

VIỆN NGHIÊN CỨU QUẢN LÝ KINH TẾ TW
TRUNG TÂM THÔNG TIN - TƯ LIỆU

MỤC LỤC

I. MỐI QUAN HỆ GIỮA PHÁT TRIỂN CON NGƯỜI VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC	2
1. Phát triển con người.....	2
2. Phát triển nguồn nhân lực.....	5
3. Mối quan hệ giữa phát triển con người và phát triển nguồn nhân lực.....	7
II. VAI TRÒ CỦA PHÁT TRIỂN CON NGƯỜI VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÔNG CUỘC PHÁT TRIỂN KINH TẾ- XÃ HỘI.....	8
1. Vai trò của phát triển nguồn nhân lực và phát triển con người trong quá trình phát triển: lý thuyết và kinh nghiệm quốc tế	8
2. Nhận thức về vai trò của phát triển con người và phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh CNH-HĐH của Việt Nam	11
III. CHỦ TRƯỞNG VÀ BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VÀ CON NGƯỜI VIỆT NAM.....	15
1. Phương hướng chung.....	15
2. Phát triển giáo dục và đào tạo trong phát triển nguồn nhân lực và nguồn lực con người	18
3. Tạo nhiều việc làm cho người lao động	21
4. Sử dụng đúng, có chính sách đãi ngộ thích đáng, bồi dưỡng nguồn nhân lực tại nơi làm việc và trong xã hội	24
5. Xây dựng môi trường xã hội thuận lợi	30
6. Giải quyết đúng đắn vấn đề lợi ích.....	33
KẾT LUẬN.....	35

PHÁT TRIỂN

CON NGƯỜI VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

I. MỐI QUAN HỆ GIỮA PHÁT TRIỂN CON NGƯỜI VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1. Phát triển con người

Phát triển con người đã được biết tới từ lâu như là một khái niệm và một chủ trương rất cơ bản trong “Tuyên ngôn của Đảng Cộng sản” (1848) nổi tiếng. Trong Báo cáo đầu tiên về phát triển con người được đưa ra năm 1990, UNDP đã nhấn mạnh triết lý con người là trung tâm thông qua một thông điệp đầy ấn tượng “Của cải đích thực của một quốc gia là con người của quốc gia đó. Và mục đích của phát triển là để tạo ra một môi trường thuận lợi cho phép con người được hưởng cuộc sống dài lâu, khoẻ mạnh và sáng tạo. Chân lý giản đơn nhưng đầy sức mạnh này rất hay bị người ta quên mất trong lúc theo đuổi của cải vật chất và tài chính”. Theo UNDP, nội dung chủ yếu của khái niệm phát triển con người gồm: i- *Phát triển con người là quá trình mở rộng cơ hội lựa chọn của từng người và của từng cộng đồng: ở đâu con người có nhiều cơ hội hơn để lựa chọn, thì ở đó điều kiện phát triển con người sẽ tốt hơn;* ii- *Phát triển con người là quá trình tăng cường các năng lực lựa chọn cho từng người và từng cộng đồng: ở đâu con người có năng lực lựa chọn cao hơn thì ở đó trình độ phát triển con người cũng cao hơn;* và iii- *Quá trình mở rộng cơ hội và tăng cường năng lực lựa chọn chính là môi trường làm cho khả năng sáng tạo, sống khoẻ mạnh, được học hành, ... của con người được tăng lên.* Như vậy, phát triển con người không phải là phương tiện mà là mục tiêu của sự phát triển và con người chiếm vị thế trung tâm của sự phát triển. Vị thế trung tâm ở đây được hiểu là con người đóng vai trò quyết định ở cả “đầu vào” và “đầu ra” và trong toàn bộ quá trình phát triển. Mục đích thực sự của phát triển là tạo ra một môi trường đảm bảo cho con người có khả năng được hưởng một cuộc sống sáng tạo, khoẻ mạnh và trường thọ. Phát triển con người bao hàm cả quá trình mở rộng khả năng lựa chọn của con người và mức độ cuộc sống của họ. Quan điểm này phân biệt hai khía cạnh của phát triển con người. Thứ nhất là việc xây dựng năng lực của con người, chẳng hạn như cải thiện sức khoẻ và kiến

thức. Khía cạnh thứ hai là việc con người sử dụng các năng lực được trang bị đó cho công việc hoặc nghỉ ngơi. Nói tóm lại, *phát triển con người là quá trình mở rộng cơ hội lựa chọn để con người có thể nâng cao chất lượng cuộc sống toàn diện của chính mình một cách bền vững.*¹

Vào đầu thập niên 80 của thế kỷ trước, UNDP đã đưa ra khái niệm phát triển con người làm tiêu chí phát triển của từng nước hay vùng lãnh thổ, và quan trọng hơn là đã xác định cụ thể hệ tiêu chí và đưa ra cách tính toán định lượng từng tiêu chí để đánh giá và xếp hạng trình độ phát triển con người của các nước trong Liên hiệp quốc theo Hệ tiêu chí phát triển con người (HDI). Mặc dù trong Báo cáo năm 2005, năm 2006 và năm 2007 đã xuất hiện gần 100 chỉ số, song các chỉ số ấy quy về ba chỉ số cơ bản về điều kiện sống, năng lực sinh thể và năng lực tinh thần, là những yếu tố phản ánh ba mặt cơ bản của sự phát triển con người. HDI chưa phải là đầy đủ để đánh giá chuẩn xác và toàn diện trình độ phát triển con người của từng quốc gia, song đó cũng là một căn cứ đáng tham khảo.

Hộp 1 : Chỉ số Phát triển con người

Chỉ số phát triển con người (HDI) phản ánh mức độ trung bình đạt được của một nước về các năng lực cơ bản của con người. HDI xác định liệu con người có được một cuộc sống trường thọ, được giáo dục và trang bị kiến thức, và được hưởng một mức sống tử tế hay không. Như vậy, HDI là một chỉ số bổ sung thêm cho GNP trong việc đo lường tiến bộ kinh tế xã hội của các quốc gia. Nó cho phép người dân và các chính phủ có thể đánh giá quá trình phát triển theo thời gian và xác định các ưu tiên trong can thiệp chính sách. Chỉ số này cũng được dùng để so sánh các kinh nghiệm trong và giữa các quốc gia với nhau.

Các chỉ số HDI có giá trị từ 0 (thấp nhất) đến 1 (cao nhất). Với Báo cáo năm 2007, chỉ số giáo dục được coi là có giá trị bằng 1 khi 100% người lớn (trên 15 tuổi) biết đọc, biết viết; bằng 0 khi 0% người lớn biết đọc, biết viết. Chỉ số tuổi thọ được coi là có giá trị bằng 1 khi tuổi thọ bình quân là 85 tuổi; bằng 0 khi tuổi thọ bình quân chỉ đạt 25 tuổi. Chỉ số kinh tế được coi là có giá trị bằng 1 khi GDP/ năm bình quân đầu người đạt 40.000 đô la Mỹ (tính

¹ Trung tâm Khoa học xã hội và nhân văn quốc gia, *Phát triển con người: từ quan niệm đến chiến lược và hành động*. NXB CTQG, 1999

theo sức mua ngang giá-PPP); bằng 0 khi GDP/ năm bình quân đầu người chỉ đạt 100 đô la Mỹ (PPP). Khi đo bằng khoảng cách từ 0 đến 1, mỗi nước sẽ thấy được tiến bộ của mình so với các năm trước và so với giá trị lý tưởng là 1. Vị trí xếp hạng của mỗi nước trong bảng những nước được tính HDI cho phép mỗi nước thấy được tiến bộ mà mình đạt được so với các nước khác.

Những năm gần đây, giá trị tuyệt đối của chỉ số HDI của Việt Nam liên tục tăng đều, phản ánh đời sống toàn dân được cải thiện cả về thu nhập bình quân đầu người, tuổi thọ và giáo dục. Năm 2001: HDI của Việt Nam là 0,682; năm 2003: 0,688; năm 2004: 0,691; năm 2005: 0,704; năm 2006: 0,709. Theo Báo cáo phát triển con người năm 2006, Việt Nam xếp hạng 107 trên tổng số 177 nước, trong đó nhờ thực hiện tốt việc xoá nạn mù chữ nên đứng thứ 56 về tỷ lệ biết chữ, 83 về tuổi thọ bình quân, 118 về mức thu nhập và 123 về tỷ lệ trẻ đến trường tiểu học và trung học. Dĩ nhiên, tốc độ tăng này chưa phải là cao, song để tăng được chỉ số phát triển con người, thì cả ba chỉ số đều phải có tiến bộ, mà ta biết rằng, để tuổi thọ bình quân cả nước tăng lên được chút ít thì tất cả mọi mặt của đời sống xã hội đều phải tốt lên, từ y tế, chăm sóc sức khoẻ, đến thu nhập, chế độ ăn uống, thể dục thể thao,... và còn phải không có dịch bệnh nữa. Điều này quả thực là không đơn giản. Đến năm 2007, HDI của Việt Nam là 0,733, đưa thứ tự xếp hạng HDI của Việt Nam tăng hai bậc so với 2006 (xếp hạng 105 trên tổng số 177 nước). Tỷ lệ biết chữ ở người lớn (từ 15 tuổi trở lên) của Việt Nam là 90,3%; tuổi thọ bình quân: 73,7; GDP bình quân đầu người: 3.071 USD; tỷ lệ nhập học các bậc giáo dục tiểu học, trung học và đại học: 63,9%.

Nguồn: Báo cáo Phát triển con người – UNDP, 2001-2007, và các tài liệu khác.

Phát triển con người có vai trò quan trọng cả về mặt trực tiếp và gián tiếp. Vì giáo dục, sức khoẻ và chất lượng sống có giá trị nội tại, phát triển con người có tầm quan trọng trực tiếp trước mắt. Thêm vào đó, vì chất lượng con người được nâng lên thông qua giáo dục tốt hơn, cuộc sống tốt hơn, nên sức khoẻ tốt hơn, do vậy phát triển con người có tầm quan trọng gián tiếp to lớn.

Sự thịnh vượng do phát triển con người tạo ra, đến lượt nó, đóng góp làm tăng hơn nữa chất lượng cuộc sống con người.

Theo một nghiên cứu, sẽ không có một chiến lược phát triển con người nào được xây dựng một cách hiệu quả nếu không tính đến niềm ước muốn và hy vọng của người dân. Các chính phủ phải tùy thuộc vào hoàn cảnh của mình để định ra các chiến lược phù hợp. Ví dụ, Chiến lược của Bangladesh chú trọng vào khía cạnh việc làm và vấn đề tham gia. Chiến lược của Pakistan nhấn mạnh khái niệm phát triển cân bằng thông qua việc đầu tư cân đối vào vốn con người, vốn vật chất và vốn tự nhiên. Còn chiến lược của Colombia kết hợp các quan tâm về khu vực với xử lý các vấn đề liên ngành, chẳng hạn như tài trợ cho phát triển nhân lực, ảnh hưởng của phi tập trung hoá tới phát triển con người, và phát triển con người giúp đạt được các mục tiêu vĩ mô của quốc gia trên khía cạnh tự do hoá nền kinh tế và khôi phục tăng trưởng kinh tế.

2. Phát triển nguồn nhân lực

Hiện nay trên thế giới đang tồn tại khá nhiều định nghĩa về nguồn nhân lực. Nadler & Nadler cho rằng phát triển nguồn nhân lực và giáo dục, đào tạo (theo nghĩa rộng) là những thuật ngữ có cùng nội hàm. Hai tác giả này định nghĩa “phát triển nguồn nhân lực là làm tăng kinh nghiệm học được trong một khoảng thời gian xác định để tăng cơ hội nâng cao năng lực thực hiện công việc”. Trong khi đó, UNESCO sử dụng khái niệm phát triển nguồn nhân lực theo nghĩa hẹp và cho rằng phát triển nguồn nhân lực là làm cho toàn bộ sự lành nghề của dân cư luôn luôn phù hợp yêu cầu phát triển của đất nước. Còn theo Tổ chức Lao động Thế giới (ILO), phát triển nguồn nhân lực bao hàm phạm vi rộng hơn, không chỉ là sự chiếm lĩnh trình độ lành nghề hoặc vấn đề đào tạo nói chung, mà còn là sự phát triển năng lực và sử dụng năng lực đó vào việc làm có hiệu quả, cũng như thoả mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân. Liên hiệp quốc thì nghiêng về sử dụng khái niệm phát triển nguồn nhân lực theo nghĩa rộng, bao gồm giáo dục, đào tạo và sử dụng tiềm năng con người nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao chất lượng cuộc sống².

² Phát triển và quản lý nguồn nhân lực xã hội.- NXB Tư pháp, 2006

Như vậy, tựu trung lại, nguồn nhân lực dùng để chỉ sức người gồm cả khả năng và phẩm chất tham gia vào lao động sản xuất. Nói đến nguồn nhân lực tức là nói tới những gì cấu thành khả năng, năng lực và sức mạnh sáng tạo của con người. Điều quan trọng nhất trong nguồn nhân lực không phải là số lượng mà là chất lượng. Nói đến chất lượng nguồn nhân lực là nói đến hàm lượng trí tuệ trong đó, nói tới “người lao động có trí tuệ cao, có tay nghề thành thạo, có phẩm chất tốt đẹp”. Xu hướng phổ biến trong xã hội là vai trò ngày càng tăng của nguồn nhân lực. Trong nguồn nhân lực có sự kết hợp giữa thể lực, trí lực và nhân cách. Ngoài ra, cái làm nên nguồn nhân lực còn là kinh nghiệm sống, là nhu cầu và thói quen vận dụng tổng hợp tri thức và kinh nghiệm của mình, của cộng đồng vào các hoạt động vật chất như các hoạt động chính trị- xã hội và hoạt động thực nghiệm của con người. Xét theo ý nghĩa đó, nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ sự phong phú, sự sâu sắc của các năng lực trí tuệ, năng lực thực hành, tổ chức và quản lý, tính tháo vát và những phản ứng của con người trước mọi hoàn cảnh. Những năng lực đó chỉ xuất hiện trên cơ sở của trình độ học vấn, kinh nghiệm, sự mở rộng các quan hệ xã hội, sự tiếp thu tinh tế các ảnh hưởng văn hóa truyền thống từ gia đình tới xã hội, từ cộng đồng quốc gia tới khu vực, quốc tế. Nguồn nhân lực được xem xét trên hai phương diện: cá nhân và xã hội. Vì vậy khi xem xét cấu trúc nguồn nhân lực, trước hết phải tính đến phương diện cá thể của nó gồm ba yếu tố: thể lực, trí tuệ và đạo đức, ba yếu tố này cấu thành chất lượng cá thể của nguồn nhân lực và ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng phát triển xã hội của nguồn nhân lực xét trên quy mô xã hội.

Hộp 2: Ba yếu tố trong cấu trúc nguồn nhân lực

- Thể lực: đó là trạng thái sức khỏe của con người biểu hiện ở sự phát triển sinh học, không có bệnh tật, có sức làm việc trong một hình thái lao động-nghề nghiệp nào đó, có sức khỏe để tiếp tục học tập, làm việc lâu dài... Thể lực không khỏe mạnh sẽ hạn chế lớn sự phát triển trí lực, trí tuệ của cá nhân và của cộng đồng xã hội nói chung.

- Trí lực, là yếu tố trí tuệ, tinh thần, là cái nói lên tiềm lực văn hoá tinh thần của con người. Nó quyết định phần lớn khả năng sáng tạo của con người. Trí lực là yếu tố ngày càng có vai trò quyết định trong sự phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là trong thời đại khoa học kỹ thuật và công nghệ hiện đại do chính bàn tay, khối óc con người làm ra mà ngày nay nhân loại đang chứng

kiến những biến đổi thần kỳ trong lịch sử phát triển của mình. Với ý nghĩa đó, nhà tương lai học Mỹ Alvin Toffler đã khẳng định rằng: “Tri thức có tính chất lấy không bao giờ hết được” và xếp quyền lực trí tuệ ở vị trí hàng đầu trong tất cả các quyền lực đã có trong lịch sử.

- Đạo đức cá nhân phản ánh những giá trị và những chuẩn mực đạo đức xã hội. Những giá trị và chuẩn mực đó phản ánh bản chất của xã hội, lý tưởng đạo đức mà xã hội vươn tới, được cá nhân lĩnh hội và thể hiện trong đời sống của mình, nhất là trong hoạt động lao động, trong lối sống và nếp sống hàng ngày. Các giá trị chuẩn mực đó phải thể hiện thành hiệu quả công việc, đóng góp vào sự phát triển xã hội, vào sự hoàn thiện nhân cách cá nhân. Đạo đức gắn liền với năng lực tạo nên những giá trị cơ bản của nhân cách, của chất lượng nguồn nhân lực từ phương diện cá thể đến phương diện xã hội.

Nguồn: Tạp chí Khoa giáo

3. Mối quan hệ giữa phát triển con người và phát triển nguồn nhân lực

Với cách tiếp cận con người là mục tiêu của sự phát triển chứ không phải là một nhân tố của sản xuất, các nhà kinh tế hiện đại đã có khái niệm phát triển con người là sự mở rộng cơ hội lựa chọn và nâng cao năng lực lựa chọn của con người nhằm hưởng thụ một cuộc sống hạnh phúc, bền vững. Theo cách tiếp cận này, phát triển con người không chỉ là sự gia tăng về thu nhập và của cải vật chất mà quan trọng nhất là sự mở rộng các khả năng của con người, tạo cho con người có cơ hội tiếp cận tới nền giáo dục tốt hơn, các dịch vụ y tế tốt hơn, có chỗ ở tiện nghi hơn, có việc làm có ý nghĩa hơn,... Phát triển con người còn là tăng cường năng lực, trước hết là nâng cao kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm làm việc của họ. Cần lưu ý là khi nói phát triển con người thì từ cách tiếp cận con người là mục tiêu của sự phát triển, còn khi nói phát triển nguồn nhân lực là từ cách tiếp cận nguồn vốn- vốn nhân lực, con người được coi là một nguồn lực. Phát triển nguồn nhân lực là các hoạt động nhằm tạo ra nguồn nhân lực với số lượng và chất lượng đáp ứng được nhu cầu phát triển kinh tế- xã hội của đất nước, đồng thời đảm bảo sự phát triển của mỗi cá nhân.

Có thể thấy rằng, phát triển con người có nội hàm rất rộng, trong đó rất quan trọng là phát triển nguồn nhân lực. Chiến lược phát triển con người nói chung có một bộ phận hợp thành trọng yếu là phát triển nguồn nhân lực.

Trong công cuộc phát triển con người, cần coi trọng quá trình làm biến đổi về số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực.

Như vậy, phát triển nguồn nhân lực và phát triển con người trên lý thuyết và thực tế có mối quan hệ rất mật thiết và không thể tách rời.

II. VAI TRÒ CỦA PHÁT TRIỂN CON NGƯỜI VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÔNG CUỘC PHÁT TRIỂN KINH TẾ- XÃ HỘI

1. Vai trò của phát triển nguồn nhân lực và phát triển con người trong quá trình phát triển: lý thuyết và kinh nghiệm quốc tế

- *Vai trò của phát triển con người:* Một trong mấy câu hỏi lớn nhất của loài người mà không bao giờ có thể có câu trả lời đầy đủ và hoàn hảo, đó là câu hỏi: *Con người là ai?*

Theo những nghiên cứu trong nước ta và trên thế giới, ở trình độ nhận thức hiện nay, câu trả lời cho câu hỏi : con người là ai gồm một số điểm sau đây:

Con người là:

- 1- Tác giả của lịch sử*
- 2- Sản phẩm của chính mình*
- 3- Sở hữu cơ bản nhất*
- 4- Công nghệ cao nhất*
- 5- Tư bản(nguồn vốn lớn nhất)*
- 6- Tài nguyên tái tạo có tiềm năng vô tận*
- 7- Sự thống nhất giữa mặt sinh vật và mặt xã hội, giữa nhân cách xã hội và bản sắc cá nhân, giữa trí tuệ sáng tạo và tâm hồn tự do*
- 8- Mục tiêu tự thân, cao nhất, đầu tiên và cuối cùng.*

Sự phát triển tự do và toàn diện của con người là mục tiêu tốt đẹp nhất, cao cả nhất của sự phát triển kinh tế, xã hội. Một mục tiêu như vậy là động lực và là sức mạnh giúp phát huy mọi khả năng và tiềm lực của đất nước, là định hướng giúp hoạch định chiến lược đúng đắn và biện pháp có hiệu quả, trên toàn bộ các khâu: đầu tư, sản xuất, phân phối, tiêu dùng, về mọi mặt của

sinh hoạt xã hội, bảo đảm sự phát triển tốc độ nhanh, chất lượng cao và tính chất bền vững.

Tóm lại, vai trò của phát triển con người là rất lớn. Thứ nhất, nó đóng góp trực tiếp vào việc nâng cao đời sống; thứ hai, nó tạo dựng ra cơ sở cho sự bình đẳng về cơ hội; thứ ba, nó góp phần tạo ra sự công bằng hơn trong phân phối lợi ích của sự phát triển; thứ tư, nó cho phép tận dụng mối liên kết giữa các hình thức đầu tư vào con người khác nhau; và thứ năm việc phát triển con người giúp khai thác những ưu điểm của sự hỗ trợ lẫn nhau giữa con người và vốn vật chất.

- *Vai trò của phát triển nguồn nhân lực*: Như phần trên đã đề cập, nguồn nhân lực bao gồm các yếu tố cấu thành về lực lượng (số lượng), tri thức, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức, tính năng động xã hội và sức sáng tạo, cũng như truyền thống lịch sử và nền văn hoá mà con người được thụ hưởng. Trong bất cứ nền kinh tế nào, nguồn nhân lực đều giữ vai trò quyết định đối với các hoạt động sản xuất- kinh doanh và dịch vụ. Thậm chí trong một nền kinh tế kém phát triển, sản xuất còn mang nặng tính tự nhiên, tự cấp, tự túc, con người tuy trình độ hiểu biết về mọi mặt còn rất hạn chế, song vẫn là nhân tố hàng đầu quyết định sự phát triển của nền kinh tế.

Những công trình gần đây về tăng trưởng kinh tế đã chứng minh vai trò to lớn của giáo dục, sức khoẻ và các mặt chất lượng khác của con người trong việc tạo ra tăng trưởng kinh tế. Ví dụ, trong giải thích nguyên nhân của “sự thần kỳ” châu Á, người ta ngày càng nhận rõ vai trò nền tảng và cực kỳ quan trọng thuộc về sự nâng cao chất lượng và kỹ năng của lao động. Thực tế, đây chính là khía cạnh vốn con người của phát triển con người. Vai trò kinh tế của việc học hành tốt hơn và phổ cập hơn, sức khoẻ và dinh dưỡng tốt hơn, và tiến bộ công nghệ đều cho thấy tầm quan trọng của năng lực con người như là tác nhân số một tạo ra sự tiến bộ vật chất. Các nghiên cứu trắc nghiệm đã chỉ ra rằng những đầu tư về vốn chỉ góp một phần nhỏ vào sự tăng trưởng kinh tế. Phần lớn giá trị của sản phẩm thặng dư là do chất lượng lực lượng lao động quyết định. Thêm vào đó, trong thời đại của cách mạng KH&CN, yếu tố thông tin và tri thức trở thành thành phần cốt lõi của cả hệ thống kinh tế hiện đại. Số liệu thống kê cho thấy, phần đóng góp của thông tin, tri thức trong thu nhập quốc dân của Mỹ là 47,4%, Anh là 45,8%, Đức là 40%. Vì vậy, không phải ngẫu nhiên mà Gary Becker, người được giải

thưởng Noben về kinh tế năm 1992, đã khẳng định rằng “không có đầu tư nào mang lại nguồn lợi lớn như đầu tư vào nguồn lực con người, đặc biệt là đầu tư cho giáo dục”. Hiệu quả đầu tư phát triển con người luôn cao hơn hiệu quả đầu tư vào các lĩnh vực khác, tiết kiệm được việc sử dụng và khai thác các nguồn lực khác, và có độ lan toả đồng đều hơn so với các hình thức đầu tư khác.

Nền kinh tế thế giới đang dần chuyển sang kinh tế tri thức, xu thế toàn cầu hoá đang diễn ra sâu rộng và nhanh chóng thì vai trò quyết định của nguồn nhân lực đối với phát triển càng rõ nét hơn. Các lý thuyết tăng trưởng kinh tế gần đây đã chỉ ra rằng, một nền kinh tế muốn tăng trưởng nhanh và ở mức cao phải dựa trên ít nhất ba trụ cột cơ bản là: áp dụng công nghệ, phát triển cơ sở hạ tầng hiện đại và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Trong đó, yếu tố và cũng là động lực quan trọng nhất của sự tăng trưởng kinh tế bền vững chính là nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao. Trong nền kinh tế toàn cầu hoá đầy biến động và cạnh tranh quyết liệt, thì ưu thế cạnh tranh luôn nghiêng về các quốc gia có nguồn nhân lực chất lượng cao. Bởi vậy, hiện nay trong chiến lược phát triển của mình, nhiều quốc gia đã xác định phát triển *nguồn vốn nhân lực là yếu tố cạnh tranh cơ bản nhất*.

Tầm quan trọng của nguồn nhân lực không chỉ dừng lại ở nhận thức lý luận, ở tư duy của các nhà lãnh đạo mà luôn luôn được khẳng định trong cuộc sống. Các nguồn lực để hoàn thành sự nghiệp CNH, HĐH đất nước đều quan trọng, nhưng xét đến cùng, nếu thiếu sự hiện diện của trí tuệ và lao động của con người, thì mọi nguồn lực khác đều trở nên vô nghĩa. Sự khẳng định này không chỉ nói lên vai trò quyết định của nguồn lực con người trong quan hệ so sánh với các nguồn lực khác, mà còn phản ánh một đặc điểm quan trọng của nó; đó là, nguồn lực con người là nguồn lực duy nhất nhờ vào đó các nguồn lực khác mới phát huy được tác dụng và có ý nghĩa tích cực đối với quá trình CNH, HĐH.

Hộp 3: Phát triển nguồn nhân lực: kinh nghiệm Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan

- Nhật bản: Sau Thế chiến II, số người không có việc làm ở Nhật bản chiếm tới 17,5% dân số. Nhờ một loạt chính sách, trong đó có chính sách phát triển con người, nên chỉ sau một thời gian ngắn, Nhật bản đã trở thành cường

quốc có nền kinh tế đứng thứ hai thế giới, và về phương diện phát triển con người, Nhật bản cũng trở thành nước có chỉ số phát triển HDI cao (2005: HDI 0,943; xếp thứ 11/177 nước);

- Hàn quốc: Hàn quốc trong ba thập kỷ (1961-1991), từ một nước nghèo, bị chiến tranh tàn phá trở thành một trong những con hổ châu Á (NICs), có nền kinh tế mạnh nhất thế giới thứ ba. Bài học chung về sự phát triển của Hàn quốc là sự kết hợp hữu cơ các nhân tố kinh tế với các nhân tố xã hội. Về nhân tố con người, bài học của Hàn quốc là đánh thức được “tâm thế phát triển” của cả một dân tộc. Tinh thần tự nguyện làm thêm giờ với đồng lương thấp, thái độ sẵn sàng hy sinh vì đất nước trong những lúc khó khăn,... đã bù đắp đáng kể cho sự thiếu hụt về vốn và nguồn lực tự nhiên.

- Đài loan: Năm 1964, Đài Loan đã thành lập Cơ quan quốc gia về phát triển nguồn nhân lực với nhiệm vụ giúp chính phủ quy hoạch nguồn nhân lực quốc gia. Từ năm 1966, căn cứ vào nhu cầu phát triển định kỳ, cơ quan này đề xuất “Kế hoạch phát triển nhân lực” mỗi năm, căn cứ theo đó mà kiểm tra, điều phối quy hoạch phát triển nguồn nhân lực quốc gia. Bài học được rút ra từ Đài loan là cơ chế chính thể điều chỉnh nguồn nhân lực quốc gia với một sách lược “liền mạch lâu dài”. Nguồn nhân lực là nhân tố đặc biệt cần có sự bồi dưỡng và đào tạo không ngừng

2. Nhận thức về vai trò của phát triển con người và phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh CNH-HĐH của Việt Nam

Nhận thức về vai trò của phát triển con người và phát triển nguồn nhân lực đã được xây dựng trên nền tảng tư tưởng Hồ Chí Minh về phát triển con người. Hồ Chủ Tịch đã từng nói “*vì lợi ích mười năm thì phải trồng cây, vì lợi ích trăm năm thì phải trồng người*” và “*muốn có chủ nghĩa xã hội thì phải có con người xã hội chủ nghĩa*”. Trên cơ sở đó, từ thực tiễn và lý luận về vai trò động lực của nguồn nhân lực đối với quá trình CNH-HĐH đất nước, Đảng ta đã chỉ đạo “*lấy việc phát huy yếu tố con người làm yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững*”. Quan điểm này đã được Đảng và Nhà nước ta thể hiện trong Chiến lược phát triển kinh tế- xã hội giai đoạn 1991-2000 mà một trong những mục tiêu là: kết hợp hài hoà giữa mục tiêu kinh tế và xã hội, đặt con người vào vị trí trung tâm, phát triển nguồn nhân

lực nhằm khơi dậy và khai thác mọi tiềm năng của từng con người để tham gia tốt nhất vào xây dựng đất nước.

Ngày nay, từ nhận thức sâu sa hơn về những đặc điểm mới của thời đại và những nhu cầu của sự phát triển đất nước, vị trí của các nguồn lực được nhìn nhận rõ hơn, trong đó con người được coi vừa là nguồn lực nội tại, cơ bản, quyết định sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá, vừa là đối tượng mà chính quá trình CNH-HĐH phải hướng vào phục vụ. Đại hội lần thứ IX của Đảng đã khẳng định: *“đáp ứng yêu cầu về con người và nguồn nhân lực là nhân tố quyết định sự phát triển đất nước trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá”*.

Việt Nam, trong dòng chảy liên tục của phát triển, hơn 20 năm đổi mới vừa qua có thể được coi là một giai đoạn tiếp nối trong quá trình phát triển con người Việt Nam. Tính liên tục này được đảm bảo bởi sự nhất quán của định hướng phát triển XHCN với mục tiêu tối thượng là con người được phát triển tự do và toàn diện. Với cơ chế kinh tế thị trường định hướng XHCN, đổi mới đã tạo ra những cơ hội, thách thức và điều kiện mới cho sự phát triển con người. Đồng thời đổi mới cũng đưa ra một cơ chế thích hợp để hiện thực hoá các cơ hội và điều kiện đó.

Khi mở cửa và hội nhập kinh tế quốc tế trở thành một xu thế tất yếu khách quan, Việt Nam có những cơ hội phát triển to lớn, đồng thời cũng phải đối mặt với những thách thức gay gắt và khắc nghiệt của thời đại. Với nhận thức rõ ràng về vai trò quyết định của con người trong phát triển, Đảng và Nhà nước đang xây dựng chiến lược phát triển con người, chiến lược phát triển nguồn nhân lực như trung tâm của chiến lược phát triển. Như vậy, ở Việt Nam, tình hình mới đã tạo nên những biến đổi trong sự phát triển con người và phát triển nguồn nhân lực, biểu hiện tập trung ở sự chuyển động thang giá trị, định hướng giá trị khuyến khích con người tích cực, năng động, sáng tạo, dám cạnh tranh vượt qua thách thức, không chờ đợi bao cấp mà tự tạo cho mình cuộc sống tốt hơn, đồng thời đóng góp cho gia đình, cộng đồng và xã hội.

Xét về tiềm năng, việc phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục, đào tạo nghề nghiệp, chăm sóc sức khoẻ,... làm cho nguồn lực con người không ngừng phát triển trở thành tiềm năng vô tận. Tuy nhiên, nếu chỉ dừng lại

xem xét nguồn nhân lực dưới dạng tiềm năng thì chưa đủ. Vấn đề quan trọng là phải khai thác, huy động và phát huy có hiệu quả nhất tiềm năng đó vào quá trình phát triển kinh tế- xã hội. Đó chính là quá trình chuyển hoá nguồn nhân lực dưới dạng tiềm năng thành “vốn nhân lực”. Nghiên cứu bản chất phát triển nguồn nhân lực trong chiến lược phát triển con người, chúng ta càng hiểu sâu sắc hơn tầm quan trọng đặc biệt của đầu tư vào con người, vào phát triển nguồn nhân lực, thực chất là đầu tư cho phát triển để tạo ra vốn nhân lực, nguồn nội lực vô tận của đất nước¹.

Là bộ phận quan trọng của chiến lược phát triển con người, chiến lược phát triển nguồn nhân lực phải hướng vào nâng cao chất lượng toàn diện con người Việt Nam về chính trị, đạo đức, ý chí, tri thức, thể lực; phát huy tiềm năng lao động dồi dào của đất nước; hình thành nguồn nhân lực có cơ cấu hợp lý, trong đó đặc biệt là lao động trình độ cao. Có thể nói đó là chiến lược phát triển con người lao động mới Việt Nam, có kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, có nhân cách.

Hộp 3: Vai trò của việc phát triển nguồn nhân lực KH-CN

Có thể thấy rõ rằng các nguồn lực để xây dựng thành công sự nghiệp CNH-HĐH đất nước đều đóng vai trò quan trọng, nhưng xét đến cùng, nếu thiếu sự hiện diện của trí tuệ và lao động của con người, thì mọi nguồn lực khác đều trở nên vô nghĩa. Sự khẳng định này không chỉ nói lên vai trò quyết định của nguồn lực con người trong quan hệ so sánh với các nguồn lực khác, mà còn phản ánh một đặc điểm quan trọng của nó; đó là, nguồn lực con người là nguồn lực duy nhất mà nhờ vào đó, các nguồn lực khác mới phát huy được tác dụng và có ý nghĩa tích cực đối với quá trình CNH- HĐH. Với ý nghĩa đó, nguồn lực con người là tất yếu, không thể thay thế được.

Lý luận và thực tiễn đã chứng minh rằng, để phát triển mạnh CNH- HĐH, yếu tố khoa học- công nghệ (KH-CN) có một vị trí hết sức then chốt, và như vậy, việc phát triển nguồn nhân lực KH-CN đóng một vai trò vô cùng quan trọng. Nguồn nhân lực này là tập hợp những người tham gia vào các hoạt động KH-CN với các chức năng nghiên cứu, sáng tạo, giảng dạy, quản lý, tác

¹ Nguyễn Hữu Dũng, 2004

nghiệp,... Đây là lực lượng góp phần quyết định tạo nên sự phát triển, tiến bộ của KH-CN nói riêng và của sự nghiệp CNH- HĐH nói chung. Trong đội ngũ này, đáng chú ý là các cán bộ KH-CN làm việc trong hệ thống các cơ quan nghiên cứu và triển khai (R&D) bao gồm hệ thống các viện nghiên cứu, thiết kế, các cơ sở quản lý, tư vấn, dịch vụ chuyển giao công nghệ cùng các cơ sở sản xuất dịch vụ trực tiếp tham gia thử nghiệm hoặc tiếp nhận công nghệ được chuyển giao ứng dụng. Có thể nói đây là lực lượng tiên phong trong việc tiếp nhận chuyển giao công nghệ tiên tiến, thực hiện việc ứng dụng có kết quả vào điều kiện Việt Nam, là hạt nhân trong việc đưa lĩnh vực nơi họ đang lao động, sáng tạo đi vào CNH-HĐH.

Trong đội ngũ cán bộ KH-CN, đặc biệt quan trọng là bộ phận nhân tài, là những tinh hoa của đất nước. Bộ phận này là hạt nhân có chất lượng, trình độ cao, hiện đại, có năng lực sáng tạo trong nghiên cứu khoa học để đạt được những thành tựu mới có ý nghĩa thực tiễn phục vụ công cuộc CNH-HĐH. Đội ngũ này có số lượng không nhất thiết phải đông, nhưng phải thực sự là đội ngũ các nhà khoa học đầu đàn, tiêu biểu cho trí tuệ của dân tộc, có nhiệm vụ chủ trì những ngành, những lĩnh vực KH-CN then chốt của đất nước nhằm rút ngắn khoảng cách tụt hậu so với các nước tiên tiến. Cũng chính từ lực lượng này để đào tạo, bồi dưỡng, thu hút các tài năng khoa học trẻ, tạo nên một thể hệ đồng bộ đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học giỏi nhằm đẩy nhanh quá trình CNH-HĐH.

Những đóng góp của việc phát triển nguồn nhân lực KH-CN trong quá trình phát triển kinh tế- xã hội nói chung, và trong công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá nói riêng được thể hiện rõ nét ở những nội dung sau đây: *Thứ nhất*, nguồn nhân lực KH-CN là lực lượng chủ yếu trong việc xây dựng các luận cứ khoa học giúp Đảng và Nhà nước xác định đường lối chiến lược, chính sách, kế hoạch CNH, HĐH đất nước; đồng thời là lực lượng nòng cốt trong triển khai thực hiện các đường lối, chính sách đó. *Thứ hai*, nguồn nhân lực KH-CN đảm nhiệm việc nghiên cứu, khảo nghiệm và ứng dụng các quy trình công nghệ mới, các thiết bị, công cụ mới, các vật liệu, giống cây trồng, vật nuôi mới vào sản xuất; cải tiến và hệ thống hoá công nghệ truyền thống, nâng cao trình độ công nghệ trong tất cả các ngành, các lĩnh vực sản xuất, dịch vụ, tạo ra sự chuyển biến mới về năng suất, chất lượng, hiệu quả của sản xuất, đặc biệt là chất lượng của các sản phẩm xuất khẩu, nâng cao tính

cạnh tranh và hiệu quả của nền kinh tế nước ta. *Thứ ba*, có thể nói, đây là lực lượng xung kích trong việc lựa chọn, tiếp thu và ứng dụng những tiến bộ công nghệ mới của thế giới vào phát triển các ngành kinh tế quốc dân của Việt Nam, nhất là những ngành tạo cơ sở vật chất kỹ thuật hiện đại cho nền kinh tế, các ngành mũi nhọn như công nghệ thông tin, sinh học, vật liệu mới, nguồn năng lượng mới. *Vai trò cuối cùng*, nhưng không kém phần quan trọng của nguồn nhân lực KHCN là họ đã có đóng góp lớn trong việc tuyên truyền, phổ biến rộng rãi tri thức khoa học, kiến thức và công nghệ sản xuất tiên tiến, thực hiện việc dẫn dắt cho những bộ phận có năng lực và trình độ thấp hơn đi lên, qua đó góp phần nâng cao trình độ hiểu biết về KHCN và kỹ thuật sản xuất, nâng cao năng lực hoạt động sản xuất của công nhân và các tầng lớp nhân dân lao động khác.

Nguồn: www.vnep.org.vn

Thế kỷ XXI là thế kỷ của trí tuệ và tri thức, các sáng tạo khoa học công nghệ sẽ tác động mạnh mẽ đến toàn nhân loại. Trong khi đó, Việt Nam vẫn là nước nông nghiệp lạc hậu, đất hẹp, người đông, tài nguyên ít. Con đường để Việt Nam có thể đi lên cạnh tranh và hoà nhập là nhanh chóng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; đồng thời người lao động phải phát huy phẩm chất quý báu, tốt đẹp của dân tộc.

III. CHỦ TRƯỞNG VÀ BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VÀ CON NGƯỜI VIỆT NAM

1. Phương hướng chung

Để xây dựng nguồn lực con người đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá hiện nay, cần quán triệt các định hướng cơ bản sau¹:

a) Biến đổi cơ cấu nguồn lực con người phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội

Về cơ cấu lao động, cần khắc phục tình trạng bất hợp lý trong cơ cấu lao động giữa các ngành, các khu vực sản xuất trong thời gian qua, từng

¹ Đoàn Văn Khải “Nguồn lực con người trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam”, 2005

bước chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng tăng lao động cho sản xuất công nghiệp và dịch vụ, giảm lao động nông nghiệp.

Một vấn đề lớn đặt ra trong kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và một nhiệm vụ đặt ra cho các cơ sở đào tạo trong cả nước hiện nay là phải cơ cấu lại trình độ lực lượng lao động bao gồm: tỷ lệ số lao động đã qua đào tạo, cấu trúc trình độ lao động, cơ cấu ngành chuyên môn, cơ cấu xã hội của đội ngũ người học, cơ cấu vùng, miền. Trong những năm tới cần phải nỗ lực nâng cao tỷ lệ lao động đã qua đào tạo với cơ cấu: đại học 1, trung học chuyên nghiệp 5, công nhân kỹ thuật 10. Cần nhanh chóng khắc phục tình trạng thừa "thầy", thiếu "thợ" như hiện nay theo hướng gắn việc hình thành các khu công nghiệp, khu công nghiệp cao với hệ thống các trường đào tạo nghề. Phát triển nhanh và phân bố hợp lý các trường dạy nghề trên địa bàn cả nước, mở rộng các hình thức đào tạo nghề đa dạng, linh hoạt, năng động. Phân đầu đạt số học sinh công nhân kỹ thuật tăng 11 -12%/năm, và nâng hơn nữa trong những năm tiếp sau.

b) Nâng cao toàn diện chất lượng nguồn lực con người

Quá trình đổi mới đã tạo nên những biến đổi trong nguồn lực con người cả về mặt tâm vóc, thể lực, trí tuệ lẫn mặt tâm lý, nhân cách. Để có được nguồn lực con người đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá cần có những giải pháp để nâng cao toàn diện chất lượng nguồn lực con người

Về tâm vóc, thể lực:

Tâm vóc và thể lực là những đặc điểm sinh thể quan trọng, phản ánh một phần thực trạng của cơ thể con người, liên quan chặt chẽ đến khả năng lao động của con người. Do mức sống của nước ta vào loại thấp nhất của thế giới, chất dinh dưỡng trong khẩu phần ăn chủ yếu là chất bột nên đã ảnh hưởng đến thể lực của con người. Qua điều tra xã hội học cho thấy, người Việt Nam trong lứa tuổi lao động (từ 17 đến 55 tuổi) có thể lực thuộc loại trung bình thấp trên thế giới. Vì vậy, hướng phát triển của chúng ta là phải tăng thể lực, bao gồm: tăng chiều cao, cân nặng, tăng sức khỏe, tăng khả năng làm việc. Phân đầu tăng khẩu phần dinh dưỡng và cải thiện bữa ăn hàng ngày của nhân dân đạt mức năng lượng theo nhu cầu và từng bước hợp

lý hoá cơ cấu dinh dưỡng, trong đó tăng tỷ lệ chất đạm, chất béo và giảm chất bột.

Thực hiện cho được mức dinh dưỡng này là yếu tố quan trọng phát triển thể lực, nâng cao tầm vóc, chất lượng của con người Việt Nam. Phấn đấu đến năm 2010, giảm tỷ lệ trẻ em dưới 5 tuổi suy dinh dưỡng xuống còn khoảng 20% và tăng tuổi thọ trung bình lên 75-76 tuổi.

Về trí lực:

Nâng cao trí lực là nhiệm vụ cơ bản và xuyên suốt quá trình xây dựng nguồn lực con người đáp ứng đòi hỏi của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Việt Nam. Để nâng cao năng lực chuyên môn, trình độ tay nghề và kỹ năng nghề nghiệp của người lao động, trong những năm tới phải quan tâm hơn nữa các lĩnh vực sau đây: đảm bảo cho trẻ em trong độ tuổi đi học cấp I đều được đến trường; phấn đấu phổ cập trung học cơ sở trong cả nước; tiếp tục thực hiện việc xoá mù chữ, khắc phục tình trạng tái mù chữ và nâng cao trình độ học vấn cho người lao động thông qua hệ thống giáo dục thường xuyên; phấn đấu đến năm 2010, nâng cao tỷ lệ lao động được đào tạo lên 40%. Phát triển đào tạo nghề phải gắn với các chương trình kinh tế - xã hội của đất nước, với nhu cầu phát triển kinh tế của các ngành, các vùng kinh tế. Thực hiện xã hội hoá đào tạo nghề nhằm thu hút mọi nguồn lực trong và ngoài nước cho việc đào tạo nghề, tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động có cơ hội học nghề để tìm kiếm việc làm. Đội ngũ trí thức, lực lượng nòng cốt của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá cần sự đầu tư thích đáng.

Về phẩm chất đạo đức - tinh thần của con người Việt Nam

Phẩm chất đạo đức - tinh thần ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng nguồn lực con người. Vì vậy, nâng cao chất lượng nguồn lực con người không chỉ chú trọng đến thể lực và trí lực mà phải coi trọng cả phẩm chất đạo đức - tinh thần của con người. Để có được những con người có phong cách sống và kỹ năng lao động nghề nghiệp tốt, nói khái quát là có nhân cách đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá, trước hết cần phát huy tốt những giá trị truyền thống, trong đó có giá trị đạo đức của con người Việt Nam. Mỗi dân tộc đều có những giá trị đạo đức truyền thống của mình gắn với con người và đất nước. Giá trị truyền thống

là nền tảng mà các thế hệ nối tiếp nhau phải kế thừa và phát triển. Không dựa trên nền tảng giá trị truyền thống thì không thể tiếp thu có hiệu quả những thành tựu văn minh nhân loại.

Những giá trị truyền thống cần kế thừa và phát huy là: tinh thần yêu nước, ý thức tự tôn dân tộc, ý chí tự lực tự cường của con người Việt Nam...Tuy nhiên những giá trị này cần được phát triển, bổ sung cho phù hợp với nội dung của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Bên cạnh việc phát huy những giá trị truyền thống, cần phải khắc phục những tiêu cực đang tồn tại trong con người Việt Nam, bao gồm hạn chế do thói quen cũ để lại và những vấn đề mới nảy sinh; đồng thời, biết tiếp thu những tinh hoa văn hoá nhân loại.

2. Phát triển giáo dục và đào tạo trong phát triển nguồn nhân lực và nguồn lực con người

Giáo dục nước ta đã và đang phải đối mặt với nhiều thách thức to lớn: Một mặt phải khắc phục những yếu kém bất cập, phát triển mạnh mẽ để thu hẹp khoảng cách với những nền giáo dục tiên tiến cũng đang đổi mới và phát triển. Mặt khác, phải khắc phục sự mất cân đối, giữa yêu cầu phát triển nhanh quy mô và nguồn lực còn hạn chế đòi hỏi gấp rút nâng cao chất lượng, giữa yêu cầu vừa tạo được chuyên môn cơ bản, toàn diện vừa giữ được sự ổn định tương đối của hệ thống giáo dục.

Mặc dù đã có những bước phát triển, song nhìn chung công tác giáo dục, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở nước ta còn nhiều hạn chế và phải đối mặt với nhiều thách thức:

- Lực lượng lao động đông đảo (khoảng 40 triệu lao động vào năm 2005 và khoảng 42,5 triệu vào năm 2010) nhưng tỷ lệ lao động qua đào tạo còn thấp (Khoảng 25% năm 2006). Đặc biệt một bộ phận lớn thanh niên trong độ tuổi 18 - 23 (khoảng 80%) bước vào thị trường lao động mà chưa qua đào tạo nghề nghiệp. Lao động phổ thông dư thừa lớn song thiếu lao động kỹ thuật lành nghề, chuyên gia, doanh nhân, nhà quản lý giỏi, cán bộ khoa học - công nghệ có trình độ cao.

- Cơ cấu ngành nghề, trình độ đào tạo và phân bố lao động kỹ thuật theo vùng, miền còn bất hợp lý. Mạng lưới các trường đại học, cao đẳng,

THCN, dạy nghề phân bố tập trung ở Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh và các đô thị. Nhiều khu vực vùng miền núi, vùng sâu, vùng xa chưa có các cơ sở đào tạo nghề thích hợp cho sự phát triển kinh tế - xã hội của cộng đồng.

- Lực lượng lao động còn hạn chế về ý thức, tác phong công nghiệp, thể lực và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực hành nghề chưa đáp ứng tốt nhu cầu nhân lực của người sử dụng lao động nên còn một tỷ lệ đáng kể lao động qua đào tạo không tìm kiếm được việc làm thích hợp hoặc làm việc không đúng với trình độ và nghề được đào tạo. So với các nước trong khu vực, thứ bậc xếp hạng về chất lượng nguồn nhân lực của nước ta còn thấp.

- Quy mô đào tạo nhân lực ở các cấp đặc biệt ở bậc đại học tăng hàng năm song chất lượng đào tạo còn hạn chế do đội ngũ giáo viên còn yếu về trình độ chuyên môn và năng lực giảng dạy; cơ sở vật chất, trang thiết bị lạc hậu; chương trình đào tạo chậm đổi mới, phương pháp dạy - học nặng về truyền thụ một chiều, công tác quản lý giáo dục còn nhiều bất cập v.v...

Định hướng phát triển quy mô và bảo đảm chất lượng nâng cao hiệu quả giáo dục nước ta trong những năm tới:

* Về tính chất giáo dục: Là nền giáo dục tiến bộ, giàu tính nhân văn theo định hướng XHCN vì sự phát triển toàn diện của con người. Đây là nền giáo dục thực sự của dân, do dân, vì dân, là sự phát triển của tư tưởng Hồ Chí Minh về một nền giáo dục nhân văn.

* Về mục tiêu giáo dục: Giáo dục phải đào tạo những con người Việt Nam vừa có những phẩm chất tốt đẹp của dân tộc vừa có năng lực, bản lĩnh để thích ứng với mọi biến đổi đa dạng và nhanh chóng của thị trường. Thế hệ trẻ do nhà trường đào tạo phải có đầy đủ ý thức trách nhiệm với bản thân, cộng đồng, đất nước, phải năng động, sáng tạo, trung thực, phải tích cực học tập và học tập suốt đời; có ý chí vươn lên mạnh mẽ, có khả năng hợp tác và cạnh tranh lành mạnh, vừa góp phần thúc đẩy sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, vừa nâng cao chất lượng cuộc sống của cá nhân.

- Trong bối cảnh thời đại và đất nước hiện nay, để tồn tại và phát triển, con người phải học tập suốt đời, xã hội phải là một xã hội học tập. Giáo dục phải thoả mãn những nhu cầu học tập khác nhau của các đối tượng khác nhau, do đó phải tiến hành đa dạng hoá trong giáo dục từ loại hình đến

nội dung, phương thức giáo dục và đa dạng hoá phải được thực hiện trên cơ sở chuẩn hoá. Thực hiện xã hội hoá giáo dục là giải pháp cơ bản để xây dựng xã hội học tập.

- Trong bối cảnh thế giới hiện nay hội nhập quốc tế về giáo dục không chỉ là xu thế và đòi hỏi khách quan mà còn là động lực quan trọng để phát triển giáo dục.

- Sự nghiệp giáo dục là sự nghiệp của toàn Đảng, toàn dân. Đổi mới tư duy giáo dục cần được thấu suốt trong mọi cấp, mọi ngành, từ đội ngũ lãnh đạo, cán bộ quản lý các cấp, đội ngũ giáo viên và học sinh đến đông đảo các tầng lớp nhân dân nhằm phát huy trí tuệ, khơi dậy tiềm năng, truyền thống hiếu học và sức mạnh sáng tạo của toàn dân tộc trong sự nghiệp đổi mới đất nước, chấn hưng nền giáo dục nước nhà. Đổi mới tư duy giáo dục chỉ có ý nghĩa khi những tư tưởng mới được thể hiện cụ thể trong thực tiễn hoạt động giáo dục: Trong việc xây dựng hệ thống giáo dục quốc dân, trong việc xác định mục tiêu, nội dung, phương pháp giáo dục, tạo dựng môi trường giáo dục, trong việc hoạch định chính sách giáo dục và thực hiện các hoạt động giáo dục khác...

Quán triệt tư tưởng chỉ đạo về mở rộng quy mô trên cơ sở bảo đảm chất lượng và hiệu quả, kết hợp đào tạo với sử dụng, cần thực hiện tốt các giải pháp sau đây:

- Đổi mới hệ thống giáo dục và đào tạo ở tất cả các bậc học từ nội dung đến phương pháp, để sản phẩm đào tạo ra có chất lượng cao, đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động. Phải gắn dạy chữ, dạy nghề với “dạy người”. Điều chỉnh hợp lý cơ cấu đào tạo trong các bậc học, theo vùng miền và cơ cấu ngành nghề, trình độ đào tạo. Tiếp tục tăng cường đào tạo giáo dục đại học, ưu tiên các ngành khoa học và công nghệ (bao gồm cả nông nghiệp). Giáo dục trung học tập trung vào việc tăng cường chất lượng và hướng nghiệp hơn là việc đơn thuần dành nhiều chỗ cho những học sinh đã tốt nghiệp tiểu học. Giáo dục tiểu học cần được nâng cao chất lượng và mở rộng để đạt yêu cầu phổ cập giáo dục ít nhất trong sáu năm, và sẽ kéo dài tới tám năm.

- Thực hiện giáo dục và đào tạo trên những nguyên tắc mới: xã hội hóa, dân chủ hóa và nhân văn hóa. Xử lý đúng đắn mối quan hệ giữa giáo

dục và thị trường, đặc biệt là trong lĩnh vực đào tạo nhân lực, khắc phục cách thị trường hoá nhà trường và dạy học kiểm lời. Hình thành thị trường đào tạo nhân lực gắn với thị trường lao động - việc làm. Xây dựng hệ thống các chuẩn đào tạo trên cơ sở chuẩn nghề nghiệp. Bảo đảm sự thích ứng giữa đào tạo và sử dụng.

- Đổi mới quản lý giáo dục ở các cấp, tăng cường hiệu lực quản lý Nhà nước về giáo dục theo quy định của Luật Giáo dục 2005.

- Thực hiện xã hội hoá giáo dục. Tăng cường đầu tư cho giáo dục từ nhiều nguồn: Nhà nước, xã hội, doanh nghiệp, hỗ trợ quốc tế v.v... Tính đủ chi phí đào tạo các loại hình để bảo đảm chất lượng. Hoàn thiện hệ thống chính sách khuyến khích phát triển các loại hình giáo dục ngoài công lập. Tăng cường sự đóng góp của các doanh nghiệp, các tổ chức xã hội - nghề nghiệp trong sự nghiệp phát triển giáo dục, đặc biệt là trong công tác hướng nghiệp, đào tạo và bồi dưỡng nghề nghiệp.

3. Tạo nhiều việc làm cho người lao động

Phấn đấu có đủ việc làm cho người lao động, nhất là lao động trí tuệ, là vấn đề lớn và quan trọng đối với mọi quốc gia. Vấn đề này càng trở lên cấp thiết đối với nước ta, một nước có nền sản xuất còn lạc hậu, tổng sản phẩm vào loại rất thấp, lực lượng lao động thường trực ngày càng đông đảo, lại bước vào thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

Để thực hiện nhiệm vụ quan trọng này, chính sách lao động và việc làm phải hướng vào việc khai thác triệt để, hợp lý, có hiệu quả nguồn lao động của đất nước mà tư tưởng cơ bản là bảo đảm và tạo điều kiện cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm. Điều này đòi hỏi phải xã hội hoá việc làm, đồng thời Nhà nước phải tạo môi trường, điều kiện thuận lợi về pháp lý, kinh tế, xã hội để người lao động bình đẳng trong cơ hội tìm kiếm việc làm; bảo vệ quyền tự do lao động của họ.

a. Trước hết, thực hiện nhất quá chính sách kinh tế nhiều thành phần là điều kiện tiên quyết để giải quyết việc làm.

Đây là chính sách giải phóng mọi năng lực sản xuất, phát huy sức mạnh toàn dân, điều này đã được minh chứng rõ từ khi nước ta tiến hành công cuộc đổi mới. Trong những năm qua, hoạt động của khu vực ngoài nhà

nước không chỉ góp phần to lớn vào tăng trưởng kinh tế của đất nước mà trong thực tế còn tạo ra hầu hết việc làm cho xã hội, trung bình mỗi năm tiếp nhận gần 1 triệu lao động mới. Hiện tại số lao động làm việc ở khu vực ngoài quốc doanh chiếm tới 4/5 tổng số lao động. Do vậy, cần tạo môi trường thuận lợi hơn nữa cho khu vực kinh tế tư nhân phát triển.

b. Đặc biệt quan tâm tạo việc làm trong lĩnh vực nông nghiệp, nông thôn

Nước ta có lực lượng lao động nông nghiệp, nông thôn hùng hậu, nhưng đất canh tác lại quá thấp nên tình trạng phổ biến của lao động nông thôn là thiếu việc làm, tỷ suất sử dụng sức lao động thấp. Vì vậy, vấn đề lao động, việc làm, sử dụng có hiệu quả bộ phận lao động xã hội này trở nên cấp bách, nó không chỉ là nhân tố quyết định sự tăng trưởng kinh tế khu vực nông nghiệp cũng như toàn bộ nền kinh tế, mà còn có ý nghĩa lớn lao về phương diện chính trị, xã hội.

Trong thời gian qua, nước ta đã có nhiều chủ trương, chính sách nhằm khơi dậy tiềm năng lao động, đất đai, tạo việc làm, tăng thu nhập cho lao động nông nghiệp, nông thôn song đây vẫn còn đang là một bài toán khó. Để góp phần giải bài toán này, phải thực hiện các công việc sau đây:

Một là, công tác quy hoạch và kế hoạch hóa dài hạn về lao động, việc làm trong nông nghiệp, nông thôn cần tiếp tục đặt ra một cách nghiêm túc và thiết thực, có sự điều tra, đánh giá chuẩn xác thực trạng thị trường lao động nông thôn. Các chương trình việc làm và trợ giúp việc làm quốc gia trong lĩnh vực nông nghiệp, nông thôn phải được cụ thể hoá phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội và sinh thái của từng vùng (trung du, miền núi, đồng bằng, ven biển) để từ đó lựa chọn các biện pháp tạo ra việc làm có tính khả thi cao; tránh tình trạng hình thức hoặc thả nổi, cho rằng đó là công việc tự thân của nông nghiệp, nông thôn, nông dân.

Hai là, cần chuyển đổi mạnh mẽ cơ cấu kinh tế nông nghiệp, nông thôn theo công nghiệp hoá, hiện đại hoá, phát triển công nghiệp nông thôn, khôi phục và mở mang các nghề truyền thống với tinh thần " mỗi làng một nghề", từ đó làm biến đổi cơ cấu lao động theo hướng giảm dần số hộ thuần nông, tăng tỷ lệ hộ phi nông nghiệp, tiểu thủ công nghiệp và dịch vụ. Trong điều kiện Việt Nam, kinh tế hộ gia đình vẫn là đơn vị kinh tế cơ bản tổ chức sản xuất kinh doanh, thu hút lao động, do đó cần có chính sách phát triển

mạnh kinh tế hộ gia đình. Khuyến khích các hình thức tổ chức sản xuất quy mô lớn theo kiểu trang trại và tạo lập môi trường kinh tế, xã hội và luật pháp thuận lợi cho nó phát triển.

Ba là, chú trọng đầu tư xây dựng, phát triển hạ tầng cơ sở kinh tế, kỹ thuật và xã hội ở nông thôn, đó là tiền đề tất yếu để phát triển sản xuất, nhờ đó tạo việc làm và nâng cao đời sống vật chất - tinh thần cho cư dân nông thôn.

Tóm lại, muốn tạo ra nhiều việc làm cho khu vực nông nghiệp, nông thôn, tất yếu phải phát triển sản xuất, mở rộng ngành nghề. Để làm được điều này, ngoài việc phát huy tối đa nội lực của nông nghiệp, nông thôn, nông dân, Nhà nước phải hỗ trợ đặc lực về vốn và các dịch vụ " đầu vào, đầu ra" cho sản xuất, nâng cao dân trí và đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

c. Tăng vốn đầu tư tạo việc làm, phát triển thị trường lao động và mở rộng xuất khẩu lao động

Muốn tạo thêm việc làm phải tăng vốn đầu tư cho sản xuất và kinh doanh, vì tăng lao động mà không tăng vốn đầu tư thì hiệu quả sản xuất, kinh doanh sẽ giảm, xét từ góc độ kinh tế. Theo báo cáo của Bộ kế hoạch và Đầu tư, giai đoạn 2005 - 2010 để phát triển sản xuất, giải quyết việc làm cho nguồn lao động hiện có, cần lượng vốn đầu tư ít nhất khoảng 50 tỷ USD. Muốn có được lượng vốn lớn như vậy phải tạo vốn từ nhiều kênh, nhưng trước hết Nhà nước cần có chính sách hấp dẫn, tin cậy để thu hút nguồn vốn trong nhân dân dưới nhiều hình thức; đồng thời phải tăng cường tiết kiệm tiêu dùng, nâng dần tỉ lệ tích lũy từ nội bộ nền kinh tế để tập trung cho sản xuất. Lý luận kinh tế cũng như thực tiễn của nhiều nước đều khẳng định nguồn vốn trong nước mới thực sự giữ vai trò quyết định. Cùng với điều đó, nên tiếp tục đẩy mạnh thu hút vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài và tranh thủ viện trợ quốc tế nhằm góp phần giải quyết việc làm và thông qua đó đào tạo nghề nghiệp, nâng cao trình độ chuyên môn cho người lao động.

Mặt khác, vấn đề giải quyết việc làm phải đặt trong điều kiện nền kinh tế thị trường, do đó sự hoạt động của thị trường lao động là tất yếu và khách quan. Điều quan trọng là Nhà nước phải tổ chức quản lý, hướng dẫn tốt việc thuê mướn và sử dụng lao động; kiểm tra việc trả công lao động, việc thực hiện các quy định về giờ làm việc trong ngày, về điều kiện lao động, về bảo

hộ, an toàn lao động ..., bảo vệ lợi ích chính đáng của người lao động và người sử dụng người lao động. Từ đó, tạo điều kiện thuận lợi để người lao động được tự do làm ăn, tự do làm giàu chính đáng, tự do hợp tác và thuê mướn lao động theo pháp luật và theo sự hướng dẫn của Nhà nước.

Bên cạnh đó, cần mở rộng hơn nữa hệ thống các trung tâm dạy nghề và xúc tiến việc làm, kết hợp với việc thông tin rộng rãi dưới nhiều hình thức về nhu cầu việc làm, khả năng cung ứng lao động được đào tạo cũng như các yêu cầu và khả năng sử dụng lao động.

Ngoài ra, tiếp tục đẩy mạnh xuất khẩu lao động với nhiều hình thức, trên cơ sở bảo vệ lợi ích người lao động, đặt trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội chung. Xuất khẩu lao động không chỉ là giải pháp quan trọng nhằm giải quyết việc làm, tăng nguồn thu nhập cho cá nhân và đất nước, mà nó còn là con đường để đào tạo nguồn lao động.

4. Sử dụng đúng, có chính sách dài ngọ đích đáng, bồi dưỡng nguồn nhân lực tại nơi làm việc và trong xã hội

Sự hợp lý trong tổ chức lao động xã hội trở thành yêu cầu cấp thiết và là tiêu chí quan trọng đánh giá trình độ tổ chức, quản lý của một nền sản xuất xã hội phát triển. Sự hợp lý này bao gồm từ lao động lãnh đạo, quản lý đến lao động thừa hành, từ vị trí cao đến vị trí thấp, từ lao động trí tuệ phức tạp đến lao động cơ bắp đơn giản; đồng thời biểu hiện trong toàn bộ quá trình tổ chức lao động từ khâu tuyển dụng đến bố trí, sử dụng, đánh giá, sàng lọc, cũng như việc quản lý đối với từng loại lao động ...

a. Chính sách tuyển dụng và sử dụng lao động gắn kết với cơ chế thị trường có sự quản lý, hướng dẫn của Nhà nước

Phải nói rằng, cùng với quá trình đổi mới nền kinh tế, chính sách tuyển dụng và sử dụng lao động nước ta đã có những thay đổi căn bản và từng bước gắn với cơ chế thị trường. Nó đã bước đầu phát huy tác dụng tích cực trong việc nâng cao hiệu quả của sử dụng lao động, góp phần quan trọng thúc đẩy nền kinh tế phát triển, Tuy nhiên, trong chính sách sử dụng lao động ở nước ta, nhiều vấn đề về tuyển dụng và bố trí lao động vẫn còn mang tính chất chủ quan và dấu ấn của cơ chế hành chính, bao cấp, do đó gây lãng phí tiềm năng lao động và cản trở việc sử dụng có hiệu quả nguồn lao động.

Vì lẽ đó, trước hết vấn đề tuyển dụng lao động phải xuất phát từ nhu cầu thị trường lao động, với sự tác động của quy luật trong nền kinh tế thị trường. Phải thực hiện chế độ thi tuyển một cách nghiêm túc, khoa học, khách quan (nhất là với lao động có chuyên môn kỹ thuật, với tầng lớp công chức nhà nước), theo những nội dung và mức độ yêu cầu khác nhau tùy từng loại lao động. Bằng cấp, chứng chỉ mới là bằng chứng, là một điều kiện để dự tuyển công chức, không phải tất cả; muốn đánh giá chính xác, phải kiểm tra, sát hạch, thi tuyển để xác định thực chất mà có quyết định tuyển dụng, bố trí và xếp lương hợp lý. Chế độ thi tuyển tạo ra sự cạnh tranh, do đó cho phép lựa chọn được những lao động có khả năng đáp ứng tốt hơn các yêu cầu của người sử dụng, thúc đẩy việc nâng cao chất lượng lao động.

Đồng thời, cần đa dạng hoá loại hình tuyển dụng lao động: tuyển dụng chính thức vào biên chế như hiện nay còn đang tồn tại (chủ yếu ở khu vực hành chính Nhà nước), tuyển dụng theo hợp đồng dài hoặc ngắn hạn (ở cả khu vực hành chính Nhà nước, sự nghiệp Nhà nước, tập thể, tư nhân) và tuyển dụng theo việc cụ thể. Chính sách tuyển dụng và sử dụng lao động đã qua đào tạo được áp dụng chủ yếu theo quy chế công chức Nhà nước đối với lao động trong khu vực hành chính sự nghiệp (quản lý Nhà nước và hoạt động sự nghiệp) và theo hợp đồng lao động đối với lao động trong khu vực sản xuất, kinh doanh.

Mặt khác, trong nền kinh tế thị trường, sự di chuyển lao động diễn ra nhanh và sâu rộng, sự di chuyển đó cũng như sự di chuyển các nguồn lực khác (vốn, công nghệ,...) là tất yếu khách quan, vừa là nguyên nhân, vừa là kết quả tăng trưởng kinh tế. Vì thế, cần cho phép lao động (đặc biệt là lao động đã qua đào tạo) di chuyển dễ dàng theo nhu cầu sử dụng của các vùng, các ngành, góp phần quan trọng nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lao động nói chung. Khả năng di chuyển lao động dễ dàng giúp duy trì cạnh tranh, thúc đẩy việc phát triển việc làm và khuyến khích sự phân chia các lợi ích do tăng trưởng đem lại một cách công bằng hơn giữa các cá nhân, các tổ chức kinh tế - xã hội.

Đối với lao động phổ thông, có thể thực hiện di chuyển có trật tự thông qua các chương trình, dự án đầu tư lớn của Nhà nước (như xây dựng vùng kinh tế mới, xây dựng các công trình kinh tế - xã hội trọng điểm,...)

qua đó tạo nên sự phát triển kinh tế - xã hội ở những vùng này, góp phần rút ngắn khoảng cách chênh lệch giữa các vùng.

Những năm gần đây, hiện tượng "mất chất xám", "chảy chất xám tại chỗ" được nói tới nhiều, đó là tình trạng lao động có chuyên môn kỹ thuật cao rời khỏi khu vực kinh tế Nhà nước chuyển sang làm việc cho khu vực kinh tế tư nhân (các cơ sở tư nhân trong nước hoặc các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài). Hiện tượng này là đáng lo ngại vì chứng tỏ khu vực kinh tế Nhà nước làm ăn kém hiệu quả, thu nhập của người lao động thấp, trong khi đáng lẽ nó phải tăng trưởng và phát triển mạnh mẽ.

Tuy nhiên, cần thấy rằng, dù làm việc ở trong hay ở ngoài khu vực nhà nước, nếu người lao động phát huy được trình độ chuyên môn, năng lực sở trường của bản thân, thì đều đóng góp cho sự phát triển. Do vậy, thay vì tìm cách ngăn cản họ làm việc cho khu vực tư nhân hoặc các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, cần sớm có quy định buộc người sử dụng lao động phải trả cho nhà nước một khoản chi phí nhất định tùy theo trình độ đào tạo của lao động (chất lượng lao động) để bù đắp một phần phí đào tạo của nhà nước. Khoản chi phí này được tính qua thuế của doanh nghiệp và chuyển vào phần ngân sách nhà nước dành cho giáo dục và đào tạo.

Một trong những tác động tích cực của kinh tế thị trường là cả người lao động và người sử dụng lao động đều rất quan tâm đến hiệu quả lao động. Vì thế, để có hiệu quả lao động cao, người lao động thường lựa chọn những việc phù hợp với trình độ chuyên môn nghề nghiệp, năng lực sở trường của bản thân, còn người sử dụng lao động cũng cố gắng tuyển và sử dụng những lao động đáp ứng được yêu cầu của công việc. Nhờ đó, sự phân công lao động xã hội tiếp cận dần tới chỗ hợp lý, sử dụng "đúng người, đúng việc". Dấu hiệu tích cực này đã bước đầu xuất hiện ở nước ta, đó là hiện tượng người có tài, có chí, có gan ra làm doanh nghiệp tư nhân, thậm chí bỏ cả doanh nghiệp nhà nước để có thu nhập cao hơn, chấp nhận rủi ro. Trong khi đó, người năng lực có hạn và cầu an lại tìm cách vào "trú ngụ" trong khu vực nhà nước.

Tình hình trên đòi hỏi, một mặt phải tiếp tục đổi mới cơ chế quản lý, sử dụng và trả lương thích đáng ở khu vực kinh tế nhà nước để từng bước nâng cao hiệu quả của khu vực kinh tế này, đồng thời có những đòn bẩy để

giữ chân người tài; mặt khác, tích cực tạo môi trường thuận lợi để phát huy hết mọi tài năng, tạo ra xu hướng: việc khó tìm người tài, người tài tìm việc khó, có hiệu quả cao... Kết quả là mọi người làm việc phù hợp với khả năng và sở trường của mình (đương nhiên phải tính đến cả yếu tố cung, cầu và giá cả sức lao động). Như vậy trên phạm vi toàn xã hội, lao động tiến dần tới chỗ toàn dụng.

b. Có chính sách hữu hiệu để thu hút lao động đã qua đào tạo đến làm việc ở các vùng nông thôn, miền núi.

Nông thôn và miền núi giữ vị trí hết sức quan trọng trong đời sống kinh tế - xã hội của nước ta, song việc huy động nhân lực đã qua đào tạo đến làm việc ở đây đang gặp rất nhiều khó khăn. Phần lớn người lao động sau khi được đào tạo chuyên môn, nghề nghiệp đều muốn sống và làm việc tại các thành phố, thị xã.

Trong những năm qua, Nhà nước ta đã có những chính sách nhằm khuyến khích sinh viên mới ra trường đến công tác và lập nghiệp ở các vùng nông thôn, miền núi như: được hưởng 100% lương trong thời gian tập sự, tăng các loại phụ cấp để thu nhập của họ gấp 2 lần lương cơ bản, tăng thời gian nghỉ phép lên gấp đôi và một số chế độ ưu đãi khác. Những chính sách đó mặc dù là sự ưu tiên nhưng vẫn chưa đủ sức hấp dẫn, rất nhiều sinh viên vẫn còn băn khoăn về khả năng phát triển nghề nghiệp và vị trí xã hội khi đến làm việc ở nông thôn, miền núi. Để thu hút trí thức, nhất là trí thức trẻ đến làm việc ở nông thôn, miền núi, ngoài việc đào tạo theo địa chỉ, đào tạo tại chỗ, cần giải quyết hàng loạt vấn đề. Đó là có chính sách ưu đãi đủ mạnh để khắc phục sự chênh lệch khá xa hiện nay không chỉ về thu nhập mà cả về chất lượng cuộc sống giữa trí thức thành phố và trí thức nông thôn. Đồng thời, cung cấp thông tin, sách báo, tạo môi trường tâm lý - xã hội thuận lợi để trí thức công tác ở nông thôn không ngừng học tập, nâng cao trình độ. Mặt khác, tạo điều kiện thuận lợi để họ có thể dễ dàng quay trở về thành phố, về vùng xuôi để tiếp tục làm việc và học tập nâng cao trình độ học vấn sau khi làm việc một số năm ở nông thôn, miền núi. Thực tiễn cho thấy sinh viên sẽ sẵn sàng đến làm việc tại nông thôn, miền núi nếu biết rằng đây là một điều kiện để sau một số năm họ dễ dàng quay trở lại thành phố, miền xuôi.

c. Thực hiện chính sách "cầu hiền", khai thác triệt để lao động trí tuệ

Trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá, lao động trí tuệ có vị trí đặc biệt quan trọng, bởi lẽ công nghiệp hoá, hiện đại hoá dựa trên nền tảng khoa học - công nghệ, sự phát triển khoa học - công nghệ đòi hỏi sự tích tụ "chất xám", mà "chất xám" lại chính là sản phẩm đặc trưng của lao động trí tuệ. Song, đáng tiếc là tỷ trọng loại lao động này ở nước ta còn quá nhỏ bé, lại đang bị lãng phí do sự bất hợp lý trong chính sách đào tạo và sử dụng lao động trí tuệ.

Vì thế, phải đổi mới chính sách sử dụng lao động trí tuệ để khai thác tốt nhất loại lao động này. Muốn vậy, trước hết cần hiểu đặc điểm của lao động trí tuệ - loại lao động dựa trên phương thức lao động cá nhân; sản phẩm lao động trực tiếp của họ là những tri thức khoa học sáng tạo, những giá trị tinh thần, những công trình khoa học - công nghệ trong các lĩnh vực khác nhau của đời sống xã hội. Đặc điểm này đòi hỏi phải có một môi trường tinh thần - xã hội thuận lợi, phù hợp với yêu cầu của hoạt động sáng tạo. Môi trường đó, trước hết, theo Lênin, "phải đảm bảo phạm vi hết sức rộng rãi cho sáng kiến cá nhân, cho khuynh hướng cá nhân, cho tư tưởng và sức tưởng tượng,...".

Cùng với điều đó, như đã trình bày ở phần trên, phải cung cấp cho lao động trí tuệ những điều kiện làm việc cần thiết như trang thiết bị hiện đại, thông tin chính xác và kịp thời, các cơ sở triển khai ứng dụng các kết quả nghiên cứu,...

Cần thấy rằng, muốn đạt được công nghiệp hoá, hiện đại hoá rút ngắn, phải thực hiện "đi tắt, đón đầu" về khoa học - công nghệ, vì vậy nhất thiết phải có các viện nghiên cứu khoa học - công nghệ mũi nhọn, các phòng thí nghiệm trọng điểm với những trang thiết bị hiện đại. Các phòng thí nghiệm này không cần rất nhiều tiền và cũng không cần nhiều người, nghĩa là không vượt quá tầm tay của ngân sách chúng ta, song cần đủ sức hội nhập thế giới để giải quyết các vấn đề bức xúc của đất nước.

Trong khoa học, thông tin là nguồn lực quan trọng nhất, là tiền đề tiên quyết của hoạt động nghiên cứu và sáng tạo. Do vậy, cần đầu tư xây dựng và phát triển các thư viện chuyên ngành, thư viện công cộng và các cơ sở dữ liệu trực tuyến.

Đồng thời, cần thúc đẩy sự hình thành và phát triển thị trường công nghệ để đáp ứng nhu cầu của cả hai phía - sản xuất và tiêu dùng các sản phẩm khoa học và công nghệ.

Đối với các nhà khoa học, lợi ích vật chất, lợi ích kinh tế tuy rất quan trọng nhưng không phải là chính yếu. Họ quan tâm hơn cả đến lợi ích tinh thần, đó là nhu cầu tự khẳng định nhân cách thông qua lao động sáng tạo, là nhu cầu được làm việc trong một môi trường dân chủ - nhân văn, được thừa nhận rộng rãi, được đồng viên khen thưởng kịp thời. Như vậy, để khai thác tốt tiềm năng lao động trí tuệ, phải quan tâm đúng mức đến lợi ích vật chất - tinh thần và điều kiện làm việc của họ, trong đó vấn đề cơ bản nhất vẫn là thái độ thật sự quý trọng nhân tài, trọng tri thức khoa học.

Hiện nay, theo ước tính có khoảng 400.000 người Việt Nam có trình độ đại học trở lên sinh sống ở nước ngoài (chiếm 15% trên tổng số hơn 2,5 triệu Việt kiều), trong số đó nhiều người là giáo sư, tiến sĩ, chuyên gia giỏi, giữ những vị trí quan trọng trong khoa học và công nghệ ở nhiều nước. Đây thực sự là một tiềm lực khoa học và công nghệ rất quan trọng của nước ta. Vì vậy, một mặt, phải khơi dậy truyền thống yêu nước, gắn bó với quê hương của cộng đồng người Việt ở nước ngoài; tăng cường các mối liên hệ thường xuyên để tạo sự hiểu biết và tôn trọng lẫn nhau giữa trí thức Việt kiều với trí thức trong nước. Mặt khác, cần có chính sách khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi để đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ người Việt Nam ở nước ngoài chuyên giao về nước những tri thức và công nghệ tiên tiến, về làm việc trong nước, tham gia các chương trình, dự án ở Việt Nam.

d. Bảo đảm sự phù hợp, chính xác trong tuyển dụng, đánh giá, sắp xếp, đề bạt cán bộ, vì "cán bộ là cái gốc của mọi công việc".

Về vấn đề này, ở nước ta bên cạnh những ưu điểm, đang còn rất nhiều hạn chế. Hệ thống giáo dục - đào tạo và chính sách quản lý sử dụng lao động thiếu dân chủ, công bằng, chính sách tuyển chọn, đánh giá tài năng chủ yếu dựa vào bằng cấp, hàm vị... và do nhiều nguyên nhân khác, nên việc đánh giá còn thiếu chính xác, dẫn đến tình trạng sắp xếp, đề bạt cán bộ không hợp lý.

Hơn nữa, còn có sự bố trí lao động và cán bộ thiên về ưu đãi, chiều cố. Hậu quả là nhiều người được làm nhưng không biết làm, nhiều người biết làm

nhưng không được làm; rớt cuộc, người thì thừa sức, người thì thiếu sức, hiệu quả chung là thấp kém.

Tình hình trên đòi hỏi Nhà nước sớm có chính sách thích hợp trong việc phát hiện, lựa chọn những người có tài, có đức để tạo nguồn xây dựng đội ngũ cán bộ (lãnh đạo, quản lý), coi đó như một loại của cải quốc gia quý hiếm. Đồng thời, bố trí cán bộ hợp lý, đảm bảo "đúng người, đúng việc" với tinh thần lấy tiêu chuẩn làm căn cứ để lựa chọn, đề bạt; lấy hiệu quả công việc làm cơ sở để đánh giá, đãi ngộ. Muốn vậy, phải tiêu chuẩn hoá chức danh cán bộ. Trong lựa chọn cán bộ, để bảo đảm chất lượng, kinh nghiệm cho thấy phải liên tục lựa chọn, sàng lọc, trong đó lấy thực tài qua công việc làm trọng, không nên chỉ dựa vào bằng cấp, hàm vị; đức phải thể hiện qua cần, kiệm, liêm, chính, ở sự trung thành với lợi ích quốc gia - dân tộc; đồng thời, phải tạo ra môi trường rộng mở cho sự phát triển và thi thố tài năng.

Để góp phần khắc phục tình trạng thiếu tinh thần hợp tác trong công việc và hiện tượng kèn cựa lẫn nhau trong quan hệ của một bộ phận người lao động Việt Nam, nên chăng cần coi sự trung thành và khả năng hợp tác, hoà nhập với mọi người ở nơi làm việc cũng như tinh thần đoàn kết và khả năng lôi kéo những người xung quanh vì công việc là một trong những tiêu chuẩn quan trọng trong lựa chọn và đề bạt cán bộ. Hơn nữa, ngoài những tiêu chuẩn khác, nên quy định thành tiêu chuẩn rằng cán bộ cấp trên chỉ được đề bạt nếu người đó đào tạo được đội ngũ cán bộ kế cận tốt.

Điều này làm cho cán bộ cấp trên an tâm và nhiệt tình kèm cặp, giúp đỡ, truyền dạy kinh nghiệm và bí quyết cho cán bộ cấp dưới mà không sợ họ giỏi hơn mình, còn cán bộ cấp dưới cũng hăng hái, thành thật tiếp thu sự chỉ bảo của cấp trên.

5. Xây dựng môi trường xã hội thuận lợi

Con người, dù muốn hay không, đều phải sống trong một môi trường xã hội nhất định (ở khu dân cư, nơi lao động, học tập...).

Môi trường xã hội thuận lợi là tổng thể các yếu tố kinh tế, chính trị, văn hoá, pháp luật, đạo đức, tâm lý, dư luận xã hội, phong tục, tập quán, truyền thống, gia đình ... cho phép con người có thể cống hiến tối đa năng lực của mình và được hưởng thụ nhiều nhất những gì họ xứng đáng được hưởng thụ. Các yếu tố này là sự phản ánh hiện thực kinh tế - xã hội, đồng

thời có tính độc lập tương đối, tác động qua lại với nhau. Do vậy, để có môi trường xã hội thuận lợi, kích thích sự cống hiến và đáp ứng nhu cầu hưởng thụ của con người, phải tác động tích cực, có tính định hướng lên cả hai lĩnh vực vật chất và tinh thần của xã hội.

Trước hết, yếu cầu về dân chủ và công bằng xã hội trong khuôn khổ được pháp luật bảo đảm, được mọi người chấp nhận đang là vấn đề cấp bách. Đó thực sự là động lực mạnh mẽ kích thích tính tích cực và năng lực sáng tạo của con người, đặc biệt là với hoạt động sáng tạo và đòi hỏi trình độ trí tuệ cao trong quá trình tiến hành công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Sự khởi sắc về dân chủ trong kinh tế thông qua việc thực hiện chính sách kinh tế hàng hoá nhiều thành phần, đa dạng hoá các hình thức sở hữu trong hơn 20 năm đổi mới vừa qua đã mang lại thành tựu quan trọng; giải phóng năng lực sản xuất, kích thích tính năng động và tự chủ của người lao động, nhờ vậy nâng cao năng suất lao động và làm tăng tổng sản phẩm xã hội ...

Trong giai đoạn sắp tới, cần mở rộng dân chủ không chỉ trong kinh tế mà trong cả các lĩnh vực khác của đời sống xã hội.

Đồng thời trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá, phải gắn sự tăng trưởng kinh tế với tiến bộ và công bằng xã hội; không chờ đợi đến khi đạt tới trình độ phát triển kinh tế cao mới thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, càng không thể "hy sinh" tiến bộ và công bằng xã hội để phát triển kinh tế đơn thuần. Mặt khác, cần xây dựng môi trường pháp lý tin cậy, trong đó mọi thành viên trong xã hội và nhà nước đều tôn trọng, thi hành pháp luật nghiêm minh. Điều này chẳng những làm cho xã hội có trật tự kỷ cương, mọi người tin tưởng, yên tâm cống hiến và hưởng thụ, mà còn là điều kiện bảo đảm thực hiện dân chủ, tự do, bình đẳng và công bằng xã hội.

Một yếu tố rất quan trọng trong môi trường xã hội, ảnh hưởng mạnh mẽ đến tính tích cực của con người đó là tâm lý xã hội. Nó bao gồm các thành tố: tâm trạng xã hội, tình cảm xã hội, tâm thế xã hội, dư luận xã hội, phong tục tập quán, truyền thống văn hoá ... Những kết quả điều tra xã hội học gần đây cho thấy sau yếu tố thu nhập, tâm lý xã hội là yếu tố thứ hai tác động mạnh đến niềm tin, ý chí, động cơ, tinh thần, thái độ làm việc của người lao động.

Thực tiễn trong nhiều năm qua đã chỉ ra rằng, khi người lao động có được trạng thái tâm lý an tâm, tin tưởng, phấn khích ... thì tính tích cực của họ sẽ được khơi dậy và phát huy. Còn nếu ngược lại, tính tích cực sẽ bị thu lại dưới dạng tiềm ẩn, thậm chí bị mất đi. Trạng thái tâm lý có vai trò to lớn như vậy là vì nó không chỉ tác động đến tâm lý mà còn tác động đến lý trí và tình cảm con người. Do vậy, tạo ra được môi trường tâm lý xã hội thuận lợi, lành mạnh ở nơi làm việc là điều kiện quan trọng và là động lực để nuôi dưỡng và phát huy tính tích cực của người lao động. Ngân hàng thế giới cũng cho rằng đối với các nước đang phát triển, một trong bốn yếu tố cần được ưu tiên khi hoạch định chính sách phát triển là cải thiện không khí doanh nghiệp.

Để có môi trường tâm lý xã hội thuận lợi, điều quan trọng nhất là phải đưa ra được những chính sách kinh tế - xã hội đúng đắn, vừa phù hợp với điều kiện và khả năng hiện thực xã hội, vừa kịp thời đáp ứng tâm tư, nguyện vọng của quần chúng. Trong điều kiện nước ta hiện nay, để tạo ra tâm lý an tâm, phấn khởi, tích cực của con người lao động, cần đáp ứng những nhu cầu chính đáng của số đông người lao động. Đó là những nhu cầu như: việc làm, thu nhập cao, dân chủ, bình đẳng, công bằng xã hội, nâng cao sự hiểu biết, tự khẳng định bản thân, chống tham nhũng có hiệu quả, quan hệ thân ái nơi làm việc....

Kinh nghiệm cho thấy trong các biện pháp kích thích lao động, ngoài những kích thích kinh tế như tiền lương, tiền thưởng, các khoản trợ cấp, thì những kích thích về tâm lý, đạo đức có vai trò đặc biệt quan trọng. Nếu biết kết hợp khéo léo những động viên về kinh tế với những động viên về tâm lý, cùng truyền thống cần cù lao động của người Việt Nam, thì sẽ tạo nên những người lao động toàn tâm, toàn ý vì công việc.

Vai trò quyết định của nguồn lực con người suy cho cùng là ở năng lực sáng tạo, do đó phải tạo ra được môi trường tâm lý kích thích tinh thần sáng tạo của mỗi thành viên trong đơn vị. Cần có cơ chế rộng mở thu hút các sáng kiến của mọi cá nhân, ngoài những đóng góp ý kiến trực tiếp, mỗi công ty, đơn vị nên có những hòm phiếu để thu nhận các sáng kiến. Tất cả các sáng kiến dù lớn hay nhỏ đều được trân trọng, đánh giá khách quan và có chế độ động viên, khen thưởng kịp thời. Đồng thời, luôn khuyến khích lối tư duy sáng tạo; khích lệ cổ vũ những tranh luận mang tính xây dựng giữa các

nhà quản lý, giữa các nhân viên, giữa các nhà quản lý và nhân viên để tìm ra phương án tốt nhất. Không nên coi hoạt động sáng tạo là lĩnh vực đặc quyền của các nhà phát minh, sáng chế chuyên nghiệp; trái lại, cần quán triệt triết lý coi trọng nhân viên và tin tưởng vào khả năng vô hạn của con người, thực hiện phương châm quản lý *hướng vào con người*.

Ngoài ra, trước nguy cơ tụt hậu hiện nay, cần khơi dậy khát vọng giàu, nước mạnh trong nhân dân, biến nó thành động lực kích thích tinh thần lao động, học tập của người Việt Nam. Trong lịch sử dân tộc ta, chính khát vọng độc lập dân tộc đã tạo nên sức mạnh kỹ diệu trong con người Việt Nam, làm nên những thắng lợi oanh liệt của lịch sử đấu tranh giải phóng dân tộc. Phát huy truyền thống hào hùng đó, ngày nay phải làm cho mỗi người dân ý thức được rằng nguy cơ tụt hậu cũng đáng sợ như nguy cơ mất nước; rằng chỉ có thể nâng cao vị thế của mình bằng phát triển kinh tế chứ không chỉ dựa vào lịch sử vẻ vang. Khơi dậy được khát vọng của nhân dân, nhất là của tầng lớp thanh niên, và tập hợp được ý chí của toàn xã hội vào mục tiêu phát triển là nhân tố cực kỳ quan trọng của sự thành công trong công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

6. Giải quyết đúng đắn vấn đề lợi ích.

Muốn phát huy tối đa sức mạnh của nguồn lực con người, bao giờ cũng phải tìm ra được động lực thúc đẩy tích cực của con người. Điều này phụ thuộc chủ yếu và trước hết ở việc giải quyết các quan hệ lợi ích. Phải khẳng định rằng, lợi ích là khâu nhạy cảm nhất trong toàn bộ chuỗi quy định nhân quả gây nên hoạt động của con người, là điểm huyệt mà tác động vào đó sẽ gây ra sự phản ứng nhanh nhạy nhất của cơ thể xã hội.

Lợi ích cá nhân bao giờ cũng là động lực trực tiếp và kích thích mạnh mẽ nhất tính tích cực của con người, còn lợi ích cộng đồng nói chung chỉ có thể thực hiện được vai trò động lực của mình thông qua lợi ích cá nhân. Trong số lợi ích cá nhân, thì lợi ích vật chất, lợi ích kinh tế thường nổi lên hàng đầu vì nó trực tiếp đáp ứng các nhu cầu thiết yếu, sống còn của con người.

Từ vai trò, tính chất và đặc điểm của lợi ích, việc giải quyết vấn đề lợi ích, trong đó có chính sách tiền lương, phải bảo đảm nguyên tắc công bằng xã hội dù là công bằng tương đối. Con người hoàn toàn có thể và cần phải

đạt được sự bình đẳng về xã hội, về địa vị xã hội, nhưng lại không thể bình đẳng về khả năng cống hiến. Vì thế, sẽ không công bằng nếu giải quyết vấn đề lợi ích theo kiểu bình quân chủ nghĩa như đã từng tồn tại một thời ở nước ta.

Ở con người, cống hiến và hưởng thụ là hai nhu cầu phổ quát có quan hệ chặt chẽ và tác động mạnh mẽ qua lại với nhau. Sự phù hợp giữa hai về này luôn luôn là động lực kích thích tích cực của con người và trở thành điều kiện tiên quyết bảo đảm sự công bằng xã hội, vì hưởng thụ và cống hiến không tương xứng với nhau đều gây tác động tiêu cực. Vì vậy, việc giải quyết vấn đề lợi ích phải hiểu sâu sắc nguyên tắc: *cống hiến* (thực hiện nghĩa vụ) *ngang nhau* thì *hưởng thụ* (được hưởng quyền lợi) *ngang nhau*. Kết quả điều tra xã hội học trong khuôn khổ đề tài KX 07-13 cho thấy việc thực hiện công bằng xã hội hiểu theo nghĩa trên đây đang là yêu cầu bức xúc ở nước ta hiện nay. Phần đông người lao động nước ta sẵn sàng chấp nhận sự chưa bình đẳng, chấp nhận những người có tài, có chí sống khá giả hơn những người kém cỏi, nhưng không thể chấp nhận sự bất công.

Trên tinh thần đó và trong điều kiện nước ta hiện nay, cần đa dạng hoá các hình thức phân phối, lấy phân phối theo lao động là chủ yếu (căn cứ vào kết quả lao động và hiệu quả kinh tế), kết hợp với phân phối theo nguồn vốn, theo tài sản đóng góp và theo các cống hiến khác cho xã hội, nhất là những cống hiến cho sự sống còn của đất nước. Nói cách khác, giờ đây sự công bằng xã hội cần được thể hiện trong *Nguyên tắc phân phối theo cống hiến* (lao động, tài sản cùng mọi cống hiến khác) cho xã hội. Cần quan tâm đúng mực lợi ích cá nhân, kết hợp với lợi ích tập thể và lợi ích xã hội theo thứ bậc: lợi ích cá nhân - lợi ích tập thể - lợi ích xã hội. Tuy nhiên, cần tránh tuyệt đối hoá lợi ích cá nhân, lợi ích kinh tế, lợi ích trước mắt.

Để kích thích tinh thần học tập của các tầng lớp nhân dân, đáp ứng chất lượng, nguồn lao động cho sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá và phát huy sức mạnh to lớn của đội ngũ trí thức đối với sự phát triển của đất nước, chính sách tiền lương phải phản ánh đúng giá trị sức lao động trên nguyên tắc "lao động phức tạp là bội số của lao động giản đơn". Bởi thế, cần nhanh chóng xoá bỏ tình trạng vô lý hiện nay đang tồn tại ở một số nơi: lao động trí tuệ lại thu nhập thấp hơn lao động giản đơn, không được trọng dụng, thậm chí trong thực tế có lúc, có nơi còn bị coi thường. Thay vào đó,

phải có những chính sách rõ ràng trong việc quy hoạch chế độ trọng dụng và đãi ngộ thỏa đáng lao động trí tuệ, nhất là đội ngũ cán bộ khoa học – công nghệ đỉnh cao; chế độ lương, khen thưởng vật chất – tinh thần phải chứng tỏ được sự ưu đãi của Nhà nước đối với nhân tài.

Cũng cần lưu ý rằng trong nền kinh tế thị trường, sức lao động cũng là hàng hoá, một loại hàng hoá đặc biệt đối tượng mua - bán trên thị trường ; và tiền lương là giá cả của sức lao động. Trong tình hình đó, sức lao động và người sử dụng lao động bình đẳng trước pháp luật và giá cả sức lao động chịu sự tác động của các quy luật giá trị, cung cầu, cạnh tranh. Điều này có nghĩa là cùng với việc phân phối theo lao động, phân phối theo công hiến, phải chấp nhận phân phối theo giá cả sức lao động.

KẾT LUẬN

Công nghiệp hoá ở nước ta gắn liền với hiện đại hoá; công nghiệp hoá, hiện đại hoá ngày nay chuyển từ việc chủ yếu khai thác nguồn lực tự nhiên sang khai thác nguồn lực con người, đặc biệt là nguồn tiềm năng trí tuệ.

Để thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá phải có các nguồn lực như nguồn lực con người, vốn, tài nguyên thiên nhiên ... Các nguồn lực này đều cần thiết và có quan hệ chặt chẽ với nhau, trong đó *nguồn lực con người vai trò quyết định*. Nguồn lực con người là nguồn lực nội tại, cơ bản, tất yếu, giữ vị trí trung tâm trong hệ thống các nguồn lực của công nghiệp hoá, hiện đại hoá; là nguồn lực của mọi nguồn lực; là tài nguyên của mọi tài nguyên; là chủ thể trực tiếp quyết định toàn bộ quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

Hơn nữa, chính con người là đối tượng mà công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá phải hướng vào phục vụ, đầu tư, phát triển. Bởi thế trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá phải gắn tăng trưởng kinh tế với đáp ứng phúc lợi của nhân dân, với tiến bộ và công bằng xã hội, với phát triển bền vững. Mỗi thành quả của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá phải tạo ra những điều kiện, phương tiện mới để nâng cao chất lượng cuộc sống cho con người, phát triển nguồn nhân lực.

Hiện tại, trong nguồn lực con người ở nước ta, bên cạnh những ưu thế như lực lượng lao động dồi dào, con người Việt Nam cần cù, chịu khó, thông minh và sáng tạo... thì những hạn chế không phải nhỏ, nhất là về trình

độ chuyên môn nghề nghiệp, kỹ năng lao động, thể lực và văn hoá lao động công nghiệp; thêm vào đó, việc khai thác và sử dụng số lao động đã qua đào tạo, có trình độ lại bất hợp lý và kém hiệu quả. Vì vậy, việc khai thác và phát triển nguồn lực con người hợp lý, có hiệu quả để đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá đang là nhiệm vụ cấp bách.

Để giải quyết nhiệm vụ này, cần nhanh chóng thực hiện đồng bộ hàng loạt giải pháp về giáo dục và đào tạo, về chăm sóc sức khoẻ, nâng cao chất lượng dân số, cải thiện môi trường sống, về tạo việc làm, về tổ chức khai thác lực lượng lao động, về hệ thống các động lực kích thích tính tích cực của con người...

Tuy nhiên, các giải pháp trên chỉ có thể thực thi và đem lại kết quả khi chúng được xây dựng và triển khai trên cơ sở quán triệt sâu sắc những quan điểm cơ bản sau đây:

Một là, nhận thức đúng vị trí và đặc điểm của nguồn lực con người trong thời đại ngày nay, coi con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự phát triển xã hội; thấy được nguồn lực con người là nguồn vốn lớn nhất, quý nhất, quan trọng nhất trong tất cả các nguồn lực hiện có để công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Hai là, khai thác hợp lý, có hiệu quả nguồn lực con người, nhất là lực lượng lao động đã qua đào tạo; lấy hiệu quả kinh tế - xã hội làm tiêu chuẩn và thước đo để xác định phương hướng, biện pháp khai thác và sử dụng nguồn lao động; kết hợp khai thác với nuôi dưỡng và khơi dậy tính tích cực của người lao động, gắn sử dụng lao động với việc không ngừng nâng cao chất lượng nguồn lực con người.

Ba là, thực sự coi trọng chính sách "cầu hiền", khai thác triệt để lao động trí tuệ; xây dựng được đội ngũ cán bộ công nghệ đầu đàn, đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế làm nòng cốt cho sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

Bốn là, cải cách có tính chất cách mạng và phát triển vượt bậc giáo dục và đào tạo trên cơ sở mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng và hiệu quả, bám sát yêu cầu của quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá; bảo đảm sự thống nhất giữa đào tạo, sử dụng và việc làm trong điều kiện nền kinh tế

nhiều thành phần, cơ chế thị trường, cách mạng khoa học - công nghệ và hội nhập quốc tế.

Năm là, trong quá trình sử dụng và phát triển nguồn lực con người Việt Nam cần chú trọng khai thác và phát huy giá trị truyền thống của văn hoá dân tộc, đồng thời biết tiếp thu những tinh hoa của văn hoá nhân loại, tạo ra môi trường thuận lợi cho sự cống hiến và hưởng thụ của con người.