

NGHỊ QUYẾT X CỦA ĐẢNG VÀ THỰC TIỄN CUỘC SỐNG

TRÁCH NHIỆM ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG ĐIỀU KIỆN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

LƯƠNG ĐÌNH HẢI(*)

Trong thời đại ngày nay, nguồn nhân lực được coi là yếu tố hàng đầu quyết định quy mô, tốc độ, tính chất và hiệu quả của sự phát triển kinh tế - xã hội ở mọi quốc gia. Đào tạo nguồn nhân lực này là trách nhiệm của xã hội, của nhà nước, của các cộng đồng và của mỗi công dân. Nhu cầu tạo dựng nguồn nhân lực này đòi hỏi phải phân định vai trò của các bộ phận trong nguồn nhân lực (đội ngũ trí thức, tầng lớp chính khách và doanh nhân). Với Việt Nam hiện nay, việc tạo dựng và phát triển tam giác nhân lực này là trách nhiệm xã hội của toàn thể cộng đồng, của cả quốc gia, trước hết là của Nhà nước, không ai có thể làm thay Nhà nước trong việc xây dựng chiến lược tổng thể về phát triển nhân lực.

Sự phát triển các lực lượng sản xuất của nhân loại suốt chiều dài lịch sử đã tích tụ trong nó sự phát triển mang tính bùng nổ trong giai đoạn hiện nay và tạo nên bước nhảy vọt mới của đời sống kinh tế nói riêng, đời sống xã hội nói chung. Sự hình thành kinh tế tri thức đang mở ra một thời đại mới trong lịch sử nhân loại với rất nhiều hệ quả mà hiện nay, chúng ta chưa thể nhận thức và thấu hiểu hết. Có lẽ cuộc khủng hoảng toàn cầu mà chúng ta đang chứng kiến hiện nay chỉ là một trong nhiều biểu hiện của sự xung đột giữa kinh tế tri thức đang hình thành và ngày một phát triển với những thể chế cũ do nền đại công nghiệp tạo nên nhưng đã không còn thích ứng với thời đại mới. Ngay cả con người cũng đã không còn thích ứng với những hoạt động của nền kinh tế mới theo những quy tắc khác với thời đại công nghiệp. Kinh tế tri thức dù mới chỉ hình thành ở mức độ khiêm tốn so với nền đại công nghiệp đang thống trị khắp nơi, nhưng nó lại đang đòi hỏi bản thân con người cũng phải thay đổi trên nhiều phương diện. Trong thời đại ngày nay, khi

mà kinh tế tri thức đang ngày càng trở thành hiện thực với tốc độ nhanh hơn nhiều so với tốc độ phát triển kinh tế công nghiệp trước đây, thì nguồn nhân lực của quốc gia trở thành nguồn lực chính yếu nhất cho sự phát triển đất nước. Muốn đẩy nhanh sự phát triển, thực hiện phát triển bền vững cả từ nội dung môi trường tự nhiên lẫn môi trường xã hội, cả từ góc độ vi mô lẫn vĩ mô thì không thể không tạo dựng nguồn nhân lực quốc gia.

Cách mạng khoa học và công nghệ là một đặc điểm nổi trội của thế giới hiện nay, *một mặt*, thúc đẩy mạnh mẽ sự phát triển của kinh tế tri thức; *mặt khác*, tạo cơ hội tốt cho các quốc gia đang phát triển có thể phát triển nhanh, bền vững. Nếu nhanh chóng nắm bắt được các thành tựu và vận dụng được chúng vào đời sống kinh tế - xã hội thì các quốc gia này có thể đẩy nhanh tốc độ phát triển để đạt tới trình độ phát triển cao của thế giới. Nhưng, cách mạng khoa học và công nghệ cũng tạo nên thách thức rất lớn cho chính họ, bởi nếu không

(*) Phó giáo sư, tiến sĩ khoa học. Phó viên trưởng Viện Triết học, Viện Khoa học xã hội Việt Nam.

tận dụng được cơ hội ấy thì khoảng cách tụt hậu càng xa và tình trạng tụt hậu càng trở nên trầm trọng. Cơ hội và thách thức đan xen nhau, cùng tác động lên các quốc gia đang phát triển. Quốc gia nào có điều kiện chủ quan tốt, có thể tận dụng được cơ hội thì quốc gia đó có thể phát triển nhanh chóng, có thể thoát khỏi nguy cơ tụt hậu ngày càng xa nhanh hơn các quốc gia khác. Một trong những yếu tố chủ quan đặc biệt quan trọng chính là nguồn nhân lực. Có được nguồn nhân lực tốt mới có thể thay đổi cơ chế, nhanh chóng thích ứng và nắm bắt cơ hội, sử dụng có hiệu quả các nguồn lực khác.

Toàn cầu hóa là đặc điểm thứ ba của thời đại ngày nay. Nó đang diễn ra với quy mô và tốc độ ngày càng nhanh và mạnh. Không chỉ có toàn cầu hóa về kinh tế, mà cả văn hóa, chính trị, lối sống và nhiều mặt khác của đời sống xã hội. Nó lôi kéo ngày càng nhiều nước trực tiếp tham dự vào tiến trình của nó, và nó buộc họ phải can dự ngày càng sâu hơn, mạnh hơn, toàn diện hơn vào quá trình ấy và buộc các quốc gia, buộc toàn thế giới phải từng bước thay đổi, không có cách nào cản được. Không chỉ các quốc gia phải thay đổi mà toàn cầu hóa cũng buộc mỗi con người phải thay đổi để thích ứng với thế giới và đời sống xã hội đang thay đổi. Trong toàn cầu hóa, sự trì trệ đồng nghĩa với lạc hậu và chậm tiến. Thế giới đang buộc các quốc gia và mỗi con người phải thay đổi. Nhận thức được sự thay đổi để đồng hành cùng thế giới, chủ động, tích cực hội nhập cùng sự thay đổi, tham gia tích cực vào sự thay đổi để cùng thay đổi thế giới trở thành trách nhiệm của mỗi quốc gia, mỗi cộng đồng, mỗi con người. Nói cụ thể hơn, trong mỗi quốc gia đó là trách nhiệm của xã hội, của nhà nước, của các cộng đồng và của mỗi công dân.

Nhưng, để thay đổi, để thực thi trách nhiệm, dù đó là trách nhiệm của xã hội hay của nhà nước, của các cộng đồng hoặc của cá nhân thì nguồn nhân lực vẫn là yếu tố căn bản để tích cực, chủ động tham gia việc thay đổi thế giới. Tạo dựng nguồn nhân lực tốt mới có thể chủ động và tích cực tham gia toàn cầu hóa, góp phần làm thay đổi thế giới và thích ứng được với sự thay đổi. Nhưng, tạo dựng nguồn nhân lực đáp ứng tốt đòi hỏi ấy đang là bài toán phức tạp cho tất cả các quốc gia muốn tích cực và chủ động hội nhập toàn cầu hóa cùng nhân loại.

Nhiều người cho rằng, để phát triển thì quốc gia cần có các yếu tố, như thể chế, quan hệ sản xuất tiên tiến, nhà nước pháp quyền, xã hội dân sự, kinh tế thị trường,... Đương nhiên, các yếu tố ấy đều đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong sự phát triển của các quốc gia đương đại. Nếu nhìn từ góc độ các yếu tố bên trong, nội bộ quốc gia thì đó là những yếu tố có tính quyết định. Nếu xét từ góc độ nguồn lực thì đó là một trong những nguồn lực của phát triển, có thể gọi là nguồn lực thể chế bên cạnh các nguồn lực tự nhiên, nguồn lực con người, nguồn lực tài chính. Nhưng, chúng không thể thể hiện vai trò của mình, thậm chí không thể hiện hữu sức mạnh của mình nếu thiếu yếu tố con người hay nói cách khác là thiếu nguồn nhân lực.

Như vậy, có thể nói, trong thời đại ngày nay, nguồn nhân lực là yếu tố hàng đầu trong sự phát triển của các quốc gia. Nó quyết định quy mô, tốc độ, tính chất và hiệu quả của sự phát triển kinh tế - xã hội của các quốc gia. Vai trò mới và mức độ quyết định của nó đối với sự phát triển do chính các đặc điểm và các quá trình đang diễn ra trong xã hội hiện đại ấn định. Nhưng, nếu hiểu nguồn nhân lực là toàn bộ

số dân cư trong độ tuổi lao động có khả năng tham gia lao động thì đó vẫn là cách hiểu chung. Nhu cầu về tạo dựng nguồn nhân lực trong các xã hội hiện đại đòi hỏi phải phân định vai trò của các bộ phận trong nguồn nhân lực. Thực tế phát triển của các quốc gia cũng như lý luận phát triển nói chung cho thấy không phải tất cả các bộ phận của nguồn nhân lực đều có vai trò như nhau đối với sự phát triển. Trong việc tạo dựng nguồn nhân lực thì đội ngũ trí thức, tầng lớp chính khách và doanh nhân là ba bộ phận quan trọng nhất, quyết định chất lượng nguồn nhân lực và chất lượng phát triển của đất nước. Cụ thể hơn, về nội dung, đội ngũ trí thức ở đây bao gồm cả lực lượng lao động có tay nghề cao(1) (vậy nên có người gọi đây là tầng lớp kỹ nghệ gia), tầng lớp chính khách bao gồm cả các nhà quản lý bậc trung và cao cấp (vậy nên có người gọi là tầng lớp quản lý gia), tầng lớp doanh nhân gồm các doanh nhân hạng vừa và lớn. Chính những người này là lực lượng chủ chốt của nguồn nhân lực. Nếu từ góc độ trình độ, chất lượng nguồn nhân lực thì đây chính là nguồn nhân lực chất lượng cao của xã hội hiện đại. Một quốc gia hiện đại không thể phát triển được nếu thiếu một trong ba đỉnh của tam giác nhân lực này. Chỉ khi có được tam giác nhân lực này thì các nguồn lực khác mới được khai thác tốt, mới phát huy được vai trò của chúng, khả năng phát triển nhanh của đất nước mới trở thành khả thi.

Kinh tế tri thức càng phát triển thì đội ngũ trí thức và lao động có tay nghề cao cũng là lực lượng then chốt cho mọi sự phát triển nói chung, quyết định tốc độ phát triển xã hội và định hướng phát triển của đất nước trong giai đoạn mới, và với tư cách hiền tài, nguyên khí quốc gia, lực lượng này

sẽ quyết định tương lai của đất nước. Việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao này cần phải trên cơ sở tư duy mới, với những quan niệm mới, cách làm mới, phù hợp với những quy tắc mới của kinh tế tri thức, khác với các quy tắc của kinh tế công nghiệp đang thống trị hiện nay.

Cùng với trí thức, tầng lớp doanh nhân và giới quản lý gia cũng đóng vai trò đặc biệt trong sự phát triển của xã hội hiện đại. Những tư tưởng mới, những phát kiến khoa học, kỹ thuật hay công nghệ mới của giới tri thức khó có thể trở thành những sản phẩm có tính chất đại trà hoặc đưa vào cuộc sống xã hội, trở thành các sản phẩm thương mại, nếu không có tầng lớp doanh nhân, nghĩa là các sản phẩm trí tuệ sẽ không trở thành các sản phẩm tiêu dùng và tạo ra lợi nhuận thực tế được. Tuy nhiên, dù tầng lớp doanh nhân và trí thức có tài năng và đội ngũ hùng hậu bao nhiêu đi nữa mà đội ngũ quản lý gia quốc gia yếu kém thì chẳng những sức mạnh, năng lực chung của họ không được phát huy cho sự phát triển chung, mà nói chung là xã hội khó có được một hợp lực chung đủ mạnh để đưa đất nước phát triển nhanh, mạnh,

(1) Cho đến nay khái niệm trí thức ở Việt Nam vẫn chưa có cách hiểu thống nhất. Cuộc thảo luận về trí thức diễn ra khá sôi nổi vẫn chưa thể kết thúc và cũng chưa thể đưa ra được một cách hiểu về trí thức Việt Nam có thể được chấp nhận rộng rãi. Nghị quyết Trung ương 7 khóa X (tháng 7 – 2008) về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế, xác định trí thức là những người lao động trí óc, có trình độ học vấn cao về lĩnh vực chuyên môn nhất định, có năng lực tư duy độc lập, sáng tạo, truyền bá và làm giàu tri thức, tạo ra những sản phẩm tinh thần và vật chất có giá trị đối với xã hội. Theo chúng tôi, có thể hiểu trí thức là những người lao động trí tuệ, có trình độ học vấn, chuyên môn cao; bằng lao động và các sản phẩm lao động của mình, có khả năng gây tác động, gây ảnh hưởng đến sự thay đổi, phát triển của lĩnh vực chuyên môn của mình, từ đó gây ảnh hưởng đến sự phát triển của đời sống xã hội.

đúng hướng, bền vững. Cả ba tầng lớp ấy tạo dựng tam giác nhân lực doanh nhân - trí thức - quản lý gia làm thay đổi nền tảng chất lượng nguồn nhân lực của xã hội, quyết định tốc độ và cả xu thế phát triển xã hội tương lai.

Trong cơ cấu xã hội, thuộc về tầng trên của nó, nếu có thể nói như vậy, sự gắn kết giữa các tầng lớp chính khách, doanh nhân và trí thức là một đòi hỏi thiết yếu và quan trọng. Về phương diện nội lực, nếu ba tầng lớp này thống nhất với nhau sẽ tạo nên một cỗ xe tam mã có sức mạnh quyết định đến tốc độ và chất lượng phát triển của bất cứ quốc gia nào. Bất cứ khi nào và bất cứ ở đâu, không có được cỗ xe tam mã này, do dù chỉ là một tầng lớp nào đó đứng ngoài hoặc quay lưng lại, thì tốc độ và chất lượng phát triển chắc chắn sẽ có vấn đề, sự vận động của xã hội sẽ gặp nhiều trục trặc và trở ngại.

Sự thống nhất của ba tầng lớp này trong việc phát triển quốc gia, dân tộc là yếu tố có tính quyết định, có thể lôi cuốn toàn bộ xã hội, tất cả các tầng lớp lao động tuân thủ một guồng máy chung trên công trường xây dựng quốc gia và chủ động hội nhập quốc tế trong quá trình toàn cầu hóa. Nói đến yếu tố nhân lực trong thực chất, trước hết phải nói đến ba tầng lớp này, dù vai trò của mỗi tầng lớp trong phát triển và hội nhập quốc tế có khác nhau, nhưng chúng bổ sung cho nhau. Thiếu vắng bất cứ một tầng lớp nào cũng dẫn đến những hệ quả xấu cho sự phát triển. Trong thời đại ngày nay, ba tầng lớp này là lực lượng tiên phong và chủ đạo trong việc đáp ứng những đòi hỏi của thời đại, tương hợp với các đặc điểm cơ bản của thời đại đã nói ở phần đầu bài viết. Bất cứ quốc gia nào hiện nay cũng không thể bắt tay vào xây dựng

kinh tế tri thức, sử dụng cách mạng khoa học, công nghệ và tham gia toàn cầu hóa nếu không có ba tầng lớp trên đủ mạnh. Thế và lực của mỗi quốc gia trong thế giới hiện đại phần nhiều được quyết định bởi cỗ tam mã này. Xét riêng từ góc độ nguồn nhân lực, có thể nói, tam giác nhân lực chất lượng cao này chính là đầu tàu cho sự vận động của xã hội hiện đại.

Toàn cầu hóa đặt ra cho nhiều quốc gia, trong đó có Việt Nam một thách đố lớn, mang tính chất tổng hợp, khó vượt qua như đã nói ở phần trên. Đó là nguy cơ dãn rộng hơn nữa khoảng cách tụt hậu so với các nước phát triển hơn. Đây là một thách đố với tất cả các nước, dù mỗi nước mức độ gay gắt của thách đố có khác nhau. Để giải quyết thách đố này, không thể dựa vào ai khác ngoài tam giác nhân lực chất lượng cao này với tư cách lực lượng chủ lực, chủ đạo và quyết định tốc độ, quy mô, phương thức vận động của đời sống xã hội. Chính vì vậy, đối với một số nước, vấn đề cấp thiết là phải nhanh chóng tạo dựng cho được ba tầng lớp đó đủ mạnh và gắn kết thực sự giữa họ với nhau. Nếu có được điều đó, việc giải quyết các vấn đề khác có thể dễ dàng thực hiện. Đáng tiếc là trong nhiều thập niên ở thế kỷ XX, một số nước do không chú ý đến điều này nên đã phải trả giá đắt cho sự phát triển và hội nhập trong toàn cầu hóa hiện nay. Đây là một bài học chung, quý báu đối với tất cả các quốc gia, dân tộc đang mong muốn phát triển nhanh.

Đối với Việt Nam, việc tạo dựng tam giác nhân lực có tính quyết định đến tốc độ và định hướng phát triển xã hội Việt Nam trong giai đoạn công nghiệp hóa, hiện đại hoá. Định hướng và giữ vững định hướng xã hội chủ nghĩa được hay không phụ thuộc trực tiếp vào ba trụ cột nhân lực này. Tam

giác nhân lực này là cốt lõi của nguồn nhân lực chất lượng cao của đất nước trong giai đoạn công nghiệp hóa, hiện đại hoá. Khác với các nước đã phát triển, hiện nay nước ta chưa thể bắt tay trực tiếp vào việc xây dựng nền kinh tế tri thức, mà phải phát triển kinh tế thị trường, tiến hành công nghiệp hóa, hiện đại hóa để trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại, chủ động hội nhập quốc tế trong khả năng có thể. Trong điều kiện đó, việc tạo dựng tam giác nhân lực chất lượng cao càng trở nên cấp thiết và có ý nghĩa đặc biệt.

Hiện nay, ở Việt Nam, việc phát triển nguồn nhân lực nói chung, xây dựng và phát triển tam giác nhân lực nói trên chưa được chú tâm nghiên cứu một cách tổng hợp⁽²⁾. Một số quan niệm sai lầm đang tồn tại trong xã hội đã gây cản trở hoặc khó khăn cho việc tạo dựng, sử dụng, đãi ngộ, tôn vinh các trụ cột nhân lực nói trên, lại càng chưa giúp cho việc kết nối ba trụ cột đó thành tam giác nhân lực mạnh đối với sự phát triển xã hội theo định hướng xã hội chủ nghĩa hiện nay. Ai sẽ đóng vai trò quyết định trong sự phát triển xã hội, nếu không phải là tam giác nhân lực nói trên. Chính vì vậy, theo chúng tôi, hiện nay, đối với Việt Nam, việc tạo dựng tam giác nhân lực: trí thức - quản lý gia -doanh gia trở thành một nhiệm vụ chiến lược hết sức quan trọng đối với sự phát triển tương lai của Việt Nam. Việt Nam có thịnh vượng, có thể sánh vai được với các quốc gia hùng cường hay không, có thể nhanh chóng đạt đến kinh tế tri thức hay không phụ thuộc ở mức độ rất lớn vào việc tạo dựng tam giác nhân lực nói trên.

Trong chiến lược phát triển đất nước không thể thiếu chiến lược phát triển tam giác nhân lực này. Hơn thế, chiến lược phát

triển nguồn nhân lực chất lượng cao này phải được xem là nội dung then chốt và căn bản nhất. Đó có thể gọi là chiến lược tạo dựng và phát triển nhân tài. Đáng tiếc, trong chiến lược phát triển đất nước hiện nay, nội dung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao này chưa được chú trọng đúng theo tâm vóc và ý nghĩa của nó. Chúng ta cũng chưa có một chiến lược riêng về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thích hợp với những đòi hỏi cho giai đoạn phát triển hiện nay và sắp tới. Có lẽ cũng bởi vậy mà trong các chính sách liên quan đến đào tạo, tuyển chọn, sử dụng, đãi ngộ, tôn vinh nhân lực chất lượng cao, tính chất vụn vặt, rời rạc, tản mạn, lạc hậu với thực tiễn, chông chéo, trái ngược nhau, thậm chí mâu thuẫn nhau, mâu thuẫn với các nội dung trong các chính sách khác,... đang chậm được khắc phục. Tình trạng không đồng bộ trong các chính sách đang tạo nên những bất cập, cản trở sự hình thành, phát triển và sự thống nhất của tam giác nguồn nhân lực, gây ảnh hưởng không nhỏ đến sự phát triển và đồng thuận xã hội. Theo chúng tôi, xây dựng chiến lược quốc gia phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, hay có thể gọi là chiến lược quốc gia phát triển nhân tài cho đất nước trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa hiện nay là một trong những nhiệm vụ có ý nghĩa chiến lược, đặc biệt quan trọng. Chưa có được nhận thức đầy đủ và đúng đắn, chưa có một chiến lược quốc gia thống nhất về xây dựng tam giác nhân lực và các giải pháp triển khai

(2) Trong hơn một thập niên qua đã có khá nhiều công trình nghiên cứu nguồn nhân lực dưới các góc độ cụ thể của các ngành hẹp, như giáo dục, đào tạo, xuất hiện khá nhiều, nhưng dưới góc độ chung, tổng hợp, bao quát thì lại chưa có nhiều. Do vậy, những cách nhìn đơn lẻ, phiến diện, tản mạn... về xây dựng và phát triển nguồn nhân lực vẫn đang có ảnh hưởng lớn trong xã hội.

chiến lược ấy một cách hữu hiệu, đất nước ta chưa có được những đảm bảo vững chắc để phát triển bền vững, lâu dài, nhanh, mạnh, có thể rút ngắn khoảng cách tụt hậu so với các nước khác trong khu vực và trên thế giới.

Việt Nam vẫn trong tình trạng dồi dào lao động phổ thông mà thiếu lao động chất lượng cao. Trí thức đầu đàn thiếu đã đành, nhưng đội ngũ trí thức nói chung vừa yếu lại vừa không đồng bộ, nhiều ngành thiếu trầm trọng, hiệu quả và chất lượng lao động chưa cao, thậm chí một bộ phận đang có nguy cơ tụt hậu. Đội ngũ doanh nhân chưa đủ thời gian để trưởng thành, chưa đủ chất lượng và đồng bộ để có thể gánh vác trách nhiệm với dân tộc trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập và phát triển. Tính chất chộp giật, thậm chí lừa dối trong kinh doanh, tầm nhìn ngắn hạn, thiếu bao quát và thụ động vẫn khá phổ biến. Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, lãnh đạo nói chung chưa cao, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển khiến cho hiệu lực quản lý của bộ máy nhà nước không được như mong muốn. Tư duy phiến diện, thiếu tầm nhìn xa, lãnh đạo và quản lý theo kiểu “chữa cháy”, “nước đến chân mới nhảy” còn tương đối phổ biến ở các cấp, các ngành. Nói chung, tính chuyên nghiệp trong lao động của cả ba đỉnh tam giác nhân lực còn rất yếu và thiếu khiến cho chất lượng của cả ba không đáp ứng được đòi hỏi của sự phát triển trong giai đoạn mới.

Từ trước đến nay, chúng ta vẫn tập trung nhiều hơn vào việc phát triển nguồn nhân lực theo diện rộng, đại trà, với mọi thành phần, tầng lớp dân cư. Điều đó là hết sức cần thiết và đúng đắn. “Quân đông” là quan trọng và cần thiết, nhưng đã đến giai đoạn “quân tinh” là một đòi hỏi có ý

nghĩa thành bại(3). Không có “quân tinh” là những doanh nhân giỏi, những nhà quản lý cừ, những nhà khoa học, kỹ thuật viên cao cấp xuất sắc, chúng ta không thể có kinh tế thị trường phát triển, không thể có nền công nghiệp hiện đại, tiềm lực kinh tế không đủ lớn, càng không thể tham gia toàn cầu hóa trên vị thế bình đẳng với các nền kinh tế phát triển cao... Với nền kinh tế có trình độ phát triển ngày càng cao thì nguồn nhân lực đông về lượng không phải là một lợi thế, mà chính nhân lực chất lượng cao mới là lợi thế và là động lực then chốt cho sự phát triển. Nếu ngay từ bây giờ, chúng ta không có chiến lược, chủ động trong việc tạo dựng đội “quân tinh” ấy, chắc chắn chúng ta sẽ chậm bước vào kinh tế thị trường phát triển cao và lại càng chậm bước vào kinh tế tri thức hơn.

Tạo dựng sự “tinh nhuệ” không thể chỉ bằng giáo dục, đào tạo như trước đến nay trong ý thức xã hội vẫn thường quan niệm. Trong việc tạo dựng hay phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay, chúng ta vẫn thường hiểu rằng, đó trước tiên là nhiệm vụ của ngành giáo dục - đào tạo, tiếp đến là của Nhà nước. Điều đó cũng có nghĩa rằng, để tạo dựng tam giác nguồn nhân lực thì trách nhiệm hàng đầu cũng thuộc ngành giáo dục - đào tạo. Tuy nhiên, nếu xem xét kỹ thì việc quy trách nhiệm như vậy không hoàn toàn thỏa đáng trong

(3) Trong thực tế hiện nay, có rất nhiều thí dụ minh chứng cho điều này. Chẳng hạn, không có nhân lực chất lượng cao, việc xuất khẩu lao động của ta gặp rất nhiều khó khăn và người lao động Việt Nam thường phải làm những công việc có thu nhập không cao, lao động giản đơn, không có chuyên môn, kỹ thuật, như chăm sóc người già, người bệnh, là công việc gia đình, xây dựng những công trình giản đơn. Các hãng lớn từ các nước khác khi vào nước ta tuyển nhân sự đều phân nân về tình trạng thiếu nhân lực đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng, v.v..

bối cảnh Việt Nam hiện nay. Thực tiễn cho thấy, khi tình hình đất nước thay đổi, ngành giáo dục và đào tạo Việt Nam đã không đáp ứng được đòi hỏi của sự phát triển. Ít nhất cũng đã hai thập niên nay, giáo dục và đào tạo của Việt Nam loay hoay cố tìm lời giải trong hướng đi và giải pháp để có thể tạo dựng nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu của sự phát triển. Nhưng cho đến nay, đáp số cho bài toán nguồn nhân lực nói chung vẫn chưa có. Theo chúng tôi, để tạo dựng và phát triển nhân lực chất lượng cao mà chỉ dựa vào riêng ngành giáo dục - đào tạo là phiến diện và không thể thoát ra khỏi tình trạng hiện nay.

Bấy lâu nay, xã hội gần như mặc nhiên xem ngành giáo dục - đào tạo được giao và đương nhiên, bản thân ngành giáo dục - đào tạo cũng tự nhận về mình nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực, nâng cao dân trí và bồi dưỡng nhân tài, nghĩa là ngành giáo dục - đào tạo có trách nhiệm tạo dựng và phát triển tam giác nhân lực. Trong thực tế, xã hội đang rất bức xúc về giáo dục và đào tạo. Các sản phẩm mà nó tạo ra không được xã hội hoàn toàn tin tưởng và an tâm khi sử dụng. Đào tạo nhân lực nhưng nhân lực không đáp ứng được nhu cầu xã hội, bồi dưỡng nhân tài nhưng nhân tài không phát huy được khả năng của họ, nâng cao dân trí nhưng cả dân trí lẫn quan trí chưa theo kịp thực tiễn đất nước. Những hệ quả đó không thể chỉ do một ngành giáo dục và đào tạo như dư luận xã hội vẫn quan niệm.

Nếu xem xét rộng hơn, bao quát tổng thể hơn việc tạo dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thì chỉ riêng ngành giáo dục và đào tạo khó có thể làm được. Ngành giáo dục và đào tạo khó có thể hoàn thành được nhiệm vụ đó, vì những công việc ấy quá to lớn so với khả năng hiện tại

của ngành. Nếu tiếp tục kiểu tư duy phiến diện, nhìn nhận về chức năng, nhiệm vụ và quy trách nhiệm cho riêng ngành giáo dục - đào tạo trong việc tạo dựng và phát triển tam giác nhân lực nói trên thì sẽ không thích dụng trong những điều kiện mới của quốc gia và thời đại. Đất nước đang cần một tư duy mới về giáo dục và đào tạo, cần một tư duy tổng thể, bao quát, nhìn xa thấy rộng về tạo dựng và phát triển nguồn nhân lực, trong đó đặc biệt quan trọng là tạo dựng và phát triển tam giác nhân lực chất lượng cao.

Thực tiễn cho thấy, các doanh nghiệp, các cộng đồng và cá nhân càng không thể tự mình làm được việc đó. Tạo dựng và phát triển tam giác nhân lực là trách nhiệm xã hội của toàn thể cộng đồng, của cả quốc gia, nhưng trách nhiệm ấy không thể không có địa chỉ cụ thể. Đã đến lúc cần nhìn nhận thấu đáo hơn về trách nhiệm xã hội trong vấn đề này. Theo chúng tôi, để tạo dựng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trước hết cần có một chiến lược quốc gia thống nhất về nguồn nhân lực chất lượng cao, hay gọi là chiến lược phát triển nhân tài, nhận được sự đồng thuận xã hội. Chiến lược ấy phải được xây dựng trên một nền tảng tư duy mới, "dứng ra ngoài", "dứng trên" ngành giáo dục - đào tạo, có tầm bao quát tổng thể, nhìn xa, thấy rộng, kết hợp được những tinh hoa dân tộc với những thành tựu hiện đại của thế giới. Chỉ có trong chiến lược tổng thể ấy mới có thể xác định rõ trách nhiệm xã hội cụ thể cho từng địa chỉ cụ thể. Và như vậy, trách nhiệm đầu tiên hiện nay - trách nhiệm trong việc xây dựng chiến lược nói trên - là thuộc về Nhà nước. Không ai có thể làm thay Nhà nước trong việc xây dựng chiến lược và cũng không nên chậm trễ hơn nữa trong việc xây dựng chiến lược này. □