

TIỂU LUẬN

MÔN: QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC XÃ HỘI

ĐỀ TÀI:

THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC XÃ HỘI Ở VIỆT NAM

MỞ ĐẦU

Con người luôn là yếu tố hàng đầu của sự phát triển kinh tế, đặc biệt trong điều kiện cách mạng khoa học và công nghệ hiện đại. Muốn nâng cao năng suất lao động, tăng trưởng và phát triển kinh tế mà chỉ có các phương tiện công nghệ thì chưa đủ, mà còn cần phát triển một cách tương xứng năng lực của con người sử dụng những phương tiện đó. Vậy con người là yếu tố cơ bản của tăng trưởng và phát triển kinh tế bền vững. Để có nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa, tăng trưởng và phát triển kinh tế phải coi việc đầu tư cho giáo dục, đào tạo là một trong những hướng chính của đầu tư phát triển. Phải đào tạo ra một cơ cấu nhân lực đồng bộ bao gồm các lĩnh vực khoa học tự nhiên, khoa học xã hội, khoa học kỹ thuật, cán bộ quản lý nghiệp vụ kinh tế, cán bộ trong các ngành kinh doanh, công nhân kỹ thuật.

Việt Nam được thế giới đánh giá là có lợi thế về dân số đông, đang trong thời kỳ “dân số vàng” nên lực lượng trong độ tuổi lao động khá dồi dào. Đây là nguồn lực vô cùng quan trọng để đất nước ta thực hiện thành công Chiến lược phát triển kinh tế xã hội giai đoạn 2011-2020 đã được Đại hội Đảng XI thông qua ngày 16/2/2011. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam vẫn còn thấp và cần phải được cải thiện càng sớm càng tốt.

Xu thế toàn cầu hóa tạo ra rất nhiều cơ hội nhưng kèm theo đó là những thách thức, nguy cơ rất lớn. Phát triển nguồn nhân lực xã hội - một yếu tố quan trọng, có ý nghĩa quyết định đến sự thành bại và vị thế của Việt Nam trong thời kỳ hội nhập.

Trong xã hội hiện đại, nguồn nhân lực là nguồn lực quan trọng nhất đối với sự phát triển của bất kỳ quốc gia, dân tộc nào, bởi phải có những con người đủ khả năng, trình độ mới khai thác tốt các nguồn lực khác.

Xuất phát từ những vấn đề đã nêu ở trên, trong phạm vi bài tiểu luận này, em xin thực hiện đề tài: ***“Thực trạng nguồn nhân lực xã hội ở Việt Nam”***.

Nội dung chính của Bài tiểu luận gồm có các phần chính sau đây:

- I. Những vấn đề cơ bản về nguồn nhân lực ở Việt Nam.
- II. Thực trạng của nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay.
- III. Giải pháp cho nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay.

NỘI DUNG

I. NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ NGUỒN NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM

1. Một số khái niệm

Nguồn lực là tổng hợp các yếu tố vật chất và phi vật chất tạo nên kinh tế của đất nước và thúc đẩy nó phát triển.

Hiện nay có nhiều quan niệm khác nhau về nguồn nhân lực:

- Theo Liên Hợp Quốc thì nguồn nhân lực là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và đất nước.

- Ngân hàng thế giới cho rằng: nguồn nhân lực là toàn bộ vốn con người bao gồm thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp của mỗi cá nhân.

- Theo Tổ chức lao động quốc tế: nguồn nhân lực của một quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi lao động có khả năng tham gia lao động và được hiểu theo hai nghĩa. Thứ nhất, theo nghĩa rộng: nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho sản xuất hàng hóa, cung cấp nguồn lực con người cho sự phát triển. Thứ hai, theo nghĩa hẹp: nguồn nhân lực là khả năng lao động của xã hội, là nguồn lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội.

- Kinh tế phát triển cho rằng nguồn nhân lực là một bộ phận của đời sống trong đó độ tuổi quy định có khả năng tham gia lao động được biểu hiện trên hai mặt: về số lượng đó là tổng số những người trong độ tuổi lao động, việc làm theo quy định của nhà nước và thời gian lao động có thể huy động được từ họ. Về mặt chất lượng đó là sức khỏe và trình độ chuyên môn, kiến thức và trình độ lành nghề của người lao động.

Như vậy, Nguồn nhân lực xã hội là việc hoạch định và thực thi các cơ chế, chính sách, giải pháp nhằm sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

2. Đặc điểm nguồn nhân lực Việt Nam

Mật độ dân số nước ta năm 2011 lên tới 260 người/km², Việt Nam hiện đang đứng thứ 5 trên thế giới về mật độ dân số. Như vậy, mật độ dân số Việt Nam cao gấp 6-7 lần mật độ chuẩn và gấp đôi so với Trung Quốc, gấp trên 10 lần so với các nước phát triển. (Đó là thống kê được Vụ Các vấn đề xã hội - Ban Tuyên giáo Trung ương đưa ra tại Hội nghị tập huấn một số vấn đề cơ bản về Dân số-Sức khỏe sinh sản và giới, vừa diễn ra tại TP HCM).

Mật độ dân số ở Việt Nam, theo Tổng cục Thống kê, có sự phân bố rất chênh lệch và mức gia tăng không đồng đều. Cụ thể khu vực đồng bằng sông Hồng ở miền Bắc đông nhất trên cả nước (25 triệu người) trong khi vùng Tây nguyên chỉ hơn 5 triệu người.

Hiện nay xu thế giảm sinh ở Việt Nam tiếp tục được duy trì với tỷ suất sinh toàn quốc là 2,03 con/cặp vợ chồng trong độ tuổi sinh đẻ. Tỷ suất sinh thấp nhất chủ yếu thuộc về các tỉnh miền Nam; trong đó TP HCM có tỷ lệ thấp nhất là 1,45 con; tỷ suất cao nhất thuộc về các tỉnh miền núi phía Bắc và Tây Nguyên. Việt Nam phấn đấu đạt mục tiêu giảm sinh ở mức 0,25 - 0,3% hàng năm.

Tuy tỷ lệ tăng dân số đã được kiềm chế nhưng trong thập niên đầu tiên của thế kỷ XXI, bình quân mỗi năm, Việt Nam vẫn có thêm 1 triệu người. Với quy mô dân số như hiện nay, Việt Nam vẫn là nước đông dân đứng thứ 14 trên thế giới. Dự báo đến năm 2024 nước ta sẽ là 100,5 triệu người. Đến giữa thế kỷ, Việt Nam sẽ trở thành một trong 16 nước có hơn 100 triệu.

Một vấn đề lớn ở Việt Nam là chênh lệch giới tính khi sinh rất cao. Tỷ số chênh lệch giới tính khi sinh đã tăng lên 112 trẻ trai/100 trẻ gái. Nhiều chuyên gia

trong và ngoài nước nhận định rằng sự mất cân bằng tỷ số giới tính khi sinh sẽ tác động lên cơ cấu giới tính dân số trong tương lai và chắc chắn dẫn tới hiện tượng thừa nam giới.

Nguồn lao động hiện đang dồi dào và được gọi là ‘dân số vàng’ nhưng vấn đề này cũng tạo ra thách thức lớn về việc làm, an sinh xã hội cũng như tỉ lệ lao động qua đào tạo còn thấp. Tổng số người thất nghiệp, thiếu việc làm thường xuyên và thu nhập thấp ở Việt Nam khoảng gần 10%.

Mặc dù đạt một số thành tựu về giảm tỷ lệ sinh nhưng chất lượng dân số của Việt Nam chưa cao, chỉ số HDI năm 2011 của Việt Nam là 0,728, xếp hạng 128/178 nước.

Tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi năm 2011 là 2,27%. Trong đó khu vực thành thị là 3,6%, khu vực nông thôn là 1,71% (năm 2010 các tỷ lệ tương ứng là: 2,88%, 4,29%, 2,30%).

Tỷ lệ thiếu việc làm của lao động trong độ tuổi năm 2011 là 3,34%, trong đó khu vực thành thị là 1,82%, khu vực nông thôn là 3,96% (Năm 2010 các tỷ lệ tương ứng là: 3,57%; 1,82%; 4,26

Nguồn nhân lực khá dồi dào, nhưng chưa được sự quan tâm đúng mức; chưa được quy hoạch, khai thác; chưa được nâng cấp; chưa được đào tạo đến nơi đến chốn.

Chất lượng nguồn nhân lực chưa cao, dẫn đến tình trạng mâu thuẫn giữa lượng và chất.

Sự kết hợp, bổ sung, đan xen giữa nguồn nhân lực từ nông dân, công nhân, trí thức,... chưa tốt, còn chia cắt, thiếu sự cộng lực để cùng phối hợp thực hiện sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

II. THỰC TRẠNG CỦA NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM HIỆN NAY

1. Về số lượng

Nguồn nhân lực ở nước ta hiện nay đã tăng một cách đáng kể. Trước hết do sự gia tăng dân số kể từ khi chúng ta thống nhất đất nước và từ khi đảng ta tiến hành công cuộc đổi mới.

Số người trong độ tuổi lao động cũng có sự gia tăng, tốc độ tăng dân số và lực lượng lao động của nước ta vào loại khá cao, tốc độ tăng dân số diễn ra một cách liên tục.

Số lượng nguồn nhân lực của mỗi quốc gia được quyết định bởi quy mô dân số. Quy mô dân số đông và trẻ sẽ có nguồn nhân lực xã hội dồi dào và ngược lại nếu quy mô dân số nhỏ và già thì nguồn nhân lực xã hội sẽ ít. Hiện nay, ở nước ta có quy mô dân số khá lớn nên số người trong độ tuổi lao động cao và tăng nhanh.

Theo kết quả điều tra dân số đến tháng 12/2010, Việt Nam có gần 87 triệu người. Điều này phản ánh nguồn nhân lực của Việt Nam đang phát triển dồi dào. Nguồn nhân lực Việt Nam được cấu thành chủ yếu là nông dân, công nhân, trí thức, doanh nhân, dịch vụ và nhân lực của các ngành, nghề.

Trong đó, nguồn nhân lực nông dân có gần 62 triệu người, chiếm hơn 70% dân số; nguồn nhân lực công nhân là 9,5 triệu người (gần 10% dân số); nguồn nhân lực trí thức, tốt nghiệp từ đại học, cao đẳng trở lên là hơn 2,5 triệu người, chiếm khoảng 2,15% dân số; nguồn nhân lực từ các doanh nghiệp khoảng 2 triệu người, trong đó, khối doanh nghiệp trung ương gần 1 triệu người... Sự xuất hiện của giới doanh nghiệp trẻ được xem như một nhân tố mới trong nguồn nhân lực, nếu biết khai thác, bồi dưỡng, sử dụng tốt sẽ giải quyết được nhiều vấn đề quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội.

Hiện nay ở Việt Nam đang hình thành 2 loại hình nhân lực: nhân lực phổ thông và nhân lực chất lượng cao. Nhân lực phổ thông hiện tại vẫn chiếm số đông, trong khi đó, tỷ lệ nhân lực chất lượng cao lại chiếm tỷ lệ rất thấp. Cái thiếu của Việt Nam hiện nay không phải là nhân lực phổ thông, mà là nhân lực chất lượng cao.

Theo số liệu thống kê năm 2010, trong số 20,1 triệu lao động đã qua đào tạo trên tổng số 48,8 triệu lao động đang làm việc, thì chỉ có 8,4 triệu người có bằng cấp, chúng chỉ do các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước. Số người từ 15 tuổi trở lên được đào tạo nghề và chuyên môn kỹ thuật rất thấp, chiếm khoảng 40%.

Cơ cấu đào tạo hiện còn bất hợp lý được thể hiện qua các tỷ lệ: Đại học và trên Đại học là 1, trung học chuyên nghiệp là 1,3 và công nhân kỹ thuật là 0,92; trong khi trên thế giới, tỷ lệ này là 1-4-10. Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới (WB), Việt Nam đang rất thiếu lao động có trình độ tay nghề, công nhân kỹ thuật bậc cao và chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam cũng thấp hơn so với nhiều nước khác. Nếu lấy thang điểm là 10 thì chất lượng nhân lực của Việt Nam chỉ đạt 3,79 điểm (xếp thứ 11/12 nước Châu Á tham gia xếp hạng của WB) trong khi Hàn Quốc là 6,91; Ấn Độ là 5,76; Malaysia là 5,59; Thái Lan là 4,94...

Cơ cấu phân bổ lao động theo ngành nghề cũng mất cân đối. Các ngành kỹ thuật - công nghệ, nông - lâm - ngư nghiệp ít và chiếm tỉ trọng thấp, trong khi đó các ngành xã hội luật, kinh tế, ngoại ngữ... lại quá cao. Nhiều ngành nghề, lĩnh vực có tình trạng vừa thừa vừa thiếu nhân lực. Những lĩnh vực hiện đang thiếu lao động như: Kinh doanh tài chính, ngân hàng, kiểm toán, công nghệ thông tin, điện tử, viễn thông, cơ khí chế tạo...

Với quy mô lực lượng lao động như vậy, Việt Nam đã bước vào thời kỳ đỉnh cao về số lượng dân số, đó là thời kỳ “cơ cấu dân số vàng”. Đây là “cơ hội vàng” cho Việt Nam phát triển, tận dụng nguồn nhân lực vô cùng quý giá để phát triển

kinh tế, thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, theo kịp sự phát triển với các nước trong khu vực và trên thế giới.

Tuy nhiên, thời kỳ “cơ cấu dân số vàng” chỉ diễn ra trong một chu kỳ nhất định, nó thường kéo dài trong khoảng thời gian từ 15 đến 40 năm tùy thuộc vào chính sách dân số của từng quốc gia và sự tận dụng “cơ hội vàng” này để bứt phá phát triển.

Trong những năm 1999-2000 với nhiều chính sách quyết liệt của Đảng và Nhà nước đã kiềm chế được tốc độ tăng dân số, tỷ lệ sinh ổn định, song với đà tăng dân số trước đó cùng với nhiều quy định “nới lỏng” của những năm 2003-2004 đã làm cho tốc độ gia tăng dân số bùng phát trở lại. Hiện nay, tốc độ tăng dân số đã ổn định, tuy vậy quy mô dân số của nước ta vẫn còn rất cao, nguồn nhân lực xã hội vẫn rất dồi dào.

Với nguồn nhân lực dồi dào việc thu hút đầu tư nước ngoài vào nước ta sẽ thuận lợi hơn rất nhiều, nhiều dự án đầu tư cần nguồn nhân lực lớn đã được triển khai ở nước ta như: may mặc, da giày, chế biến thủy hải sản, cơ khí, điện tử, điện lạnh... giải quyết công ăn việc làm cho một lực lượng lớn lao động xã hội. Bên cạnh đó chúng ta cũng thực hiện việc xuất khẩu lao động sang các thị trường truyền thống như Ma-lai-xi-a, Đài Loan, Hàn Quốc, Nhật Bản, các nước Trung Đông và Bắc Phi; đồng thời cũng mở rộng thị trường ra các nước có nhiều tiềm năng như các nước châu Âu, châu Úc, Bắc Mỹ... hằng năm thu về hàng triệu đô la từ xuất khẩu lao động. Việc xuất khẩu lao động còn là cơ hội tốt để xây dựng thương hiệu nguồn nhân lực của Việt Nam, tăng khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động. Đây là thời cơ tốt nhất cho nguồn nhân lực phát triển.

Đặc điểm nổi bật của lực lượng lao động Việt Nam hiện nay đa số là lao động trẻ. Lao động trẻ sẽ có sức bật nhanh, thuận lợi cho việc đào tạo phát triển,

nâng cao trình độ, tiếp thu nhanh các tiến bộ khoa học kỹ thuật tiên tiến của thế giới.

Bên cạnh những thời cơ về số lượng nguồn nhân lực xã hội dồi dào, tăng nhanh cũng đặt ra nhiều thách thức đòi hỏi phải được giải quyết. Thời kỳ “cơ cấu dân số vàng” chỉ diễn ra trong một khoảng thời gian không dài, sau thời kỳ này sẽ là thời kỳ “già hóa dân số”, đòi hỏi Nhà nước phải có chính sách sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực, nếu không thời cơ sẽ nhanh chóng qua đi. Nguồn nhân lực trẻ, dồi dào, tăng nhanh cũng tạo áp lực rất lớn về vấn đề việc làm, Nhà nước cần tạo ra một khối lượng việc làm lớn để đáp ứng nhu cầu của nguồn nhân lực, nếu không nguồn nhân lực sẽ bị lãng phí, đồng thời sẽ xuất hiện nhiều tệ nạn xã hội mà nguyên nhân là do thất nghiệp gây ra.

Trong các tiêu chí cạnh tranh về nguồn nhân lực với các quốc gia trong khu vực và trên thế giới thì tiêu chí nguồn nhân lực dồi dào và giá rẻ là ưu điểm nổi bật của Việt Nam. Tuy nhiên, trong những năm gần đây tiêu chí này không còn là một lợi thế tuyệt đối của chúng ta nữa. Chúng ta phải cạnh tranh với nguồn nhân lực các nước trong khu vực như Trung Quốc, bên cạnh đó là xu hướng đề cao chất lượng nguồn nhân lực, đã làm giảm sức cạnh tranh về nhân lực của nước ta trong những năm gần đây.

Như vậy, xét về yếu tố số lượng nhân lực thì bên cạnh những thời cơ lớn, nguồn nhân lực Việt Nam cũng đối mặt với không ít khó khăn, thách thức. Để cạnh tranh trên thị trường nhân lực thì không chỉ có yếu tố số lượng đông, giá lao động rẻ mà yếu tố vô cùng quan trọng là chất lượng nguồn nhân lực.

2. Về chất lượng nguồn nhân lực

Thông thường khi đánh giá chất lượng nguồn nhân lực chúng ta chỉ xem xét thông qua hệ thống giáo dục quốc dân, thông qua số người được đào tạo, qua bằng cấp mà người lao động có được, tuy nhiên, nếu chỉ xem xét như vậy thì chưa đủ.

Khi đánh giá về chất lượng nguồn nhân lực của một quốc gia phải được nhìn nhận ở nhiều khía cạnh khác nhau như thể lực, trí lực của lực lượng lao động.

2.1. Về thể lực

Yếu tố quan trọng nhất của thể lực là sức khỏe, một người có thể lực nghĩa là có sức khỏe tốt. Song sức khỏe không chỉ đơn thuần là chuyện có bệnh hay không có bệnh mà bao gồm cả yếu tố tinh thần và xã hội. Theo Tổ chức Y tế thế giới (WHO) thì “sức khỏe là một trạng thái hoàn toàn thoải mái về thể chất, tâm thần và xã hội, chứ không chỉ là không có bệnh hay thương tật”. Như vậy sức khỏe là sự phát triển hài hòa cả về thể chất, tinh thần và xã hội của con người. Về thể chất đó là sự cường tráng cơ bắp và khả năng vận động chân, tay; về tinh thần đó là sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, khả năng vận động của trí tuệ, khả năng tư duy; về xã hội đó là sự thoải mái, vui vẻ, giao tiếp thân thiện, không có những áp lực từ môi trường.

Khi có sức khỏe tốt, năng suất lao động sẽ cao hơn nhờ sự bền bỉ dẻo dai và khả năng tập trung trong công việc. Do đó, việc nâng cao sức khỏe cho toàn dân nói chung, lực lượng lao động nói riêng luôn được Đảng quan tâm và được xác định là mục đích và là điều kiện cho sự phát triển.

Để đánh giá thể lực của mỗi quốc gia có nhiều tiêu chí khác nhau nhưng có hai tiêu chí cơ bản là: Chiều cao trung bình của thanh niên từ 18 đến 35 tuổi (đơn vị cm); Cân nặng trung bình của thanh niên từ 18 đến 35 tuổi (đơn vị kg).

Từ thời kỳ đổi mới đến nay, thể lực của nguồn nhân lực Việt Nam được cải thiện đáng kể. Sau hơn 25 năm đổi mới chiều cao trung bình của nam thanh niên 18-19 tuổi tăng 4,5 cm và nữ thanh niên tăng 4 cm. Chiều cao của người Việt Nam sẽ tiếp tục được cải thiện trong thế kỷ 21 nhờ việc tăng cường chế độ dinh dưỡng và cải thiện mức sống. Cùng với các biện pháp để phát triển thể chất, chúng ta cũng quan tâm đến việc phát triển và làm phong phú thêm đời sống tinh thần cho người

lao động như xây dựng các khu vui chơi giải trí, đẩy mạnh phong trào toàn dân tập thể dục, thể thao, hướng đến một lối sống lành mạnh, trong sáng, cải thiện một bước đáng kể đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân.

Mặc dù có nhiều chuyển biến tích cực, nhưng đối chiếu với tiêu chuẩn quốc tế thì thể lực của nguồn nhân lực Việt Nam còn có rất nhiều hạn chế. Nếu xem xét hai yếu tố này thì nguồn nhân lực Việt Nam thuộc hạng “thấp bé, nhẹ cân”, sức bền bỉ thấp.

Để cải thiện chiều cao, cân nặng, sức bền của nguồn nhân lực là một thách thức lớn, bởi muốn làm được điều đó phải thực hiện đồng bộ nhiều biện pháp như cải thiện giống nòi, nâng cao chất lượng cuộc sống, cải thiện môi trường...

2.2. Về trí lực

Yếu tố trí lực được đánh giá thông qua trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn kỹ thuật, kỹ năng lao động và khả năng vận dụng tri thức vào các công việc, tình huống cụ thể.

Trình độ văn hóa là khả năng về tri thức và kỹ năng có thể tiếp nhận những kiến thức cơ bản, thực hiện được những công việc đơn giản. Trình độ văn hóa được trang bị thông qua hệ thống giáo dục quốc dân với các hình thức giáo dục chính quy, không chính quy, phi chính thức. Trình độ văn hóa của một quốc gia thường được xem xét qua hệ thống các chỉ tiêu như tỷ lệ dân số biết chữ, số năm đi học trung bình của dân số tính từ 25 tuổi trở lên.

Theo kết quả cuộc Tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2009 thì tỷ lệ biết chữ của dân số từ 15 tuổi trở lên đã tăng từ 90,3%, năm 1999 lên 94,0%, năm 2009. Trong số 19,2 triệu người đang đi học có 87,6% đang theo học các bậc học phổ thông, 2,7% đang theo học nghề, 3,2% đang theo học cao đẳng và 6,6% đang theo học đại học trở lên. Đây là một điều kiện quan trọng và là chỉ báo về nâng cao chất

lượng nguồn nhân lực. Tuy nhiên, để đánh giá thực chất chất lượng nguồn nhân lực của một quốc gia còn cần phải xem xét đến trình độ chuyên môn kỹ thuật.

Trình độ chuyên môn kỹ thuật là những kiến thức kỹ năng cần thiết để đảm đương các chức vụ trong quản lý kinh doanh và các hoạt động nghề nghiệp. Trình độ chuyên môn được xác định từ công nhân kỹ thuật bậc 3 trở lên cho đến trình độ trên đại học.

Trong những năm qua, chất lượng đội ngũ nhân lực Việt Nam không ngừng tăng: năm 1998 tỷ lệ những người qua đào tạo trong độ tuổi lao động là 13,3%, năm 1999 là 13,8 %, năm 2005 là 24,8%, năm 2010 tăng lên 40%, mục tiêu phấn đấu đến năm 2020 sẽ là 70%. Yếu tố quyết định đến tỷ lệ nhân lực qua đào tạo là hệ thống giáo dục đại học, dạy nghề. Năm 1987, cả nước có 101 trường đại học, cao đẳng đến tháng 9-2009 con số này đã là 376 trường (tăng gấp 3,7 lần), có 159 cơ sở đào tạo trên đại học.

Sự phát triển mạnh mẽ của hệ thống các cơ sở giáo dục đào tạo vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của nguồn nhân lực, bởi hiện nay số người trong độ tuổi lao động qua đào tạo còn thấp; tỷ lệ lao động có bằng cấp công nhân từ kỹ thuật trở lên chỉ đạt 7,83%; chất lượng đào tạo chưa cao, đào tạo không đạt chuẩn, không theo nhu cầu của xã hội. Một tỷ lệ rất lớn (khoảng 60%) sinh viên ra trường không làm được việc ngay, nhất là làm việc cho các công ty liên doanh với nước ngoài, các doanh nghiệp phải đào tạo bổ túc và đào tạo lại; mất cân đối giữa các cấp bậc đào tạo (sơ cấp 1/ trung cấp 1,8/ cao đẳng, đại học 2,3) diễn ra ở nhiều ngành nhiều lĩnh vực, từ đó dẫn đến tình trạng “thừa thầy thiếu thợ”. Vì vậy, muốn nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cần nâng cao chất lượng đào tạo, mở rộng quy mô đào tạo...

2.3. Về phẩm chất tâm lý - xã hội của nguồn nhân lực:

Quá trình thực hiện công việc không chỉ cần sức khỏe, trí tuệ, sự khéo léo mà còn cần tính kỷ luật, sự tự giác, tinh thần hợp tác, tác phong chuyên nghiệp...

Nguồn nhân lực Việt Nam được thừa hưởng từ cha ông tinh thần làm việc hăng say, sự chịu thương, chịu khó, cần cù chăm chỉ, yêu lao động, mềm dẻo, linh hoạt trong ứng xử...

Tuy nhiên, có những đặc điểm tâm lý nếu ở điều kiện hoàn cảnh này thì phù hợp nhưng điều kiện khác thì không phù hợp. Nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay mang nhiều đặc điểm đó.

Do ảnh hưởng của tâm lý tiểu nông của một xã hội nông nghiệp cộng với hoàn cảnh lịch sử trong một giai đoạn dài của chế độ tập trung bao cấp đã tạo cho lực lượng lao động Việt Nam những phẩm chất tâm lý - xã hội với nhiều hạn chế như sự tùy tiện, tâm lý ỷ lại, không hợp tác chặt chẽ với nhau trong công việc, thiếu sự đồng nhất và cộng cảm... Những hạn chế đó đã gây ra rất nhiều trở ngại trong quá trình hội nhập.

III. GIẢI PHÁP CHO NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM HIỆN NAY

Trong thời đại ngày nay con người được coi là một tài nguyên, một nguồn lực. Bởi vậy việc phát triển con người, phát triển nguồn nhân lực trở thành vấn đề trung tâm trong hệ thống phát triển các nguồn lực. Đầu tư vào con người là cơ sở chắc chắn nhất cho sự bền vững.

Tại Đại hội Đại Biểu toàn quốc lần thứ VIII của Đảng đã khẳng định: “Công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước phải lấy việc phát huy nguồn lực con người làm yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững”.

Phát triển con người, phát triển nguồn nhân lực tựu trung là gia tăng giá trị cho con người cả về giá trị vật chất và tinh thần, cả trí tuệ lẫn tâm hồn cũng như kỹ năng nghề nghiệp làm cho con người trở thành trở thành người lao động có những năng lực và phẩm chất mới, cao hơn đáp ứng được yêu cầu to lớn và ngày càng tăng của sự phát triển kinh tế- xã hội, của sự nghiệp công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước.

Để có được nguồn nhân lực có chất lượng đủ sức đáp ứng những đòi hỏi ngày càng tăng trong giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa- hiện đại hóa chúng ta phải xác định rõ những định hướng mang tầm chiến lược trong phát triển nguồn nhân lực:

- Gắn việc phát triển nguồn nhân lực với việc đẩy nhanh tốc độ phát triển kinh tế - xã hội.

- Gắn phát triển nguồn nhân lực với quá trình dân chủ hóa, nhân văn hóa đời sống xã hội khai thác có hiệu quả các giá trị văn hóa truyền thống và hiện đại.

- Nâng cao chất lượng và hiệu quả sử dụng đội ngũ cán bộ khoa học công nghệ.

- Xây dựng chiến lược phát triển con người để trên cơ sở đó phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cho công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước.

Hiện nay công tác đào tạo nguồn nhân lực, trên cả hai bình diện chất lượng và số lượng, đều tụt hậu khá xa so với nhu cầu sử dụng, nếu không khắc phục nhanh thì sẽ trở thành nhân tố kìm hãm tốc độ tăng trưởng kinh tế. Vì vậy công tác đào tạo nguồn nhân lực đang là thách thức lớn đối với phát triển kinh tế quốc dân.

Mặc dù thiếu lao động có trình độ, nhưng hiện nay ở Việt Nam tình trạng đào tạo “thừa thầy thiếu thợ” đã xảy ra trong những năm gần đây, do nhiều năm qua chúng ta đã duy trì một cơ cấu đào tạo bất hợp lý. Cơ cấu đào tạo bất hợp lý dẫn đến tình trạng sinh viên tốt nghiệp ra trường thiếu việc làm nghiêm trọng. Các ngành sản xuất và chế biến công nghiệp đòi hỏi nhiều công nhân có tay nghề cao thiếu lao động trầm trọng. Tại các cơ sở đào tạo thì số lượng giảng viên chưa đáp ứng được sự gia tăng về quy mô người học và còn nhiều hạn chế về. Xu hướng này đang tăng lên trung bình 60% mỗi năm kể từ năm 2004- tạo ra sự cạnh tranh với lao động trong nước, nhất là khi Việt Nam đã gia nhập WTO.

Trước hết về nhận thức, cần phải thấy hết tầm quan trọng và nhu cầu cấp thiết của việc đào tạo nhân lực. Thực tế, nhiều cơ sở sử dụng lao động không biết và không lo lắng và tất nhiên không có trách nhiệm gì về nhu cầu lao động cũng như trong việc đào tạo nguồn nhân lực. Tất cả cứ diễn ra theo lối tự nhiên. Khi cần thì đăng thông báo tuyển dụng... Như vậy, công tác giáo dục, tuyên truyền về nhu cầu nhân lực, về trách nhiệm trong đào tạo nguồn nhân lực cần phải được làm tốt hơn nữa, để mọi cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đều nhận thấy được trách nhiệm của mình trong vấn đề này.

Thứ hai, đào tạo nguồn nhân lực là một việc quan trọng và lâu dài, do vậy Nhà nước nên ưu tiên dành một nguồn kinh phí tương xứng cho công tác đào tạo nghề, đầu tư cả cơ sở vật chất trang thiết bị máy móc dạy nghề, cơ sở thực tập; đào tạo giáo viên dạy nghề...

Thứ ba, đào tạo nguồn nhân lực là một việc nặng nề và rộng lớn. Mặt khác, không chỉ người đào tạo được hưởng những thành quả do họ làm ra mà nhiều thành phần kinh tế khác cũng được hưởng thụ những lợi ích này, cho nên cần có chính sách khuyến khích tất cả các thành phần kinh tế đầu tư vào đào tạo nhân lực như chính sách cho vay vốn, chính sách miễn giảm thuế và các loại khuyến khích ưu tiên khác, kể cả cho phép nước ngoài liên kết với các thành phần kinh tế trong nước để mở các trường dạy nghề. Mặt khác, ngành chức năng sẽ phải làm tốt hơn nữa công tác quản lý Nhà nước, kiểm tra, giám sát, thống nhất giáo trình cho từng loại ngành nghề, đảm bảo độ đồng đều về chất lượng đào tạo, thi cử, đảm bảo học viên tốt nghiệp ở tất cả các cơ sở đào tạo đều có chất lượng ngang nhau trên từng loại ngành nghề và có thể đi làm việc bất cứ nơi nào, thậm chí còn phải đạt chất lượng để tham gia xuất khẩu lao động.

Thứ tư, để việc đào tạo đáp ứng được nhu cầu xã hội, phải có sự phối hợp giữa “3 nhà”, phải gắn đào tạo với đòi hỏi thực tế xã hội, của thị trường lao động.: Nhà nước, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp. Các cơ sở đào tạo cần đi sâu, đi sát với

doanh nghiệp để nắm bắt được những yêu cầu chung nhất của ngành nghề. Rà soát để ngừng đào tạo những ngành nghề khó kiếm việc làm và mở ra những ngành mới mà xã hội đang cần. Tham khảo ý kiến doanh nghiệp có ý nghĩa lớn trong việc hình thành chương trình đào tạo. Các trường phải có bộ phận quan hệ doanh nghiệp trực thuộc phòng đào tạo để lắng nghe những phản hồi về sản phẩm mình đào tạo ra, cũng như những yêu cầu mới từ các doanh nghiệp. Đối với doanh nghiệp, cần có thông tin về nhu cầu nhân lực của mình cho cơ sở đào tạo, hỗ trợ tài chính và tham gia vào quá trình đào tạo, xây dựng chương trình, cho sinh viên thực tập. Bản thân các doanh nghiệp phải chủ động đề ra chỉ tiêu, chiến lược đào tạo nguồn nhân lực.

Thứ năm, các cơ sở đào tạo cần củng cố chất lượng đội ngũ giảng viên; đổi mới chương trình đào tạo. Cần đẩy mạnh công tác đào tạo nguồn nhân lực không những về mặt kiến thức mà cả về kỹ năng để làm chủ công nghệ. Ngoài việc đào tạo lần đầu còn cần đào tạo liên tục để theo kịp các tiến bộ công nghệ và cả đào tạo lại vì luôn luôn có công nghệ (và ngành hàng dùng công nghệ đó) bị thải loại hoặc xuất hiện mới. Đào tạo nguồn nhân lực không chỉ bó hẹp trong đào tạo lao động lành nghề, mà còn quan tâm đào tạo đội ngũ kỹ sư có khả năng làm chủ công nghệ mua về, kể cả công nghệ cao và đội ngũ nhân lực có khả năng nghiên cứu, phát triển công nghệ nội sinh. Cần nâng cao năng lực của đội ngũ các nhà hoạch định chính sách, các công chức quản lý nhà nước, để họ trở thành nhân tố quyết định trong phát triển kinh tế-xã hội.

Thứ sáu, cùng với đào tạo thông thường, cần chú ý đến đào tạo nhân tài. Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 7, khóa IX, đã nêu rõ, cần “Có cơ chế cụ thể phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ xứng đáng các tài năng...; Có chính sách động viên các nhà khoa học, kể cả những người đã nghỉ hưu và những người đang sinh sống ở nước ngoài tham gia các chương trình kinh tế - xã hội của quốc gia và xây dựng đường lối, chính sách pháp luật...”. Để đào tạo được nguồn nhân lực trình độ cao này, cần chú ý: Nguồn lực để đào tạo nhân tài không

bó hẹp ở một giai cấp, tầng lớp nào mà là được thu hút trong toàn xã hội. Nhân tài không chỉ được đào tạo về chính trị, quân sự, văn học nghệ thuật, mà còn được đào tạo trong mọi lĩnh vực kinh tế - xã hội. Nhiệm vụ đào tạo nhân tài là do nhà nước và nhân dân cùng làm. Nhân tài được đào tạo không chỉ do nội lực mà còn tìm được sự hỗ trợ của ngoại lực.

KẾT LUẬN

Từ thực tiễn trong nước và kinh nghiệm của thế giới có thể thấy rằng, việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực phù hợp với điều kiện thực tế của nước ta có ý nghĩa hết sức quan trọng và cũng là yêu cầu bức thiết hiện nay. Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020 cũng nêu rõ cần tập trung tạo đột phá “phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản nền giáo dục quốc dân, gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ”.