

Phát triển nguồn nhân lực dựa trên các chiến lược kinh tế

Tác giả: Phùng Lê Dung - Đỗ Hoàng Điệp

Nguồn: Tạp chí Nghiên cứu Châu Phi và Trung Đông Số 2.2009

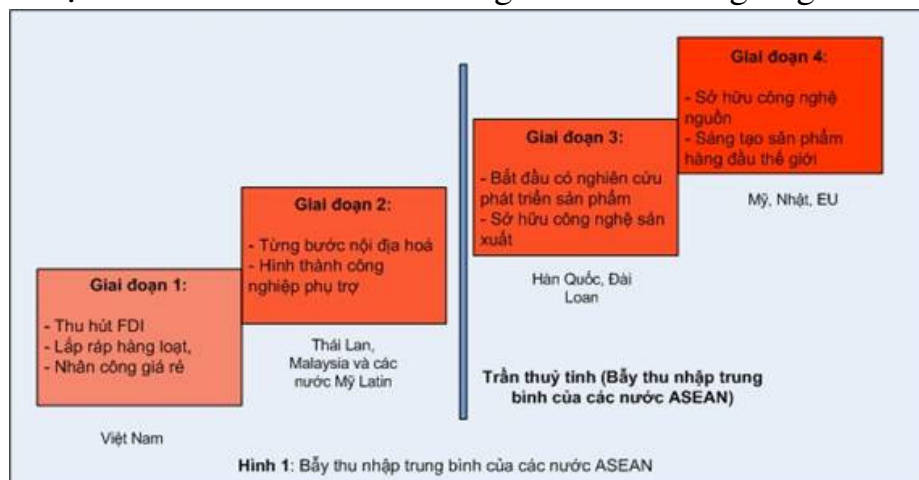
1. Những hệ lụy của thiếu hụt nhân lực có chất lượng

Chưa bao giờ Việt Nam lại đối mặt với tình trạng thiếu hụt nhân lực có trình độ như hiện nay, hầu hết tất cả các ngành kinh tế đều ở trong tình trạng khan hiếm nhân lực, đặc biệt là nhân lực có trình độ. Nếu trong thời gian tới nền giáo dục Việt Nam không giải quyết được bài toán nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, chúng ta sẽ đứng trước một cuộc khủng hoảng chất lượng nhân lực trầm trọng, mà hệ quả của nó là ba vấn đề lớn sau đây:

Một là: sụt giảm sức cạnh tranh của nền kinh tế. Lợi thế cạnh tranh của một quốc gia được cấu thành từ nhiều yếu tố như: hạ tầng, môi trường pháp lý, nhân lực... trong đó nhân lực được coi là yếu tố cạnh tranh mang bản sắc quốc gia trong quá trình toàn cầu hoá. Vì những giá trị thuộc về nguồn nhân lực là bền vững và không thể sao chép. Việt Nam hiện đang cạnh tranh với thế giới bằng lao động dồi dào, giá cả rẻ. Trên thực tế, lợi thế cạnh tranh này bị mất dần đi mà minh chứng cụ thể nhất là chúng ta liên tục tụt hạng trong bản xếp hạng chỉ số cạnh tranh toàn cầu, mà một trong những nguyên nhân căn bản là chất lượng lao động qua đào tạo. Bảng xếp hạng năm 2008 cho thấy yếu tố đào tạo đại học của Việt Nam xếp hạng 98, và chất lượng của hệ thống giáo dục xếp thứ 120 trên tổng số 130 quốc gia được xếp hạng. Cũng trong bản báo cáo năng lực cạnh tranh toàn cầu 2008 của WEF, trong cuộc khảo sát ý kiến các chuyên gia về "vấn đề đang lo ngại nhất", lao động được đào tạo là một trong những yếu tố yếu kém nhất của nền kinh tế Việt Nam.

Hai là: khó thoát khỏi bẫy thu nhập trung bình của các quốc gia ASEAN. Bẫy thu nhập trung bình (hay còn được gọi là trần thủy tinh-trên hình vẽ) nằm ở giữa giai đoạn 2 và giai đoạn 3 của quá trình phát triển công nghiệp. Đây là "cạm bẫy" mà rất nhiều nước ASEAN như Thái Lan, Malaysia, Indonesia... và nước Mỹ Latin vấp phải, mặc dù các quốc gia này rất nhanh chóng đạt được mức thu nhập trung bình, nhưng không thể vươn lên được mức thu nhập cao do không bước vào giai đoạn nội lực hoá kỹ

năng và công nghệ, nghĩa là không có nguồn nhân lực đủ trình độ sáng tạo và làm chủ về công nghệ và quản lý. Đối với Việt Nam, nếu không có nguồn nhân lực đủ chất lượng để bước lên những bậc thang cao hơn, chúng ta sẽ mãi dậm chân ở mắt xích cuối cùng của chuỗi cung ứng toàn cầu.



Ba là: Đánh mất cơ hội tham gia thị trường lao động quốc tế. Sau khi gia nhập WTO, thị trường lao động ngoài nước cũng được mở rộng, lao động Việt Nam có cơ hội tham gia tích cực vào quá trình phân công lao động quốc tế. Đặc biệt là trong bối cảnh các quốc gia phát triển như: EU, Úc, Nhật.. do tăng trưởng dân số âm dẫn tới thiếu hụt lao động. Tham gia thị trường lao động quốc tế có ba cái lợi: thứ nhất chúng ta thu được một lượng ngoại tệ dồi dào: tính thu nhập bình quân của một kỹ sư ở các nước phát triển là 50.000 USD/năm, nếu mỗi năm chúng ta xuất khẩu 10.000 lao động đồng nghĩa với chúng ta có một ngành kinh tế trị giá xuất khẩu 500 triệu USD/năm. Thứ hai, đội ngũ lao động này sau thời gian làm việc sẽ tích lũy được kinh nghiệm và công nghệ, nếu có chính sách thu hút ngược trở lại đây là nguồn tài sản quý của quốc gia. Và cuối cùng là xây dựng được thương hiệu nguồn nhân lực Việt Nam trên thị trường quốc tế, tạo hình ảnh thu hút đầu tư. Tuy nhiên với trình độ lao động như hiện nay, chúng ta chỉ dừng lại việc ở đi làm thuê với giá rẻ mạt.

2. Chúng ta đang phát triển nguồn nhân lực như thế nào?

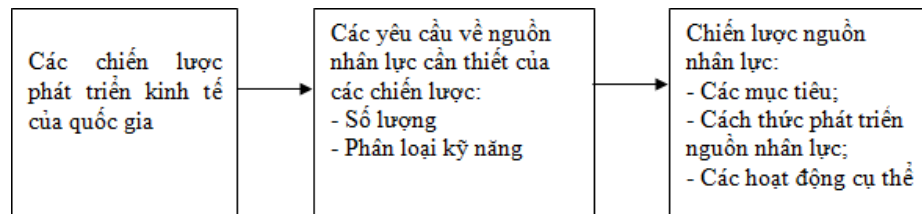
Hạn chế lớn nhất trong việc phát triển nguồn nhân lực nước ta là: các chiến lược phát triển kinh tế và chiến lược phát triển nhân lực không đi kèm với nhau. Chúng ta đang hiểu rất thô sơ rằng phát triển nguồn nhân lực là mỗi năm đào tạo ra bao nhiêu kỹ sư, bao nhiêu cử nhân, bao nhiêu kỹ thuật viên...và chúng ta phấn đấu bằng được mục tiêu đó mà không tính đến nhu

cầu về nhân lực của nền kinh tế đang ở mức nào. Nói một cách đơn giản, các cơ quan hoạch định chiến lược kinh tế và các cơ quan hoạch định chiến lược đang đi trên hai con đường khác nhau. Theo cơ cấu tổ chức của Chính phủ, chiến lược phát triển kinh tế quốc gia được giao cho Bộ Kế hoạch và Đầu tư, ngoài ra các chiến lược phát triển kinh tế của các ngành hẹp được Chính phủ phân cấp cho các Bộ, ngành quản lý và địa phương. Ngoài trừ chiến lược phát triển kinh tế quốc gia mang tính định hướng chung là có đề cập tới nguồn nhân lực, hầu hết các chiến lược phát triển kinh tế của các Bộ, ngành, địa phương đều không đề cập tới vấn đề phát triển nguồn nhân lực để đạt được các mục tiêu đề ra. Các chiến lược này thường chỉ rất rõ đến cần bao nhiêu tiền đầu tư, các giải pháp về vốn được trình bày rất rõ ràng, mạch lạc trong khi đó các nhà hoạch định chiến lược mặc nhiên coi đủ nguồn nhân lực để làm việc đó, hoặc các giải pháp phát triển nguồn nhân lực được viết rất mờ. Đây là một điều vô lý mà lâu nay trong công tác lập chiến lược phát triển kinh tế chúng ta vẫn vấp phải. Trong khi một dự án quy mô nhỏ của một công ty phải tính toán số lượng nhân công cần thiết, thì các chiến lược có quy mô vốn rất lớn lại không chỉ rõ cần bao nhiêu lao động ở trình độ như thế nào để đạt được mục tiêu đề ra.

Trong khi đó, các chiến lược giáo dục cũng có con đường đi riêng của mình và hoàn toàn độc lập với các chiến lược phát triển kinh tế. Vừa qua, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã chính thức xin ý kiến rộng rãi về Dự thảo chiến lược giáo dục 2009 - 2020 (dự thảo lần thứ 13), vẫn là những con số mang nặng tính mục tiêu như: nâng tỷ lệ sinh viên trên một vạn dân lên 450 vào năm 2020, tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt 60%..., mà không tính tới đến năm 2020, nền kinh tế Việt Nam cạnh tranh với thế giới bằng mũi nhọn gì, làm thế nào để đào tạo nhân lực cho mũi nhọn đó. Hệ quả của cách làm này là: mặc dù chỉ tiêu cho giáo dục chiếm tỷ trọng lớn của GDP nhưng nguồn nhân lực của chúng ta không có bước đột phá, các chiến lược phát triển kinh tế không có đủ nguồn nhân lực cần thiết để thực hiện. Sự thất bại của chiến lược phần mềm giai đoạn 2001-2005 là một minh chứng cụ thể: với mục tiêu 500 triệu USD doanh số toàn ngành vào năm 2005, nếu coi năng suất bình quân trên một lao động phần mềm Việt Nam là 10.000USD/năm (xấp xỉ Trung Quốc thời điểm đó), một phép tính đơn giản có thể thấy để đạt được mục tiêu cần phải đào tạo được 50.000 lao động phần mềm vào năm 2005. Trong khi đó, đến năm 2008 chúng ta mới đạt được con số đó. Một ví dụ khác, công nghệ cao, cơ khí chế tạo và điện tử viễn thông thuộc danh mục

những ngành công nghiệp mũi nhọn được ưu tiên phát triển trong giai đoạn 2007 - 2010, tầm nhìn đến năm 2020 (Quyết định 55/2007/QĐ-TTg), tuy nhiên đến thời điểm này chúng ta vẫn chưa có một kế hoạch phát triển nhân lực phục vụ cho sự phát triển của ba ngành trên.

3. Gắn kết chiến lược phát triển nhân lực và kinh tế Trong vài năm gần đây, xu hướng đào tạo theo nhu cầu xã hội nổi lên với việc bắt đầu có sự hợp tác giữa doanh nghiệp và nhà trường trong công tác đào tạo nhân lực. Điều này đã cho thấy xu hướng chuyển biến tích cực trong tư duy giáo dục, tuy nhiên nhìn ở tầm vĩ mô thì sự hợp tác này còn manh mún, các thông tin về nhu cầu nguồn nhân lực quốc gia chưa được thu thập đầy đủ. Mấu chốt của vấn đề là chúng ta phải thiết lập được mối quan hệ chặt chẽ giữa các chiến lược phát triển nhân lực với các chiến lược phát triển kinh tế. Mối quan hệ này thể hiện ở chỗ, các chiến lược phát triển kinh tế phải chỉ rất rõ về nhu cầu nguồn nhân lực (số lượng, kỹ năng cụ thể), và đối với các cơ quan lập chiến lược phát triển nhân lực phải coi đây là những thông tin đầu vào cơ bản để xây dựng các chiến lược phát triển nguồn nhân lực.



Hình 2: Chiến lược nhân lực với thông tin đầu vào từ các chiến lược kinh tế

Nguyên tắc là như vậy, tuy nhiên làm thế nào để áp dụng vào thực tế trong khi sự liên kết giữa Bộ Giáo dục và Đào tạo với các Bộ ngành khác trong công tác phát triển nguồn nhân lực chưa thực sự hiệu quả. Để giải quyết vấn đề này sự phối hợp đa ngành đóng một vai trò quan trọng, do đó cần thiết phải thành lập một cơ quan lập kế hoạch phát triển nguồn nhân lực quốc gia (Human Resource Development Planning Center-HRDPC) trực thuộc Chính phủ, để tạo sự liên kết ngang hàng giữa các Bộ, ngành, địa phương với Bộ Giáo dục và Đào tạo. Cụ thể về hoạt động của mô hình này như sau:

- Thông tin về nhu cầu nhân lực (số lượng, kỹ năng) từ các Bộ, ngành, địa phương và doanh nghiệp được trình lên HRDPC. Thông tin

này cần làm rõ về số lượng, thời gian và đặc biệt là những kỹ năng cần thiết đối với người lao động.

- HRDPC tổng hợp, xử lý các thông tin nhận được và biến nó thành một đơn đặt hàng đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo. Đề bài này là một hệ thống các thông tin chi tiết về yêu cầu nguồn nhân lực của cả nước, trong ngắn hạn và dài hạn của các ngành kinh tế trên cả nước.

- Bộ Giáo dục và Đào tạo tiếp nhận thông tin này, trên cơ sở đó đặt hàng chỉ tiêu đào tạo cho các cơ sở đào tạo trên cả nước.

Để mô hình này hoạt động có hiệu quả, HRDPC phải là cơ quan có quyền lực đủ lớn, do đó người đứng đầu nhất thiết phải là Thủ tướng Chính phủ, các thành viên thường trực bao gồm các đại diện các Bộ, ngành, địa phương và các cơ sở đào tạo lớn trên toàn quốc.

4. Kết luận Các quốc gia trên thế giới như Singapore, Ấn Độ từ rất sớm đã xác định và thiết lập được mối quan hệ giữa phát triển các chiến lược kinh tế và chiến lược nhân lực. Đây được coi là một trong những nền tảng của sự thành công về mặt kinh tế, khoa học kỹ thuật của các quốc gia này. Đã đến lúc Việt Nam đặt vấn đề lấy sự phát triển nguồn nhân lực làm động lực cho tăng trưởng kinh tế thông qua sự kết hợp chặt chẽ các chiến lược phát triển kinh tế và chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Chỉ có như vậy chúng ta mới giải quyết tận gốc tình trạng thiếu hụt nhân lực, đồng thời biến gánh nặng dân số hiện nay thành lợi thế cạnh tranh toàn cầu của Việt Nam trong thế kỷ 21.