ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO Ở VIỆT NAM HIỆN NAY: THỰC TRẠNG VÀ TRIỂN VỌNG

NGUYỄN VĂN KHÁNH*
HOÀNG THU HƯƠNG**

Hiện nay, nền kinh tế thế giới đang ở trong giai đoạn toàn cầu hóa sôi động. Lợi thế so sánh của sự phát triển kinh tế đang chuyển từ yếu tố giàu tài nguyên, nhiều tiền vốn, giá nhân công rẻ sang lợi thế về nguồn nhân lực trình độ cao. Việt Nam đang trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế, với làn sóng đầu tư của các công ty nước ngoài, vấn đề về nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của đất nước thời kỳ công nghiệp hóa và hội nhập quốc tế trở nên hết sức quan trọng.

Quan niệm về nguồn nhân lực chất lượng cao

Theo cách hiểu thông thường, nguồn nhân lực là nguồn lực con người của một quốc gia hay một vùng lãnh thổ, một địa phương nhất định đang và có khả năng tham gia vào quá trình phát triển kinh tế – xã hội. Beng, Fischer & Dornhusch (1995) cho rằng nguồn nhân lực được hiểu là toàn bộ trình độ chuyên môn mà con người tích luỹ được, có khả năng đem lại thu nhập trong tương lai. Theo GS.Phạm Minh Hạc thì "nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của một nước hay một địa phương, tức là nguồn lao động được chuẩn bị (ở các mức độ khác nhau) sẵn sàng tham gia một công việc lao động nào đó, tức là những người lao động có kỹ năng (hay khả năng nói chung) bằng con đường đáp ứng được yêu cầu của chuyển đổi cơ cấu lao động, chuyển đổi cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa[1].

Chính từ quan điểm về nguồn nhân lực như vậy nên có nhiều cách hiểu khác nhau về nguồn nhân lực chất lượng cao. Theo cách hiểu mang tính định tính, nguồn nhân lực chất lượng cao được xem là một bộ phận của lực lượng lao động, có khả năng đáp ứng những yêu cầu phức tạp của công việc; từ đó tạo ra năng suất và hiệu quả cao trong công việc, có những đóng góp đáng kể cho sự tăng trưởng và phát triển của cộng đồng nói riêng và cho toàn xã hội nói chung. Còn nếu tiếp cận theo định lượng thì nguồn nhân lực chất lượng cao cũng được hiểu theo nhiều cách khác nhau. Thứ nhất, nguồn nhân lực chất lượng cao là những người lao động đã qua đào tạo, có bằng cấp và trình độ chuyên môn kỹ thuật. Tuy nhiên, khái niệm "lao động qua đào tạo" khá phức tạp vì hiện nay có rất nhiều hình thức đào tạo khác nhau. Học nghề ngắn hạn hay học cao đẳng, đại học đều có thể gom vào khái niệm "lao động qua đào tạo". Nếu coi nguồn nhân lực chất lượng cao là lao động qua đào tạo thì sẽ có một sự phân hóa khá lớn về trình độ của nguồn nhân lực này. Cách hiểu định lượng hẹp hơn, coi nguồn nhân lực chất lượng cao là nguồn nhân lực có trình độ

* GS.TS.; Đại học KHXH và Nhân văn – ĐH Quốc gia Hà Nội.
** TS.; Đại học KHXH và Nhân văn – ĐH Quốc gia Hà Nội.

[1] Phạm Minh Hạc (2001). *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa.* Nxb. Chính trị Quốc gia, HN, tr.269.

đại học, cao đẳng; nguồn nhân lực lãnh đạo, quản lý và hoạch định chính sách; nguồn nhân lực khoa học công nghệ, đội ngũ giảng viên các trường đại học, cao đẳng.. Còn có một cách hiểu hẹp hơn nữa chỉ xem những người có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ là nguồn nhân lực chất lượng cao.

Như vậy, về mặt khái niệm, chưa có sự thống nhất về khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao và cả hai cách hiểu định tính và định lượng đều có những nhược điểm nhất định. Cách hiểu về mặt định tính tạo ra khó khăn cho việc xác định nguồn nhân lực chất lượng cao về mặt thống kê. Cách hiểu về mặt định lượng sẽ loại những nghệ nhân, những người có khả năng đặc biệt, làm được những việc ít người làm được nhưng lại không qua trường lớp đào tạo. Mặt khác, không phải người lao động nào đã qua đào tạo đều có khả năng đáp ứng được các yêu cầu của công việc tương ứng với trình độ được đào tạo, do vậy rất khó có thể xem những người này là nhân lực có chất lượng cao.

Ở đây chúng tôi coi nguồn nhân lực chất lượng cao là một bộ phận của nguồn nhân lực nói chung, bao gồm những người có trình độ học vấn từ cao đẳng, đại học trở lên, đang làm việc trong các lĩnh vực khác nhau của đời sống xã hội, có những đóng góp cho sự phát triển của cộng đồng nói riêng và cho toàn xã hội nói chung.

2. Thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao

Việt Nam với khoảng 86 triệu dân, là nước đông dân thứ 3 ở Đông Nam Á và thứ 13 trên thế giới, với nguồn nhân lực dồi dào, khoảng 65% dân số trong độ tuổi lao động (tương đương khoảng 55 triệu người). Trong đó, mới có khoảng 27,5% (tương đương khoảng 15 triệu người) đã qua đào tạo. Theo đánh giá của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội thì cơ cấu lao động ở Việt Nam hiện nay là 1 - 0,8 - 3,7, tức là cứ 100 lao động có trình độ cao đẳng trở lên thì có 80 lao động có trình độ trung cấp và 370 công nhân kỹ thuật trong khi cơ cấu lao động của các nước phát triển là 1 – 12 - 24 (cứ 1 lao động có trình độ cao đẳng trở lên thì có 12 lao động trình độ trung cấp và 24 công nhân kỹ thuật)[2]. Về nguồn nhân lực chất lượng cao, Việt Nam hiện có khoảng hơn 2 triệu người có trình độ cao đẳng, đại học trở lên (trong đó có trên 14.000 tiến sĩ và 20.000 thạc sĩ, khoảng hơn 1.000 giáo sư và hơn 5.000 phó giáo sư). Theo thống kê của Hội đồng chức danh Giáo sư Nhà nước, tính từ năm 1980 đến 2009, Việt Nam đã công nhận 1.336 giáo sư và 7.062 phó giáo sư. Tuy nhiên, có tới 92,2% cán bộ có trình độ tiến sĩ, tiến sĩ khoa học lại tập trung ở các cơ quan trung ương và hai thành phố lớn là Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh. Số tiến sĩ ở các vùng Tây Bắc, Tây Nguyên và Nam Bộ chiếm chưa tới 1%. Trong số các giáo sư và phó giáo sư thì có 86,2% ở Hà Nội, 9,5% ở thành phố Hồ Chí Minh, còn lại chưa tới 4,3% ở các nơi khác[3].

Nếu xét riêng trong lĩnh vực khoa học và công nghệ thì nhân lực khoa học và công nghệ ở nước ta còn thiếu và còn yếu. Theo số liệu của Viện Khoa học Lao động - Xã hội, Bộ Lao động, thương binh và xã hội, đến cuối năm 2007, tổng số lao động trong lĩnh vực

[2] http://www.vneconomy.vn/20080806122526521P0C11/lao-dong-qua-dao-tao-duoc-su-dung-khong-hieu-qua.htm

[3] ThS. Nguyễn Anh Tuấn. *Thực trạng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao*. KHCN số 4/2008.

khoa học – công nghệ, bao gồm những người làm việc trực tiếp trong lĩnh vực nghiên cứu và triển khai, các viện, trung tâm nghiên cứu và triển khai ứng dụng khoa học – công nghệ của cả nước là gần 40.000 người. Ngoài ra, còn có một lực lượng lớn gồm 61.190 giảng viên trong các trường đại học, học viện, cao đẳng và các chuyên gia, kỹ sư làm việc trong các doanh nghiệp cũng được thu hút vào các hoạt động khoa học – công nghệ[4]. Về trình độ chuyên môn, tỉ lệ cán bộ có trình độ đại học trở lên chiếm 94,7% tổng số lao động trong lĩnh vực khoa học – công nghệ, trong đó thạc sĩ là 35,5%, tiến sĩ là 30,5%[5]. Riêng trong lĩnh vực giáo dục, số giảng viên có trình độ tiến sĩ là 6.217 người và số giảng viên có trình độ thạc sĩ là 22.831 người[6].

Như vậy, nhìn chung nguồn nhân lực chất lượng cao hiện nay phân bố không đồng đều giữa các vùng. Đứng trước yêu cầu phát triển đất nước và hội nhập quốc tế, nguồn nhân lực này còn hạn chế về trình độ kiến thức, kỹ năng thực hành, phương pháp tư duy khoa học và năng lực ngoại ngữ cũng như tính năng động, khả năng vận dụng kiến thức vào sản xuất và đời sống.

Để phát triển kinh tế, tăng cường hội nhập quốc tế, nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng trở nên bức thiết, đặc biệt trong một số lĩnh vực như công nghệ cao (công nghệ thông tin, viễn thông, tự động hóa, công nghệ sinh học,...), tài chính, ngân hàng, du lịch,...

Việt Nam đang đứng trước tình trạng mất cân đối trong cơ cấu lực lượng lao động: lao động phổ thông thì dư thừa, còn lao động chất lượng cao lại đang thiếu trầm trọng. Theo cuộc Điều tra 966 doanh nghiệp Nhật về thị trường lao động ở ASEAN, Trung Quốc và Ấn Độ, do Tổ chức Xúc tiến thương mại Nhật Bản (Jetro) tại Việt Nam công bố năm 2006 thì có 59% số doanh nghiệp rất khó kiếm được nhân sự quản lý cấp trung gian. "Đây là tỉ lệ cao nhất trong khối ASEAN", Thái Lan đứng sau Việt Nam, với tỉ lệ trả lời 43,2%. Các nước như Indonesia, Malaysia, Philippines đều khả quan hơn rất nhiều, với tỉ lệ từ 36% đến 38%. Mặc dù mỗi năm có hàng trăm ngàn cử nhân, kỹ sư rồi hơn chục ngàn thạc sĩ và gần ngàn tiến sĩ được bổ sung vào nguồn nhân lực chất lượng cao nhưng có một nghịch lý là lực lượng này vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của công việc. Các doanh nghiệp trong và ngoài nước thường xuyên phải bỏ chi phí để đào tạo lại hoặc bồi dưỡng thêm sau khi tuyển dụng. Theo cuộc khảo sát của Sở Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố Hồ Chí Minh vào năm 2005 thì có tới 60% doanh nghiệp được khảo sát không hài lòng về chất lượng đào tạo ở bậc cao đẳng và đại học[7]. Trong bối cảnh đó, đã có một số công ty, doanh nghiệp liên doanh và nước ngoài đã chủ động tìm kiếm nguồn nhân lực cho mình bằng cách quan tâm và hỗ trợ sinh viên trong đào tạo và tuyển dụng thông qua việc cấp học bổng hoặc cho sinh viên thực tập và làm việc bán thời gian. Vào năm 2005, Giám đốc khách hàng Ngân hàng ACB cam kết sẵn sàng nhận sinh viên khối ngành xã

[4] http://www.tapchicongnghiep.vn/News/PrintView.aspx?ID=19380: Tạp chí Công nghiệp (2008). "Thực trạng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao".

[5] Kết quả khảo sát nhân lực KH-CN năm 2006 của Viện Khoa học - Lao động Xã hội, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội.

[6] Dự thảo báo cáo tổng kết năm học 2008 – 2009 của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

[7] http://www.tienphong.vn/tianyon/Index.aspx?ArticleID=27193&ChannelID=4

hội để làm công việc kế toán – kiểm toán thay cho sinh viên khối ngành kinh tế vì việc đào tạo ngay từ khi mới tuyển về dễ dàng hơn việc buộc nhân viên đi học lại. Một trong những trở ngại lớn nhất đối với nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh hội nhập quốc tế, đó là trình độ về ngoại ngữ và tin học.

Về trình độ ngoại ngữ: theo kết quả khảo sát của đề tài KX.03.22/06-10 "Xây dựng và phát huy nguồn lực trí tuệ phục vụ sự nghiệp chấn hưng đất nước trong thế kỷ XXI" thì có 763/908 người có trình độ từ đại học trở lên ở các tỉnh, thành phố lớn có khả năng sử dụng ít nhất một ngoại ngữ (chiếm 84%). Tuy vậy, kỹ năng đọc hiểu của nhóm này lại vượt trội hơn so với kỹ năng nghe, nói. Điều này đã cho thấy trong quá trình hội nhập, nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam còn khá thụ động, mới dừng ở mức tiếp nhận tri thức quốc tế mà thiếu đi năng lực tương tác, trao đổi tri thức với cộng đồng quốc tế.

Về trình độ tin học: trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay, Internet là công cụ để con người mở cửa sổ giao tiếp với thế giới, thu hẹp mọi khoảng cách địa lý và để học tập và tiếp thu các tri thức mới, nhưng kết quả khảo sát cho thấy có một bộ phận không nhỏ của nguồn nhân lực chất lượng cao còn hạn chế trong khả năng truy cập Internet (chiếm 24,4% số người được hỏi).

Tóm lại, vấn đề nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay vẫn đang là một bài toán cần tìm lời giải. Mặc dù xét về số lượng nhân lực có học hàm, học vị, Việt Nam không thua kém các nước trong khu vực, nhưng khả năng đáp ứng nhu cầu của công việc còn hạn chế, nhất là đối với yêu cầu hội nhập quốc tế. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam đến năm 2020 cần đảm bảo được 3 yếu tố: chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu xã hội, chi phí thấp. Có như vậy, nguồn nhân lực mới trở thành lợi thế cạnh tranh để đất nước phát triển kinh tế, hội nhập quốc tế. Để thực hiện được điều đó, có rất nhiều vấn đề đặt ra đối với việc đổi mới cơ chế giáo dục, đào tạo.

3. Triển vọng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao

Mỗi năm Việt Nam có 1,5-1,7 triệu lao động trẻ tham gia thị trường lao động, đây là một nguồn lực dồi dào bổ sung vào lực lượng lao động của đất nước. Trong số đó, hàng năm có khoảng hàng trăm nghìn sinh viên, hàng chục nghìn học viên cao học, nghiên cứu sinh được tuyển vào đào tạo trong các trường đại học, cao đẳng trong cả nước. Theo báo cáo tổng kết năm học 2008-2009 của Bộ Giáo dục và Đào tạo thì tính đến ngày 31/7/2009, Bộ đã cấp bằng thạc sĩ và tiến sĩ cho 10.968 người. Quy mô đào tạo cao đẳng, đại học năm 2008 – 2009 là 1.719.499 sinh viên, tăng 116.015 sinh viên so với năm học 2007 – 2008. Qua đó có thể thấy rằng, hàng năm số lượng nhân lực có trình độ luôn được bổ sung và liên tục tăng lên. Nếu tính từ khi Đổi mới đến nay thì ngành giáo dục đã góp phần không nhỏ vào việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho đất nước. Sau 23 năm, quy mô đào tạo tăng gần 13 lần (1,7 triệu sinh viên so với 133.136 sinh viên). Hệ thống cơ sở đào tạo đại học đã phủ gần kín cả nước (62/63 tỉnh, thành phố đã có đại học hoặc cao đẳng).

Xét về năng lực đào tạo, hiện nay cả nước có 376 đại học, học viện, trường đại học và cao đẳng, với tổng số giảng viên cơ hữu là 61.190 người, tăng 5.070 người (khoảng 9,03%) so với năm học 2007 - 2008 (56.120 người). Trong đó, số giảng viên có chức danh giáo sư là 320 người, có chức danh phó giáo sư là 1.966 người. Có 6.217 giảng viên

có trình độ tiến sĩ và 22.831 giảng viên có trình độ thạc sĩ.[8] Với năng lực đào tạo như hiện nay, ngành giáo dục đã góp phần không nhỏ cho việc đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao cho xã hội. Mặc dù có rất nhiều triển vọng, song công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta còn gặp một số khó khăn và hạn chế.

Hạn chế thứ nhất là về khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu xã hội. Điều này thể hiện ở hai phương diện: 1) Đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu về số lượng. Theo dự báo của năm 2007, nguồn nhân lực cho ngành tài chính ngân hàng sẽ thiếu, bởi mỗi năm chỉ có khoảng 2.000 sinh viên ra trường nên chỉ đáp ứng được khoảng 40% nhu cầu[9]; 2) Đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu về chất lượng. Một số doanh nghiệp phần mềm cần đào tạo lại ít nhất 1 năm cho khoảng 80% - 90% sinh viên tốt nghiệp vừa được tuyển dụng.

Hạn chế thứ hai là sự mất cân đối về số lượng giữa các ngành nghề được đào tạo do thiếu sự định hướng trong việc chọn nghề và chọn trường cho sinh viên. Có một thực tế là khi nhu cầu về nhân lực của ngành nào đó đã ở mức cao thì mới được chú ý và mới có thể thu hút được người học. Việc chọn trường, chọn ngành học của thanh niên, học sinh nhiều khi lại dựa vào những quyết định cảm tính, mơ hồ như ngành học đó đang là "mốt", gia đình có người làm nghề này; trường này dễ đỗ, trường kia danh giá,... Chính điều này dẫn tới sự lãng phí thời gian, công sức, tiền bạc của các gia đình cũng như xã hội, và khiến cho tình trạng cung - cầu lao động luôn luẩn quẩn ở trạng thái "thiếu vẫn thiếu, thừa vẫn thừa".

Những hạn chế đó bắt nguồn từ các khó khăn về cơ sở vật chất, nội dung chương trình đào tạo và phương pháp giảng dạy, đội ngũ giảng viên.

Cơ sở vật chất cho giáo dục còn thiếu thốn và có sự cách biệt rất lớn giữa các vùng, miền. Đến nay, các cơ sở đào tạo ở các thành phố lớn cũng còn thiếu thốn nhiều, từ phòng ốc, bàn ghế cho tới thiết bị giảng dạy, đặc biệt là các công cụ phục vụ thí nghiệm, thực hành cho sinh viên.

Nội dung chương trình đào tạo của các ngành học ở bậc đại học dưới sự chỉ đạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo đã có nhiều đổi mới, từng bước đi vào chuẩn hóa. Tuy nhiên, cho đến nay vẫn còn nhiều giáo trình, bài giảng chưa được thường xuyên cập nhật, chuẩn hóa về nội dung. Từ năm học 2007 - 2008, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã chỉ đạo xây dựng thư viện giáo trình điện tử để các trường cùng đóng góp. Đến nay, trên website thư viện giáo trình điện tử của Bộ đã có 1.092 giáo trình của các ngành như: công nghệ thông tin, điện kỹ thuật, cơ khí – chế tạo, công nghệ ứng dụng khác, khoa học tự nhiên, khoa học xã hội, kinh tế - quản lý, khoa học sức khỏe, nông, lâm, ngư nghiệp và một số tài liệu khác. Tuy vậy, đối với nguồn tài liệu này, đặc biệt sự đóng góp của những trường đại học lớn, có tên tuổi còn khá hạn chế. Chẳng hạn, trong lĩnh vực công nghệ phần mềm có 43 giáo trình điện tử thì có 8 giáo trình của Đại học Bách Khoa, Đại học Đà Nẵng, duy nhất chỉ có 1 giáo trình của Đại học Quốc gia Hà Nội; hay trong 45 giáo trình của ngành điện kỹ thuật thì không có một giáo trình nào của Đại học Bách Khoa Hà Nội; hoặc trong 29 giáo trình ngành lịch sử thì có tới 18 giáo trình do Đại học Đà Lạt cung cấp. Như vậy có thể thấy

[8] Theo số liệu từ Báo cáo tổng kết năm học 2008 – 2009 của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

[9] GS. TS. Hoàng Văn Châu. "Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho hội nhập kinh tế - Vấn đề cấp bách sau khủng hoảng". Trích từ website: http://wto.nciec.gov.vn.

rằng sự tham gia của các chuyên gia đầu ngành trong công tác biên soạn giáo trình điện tử còn nhiều hạn chế.

Về phương pháp đào tạo, để nâng cao tính chủ động, sáng tạo của sinh viên, các trường cao đẳng, đại học đều cố gắng đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng chuyển sang đào tạo theo tín chỉ. Ngoài những khó khăn khách quan do điều kiện cơ sở vật chất, hay đội ngũ giảng viên, việc đổi mới này cũng gặp nhiều khó khăn, trong đó có khó khăn từ chính bản thân sinh viên, sau 12 năm học phổ thông đã quá quen với lối học thụ động.

Về đội ngũ giảng viên, mặc dù số lượng giảng viên có học hàm, học vị hàng năm đều gia tăng, nhưng vẫn còn tình trạng thiếu các chuyên gia đầu ngành. Theo thống kê của Hội đồng chức danh Giáo sư Nhà nước nhiệm kỳ 2009 – 2014 thì số lượng giáo sư nghỉ hưu gấp 3 lần số lượng giáo sư mới được bổ sung.

4. Một số khuyến nghị

Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước là một nhu cầu cấp bách hiện nay. Để phát huy nội lực, khai thác tiềm năng trí tuệ của con người, giáo dục, đào tạo đóng một vai trò hết sức quan trọng. Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cần có sự định hướng mang tính hệ thống từ các cấp học phổ thông tới đào tạo bậc cao, nhất là đào tạo đại học và sau đại học. Dưới đây là một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay.

- Giáo dục bậc đại học cần gắn chặt với nhu cầu xã hội, đảm bảo một nguồn cung nhân lực cân đối giữa các ngành nghề. Để làm được điều này, các chỉ tiêu đào tạo cho mỗi ngành, mỗi trường, mỗi khu vực cần được xây dựng trên cơ sở tìm hiểu nhu cầu thực tế của xã hội. Tuy nhiên, nhu cầu xã hội cũng cần được hiểu một khách khoa học theo hướng vừa có nhu cầu trước mắt vừa tính đến nhu cầu lâu dài, hoặc có những nhu cầu đào tạo đặc biệt nhằm xây dựng và phát triển các lĩnh vực khoa học công nghệ cho tương lai như điện nguyên tử, hàng không vũ trụ,...

- Chất lượng đào tạo cần được nâng cao, đặc biệt cần kiểm soát đầu ra của đào tạo bậc đại học và sau đại học, tránh tình trạng "học giả, bằng thật", cứ đánh trống, ghi tên đủ thời gian là được nhận bằng. Gần đây, xã hội đã lên tiếng rất nhiều về chất lượng đào tạo bậc sau đại học, tránh khuynh hướng quá chú trọng đến phát triển số lượng mà hạ thấp chất lượng.

- Công tác định hướng nghề nghiệp cần được thực hiện một cách khoa học và có hệ thống từ bậc phổ thông tới bậc đại học, đảm bảo cho người học có một định hướng đúng đắn về ngành nghề theo đuổi, từ đó xác định mục đích học tập rõ ràng. Có như vậy mới khắc phục được những nhược điểm chủ quan của nguồn nhân lực, góp phần tạo ra nguồn nhân lực có chất lượng cao thực sự, đáp ứng được các yêu cầu, đòi hỏi của công việc và cuộc sống.

- Cùng với việc mở rộng quy mô và nâng cao chất lượng đào tạo ở trong nước, cần chú trọng tăng cường đưa sinh viên và cán bộ đi học tập, tu nghiệp ở nước ngoài. Đây là giải pháp tích cực, góp phần đẩy nhanh quá trình xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp chấn hưng đất nước trong thế kỷ XXI.

Công tác đào tạo cần phải gắn bó hữu cơ với chính sách sử dụng và đãi ngộ. Muốn thu hút và tạo được lực lượng lao động có trình độ cao, muốn tập hợp và duy trì được đội ngũ

cán bộ giỏi, có trình độ và năng lực, một mặt cần bố trí, phân công công việc phù hợp, biết tôn trọng nguyện vọng và sở trường từng người, đồng thời cần tạo dựng môi trường làm việc tự do dân chủ, khuyến khích lòng say mê, sáng tạo trong công việc; mặt khác có chính sách động viên, đãi ngộ, khuyến khích về lợi ích vật chất và tinh thần đối với những người có trình độ, có đóng góp đối với đơn vị, cộng đồng và xã hội. Chỉ có như vậy mới đảm bảo công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đạt được hiệu quả thực sự trong bối cảnh nền kinh tế thị trường ngày càng mạnh ở nước ta và trên thế giới hiện nay.

Tài liệu tham khảo:

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2009), *Dự thảo báo cáo tổng kết năm học 2008 – 2009.*

2. Phạm Minh Hạc (2001), *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa,* Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.

3. Đặng Bá Lãm, Trần Khánh Đức(2002), *Phát triển nhân lực công nghệ ưu tiên ở nước ta trong thời kỳ công nghiệp hóa – hiện đại hóa,* Nxb. Giáo dục, Hà Nội.

4. Bùi Thị Ngọc Lan (2002), *Nguồn lực trí tuệ trong sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam,* Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

5. Phạm Thành Nghị, Vũ Hoàng Ngân (chủ biên) (2004), *Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam – Một số vấn đề lý luận và thực tiễn.* Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.

6. Phạm Thành Nghị (Chủ biên) (2006), *Nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước,* Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.

7. Số liệu khảo sát của đề tài KX.03.22/06-10, *Xây dựng và phát huy nguồn lực trí tuệ Việt Nam phục vụ sự nghiệp chấn hưng đất nước trong thế kỷ XXI.*

8. Tổng cục Thống kê (2007), *Biến động về dân số, nguồn lao động và kế hoạch hóa gia đình.*

9. Trần Văn Tùng (2005), *Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực tài năng,* Nxb. Thế giới, Hà Nội.

10. UBND Tp. Hồ Chí Minh, Sở KH&CN (2008), *Đề án Đổi mới cơ chế, chính sách thu hút và sử dụng trí thức khoa học và công nghệ trong và ngoài nước.*

Tư liệu trên Internet:

11. Dương Anh Hoàng, *Về khái niệm nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực.* http://www.truongcb.hochiminhcity.gov.vn/web/data/news/2008/2/837/ThS-DuongAnhHoang.pdf

12. Phạm Thành Nghị, *Bối cảnh văn hóa và quản lý nguồn nhân lực*. Tạp chí Nghiên cứu Con người. http://www.doanhnhan360.com/Desktop.aspx/Quan-ly-360/Quan-ly/Boi_canh_van_hoa_quan_ly_nhan_luc/

13. ThS. Nguyễn Anh Tuấn (2008), *Thực trạng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.* Tạp chí Công nghiệp (4/2008). http://www.tapchicongnghiep.vn/News/PrintView.aspx?ID=19380.