

Phát triển nguồn nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở nước ta

MAI THẾ HỒN

I. TÌNH HÌNH SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC Ở NƯỚC TA THỜI GIAN QUA

1. Thực trạng số lượng và chất lượng nguồn lao động nước ta

Dân số nước ta năm 2001 là 78.685.800 người trong đó nam là 38.684.200 người chiếm 49,16%; nữ 40.001.600 chiếm 50,84% khu vực thành thị là 49.481.000 người bằng 75,25%; số lượng người lao động tăng nhanh đặc biệt là lao động trẻ chiếm 35%. Nếu như năm 1995 có 33.030.600 người thì đến năm 2000 đã là 36.701.800 người, dự kiến năm 2005 là 50,8 triệu người, số lao động cần có việc làm vào năm 2005 là 47 triệu người, trong đó lao động nông thôn là 34,8 triệu người, lao động thành thị là 12,2 triệu người.

Nguồn lao động bổ sung hàng năm khoảng 1,4 triệu người mà chủ yếu là lực lượng thanh niên. Số lượng tuyệt đối người lao động đang làm việc trong nền kinh tế ngày một tăng. Đặc biệt là lao động ở khu vực thành thị có xu hướng tăng lên, năm 1996 có 6.838.200 người; năm 1999 có 8.420.400 người.

Số lao động tăng nhanh, nhưng không có việc làm, nên dẫn đến tỷ lệ thất nghiệp tăng nhanh. Tỷ lệ thất nghiệp ở khu vực đô thị cả nước năm 1999 là 7,46% tăng 0,55% so với năm 1998; năm 2000 là 6,44%. Tỷ lệ sử dụng thời gian lao động ở nông thôn năm 1996 là 72,11%, năm 1999 là 73,49%, năm 2000 là 73,86%(1). Như vậy, tỷ lệ lao động nông thôn và thiếu việc làm ở nông thôn rất cao.

Mặc dù Đảng và Nhà nước đã có rất nhiều chủ trương chính sách tạo việc làm, giảm thất nghiệp, song đây là vấn đề hết sức quan trọng, cấp bách và nhức nhối hiện nay ở nước

ta. Thiếu việc làm, thất nghiệp không chỉ ảnh hưởng đến đời sống gia đình, mà còn tác động xấu, dẫn đến các tệ nạn xã hội phát triển.

Đội ngũ lao động của nước ta dồi dào, nhưng chất lượng ở trình độ rất thấp thể hiện ở một số nét cơ bản sau:

- Trình độ văn hóa của lực lượng lao động ở nước ta đã thấp lại phân bố không đều trên các vùng kinh tế, nên nhiều vùng lực lượng lao động còn có trình độ thấp hơn nhiều. Số người không biết chữ cả nước có 1.556.000 vào năm 1999, thì đồng bằng sông Cửu Long chiếm 517.800 người, bằng 33%; Đông Bắc 294.700 người, bằng 19%. Số người tốt nghiệp phổ thông trung học cả nước năm 1999 có 6.467.600 người, Tây Bắc chỉ có 97.300 người, bằng 1,5% và Tây Nguyên có 184.100 người, bằng 3%(2).

- Một nhân tố không kém phần quan trọng trong chất lượng nguồn nhân lực nước ta là trình độ đào tạo rất thấp. Năm 2000 chỉ có khoảng 20% lao động được đào tạo, trong đó đào tạo nghề đạt 13,4%. Một số địa phương coi là nơi đào tạo nghề đạt tỷ lệ cao, nhưng cũng chưa đến 50% số lao động được đào tạo. Ngay tại thủ đô Hà Nội cũng chỉ mới đạt 44,28%; thành phố Hồ Chí Minh đạt 36,91%, còn các vùng nông thôn số lao động qua đào tạo chỉ chiếm 9,28% tổng số lao động (trong đó số lao động qua đào tạo từ công nhân kỹ thuật trở lên là 6,23%)(3).

Cả nước tính đến 1-7-2000 có 59.992.400 người thuộc lực lượng lao động thường xuyên có trình độ chuyên môn kỹ thuật chiếm 15,5%; năm 1996 tỷ lệ này là 12,31%. Trong đó trình độ từ công nhân kỹ thuật có

Mai Thế Hồn, Ts. Học viện CTQG Hồ Chí Minh.

bằng trở lên chiếm 11,73% so tổng lực lượng lao động nói chung; năm 1996 tỷ lệ này là 8,41%. Năm 2000 so với năm 1996 ở cả hai khu vực thành thị, nông thôn số lượng và tỷ lệ lao động có trình độ từ sơ cấp/học nghề trở lên đều tăng, nhưng tốc độ tăng của khu vực thành thị hơn hẳn so với khu vực nông thôn và tỷ lệ có trình độ chuyên môn kỹ thuật nói chung ở khu vực nông thôn vốn đã quá thấp lại càng thấp hơn so với khu vực thành thị⁽⁴⁾.

2. Tình hình sử dụng nguồn nhân lực hiện có

Hiện nay chúng ta có khoảng 1.000 tiến sỹ khoa học, hơn 10.000 tiến sỹ chuyên ngành, khoảng 100.000 người có trình độ đại học và 1 triệu lao động có kỹ thuật được đào tạo. Số lượng này không lớn so với nguồn lao động hiện có ở nước ta hiện nay, nhưng trong thời gian qua nó đã đóng góp đáng kể vào việc đổi mới kinh tế của đất nước. Trên nhiều lĩnh vực, nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật này đã tiếp cận được trình độ tiên tiến của khoa học - công nghệ thế giới.

Trong những năm qua, tiềm lực trí tuệ trong khoa học tự nhiên và công nghệ quốc gia đã đóng góp đáng kể vào việc giải quyết các vấn đề thực tiễn, xây dựng cơ sở khoa học cho sự phát triển các lĩnh vực công nghệ trọng điểm. Từng bước đi nhanh vào một số ngành, lĩnh vực sử dụng công nghệ hiện đại, công nghệ cao (tin học, sinh học, vật liệu học, tự động hóa).

Cùng với khoa học tự nhiên và công nghệ, khoa học xã hội và nhân văn đã góp phần xây dựng luận cứ khoa học cho những quyết sách và đường lối trong hoạch định chiến lược phát triển kinh tế - xã hội. Đây là những đóng góp hết sức quan trọng của nguồn lực trí tuệ Việt Nam.

Tuy vậy, việc sử dụng nhân lực có chuyên môn kỹ thuật, được đào tạo một cách cơ bản ở các trường đại học và dạy nghề còn nhiều bất cập. Ngoài việc phân bố và sử dụng không hợp lý giữa các vùng, các ngành, các lĩnh vực, của nền kinh tế, tình trạng “lãng phí chất xám” dưới nhiều hình thức đang tồn tại khá phổ biến ở nước ta hiện nay. Bởi vì, do chính sách tiền lương quá thấp, cộng

vào đó là việc ăn, ở, đi lại không còn chế độ bao cấp như trước, nên nhiều người được đào tạo ở ngành này, nhưng lại chạy sang ngành khác có thu nhập cao hơn. Cách sử dụng như vậy vừa lãng phí công sức đào tạo mà hiệu quả lại không cao.

Trong những năm qua tình trạng đào tạo một cách ô ạt dưới nhiều hình thức: dân lập, công lập, tại chức, đào tạo từ xa... nên số lượng sinh viên ra trường mỗi năm một tăng là cho cùng vượt quá cầu. Theo kết quả điều tra sinh viên tốt nghiệp năm 1999 của 49 trường đại học trong cả nước, số sinh viên ra trường tìm kiếm được việc làm là 72,47%, chưa kiếm được việc làm là 27,53%⁽⁵⁾. Kết quả khảo sát của đề tài KX07 thì có 48,8% nhân lực đã qua đào tạo được sử dụng đúng với ngành nghề được đào tạo. Một số lĩnh vực như y tế, giáo dục được làm đúng nghề đào tạo chiếm tỷ lệ cao, nhưng một số lĩnh vực khác thì tỷ lệ này rất thấp. Ví dụ, số học sinh tốt nghiệp các trường nông, lâm, ngư ở các trường trung học chuyên nghiệp chỉ có 40% làm việc đúng nghề. Số học sinh tốt nghiệp đại học ở các ngành học trên chỉ có khoảng 20% ra lao động đúng ngành nghề⁽⁶⁾.

Việc thu hút và sử dụng nhân lực có trình độ chuyên môn cao còn nhiều điều chưa phù hợp. Ngay trong thang bậc lương của chúng ta hiện nay chủ yếu là khuyến khích và đãi ngộ những người có chức vụ, chứ chưa chú ý đến người có học vấn cao. Chỉ cần được lên chức hay trúng vào cấp ủy, tức thì nhảy liên mấy bậc lương. Do đó, không ít các nhà khoa học thành đạt đã xa rời con đường khoa học mà đi vào con đường phấn đấu chức vụ hành chính. Trong công tác tổ chức cán bộ, việc tuyển dụng vẫn dựa vào tình cảm cá nhân, quen biết, chưa chú trọng những người có chuyên môn giỏi. Tình trạng nhiều người có bằng cấp chính qui không được sử dụng mà lại sử dụng những bằng cấp đào tạo chắp vá, nhưng do thân quen hoặc con cái của những vị có chức có quyền.

Tình trạng dịch chuyển lao động từ khu vực kinh tế nhà nước sang làm cho các công ty, xí nghiệp liên doanh hoặc văn phòng đại diện nước ngoài tại Việt Nam ngày một tăng.

Điều đáng nói ở đây là, những người này đa số làm việc cho các công ty nước ngoài là những người có tay nghề cao, thông thạo ngoại ngữ và vi tính. Trong khi đó, chúng ta đã dày công đào tạo họ và phải chi phí một phần kinh phí khá lớn cho công tác đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ qua các năm. Đây là một lãng phí quá lớn không những về vật chất, mà còn lãng phí về con người không thể tính hết được. Bên cạnh sự di chuyển đó, gần đây lại xuất hiện tình trạng cán bộ giỏi được cử đi đào tạo, học tập ở nước ngoài không trở về nước làm việc, cũng làm cho hiện tượng “mất chất xám” tăng lên.

3. Những khó khăn vướng mắc trong việc cung cấp nhân lực cho CNH, HĐH

Trong những năm gần đây, số lượng lao động đã qua đào tạo có trình độ trên đại học chiếm 0,3%, đại học và cao đẳng 20,1%, trung học chuyên nghiệp là 35,8%, công nhân kỹ thuật có bằng là 24,4%, công nhân kỹ thuật không có bằng tốt nghiệp là 19,4%. Tỷ lệ giữa tổng số người tốt nghiệp đại học (coi là 1) so với số người có trình độ trung học chuyên nghiệp và số công nhân kỹ thuật là 1/1,75/2,3⁽⁷⁾.

Kinh nghiệm ở các nước chỉ ra rằng cơ cấu đào tạo hợp lý giữa 3 bậc học đại học, cao đẳng và trung học chuyên nghiệp với công nhân kỹ thuật là 1/4/10.

Đối chiếu với cơ cấu nguồn nhân lực cần thiết đó, thì cơ cấu nhân lực đã qua đào tạo chuyên môn nghề nghiệp của chúng ta hiện nay đang có sự mất cân đối nghiêm trọng giữa tỷ lệ công nhân kỹ thuật với tỷ lệ cán bộ trung cấp và đại học. Sự mất cân đối này đã dẫn tới tình trạng “thừa thầy” thiếu “thợ”. Thực trạng này đang đặt ra mối quan hệ kếp tăng trưởng kinh tế với nâng cao chất lượng lao động và giải quyết việc làm. Lực lượng lao động kỹ thuật ít, cơ cấu bất hợp lý, phân bố lại càng bất hợp lý hơn. Trong số lao động kỹ thuật thì có tới 65,5% làm việc ở khu vực phi sản xuất, chỉ có 7% làm việc ở các ngành nông - lâm - ngư nghiệp. Một ngành chiếm tới 3/4 lực lượng lao động toàn xã hội.

Tâm lý chung hiện nay của nhân dân và người lao động là muốn được làm việc ở các cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế hưởng lương

từ ngân sách nhà nước và thích “đại học” hơn “không đại học”. Trong khi khả năng chịu đựng của ngân sách có hạn và việc làm ở khu vực này ngày càng thu hẹp. Hàng năm chúng ta đào tạo hàng vạn sinh viên đại học, trong số đó hầu hết muốn được làm việc ở các cơ quan thuộc khu vực kinh tế nhà nước. Điều đó cho chúng ta thấy tâm lý “tri thức” có ảnh hưởng lớn thế nào đến nghề nghiệp và đào tạo nguồn nhân lực.

Số lao động có trình độ, có kỹ thuật cao chủ yếu tập trung ở khu vực công nghiệp, khu chế xuất. Nhưng số này cũng không nhiều và chúng ta cũng chưa có cơ sở đào tạo nghề theo yêu cầu của công nghệ hiện đại. Do vậy, công nhân ở khu công nghiệp chủ yếu có tay nghề ở bậc 1, bậc 2 và bậc 3 (chiếm 55,88%), số công nhân có tay nghề từ bậc 5 đến bậc 7 chiếm tỷ lệ rất thấp chỉ có 2,45%.

Với lực lượng lao động, trình độ chuyên môn kỹ thuật như thế, không thể đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước và yêu cầu của sản xuất kinh doanh. Mặc dù trong nhiều năm qua, chúng ta rất quan tâm đến đổi mới mục tiêu, nội dung chương trình và phương pháp đào tạo; tuy nhiên sự đổi mới đó còn quá chậm. Trong gần 20 năm qua hệ thống đào tạo nghề bị teo lại. Trong khi nhu cầu về công nhân kỹ thuật của thời kỳ CNH, HĐH ngày càng đòi hỏi nhiều, thì đến nay đào tạo nghề vẫn là khâu yếu nhất trong hệ thống giáo dục quốc dân. Tình trạng thiếu lao động có tay nghề bậc cao vẫn đang trầm trọng.

Mấy năm gần đây do qui mô đào tạo cao đẳng và đại học phình ra quá mức so với khả năng vật chất và các điều kiện dạy học. Nội dung chương trình nặng về lý thuyết, chưa gắn bó với thực tiễn. Trong khi đó có một số trường thiên về lợi ích kinh tế đã làm cho chất lượng đào tạo ở bậc đại học và cao đẳng giảm sút, nhất là ở các trường đại học dân lập.

Tình trạng thiếu công nhân kỹ thuật, mất cân đối ngành nghề đào tạo đang gây ra những khó khăn không nhỏ đối với các doanh nghiệp (đặc biệt là các doanh nghiệp có công nghệ hiện đại và các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài) nhất là trong việc tuyển dụng công nhân kỹ thuật có tay nghề cao. Chẳng

hạn như 2 khu chế xuất Tân Thuận và Linh Trung trong khoảng 20.000 đơn xin việc làm, nhưng chỉ tuyển dụng được 8.000 người. Các khu công nghiệp ở Đồng Nai hàng năm có nhu cầu từ 25.000 đến 30.000 lao động có chuyên môn kỹ thuật, nhưng thường chỉ tuyển dụng được 1/3 nhu cầu. Các khu công nghiệp và khu chế xuất khác cũng nằm trong tình trạng tương tự như vậy. Đây là vấn đề mà chúng ta phải cân nhắc điều chỉnh lại cơ cấu đào tạo lao động cho phù hợp với nhu cầu nguồn nhân lực hiện nay ở nước ta.

II. TĂNG CƯỜNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA SỰ NGHIỆP CNH, HĐH ĐẤT NƯỚC

1. Nâng cao mặt bằng dân trí, bồi dưỡng nhân lực, đào tạo nhân tài nhằm cung cấp kịp thời nguồn nhân lực cho CNH, HĐH đất nước

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, yêu cầu quan trọng đầu tiên là phải nâng cao năng lực trí tuệ, nâng cao mặt bằng dân trí. Do vậy, từ giáo dục phổ thông đến đại học và sau đại học phải được ưu tiên và đầu tư thỏa đáng. Đây là con đường cơ bản để nâng cao trình độ trí tuệ cho nguồn nhân lực. Tinh thần này đã được Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX khẳng định: “Tiếp tục nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, đổi mới nội dung, phương pháp dạy và học, hệ thống trường lớp và hệ thống quản lý giáo dục; thực hiện “chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa”. Phát huy tinh thần độc lập, suy nghĩ và sáng tạo của học sinh, sinh viên, đề cao năng lực tự học, tự hoàn thiện học vấn và tay nghề, đẩy mạnh phong trào học tập trong nhân dân bằng những hình thức chính qui và không chính qui, thực hiện “giáo dục cho mọi người, cả nước trở thành một xã hội học tập”⁽⁸⁾.

Nhận thức rõ vị trí vai trò của công tác giáo dục và đào tạo trong sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, đồng thời, từ những kinh nghiệm của các quốc gia trên thế giới - tỷ lệ người biết chữ cao từ 75%-90% đều là những thành công trong việc phát triển kinh tế - vì vậy, việc nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân lực, đào tạo nhân tài là mục tiêu hàng đầu cần được ưu tiên.

Đi đôi với huy động nguồn lực trong nước, cần tích cực khai thác nguồn lực từ bên ngoài để phát huy giáo dục đào tạo nhằm nâng cao năng lực trí tuệ của nguồn lực. Chẳng hạn, tham gia tích cực vào quá trình đào tạo của công ty nước ngoài để đào tạo đội ngũ kỹ thuật và chuyên viên của ta. Tích cực gửi những sinh viên giỏi, có năng lực, trình độ đi học đại học và trên đại học ở nước ngoài. Một mặt để sinh viên, nghiên cứu sinh tiếp xúc với môi trường khoa học tiên tiến, hiện đại, mặt khác cũng để họ tự bộc lộ năng lực của mình. Bên cạnh hình thức này, nên chú ý mời chuyên gia giỏi, thầy giỏi ở các nước tiên tiến vào dạy cho sinh viên Việt Nam. Đồng thời, kêu gọi Việt kiều có chuyên môn, trình độ về nước đóng góp cho công tác giáo dục đào tạo.

Đẩy mạnh việc mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế về khoa học - công nghệ, chuyển giao và tiếp nhận công nghệ tiên tiến, hiện đại. Tăng cường đưa giáo viên, cán bộ giảng dạy đi thăm quan, khảo sát thực tế ở nước ngoài, để đội ngũ này nắm bắt kịp thời trình độ khoa học - công nghệ của các nước tiên tiến.

Để khai thác tiềm lực trí tuệ, nâng cao nguồn nhân lực cho sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, cần chú trọng thu hút và sử dụng chất xám của người Việt Nam ở nước ngoài. Hiện nay, có khoảng 400.000 người trong tổng số trên 2,5 triệu kiều bào là trí thức Việt Nam ở nước ngoài. Trong số này, nhiều người là giáo sư, tiến sĩ, viện sĩ hoặc chuyên gia đầu ngành. Nếu chúng ta khai thác được những kinh nghiệm, vốn liếng khoa học của họ, sẽ có ý nghĩa rất cần thiết cho sự nghiệp CNH, HĐH và phát triển kinh tế của đất nước.

2. Tăng cường đào tạo nghề và nâng cao tay nghề cho người lao động

Do cơ cấu đào tạo nghề của chúng ta thời gian vừa qua có nhiều bất hợp lý giữa đại học, trung học và dạy nghề. Vì vậy trong những năm tới, chúng ta cần phải điều chỉnh cơ cấu đào tạo nghề nhằm đáp ứng về số lượng công nhân đang thiếu như hiện nay. Để tăng cường cho công tác đào tạo nghề, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH chúng ta cần phải:

Thứ nhất, mở rộng hệ thống đào tạo nghề

Theo dự báo của Viện Chiến lược phát triển - Bộ Kế hoạch và Đầu tư, để đến năm

2020 cơ cấu giữa các loại lao động kỹ thuật phù hợp với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước thì từ nay đến 2010 phải liên tục tăng qui mô đào tạo công nhân kỹ thuật. Tốc độ tăng của loại hình đào tạo này phải cao hơn mức độ đào tạo đại học, trên đại học. Do đó, trước mắt cần tập trung đào tạo nghề theo phương thức dài hạn và ngắn hạn. Cùng với phát triển hệ thống dạy nghề chính qui, cần khuyến khích cá nhân, các tổ chức xã hội, kể cả các tổ chức quốc tế cùng tham gia đào tạo nghề.

Trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực mới phải đáp ứng linh hoạt với thị trường sức lao động ở nước ta cũng như khả năng hội nhập với quốc tế và khu vực. Ngoài ra qui mô và số lượng đào tạo, phải chú ý đến chất lượng và lấy chất lượng là yếu tố hàng đầu, đi đôi với nhu cầu đa dạng hóa về ngành nghề, nên hướng vào đào tạo một đội ngũ công nhân có tay nghề cao, sử dụng công nghệ hiện đại để phục vụ cho nhiệm vụ trước mắt cũng như lâu dài. Các cơ sở đào tạo nghề nên phân bố đều trong phạm vi cả nước. Tuy nhiên không phải ở trung ương có trường dạy nghề này thì ở địa phương phải mở nghề đó, mà còn phải căn cứ vào nhu cầu và thế mạnh của từng địa phương để đào tạo. Nhất là ở những nơi tập trung nhiều khu công nghiệp lớn và khu chế xuất có sử dụng công nghệ cao. Đồng thời chú ý đào tạo nghề cho vùng sâu, vùng xa nhằm phục vụ tốt cho sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương. Những nghề đào tạo cho nông nghiệp, nông thôn nên tập trung vào các nghề: trồng trọt, chăn nuôi, nuôi trồng thủy sản, chế biến, cơ khí, điện tử và các ngành nghề tiểu thủ công nghiệp, nhất là tạo nghề cho các làng nghề truyền thống ở nông thôn. Đào tạo nghề cho lao động ở nông thôn, nên đi theo 2 hướng: đào tạo ngắn hạn và đào tạo dài hạn, cả về số lượng và chất lượng.

Thứ hai, tăng nguồn vốn đầu tư cho đào tạo nghề

Hiện nay, trong cơ cấu phân bổ ngân sách cho giáo dục đào tạo, chủ yếu là dành phần lớn cho đại học và cao đẳng. Trong khi đó chúng ta đang rất cần đào tạo công nhân lành nghề. Do đó, để giải quyết mâu thuẫn này, trước mắt nên điều chỉnh ngân sách theo

hướng dành ưu tiên cho lĩnh vực dạy nghề. Cụ thể là:

- Tăng nguồn ngân sách nhà nước để đầu tư nâng cấp cho các trường dạy nghề.

- Huy động các nguồn vốn nước ngoài thông qua các dự án về đào tạo nghề (kể cả các tổ chức phi chính phủ).

- Huy động các nguồn vốn đóng góp của dân cư, động viên khuyến khích những cá nhân và gia đình có người đi học nghề, đóng góp thêm kinh phí cho việc đào tạo nghề.

Để sử dụng nguồn vốn đầu tư có hiệu quả vào công tác đào tạo nghề, một mặt phải quản lý nguồn vốn, cấp vốn và sử dụng vốn có hiệu quả, mặt khác phải nâng cao chất lượng đào tạo mà nguồn vốn bỏ ra: tăng cường kiểm tra kiểm soát việc sử dụng vốn trong quá trình đào tạo.

Thứ ba, tăng cường quản lý nhà nước về dạy nghề và gắn việc đào tạo với giải quyết việc làm

Các bộ, các ngành phải có cơ quan chuyên trách thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về đào tạo. Trước mắt, Tổng cục dạy nghề thuộc Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội cần có chiến lược tổng hợp quy hoạch tổng thể về hệ thống đào tạo nghề của cả nước. Từ đó phân bổ kế hoạch đào tạo cũng như kế hoạch sử dụng số người đã qua đào tạo. Kiểm tra chặt chẽ việc cấp bằng và chất lượng đào tạo nghề của các cơ sở (kể cả tư nhân và Nhà nước). Đi đôi với đào tạo là sử dụng, do vậy cần phải nghiên cứu thật đầy đủ về sự biến động của thị trường lao động, dự báo xu hướng vận động của cơ cấu lao động trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Trên cơ sở đó mà dự báo nhu cầu của thị trường lao động, làm cơ sở cho việc đào tạo, bồi dưỡng trình độ tay nghề, chuyên môn nghiệp vụ nhằm thu hút được số lao động đã qua đào tạo.

3. Đào tạo và xây dựng đội ngũ cán bộ khoa học đủ mạnh và những nhà quản lý giỏi làm nòng cốt cho sự nghiệp CNH, HĐH

Đứng trước xu thế toàn cầu hóa về kinh tế và sự tác động mạnh mẽ của nền kinh tế tri thức cùng với quá trình CNH, HĐH rút ngắn hiện nay. Đòi hỏi chúng ta phải đào tạo được một nguồn nhân lực cao làm nòng cốt trong

việc phát minh và vận dụng sáng tạo công nghệ tiên tiến vào Việt Nam. Đây là vấn đề bức xúc cần được hoàn thiện cơ cấu, trình độ, nguồn nhân lực, nhằm đáp ứng chiến lược cán bộ của thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước.

Trong quá trình CNH, HĐH, đội ngũ cán bộ khoa học đầu đàn có vị trí hết sức quan trọng, trong việc sử dụng công nghệ hiện đại, tiên tiến. Họ là những người tập hợp được lực lượng nghiên cứu và phát minh khoa học có giá trị. Các quốc gia có nền kinh tế phát triển khi tiến hành CNH, HĐH đều chú trọng đội ngũ này. Ở nước ta, căn cứ vào tình hình thực tế việc đào tạo và xây dựng đội ngũ cán bộ khoa học và những nhà quản lý kinh tế cần tập trung theo các hướng sau:

- Việc lựa chọn cán bộ khoa học đầu đàn được tiến hành thông qua hoạt động nghiên cứu và hoạt động thực tiễn. Từ đó phát hiện ra những năng khiếu, phẩm chất tâm lý đặc biệt mà tuyển chọn họ nhằm bồi dưỡng cho họ có đủ trình độ, học vấn, năng lực chuyên môn, uy tín nghề nghiệp.... Nghĩa là cần lấy thực tài, chứ không thể tuyển chọn một cách ô ạt bỏ qua năng khiếu, năng lực mà điều quan trọng hơn cả là tìm được người có tài được bộc lộ qua hoạt động thực tiễn .

- Để nhanh chóng đưa công nghệ tiên tiến, hiện đại vào các ngành kinh tế mũi nhọn nhằm nâng cao sức cạnh tranh của sản phẩm trên thị trường, trước tiên phải xây dựng cho được đội ngũ những nhà khoa học, công nghệ có khả năng phát minh sáng chế. Từ đó có khả năng đi tắt, đón đầu nhằm dẫn dắt toàn bộ nền kinh tế phát triển đi lên. Đi đôi với việc xây dựng đội ngũ các nhà khoa học, công nghệ, cần có kế hoạch bồi dưỡng và phát triển đội ngũ những nhà khoa học xã hội và nhân văn đầu đàn. Bởi vì, đội ngũ này là các nhà khoa học có đủ bản lĩnh chính trị, có tầm chiến lược, nghiên cứu sâu những vấn đề có tính quy luật giúp cho Đảng và Nhà nước hoạch định đường lối phát triển kinh tế và con đường xây dựng CNXH ở nước ta cho những năm trước mắt cũng như cả quá trình lâu dài.

- Khi chuyển sang nền kinh tế thị trường, một vấn đề không kém phần gay go là đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế của chúng ta vừa yếu

lại vừa thiếu. Nhất là những người quản lý kinh tế trên các lĩnh vực như: kiểm toán, đấu thầu quốc tế, thị trường chứng khoán.... Hơn nữa khi chuyển đổi cơ chế, hầu như chúng ta chưa có trường đào tạo chuyên sâu về nghề quản lý. Do vậy, để xây dựng những nhà quản lý kinh doanh giỏi, chúng ta cần mở rộng việc tuyển chọn cán bộ quản lý, chuyên gia và nhân tài từ mọi khu vực và các thành phần kinh tế. Cho nên, trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng trình độ quản lý kinh tế cho các thành phần kinh tế, phải chú ý đổi mới toàn diện nội dung chương trình. Tập trung đi sâu nghiên cứu công nghệ quản lý trong nền kinh tế thị trường cả lý thuyết lẫn tay nghề. Đồng thời, để có được những doanh nghiệp giỏi, đội ngũ quản lý kinh tế theo đúng tính chất của nghề đó đòi hỏi phải cải cách lại hệ thống giáo dục.

Tóm lại, trong nền kinh tế thị trường mở cửa và hội nhập với bên ngoài, để có được đội ngũ những nhà khoa học và cán bộ quản lý kinh tế giỏi thì cần phải mở rộng cửa chọn lọc, phát hiện những người có đức, có tài, một lòng một dạ tâm huyết với nghề nghiệp, có đủ đức tính thông minh và sáng tạo. Vì vậy, phải được tuyển chọn một cách kỹ lưỡng và coi đây như loại tài sản quý giá./.

CHÚ THÍCH

- (1) Tạp chí Lao động thương binh xã hội, số 171, tháng 2-2002. tr 39.
- (2) Trần Văn Chử: Lao động việc làm và vai trò của chúng trong nền kinh tế quốc dân nước ta, kỷ yếu đề tài khoa học cấp bộ: “Mối quan hệ giữa chất lượng lao động và việc làm trong quá trình CNH, HĐH ở nước ta”; Học viện CTQG Hồ Chí Minh, 2001, tr.10.
- (3) Số liệu điều tra lao động, việc làm ngày 1-7-2000 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội.
- (4) Thực trạng lao động việc làm Việt Nam năm 1999, Nxb Thống kê, Hà Nội 2000.
- (5) Giáo trình Kinh tế lao động của Trường Đại học Kinh tế quốc dân Hà Nội 2000.
- (6) Nguyễn Minh Đường- chủ biên; Bồi dưỡng và đào tạo đội ngũ nhân lực trong điều kiện mới, đề tài KX07.14, Hà Nội 1996. tr94.
- (7) Trần Kim Hải, Sử dụng nguồn nhân lực trong quá trình CNH, HĐH ở nước ta - Luận án Ts kinh tế, Học viện CTQG Hồ Chí Minh, Hà Nội 1999.
- (8) Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX, Nxb CTQG, Hà Nội 2001, tr.109.