

VỀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN ĐỂ PHÁT HUY NGUỒN NHÂN LỰC NỮ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

NGUYỄN THỊ TÌNH^(*)

1. Hiện nay, Việt Nam đang trong giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng và phát triển đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế. Trong điều kiện như vậy, phát triển nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực nữ nói riêng là vấn đề có ý nghĩa quyết định trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Vai trò và địa vị xã hội quan trọng của phụ nữ Việt Nam đã và đang ngày càng được khẳng định và nâng cao qua từng giai đoạn phát triển của đất nước, phản ánh một trình độ mới của sự tiến bộ xã hội.

Theo nghĩa rộng, nguồn nhân lực nữ bao gồm tổng hòa các tiêu chí của bộ phận dân số nữ đang có khả năng tham gia vào quá trình lao động xã hội và các thể hệ phụ nữ nối tiếp sẽ phục vụ xã hội. Nói cách khác, nguồn nhân lực nữ được hiểu không chỉ đơn thuần là lực lượng lao động nữ đang có và sẽ có, mà còn bao gồm sức mạnh thể lực, trí lực và tâm lực của các cá nhân nữ trong một cộng đồng, quốc gia được đem ra hoặc có khả năng đem ra sử dụng vào quá trình phát triển xã hội.

Theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực nữ với tư cách là lực lượng lao động của xã hội, bao gồm nhóm phụ nữ trong độ tuổi lao động có khả năng lao động. Pháp luật Việt Nam quy định độ tuổi lao động đối với nữ (nữ từ đủ 15 tuổi đến hết 55 tuổi, nam từ đủ 15 tuổi đến hết 60 tuổi) nên mặc dù dân số nữ thường xuyên cao hơn (chiếm trên 51% dân số), song lực lượng lao động nữ thường chiếm tỷ lệ nhỏ hơn (khoảng trên 40% lao động xã hội - vì tuổi nghỉ hưu của lao động nữ sớm hơn nam 5 năm nên tỷ lệ lao động nữ luôn thấp hơn nam).

Có thể nói, phát huy nguồn nhân lực nữ là một trong những yếu tố không thể thiếu cho sự thành công của quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Theo công bố của Tổng cục Thống kê, tính đến thời điểm ngày 01/7/2014, lực lượng lao động cả nước ước là 53,7 triệu người, tăng 0,2 triệu người so với cùng thời điểm năm 2013. Trong đó lao động nam chiếm 51,4%; lao động nữ chiếm 48,6% (<http://www.congdoan>

^(*) ThS., Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa.

vn.org.vn/shortnews.asp). Như vậy, Việt Nam là một trong những nước có tỷ lệ nữ tham gia lực lượng lao động cao nhất trên thế giới. Nhìn chung tỷ lệ lao động nữ trong các doanh nghiệp từ năm 2005 đến nay là cân đối so với nam giới, thậm chí đôi lúc còn cao hơn.

Trong lĩnh vực kinh tế, đặc biệt là khối doanh nghiệp, lực lượng lao động nữ có vai trò quan trọng, nhất là trong các ngành đòi hỏi sự khéo léo và linh hoạt trong lao động. Nhóm các ngành nghề như may mặc, giày da hay lắp ráp linh kiện điện tử thì gần như toàn bộ các lao động là nữ. Trong nhóm các ngành công nghiệp nặng thì tỷ lệ lao động nữ có thấp hơn. Theo số liệu thống kê của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam cho thấy, có khoảng 56,2% lao động nữ làm việc trong môi trường tiếng ồn, rung; 55% nóng, bụi; 24,6% có chất độc; 12,9% công việc nặng nhọc.

Việc phát huy nguồn nhân lực nữ là điều kiện thiết yếu để thực hiện mục tiêu phát triển bền vững, đảm bảo tiến bộ công bằng xã hội. Nguồn nhân lực nữ nói chung và lực lượng lao động nữ nói riêng hiện đang là một bộ phận quan trọng trong nguồn nhân lực - nguồn lực căn bản nhất của sự phát triển kinh tế - xã hội một cách bền vững. Hiện nay, công cuộc đổi mới kinh tế - xã hội đang cho thấy: Chỉ có thể nói tới phát triển với nghĩa sâu rộng nhất của từ này nếu phụ nữ có cơ hội phát huy hết năng lực của mình và có điều kiện phát triển một cách toàn diện và bình đẳng với nam giới (Trần Thị Vân Anh - Lê Ngọc Hùng, 2000, tr.93). Một quốc gia được coi là tiến bộ và phát triển khi quốc gia đó tận dụng được tối đa sự đóng góp của hai giới. Hơn nữa, nguồn nhân lực nữ là

một bộ phận của nửa thế giới không thể tách rời tạo nên sự phát triển cân bằng, ổn định cho xã hội. Khi nguồn nhân lực nữ được đào tạo và trang bị tốt cùng với đặc tính về giới, họ sẽ tham gia tích cực, chủ động, sáng tạo không kém nam giới trong mọi quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Sự đóng góp của họ ở một số lĩnh vực, ngành nghề đặc thù cao hơn rất nhiều so với nam giới.

Bên cạnh đó, việc phát triển nguồn nhân lực nữ còn góp phần trực tiếp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam. Trong điều kiện kinh tế - xã hội hiện nay, việc phát huy vai trò của nguồn nhân lực nữ càng cần thiết để góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của xã hội. Không chỉ là một bộ phận trong lực lượng sản xuất hàng đầu, phụ nữ còn góp phần quan trọng và không thể thay thế trong việc tái sản xuất con người - nguồn lực của sự phát triển bền vững. Sự phát triển kinh tế - xã hội hiện nay không chỉ chú ý đến khía cạnh số lượng dân số, mà điều quan trọng hơn là nâng cao chất lượng dân số như là mục tiêu của sự phát triển kinh tế - xã hội. Muốn nâng cao chất lượng dân số thì trước hết quan trọng hơn cả là cải thiện, nâng cao chất lượng chăm sóc người mẹ. Chức năng tái sản sinh ra con người là chức năng đặc biệt của nguồn nhân lực nữ. Trải qua các thời đại, chức năng này ngày càng có vai trò quan trọng hàng đầu đối với sự phát triển kinh tế - xã hội. "Chất lượng của tái sản xuất xã hội được thực hiện thông qua người phụ nữ là yếu tố chủ yếu của phát triển nguồn nhân lực và hơn nữa là nguồn đầu tư đặc biệt dài hạn" (Ủy ban Quốc gia các vấn đề xã hội của Quốc hội, 1995).

2. Tuy nhiên, cũng phải thấy rằng, dù chiếm một tỷ lệ tương đối cao trong tổng nguồn nhân lực nói chung và nguồn lực lao động nói riêng, song chất lượng nguồn lực lao động nữ hiện đang còn rất thấp. Thực trạng này đặt ra yêu cầu phải nhanh chóng thực hiện một loạt biện pháp tích cực, hiệu quả, trong đó quan trọng nhất là tăng cường công tác giáo dục - đào tạo nhằm phát huy vai trò của nguồn nhân lực nữ ở Việt Nam hiện nay; trong đó, theo chúng tôi, cần chú trọng các vấn đề sau:

Một là, cải thiện và nâng cao chất lượng hệ thống giáo dục - đào tạo. Hoàn thành phổ cập mầm non cho trẻ 5 tuổi (năm 2015), mở rộng giáo dục mầm non cho trẻ nhóm tuổi thấp hơn, đặc biệt là sau năm 2015. Triển khai Chương trình kiên cố hóa và chuẩn hóa trường lớp học, chương trình ký túc xá cho học sinh nội trú, hoàn thành cơ bản vào năm 2020; thực hiện Chiến lược phát triển giáo dục và Chiến lược phát triển dạy nghề thời kỳ 2010 - 2020.

Phát triển giáo dục phổ thông: Cần đổi mới đào tạo chương trình và phương pháp dạy học, đồng thời thực hiện phân hóa dạy học tích cực gắn với hướng nghiệp cho học sinh sau khi tốt nghiệp trung học cơ sở. Phải xây dựng đội ngũ giáo viên đáp ứng được yêu cầu về số lượng và chất lượng, có cơ cấu hợp lý.

Phát triển giáo dục đại học: Phải chuẩn hóa chương trình và giáo trình, chuẩn hóa đội ngũ giáo viên và sinh viên, chuẩn hóa cơ sở vật chất của các trường đại học, gắn đào tạo với nghiên cứu khoa học. Đồng thời, tăng cường công tác quản lý giáo dục và hợp tác quốc tế.

Phát triển hệ thống đào tạo nghề: Đào tạo nghề gắn với yêu cầu phát triển của từng địa phương, thực hiện sự liên kết giữa các địa phương. Tăng cường sự đầu tư của chính quyền cho công tác đào tạo nghề, coi đầu tư này là đầu tư phát triển đồng thời thúc đẩy quá trình xã hội hóa đào tạo nghề.

Chú trọng, đầu tư cải thiện và nâng cao chất lượng hệ thống giáo dục đào tạo khu vực miền núi, vùng sâu, vùng xa, dân tộc thiểu số nói riêng.

Khu vực miền núi, vùng sâu vùng xa, dân tộc thiểu số là nơi trình độ học vấn của phụ nữ và tỷ lệ đi học của trẻ em gái còn thấp so với các vùng khác. Học vấn thấp dẫn tới tiếp cận các thông tin liên quan đến khoa học kỹ thuật trong sản xuất gặp nhiều trở ngại; nhận thức thái độ và hành vi về các vấn đề chăm sóc sức khỏe sinh sản - kế hoạch hóa gia đình kém, tiếp cận kiểm soát các nguồn lực khó khăn... suy rộng ra là nguyên nhân của sự nghèo đói và bất công xã hội. Vì vậy, việc nâng cao trình độ học vấn cho nguồn nhân lực nữ ở khu vực này là khâu then chốt để nâng cao vị thế phụ nữ và thực hiện công bằng xã hội.

Nâng cao kiến thức kinh tế, kỹ thuật, quản lý và pháp luật cho phụ nữ miền núi. Có chính sách thoả đáng cho nguồn nhân lực nữ miền núi, vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số khi tham gia học tập tại các trường lớp, nâng cao chất lượng nhân lực nữ trên các địa bàn này, tiến tới xoá bỏ dần khoảng cách và sự chênh lệch kiến thức, trình độ giữa phụ nữ các vùng và giữa phụ nữ với nam giới.

Tăng cường vốn đầu tư cho các trường học, xây dựng các trường phổ

thông dân tộc nội trú, có kế hoạch đào tạo cán bộ nữ, mở rộng các loại hình đào tạo nhằm tăng cường đội ngũ cán bộ kỹ thuật, cán bộ quản lý nhà nước, quản lý kinh tế, phục vụ cho sự nghiệp phát triển kinh tế xã hội ở vùng dân tộc ít người và miền núi. Bên cạnh đó, cần đa dạng loại hình tuyển sinh và đào tạo nhân lực nữ nhằm phục vụ tốt yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của vùng.

Hai là, đẩy mạnh đào tạo nghề phù hợp với nguồn nhân lực nữ.

Yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đang đòi hỏi phải nhanh chóng khắc phục những bất hợp lý trong cơ cấu trình độ của lao động nữ. Tỷ lệ lao động nữ chưa qua đào tạo và hiện tượng “thừa thầy thiếu thợ” cần được khắc phục, trước tiên từ việc điều chỉnh cơ cấu đào tạo theo hướng mở rộng quy mô dạy nghề.

Để phát triển hệ thống dạy nghề cả về quy mô và chất lượng đào tạo cần điều chỉnh sự phân bổ cơ cấu ngân sách theo hướng ưu tiên so với đào tạo đại học, cao đẳng, xã hội hóa hoạt động dạy nghề nhằm huy động nguồn lực trong và ngoài nước đầu tư cho lĩnh vực này. Tăng cường công tác hướng nghiệp cho nữ thanh niên ngay từ bậc phổ thông, nhằm góp phần giảm tải và tiết kiệm chi phí dự thi đại học, vừa đáp ứng nhu cầu cấp bách về công nhân kỹ thuật của các doanh nghiệp (hiện nay công nhân kỹ thuật chủ yếu là lao động nam, nữ giới chiếm một phần rất nhỏ). Đồng thời, cần có chính sách ưu đãi đối với các giáo viên nữ dạy nghề, khuyến khích học sinh nữ tham gia học nghề, tạo điều kiện để các học sinh có năng lực, có điều kiện học lên cao và thăng tiến trong

công việc, tôn vinh những người có tay nghề giỏi. Nhà nước cần ban hành các quy định cụ thể đối với người sử dụng lao động và khuyến khích lao động nữ vươn lên, tự nguyện đề xuất nhu cầu tham gia đào tạo lại và đào tạo nghề dự phòng. Tránh tình trạng một số doanh nghiệp khi thông báo tuyển dụng “chỉ nhận lao động nam” hoặc “ưu tiên nam”, hoặc không nhận lao động một số tỉnh, là trái với quy định của pháp luật và không phù hợp với đạo lý cũng như chưa tuân thủ Luật Bình đẳng giới (Bùi Sĩ Lợi, 2013).

Ba là, tăng cường đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ nữ khoa học - công nghệ, đội ngũ cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý giỏi làm nòng cốt cho việc phát triển kinh tế - xã hội.

Ở nước ta hiện nay, đội ngũ cán bộ nữ khoa học, cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý vừa thiếu về số lượng, vừa chưa đảm bảo về chất lượng là vấn đề bất cập với yêu cầu của xã hội, phụ nữ phải tham gia với số lượng và chất lượng ngày càng cao vào nghiên cứu khoa học, ứng dụng công nghệ, quản lý, lãnh đạo. Việc đào tạo cán bộ nữ khoa học và quản lý cần quan tâm những vấn đề cơ bản sau:

Thứ nhất, xây dựng chiến lược đào tạo cán bộ nữ theo từng lĩnh vực, từ đó cụ thể hóa kế hoạch xây dựng, chỉ tiêu đào tạo cán bộ nữ gắn với quy hoạch cán bộ nữ, bổ sung, hoàn thiện chính sách ưu đãi, hỗ trợ phụ nữ tham gia đào tạo.

Thứ hai, cùng với đào tạo trong nước, cần lựa chọn phụ nữ có triển vọng đưa đi đào tạo ở nước ngoài với số lượng cơ cấu, ngành nghề phù hợp, đặc biệt là những ngành, lĩnh vực mũi nhọn trong phát triển kinh tế - xã hội.

Thứ ba, tiến hành lựa chọn và đào tạo thông qua hoạt động thực tiễn nghiên cứu và ứng dụng khoa học công nghệ trong sản xuất, trong quản lý. Trong quá trình rèn luyện, thử thách, để xây dựng đội ngũ cán bộ nữ cần phải lấy thực tài làm trọng, nhưng còn phải chú ý đúng mức đến những đặc điểm về giới của phụ nữ, không thể áp dụng một tiêu chuẩn chung duy nhất để đánh giá năng lực của cán bộ nam và nữ.

Thứ tư, quan tâm đào tạo cán bộ nữ lãnh đạo quản lý kinh tế, đảm bảo sự công bằng hợp lý giữa khu vực kinh tế nhà nước và khu vực kinh tế tư nhân. Hiện nay, kỹ năng lãnh đạo và quản lý của nữ chủ các doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ thuộc thành phần kinh tế ngoài nhà nước còn rất nhiều hạn chế. Khu vực kinh tế ngoài nhà nước tiếp tục được khuyến khích phát triển, có nghĩa là các nữ chủ doanh nghiệp tư nhân càng cần được đào tạo nâng cao năng lực và trình độ quản lý kinh tế.

Bốn là, coi trọng công tác giáo dục nâng cao phẩm chất đạo đức - tinh thần của nguồn nhân lực nữ.

Mục tiêu xây dựng nguồn nhân lực nữ ở nước ta hiện nay là: vững vàng về lập trường cách mạng, kiên định về tư tưởng chính trị, có phong cách sống sáng tạo, chủ động, có lối sống văn minh, có nhân cách thủy chung, có nghĩa có tình, giàu lòng yêu nước, giàu lòng nhân đạo... Giáo dục nguồn nhân lực nữ có tinh thần lao động nhiệt huyết, phải biết tiếp nhận, hình thành những giá trị mới phù hợp và đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội; đồng thời, phát huy tốt những giá trị truyền thống, trong đó có giá trị đạo đức, tinh thần của phụ nữ Việt Nam.

Những giá trị đạo đức truyền thống tiêu biểu của phụ nữ Việt Nam cần kế thừa và phát huy là cần cù, đảm đang, thông minh, sáng tạo trong lao động, trung thực, vị tha, giản dị, khéo léo, sống có trách nhiệm với gia đình và xã hội, có ý thức tự tôn dân tộc, ý thức đoàn kết cộng đồng... Mặt khác, nguồn lao động nữ cần nhạy bén với những yêu cầu mới của xã hội, tự trang bị những kiến thức và hiểu biết mới khi tham gia thị trường lao động.

Những yêu cầu mới của sự nghiệp đổi mới đang đòi hỏi bên cạnh việc kế thừa và phát huy những giá trị truyền thống, cần giáo dục những phẩm chất mới, như năng động, sáng tạo, bản lĩnh để ứng phó những tình huống mới liên tục xuất hiện trong xu thế cạnh tranh, giao lưu, hợp tác; đức tính tự tin, tinh thần chủ động, dám nghĩ, dám làm, nếp sống văn minh, tác phong lao động linh hoạt, nhanh nhẹn... đem lại lợi ích cho bản thân và cộng đồng.

Loại bỏ những tâm lý, thói quen lạc hậu do ảnh hưởng của nền sản xuất nhỏ như chủ quan, bảo thủ, lề lối làm việc tùy tiện, thiếu tinh thần hợp tác tập thể, thụ động, đầu óc tư lợi, gạt bỏ tàn dư của tư tưởng phong kiến “trọng nam khinh nữ”, tâm lý mặc cảm, tự ti ở nữ giới... Đồng thời, phải kiên quyết đấu tranh với những biểu hiện lệch lạc trong định hướng giá trị đạo đức, nhân cách của một bộ phận lao động nữ trước những tác động của mặt trái kinh tế thị trường như lối sống hưởng thụ, ích kỷ, chạy theo lợi ích vật chất mà chà đạp lên những giá trị tinh thần, làm tha hoá, băng hoại giá trị đạo đức của phụ nữ.

Tóm lại, trong thế giới hiện đại, nguồn nhân lực nữ, đặc biệt là nguồn

nhân lực nữ chất lượng cao đóng vai trò rất quan trọng. Việt Nam hiện đang đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, chủ động và tích cực hội nhập vào nền kinh tế khu vực và quốc tế. Điều đó đòi hỏi chúng ta phải có nguồn nhân lực có chất lượng tốt. Với tính cách một bộ phận của nguồn nhân lực, của lực lượng lao động xã hội, phụ nữ Việt Nam phải nỗ lực vươn lên. Đảng và Nhà nước cần tăng cường công tác giáo dục - đào tạo và nâng cao trình độ học vấn nhằm phát huy vai trò của nguồn nhân lực nữ ở nước ta hiện nay □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ủy ban Quốc gia các vấn đề xã hội của Quốc hội (1995), *Vai trò giới và nguồn nhân lực trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội*, Kỷ yếu hội thảo, Hà Nội.
2. Trần Thị Vân Anh - Lê Ngọc Hùng (2000), *Phụ nữ, giới và phát triển*, Nxb. Phụ nữ, Hà Nội.
3. Nguyễn Phương Hoa (2004), “Khó khăn, thuận lợi trong công việc và cuộc sống của người phụ nữ ngày nay”, Tạp chí *Công tác tư tưởng: Lý luận - Thực tiễn*, (10), tr.27- 30.
4. Lê Thị Ái Lâm (2003), *Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo kinh nghiệm Đông Á*, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.
5. Lê Ngọc Lan, Nguyễn Linh Khiếu, Đỗ Thị Bình (2002), *Số liệu điều tra cơ bản về gia đình Việt Nam và người phụ nữ trong gia đình thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa (Khu vực miền Bắc)*, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.
6. Bùi Sỹ Lợi (2013), *Trả lời diễn đàn Đại biểu nhân dân*, tháng 5.
7. Nguyễn Hữu Minh - Trần Thị Vân Anh (2009), *Nghiên cứu gia đình và giới thời kỳ đổi mới*, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.
8. Trần Văn Tùng (2005), *Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực tài năng*, Nxb. Thế giới, Hà Nội.
9. <http://www.congdoanvn.org.vn/shortnews.asp>