lượng cao và chi phí thấp.

Việt Nam hãy còn là một nước kém phát triển. Để phát triển, có lẽ Việt Nam cũng phải dựa vào cả 4 yếu tố nói trên. Tuy nhiên, có thể cho rằng, khả năng xây dựng được một đội ngũ lao động cân đối và có chất lượng là một lợi thế so sánh tương đối duy nhất của Việt Nam. Con người Việt Nam có truyền thống hiếu học, thông minh và cần cù. Việt Nam cũng đã hình thành được một hệ thống GD tương đối toàn diện và có tỷ lệ dân số biết chữ cũng như mặt bằng dân trí tương đối khá 88% và 4,5 năm. Theo số liệu điều tra năm 1989, ở nhóm lao động chính từ 15-34 tuổi, số năm trung bình được đào tạo là 9,5 năm. Có thể cho rằng, một số vấn đề còn bất cập trong hệ thống GDĐT và đội ngũ lao động là những hệ lụy của thực trạng kinh tế chưa phát triển cũng như những thiếu sót trong chính sách và tổ chức hơn là tiềm năng của chính nền GD của Việt Nam cũng như con người Việt Nam. Việt Nam còn có một lực lượng người Việt ở nước ngoài khá đông đảo mà mặt mạnh của họ là tiềm năng chất xám và cầu nối (không phải là nguồn vốn).

Chính vì vậy, cấu tổ con người (humanware)

3) Công nghệ được hiểu là gồm có 4 cấu tố: Technoware (máy móc), humanware (con người), infoware (thông tin) và orgaware (tổ chức).

3) Việt Nam phải chăng nên được xem là một cấu tố có thể tạo được một bước nhảy vọt trong tiến trình công nghiệp hoá, hiện đại hóa. Một tờ báo Mỹ: “Tài nguyên con người như là tất cả những gì Việt Nam đang có...” Gần đây Ngân hàng thế giới lại có nhận xét: Tài nguyên của Việt Nam hạn chế, Việt Nam sẽ phát triển trên cơ sở nguồn nhân

lực hơn là những nguồn tài nguyên thiên nhiên... Do đó, các biện pháp về nguồn nhân lực phải được xem là một vấn đề then chốt nhất trong chiến lược công nghiệp hoá và hiện đại hóa ở nước ta.

THỰC TRẠNG, NHU CẦU VÀ CÁC VẤN ĐỀ TỒN TẠI

Hiện nay, nước ta có khoảng 35 triệu lao động. Về mặt cơ cấu, theo ước tính năm 1992 có khoảng 75,0% dân số từ 13 tuổi trở lên có tham gia vào các hoạt động kinh tế, 78% dân số sống ở nông thôn, phụ nữ chiếm 51,5%, nhóm người có thu nhập thấp chiếm 26%, các dân tộc thiểu số khoảng 13,5%. Sự phân bố theo lĩnh vực là: Khu vực 1: nông lâm nghiệp: 36,7%; Khu vực 2: công nghiệp: 20,6%; Khu vực 3: dịch vụ: 38,2% và các lĩnh vực khác: 4,5%. Tỷ lệ tăng dân số trên dưới 2%. Mức độ đô thị hoá là 22%.

Theo tổng điều tra 1989: tỷ lệ thất nghiệp của cả nước là 5,8% trong đó nông thôn 4% và thành phố là 13,2%. Tỷ lệ thất nghiệp của độ tuổi 13 – 14 (không đi học) ở các vùng đô thị là 67,3% và ở độ tuổi 15 – 19 là 45,7%. Ở các vùng nông thôn, các tỷ lệ trên tương ứng là 27,4% và 17%. Tuy nhiên cũng có tài liệu ước tính ở nông thôn 28% lực lượng lao động chỉ có việc làm không thường xuyên, trên 50% làm việc dưới 200 ngày trong một năm và 22% lực lượng lao động ở thành phố không có việc làm. Lực lượng lao động ước tính tăng khoảng 1 triệu/năm cho khoảng 15 – 20 năm đến. Lực lượng lao động kỹ thuật chiếm 12% lực lượng lao động, trong đó 20,3% có trình độ ĐH, 35,5% có trình độ trung cấp và 44,4% là công nhân có tay nghề.

Xem GDĐT là quốc sách hàng đầu, Việt Nam đã có nhiều tiến bộ về mặt này trong những thập niên qua như đã nói ở trên. Tuy nhiên, nếu cho rằng tỷ số dân chúng biết chữ là tương đối khá, 88%, thì tỷ số này phân phối rất không đều. Dân số các tỉnh miền núi chỉ chiếm 13,5% nhưng tỷ lệ số người mù chữ lại đến 35%. Ở một số nhóm dân tộc ít người tỷ số người mù chữ lên đến 70%. Ở đồng bằng sông Cửu Long, số trẻ em mù chữ là 28%. Về mặt bằng dân trí cũng vậy, cả nước là 4,5 năm, Hà Nội, 5,9 năm, thành phố Hồ Chí Minh 5,2 năm, Hậu Giang 3,3 năm và Tây nguyên 2,5 năm.

Cũng theo tổng điều tra 1989, cả nước có 24,0% dân số tốt nghiệp tiểu học, 6,9% tốt nghiệp trung học, 2,7% tốt nghiệp các trường dạy nghề và 1,6% tốt nghiệp ĐH và cao đẳng. Căn cứ trên số liệu 1993 ta thấy, tỷ lệ số học sinh tiểu học và trung học so với dân số của Việt Nam xấp xỉ tỷ lệ này của các nước trong vùng (16,81% và 4,7%), nhưng tỷ lệ SV trên dân số lại rất thấp; trong khi Thái Lan: 1,53%, Singapore 2,14%, Philippine 2,8% thì Việt Nam chỉ xấp xỉ 0,2%. Cả nước hiện nay đã có đến 103 các trường ĐH và Cao đẳng, tăng từ 85 năm 1980 đến 103 năm 1990, nhưng số SV giảm liên tục từ 153.671 xuống còn 126.025. Về tổ chức đào tạo nghề nghiệp, cả nước hiện có 270 trường trung cấp kỹ thuật, 242 trường dạy nghề và 200 trung tâm dạy nghề ở các địa phương. Năm học 1990-1991, tổng số học sinh trung học chuyên nghiệp là 138.508 giảm từ 155.760 ở năm 1980, và học sinh học nghề là 100.150 giảm từ 244.100 ở năm 1980.

Trong mấy năm gần đây, số SV ĐH đã tăng lên một cách đột ngột, đặc biệt là số SV ở các trường ĐH mở (ước tính có trên dưới 50.000 SV trong năm học 1993-1994) và SV đào tạo tại chức (tăng gấp 3 lần so với năm học 1987-1988 và có đến trên 89.000 người).

Thực trạng nói trên rõ ràng không đáp ứng được nhu cầu nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, ngay cả trong giai đoạn khởi đầu hiện nay. Khi thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đương nhiên nhu cầu đòi hỏi còn cao hơn và phải có những dự báo về nguồn nhân lực theo cả về số lượng, cơ cấu và trình độ. Đáng tiếc vấn đề này cho đến nay vẫn còn chưa được thực hiện. Tuy nhiên, đối chiếu với những định hướng và dự báo phát triển, theo phương thức nghiên cứu chẩn đoán (diagnosis) chúng ta có thể rút ra những vấn đề tồn tại sau đây:

- *Vấn đề mặt bằng dân trí:* Như đã nói trên, mặt bằng dân trí (MBDT) hiện nay ở nước ta chỉ khoảng 4,5 năm. Trong khi đó, MBDT của Malaysia năm 1967 là 5,0 năm và của Hàn Quốc năm 1980 là 8,0 năm. Hơn nữa, cần lưu ý là từ năm 1979 đến năm 1989, MBDT ở nước ta chỉ nâng lên được 0,1 năm. Tuy nhiên, như ở trên đã nói, tỷ lệ số học sinh trên dân số ở nước ta cũng đã xấp xỉ với nhiều nước trong vùng và ở nhóm tuổi lao động chính từ 15-34 tuổi, số năm trung bình được đào tạo là 9,5 năm, trong khi đó tỷ lệ công nhân lành nghề, trung học chuyên nghiệp và SV trên dân số hãy còn rất thấp. Vậy phải chăng, vấn đề MBDT đang khu trú chủ yếu ở khu vực này?
- *Tỷ lệ mất cân đối:* Trước hết ta thấy, lực lượng lao động kỹ thuật ở nước ta chỉ có 12% dân số là một tỷ lệ khá thấp. Do đó cần phải tăng quy mô đào tạo. Mặt khác, tỷ lệ giữa 20,3% có trình độ ĐH, 35,5% có trình độ trung cấp và 44,4% là công nhân lành nghề cũng là một tỷ lệ không hợp lý. Lẽ ra chúng ta nên có, ví dụ, khoảng 4 cán bộ trung cấp kỹ thuật có kỹ năng cao trên một kỹ sư. Nhưng học sinh không muốn vào học các trường trung cấp. Đó là hệ quả, một phần của tâm lý Á Đông (và đặc biệt là của Việt Nam) và một phần là do thiết kế hệ thống đào tạo thiếu liên thông-“ngõ cụt” và do cả việc “bao cấp” trong đào tạo.

Ở thành phố Hồ Chí Minh hàng năm có khoảng 10.000 học sinh vào các trường ĐH nhưng chỉ có khoảng 6.000 học sinh thi vào các trường trung học chuyên nghiệp và các trường này thường chỉ tuyển được trên 50% chỉ tiêu. Ngay trong đội ngũ cán bộ có trình độ ĐH và trên ĐH, số cán bộ về luật pháp, hành chính, quản lý, kinh doanh v.v... có chất lượng cũng có một tỷ lệ rất thấp. Mặt khác, trong lực lượng lao động có trình độ cao ở Việt Nam có rất ít “chuyên gia” loại “tổng quát” (generalists) nhưng tỷ lệ những chuyên gia về khoa học cơ bản lại tương đối cao. Do đó, tỷ lệ về cơ cấu, lĩnh vực còn thiếu cân đối.

(3) *Chất lượng lao động thấp:* Đây là hệ quả của công tác đào tạo. Về GD và chất lượng đào tạo đã có một nghiên cứu toàn diện qua dự án VIE/89/002, phối hợp giữa bộ GDĐT, UNDP và UNESCO. Điều tôi muốn nói thêm ở đây là, phải chăng chúng ta đã bị ảnh hưởng quá nhiều của những nền GD truyền thống, hàn lâm và đã để cho chương trình

- nội dung đào tạo bị tách xa cuộc sống, tách xa sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước, tách xa khả năng xin việc làm. Trong đào tạo cán bộ kỹ thuật và dạy nghề, chương trình thường thiếu hẳn phần “GD tổng quát” hay “GD tự do” (Liberal education). Những người tốt nghiệp thiếu khả năng giải quyết vấn đề (problem solving) và khả năng thích nghi, thiếu tác phong lao động công nghiệp và làm việc theo nhóm (teamwork).

(4) *Sử dụng thiếu hiệu quả*: Như chúng ta đã biết, khu vực kinh tế ngoài quốc doanh thu hút đến trên 80% lực lượng lao động, nhưng những năm trước đây chỉ có 2% số này được đào tạo chuyên nghiệp. Phần lớn số cán bộ được đào tạo chuyên nghiệp lại làm việc trong các lĩnh vực công nghiệp, xây dựng, dịch vụ; trong khi đó, nông lâm ngư nghiệp với trên 70% lực lượng lao động lại chỉ thu hút được có 7% số cán bộ này. Hiện nay còn có hiện tượng nhiều cán bộ kỹ thuật được đào tạo “để phục vụ công cộng” đã nhanh chóng chuyển sang ngành khác. Khoảng 5-7 năm gần đây, có lẽ trên 75% số kỹ sư thùy lợi tốt nghiệp ở ĐH Bách Khoa Tp.HCM đã bỏ ngành sau khi ra trường .

Mặt khác, ở một chừng mực nào đó, chúng ta cũng đã có được một đội ngũ cán bộ khoa học và kỹ thuật có trình độ chuyên môn khá, có một số đỉnh cao mà chúng ta đã với tới. Nhưng thật đáng tiếc, nhiều người còn chưa được sử dụng đúng chỗ, còn chưa được trọng dụng, hưởng lương bổng chưa được tương xứng. Hiện tượng chảy máu chất xám cũng đã xuất hiện trong 3-4 năm gần đây.

TÓM LẠI

Phát triển nguồn nhân lực được xem là một yếu tố có tính chiến lược then chốt nhất cho phát triển kinh tế-xã hội nói chung và công nghiệp hóa - hiện đại hóa nói riêng. Đây cũng là một lợi thế so sánh tương đối của Việt Nam. Tuy nhiên, nguồn nhân lực của Việt Nam hiện nay lại đang còn rất nhiều bất cập nếu nhìn cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu, lĩnh vực, trình độ và sự tương thích với mục tiêu chiến lược của công nghiệp hóa - hiện đại hóa của đất nước ?