

TÁC ĐỘNG CỦA NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG ĐẾN SỰ PHÁT TRIỂN CỦA NỀN KINH TẾ

PHẠM ĐỨC CHÍNH*

1. Tác động của nguồn nhân lực chất lượng đối với hoạt động kinh tế qua các giai đoạn lịch sử.

Trong các giai đoạn phát triển xã hội, nguồn nhân lực chất lượng luôn được coi là nhân tố quan trọng để phát huy và sử dụng cho mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập kinh tế quốc tế ở Việt Nam, yếu tố con người đã và đang được đặc biệt quan tâm và trở thành vị trí trung tâm của chiến lược phát triển. Tạo dựng nguồn nhân lực chất lượng để đáp ứng được nhu cầu và thách thức của toàn cầu hoá là một tiền đề hết sức quan trọng, khắc phục những khó khăn của một nền kinh tế kiệt quệ, tụt hậu sau chiến tranh, tháo dỡ những rào cản lạc hậu trong tư duy về thể chế của thời bao cấp, hướng tới nền kinh tế tri thức bền vững, rút ngắn thời kỳ công nghiệp hoá là yếu tố then chốt cho sự thành công của mục tiêu phát triển xã hội.

a. Giai đoạn cải tạo xây dựng XHCN ở miền Bắc và đấu tranh giải phóng miền Nam.

Nhìn lại các chỉ số kinh tế Việt Nam thời kỳ cải tạo, xây dựng CNXH ở miền Bắc và đấu tranh giải phóng miền Nam, có thể nhận thấy tốc độ tăng trưởng kinh tế hàng năm gắn liền với sự phát triển nguồn nhân lực công nghiệp. Ở miền Bắc, giá trị sản lượng công nghiệp năm 1960 tăng 25 lần so với năm 1955, tương ứng với số công nhân kỹ thuật tăng lên khoảng 100 ngàn (1.012 xí nghiệp năm 1960 so với 41 xí nghiệp năm 1954). Tại miền Nam, thời kỳ đầu của chế độ đệ nhất cộng hoà, sự

phát triển của nền kinh tế thị trường với sự mở cửa đối với người Mỹ, một luồng nguồn nhân lực từ nước ngoài trở về theo chân Ngô Đình Diệm làm cho tốc độ tăng trưởng khá cao: năm 1956: 17,2%; 1957: 19,8%; 1958: 18,8%; 1959: 19,4%. Tuy nhiên, trong thời kỳ chiến tranh phá hoại, nguồn nhân lực của cả nước chi phối cho mặt trận tiền phương thì tốc độ tăng trưởng kinh tế hầu như bị tê liệt, miền Bắc thu nhập quốc dân (triệu đồng) theo các kế hoạch 5 năm đều thấp: năm 1961: 3.722; 1965: 4.822; 1970: 4.716; 1975: 6.464. Ở miền Nam, mức phát triển kinh tế chỉ đạt trung bình dưới 2,3%/năm.

b. Giai đoạn thống nhất đất nước (năm 1975) đến năm 1990.

Đây có thể coi là thời kỳ đóng băng của nguồn nhân lực chất lượng, bên cạnh một bộ phận người có công với cách mạng được nắm giữ các tổ chức, doanh nghiệp chưa thực sự coi trọng sử dụng nguồn nhân lực chất lượng thì cơ chế mở cửa để phát triển nhân lực hầu như bị khoá chặt, chúng ta chỉ quan hệ với Liên Xô và một số nước trong phe XHCN (tính đến trước năm 1990, nhà nước Liên Xô đã đào tạo cho chúng ta 52.000 cán bộ có trình độ đại học trở lên và 98.000 công nhân kỹ thuật, số người được đào tạo về kỹ thuật khi trở về nước rất ít có cơ hội làm đúng ngành nghề), những mặt hàng thế mạnh của Việt Nam thì lại không phù hợp với thị trường các nước mà ta quan hệ (chè, cà phê, dệt may...), những ngành công nghệ thông

* Học viện Hành chính.

tin, diện tử kém phát triển, thiếu nguồn nhân lực, nền kinh tế phát triển như vào vòng xoáy, cung không đủ cầu, mọi hoạt động sản xuất - kinh doanh, phân phối, lưu thông, tiêu dùng đều điều khiển bằng mệnh lệnh, sáng kiến cải tiến không được coi trọng, thu nhập của công chức thì 70% là tem phiếu, 30% là lương dẫn đến nhiều hiện tượng tiêu cực, nhất là tiêu cực trong thể chế, tiêu cực trong sử dụng nguồn lực (chạy chức, chạy chỗ, chạy tội, chạy tiền), lạm phát phi mã tới mức nghiêm trọng, chính sách chống chéo, các doanh nghiệp đã ca thán nhiều về chính sách đối với doanh nghiệp như: 5 không, 3 đợi, 4 mất (không đồng nhất, không đồng thời, không đồng bộ, không minh bạch, không thực tế; đợi xin ý kiến, đợi trình kí, đợi phê duyệt; mất thời gian, mất tiền bạc, mất bạn hàng, mất cơ hội kinh doanh), một bộ phận nhân lực chất lượng đã ở lại nước ngoài vì ở nước nhà không có cơ hội phát triển, lợi ích không đảm bảo. Tốc độ tăng trưởng kinh tế ở các giai đoạn phát triển cũng không hề được cải thiện: năm 1976-1980: 2,8%; 1981-1985: 7,3%; giai đoạn 1986-1990: 3,3%. Nạn thất nghiệp, lãn công diễn ra ở cả nước, một số địa phương, quản lý ngành, lĩnh vực đã bức xúc "phá rào" như hiện tượng khoán ở Vĩnh Phúc (nay là Phú Thọ và Vĩnh Phúc), bù giá vào lương ở An Giang, trao đổi lương thực theo giá thị trường ở Sở Lương thực TP. Hồ Chí Minh... đã kích hoạt tư duy mới, động lực mới cho thời kỳ đổi mới.

c. Giai đoạn 1990-2000.

Đây là thời kỳ ra đời của hàng loạt các đơn vị kinh tế nhà nước ở hầu hết các ngành, lĩnh vực trong các cơ quan bộ, ngành trung ương và địa phương, đã thu hút số lượng lớn nguồn nhân lực trong phạm vi cả nước, đặc biệt phải kể đến các tổng công ty 90, 91. Có thể coi giai đoạn này là sự đột biến cần thiết của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hóa đất nước, rất nhiều các đơn vị kinh tế này đã làm nên những thương hiệu không chỉ trong nước

mà còn trên trường quốc tế như Vinaconex, Vietracimex, Vinacofee, Vinatea, Seaprodex... Việc sử dụng hàng trăm ngàn lao động ở mọi thành phần kinh tế (chủ yếu từ nguồn con em trong ngành) đã tạo ra một đội ngũ nhân lực chuyên môn, kĩ thuật chuyên ngành, đặc biệt mỗi lĩnh vực đều đã tạo ra các cơ quan nghiên cứu độc lập, các thương hiệu hàng hoá đã vươn ra thị trường quốc tế, đáng chú ý là thời kỳ này đã sử dụng các ngoại tệ mạnh trong giao dịch thương mại, ngoài đồng đô la Mỹ, đã sử dụng yên (Nhật), francs (Pháp), won (Hàn Quốc)... để phát triển kinh tế ngành và thực tế đã đóng góp không nhỏ vào thị phần nền kinh tế cả nước, tốc độ tăng trưởng kinh tế trong những năm đầu của giai đoạn này thực sự đáng kể: năm 1991: 5,8%; 1992: 8,7%; 1993: 8,08; 1994: 8,83%, 1995: 9,54%. Cuộc khủng hoảng hệ thống XHCN và tài chính châu Á cuối giai đoạn này đã có tác động trực tiếp đến hoạt động kinh tế - xã hội của cả nước, làm cho tốc độ tăng trưởng các năm kế tiếp đã giảm dần, nhất là 3 năm cuối năm 1998: 5,76; 1999: 4,77; 2000: 6,79, phản ánh cơ chế hoạt động của nền kinh tế cũng như cơ chế sử dụng nguồn nhân lực trong thời kỳ này còn thiếu tính độc lập, sáng tạo, môi trường và lộ trình kinh tế thị trường chưa sáng tỏ. Tuy nhiên, về tổng quan có thể coi đây là tiền đề của sự thành công thời kỳ công nghiệp hoá đất nước, chỉ số về tổng sản phẩm quốc nội đã ghi nhận điều đó : năm 1991: 139.634 tỉ đồng; 1995: 195.567 tỉ đồng; 2000: 273.666 tỉ đồng (tính theo giá năm 1994), mặt khác, chính vì các sự kiện quốc tế nêu trên cũng tạo ra thời kỳ chuyển đổi tư duy kinh tế và hội nhập sâu rộng trong giai đoạn hiện nay của đất nước.

d. Từ năm 2000 đến nay.

Xu thế hội nhập đồng hành với quá trình đổi mới quản lý kinh tế đã diễn ra sôi động trong giai đoạn này, kinh tế tư nhân được cởi trói, các đơn vị kinh tế nhà nước dần dần được cổ phần hoá và tự chủ hoạt

động kinh doanh, đầu tư nước ngoài tăng vọt ở cả 3 kênh (FDI, ODA, FII), các sự kiện Việt Nam tham gia các tổ chức kinh tế quốc tế và đăng cai tổ chức các hội nghị hợp tác quốc tế, các hiệp định song phương và đa phương, đã tác động và thay đổi mạnh mẽ đến nguồn nhân lực chất lượng trong và ngoài nước, chỉ tính 5 năm đầu giai đoạn này đã có 148.000 doanh nghiệp được thành lập mới với tổng số vốn đăng kí là 306.000 tỉ đồng, các nhóm ngành đã có thay đổi theo cơ cấu tăng nhanh các loại dịch vụ và phát triển công nghiệp - xây dựng, một nét mới về hoạt động xuất khẩu đó là ngoài hàng hoá đa dạng, sau chế biến và nâng cao mức gia công thì xuất khẩu lao động được coi là hướng đi đúng nhằm đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực phục vụ xã hội (Việt Nam đã xuất khẩu lao động tại 46 quốc gia và khu vực trên thế giới với khoảng gần 500.000 lao động).

Điều đáng nói ở giai đoạn này là ngoài bố trí, sắp xếp lại các doanh nghiệp nhà nước theo hướng tinh, gọn, tự chủ và chất lượng như hợp nhất để có các tập đoàn kinh tế chủ lực, các đơn vị kinh tế mới, theo hướng phát triển công nghệ mới thì ở mỗi thành phố, mỗi tỉnh, khu vực đều xây dựng các khu công nghiệp, khu chế xuất thu hút đầu tư trong và ngoài nước trên mọi lĩnh vực và yếu tố nhân lực chất lượng đã trở thành cơn khát cho các doanh nghiệp, quyết định sự thành công hay thất bại của doanh nghiệp. Theo Diễn đàn kinh tế thế giới, chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam đang đứng thứ 53 trong tổng số 59 quốc gia được khảo sát. Cơ cấu nguồn nhân lực tỉ lệ đại học/trung học chuyên nghiệp/ công nhân kĩ thuật trung bình là: 1/1,6/0,92. So với mức bình quân trên thế giới thì tỉ lệ thầy/thợ là không cân đối (mức bình quân của các nước tiên tiến là 1 thầy 4 thợ), xét về một yếu tố khác đó là quy trình và chất lượng đào tạo chưa đáp ứng theo nhu cầu xã hội. Tại kết luận của Tập đoàn tư vấn quốc tế Kearney về nơi thu hút gia công dịch vụ tốt nhất (most

attractive offshore location) thì nước ta đứng thứ 24/25 nước khảo sát, nhưng về chỉ tiêu nhân lực thì Việt Nam rơi xuống cuối bảng xếp hạng (với các tiêu chí gồm kĩ năng: 25/25; nguồn nhân lực: 11/25; giáo dục và ngôn ngữ: 24/25; tỉ lệ tiêu hao nhân lực: 17/25). Theo thống kê của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, lực lượng lao động được đào tạo nghề còn khá khiêm tốn (27%), với thực tế này thì nguy cơ báo động cho các cam kết quốc tế về lộ trình hội nhập kinh tế của chúng ta đã đến lúc rung chuông. Tại Diễn đàn doanh nghiệp Việt Nam (VBF, tháng 12-2007 vừa qua, ông Alain Cany, chủ tịch Phòng thương mại châu Âu (Euro Cham) cảnh báo: “khó khăn lớn mà các doanh nghiệp tư nhân phải đương đầu là cố gắng lôi kéo và níu giữ nhân viên có tay nghề cao. Khó khăn này sẽ tác động xấu đến tính hấp dẫn của Việt Nam như một điểm đến của các nhà đầu tư nước ngoài”, nhiều hội thảo về nguồn nhân lực cho thấy, nhu cầu cho các doanh nghiệp nói chung, đặc biệt là nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp vốn đầu tư nước ngoài hiện nay phải là nguồn nhân lực có chuyên môn, nghề nghiệp để có thể nắm bắt ngay công việc trong hoạt động của doanh nghiệp. Đánh giá chung về nhu cầu lao động có kĩ năng, tay nghề, có kỉ luật và tác phong lao động thì hiện nay ở nước ta mới chỉ đạt 60/100 ứng viên. Qua thực tế về công tác tuyển dụng và sử dụng nhân lực thời gian qua tại các doanh nghiệp thì chi phí cho đào tạo lại so với các nước trong khu vực tăng bình quân từ 15 - 20 lần, trong khi năng suất lao động của Việt Nam quá thấp (kém In-đô-nê-xi-a: 10 lần, Ma-lai-xi-a: 20 lần, Thái Lan: 30 lần, Nhật Bản: 135 lần). Có thể thấy, việc nắm bắt nhu cầu kế hoạch sử dụng nhân lực chất lượng cho doanh nghiệp còn đầy nan giải, doanh nghiệp nước ngoài đầu tư tại Việt Nam sẽ cần số lượng nhân lực lớn, các khu vực dịch vụ cũng thiếu hụt so với nhu cầu thực tế, như Tổng Công ty đóng tàu Việt Nam - Vinashin, hàng năm có nhu

cầu lao động chất lượng chuyên ngành khoảng 12.000-13.000 người, nhưng thực tế chỉ tuyển dụng được 5.500-6.000 lao động. Đi tìm lời giải cho nguồn nhân lực chất lượng chắc sẽ không là bài toán đơn giản cho nhà quản lý.

2. Chiến lược nguồn nhân lực chất lượng cho doanh nghiệp trong quá trình toàn cầu hoá.

Thực hiện đầy đủ cam kết về lộ trình hội nhập cũng như đáp ứng nhu cầu môi trường cho nền kinh tế phát triển trong xu thế toàn cầu hoá, trước mắt là chuẩn bị đội ngũ nguồn nhân lực có trình độ tay nghề cho khoảng 500.000 doanh nghiệp vào năm 2010 theo cơ cấu nông nghiệp/công nghiệp/dịch vụ là 50%/23%/27%. Về phía Nhà nước, từ Chính phủ đến các cơ quan chức năng cũng đã có kế hoạch tổng thể phát triển nguồn lực như xã hội hoá công tác đào tạo lao động, đào tạo theo nhu cầu xã hội, phối hợp đào tạo giữa 3 nhà (Nhà nước, nhà trường và nhà doanh nghiệp), dự toán ngân sách từ chương trình mục tiêu quốc gia đầu tư cho dạy nghề đến năm 2010 (khoảng 7.000 tỉ đồng), xây dựng mới danh mục đào tạo, đầu tư xây dựng 40 trường nghề trọng điểm chất lượng cao cùng với việc thành lập mới các trung tâm và cơ sở dạy nghề tương thích theo đơn vị hành chính địa phương, nâng cấp các đơn vị hiện tại (chúng ta đang có 204 trường dạy nghề, 148 trung tâm dạy nghề và 104 trường cao đẳng thu hút 900.000 học sinh học nghề mỗi năm),... đảm bảo nâng lao động được đào tạo nghề lên khoảng 40%.

Để đạt được các tiêu chí trên thì vấn đề đặt ra là hệ thống chính sách trong chỉ đạo hoạt động cũng phải đồng bộ, có sự phối hợp, gắn kết trách nhiệm giữa các "Nhà" với nhau, tránh được các rào cản không cần thiết trong quá trình thực hiện, trước hết cần nghiên cứu, phân tích làm rõ những định hướng mang tính chiến lược dài hạn đồng thời với các giải pháp mang tính cấp bách như sau:

- Năm bắt nhu cầu thị trường lao động

do tác động thu hút từ các doanh nghiệp trong khu vực phi chính thức, tính cạnh tranh thấp, đây là khu vực kinh tế tư nhân có vốn ít (1-2 tỉ đồng trở lại) thì có thể khái quát về số lượng, chất lượng, khả năng tham gia hội nhập cũng như danh mục ngành nghề sẽ theo mô hình của các nước tiến tiến trong khu vực cộng với tư duy về lộ trình hội nhập qua từng năm, giai đoạn phát triển. Đối với các doanh nghiệp có khả năng cạnh tranh cao về trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề, tác phong công nghiệp, trình độ ngoại ngữ, văn hoá ứng xử... thì hướng vào nhu cầu của các đại gia trên thế giới đang hoạt động ở các nước trong khu vực theo hướng nguồn nhân lực trong nền kinh tế tri thức, để định ra các tiêu chí đào tạo kết hợp với thế mạnh trong nước.

- Xây dựng diện mạo mới về quy trình đào tạo để hạn chế thấp nhất chi phí đào tạo lại khi sử dụng lao động, đây chính là những chính sách mới về sự phối hợp giữa các hoạt động kinh tế trong và ngoài nước gắn lý luận với thực tế để nâng cao sự phát triển nhân lực.

- Gắn các chỉ số phát triển con người (HDI), cơ hội nắm bắt hội nhập thông qua hệ thống tín chỉ hướng nghiệp cơ bản trong hoạt động đào tạo, giáo dục để rút ngắn quy trình đào tạo nghề nghiệp cho nguồn lao động.

- Tăng cường sự hợp tác toàn diện, đa dạng đối với các tổ chức kinh tế, tài chính, thương mại thế giới (quốc tế và các khu vực) để tạo dựng sự giúp đỡ, vai trò tác động của các tổ chức này đến hoạt động đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực trong quá trình toàn cầu hoá. Xây dựng các chính sách cụ thể và thiết thực nhằm thu hút nhân tài, tránh chảy máu chất xám.

- Hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường lao động quốc gia (từ hệ thống đào tạo hướng nghiệp thông qua dự báo nguồn nhân lực đến chi tiết nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực) từ các vùng kinh tế trọng

điểm, các khu công nghiệp, chế xuất, tại các thành phố lớn đến các tỉnh trong phạm vi cả nước. Đặc biệt, các chính sách sử dụng nguồn nhân lực để thu hút lao động chất lượng trong và ngoài nước, nhất là hệ thống nguồn nhân lực đang lao động ở nước ngoài và từ kết quả của xuất khẩu lao động quốc tế trở về (hàng chục ngàn lao động mỗi năm). Kết nối hệ thống thông tin này phải thường xuyên, đầy đủ, kịp thời và trên phạm vi các quốc gia có hợp tác đào tạo và xuất khẩu lao động với Việt Nam.

Tác động của nguồn nhân lực chất

lượng đến sự vận động và phát triển nền kinh tế trong quá trình toàn cầu hoá ở Việt Nam có thể thành công hay thất bại ở mức độ nào còn tùy thuộc rất nhiều vào các chính sách chỉ đạo thực hiện của Nhà nước. Bên cạnh sự đổi mới về hoạt động quản lý kinh tế và cải cách hành chính cũng như các giải pháp phát triển thị trường thì chăm lo phát triển nguồn nhân lực chất lượng và sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả là con đường ngắn nhất để nước ta trở thành một nước công nghiệp phát triển vào năm 2020□

* * * * *

NHẬN THỨC ĐÚNG HƠN VỀ...

(Tiếp theo trang 12)

chế pháp luật có được khi các chuẩn mực quan hệ được quy định rõ ràng, có hiệu lực trên phạm vi toàn quốc và không bị sửa đổi thường xuyên; (3) Sự linh hoạt nhằm tạo điều kiện cho nền kinh tế thích nghi với các yếu tố biến động (điều này phụ thuộc việc các chủ thể kinh tế có quyền tự do hợp đồng hay không?); (4) Các quyền tư hữu về hàng hóa tiêu dùng và tư liệu sản xuất được xác định một cách cụ thể là tiền đề cho hoạt động cạnh tranh có hiệu lực; (5) Quyền tư hữu về tư liệu sản xuất đi liền với nguyên tắc trách nhiệm (chủ sở hữu luôn phải gánh chịu hậu quả do quyết định sai lầm của họ mà không đẩy cho người khác); (6) Nhà nước phải tạo ra và đảm bảo sự tự do cho thị trường (đề ra các chuẩn mực, quy tắc cạnh tranh và giám sát việc chấp hành); (7) Loại bỏ các chiến lược không được cạnh tranh chấp nhận, đặc biệt là các DN lớn và chiếm tỉ trọng lớn trên thị trường (nhà nước đưa ra thể chế để bảo vệ cơ chế thị trường trước sự khống chế cạnh tranh và hạn chế tác động tiêu cực của sự khống chế này); (8) Sự ổn định kinh tế quốc dân tầm vĩ mô tác động có tính quyết

định tới đảm bảo kế hoạch trung và dài hạn của các doanh nghiệp

Xét về mặt lịch sử và lôgic phát triển thì KTTT TBCN hay KTTT định hướng XHCN là các nấc thang phát triển của nhân loại, là các nấc thang đan xen trong một tổng thể chung của thế giới chứ không hoàn toàn nhất thiết là các nấc thang liên kế, kế tiếp nhau một cách cơ học. Nếu theo biện chứng của phát triển và nguyên lý phát triển lẽ ra những người cộng sản (những người tiên phong của thời đại) phải nắm, làm chủ, chủ động phát triển và khai thác tối đa ưu thế của KTTT để hướng tới một xã hội giàu có về của cải vật chất, văn minh về tinh thần và bình đẳng trong xã hội. Song thật đáng tiếc, từ chỗ sai lầm của Liên Xô, đã lan sang các nước XHCN khác trước đây, đó là đồng nhất KTTT với CNTB, coi KTTT là con đẻ của CNTB, do đó đã tìm cách xoá bỏ dẫn đến hậu quả là không khai thác được nội lực phát triển kinh tế (V.I Lênin đã sớm nhìn thấy sai lầm này và sửa sai bằng chính sách kinh tế mới - NEP; nhưng các nhà lãnh đạo sau V.I Lênin đã không phát triển chính sách này)□