

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM

BÙI TÁT THẮNG*

Tóm tắt: Bài viết phân tích thực trạng phát triển nhân lực ở Việt Nam hiện nay, những yêu cầu của đất nước trong việc phát triển nhân lực. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất các giải pháp cơ bản để tiếp tục phát triển nhân lực ở nước ta. Các giải pháp đó là: nâng cao hơn nữa nhận thức về tầm quan trọng của phát triển nhân lực; đẩy mạnh công tác quản lý nhà nước về phát triển nhân lực; huy động các nguồn vốn cho phát triển nhân lực; đẩy mạnh hợp tác quốc tế về phát triển nhân lực.

Từ khóa: phát triển nhân lực, dân số, lao động, đào tạo nhân lực, sử dụng nhân lực.

Nhân lực là nhân tố quyết định nhất đối với sự phát triển của mỗi quốc gia; đồng thời sự phát triển của quốc gia được đo bằng chính bản thân mức độ phát triển của nguồn nhân lực. Con người với tư cách là lực lượng sản xuất và với tư cách hàng hóa sức lao động, theo nguyên tắc của kinh tế thị trường, có thể mua bán, “nhập khẩu” được từ bên ngoài khi cần thiết. Nhưng khi xuất hiện với tư cách công dân của một nước, là chủ nhân đất nước, là chủ thể của sự phát triển và đồng thời, cũng là người sẽ chia, hưởng thụ thành quả phát triển, thì nguồn nhân lực không thể bán mua hay thay thế lẫn nhau. Vì vậy, các quốc gia trên thế giới đều rất coi trọng phát triển nguồn nhân lực, tăng cường “tài sản hóa” nguồn nhân lực.

Trong thế kỷ XX, đã có những quốc

gia nghèo tài nguyên thiên nhiên, nhưng do biết cách phát huy tốt nguồn nhân lực nên đã đạt được thành tích phát triển kinh tế cao, nhanh chóng hoàn thành công cuộc công nghiệp hóa chỉ trong vài ba thập kỷ. Ở Việt Nam, vấn đề phát triển nguồn nhân lực được Đảng và Nhà nước rất quan tâm. Trong “Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020”, Đảng Cộng sản Việt Nam tiếp tục khẳng định: phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, là một trong ba khâu đột phá nhằm đưa Việt Nam đến năm 2020 cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại.

1. Khái quát về thực trạng phát triển nhân lực ở Việt Nam hiện nay

(*) Phó giáo sư, tiến sĩ, Viện Chiến lược phát triển.

1.1. Dân số

Việt Nam là một trong số các quốc gia có quy mô dân số lớn trên thế giới: khoảng 87 triệu người (năm 2010), đứng thứ 13 thế giới, thứ 7 Châu Á và thứ 3 trong khu vực Đông Nam Á (sau Indonesia và Philippines). Việt Nam đang ở trong thời kỳ “cơ cấu dân số vàng”⁽¹⁾. Năm 2010, dân số trong độ tuổi lao động (nam 15-60, nữ 15-55 tuổi) có khoảng 56,5 triệu người chiếm khoảng 65% tổng dân số. Tốc độ tăng dân số có chiều hướng giảm, từ mức 1,65% năm 1995 xuống còn 1,36% năm 2000 và 1,22% năm 2008.

Dân số Việt Nam phân bố không đều và có sự khác biệt lớn theo vùng. Vùng đông dân nhất là vùng Đồng bằng sông Hồng (ĐBSH) với 19,5 triệu người; vùng có số dân ít nhất là Tây Nguyên với hơn 5 triệu người. Hai vùng ĐBSH và Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) tập trung tới 43% dân số cả nước. Trong khi đó, Tây Nguyên và Trung du miền núi Bắc Bộ chỉ có khoảng 19% dân số cả nước sinh sống.

Dân cư Việt Nam (năm 2010) phần đông vẫn còn là cư dân nông nghiệp với 70%. Dân cư đô thị khoảng 30% và là nước có tỷ lệ dân số đô thị thấp trên thế giới.

Trình độ học vấn của dân cư ở mức khá. Tỷ lệ biết chữ của dân số từ 15 tuổi trở lên đạt 94%. Số năm đi học trung bình của dân số 15 tuổi trở lên là 9,6 năm. Tuy nhiên, vẫn có sự chênh lệch về

trình độ học vấn giữa thành thị và nông thôn và giữa các vùng trong cả nước.

Tuổi thọ trung bình của dân số tăng khá nhanh, từ khoảng 66 tuổi năm 1979 lên 69 tuổi năm 1989 và hiện nay đạt 73 tuổi (thuộc loại cao trong số các nước đang phát triển có cùng mức GDP bình quân đầu người).

1.2. Lao động

a) Lực lượng lao động

Lực lượng lao động (dân số hoạt động kinh tế) hiện nay là 50,4 triệu người (trên tổng số 56,5 triệu người trong độ tuổi lao động), bằng khoảng 58% tổng dân số; gần 3/4 số lao động ở khu vực nông thôn.

Trong 10 năm qua, số lao động làm việc trong khối ngành nông-lâm-ngư đã giảm từ 65,2% năm 2000 xuống còn gần 51% năm 2010 (24,9 triệu người). Trong khi khu vực công nghiệp - xây dựng đã có mức tăng tương ứng là từ 13% lên 22,2% và khu vực dịch vụ tăng từ 21,8% lên 26,9%.

Về trình độ chuyên môn kỹ thuật, số người đã qua đào tạo có chiều hướng gia tăng nhanh. Trong vòng 10 năm từ năm 2000 đến năm 2010, tổng số nhân lực qua đào tạo tất cả các loại đã tăng hơn gấp 3,4 lần, từ 5,9 triệu người năm 2000

⁽¹⁾ Thời kỳ cơ cấu “dân số vàng” được quan niệm là quãng thời gian khi tổng tỷ suất phụ thuộc (số người trong độ tuổi 0-14 tuổi cộng với số người từ 65 tuổi trở lên, chia cho số người trong độ tuổi 15-65) ở mức dưới 50%.

lên 20,1 triệu người năm 2010 (bằng khoảng 40% tổng số lao động). Mức tăng nhanh chóng này là do công tác đào tạo được chú trọng hơn, sự tham gia của xã hội rộng rãi hơn và một phần rất đáng kể là do lĩnh vực dạy nghề tăng rất nhanh. Nếu năm 2000, lao động qua đào tạo nghề mới chiếm 43,7% trong tổng số lao động đã qua đào tạo, thì năm 2005 là 59,6% và năm 2010 là 70,8% (trong số này, theo số liệu của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, bao gồm cả những người qua đào tạo nhưng không có bằng cấp, chứng chỉ).

Tuy nhiên, theo cách phân loại trình độ chuyên môn kỹ thuật được Tổng cục Thống kê dựa trên danh mục “Giáo dục, đào tạo Việt Nam năm 2005” do Thủ tướng Chính phủ ban hành và theo định nghĩa của Tổ chức lao động quốc tế (ILO), *lao động đã qua đào tạo là những người đã từng theo học ở một cơ sở đào tạo chuyên môn kỹ thuật nào đó và đã tốt nghiệp (có bằng, chứng chỉ công nhận kết quả đào tạo)*, thì năm 2009, trong toàn bộ lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên có đến 75% lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật và 7% lao động là công nhân kỹ thuật không có bằng (chưa qua đào tạo). Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo chỉ chiếm khoảng 18% lực lượng lao động.

Có một khoảng cách khá lớn giữa thành thị và nông thôn, giữa các vùng trong cả nước về số người được đào tạo

chuyên môn kỹ thuật ở tất cả các trình độ đào tạo. Tỷ lệ được đào tạo từ trình độ cao đẳng trở xuống ở khu vực thành thị cao gấp hai lần khu vực nông thôn. Riêng đối với trình độ đại học và trên đại học thì tỷ lệ người được đào tạo ở thành thị cao gấp 7 lần so với khu vực nông thôn.

Hai vùng ĐBSH và ĐBSCL tập trung đông số người được đào tạo, nhưng tỷ lệ tốt nghiệp đại học và trên đại học cũng chỉ chiếm một tỷ lệ là 6,8% và 6,6% trong tổng số người từ 15 tuổi trở lên. Thấp nhất là vùng ĐBSCL, chỉ có 2,1% có trình độ đại học và trên đại học. Đây cũng là vùng có tỷ trọng dân số trên 15 tuổi không có trình độ chuyên môn kỹ thuật lớn nhất cả nước (trên 93%).

b) Đào tạo nhân lực

Mạng lưới các trường đại học và cao đẳng tính đến tháng 01/2011 có 414 trường, tăng 261 trường so với năm 2000; trong đó, đại học là 188 trường, tăng 119 trường so với năm 2000 và cao đẳng là 226 trường, tăng 142 trường so với năm 2000. Các trường dân lập và tư thục gồm 56 trường đại học và 190 trường cao đẳng.

Số trường dạy nghề đã tăng từ 156 trường năm 2001 lên 423 trường năm 2010; trong đó có 123 trường cao đẳng nghề, 300 trường trung cấp nghề. Ngoài ra, số trung tâm dạy nghề tăng từ 150 trung tâm năm 2001 lên 810 trung tâm năm 2010.

Tuy nhiên, công tác đào tạo nhân lực cũng đang bộc lộ một số điểm bất hợp lý như dự báo cung cầu nhân lực cho toàn bộ nền kinh tế cũng như từng ngành/lĩnh vực vẫn chưa làm được, do đó không có thông tin chính xác nền kinh tế đang thiếu, thừa nhân lực trong lĩnh vực nào, trình độ nào, ngành nghề nào. Việc đào tạo nhân lực của các cơ sở đào tạo chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu nhân lực trong nền kinh tế, gây lãng phí nguồn lực của nhà nước và xã hội. Chất lượng nhân lực đào tạo chưa đồng đều giữa các vùng, miền và thua kém trong so sánh quốc tế...

c) Sử dụng nhân lực

Theo Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, trong thời kỳ từ năm 2000 đến nay, bình quân hàng năm có khoảng 1,5 triệu lượt người lao động được giải quyết việc làm mới, tỷ lệ thất nghiệp ở khu vực đô thị ở mức dưới 6%. Tuy nhiên, những số liệu về lao động, việc làm ở Việt Nam tỏ ra không liên quan chặt chẽ với tình hình tăng trưởng. Điều này có thể được giải thích một phần bởi tỷ lệ lao động làm công ăn lương thấp và một phần bởi chất lượng các số liệu thống kê về lao động, việc làm chưa đủ độ tin cậy cao.

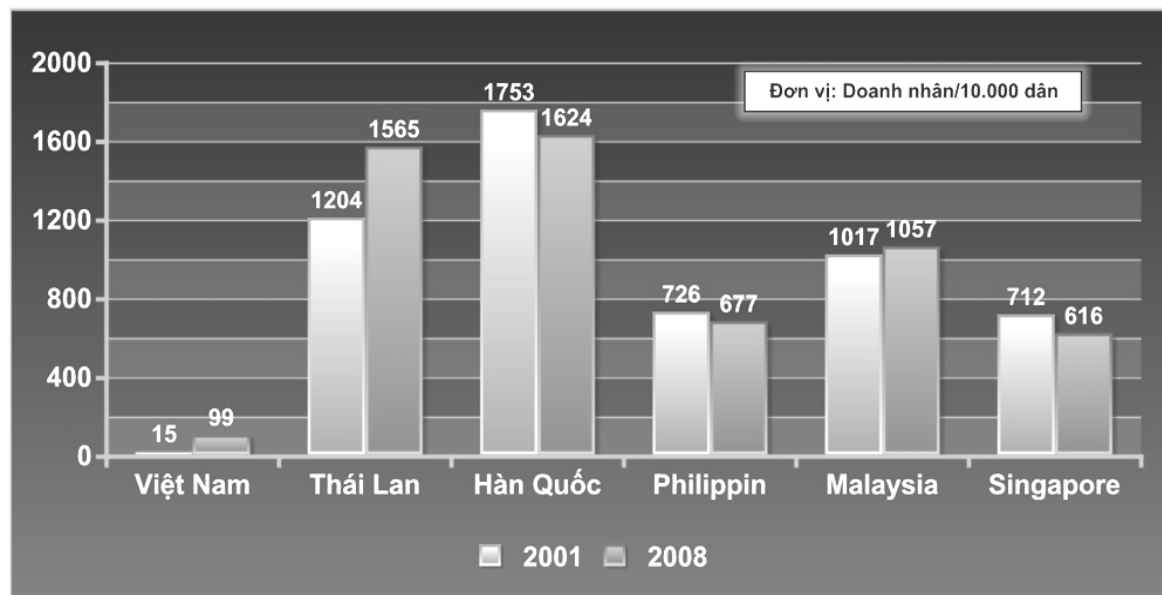
Về lao động đi làm việc tại nước ngoài, trong giai đoạn 10 năm 2001-2010, Việt Nam đã đưa được hơn 704.000 lao động đi làm việc tại nước ngoài, trong đó giai đoạn 2001-2005 là 295.000 người và giai đoạn 2006-2010

là 409.000 người, bình quân mỗi năm đưa đi được khoảng 70.000 người, chiếm khoảng gần 5,0% số lao động được giải quyết việc làm hàng năm. Người lao động Việt Nam làm việc trong hơn 30 nhóm ngành nghề các loại, nhưng chủ yếu là lao động giản đơn (xây dựng, giày da, may mặc, giúp việc gia đình, chăm sóc người bệnh hoặc người già yếu, tàn tật, lắp ráp điện tử, nông nghiệp...). Trong giai đoạn 2006-2010, số người lao động Việt Nam đi làm việc tại Nhật Bản là 27 nghìn người (chiếm 6,7% tổng số lao động đi làm việc tại nước ngoài).

Về đội ngũ doanh nhân⁽²⁾, giai đoạn 2000-2010, số lượng doanh nhân Việt Nam đã tăng bình quân 24,7%/năm (từ 115,7 nghìn người năm 2000 đến trên 1,0 triệu người năm 2010). Phần lớn doanh nhân trưởng thành từ thực tiễn, có trình độ học vấn khá. Năm 2010, số lượng doanh nhân có trình độ đại học đạt 67,7%, có trình độ trên đại học đạt 6,4%. Tuy nhiên, số lượng doanh nhân hiện nay mới đạt khoảng 1 triệu người trên 87 triệu dân, Việt Nam là một trong những nước có số lượng doanh nhân thấp nhất trong khu vực Đông Nam Á (xem hình 1).

⁽²⁾ Doanh nhân là những người lãnh đạo các doanh nghiệp được tính từ phó giám đốc trở lên, bao gồm cả doanh nghiệp quốc doanh, ngoài quốc doanh (không bao gồm các doanh nghiệp nước ngoài FDI).

Hình 1: So sánh số lượng doanh nhân trên 10.000 dân của Việt Nam với một số nước trong khu vực 2001, 2008



Nguồn: <http://laborsta.ilo.org/STP/guest>

Về đội ngũ cán bộ khoa học, công nghệ, năm 2010 có 64,4 nghìn người (tăng 19,2 nghìn người so với năm 2005 và 34,2 nghìn người so với năm 2000) đang làm việc trong 1.513 tổ chức khoa học và công nghệ từ Trung ương đến địa phương. Trong đó, số người có trình độ cử nhân là 31,7 nghìn người, chiếm 49,1% so với tổng số nhân lực làm việc trong lĩnh vực nghiên cứu và triển khai (R&D); số người có trình độ thạc sĩ là 11,6 nghìn người chiếm 17,9%; tiến sĩ là 5,4 nghìn người chiếm 8,4%.

Như vậy, đội ngũ nhân lực khoa học và công nghệ chất lượng cao (thạc sĩ, tiến sĩ, tiến sĩ khoa học, phó giáo sư,

giáo sư) trong lĩnh vực R&D (20,5%) còn rất thấp: 20,5%; thấp hơn so với một số quốc gia trong khu vực Đông Nam Á như Malaysia khoảng 48%, Indonesia khoảng 40%. Theo đánh giá của Hãng dự báo nổi tiếng RAND biên soạn cho Ngân hàng Thế giới năm 2001, năng lực khoa học và công nghệ của Việt Nam xếp thứ 94 trên thế giới.

Về đội ngũ giáo viên, giảng viên, hiện có tình trạng thiếu giáo viên, giảng viên nghiêm trọng ở tất cả các cấp đào tạo, đặc biệt là cấp đại học⁽³⁾ và dạy

⁽³⁾ Theo tính toán của Bộ Giáo dục và Đào tạo hiện nay, chúng ta đang thiếu khoảng 2 vạn giảng viên đại học.

nghề; điều đó làm ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng dạy, học và cản trở việc bồi dưỡng nâng cao trình độ của giáo viên, giảng viên (giáo viên, giảng viên bị quá tải do tỷ lệ sinh viên/giáo viên, giảng viên cao). Hiện tỷ lệ sinh viên/giáo viên, giảng viên (bậc đại học) là 31, tăng hơn 5,2 lần so năm 1990 (năm 1990 là 5,5 sinh viên/giáo viên, giảng viên); tỷ lệ đó vượt quá định mức và cao hơn nhiều so với quốc tế (trung bình là 10-12 sinh viên/giáo viên, giảng viên); đối với dạy nghề tỷ lệ học sinh/giáo viên là 26 (tăng rất nhanh so với năm 1998 chỉ có 21 học sinh/1 giáo viên). Số giáo viên, giảng viên đại học có trình độ thạc sĩ trở lên mới có 57,3%.

Tóm lại, từ nhiều năm qua, Việt Nam được xem là nền kinh tế có nguồn nhân lực giàu tiềm năng: quy mô dân số lớn (đứng thứ 13 thế giới); đang bước vào thời kỳ “dân số vàng” nên có khả năng huy động nhiều nhất nguồn lao động có thể trong tổng số dân cư; tỷ lệ người dân biết đọc, biết viết cao so với các nước có cùng mức GDP/người, đó là cơ sở quan trọng ban đầu để tiếp thu nhanh các kiến thức và kỹ năng lao động. Ngoài ra, người lao động Việt Nam cần cù, có tính sáng tạo, linh hoạt... Nhưng nguồn nhân lực cũng mang những mặt hạn chế của một nền kinh tế đang phát triển điển hình: năng suất lao động thấp, kỷ luật lao động chưa cao, tri thức và kỹ năng lao động

hẹp, năng lực phối hợp hạn chế..., và nhìn tổng thể, do nguồn vốn đầu tư cho giáo dục và đào tạo eo hẹp, nên chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển kinh tế, xã hội và bảo vệ môi trường trong điều kiện khoa học - công nghệ hiện đại và quá trình toàn cầu hóa ngày nay. Trong khi áp lực giải quyết việc làm còn rất lớn, nhu cầu có việc làm cao, thì không ít các công ty, doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh lại rất khó khăn trong việc tuyển dụng lao động. Vì vậy, tình hình thực tế là, nguồn nhân lực có số lượng đông, nhu cầu việc làm lớn, nhưng lại chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường sức lao động về chất lượng (trình độ đào tạo, kỹ năng chuyên môn...) và cơ cấu nghề nghiệp.

2. Yêu cầu phát triển nhân lực ở Việt Nam hiện nay

Giai đoạn từ nay đến 2020, phát triển nhân lực được xem là một trong ba mũi đột phá mang tính chiến lược. Mục tiêu chung về phát triển nhân lực là đáp ứng yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Trong quá trình này, nền kinh tế chuyển đổi mô hình tăng trưởng từ chủ yếu phát triển theo chiều rộng sang phát triển hợp lý giữa chiều rộng và chiều sâu, vừa mở rộng quy mô vừa chú trọng nâng cao chất lượng và hiệu quả; cơ cấu kinh tế chuyển dịch mạnh (cơ cấu lại các ngành

sản xuất, dịch vụ gắn với các vùng kinh tế; cơ cấu lại doanh nghiệp và điều chỉnh chiến lược thị trường; tăng nhanh hàm lượng nội địa, giá trị gia tăng và sức cạnh tranh của sản phẩm, doanh nghiệp và của nền kinh tế). Theo mục tiêu chiến lược, thời kỳ 2011-2020, kinh tế sẽ tăng trưởng khoảng 7-8%/năm; giá trị sản phẩm công nghệ cao đạt khoảng 45% trong GDP; giá trị sản phẩm công nghiệp chế tạo chiếm khoảng 40% trong tổng giá trị sản xuất công nghiệp... Như vậy, vai trò của khoa học - công nghệ trong thời kỳ tới đây sẽ ngày càng lớn và có tác động mạnh đến yêu cầu phát triển nhân lực của Việt Nam.

Việt Nam đang ở trong thời kỳ “cơ cấu dân số vàng”, có lực lượng lao động lớn, tỷ lệ dân số hàng năm bước vào độ tuổi lao động cao, nên nếu có chính sách hợp lý, thì nền kinh tế có bước phát triển vượt bậc. Song, thời kỳ “dân số vàng” cũng tạo ra sức ép lớn về giải quyết việc làm do quy mô nhân lực lớn, trong đó số người chưa qua đào tạo còn nhiều. Số lao động chưa qua đào tạo hiện còn rất lớn (khoảng 31,8 triệu người) cùng với số thanh niên bước vào tuổi lao động hàng năm trung bình vào khoảng 1,5-1,6 triệu người, điều đó sẽ tiếp tục tạo nên những sức ép rất lớn về đào tạo nghề nghiệp và tạo việc làm cho người lao động.

Theo dự báo, từ nửa sau thập kỷ 2020, dân số Việt Nam sẽ bước vào thời

kỳ “già hoá dân số” (tỷ lệ người già tăng nhanh). Nếu không có chính sách đào tạo hợp lý để toàn dụng lao động với chất lượng ngày càng cao, thì tình trạng “già hóa” sẽ trở thành một vấn đề lớn về an sinh xã hội.

Các mục tiêu cụ thể về phát triển nhân lực Việt Nam đến năm 2020 được ghi rõ trong Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22 tháng 7 năm 2011 của Thủ tướng Chính phủ “Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020” như sau:

“- Tăng nhanh tỷ lệ lao động qua đào tạo trong nền kinh tế dưới các hình thức, trình độ khác nhau từ mức 40% năm 2010 lên mức khoảng 70% năm 2020, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo ngành nông - lâm - ngư nghiệp tăng tương ứng từ 15,5% lên 50%; ngành công nghiệp từ 78% lên 92%; ngành xây dựng từ 41% lên 56%; ngành dịch vụ tăng từ 67% lên 88%

- Phát triển đồng bộ đội ngũ nhân lực với chất lượng ngày càng cao, đủ mạnh ở mọi lĩnh vực, đồng thời tập trung ưu tiên những lĩnh vực Việt Nam có lợi thế cạnh tranh

- Xây dựng đội ngũ giáo viên có chất lượng cao để đào tạo nhân lực có trình độ cho đất nước”.

3. Các giải pháp chủ yếu

Từ tình hình thực tế và yêu cầu phát triển nêu trên, một số hướng giải pháp cơ bản cần tính đến là:

Thứ nhất, nâng cao hơn nữa nhận thức về tầm quan trọng của phát triển nhân lực đối với phát triển bền vững đất nước, biến thách thức về nhân lực (số lượng đông, tay nghề thấp, chưa có tác phong công nghiệp...) thành lợi thế (chủ yếu qua đào tạo). Đây là nhiệm vụ của toàn xã hội, mang tính xã hội (của các cấp lãnh đạo, của nhà trường, doanh nghiệp và gia đình cũng như bản thân mỗi người lao động).

Thứ hai, đổi mới công tác quản lý nhà nước về phát triển nhân lực. Cụ thể là: trước mắt, hình thành một cơ quan chịu trách nhiệm thu thập, xây dựng hệ thống thông tin về cung - cầu nhân lực trên địa bàn cả nước; đảm bảo cân đối cung - cầu nhân lực để phát triển kinh tế - xã hội; đổi mới các chính sách, cơ chế, công cụ để phát triển nhân lực, trong đó bao gồm các nội dung về môi trường làm việc, cơ chế thị trường chung, về chính sách việc làm, thu nhập, bảo hiểm, bảo trợ xã hội, điều kiện nhà ở và các điều kiện sinh sống, định cư...; đồng thời đặc biệt chú ý các chính sách đối với bộ phận nhân lực chất lượng cao (phát hiện, thu hút, đánh giá và tôn vinh, quản lý, đãi ngộ, giữ và bảo vệ).

Thứ ba, đổi mới giáo dục, đào tạo và dạy nghề theo hướng hiện đại, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước và hội nhập quốc tế. Cụ thể là:

+ Cần đổi mới tiếp cận xây dựng nền giáo dục, đào tạo phục vụ nhu cầu xã

hội: thay đổi triết lý “học để biết” sang “học để làm việc”; xây dựng kế hoạch đẩy mạnh việc đào tạo theo nhu cầu xã hội cấp quốc gia, tại mỗi địa phương và mỗi cơ sở đào tạo; xây dựng cơ sở đào tạo theo hướng gắn trách nhiệm của doanh nghiệp với việc đào tạo nhân lực để sử dụng.

+ Tổ chức lại hệ thống cấp bậc đào tạo theo chuẩn mực quốc tế.

+ Đổi mới nội dung giáo dục theo hướng hiện đại; tăng cường giảng dạy và thực hành ngoại ngữ, trước hết là tiếng Anh, tin học.

+ Tăng cường giảng dạy ý thức, bổn phận công dân, lương tâm nghề nghiệp; đề cao tín nghĩa, tình thương yêu con người, tình yêu quê hương, đất nước.

+ Tăng cường giảng dạy kỹ năng sống, kỹ năng giao tiếp, năng lực hiểu biết và sẻ chia văn hóa, năng lực làm việc nhóm.

+ Cải cách chế độ tiền lương cho đội ngũ giáo viên, giảng viên và ưu đãi cho người học.

+ Xây dựng hệ thống quốc gia để đánh giá chất lượng giáo dục, đào tạo.

Thứ tư, huy động các nguồn vốn đảm bảo cho yêu cầu phát triển nhân lực. Việc phát triển nhân lực đòi hỏi nguồn vốn đầu tư lớn. Vì vậy, bên cạnh nguồn vốn ngân sách nhà nước, cần đẩy mạnh xã hội hoá để tăng cường huy động các nguồn vốn cho phát triển nhân lực. Trong đó, cần đặc biệt chú ý huy động nguồn

vốn từ các doanh nghiệp - nơi sử dụng phần lớn nguồn nhân lực; từng bước tiến tới doanh nghiệp phải trở thành lực lượng chủ đạo về đào tạo nghề.

Thứ năm, đẩy mạnh hợp tác quốc tế về phát triển nhân lực. Trước những yêu cầu, đòi hỏi cấp bách từ việc cải cách giáo dục, đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nhân lực, đáp ứng mục tiêu CNH - HĐH đất nước đến năm 2020, trong bối cảnh năng lực đào tạo, khả năng tài chính cũng như trình độ chuyên môn của đội ngũ giáo viên, giảng viên của nước ta còn bất cập so với các nước trong khu vực, thì giải pháp về đẩy mạnh hợp tác quốc tế là cần thiết và vô cùng quan trọng. Các hướng hợp tác chủ yếu có thể gồm:

+ Hợp tác phát triển các trường đại học, dạy nghề với nước ngoài tại Việt Nam.

+ Xúc tiến, thu hút một số trường đại học, dạy nghề có đẳng cấp quốc tế vào Việt Nam hoạt động.

+ Hợp tác quốc tế đào tạo giảng viên (bao gồm cả đào tạo mới và đào tạo bồi dưỡng, đào tạo ở trong nước và nước ngoài) ở các bậc học từ trung cấp, cao đẳng, đại học và trên đại học, giảng viên dạy nghề các cấp.

+ Hợp tác quốc tế nhằm chuyển giao công nghệ đào tạo hiện đại. Đây là một giải pháp cần thiết đối với Việt Nam hiện nay, nhất là trong bối cảnh chúng ta đang thiếu thôn trang thiết bị giảng dạy (đã có thời gian rất dài chúng ta phải

chấp nhận tình trạng dạy chay, học chay, học lý thuyết mà chưa có điều kiện thực hành - một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng chất lượng nhân lực thấp). Vì vậy, chúng ta cần đẩy mạnh hợp tác với các nước có trình độ đào tạo hiện đại, tiên tiến để từng bước tiếp thu, chuyển giao công nghệ đào tạo đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực chất lượng cao của cả nước.

+ Hợp tác đào tạo sinh viên, học viên học nghề, đặc biệt là ở một số lĩnh vực mũi nhọn như dầu khí, công nghiệp điện tử kỹ thuật số, viễn thông, công nghệ vật liệu mới, năng lượng hạt nhân... Cần mở rộng hợp tác đào tạo với nước ngoài dưới hình thức học tại Việt Nam (mời các giảng viên giỏi, nhà khoa học nước ngoài có uy tín đến giảng dạy). Đây là hướng đi chính đối với nước ta trong giai đoạn tới. Bên cạnh đó, cần lựa chọn những sinh viên, học viên ưu tú, xuất sắc gửi đi đào tạo ở nước ngoài đối với các ngành nghề, lĩnh vực mà Việt Nam chưa có khả năng đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực trong nước.

+ Hợp tác với các tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ nhằm thu hút đội ngũ giáo viên/sinh viên tình nguyện quốc tế đến Việt Nam tham gia công tác giảng dạy ngoại ngữ.

+ Vận động Việt kiều có đủ điều kiện tham gia công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học tại các trường đại học, các cơ quan nghiên cứu của Việt Nam.

