

VÀI NÉT VỀ THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CỦA VIỆT NAM TRƯỚC YÊU CẦU HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ

Ths. Nguyễn Ngọc Tú

Trường Cao đẳng Thống kê

Sau hơn 20 năm thực hiện công cuộc đổi mới, hội nhập kinh tế quốc tế Việt Nam đã thu được những thành tựu cực kỳ to lớn trên tất cả các mặt. Tuy nhiên, đứng trước yêu cầu mới hiện nay cũng đang đặt ra nhiều thách thức cần phải vượt qua trong đó vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế là vấn đề hết sức quan trọng. Bài viết này sẽ đề cập đôi nét về thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam hiện nay trước yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế.

1. Thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam hiện nay

Nguồn nhân lực chất lượng cao là một khái niệm có nội hàm rộng và mang tính tương đối, do vậy có nhiều quan niệm khác nhau. Theo tác giả, thuộc về nhóm này gồm những người được đào tạo theo chuyên môn và có những kinh nghiệm nghề nghiệp nhất định, đáp ứng tốt các yêu cầu mới của công việc theo lĩnh vực chuyên môn của mình. Căn cứ vào đặc điểm công việc và mức độ tập trung nguồn nhân lực trước yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế ở nước ta hiện nay, có thể hiểu nguồn nhân lực chất lượng cao gồm:

Nhóm nguồn nhân lực hoạt động trong lực lượng quản lý nhà nước (kể cả những người nghiên cứu hoạch định chính sách của Đảng và Nhà nước; Nhân lực nghiên cứu triển khai khoa học - công nghệ; Giảng viên các trường đại học, cao đẳng, các học viện và đội ngũ doanh nhân, chuyên gia quản trị doanh nghiệp. Những năm qua, Đảng và Nhà nước đã có nhiều chính sách và giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Song cho đến nay, trước xu thế toàn cầu hoá và hội nhập kinh tế quốc tế, đội ngũ nhân lực chất lượng cao nước ta vẫn còn ít về số lượng và chưa cao về chất lượng trước yêu cầu phát triển và so sánh với quốc tế và khu vực.

Nhân lực có trình độ cao đẳng, đại học trở lên ở nước ta thời gian qua tăng nhanh khoảng 10,2% năm, cao gấp 1,5 lần tốc độ tăng trưởng kinh tế. Trong tổng số nhân lực cao đẳng, đại học, cả nước hiện có hơn 14.000 tiến sĩ và TSKH; 1.131 giáo sư; 5.253 phó giáo sư và trên 16.000 thạc sĩ, làm cho Việt Nam là một nước có số lượng lớn lao động có bằng cấp trình độ cao ở khu vực Đông Nam Á, chiếm 5,4% tỷ lệ lao động có trình độ đại học, cao đẳng trong tổng số người làm việc trung bình của cả nước (tỷ lệ

này ở Hàn Quốc thập kỷ 90 là 19,2%). Tuy nhiên, trình độ kiến thức, kỹ năng thực hành, phương pháp tư duy khoa học, trình độ ngoại ngữ và thể lực của số nhân lực này còn yếu; Tính cơ động, năng động và linh hoạt, khả năng vận dụng kiến thức vào sản xuất và đời sống còn hạn chế. Theo số liệu của Bộ Giáo dục - Đào tạo, có đến 63% sinh viên tốt nghiệp đại học không kiếm được việc làm; 60% sinh viên phải đào tạo lại hoặc bổ sung kiến thức trước khi có được việc làm. Theo khảo sát tại Công ty phần mềm Quang Trung, có: 72% ứng cử viên xin việc thiếu kinh nghiệm thực tiễn; 46% thiếu kiến thức ngành; 42% không biết làm việc theo nhóm và ngoại ngữ kém; 41% kỹ năng làm việc kém, không biết cách trình bày, diễn đạt; 28% không tự tin trong công việc (Thời báo kinh tế Việt Nam, tháng 4/2006).

Đối với nhân lực *lãnh đạo, quản lý và hoạch định chính sách*, có đến 97% được đào tạo cao đẳng, đại học, trong đó: 8,1% thạc sĩ; 2,1% tiến sĩ. Tuy nhiên, 87% là đào tạo trong nước nên mặt bằng kiến thức còn bất cập so với trình độ quốc tế. Trong số đào tạo ở nước ngoài có đến 70% được đào tạo ở Liên Xô và các nước xã hội chủ nghĩa Đông Âu từ hơn 20 năm trước, do vậy kiến thức lạc hậu so với yêu cầu mới. Đặc biệt hai kỹ năng cơ bản là ngoại ngữ và tin học của nguồn nhân lực này còn ở trình độ thấp: Tuy có đến 93% biết ngoại ngữ, nhưng nhìn chung trình độ sử dụng thành thạo còn chưa cao, có gần 30%

trình độ C; trình độ B là 33% và trình độ A là 30%. Về tin học có 90% cán bộ có trình độ A và B, nhưng kỹ năng thực hành rất thấp, chưa thể đáp ứng yêu cầu công việc đang là hạn chế lớn nhất trong việc tiếp cận những kiến thức mới và phương pháp làm việc hiện đại của thế giới. Theo đánh giá từ những nhà lãnh đạo, quản lý nhà nước và hoạch định chính sách số cán bộ đạt mức tốt là 24,2%; khá 45%; trung bình 27,6%; chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ 3%. Như vậy, có đến trên 30% chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong điều kiện mới hiện nay, điều đó đang ảnh hưởng xấu đến hiệu quả công việc lãnh đạo, điều hành bộ máy nhà nước ta hiện nay. Bên cạnh đó, có đến 30% cán bộ thuộc nhóm trên không tham gia vào công việc chính của mình. Điều đó cho thấy việc nâng cao chất lượng cũng như việc sắp xếp hợp lý nguồn nhân lực trong lĩnh vực này là hết sức cần thiết, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập kinh tế quốc tế của đất nước hiện nay.

Nhân lực *nghiên cứu khoa học - công nghệ và triển khai* gồm những người làm việc trực tiếp trong các viện, các trung tâm nghiên cứu là gần 40.000 người. Ngoài ra còn một lực lượng nhất định trong tổng số gồm 48.541 giảng viên các trường đại học, cao đẳng, học viện và các chuyên gia, kỹ sư làm việc trong các doanh nghiệp được thu hút vào các hoạt động nghiên cứu khoa học. Trình độ tin học của đội ngũ nhân lực này cũng còn rất hạn chế: 43,5% không biết sử dụng

chương trình Word; 13% sử dụng chương trình Excel; 12,2% biết sử dụng Power point và chỉ có 7% biết sử dụng các phần mềm chuyên dụng. Tỷ lệ người biết sử dụng 4 loại chương trình phần mềm trên mới đạt 22,6%. Đặc biệt, cán bộ có trình độ càng cao lại chủ yếu mới biết sử dụng chương trình xử lý văn bản. Vì vậy, khả năng độc lập, sáng tạo trong nghiên cứu bị hạn chế. Kết quả là hoạt động nghiên cứu khoa học - công nghệ nước ta còn chưa hội nhập vào xu thế chung, chưa tiếp cận được trình độ khoa học - công nghệ thế giới. Do đó, các kết quả nghiên cứu và các bằng phát minh, sáng chế được công bố trên các tạp chí khoa học nổi tiếng trên thế giới rất ít. Cụ thể, thời kỳ 2001-2005, Việt Nam chỉ có 11 đơn đăng ký sáng chế ở nước ngoài, trong khi đó Thái Lan có 39, Philippin - 85, Hàn Quốc - hơn 15.000, Nhật Bản - 87.620... Đến nay, Việt Nam cũng chưa có tên trong danh sách 50 nước có bằng phát minh sáng chế được quốc tế công nhận trong 27 môn khoa học trong "sân chơi quốc tế". Trong khi đó Thái Lan, Malaixia và Singapore đã được công nhận. Có nghĩa là về khoa học - công nghệ, chúng ta đang còn phải có rất nhiều nỗ lực để phát triển, mà trước hết là nguồn nhân lực.

Đội ngũ doanh nhân, các chuyên gia quản trị doanh nghiệp còn thiếu và yếu về năng lực chuyên môn. Trong khu vực doanh nghiệp nhà nước có khoảng 30% số giám đốc không được đào tạo có hệ thống và không am hiểu về Luật Kinh doanh. Chủ yếu số giám

đốc trưởng thành trong cơ chế bao cấp, thiếu kiến thức thị trường và khó khăn nhất là không nhạy cảm trong kinh doanh. Theo kết quả điều tra của Sở Công nghiệp thành phố Hồ Chí Minh về lao động quản lý: Trong tổng số các giám đốc của trên 500 doanh nghiệp nhà nước, 3.500 doanh nghiệp TNHH, công ty cổ phần thì: 35% có năng lực quản lý tốt; 50% cần bồi dưỡng thêm; 15% phải thay thế. Ở ngoại thành, 30% chủ doanh nghiệp qua các lớp quản lý dưới 3 tháng; 25% biết về Luật Công ty; 44% hiểu Luật Thuế; 28% hiểu Luật Lao động; 22% hiểu về Luật Pháp sản doanh nghiệp. Đặc biệt, chỉ có 8% chủ doanh nghiệp am hiểu Luật Đầu tư¹.

Tóm lại, chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao nước ta hiện nay, theo đánh giá chung còn yếu và thấp so với khu vực và quốc tế.

2. Cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao nước ta theo ngành nghề và phân bố theo vùng

2.1. Về cơ cấu ngành nghề: Do tồn tại của hệ thống giáo dục từ trước đến nay, cơ cấu ngành nghề của nguồn nhân lực chất lượng cao chưa đáp ứng được yêu cầu mở cửa và hội nhập kinh tế quốc tế. Thực chất là chúng ta thiếu nghiêm trọng nhiều ngành nghề kỹ thuật như: các lĩnh vực công nghệ cao, công nghệ thông tin, điều khiển, tự động

¹ *Chất lượng đội ngũ lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam*, Tạp chí Nghiên cứu kinh tế, số 219.

hoá, công nghệ sinh học, dầu khí, năng lượng... và các lĩnh vực dịch vụ chất lượng cao: chuyên gia ngân hàng, tài chính, bảo hiểm, thương mại quốc tế, quản trị doanh nghiệp... Trong khi đó các ngành luật, xã hội nhân văn, khoa học giáo dục, đào tạo có tỷ lệ khá cao, cụ thể là:

Trong nhóm nhân lực lãnh đạo, quản lý và hoạch định chính sách có đến 53,8% thuộc nhóm ngành luật, xã hội nhân văn, trong khi đó chỉ có 17,3% thuộc ngành kỹ thuật.

Trong nhóm nhân lực khoa học - công nghệ, tỷ lệ này có khả quan nhưng vẫn bất hợp lý, đó là: khoa học tự nhiên 15,9%; kỹ thuật 14,7%; doanh nghiệp và quản lý 10,3%; nhân văn 10,2%; sức khoẻ 8,4%; nông - lâm - thủy sản 7,6%; toán và thống kê 5,8%; xây dựng và kiến trúc 3,9%; khoa học giáo dục và đào tạo 2,3%.

Phân bố nguồn nhân lực cao đẳng, đại học theo ngành, nguồn nhân lực tập trung nhiều nhất là giáo dục - đào tạo 33,47%, chiếm 1/3 tổng số nhân lực đại học, cao đẳng; quản lý nhà nước, an ninh quốc phòng và xã hội 11,76%; công nghiệp chế biến 0,47%; các ngành khoa học - công nghệ, tài chính ngân hàng, y tế chiếm tỷ lệ thấp nhất.

2.2. Về phân bố nguồn nhân lực chất lượng cao theo vùng, miền

Phân bố nguồn nhân lực chất lượng cao theo vùng, miền ở nước ta còn chưa hợp lý,

chưa phù hợp với yêu cầu và đặc điểm kinh tế - xã hội của vùng, nên chưa phát huy được hiệu quả, tiềm năng thế mạnh của từng vùng. Đã từ nhiều năm nay, xu hướng nguồn nhân lực chất lượng cao tập trung chủ yếu vào các cơ quan trung ương và các thành phố lớn, đặc biệt là Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh. Điều này vẫn đang diễn ra, cả nước có đến 92,9% tiến sĩ và TSKH tập trung ở các cơ quan trung ương, hai thành phố lớn (Hà Nội 63,8% TS và 75,9% TSKH; thành phố Hồ Chí Minh 19,33% TS và 17,11% TSKH). Tổng số tiến sĩ ở hai vùng Tây Bắc và Tây Nguyên chưa đến 1%. Trong số các giáo sư thì 86,2% ở Hà Nội; thành phố Hồ Chí Minh 9,5%; các thành phố khác chỉ có 4,3%.

Về phân bố theo vùng: Đối với nhân lực đại học và cao đẳng đã có những chuyển biến tích cực. Hai vùng đồng bằng sông Hồng và trung du Bắc bộ có tỷ lệ giảm từ 37,9% xuống 33,3%. Bắc trung bộ và Duyên hải miền trung tăng từ 17,1% lên 19,1%. Đồng bằng sông Cửu Long tăng từ 9,8% lên 11,1%. Tuy nhiên, xét về tương quan trong phân bố nhân lực vẫn chưa đạt tỷ lệ tương xứng. Đồng bằng sông Hồng có 23,9% lao động làm việc, song có 33,3% nhân lực có trình độ đại học và cao đẳng. Trái lại, đồng bằng sông Cửu Long chiếm 21,1% lao động nhưng chỉ có 11,1% lao động có trình độ cao. Vùng núi và trung du Bắc bộ tương ứng là 13,7% và gần 9%. Sự bất cập ấy có nguyên nhân khách quan và chủ quan. Vì vậy, cần có nhận thức đúng để có giải pháp điều chỉnh

từng bước cho phù hợp.

Tóm lại, thực trạng về chất lượng, cơ cấu ngành nghề và sự phân bố theo vùng của nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay cho thấy, mặc dù có những tiến bộ nhất định trong quá trình đổi mới, song về cơ bản chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế đầy nhanh tốc độ phát triển đất nước. Trong điều kiện hội nhập quốc tế, chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao còn thấp so với mặt bằng chung thế giới và ngay cả với các nước trong khu vực. Nguyên nhân của thực trạng trên, theo chúng tôi, chính là những bất cập, lạc hậu của hệ thống giáo dục và những chính sách chưa hợp lý của Nhà nước về sử dụng, không khuyến khích làm việc với chất lượng, hiệu quả gắn với chuyên môn. Đó là những gợi mở nhằm tìm kiếm giải pháp khắc phục

hạn chế, yếu kém để phát triển đội ngũ nhân lực chất lượng cao nước ta có trình độ ngang bằng các nước trong khu vực.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Kế hoạch và Đầu tư. *Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam đến năm 2020*.
2. Nguyễn Đắc Hưng. *Tri thức Việt Nam trước yêu cầu phát triển đất nước*. Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2005.
3. Nguyễn Hữu Dũng. *Thị trường lao động và định hướng nghề nghiệp cho thanh niên*, Nxb Lao động xã hội, Hà Nội, 2005.
4. Kỷ yếu hội thảo Đại Hội lần thứ nhất Hội Khoa học phát triển nguồn nhân lực nhân tài Việt Nam. Hà Nội, 2005