

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

NGUYỄN THỊ LAN HƯƠNG. *Đổi mới kế hoạch hoá nguồn nhân lực trong điều kiện chuyển sang nền kinh tế thị trường*

Chuyên ngành: Kinh tế và tổ chức lao động

Mã số: 5.02.07

Trước Đổi mới (1986), quá trình phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam diễn ra trong cơ chế kế hoạch hóa tập trung. Từ sau Đại hội Đảng lần thứ VI (1986), đặc biệt là sau năm 1989, nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung đã dần chuyển sang nền kinh tế thị trường. Công tác kế hoạch hóa nguồn nhân lực (KHH NNL) đã có bước chuyển biến cơ bản. Tuy nhiên trong giai đoạn mới hiện nay (2001-2010), các nhà nghiên cứu và tạo lập chính sách vẫn còn đang tranh luận xung quanh việc xác định rõ vai trò, bản chất và nội dung của công tác KHH NNL trong điều kiện kinh tế thị trường. Việc tiếp tục làm rõ những vấn đề vướng mắc trong lĩnh vực này nhằm đáp ứng ngày một hiệu quả và linh hoạt hơn các yêu cầu của nền kinh tế Việt Nam đang tăng trưởng nhanh chóng và hội nhập với nền kinh tế toàn cầu là hết sức cần thiết.

Với suy nghĩ đó, nghiên cứu sinh Nguyễn Thị Lan Hương đã lựa chọn vấn đề “Đổi mới kế hoạch hóa nguồn nhân lực trong điều kiện chuyển sang nền kinh tế thị trường” làm đề tài nghiên cứu của mình.

Trên cơ sở sử dụng các phương pháp thống kê, hồi cứu tài liệu, kế thừa các kết quả nghiên cứu trong

nước và nước ngoài trong lĩnh vực KHH NNL; phương pháp dự báo và các mô hình kinh tế lượng và phương pháp chuyên gia, tác giả từng bước làm rõ vai trò của kế hoạch hoá trong điều kiện kinh tế thị trường; tại sao cần đổi mới KHH NNL trong điều kiện chuyển sang nền kinh tế thị trường ở Việt Nam? để nâng cao hiệu quả KHH NNL trong điều kiện chuyển sang nền kinh tế thị trường của Việt Nam, cần làm gì?

Ngoài phần mở đầu, kết luận, tài liệu tham khảo và phụ lục luận án gồm 3 chương chính (198 trang).

Chương I của luận án, tác giả làm rõ *Cơ sở lý luận về KHH NNL trong điều kiện kinh tế thị trường* (tr.9-69).

Trước tiên, tác giả làm rõ một số khái niệm liên quan đến kế hoạch hoá và KHH NNL, và khẳng định vai trò quan trọng của kế hoạch hoá, đặc biệt là KHH NNL.

Theo tác giả, *kế hoạch hoá* là quá trình suy nghĩ về phía trước, thông qua các hành động, hoạt động để cải thiện hiện tại, hướng tới một kết quả tốt hơn trong tương lai; là phương pháp tiếp cận tương lai để dự báo và lường trước những khó khăn; là hành động tìm kiếm các giải pháp hợp lý dựa trên cơ sở những dự đoán, để hướng dẫn và tổ chức các hoạt động nhằm đạt được các mục tiêu đề ra; là quá trình nhận thức và vận dụng các qui luật kinh tế và thị trường để có các giải pháp thiết thực. Và, KHH NNL theo nghĩa rộng, là quá trình phát triển con người nhằm đáp ứng nhu cầu của sản xuất và xã hội, và giúp họ phát triển toàn diện (trên cả phương diện sức khoẻ, dinh dưỡng, sinh sống, an sinh xã hội và việc làm); theo nghĩa

hẹp hơn, được coi là một bộ phận kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội, là quá trình xác định các mục tiêu phát triển và sử dụng nguồn lao động và các cách thức để đạt được các mục tiêu này. Mục tiêu của KHH NNL là nhằm bảo đảm số lượng và chất lượng NNL phù hợp với nhu cầu phát triển kinh tế trong mỗi thời kỳ. KHH NNL do đó gắn đồng thời với cầu lao động.

Tiếp theo, tác giả trình bày phương pháp tiếp cận và công cụ sử dụng KHH NNL gồm: a/ KHH NNL dựa vào cung lao động, b/ KHH NNL dựa vào cầu lao động, hay kế hoạch hoá việc làm. c/ kế hoạch hoá chiến lược nguồn nhân lực; đồng thời nêu rõ các nội dung dự báo và phương pháp tính toán, và các ưu nhược điểm của chúng.

Tác giả phân tích và chỉ rõ, ở bất cứ chế độ nào, nhà nước luôn giữ vai trò rất quan trọng trong KHH NNL. Tuy nhiên trong điều kiện kinh tế thị trường vai trò của nhà nước chuyển theo hướng giảm bớt logic chỉ huy, tăng logic thị trường, thay đổi phương thức can thiệp trong KHH NNL, tập trung vào: xây dựng thể chế, (luật pháp và cơ chế, chính sách) phát triển nguồn nhân lực; định hướng các quyết định của cá nhân và xã hội trong phát triển nguồn nhân lực thông qua sử dụng hệ thống hạ tầng dịch vụ nối cung-cầu lao động; giải quyết các vấn đề thất nghiệp; ổn định và thúc đẩy kinh tế phát triển; và phát triển hệ thống chính sách xã hội.

Cuối chương I, tác giả nêu lên kinh nghiệm của các nước trong kế hoạch hoá và KHH NNL và các bài học cho Việt Nam.

Chương II của luận án *đánh giá KHH NNL của Việt Nam từ 1986 đến nay* (tr.69-116). Thông qua sự phân tích tác động của các yếu tố kinh tế và thể chế đến công tác KHH NNL; đánh giá thực trạng dân số, nguồn nhân lực,

thị trường lao động từ 1986 đến nay, tác giả nêu lên *những thách thức nguồn nhân lực Việt Nam*: 1/ lao động dồi dào, song trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật thấp; 2/ cơ cấu việc làm còn lạc hậu, không tương xứng với mô hình phát triển kinh tế. Tỷ lệ lao động làm công ăn lương thấp; mô hình phát triển kinh tế không tạo ra nhiều việc làm trong thời kỳ dài, mặc dù có những dấu hiệu tốt hơn thời kỳ 1999-2003; thất nghiệp trong khu vực thành thị là vấn đề hết sức quan trọng; thiếu việc làm ở nông thôn do lao động tiếp tục bị dồn nén; thị trường lao động bị phân mảnh, có sự chênh lệch tiền lương, điều kiện việc làm đối với lao động khu vực chính thức, có trình độ.

Về công tác KHH NNL ở Việt Nam từ 1986 đến nay, tác giả nhận thấy:

Thứ nhất, nhà nước đã chuyển từ phương thức quản lý trực tiếp sang chủ yếu sử dụng đòn bẩy kinh tế đối với nguồn nhân lực; phân biệt kế hoạch hoá vĩ mô và kế hoạch hoá khu vực nhà nước; KHH NNL bước đầu được lồng ghép với kế hoạch hoá phát triển kinh tế và phát triển thị trường lao động; kế hoạch phát triển nguồn nhân lực có nội dung tổng hợp hơn; và vai trò của các ngành, các cấp và địa phương tăng lên, thể hiện trong cơ chế phân bổ vốn quốc gia của chương trình việc làm.

Thứ hai, về cơ bản quy trình xây dựng kế hoạch lao động-việc làm được đổi mới với các bước khép kín bao gồm: đánh giá tình hình, dự báo, cân đối cung-cầu lao động, lồng ghép với các chiến lược phát triển kinh tế khác, tổ chức thực hiện, giám sát, đánh giá thực hiện.

Đồng thời, tác giả chỉ rõ những ưu và nhược điểm của công tác KHH NNL ở Việt Nam hiện nay, đặc biệt là các khó khăn như:

- phát triển nguồn nhân lực chỉ có vai trò như một giải pháp đầu vào để phát triển kinh tế, chưa thực sự là mục tiêu của quá trình phát triển.

- chưa xây dựng cơ sở lý luận và lộ trình chuyển KHH NNL sang điều kiện cơ chế thị trường; chưa có pháp lệnh về KHH NNL; thiếu cơ quan đầu mối quản lý công tác KHH NNL cấp quốc gia.

- tăng trưởng kinh tế, chính sách đầu tư, phát triển không bảo đảm chuyển dịch lao động, đặc biệt về chất lượng của lao động.

- thiếu sự giám sát, theo dõi việc thực hiện các chỉ tiêu để có những giải pháp kịp thời trên tầm vĩ mô.

- tập trung vào khu vực chính thức, chưa chú ý đến phát triển nguồn nhân lực nông thôn, nông nghiệp, phi chính thức; mất cân đối giữa cấp đào tạo và cơ cấu đào tạo, thiếu liên thông trong đào tạo.

- kế hoạch nguồn nhân lực vẫn chủ yếu xuất phát từ sức ép cung lao động; ít có sự phân tích và điều chỉnh mục tiêu.

- chưa đồng bộ giữa kế hoạch ngành, vùng và quốc gia. KHH NNL của địa phương thiếu cơ chế theo dõi, bổ sung, điều chỉnh kế hoạch.

- các điều kiện về kế hoạch hoá còn nghèo nàn.

Chương III, tác giả đề xuất *những giải pháp cơ bản nhằm tiếp tục đổi mới KHH NNL trong điều kiện chuyển sang nền kinh tế thị trường ở Việt Nam* (tr.119-165).

Trên cơ sở phương hướng được đề ra tại Đại hội IX Đảng Cộng sản Việt Nam về công tác KHH NNL và những phân tích, đánh giá ở hai chương đầu,

tác giả nêu rõ *các nội dung đổi mới KHH NNL*: 1/ lựa chọn mục tiêu KHH NNL; 2/ mở rộng phạm vi KHH NNL; 3/ đổi mới phương pháp tiếp cận KHH NNL theo hướng tăng cường sử dụng hệ thống thông tin thị trường lao động; 4/ đổi mới tiếp cận kế hoạch đào tạo, tập trung vào việc xác định nhu cầu của thị trường thông qua các thông tin về hiện trạng việc làm của sinh viên tốt nghiệp, mức độ sử dụng các kiến thức đào tạo, khả năng đáp ứng nhu cầu của người sử dụng...; 5/ tăng cường vai trò của kế hoạch ngắn hạn, rà soát điều chỉnh kế hoạch chiến lược dài hạn; 6/ đổi mới việc đánh giá các kế hoạch phát triển nguồn nhân lực; 7/ sử dụng hợp lý các dự báo nguồn nhân lực theo hướng chỉ dự báo xu hướng các chỉ số thông tin thị trường lao động đối với các lĩnh vực thiếu lao động hoặc phát triển nhanh; dự báo nhu cầu đào tạo theo trình độ; 8/ nâng cao độ tin cậy của các thông tin dự báo, hiện đại hoá công cụ, phương pháp dự báo; 9/ cải tiến quản lý nhà nước về KHH NNL theo hướng dân chủ hoá quá trình kế hoạch hoá, tăng cường vai trò KHH NNL theo vùng.

Đồng thời khẳng định *các điều kiện cần thiết nhằm thực hiện đổi mới KHH NNL*: phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động; xây dựng môi trường, cơ chế cho phép lồng ghép KHH NNL, phát triển kinh tế và các vấn đề xã hội; và hoàn thiện cơ cấu tổ chức và nâng cao trình độ của đội ngũ cán bộ KHH NNL.

Luận án được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận án cấp Nhà nước họp tại trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội vào cuối năm 2005.

MAI LINH
giới thiệu