

MỘT SỐ VẤN ĐỀ PHƯƠNG PHÁP LUẬN NGHIÊN CỨU VÀ PHÁT TRIỂN
VĂN HÓA - CON NGƯỜI - NGUỒN NHÂN LỰC
TRONG ĐIỀU KIỆN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG, TOÀN CẦU HÓA VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ
(về kết quả nghiên cứu của đề tài KH-CN cấp Nhà nước KX.05.01)

HỒ SĨ QUÝ^()*

Ngày 7/4/2007 tại Viện Thông tin KHXH, đề tài KH-CN cấp nhà nước KX.05.01 “Cơ sở phương pháp luận nghiên cứu và phát triển văn hóa - con người - nguồn nhân lực trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế” do PGS.TS. Hồ Sĩ Quý làm chủ nhiệm đã được nghiệm thu cấp Nhà nước. Đây là đề tài thuộc Chương trình KH-CN cấp Nhà nước KX.05: “Nghiên cứu và phát triển văn hóa - con người - nguồn nhân lực trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế”; Chương trình do GS.VS.TSKH. Phạm Minh Hạc làm chủ nhiệm. Sau khi nghiệm thu, đề tài đã được đăng ký tại Bộ KH&CN với Giấy chứng nhận số 6381/KQ-TTKHCN. Để kết quả nghiên cứu của đề tài có thể nhanh chóng đến với bạn đọc, Thông tin KHXH xin giới thiệu bài viết của Chủ nhiệm đề tài trong tạp chí kỳ này và kỳ sau.

I

Khách thể nghiên cứu của đề tài là phương pháp luận- cơ sở *phương pháp luận* và *những vấn đề phương pháp luận* của việc *nghiên cứu và phát triển* văn hóa-con người-nguồn nhân lực trong điều kiện của xã hội Việt Nam ngày nay- một xã hội chấp nhận toàn cầu hóa như bối cảnh khách quan của những cơ hội và thách thức đang đặt ra cho sự phát triển; một xã hội hiếu và năng động sử dụng các phương thức của kinh tế thị trường để xây dựng đất nước; một xã hội chủ động và tích cực hội nhập quốc tế và trên thực tế, đó là xã hội thay

đổi từng ngày với tốc độ tăng trưởng kinh tế khoảng 7-8%/năm.

Vấn đề là ở chỗ, phương pháp luận nghiên cứu với các phạm vi ứng dụng và trình độ khái quát rộng hẹp khác nhau, xưa nay luôn được quan tâm trong hầu hết các công trình, thậm chí trong từng công đoạn nghiên cứu văn hóa-con người-nguồn nhân lực. Dù ý thức hay (vô tình/cố ý) không ý thức, không có nghiên cứu nào lại thoát ly được các định hướng, chỉ dẫn phương pháp luận. Sự thật này đã được xác nhận trong suốt chiều dài của lịch sử khoa học, cả

^(*) PGS., TS. Chủ nhiệm đề tài KX.05.01.

trên thế giới cũng như ở Việt Nam. Tuy thế, đối với sự tìm tòi khoa học, *phương pháp luận đã có chưa bao giờ được coi là đã tuyệt đối đầy đủ, hoàn thiện hoặc vạn năng* đối với hầu hết các quy trình nghiên cứu. Bởi thế các nghiên cứu về phương pháp luận luôn được chú ý bổ sung, cải tạo hoặc xây dựng theo những ý tưởng mới. Các nhà nghiên cứu đều ít nhiều hy vọng rằng, có thể có một phương pháp luận tốt hơn, có hiệu quả hơn hoặc đỡ phiến diện hơn cho các công trình nghiên cứu của mình.

Đề tài đã triển khai theo hướng vừa chú trọng nghiên cứu định tính, vừa chú trọng nghiên cứu định lượng, nhằm tìm hiểu (từ hai phía có vẻ như ngược nhau) những phương pháp luận đã có về nghiên cứu và phát triển văn hoá - con người - nguồn nhân lực và xác định những vấn đề có ý nghĩa phương pháp luận mới.

1. Cách thức triển khai đề tài

- Một lần nữa, đề tài chú trọng rà soát lại các tác phẩm của K.Marx và F.Engels, những tư tưởng cơ bản của Hồ Chí Minh, những văn kiện quan trọng của Đảng và Nhà nước về lĩnh vực văn hóa - con người - nguồn nhân lực; nghiên cứu làm rõ một số khái niệm cơ bản, nhấn mạnh hoặc bổ sung cho những cách tiếp cận, những chỉ dẫn phương pháp luận mà lâu nay, do điều kiện nào đó, các nhà nghiên cứu và hoạt động xã hội đã lãng quên hoặc không chú ý thỏa đáng.

- Tìm hiểu những vấn đề mới đặt ra cho sự nghiên cứu và phát triển của văn hóa - con người - nguồn nhân lực

trong điều kiện hiện nay: tiến bộ KH-CN ở thế kỷ XXI, kinh tế thị trường ở trình độ toàn cầu hóa, những đòi hỏi về tư duy phức hợp về con người, vấn đề giá trị và giá trị châu Á, vấn đề sử dụng bộ công cụ HDI... để xác định những định hướng và những chỉ dẫn phương pháp luận cần thiết, phù hợp cho sự nghiên cứu và phát triển văn hóa - con người - nguồn nhân lực ở Việt Nam giai đoạn hiện nay.

- Đề tài đã tổ chức điều tra xã hội học với tiêu đề *Người Việt Nam trong quan niệm của các tầng lớp cư dân tiêu biểu* để khảo sát quan niệm của chính người Việt Nam (các tầng lớp cư dân tiêu biểu) về người Việt Nam (theo mẫu được lựa chọn tương ứng với dân số của 6 tỉnh/thành gồm Hà Nội, Tp. Hồ Chí Minh, Đà Nẵng, Hà Tĩnh, Lạng Sơn và Cần Thơ; tổng số nghiệm thể là 1043). Tìm hiểu thái độ (từ cảm nhận đến các trình độ nhận thức sâu sắc hơn) và sự đánh giá của các tầng lớp cư dân tiêu biểu về những nét đặc thù, những phẩm chất tích cực, thế mạnh và những hạn chế của người Việt Nam trước đòi hỏi mới của xã hội trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế. Trên cơ sở đó (từ thực tế) xác định những vấn đề có ý nghĩa về mặt phương pháp luận đối với công tác nghiên cứu và phát triển con người trong quan hệ với văn hóa và nguồn nhân lực.

2. Tổ chức lực lượng nghiên cứu

- Nhóm các cộng sự (có sự tham gia của nhiều sinh viên, học viên cao học và nghiên cứu sinh) tại trường Đại

học KHXH&NV, Đại học Quốc gia Hà Nội, do TS. Lưu Minh Văn, Phó Chủ nhiệm Bộ môn Chính trị học và TS. Nguyễn Anh Tuấn, Khoa Triết học chủ trì: Đọc lại toàn bộ các tác phẩm của K. Marx và F. Engels, Toàn tập V. I. Lenin, những tư tưởng cơ bản của Hồ Chí Minh, những văn kiện quan trọng của Đảng và Nhà nước về lĩnh vực văn hóa - con người - nguồn nhân lực. Nghiên cứu các vấn đề về di sản kinh điển, về Chủ nghĩa nhân văn Hồ Chí Minh. Tổ chức thảo luận một số ấn phẩm.

- Nhóm các cộng sự Viện Nghiên cứu con người, do TSKH. Trịnh Thị Kim Ngọc chủ trì: Nghiên cứu các lý thuyết hiện đại về văn hóa - con người - nguồn nhân lực, mối quan hệ hữu cơ, nhân quả của quan hệ văn hóa - con người - nguồn nhân lực.

- Nhóm các cộng sự Đại học Mỏ Địa chất, do TS. Nguyễn Bình Yên chủ trì: Nghiên cứu Vấn đề về quan hệ văn hoá-con người - nguồn nhân lực trong tư tưởng truyền thống; khai thác di sản tư tưởng của một số danh nhân dân tộc.

- Nhóm các cộng sự Viện Triết học, do PGS., TSKH. Lương Việt Hải, Phó Viện trưởng Viện Triết học chủ trì: Nghiên cứu tiến bộ KH-CN trong thế kỷ XXI và những vấn đề đặt ra đối với nghiên cứu và phát triển văn hóa - con người - nguồn nhân lực ở Việt Nam và trên thế giới.

- Nhóm các cộng sự Viện Triết học, do PGS. TS. Phạm Văn Đức, Viện trưởng Viện Triết học chủ trì: Nghiên cứu vai trò nguồn nhân lực trong sự

phát triển xã hội hiện đại; kinh nghiệm quốc tế và kinh nghiệm Việt Nam trong việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực sao cho thích ứng với nhu cầu của thời đại ngày nay.

- Nhóm các cộng sự Đại học KHXH&NV Hà Nội, Viện KHXH Việt Nam, Đại học KHXH&NV Tp. Hồ Chí Minh, Cao đẳng Sư phạm Hà Tĩnh, Đại học Sư phạm Hà Nội II... do PGS. TS. Vũ Hào Quang, Chủ nhiệm Khoa Xã hội học, Đại học KHXH&NV Hà Nội, TS. Dương Bạch Kim, Viện Nghiên cứu Con người và TS. Nguyễn Hữu Vượng, Khoa Xã hội học Đại học KHXH&NV Tp. Hồ Chí Minh chủ trì: Thiết kế và tổ chức điều tra xã hội học tại các tỉnh/thành trong cả nước; xử lý kết quả điều tra theo phần mềm SPSS, làm báo cáo kết quả điều tra.

- Nhóm các cộng sự Viện Nghiên cứu con người, một số viện thuộc Viện KHXH Việt Nam, Đại học KHXH&NV Tp. Hồ Chí Minh... do PGS. TS. Hồ Sĩ Quý, Chủ nhiệm Đề tài chủ trì: Nghiên cứu các vấn đề về tư duy phức hợp, về giá trị và giá trị châu Á, về sử dụng bộ công cụ HDI..., về những kết luận chung và các báo cáo của Đề tài.

- Thư ký đề tài: ThS. Nguyễn Hoài Sanh, Cao đẳng Sư phạm Hà Tĩnh; CN. Nguyễn Đình Tuấn, Viện Nghiên cứu con người.

3. Ngoài *Báo cáo tóm tắt* và *Bản kiến nghị*, kết quả nghiên cứu phong phú của đề tài được trình bày trong *Báo cáo tổng hợp* (hơn 400 trang khổ A4) gồm 4 phần:

- *Phần thứ nhất*: Nghiên cứu và

phát triển văn hoá - con người - nguồn nhân lực: từ lý luận đến thực tiễn Kinh nghiệm thế giới và Kinh nghiệm Việt Nam.

- *Phần thứ hai:* Chủ nghĩa Marx, di sản tư tưởng truyền thống và tư tưởng Hồ Chí Minh: những chỉ dẫn trong nghiên cứu và phát triển văn hoá, con người và nguồn nhân lực trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.

- *Phần thứ ba:* Người Việt Nam trong quan niệm của các tầng lớp dân cư tiêu biểu (Kết quả Điều tra xã hội học).

- *Phần thứ tư:* Kết luận.

Sau đây là một số kết quả đáng lưu ý của đề tài về mặt phương pháp luận đối với sự nghiên cứu và phát triển văn hóa - con người - nguồn nhân lực trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.

II

1. Vấn đề sử dụng thành quả của tiến bộ KH-CN

Từ vài thập niên trước, tiến bộ KH-CN đã được nhận định là có ý nghĩa cách mạng đối với sự phát triển của xã hội loài người; sự tác động mạnh và sâu của KH-CN đã hiển nhiên đến mức không còn là vấn đề phải bàn cãi. Đến nay, dưới góc độ phương pháp luận, nếu phải nói đến những vấn đề đặt ra từ tiến bộ KH-CN, ít nhất, có hai điều cần được lưu ý:

Thứ nhất, ngày nay KH-CN đã đem lại “những kết quả có lợi ở mức cao

nhất” cho con người - tính chất “vị nhân sinh” của KH-CN chưa bao giờ đạt tới trình độ như hiện nay. Mỗi thế hệ người ngày nay đều được hưởng “một phổ các sản phẩm công nghệ và công nghiệp” lớn hơn so với cha anh họ; nếu trước đây phải một vài thế hệ, thì nay chỉ trong khoảng 7-10 năm, sản phẩm KH-CN đã phải chuyển sang một thế hệ mới. Trên thực tế, KH-CN “đã tác động sâu sắc tới hành vi và triển vọng” của chính con người (21; 10, ch.3).

Thứ hai, nhưng KH-CN thế giới lại đang vận động với tốc độ “vượt quá khả năng tiếp nhận của phần lớn cư dân” (21; 10, ch.3): người có mức sống thấp, người nghèo cũng được hưởng thành quả KH-CN, nhưng quá ít, trong khi số người nghèo lại chiếm phần lớn nhân loại.

Đây là bài toán hóc búa nhất về mặt văn hóa - con người - nguồn nhân lực đặt ra cho mọi chiến lược phát triển.

2. Toàn cầu hoá, kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế: vấn đề về tư duy toàn cầu, hành động địa phương

Trong khi tại các khu vực khác trên thế giới, toàn cầu hóa bị tẩy chay và chống đối rất mạnh, thì ở Đông Á, Đông Nam Á, trong đó có Việt Nam, toàn cầu hóa được đón nhận khá nồng nhiệt. Ở khu vực này, tất cả các chính phủ đều chủ trương chấp nhận và tham gia toàn cầu hóa (ngay cả Malaysia, nơi lên án trực diện nhất và gay gắt nhất toàn cầu hóa, cũng không tẩy chay toàn cầu hóa theo kiểu ở Italy, Pháp, Mỹ Latin hay Nam Phi...). Người ta thường giải thích điều này rằng, đây là khu vực được

hưởng lợi nhiều hơn từ toàn cầu hóa. Tuy nhiên, nguyên nhân không chỉ là kinh tế, mà sâu xa hơn, hiện tượng này còn do những nguyên nhân thuộc về văn hóa và con người. Không thể giải thích thấu đáo bất cứ hoạt động nào nếu người ta tách kinh tế ra khỏi nhân tố con người và văn hóa.

Mấu chốt của vấn đề là, toàn cầu hóa mở ra cơ hội và đặt ra thách thức đối với mọi quốc gia, mọi khu vực, nhưng nắm bắt được cơ hội và khống chế được thách thức đến mức nào lại là điều phụ thuộc đáng kể vào nội lực của từng quốc gia và của từng chủ thể. Nhân tố văn hóa và con người có vai trò rất lớn ở đây^(*).

Cùng với toàn cầu hóa, là kinh tế thị trường ở trình độ toàn cầu. Từ hơn 20 năm nay, nền kinh tế thế giới đã từng bước thiết lập được những quan hệ và thể chế đa quốc gia, xuyên quốc gia. Ngày nay, bất cứ nền kinh tế nào cũng phải tự đặt mình trong xu thế toàn cầu để hoạch định các kế hoạch phát triển. Các nhân tố chung của sự phát triển kinh tế trong thời đại toàn cầu hóa mà các quốc gia đều buộc phải chú ý là (2):

- Trình độ dân trí của cư dân. Vị thế của tiếng Anh trong đời sống xã hội.

- Sự chuẩn bị các nguồn lực của sự phát triển, đặc biệt là nguồn lực lao động trí tuệ. Thị trường lao động sẽ

ngày càng được quốc tế hóa. Đội ngũ các nhà doanh nghiệp buộc phải có trình độ ngày càng cao hơn, năng động hơn.

- Thông tin ngày càng chiếm tỷ trọng cao hơn trong tăng trưởng kinh tế.

- Hệ thống tài chính bị chi phối từ bên ngoài nhiều hơn. Thị trường tiền tệ trở thành thị trường quốc tế.

- Các chế định quốc gia ngày càng thích nghi với các chế định quốc tế. Hệ thống pháp chế trở thành hệ thống pháp chế toàn cầu.

- Các công ty đa quốc gia - xuyên quốc gia sẽ ngày càng chi phối cả bốn thị trường: hàng hóa, dịch vụ, tiền tệ và lao động.

- Các mục tiêu của nhân loại sẽ ngày càng nhất trí hoặc thỏa hiệp với nhau.

Tất cả đều là những bài toán về mặt phương pháp luận: Ngày nay, nếu mỗi quốc gia muốn phát triển theo các chiến lược của mình, thì bản thân các chiến lược đó phải được hoạch định ở tầm tư duy toàn cầu, phải giải quyết được các quan hệ về chủ quyền quốc gia - thể chế quốc tế, khống chế được các nguồn nội lực và nguồn lực bên ngoài... Tư duy toàn cầu, hành động địa phương là một đòi hỏi thực tế đối với mỗi hoạt động cụ thể, dù là hoạt động chỉ diễn ra ở phạm vi cục bộ địa phương.

3. Phát triển nguồn nhân lực: kinh nghiệm Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan

Quy hoạch, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là một nhiệm vụ mới đối với sự phát triển ở Việt Nam. Kinh

^(*) Xem Bản tin TTX VN số 150/TKNB-QT ngày 9/8/2005: Tại Hội nghị Bộ trưởng châu Á - Thái Bình Dương, Jakarta, 8/8/2005, Rodrik so sánh Việt Nam với Mexico và cho rằng, được hưởng lợi từ toàn cầu hóa thì không nước nào có điều kiện như Mexico, còn chịu thiệt thòi vì toàn cầu hóa, thì không nước nào rơi vào hoàn cảnh như Việt Nam. Vậy mà kết quả phát triển lại trái ngược nhau.

nghiệm về lĩnh vực này, thế giới, đặc biệt khu vực Đông Á, có những bài học rất quý. Vấn đề là làm thế nào để Việt Nam sử dụng được những kinh nghiệm đó.

Sau Chiến tranh Thế giới II, số người không có việc làm ở Nhật Bản lên tới 13,1 triệu người, chiếm 17,5% dân số và 37,4% lực lượng lao động. Nhờ một loạt chính sách kịp thời, trong đó về lao động là giảm tốc độ tăng dân số, phát triển cơ cấu kinh tế phù hợp, cải cách quản lý ở các công ty, chú trọng chăm sóc sức khỏe và phát triển giáo dục, nên chỉ sau một thời gian ngắn, Nhật Bản đã trở thành cường quốc có nền kinh tế đứng thứ hai trên thế giới và về phương diện phát triển con người, Nhật Bản cũng trở thành nước có chỉ số phát triển người cao (2005: HDI 0,943; xếp thứ 11/177 nước).

Đáng lưu ý là, lúc đầu (khoảng những năm 1946-1952) ở Nhật Bản cũng đã có những quan điểm ảo tưởng về sức mạnh của KH-CN, mà cụ thể là quá đặt niềm tin vào tác dụng của tự động hóa. Nhưng chỉ sau vài năm, người ta sớm nhận ra *cái quyết định sự phát triển* là con người, nhân tố con người rồi mới đến các nhân tố khác. Đề cao con người không phải chỉ là một khẩu hiệu suông. Sự tỉnh táo này là bài học rất đáng lưu ý cho các quốc gia đi sau.

Bên cạnh Nhật Bản, Hàn Quốc trong ba thập kỷ (1961-1991), cũng từ một nước nghèo, bị chiến tranh tàn phá trở thành một trong những *con hổ châu Á* (NICs), có nền kinh tế mạnh nhất trong Thế giới Thứ ba. Từ 1963 - 1978,

GNP thực tế của Hàn Quốc tăng gần 10%/năm và trong suốt những năm 1973 - 1978, tăng hơn 11%/năm. Từ 100 USD/người năm 1963 (tương đương với Việt Nam lúc đó), đến 1988 Hàn Quốc đã vượt quá 3.500 USD, và nay (2005) là 17.971 USD/người. Theo đánh giá của một số học giả, Hàn Quốc là tấm gương nổi bật nhất về *phát triển kinh tế dài hạn* (3; 19 tr.165).

Bài học chung về sự phát triển của Hàn Quốc là sự kết hợp một cách hữu cơ các *nhân tố kinh tế với các nhân tố xã hội*: 1/ tỉ lệ cao về biết chữ và sự cần cù của dân chúng, 2/ chính sách cải cách kinh tế đầu những năm 60 nhằm phát triển các ngành cần nhiều lao động và sản phẩm nhằm xuất khẩu, 3/ tính linh hoạt rất cao trong quản lý (luôn luôn sẵn sàng phản ứng đối với những tín hiệu phát sinh từ nền kinh tế), 4/ sự phối hợp hợp lý giữa kinh tế khu vực nhà nước và khu vực tư nhân, v.v... (xem: 19, tr.165). Về nhân tố con người, bài học của Hàn Quốc là *đánh thức được "tâm thế phát triển" của cả một dân tộc*: Tinh thần tự nguyện làm thêm giờ với đồng lương thấp, thái độ sẵn sàng hy sinh vì xí nghiệp, vì đất nước những lúc khó khăn (đặc biệt, khi khủng hoảng tài chính những năm 90), chia sẻ với chính phủ trong những quyết sách lớn... đã bù đắp đáng kể cho sự thiếu hụt về vốn và nguồn lực tự nhiên.

Còn ở Đài Loan, cần lưu ý rằng đầu những năm 60, chính phủ "không hề biết được mình đang có nguồn nhân lực như thế nào, và nghiêm trọng hơn, chính phủ cũng hoàn toàn không biết gì về nhu cầu nguồn nhân lực trong vòng 5

năm hay 10 năm tiếp” (13, tr.3). Năm 1964, Đài Loan đã thành lập tổ chức “Nhân lực tư nguyện tiểu tổ” (cơ quan quốc gia về phát triển nguồn nhân lực) với nhiệm vụ giúp chính phủ quy hoạch nguồn nhân lực quốc gia, điều chỉnh ngành nghề, phối hợp và thúc đẩy kế hoạch định kỳ phát triển quốc gia. Từ năm 1966, căn cứ vào nhu cầu phát triển định kỳ, tổ chức này đã đề xuất “Kế hoạch phát triển nhân lực” mỗi năm, căn cứ theo đó mà kiểm tra, điều phối quy hoạch phát triển nguồn nhân lực quốc gia. Trải qua 40 năm, tổ chức này đã đóng vai trò vô cùng quan trọng đối với sự phồn vinh kinh tế cũng như ổn định xã hội tại Đài Loan. Sau 20 năm thực hiện chính sách phát triển nhân lực, nền giáo dục Đài Loan đã đi theo hướng từ *mục tiêu dân trí chuyển mạnh sang mục tiêu hướng nghiệp, phổ cập giáo dục phổ thông rồi chuyển ngay sang hướng nghiệp*. Điều đó tương ứng với kết cấu kinh tế đã chuyển từ nền kinh tế xã hội có tính truyền thống sang nền công nghiệp tập trung nhân công cao rồi đến công nghệ cao có đầu tư tư bản lớn.

Bài học của hòn đảo Đài Loan đắt chắt người đông, tài nguyên ít ỏi, trong nửa thế kỷ qua đã tạo nên “kỳ tích kinh tế” là bài học về *cơ chế chỉnh thể điều chỉnh nguồn nhân lực quốc gia với một sách lược “liền mạch lâu dài*”. Nguồn nhân lực là nhân tố đặc biệt cần có sự *bồi dưỡng và huấn luyện không ngừng. Tài nguyên nhân lực là cái buộc phải sử dụng chứ không thể để “thừa” (lãng phí) hoặc vứt bỏ như các tài nguyên khác*.

Kinh nghiệm Nhật Bản, Đài Loan, Singapore, Hàn Quốc và các nước công nghiệp đều chỉ ra rằng, *không một quốc gia nào, một dân tộc nào trên thế giới có thể trở nên giàu có và có tỷ lệ tăng trưởng kinh tế cao trước khi hoàn thành phổ cập giáo dục phổ thông*. Các nước NICs có tốc độ tăng trưởng kinh tế nhanh trong những thập kỷ 70, 80 đều đạt được mức độ phổ cập giáo dục tiểu học trước khi nền kinh tế đó cất cánh. Mặt khác, các nghiên cứu trắc nghiệm lâu nay cũng đã chỉ ra rằng những đầu tư về vốn chỉ góp một phần nhỏ vào sự tăng trưởng kinh tế. Phần lớn giá trị của sản phẩm thặng dư là do chất lượng lực lượng lao động quyết định. Thêm vào đó, trong thời đại của cách mạng KH&CN, yếu tố thông tin và tri thức trở thành thành phần cốt lõi của cả hệ thống kinh tế hiện đại. Các số liệu thống kê chỉ ra rằng, phần đóng góp của thông tin, tri thức trong thu nhập quốc dân của Mỹ là 47,4%, Anh là 45,8%, Đức là 40% (20, tr.24). Vì thế, không phải ngẫu nhiên mà Gary Becker, người được giải thưởng Nobel về kinh tế năm 1992, đã khẳng định rằng “không có đầu tư nào mang lại nguồn lợi lớn như đầu tư vào nguồn lực con người, đặc biệt là đầu tư cho giáo dục” (24).

4. Nghiên cứu phức hợp về con người - vấn đề của khoa học hiện đại và của xã hội hiện đại

Con người là nguồn lực quyết định, là mục tiêu và động lực của sự phát triển; con người ngày nay giữ vị trí trung tâm trong sự phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. Những mệnh đề này đã khá quen thuộc và được thừa

nhận rộng rãi. Nhưng con người là gì? Câu hỏi này lại cần đến khoa học, nhất là khoa học hiện đại - những khoa học chủ trương nghiên cứu phức hợp - liên ngành về con người.

Từ những năm 70 (thế kỷ XX), xu hướng nghiên cứu phức hợp - liên ngành về con người xuất hiện. Xu hướng này được nảy sinh từ thực tiễn phát triển khoa học và sâu xa hơn, từ bản thân đối tượng nghiên cứu con người với đặc trưng *độc đáo, bí ẩn và phong phú* của nó. Khoa học hiện đại nhận ra những bất cập khi quá đề cao nghiên cứu chuyên sâu đối với con người - một thực thể *vừa tự nhiên, vừa xã hội, vừa tinh thần*: "Các đặc trưng sinh học của loài người bị cắt rời từng mảng cho các khoa sinh học và y học. Các đặc trưng tâm lý, văn hoá và xã hội bị phân chia thành nhiều mảng bố trí trong nhiều bộ môn riêng biệt của của khoa học nhân văn và xã hội, đến nỗi xã hội hoá mất hết khả năng nhìn vào xã hội, sử học tự thu mình lại trong bản thân, và kinh tế học thì cố khai thác từ *Homo sapien demens* (người khôn/điên rồ) cái phần cận bã đã vắt kiệt máu của con "người kinh tế" (*homo economicus*). Tồi tệ hơn thế, ý tưởng về loài người, tình người đã bị đập nát vụn thành những mảnh nhỏ..." (11, tr.143).

Trải qua hơn nửa thế kỷ nếu tính từ M. Scheler, hoặc trải qua hơn 30 năm nếu tính từ E. Morin và I.T. Frolov, nhu cầu nghiên cứu phức hợp về con người và sự triển khai cách tiếp cận phức hợp - liên ngành trong nghiên cứu con người đã tỏ rõ là một đòi hỏi khách quan của sự tiến triển khoa học. Hiện nay, bên

cạnh các chuyên gia nhấn nại triển khai phương thức nghiên cứu này trong các công trình cụ thể của mình, đã có một số trung tâm khoa học trực tiếp điều phối và khuyến khích người nghiên cứu đi vào theo cách tiếp cận này^(*).

Vấn đề là ở chỗ, nhận thức về con người sẽ rất khó đi xa hơn nếu không biết ứng dụng cách tiếp cận phức hợp - liên ngành. Trong khi đó, ở Việt Nam, ngoài Viện nghiên cứu con người, gần như không mấy ai quan tâm nhiều đến xu hướng phát triển này của khoa học. Bởi vậy, cần có kế hoạch nghiên cứu triển khai cách tiếp cận này để việc nghiên cứu con người và xã hội trong các KHXH&NV trở nên sâu sắc hơn.

5. Vấn đề giá trị quan châu Á

Khoảng 15 năm nay, thế giới nói nhiều đến giá trị châu Á và coi đó là một trong những nguyên nhân văn hóa giải thích sự hưng vong của khu vực này, trong đó có Việt Nam. Ngày nay, trong đối thoại Đông - Tây về các vấn đề nhân quyền, các vấn đề trách nhiệm xã hội và tự do cá nhân, các vấn đề về dân tộc, tôn giáo đảng phái hay lối sống... các nhà nghiên cứu và các chính khách Á Đông khó có thể có được lập luận vững vàng nếu lãng quên vấn đề giá trị châu Á.

Mặc dù ở từng nhà nghiên cứu, bức tranh cụ thể về các giá trị châu Á có thể

^(*) Chẳng hạn, Institute for Human Studies, Hoa Kỳ; Maison des sciences de l'homme, Pháp; Otdel Cheloveka, IF, Nga. Xem thêm thông tin tại các website: www.theihs.org Institute for Human Studies, thuộc George Mason University, Hoa Kỳ; <http://www.mhs-paris.fr> Maison des sciences de l'homme, thuộc Centre national de la recherche scientifique (CNRS <http://www.ncrs.fr>) Pháp; Otdel Cheloveka, RAN, <http://www.ras.ru>, Nga.

là không giống nhau, song nếu chọn ra những điểm giống nhau có trong mọi quan niệm, thì ở tất cả những người đã từng suy nghĩ về sự khác biệt giá trị giữa châu Á và phương Tây ít nhất đều có những ý tưởng chung là: 1/ *ở các xã hội châu Á chắc chắn có những giá trị đặc thù so với phương Tây.* 2/ *Trong xã hội hiện đại, những giá trị này có thể ưu trội hơn so với các giá trị phương Tây.* 3/ *Cần phải đề cao giá trị châu Á trong sự phát triển của xã hội hiện đại.* Theo thống kê của chúng tôi, những giá trị ưu trội của văn hóa Á Đông được đông đảo các học giả Đông và Tây thừa nhận là: 1/ Hiếu học, đề cao giáo dục. 2/ Cần cù, yêu lao động. 3/ Đề cao trách nhiệm cá nhân đối với cộng đồng. 4/ Đề cao quan hệ gia đình, huyết tộc (17; 14, tr.191-195).

Vấn đề là ở chỗ, lâu nay, khi bàn tới các giá trị ưu trội châu Á, nhà nghiên cứu nào cũng bị phản bác bởi lập luận: chẳng có giá trị nào là của “riêng” châu Á; điều gì châu Á tôn vinh thì về đại thể ở nơi khác người ta cũng tôn vinh. Cần cù, hiếu học, tôn trọng gia đình, đề cao trách nhiệm cộng đồng... là những đức tính chung của toàn nhân loại. Chẳng lẽ chỉ có người châu Á là hiếu học và yêu lao động còn ở những nơi khác tính cách con người lại kém cỏi hơn hay sao.

Lập luận trên là xác đáng. Và, sự khác biệt đáng phải bàn luận, ở đây, hóa ra là khác biệt về *giá trị quan* chứ không phải là khác biệt giữa các giá trị cụ thể. Nói đến giá trị đặc thù châu Á, thực chất, là nói tới sự khác biệt về *giá trị quan*, thể hiện trong việc đánh giá, xếp loại (đề cao, tôn vinh hay coi

thường) các giá trị cụ thể trong *bảng giá trị* hoặc trong *hệ thống giá trị*. Nghĩa là, với các nền văn hóa khác nhau, thông thường, bảng giá trị hay hệ thống giá trị cũng khác nhau. Tuy nhiên, các giá trị cụ thể trong mỗi hệ thống giá trị đó phần nhiều lại thường giống nhau. Rất hiếm có giá trị đặc thù về tính cách con người chỉ thuộc về riêng một dân tộc nào đó. Như vậy, cái khác nhau giữa các bảng giá trị, trước hết là khác nhau về vị trí của từng giá trị. Người châu Á coi *cần cù, yêu lao động* là giá trị hàng đầu của sự làm người. Nhưng người Mỹ lại coi tinh thần *tự lực cánh sinh* mới là giá trị đáng quý nhất, *cần cù* cũng được coi trọng nhưng chỉ đứng thứ ba sau *tự lực cánh sinh* và *thành đạt cá nhân*. Nói rằng người Đông Á cần cù, người Do thái khôn ngoan, hay người Đức ưa chính xác... nếu đúng, cũng chỉ có nghĩa là các giá trị đó được tôn trọng hơn, được xếp vào vị trí ưu tiên hơn so với các giá trị khác. Tuyệt nhiên không có nghĩa là chỉ có người Đông Á mới cần cù còn người nơi khác lười biếng, chỉ có người Do thái là khôn ngoan còn lại là ngốc nghếch hay kém thông minh...

Với quan niệm như trên, chúng tôi cho rằng, mặc dù giá trị truyền thống châu Á không phải “chỉ toàn là những điều tốt đẹp khiến cho phương Tây phải thán phục, ngưỡng mộ”, như một vài tác giả vì quá yêu châu Á đã nhấn mạnh một cách cường điệu. Song những nét ưu trội của giá trị quan châu Á là có thật. Sẽ là sai lầm nếu không chú ý thỏa đáng đến sự khác biệt này trong nghiên cứu so sánh giữa các nền văn hóa, đặc biệt, trong việc hoạch định các kế hoạch

phát triển tiếp theo của các xã hội châu Á, trong đó có Việt Nam.

6. Những vấn đề về phát triển con người và bộ công cụ HDI

Triết lý con người là trung tâm của UNDP có phạm trù hạt nhân là *phát triển con người*, được đưa ra năm 1990 trong Báo cáo đầu tiên về phát triển con người với tuyên ngôn đầy ấn tượng của nó: “Của cải đích thực của một quốc gia là con người của quốc gia đó. Và mục đích của phát triển là để tạo ra một môi trường thuận lợi cho phép con người được hưởng cuộc sống dài lâu, khỏe mạnh và sáng tạo. Chân lý giản đơn nhưng đầy sức mạnh này rất hay bị người ta quên mất trong lúc theo đuổi của cải vật chất và tài chính” (22, tr.9). Nội dung chủ yếu của khái niệm *phát triển con người* gồm: 1/ Phát triển con người là quá trình mở rộng cơ hội lựa chọn của từng người và của từng cộng đồng: ở đâu con người có nhiều cơ hội hơn để lựa chọn, thì ở đó điều kiện phát triển con người sẽ tốt hơn. 2/ Phát triển con người là quá trình tăng cường các năng lực lựa chọn cho từng người và từng cộng đồng: ở đâu con người có năng lực lựa chọn cao hơn, thì ở đó trình độ phát triển con người cũng cao hơn. 3/ Quá trình mở rộng cơ hội và tăng cường năng lực lựa chọn chính là môi trường làm cho khả năng sáng tạo, sống khỏe mạnh, được học hành và trường thọ... của con người tăng lên.

Như vậy, tư tưởng về *sự mở rộng các lựa chọn cho mọi người* có hạt nhân hợp lý của nó. Phát triển con người không phải là phương tiện mà là mục tiêu của

sự phát triển. Nhằm mục tiêu đó, *chất lượng sống* của con người (cái không hề trừu tượng mà có thể đo đếm được) được xem như tương đương với *hạnh phúc* hay cũng chính là *hạnh phúc*. Con người trong quan niệm này chiếm vị thế trung tâm của sự phát triển kinh tế - xã hội. Vị thế *trung tâm của sự phát triển* ở đây được hiểu rất cụ thể. Trung tâm, nghĩa là con người đóng vai trò quyết định ở cả “đầu vào”, ở cả “đầu ra” và trong toàn bộ *quá trình phát triển*. Ở “đầu vào” nhân tố quyết định sự phát triển là *vốn con người, tiềm năng con người*. Ở “đầu ra”, mục tiêu của sự phát triển là *chất lượng sống, phát triển con người, hạnh phúc con người*. Trong suốt quá trình phát triển, nhân tố quyết định là *nguồn nhân lực*, là *nguồn lao động*, con người là *động lực* của sự phát triển.

Vấn đề là ở chỗ, do tính chất vĩ mô của quan điểm này nên trong hoạt động thực tiễn, không ít người đã chỉ coi “con người là trung tâm” như là một lời hiệu triệu hoa mỹ. Các thành tố *vốn con người, vốn xã hội, tiềm năng con người, nguồn lao động, nguồn nhân lực, chất lượng sống, v.v...* (tức là các khái niệm cần được hiểu với hàm lượng tư duy kinh tế rất cao) thường đã bị bỏ qua hoặc không tính đến khi ứng dụng quan điểm này. Do vậy, cần phải nhấn mạnh rằng, sẽ là sai lầm nếu coi “Con người là trung tâm của sự phát triển kinh tế - xã hội” chỉ là một tư tưởng thuần túy trừu tượng, hay là một lời hiệu triệu có tính chất hoa mỹ. Quan điểm này là một định hướng hoạt động cụ thể, cần phải được nhận thức và ứng dụng với hàm lượng tư duy kinh tế cao nhất.

Gắn liền với lý thuyết phát triển con người của UNDP là bộ công cụ chỉ số phát triển con người (HDI) để đo đạc những *khía cạnh cơ bản của năng lực con người*. Báo cáo 2005 và 2006 đã xuất hiện gần 100 chỉ số, song khi tính toán, người ta vẫn quy về ba chỉ số cơ bản (điều kiện sống, năng lực sinh thể và năng lực tinh thần), phản ánh ba mặt cơ bản của sự phát triển con người. Các chỉ số khác, trên thực tế, chỉ là bổ sung nhằm làm rõ những khía cạnh, những sắc thái khác nhau của ba chỉ số cơ bản đó. Các chỉ số HDI có giá trị từ 0 (thấp nhất) đến 1 (cao nhất). Với Báo cáo năm 2006, chỉ số giáo dục được coi là có giá trị bằng 1 khi 100% người lớn (trên 15 tuổi) biết đọc, biết viết; bằng 0 khi 0% người lớn (trên 15 tuổi) biết đọc, biết viết. Chỉ số tuổi thọ được coi là có giá trị bằng 1 khi tuổi thọ bình quân là 85 tuổi; bằng 0 khi tuổi thọ bình quân chỉ đạt 25 tuổi. Chỉ số kinh tế được coi là có giá trị bằng 1 khi GDP bình quân đầu người đạt 40.000 USD (tính theo sức mua ngang giá - PPP); bằng 0 khi GDP bình quân đầu người chỉ đạt 100 USD (tính theo PPP).

Khi đo bằng khoảng cách từ 0 đến 1, mỗi nước sẽ thấy được tiến bộ của mình so với các năm trước và so với giá trị lý tưởng là 1. Vị trí xếp hạng của mỗi nước trong bảng những nước được tính HDI cho phép mỗi nước thấy được tiến bộ mà mình đã đạt so với các nước khác. Hai đại lượng này (độ chênh lệch HDI giữa các nước và khoảng cách giữa chỉ số mà mỗi nước đã đạt được so với chỉ số lý tưởng) chính là căn cứ rất cụ thể cho phép mỗi nước hình dung được cái đích

(tương đối) của sự tiến bộ còn ở phía trước bao xa. Những năm gần đây, giá trị tuyệt đối của chỉ số HDI của Việt Nam liên tục tăng đều, phản ánh đời sống toàn dân được cải thiện cả về thu nhập bình quân đầu người, tuổi thọ và giáo dục. Năm 2001: HDI của Việt Nam là 0,682; năm 2003: 0,688; năm 2004: 0,691; năm 2005: 0,704; năm 2006: 0,709. Dĩ nhiên, tốc độ tăng này chưa phải là cao, song để tăng được chỉ số phát triển con người, thì cả ba chỉ số đều phải có tiến bộ, mà ta biết rằng, để tuổi thọ bình quân cả nước tăng lên được chút ít thì đòi hỏi tất cả mọi mặt của đời sống xã hội đều phải tốt lên, từ y tế, chăm sóc sức khỏe, đến thu nhập, chế độ ăn uống, thể dục thể thao... và còn phải không có dịch bệnh nữa. Điều này rõ ràng là không đơn giản.

Tuy nhiên, chỉ số HDI không phải là không có mặt trái của nó. Với tính khái quát và phép quy giản để tìm ra các đại lượng tương đối phản ánh đời sống vật chất, năng lực sinh thể và năng lực tinh thần của cư dân, bộ công cụ HDI có thể che giấu những hạn chế trong phát triển kinh tế, những yếu kém trong chất lượng giáo dục, những tiêu cực trong thực trạng trật tự an toàn xã hội, những hiện tượng tham nhũng trong bộ máy công quyền, hay những bất ổn trong đảm bảo an toàn giao thông công cộng...

Chẳng hạn, nếu so sánh Việt Nam năm 2005 với Nam Phi, một nước khá phát triển, thì Việt Nam có vị trí xếp hạng HDI là 108, đứng trước Nam Phi 12 bậc, vì Nam Phi xếp hạng HDI thứ 120. Nhưng thực ra, Nam Phi là nước có nhiều mặt khá phát triển, thu nhập

quốc dân đầu người khá cao: 10.346 US\$, trong khi GDP Việt Nam là 2.490 US\$ tính theo PPP). Hay nếu so sánh về chỉ số giáo dục, Việt Nam (0,82) có vị thế tương đương với Malaysia (0,83) và Trung Quốc (0,84), cao hơn Thổ Nhĩ Kỳ (0,82) và thậm chí cao hơn rất nhiều so với Ấn Độ (0,61). Nhưng thực ra, nhiều người biết rằng nền giáo dục của Malaysia, Trung Quốc, Thổ Nhĩ Kỳ và Ấn Độ đều là những nền giáo dục mà Việt Nam còn phải học hỏi rất nhiều. Người đứng trước có quyền tự hào, nhưng vẫn cần thiết phải tỉnh táo.

Với chỉ số giáo dục là $0,82 = 90,3\%$ người lớn biết đọc biết viết và 64% số người ghi danh đi học các cấp; con số này còn che giấu những hạn chế trong chất lượng giáo dục, trình độ đào tạo nguồn nhân lực. Chúng ta tự hào về thành tựu đã đạt được trong nền giáo dục, song không nên quên rằng, hai số liệu này chưa nói lên khả năng của giáo dục có thể đáp ứng yêu cầu của sự phát triển đất nước đến mức nào, người tài, nguồn nhân lực chất lượng cao được đào tạo từ nền giáo dục có trình độ ra sao so với các nền giáo dục khác... Trên thực tế, thực trạng giáo dục của ta còn có nhiều vấn đề bức xúc, thậm chí có cả những ung nhọt. Đương nhiên, với những ung nhọt thì cần phải giải phẫu để Việt Nam không ngừng cải thiện chỉ số phát triển con người như Nghị quyết Đại hội X của Đảng đã đòi hỏi.

Điều đáng lưu ý là, đặc trưng lý thuyết phát triển con người của UNDP là chú ý đến số đông, hướng tới cộng đồng. Đây là quan điểm thuộc về thế giới quan của UNDP: chỉ số HDI là chỉ

số đánh giá thành tựu của cả một cộng đồng, chứ không chú ý nhiều đến chất lượng của một số cá nhân đỉnh cao của cộng đồng đó. Người ta đề cao chỉ số kinh tế, chỉ số giáo dục và chỉ số sức khỏe của cả một cộng đồng hơn là đề cao số người giàu có, sống lâu và có học vấn cao của cộng đồng đó. Đặc điểm này cần được chú ý thỏa đáng khi triển khai đo chỉ số phát triển con người ở phạm vi nhỏ hơn cấp tỉnh/thành. Một xã hoặc một huyện có chỉ số HDI rất cao cũng chẳng mấy ý nghĩa nếu mặt bằng chỉ số HDI của cả nước vẫn thấp hoặc không thay đổi do các nơi khác chỉ số HDI kém hơn.

(còn tiếp)

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

1. Đào Duy Anh. Việt Nam văn hoá sử cương. H.: Hội nhà văn, 2000.
2. *Asian Week*. Volume 26. No. 48. November 2006.
3. Chỉ số màn hình phẳng và câu chuyện phát triển ở Việt Nam. *VietNamNet*, ngày 3/8/2006.
4. Russell J. Dalton, Phạm Minh Hạc, Phạm Thành Nghị & Ông Thụy Như Ngọc. Quan hệ Xã hội và Nguồn vốn Xã hội ở Việt Nam: WVS 2001. *Tạp chí Nghiên cứu Con người*, số 2/2002.
5. Gurovich P.S. Triết học con người (Filosofija cheloveka). Nota Bene. Moskva, 1999.
6. Cao Xuân Hạo. Tiếng Việt, văn Việt, người Việt. Tp. Hồ Chí Minh: Trẻ. 2001.
7. Minh Huy. Người Việt Nam lạc quan

- nhất thế giới.
<http://www.tuoitre.com.vn>, ngày 02/01/2007.
8. Trần Đình Hượu. Đến hiện đại từ truyền thống. KX.07 xuất bản. H.: 1994.
 9. Kết quả khảo sát của tổ chức Gallup International (GIA) tại 53 nước. *VietNamNet*.
 10. Trung tâm Thông tin KH&CN Quốc gia. Khoa học và công nghệ thế giới: Thách thức và vận hội mới. H.: 2005.
 11. E. Morin, A.B. Kern. Trái đất - tổ quốc chung: tuyên ngôn cho thiên niên kỷ mới. H.: Khoa học xã hội, 2002.
 12. Rakesh Nangia. Việt Nam đang nổi lên như một con hổ châu Á. *VietNamNet*, ngày 16/08/2005.
 13. Nhân lực tư nguyên tiểu tổ, ủy ban hợp tác phát triển kinh tế quốc tế chính phủ Đài Loan. Nhân lực tư nguyên quy hoạch. Đài Bắc: 1996.
 14. Phan Ngọc. Bản sắc văn hóa Việt Nam. H.: Văn học, 2002.
 15. Nhiều tác giả. Tranh luận để đồng thuận. H.: Tri thức, 2000.
 16. Richard Quesd. Việt Nam có thể thành con rồng châu Á. ngày 23/08/2005.
 17. Hồ Sĩ Quý. Về giá trị và giá trị châu Á. H.: Chính trị quốc gia, 2006.
 18. Thanyathip Seriphamap. Việt Nam sớm bắt kịp Thái Lan. *VietNamNet*, ngày 10/02/2006.
 19. Michael P. Todaro. Kinh tế học cho thế giới thứ Ba. H.: Giáo dục, 1998.
 20. Trần Văn Tùng, Lê Ái Lâm. Phát triển nguồn nhân lực: kinh nghiệm thế giới và thực tiễn nước ta. H.: Chính trị quốc gia, 1996.
 21. Tuyên bố của Hội nghị thế giới “Khoa học cho thế kỷ XXI: Những trách nhiệm mới”. *Tạp chí Thông tin KHXH* số 5, 2000.
 22. UNDP. HDR, 1990.
 23. UNDP. HDR 2005.
 24. Về giải thưởng Nobel kinh tế năm 1992. *The Economist*, ngày 17 tháng 10 năm 1992.
 25. Vietnam: Goodmorning at last. <http://www.economic.com>.
 26. Việt Nam 20 năm đổi mới. H.: Chính trị quốc gia, 2006.
 27. Việt Nam đang tăng tốc. *VietNamNet*, ngày 21/11/2005.