

# **NGHIÊN CỨU GIÁO DỤC, CON NGƯỜI VÀ NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM TRÊN CON ĐƯỜNG PHÁT TRIỂN VÀ HỘI NHẬP**

*Vũ Minh Chi\**

**N**ghiên cứu giáo dục, con người và nguồn nhân lực (Research on Education, Man and Human Resources) là chủ đề của tiểu ban IV, một trong mười tiểu ban của Hội thảo Quốc tế Việt Nam học lần thứ hai được tổ chức tại thành phố Hồ Chí Minh từ 14 đến 16/7/2004, do GS.VS. Phạm Minh Hạc làm Trưởng tiểu ban cùng các ủy viên là GS. Đỗ Long, PGS. Nguyễn Thế Nghĩa. Trong bốn buổi làm việc, tiểu ban đã nghe 28 báo cáo viên (trong tổng số 38 báo cáo đăng ký) trình bày và tiến hành thảo luận rất sôi nổi xung quanh những nội dung phong phú của các báo cáo thuộc nhiều lĩnh vực khác nhau này, từ những vấn đề mang tính định hướng chiến lược, bao quát và tổng hợp như *Vấn đề nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đầu thế kỷ XXI* (Phạm Minh Hạc), *Education and Poverty in Vietnam* (Nolwen Henaff), *Nghiên cứu Giá trị nhân cách* (Phạm Minh Hạc, Lê Đức Phúc, Vũ Minh Chi), *Tính cách người Việt, văn hóa Việt Nam xưa và nay* (Cao Xuân Phổ), *Cái tôi và những biểu hiện của tính cộng đồng-tính cá nhân ở người Việt Nam trong quá khứ và hiện tại* (Đỗ Long) cho đến những vấn đề cụ thể như *Định hướng giá trị của sinh viên về gia đình hạnh phúc* (Văn Thị Kim Cúc),

*Sách gia huấn ca và vấn đề giáo dục gia đình theo quan niệm của các nhà Nho Việt Nam* (Đỗ Thị Hảo). Thêm vào đó là những vấn đề đáp ứng với đòi hỏi của thời đại về nguồn nhân lực như *Vấn đề và giải pháp áp dụng cách tiếp cận quản lý nguồn nhân lực vào Việt Nam* (Phạm Thành Nghi), *Nghiên cứu kinh nghiệm giáo dục phổ thông và hướng nghiệp và vấn đề đặt ra đối với việc phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam* (Hoàng Thị Anh), *Sự chuyển dịch lao động ở nông thôn trong điều kiện phát triển các khu công nghiệp (1991-2003)* (Đinh Thị Thu Cúc), về văn hóa như *Đa dạng văn hóa thể hiện trong mối quan hệ giữa dân tộc đa số và các dân tộc thiểu số ở Việt Nam* (Tô Ngọc Thanh), *Giữ gìn và phát huy bản sắc dân tộc trong quá trình hội nhập* (Nguyễn Xuân Tảo), những vấn đề nảy sinh trên con đường phát triển và hội nhập liên quan đến trong nước như *Văn hóa kinh doanh Việt Nam trên đường phát triển hội nhập* (Nguyễn Hoàng Ánh), *Đào tạo pháp luật thương mại quốc tế ở Việt Nam trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế: thực trạng và một số giải pháp* (Trần Văn Nam), *Khai thác và bảo tồn giá trị văn hóa trong hoạt động du lịch ở Việt Nam* (Đinh Trung Kiên), và ngoài nước như *When is a Vietnamese a Filipino? Social Integration in an Era of Deterritorialized Nationalism* (Poethig

\* TS., Viện Nghiên cứu Con người.

Kathryn), *Một số đặc điểm trong sinh hoạt văn hóa của lưu học sinh Việt Nam tại Liên bang Nga trong quá trình hội nhập hiện nay* (Nguyễn Huy Mỹ), *Understanding the Vietnamese Conception of Human Rights* (Grace Cheng)... Sau đây là một số báo cáo đã thu hút được nhiều sự chú ý của tiểu ban.

### **Vấn đề con người và văn hóa**

Vấn đề con người luôn là vấn đề quan trọng được đặt lên hàng đầu bởi suy cho cùng ngay cả “giáo dục” và “nguồn nhân lực” theo nghĩa rộng cũng có thể xếp vào phạm trù “con người”. Chính vì vậy tiểu ban đã dành hai buổi cho “vấn đề con người” với báo cáo mở đầu ngắn gọn, súc tích nhưng rất quan trọng, mang tính định hướng chiến lược của Trưởng tiểu ban, Giáo sư, Viện sĩ Phạm Minh Hạc. Báo cáo đã đưa ra 10 đề xuất **xây dựng chiến lược con người và nguồn nhân lực** trong giai đoạn hiện nay ở nước ta, đó là 1) Con người và nguồn nhân lực là điều kiện tiên quyết để xây dựng và bảo vệ Tổ quốc; 2) Lấy phát triển con người bền vững làm trung tâm của mọi chiến lược phát triển; 3) Mỗi con người là một cá nhân tự chịu trách nhiệm về mình và quá trình lao động của bản thân; 4) Trên cơ sở hiệu quả lao động, lấy lợi ích của người lao động làm nguyên tắc cơ bản của quản lý; 5) Bảo đảm lợi ích vật chất và tinh thần của cá nhân, cộng đồng và xã hội; 6) Bảo đảm môi trường dân chủ cho giao lưu đồng thuận, tạo cơ hội thăng tiến cho mọi người; 7) Có chính sách giải phóng và phát huy mọi tiềm năng của người lao động, từng bước giải phóng con người khỏi mọi sự tha hóa; 8) Phát triển nguồn nhân lực bám sát thị trường lao động; 9) Quản lý tốt phát triển nguồn nhân lực; 10) Tạo động lực kích thích

người lao động tích cực làm việc, động viên tính tích cực xã hội làm cho họ năng động, thiện chí, cầu tiến, sáng tạo.

Bàn về tính cách, văn hóa người Việt dưới góc độ lịch sử xưa và nay cả về không gian và thời gian, GS. Cao Xuân Phổ (Viện Nghiên cứu Đông Nam Á) đã dẫn ra năm đặc thù trong tính cách người Việt và văn hóa Việt được chứng minh bởi nhiều nguồn tư liệu ở các vùng miền và giai đoạn lịch sử khác nhau: thứ nhất là sự gắn bó với đất và nước phát triển thành lòng yêu nước và trách nhiệm đối với đất nước; thứ hai là tính tự lực tự cường; thứ ba là tính thích ứng cao, nhất là trong việc tiếp nhận những yếu tố văn hóa ngoại lai; thứ tư là lòng khoan dung, vị tha; thứ năm là tính truyền thống, cụ thể là truyền thống dựng nước và giữ nước lâu đời. Theo tác giả, đây là năm tính cách nổi bật nhất của con người và văn hóa Việt Nam rất cần được khai thác và triển khai trong tình hình hiện nay sao cho phù hợp với tâm lý và tâm thức của mỗi lứa tuổi.

Từ góc độ mối quan hệ giữa các dân tộc, báo cáo của GS. Tô Ngọc Thanh (Hội Văn hóa dân gian) đã gióng lên một tiếng chuông cảnh báo về sự suy giảm, thậm chí mai một một tính đa dạng văn hóa các tộc người Việt Nam do rất nhiều nguyên nhân chủ quan và khách quan, ví như sự phổ biến của các chuẩn văn minh khiến cho những khác biệt giữa các tộc người ngày càng ít đi. Vì vậy điều quan trọng ở đây là phải có nhận thức đúng đắn, vì nếu không sẽ có thể dẫn đến những việc làm thiếu hợp lý, cho dù xuất phát từ thiện ý nhưng lại gây hậu quả tiêu cực, như phong trào xây dựng đời sống văn hóa mới đã cho ra đời các đội văn nghệ thôn bản biểu diễn một chương trình như nhau được chuẩn bị

sẵn bất kể là người tộc nào, hoặc phong trào “xoá nhà sàn, làm nhà đất”, hoặc lồng ghép các hoạt động văn hóa thể thao vào nhà Rông vốn là nơi cúng tế của tộc người và gọi đó là nhà Rông văn hóa... Nếu khắc phục được những nhận thức và cách làm chủ quan, lệch lạc này thì theo tác giả, chúng ta sẽ giữ gìn và phát huy được tính đa dạng văn hóa của các tộc người Việt Nam – một tài sản quý báu của chúng ta. Đối với câu hỏi chất vấn về sự quá nhấn mạnh vào tính đa dạng văn hóa liệu có làm suy yếu đi tính thống nhất dân tộc hay không, GS. Tô Ngọc Thanh cho rằng tính đa dạng luôn đi đôi với tính thống nhất, nếu không nói rằng khối thống nhất toàn dân chỉ có thể đạt được sự toàn vẹn vững chắc trên cơ sở phát huy cao độ những đặc sắc riêng của văn hóa từng tộc người.

Cũng trong lĩnh vực này báo cáo của các nhà nghiên cứu nước ngoài lại đề cập đến một vấn đề mang tính quốc tế, đó là vấn đề “hội nhập xã hội”, vấn đề tiêu chuẩn công dân đối với những người Việt Nam đi ra nước ngoài nảy sinh trong giai đoạn mà di dân và hội nhập đang là một xu thế của thời đại đòi hỏi những giải pháp hữu hiệu đối với những vấn đề đặt ra khá căng thẳng của việc hòa nhập vào xã hội mới, nên văn hóa mới khác về bản sắc với văn hóa gốc của mình. Người Việt Nam được nêu ra ở đây là những lưu học sinh ở Nga qua báo cáo của GS. Nguyễn Huy Mỹ, là những người Việt Nam không đủ tư cách công dân ở Philippin qua báo cáo của TS. Kathryn Poethig, Đại học California, báo cáo của Meynardo P. Mendoza, Đại học Anteneo de Manila. Riêng PGS.TS. Grace Cheng (Đại học Hawaii Pacific) lại đứng trên quan điểm quyền con người để tìm hiểu về Việt Nam, đã cho rằng luận điểm

chung của Việt Nam là định nghĩa về “quyền” phải bắt đầu từ gốc, từ định nghĩa về “con người” trong khi quyền con người của phương Tây là một tuyên bố có nguồn gốc từ văn hóa, thể hiện ở khái niệm “con người” như một nguyên tử riêng biệt (an Atomistic Individual) trong văn hóa phương Tây hiện đại.

### ***Vấn đề phát triển nguồn nhân lực***

Một trong những động lực quan trọng nhất tạo nên sự thành công của quá trình công nghiệp hóa (CNH) và hiện đại hóa (HĐH) chính là nguồn về con người hay nguồn nhân lực. Để giải quyết tốt vấn đề nguồn nhân lực có rất nhiều việc phải làm, từ việc quản lý tốt nguồn nhân lực đang có, phân bổ hợp lý theo yêu cầu của phát triển (chuyển dịch cơ cấu nguồn nhân lực) cho đến việc đào tạo và huy động hợp lý nguồn nhân lực mới kế tiếp (giáo dục hướng nghiệp). Đây cũng chính là những vấn đề đã được các báo cáo trong phần này đề cập đến.

Về quản lý nguồn nhân lực, PGS.TS. Phạm Thành Nghị (Viện Nghiên cứu Con người) cho rằng Việt Nam cần áp dụng từng bước cách tiếp cận quản lý nguồn nhân lực (phổ biến ở phương Tây từ những năm 70, 80, nay bắt đầu lan sang các nước đang phát triển châu Á) bằng cách tiến hành một số giải pháp như: 1) Đối với khu vực chính thức và khu vực hiện đại tăng cường quan hệ lao động, đối với khu vực phi cấu trúc thì xúc tiến cách làm ăn theo cam kết; 2) Phát triển kỹ năng người lao động theo sát và xuất phát từ yêu cầu công việc, đặc biệt phát triển kỹ năng quản lý chiến lược, làm việc nhóm, tăng cường lao động trí tuệ; 3) Phát triển thị trường lao động tạo điều kiện tự do hơn cho việc di chuyển lao động; 4) Tăng cường tình

thần chịu trách nhiệm cá nhân, công khai hóa việc sử dụng lao động và quan hệ lao động việc làm, đánh giá khách quan người lao động trên cơ sở kết quả lao động; 5) Giảm dần ảnh hưởng của phong cách quản lý hành chính tập trung. Theo tác giả thì đây là một quá trình chuyển đổi lâu dài, từng bước, theo chiều sâu trong mọi lĩnh vực quản lý liên quan đến yếu tố con người.

Về giáo dục hướng nghiệp, PGS.TS. Hoàng Thị Anh (Đại học Sư phạm Hà Nội) cho rằng kinh nghiệm của các nước Philippin, Malaysia, Hoa Kỳ, Nhật Bản cho thấy cần phải kết hợp tốt giữa lao động phổ thông và hướng nghiệp mới có thể tạo điều kiện phân luồng học sinh sau tốt nghiệp. Muốn vậy cần phải có một hệ thống chính sách quốc gia về giáo dục hướng nghiệp, giáo dục nghề nghiệp, một hình thức giáo dục nghề và hướng nghiệp thống nhất và chuẩn hóa theo hướng hiện đại. Thêm vào đó, mặc dù giáo dục hướng nghiệp chủ yếu hướng vào thế hệ trẻ song cần phải mở rộng phạm vi của nó ra ngoài khuôn khổ đối tượng này tức là phải hướng tới và đòi hỏi cả sự tham gia tư vấn của cả gia đình, đoàn thể và xã hội - những lực lượng có ảnh hưởng rất mạnh đến các cá nhân. Hơn nữa, không chỉ là công việc của riêng ngành giáo dục, giáo dục hướng nghiệp đòi hỏi sự bảo trợ của Nhà nước về tài chính, cơ sở vật chất và cả về mặt pháp luật với các cơ chế, điều kiện thích hợp. Tác giả đã nêu ra một ví dụ gây ấn tượng về những lệch lạc trong sức ép "hướng nghiệp" ngay từ nhỏ từ cả gia đình và xã hội: buộc trẻ em từ nhỏ đã phải học hành quá sức khiến cho chúng ngay từ khi mới bước chân đến trường đã có ước mơ được về hưu như ông nội, có thể thấy rằng hướng nghiệp sai lầm như vậy không chỉ có ảnh hưởng tiêu

cực tới sự phát triển hài hòa của trẻ mà còn làm xói mòn truyền thống hiếu học của dân tộc.

Về chuyển dịch lao động ở nông thôn, PGS.TS. Đinh Thị Thu Cúc (Viện Sử học) cho rằng quá trình CNH đã *tác động* tích cực đến sự phát triển kinh tế xã hội nông thôn nói chung và chuyển dịch cơ cấu lao động nói riêng, biểu hiện qua mấy hướng chủ yếu như: người nông dân có thể kinh doanh thêm hoặc mua sắm đồ đạc nâng cao đời sống, sản xuất, hoặc chuyển đi làm ăn nơi khác bằng tiền đền bù đất chuyển đổi; các khu công nghiệp và vùng công nghiệp "vệ tinh" hình thành xung quanh có thể thu hút lực lượng lao động nông thôn ở mọi trình độ từ lao động đơn giản đáp ứng nhu cầu xây dựng cơ sở hạ tầng cho đến một bộ phận lao động đã có tay nghề đang làm việc trong các khu chế xuất. Tuy nhiên, theo GS. Vũ Khiêu và GS. Phạm Minh Hạc, đây mới chỉ là một mặt của *tác động* giới hạn trong phạm vi tích cực, để tìm hiểu ảnh hưởng mọi mặt (cả tiêu cực) của CNH đến sự chuyển dịch về cơ cấu lao động nông thôn nhằm chủ động điều tiết theo hướng có lợi và hợp lý rõ ràng cần phải có những nghiên cứu thực chứng, cụ thể cả về định lượng và định tính, đặc biệt là tìm hiểu những mặt tiêu cực có thể có.

Cũng trong lĩnh vực này tác giả Nguyễn Hoàng Ánh (Đại học Ngoại thương) lại có một cách nhìn xuất phát từ chuyên môn của mình đó là những mặt mạnh và mặt yếu của nguồn nhân lực Việt Nam trên con đường phát triển và hội nhập dưới góc độ văn hóa kinh doanh được định nghĩa là những giá trị và tập quán... rút ra từ văn hóa dân tộc áp dụng vào hoạt động kinh doanh. Vì thời gian có hạn, tác giả đã chỉ tập trung trình bày những mặt hạn chế trong văn

hóa kinh doanh người Việt (theo quan niệm của tác giả thì thực chất là văn hóa dân tộc) như bất tín, tùy tiện, yếu về đổi mới và phát minh, không có tư tưởng làm ăn lớn... Điều này đã gây nên một sự hiểu lầm và phản cảm từ phía người nghe, chính vì thế GS. Phạm Minh Hạc đã có một ý kiến rất xác đáng rằng mặc dù báo cáo đã được chuẩn bị rất công phu nhưng tác giả nên thận trọng hơn khi có những kết luận đối với nền văn hóa dân tộc hoặc với những tôn giáo lớn trên thế giới mà theo tác giả là có ảnh hưởng tích cực (Tin Lành) và tiêu cực (Đạo Hồi) tới sự hình thành văn hóa kinh doanh của một số dân tộc.

### **Vấn đề Giáo dục**

Đây là vấn đề luôn đi liền với vấn đề con người vì giáo dục là sự nghiệp “trồng người”, do vậy những báo cáo trong lĩnh vực này hầu hết đều tập trung vào mục tiêu làm thế nào để giáo dục và đào tạo những con người đáp ứng được với yêu cầu của một Việt Nam đang trên đường phát triển và hội nhập. Nhà giáo lão thành Nguyễn Xuân Tảo (Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh) cho rằng quá trình hội nhập vào toàn cầu hóa về văn hóa không phải để đi tới một nền văn hóa chung, “văn hóa nhân loại” mà chính là sự giữ gìn, phát huy và phát triển bản sắc văn hóa dân tộc. Vì thế trong quá trình hội nhập cần có một chiến lược (giáo dục) nhằm xây dựng một nền văn hóa tiên tiến đậm đà bản sắc dân tộc, làm cho nền văn hóa nước nhà có một tầm cao mới giống như một bức tường thành vững chắc ngăn chặn được những ảnh hưởng độc hại từ bên ngoài đối với thế hệ trẻ.

Từ góc độ lịch sử, PGS.TS. Đỗ Thị Hảo (Viện Nghiên cứu Hán Nôm) lại cho

rằng cần gạt đục, khơi trong những truyền thống quý báu của dân tộc trong việc giáo dục thế hệ trẻ mà cụ thể ở đây là tư tưởng giáo dục gia đình của các nhà Nho Việt Nam. Tuy nhiên vấn đề được đặt ra là không nên tuyệt đối hóa những tư tưởng này bởi song hành có tính đối kháng với những tư tưởng mang tính giáo lý còn có những quan điểm dân gian khá tự do mà sự kết hợp tuyệt vời của cả hai tư tưởng thể hiện rõ rệt nhất ở nhà thơ Hồ Xuân Hương. Đối với câu hỏi nên gạt bỏ cái gì và tiếp thu cái gì từ nguồn vốn cổ phong phú này, tác giả đã có sự kết luận hơi vội vàng rằng có những quan điểm đạo đức là chân lý vĩnh cửu đối với mọi thời đại, và tác giả đưa ra một ví dụ có lẽ sẽ gây nhiều tranh cãi đối với các nhà Phụ nữ học hoặc nghiên cứu về Giới rằng, trong “công, dung, ngôn, hạnh” thì “công” là đúng với người phụ nữ ở mọi thời đại vì đã là nữ mà không có “công” thì biến thành nam giới mất! Đối với câu hỏi vì sao lại có quan niệm “tư tưởng giáo dục của các nhà Nho Việt Nam” mà không phải là tư tưởng Nho giáo nói chung? Có thể cho rằng nếu phát hiện về “Thai giáo” chỉ có ở Việt Nam mà không có ở Trung Hoa và các nước phương Đông của tác giả là đúng thì đó chính là câu trả lời cho câu hỏi này. Bởi đó là sự khác nhau gần như duy nhất trong tư tưởng giáo dục của tầng lớp nho gia Việt Nam và các nước khác chăng? Đối với câu hỏi của GS. Đỗ Long rằng trong sách gia huấn của các nhà Nho có dạy về lòng yêu nước, vốn là một truyền thống nổi bật của dân tộc Việt Nam, không? Tác giả cho rằng việc dạy cho người con trai có lý tưởng học hành đỗ đạt ra làm quan và biết trung thành tuyệt đối với Vua chính là giáo dục lòng yêu nước vì trong xã hội cũ, Vua là

tượng trưng cao nhất của nước.

Cũng với quan điểm phát triển và hội nhập từ văn hóa truyền thống, song với cách nhìn khác, TS. Đinh Trung Kiên (Đại học KHXH & NV) cho rằng cần khai thác triệt để các sản phẩm văn hóa, cả văn hóa phi vật thể (lễ hội) và văn hóa vật thể (các di tích) vào du lịch để có thể thu hút được nhiều khách quốc tế hơn nữa trên con đường hội nhập với thế giới. Tác giả cũng cảnh báo rằng quá trình CNH và đô thị hóa đang gây ra nguy cơ làm xói mòn và mất mát những văn hóa truyền thống độc đáo – một nguồn lực quý báu của ngành du lịch, ví dụ cảnh hiện đại hóa mang tính công thức về nhà cửa ở nông thôn (mái bằng hóa) đã làm mất đi vẻ đẹp thôn dã (mái rạ, mái ngói) ở đây mà chính đó mới là sức hút của du lịch.

Từ một khía cạnh khác nữa, TS. Trần Văn Nam (Đại học Kinh tế quốc dân) lại cho rằng Việt Nam đi vào hội nhập, toàn cầu hóa về kinh tế còn quá thiếu hiểu biết về các luật pháp quốc tế, nhất là luật thương mại. Vì thế, để đảm bảo cho sự thành công của quá trình hội nhập, cần có một số biện pháp như xây dựng bộ khung luật, cung cấp đầy đủ thông tin và nhất là phải đổi mới phương pháp giảng dạy nói chung và dạy luật nói riêng. Theo tác giả, trong bối cảnh toàn cầu hóa là một xu hướng tất yếu như hiện nay, muốn cho Việt Nam khỏi tụt hậu, cần phải có một sự đổi mới mạnh mẽ hơn nữa trong giáo dục, mà trước tiên là đổi mới phương pháp giảng dạy: tập trung vào rèn chức năng tư duy cho học sinh thay vì chỉ rèn kỹ năng thu nạp thông tin một chiều, đi đôi với phương pháp truyền thống, cần chú trọng vào phương pháp giảng dạy tình huống và thảo luận. Tuy nhiên muốn làm được như vậy đòi hỏi

phải có sự đầu tư nhất định về cơ sở vật chất (nhất là máy tính, công cụ giảng dạy hiện đại, truy cập miễn phí) và người dạy cũng cần có sự kết hợp chặt chẽ giữa giảng dạy, nghiên cứu với công tác thực tiễn để tăng cường thông tin và kinh nghiệm thực tế là những yếu tố rất cần cho phương pháp giảng dạy này.

Thảo luận nhóm của tiểu ban IV đã khép lại sau hai ngày làm việc khẩn trương, sôi nổi với sự trao đổi thẳng thắn và cởi mở đem lại những hiểu biết và xích lại gần nhau ban đầu giữa các nhà nghiên cứu trên cả ba miền Trung, Nam, Bắc cũng như giữa các nhà nghiên cứu Việt Nam và nước ngoài về vấn đề giáo dục, con người và nguồn nhân lực. Trong lời phát biểu tổng kết, đánh giá sự thành công qua bốn buổi làm việc hiệu quả của tiểu ban, GS. Phạm Minh Hạc đã nhấn mạnh rằng thành công này là sự đóng góp chung của mọi thành viên, đều là những người yêu Việt Nam học, đã hoàn thành tốt nhiệm vụ giới thiệu Việt Nam ra thế giới và học hỏi, tiếp thu những cái hay, cái đẹp của thế giới áp dụng vào Việt Nam, đóng góp vào quá trình đưa Việt Nam đi lên, trở thành một nước dân giàu, nước mạnh, công bằng, văn minh và dân chủ. Dân chủ là tiêu chuẩn cao nhất của văn minh và theo kinh nghiệm của bản thân mình, giáo sư cũng cho rằng trong lịch sử chưa bao giờ người Việt Nam được sống trong không khí dân chủ như hiện nay, chưa bao giờ người Việt Nam lại được hưởng nhiều quyền con người như hiện nay, mặc dù nói như vậy không có nghĩa Việt Nam đã đạt được tất cả bởi cũng như cả loài người ở mọi quốc gia trên thế giới, Việt Nam vẫn đang không ngừng đấu tranh và phấn đấu cho mục tiêu giành được một nền dân chủ cao nhất.