

ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NGUỒN NHÂN LỰC ĐỂ HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ

PHẠM ĐỨC CHÍNH

Học viện Hành chính Quốc gia

1. Thực hiện chủ trương phát huy cao độ nội lực, tranh thủ nguồn lực bên ngoài và chủ động hội nhập kinh tế quốc tế (HNKTQT) để phát triển nhanh, có hiệu quả và bền vững, Bộ Chính trị đã ban hành Nghị quyết số 07-NQ/TW ngày 27-11-2001 cụ thể hoá nhiệm vụ hội nhập và tiến trình hội nhập; trong đó, nhấn mạnh nhiệm vụ đẩy mạnh công tác đào tạo nguồn nhân lực có trình độ để sử dụng nhằm gia tăng tác động tích cực cho nền kinh tế đất nước, coi đó là một trong những điều kiện tiên quyết để HNKTQT thành công với thế giới. Cụ thể:

- Nhanh chóng nắm bắt luật chơi chung quốc tế cũng như những nét đặc thù của mỗi đối tác, tạo thuận lợi cho các quá trình đàm phán đa phương và song phương nhằm bảo vệ tới mức cao nhất lợi ích quốc gia, đồng thời vẫn đảm bảo được tiến độ của quá trình hội nhập. Rõ ràng, đàm phán trong quá trình hội nhập là sự kết hợp uyển chuyển của đấu tranh và cả những nhượng bộ nhất định. Nếu như những người tham gia quá trình đàm phán hiểu rõ về đối tác cũng như luật pháp quốc tế, họ sẽ có điều kiện đấu tranh bảo vệ tối đa lợi ích quốc gia, tránh những sự nhượng bộ không cần thiết.

- Thúc đẩy quá trình thu hút đầu tư và phát triển công nghệ, nhanh chóng nắm bắt việc chuyển giao kỹ thuật, công nghệ

tiên tiến, đi sâu vào chuyên môn hoá nhằm đẩy nhanh sự phát triển của lực lượng sản xuất nước ta theo hướng kinh tế thị trường quốc tế. Trong hội nhập, sự di chuyển của vốn và công nghệ sẽ gia tăng, việc nhanh chóng nắm bắt, làm chủ được các kinh nghiệm quản lý, quy trình công nghệ, kỹ thuật tiên tiến, *một mặt*, sẽ thúc đẩy sự phát triển sản xuất trong nước, tăng năng suất lao động và khả năng cạnh tranh của nền kinh tế nước ta, *mặt khác*, sẽ tạo cơ hội để chúng ta từng bước khẳng định vai trò, vị trí của mình trong hợp tác kinh tế quốc tế.

- Tham gia ngày càng tích cực và đáp ứng những yêu cầu ngày càng cao của phân công lao động quốc tế. Bên cạnh sự giao lưu về vốn và công nghệ, trong điều kiện hội nhập, sự di chuyển tự do của lao động cũng là khía cạnh rất quan trọng. Đối với nước ta, nền kinh tế mới phát triển, quy mô chưa đáp ứng đầy đủ về số việc làm cho đội ngũ lao động thì việc tham gia tích cực vào phân công lao động quốc tế có ý nghĩa rất quan trọng. Tuy nhiên, nếu như đội ngũ lao động hạn chế về năng lực và trình độ thì chúng ta chỉ có thể xuất khẩu lao động vào những thị trường dễ tính, làm những công việc đơn giản, thu nhập thấp. Như thế, mục tiêu xuất khẩu lao động để mang lại thu nhập bị hạn chế và mục tiêu nắm bắt kinh nghiệm quản lý, công nghệ và kỹ thuật

tiên tiến của các nước để sau này áp dụng ở Việt Nam cũng rất khó thực hiện được.

2. Trước yêu cầu của thực tiễn và thực hiện chủ trương HNKTQT của Đảng và Nhà nước, nhiều bộ, ngành, địa phương đã chủ động triển khai công tác đào tạo, bồi dưỡng (ĐT,BD) nguồn nhân lực cho công tác này. Tuy nhiên, các hoạt động này mới chỉ dừng ở việc phổ biến, quán triệt các chủ trương, chính sách HNKTQT, kiến thức chung về luật pháp quốc tế và các hiệp định thương mại... Có thể nói, đây mới chỉ là những bước đi ban đầu, còn thiếu tính đồng bộ, ổn định và bền vững.

Xuất phát từ tình hình đó, ngày 11-7-2003, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 137/2003/QĐ-TTg phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho công tác HNKTQT giai đoạn 2003-2010, nhằm đạt được hai mục tiêu:

Thứ nhất, tạo ra sự chuyển biến đồng bộ trong nhận thức của các cấp, các ngành, nhất là trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý về mục tiêu cũng như yêu cầu của HNKTQT để tạo nên một sự thống nhất, đồng bộ trong hành động đưa Việt Nam HNKTQT một cách chủ động.

Thứ hai, ĐT,BD, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức (CB,CC), trước hết là những đối tượng liên quan trực tiếp đến HNKTQT có kiến thức, tinh thông nghiệp vụ và am hiểu luật pháp quốc tế.

Việc tổ chức ĐT,BD phục vụ mục tiêu HNKTQT được Chính phủ giao cho 5 bộ, ngành đầu mối, gồm Bộ Thương mại, Bộ Tư pháp, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Giáo dục và Đào tạo và Tòa án Nhân dân Tối cao.

Ngay sau khi Quyết định số 137/2003/QĐ-TTg được ban hành, các bộ, ngành, địa phương khẩn trương tiến

hành công tác chuẩn bị và triển khai thực hiện. Đến nay, đã có gần 70% bộ, ngành và 60% tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương thành lập Ban chỉ đạo HNKTQT và tiến hành các bước chuẩn bị cần thiết để xây dựng kế hoạch ĐT,BD cán bộ làm công tác hội nhập. Việc đầu tiên là điều tra, khảo sát nhu cầu. Đến cuối năm 2004, các bộ, ngành đầu mối đã cơ bản xác định được các loại đối tượng cần ĐT,BD; khảo sát nhu cầu và trên cơ sở nhu cầu, đề xuất khung nội dung ĐT,BD cho từng loại đối tượng. Căn cứ vào nhu cầu ĐT,BD của các loại đối tượng và khung nội dung đã đề xuất trong quá trình khảo sát, các bộ, ngành đã tổ chức xây dựng chương trình, biên soạn tài liệu; trong đó, *Chương trình bồi dưỡng kiến thức cơ bản về HNKTQT* của Bộ Thương mại biên soạn có vai trò quan trọng, mang tính chất chương trình cơ bản để phổ cập những kiến thức cơ bản về HNKTQT ở phạm vi toàn quốc. Một số bộ, ngành không chỉ đạo xây dựng chương trình riêng mà đưa nội dung HNKTQT vào các chương trình khác đang thực hiện. Ví dụ, Bộ Tư pháp đưa vào chương trình đào tạo các chức danh tư pháp; Bộ Giáo dục và Đào tạo đưa vào các chương trình đào tạo cử nhân; Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đưa vào các chương trình đào tạo nghề.

Theo thống kê sơ bộ, đến cuối năm 2005, đã có 37/64 tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương; 29 bộ, ngành đã tổ chức các khoá bồi dưỡng kiến thức về HNKTQT cho CB,CC. Tính trong giai đoạn 2003-2005, các bộ, ngành và địa phương đã tổ chức ĐT,BD cho gần 42.000 lượt người theo *Chương trình bồi dưỡng kiến thức cơ bản về HNKTQT*; trong đó có khoảng 300 người là cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp bộ, cấp tỉnh; 31.000 lượt người là CB,CC hành chính, quản lý doanh nghiệp, hiệp hội ngành hàng, cán

bộ nghiên cứu, giảng viên. Các chương trình mang tính đặc thù chủ yếu do Bộ Tư pháp và Tòa án Nhân dân Tối cao thực hiện. Đây là các chương trình mang tính chuyên sâu và qua 2 năm thực hiện, đến nay, đã có gần 9.000 lượt chức danh tư pháp được ĐT,BD. Theo các chương trình lồng ghép, chủ yếu do Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tiến hành, đã có hàng trăm ngàn lượt sinh viên, học sinh, lao động xuất khẩu được trang bị kiến thức về HNK-TQT với các mức độ khác nhau.

Nhìn chung, với sự nỗ lực của các ngành, các cấp, trong một thời gian ngắn công tác ĐT,BD nguồn nhân lực cho HNK-TQT đã đạt được những kết quả nhất định; một số lượng lớn CB,CC và người lao động đã được trang bị những kiến thức cơ bản, cần thiết về HNK-TQT. Tuy vậy, so với yêu cầu cũng như tiến độ của quá trình HNK-TQT vẫn còn những hạn chế cần khắc phục trong thời gian tới:

Trước hết, công tác này mới được chú trọng triển khai theo chiều rộng, mang tính đại trà, trọng tâm vào việc trang bị, phổ cập những hiểu biết hết sức cơ bản về HNK-TQT, chưa chú trọng và thực tế cũng chưa có khả năng trang bị các kiến thức chuyên sâu, những kỹ năng, nghiệp vụ cụ thể cần thiết trong quá trình HNK-TQT. Rõ ràng, mục tiêu của việc chuẩn bị nguồn nhân lực cho hội nhập không phải chỉ dừng ở mức độ *biết để hội nhập* mà phải tiến tới những mức độ cao hơn, từ biết phải tiến đến *hiểu* và từ đó có các *hành động* cần thiết khi tham gia hội nhập. Tất nhiên, ở các mức trình độ cao hơn, không nhất thiết phải ĐT,BD một số lượng lớn, tuy nhiên, mục tiêu đặt ra là phải xây dựng được đội ngũ chuyên gia thực sự tinh thông trong công tác HNK-TQT.

Thứ hai, công tác ĐT,BD nguồn nhân

lực cho HNK-TQT những năm qua mới chỉ chú trọng đầu tư cho đội ngũ CB,CC và viên chức thuộc khu vực nhà nước, người lao động của các khu vực ngoài nhà nước chưa được quan tâm đầu tư đúng mức. Chúng ta có thể thấy rõ điều này qua khảo sát vấn đề lao động trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, vấn đề xuất khẩu lao động. Các doanh nghiệp, nhất là những doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thường phải tự tổ chức đào tạo, đào tạo lại đội ngũ lao động của mình, ngay cả đối với những ngành nghề lao động rất giản đơn (tất nhiên, ở đây còn có nguyên nhân từ bất cập trong thực tế công tác đào tạo nghề của chúng ta). Việc trang bị ngoại ngữ, những kiến thức, kỹ năng cần thiết cho lao động xuất khẩu không được quản lý chặt chẽ, thường phó mặc cho các đơn vị tổ chức đưa người đi xuất khẩu lao động...

Thứ ba, hệ thống chương trình, giáo trình cho công tác ĐT,BD còn nặng về phân lý luận cơ bản, mang tính phổ cập nhận thức chung về HNK-TQT; phần kỹ năng, nghiệp vụ cũng như những kiến thức chuyên sâu, các chương trình đặc thù phục vụ cho công tác ĐT,BD chuyên viên, chuyên gia hoạt động trong lĩnh vực HNK-TQT còn giữ vị trí khiêm tốn, lại không được bổ sung, cập nhật kịp thời.

Thứ tư, hệ thống cơ sở đào tạo nghề còn ít về số lượng, phân tán trong quản lý, danh mục ngành nghề đào tạo cũng như hệ thống chương trình, giáo trình chậm cải tiến, đổi mới, chưa theo kịp yêu cầu của sự phân công và hợp tác lao động trong điều kiện HNK-TQT

3. Trong thời gian tới, để đáp ứng yêu cầu bổ sung nguồn nhân lực cho các ngành kinh tế, đẩy mạnh xuất khẩu chuyên gia, xuất khẩu lao động trong quá trình hội nhập nền kinh tế nước ta vào kinh tế khu vực và thế giới, đòi hỏi chúng

ta phải có những giải pháp thiết thực và phù hợp nhằm khai thác triệt để tiềm năng lao động, nâng dần giá trị lao động Việt Nam để tham dự vào thị trường lao động quốc tế, tạo cơ hội giải quyết việc làm và ổn định thị trường lao động trong nước. Muốn thực hiện điều đó, theo chúng tôi, cần nâng cao vai trò của Nhà nước trên các khía cạnh chủ yếu sau đây:

- Trên cơ sở nghiên cứu, điều tra, khảo sát về thực trạng nguồn nhân lực nước ta và căn cứ vào những yêu cầu về chất lượng nguồn nhân lực trong phân công và hợp tác lao động quốc tế, Nhà nước cần xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực nói chung trong giai đoạn HNK-TQT, làm định hướng cho công tác ĐT,BD CB,CC, viên chức của các bộ, ban, ngành, địa phương và công tác đào tạo nghề của hệ thống các cơ sở đào tạo nghề cả nước. Đồng thời, Nhà nước cần tăng cường đầu tư cho công tác này, bao gồm cả việc đầu tư cho công tác ĐT,BD CB,CC (kể cả cho việc gửi đi ĐT,BD ở nước ngoài) và đầu tư cho hệ thống các cơ sở đào tạo nghề (trang bị cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy và học tập, đầu tư cho bồi dưỡng giảng viên...)

- Tăng cường vai trò của các bộ, ban, ngành và các cơ quan chức năng trong công tác ĐT,BD CB,CC phục vụ cho yêu cầu hội nhập, chú trọng vào việc xây dựng chương trình, giáo trình, đặc biệt là các chương trình mang tính đặc thù, chuyên sâu; đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy, cập nhật kiến thức và thông tin mới; cải tiến công tác ĐT,BD CB,CC, tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá hiệu quả của các hình thức ĐT,BD để có điều chỉnh cần thiết trong khâu tổ chức đào tạo; xây dựng cơ chế phối hợp giữa các cơ quan chức năng một cách hiệu quả, hạn chế sự chồng chéo, trùng lặp cũng như sự lãng phí trong

ĐT,BD CB,CC.

- Tổ chức sắp xếp lại hệ thống các cơ sở đào tạo nghề cả nước theo hướng đơn giản trong quản lý; đổi mới nội dung, phương pháp và danh mục ngành nghề đào tạo theo hướng tiếp cận đến trình độ và phương pháp của các nước trong khu vực và thế giới, nâng cao chất lượng đào tạo để tiến tới sự công nhận về bằng cấp, chứng chỉ đào tạo nghề của nhau, tạo thuận lợi cho giao lưu, di chuyển lao động trong HNKTQT; phát huy vai trò tự chủ của mỗi cơ sở đào tạo nghề trong việc xây dựng uy tín, thương hiệu và liên doanh, liên kết trong công tác đào tạo; chú trọng bố trí các cơ sở đào tạo và hướng ngành nghề đào tạo cho các khu công nghiệp, vùng nông thôn để thúc đẩy chuyển dịch từ lao động nông nghiệp sang các loại hình lao động công nghiệp và dịch vụ.

- Đẩy mạnh công tác xã hội hoá trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo theo nghị quyết của Chính phủ. Cần tạo hành lang pháp lý đồng bộ, thông thoáng để khuyến khích các nguồn lực xã hội đầu tư vào lĩnh vực ĐT-BD và tái đào tạo nghề cho người lao động của mình. Điều chỉnh luật pháp, chính sách cho phù hợp với thông lệ quốc tế và theo các thoả thuận khu vực, song phương, đa phương về vấn đề lao động □

