

Nguồn nhân lực Việt Nam với yêu cầu phát triển bền vững giai đoạn 2011-2020

Nguyễn Phương Mai*, Phạm Thị Bích Ngọc**

Bài viết này đóng góp thêm một ý kiến về việc nâng cao vai trò của nguồn nhân lực, đặc biệt là mặt chất lượng, trong phát triển kinh tế Việt Nam giai đoạn tiếp theo. Trước hết, bài viết đã tổng hợp lại lý luận về phát triển bền vững và vai trò của nguồn nhân lực trong phát triển. Bối cảnh phát triển của nước ta từ khi đổi mới đến nay cũng như tình hình dân số và nguồn nhân lực trên các khía cạnh số lượng, chất lượng, sự phân bố được trình bày trong các phần tiếp theo. Trên cơ sở đó, kết luận rút ra là (i) nền kinh tế Việt Nam mặc dù có những bước phát triển đáng ghi nhận nhưng chưa bền vững, (ii) chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam còn thấp hơn so với nhiều nước trong khu vực và mức trung bình thế giới. Trong thời gian tới, Việt Nam không thể khai thác lợi thế về số lượng mà phải hết sức quan tâm đến việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế-xã hội. Để làm được điều này, đầu tư vốn nhân lực là vấn đề cốt lõi. Cuối cùng, bài viết đề xuất phương hướng đẩy mạnh đầu tư vốn nhân lực ở tất cả các giai đoạn tiền giáo dục, giáo dục và hậu giáo dục theo tư tưởng của Jacob Mincer (1922-2006) – cha đẻ của lý thuyết kinh tế học lao động hiện đại.

Từ khóa: nguồn nhân lực, phát triển bền vững

1. Giới thiệu

Gần đây, các nước trên thế giới đều nhận thấy rằng việc theo đuổi tăng trưởng kinh tế nhanh sẽ mang lại những hậu quả không mong muốn về môi trường, sự bất bình đẳng, sự vi phạm các khía cạnh về quyền con người, và truyền thống văn hoá. Từ năm 1987, khái niệm phát triển bền vững đã được World Commission on Economic and Development chính thức đưa ra và chính phủ nhiều quốc gia đã đưa vào kế hoạch phát triển của nước mình.

Ngày 12/4/2012, để khẳng định quyết tâm của chính phủ, Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Tấn Dũng đã phê duyệt Chiến lược Phát triển bền vững Việt Nam giai đoạn 2011-2020. Quan điểm đầu tiên trong chiến lược phát triển bền vững giai đoạn 2011-2020 nêu rõ: “Con người là trung tâm của phát triển bền vững. Phát huy tối đa nhân tố con người với vai trò là chủ thể, nguồn lực chủ yếu và là mục tiêu của phát triển bền vững...”

Với chủ đề tuy không mới, bài viết này muốn đóng góp thêm một phân tích về tình hình nguồn lực

con người của Việt Nam hiện nay và làm thế nào để phát huy hơn nữa vai trò của nguồn nhân lực, đặc biệt là mặt chất lượng, trong phát triển kinh tế Việt Nam giai đoạn tiếp theo như tinh thần của chiến lược này. Trước hết, bài viết điểu lại lý luận về phát triển bền vững và vai trò của nguồn nhân lực trong phát triển. Bối cảnh phát triển của nước ta từ khi đổi mới đến nay cũng như tình hình dân số và nguồn nhân lực trên các khía cạnh số lượng, chất lượng, sự phân bố được phân tích trong các phần tiếp theo. Cuối cùng, bài viết đề xuất phương hướng đẩy mạnh đầu tư vốn nhân lực theo tư tưởng của Jacob Mincer (1922-2006) – cha đẻ của lý thuyết kinh tế học lao động hiện đại- để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ mục tiêu phát triển bền vững Việt Nam.

2. Tổng quan về vai trò của nguồn nhân lực trong phát triển bền vững

2.1. Khái niệm phát triển bền vững

Năm 1987, khái niệm phát triển bền vững được đưa ra bởi World Commission on Environment and Development – Hội đồng Thế giới về Môi trường và

Phát triển –là “*sự phát triển đáp ứng được nhu cầu của các thế hệ hiện tại mà không gây trở ngại cho việc đáp ứng nhu cầu của các thế hệ mai sau*”. Năm 2002, Hội nghị thượng đỉnh về trái đất (Nam Phi) đã hoàn chỉnh khái niệm phát triển bền vững là “*Bảo đảm sự tăng trưởng kinh tế ổn định trong mối quan hệ với thực hiện tốt tiến bộ và công bằng xã hội; khai thác hợp lý, sử dụng tiết kiệm tài nguyên, bảo vệ và nâng cao chất lượng môi trường sống.*”

Như vậy, phát triển bền vững phải đạt được ba mục tiêu kinh tế, xã hội và môi trường. Về mặt kinh tế, phát triển bền vững gắn liền với sự tăng trưởng kinh tế xét về cả mặt lượng và mặt chất. Về mặt xã hội, phát triển bền vững gắn với việc mang lại tiến bộ xã hội và phát triển con người. Về mặt môi trường: phát triển bền vững là sự phát triển kinh tế xã hội gắn với việc khai thác hợp lý tài nguyên; bảo vệ và chống ô nhiễm môi trường; thực hiện tốt quá trình tái sinh tài nguyên môi trường để thế hệ sau phải chịu hậu quả.

2.2. Vai trò của nguồn nhân lực trong phát triển bền vững

Mỗi tổ chức, doanh nghiệp hay mỗi quốc gia đều cần có các nguồn lực để tiến hành các hoạt động của mình. Về cơ bản các nguồn lực bao gồm nguồn lực vật chất, nguồn lực tài chính và nguồn lực con người tức là nguồn nhân lực. Theo Pfeffer (1988), *nguồn nhân lực khác với các nguồn lực tài chính và vật chất ở chỗ nó mang tính đặc trưng và quý hiếm trong một nền kinh tế toàn cầu.*

Theo Mai Quốc Chánh và Trần Xuân Cầu (2000), nguồn nhân lực có thể được hiểu theo nghĩa rộng là *nơi sinh sản, nuôi dưỡng và cung cấp nguồn lực con người cho sự phát triển.* Như vậy có nghĩa là dân số chính là nguồn nhân lực. Nguồn nhân lực còn có thể được hiểu theo nghĩa hẹp hơn là *một yếu tố tham gia trực tiếp vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội, là tổng thể những con người cụ thể tham gia vào quá trình lao động, là tổng thể các yếu tố về thể chất và tinh thần được huy động vào quá trình lao động.* Theo cách hiểu này, nguồn nhân lực chính là lực lượng lao động, bao gồm mặt lượng và mặt chất. Số lượng nguồn nhân lực là tổng số những người trong độ tuổi lao động và thời gian làm việc có thể huy động được của họ. Chất lượng nguồn nhân lực thể hiện qua trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm và sức khỏe của người lao động. Số lượng và chất lượng nguồn nhân lực chịu ảnh hưởng của số lượng và chất lượng dân số.

Các chuyên gia kinh tế lao động cho rằng, nguồn

nhân lực chất lượng cao chính là nguồn nhân lực có vốn nhân lực cao. Theo Borjas (2000), *vốn nhân lực là tập hợp các khả năng và các kỹ năng đã tiếp thu được mà người lao động mang ra trao đổi trên thị trường lao động.*

Mincer (1981) cho rằng ở giác độ vi mô, *vốn nhân lực được tích lũy trong suốt cuộc đời mỗi người,* qua sự thừa hưởng ngay từ những năm tháng đầu đời, qua quá trình học tập ở trường học và ở nhà (giáo dục chính thức và phi chính thức), qua đào tạo và kinh nghiệm tiếp thu trong quá trình làm việc và trong cả quá trình di chuyển trên thị trường lao động bao gồm cả những giai đoạn chuyển tiếp giữa học tập và làm việc. Như vậy, *đầu tư vốn nhân lực* được thực hiện trong suốt cuộc đời mỗi con người và bao gồm các loại như: *đầu tư giai đoạn tiền giáo dục* (pre-school human capital investment) là chi phí chăm sóc và nuôi dạy trước khi đến trường, *đầu tư giai đoạn giáo dục ở trường lớp* (schooling human capital investment), và *đầu tư hậu giáo dục* (post-school human capital investment) là những chi phí để tham gia thị trường lao động như lựa chọn công việc, đào tạo và làm việc, đầu tư cho sức khỏe và duy trì sức khỏe trong suốt cuộc đời. Trong các loại đầu tư vốn nhân lực kể trên, đầu tư giai đoạn giáo dục có vai trò vô cùng quan trọng.

Ở giác độ vĩ mô, Mincer khẳng định vốn nhân lực, quyết định bởi chất lượng dân số và nguồn nhân lực, là một yếu tố sản xuất quan trọng, nó quyết định đến sự thay đổi công nghệ và sự tăng trưởng là những điều kiện cần để đảm bảo phát triển kinh tế bền vững của mỗi quốc gia và toàn cầu.

Sen (1985) và nhiều nghiên cứu khác cho rằng dân số bao gồm số lượng, chất lượng và sự di chuyển của nó chịu ảnh hưởng của sự phát triển trong quá khứ và đến lượt nó lại tác động đến sự phát triển hiện tại và tương lai của xã hội. Trong đó, chất lượng dân số là yếu tố cốt yếu của phát triển nếu phát triển nhằm vào mục tiêu cuối cùng là gia tăng các năng lực của chính con người. Một nguồn nhân lực có trình độ cao là điều kiện tiên quyết cho sự phát triển kinh tế- xã hội ở các quốc gia công nghiệp phát triển (Trần Thọ Đạt & Vũ Tuyết Nhung, 2008). Sự phát triển kinh tế thần kỳ của các con hổ Đông Á là nhờ rất nhiều ở nguồn nhân lực (Tilak, 2002).

3. Tình hình phát triển của Việt Nam từ sau Đổi mới

Từ năm 1986, chính phủ Việt Nam đã tiến hành cuộc đổi mới toàn diện trên phạm vi cả nước chuyển

đổi nền kinh tế từ mô hình kinh tế kế hoạch hóa tập trung theo hướng tiến lên XHCN sang mô hình kinh tế thị trường theo định hướng XHCN. Sau hơn 25 năm thực hiện đổi mới, đất nước Việt Nam đã đạt được những thành tựu đáng khích lệ. Tốc độ tăng trưởng tương đối nhanh, tạo được khả năng tích lũy để đầu tư cho phát triển và cải thiện đời sống của người dân.

Nhìn vào bảng 1, có thể thấy GDP của Việt Nam đã tăng khá nhanh về cả qui mô và tốc độ trong giai đoạn dài. Thu nhập bình quân đầu người không ngừng tăng lên mặc dù dân số vẫn liên tục phát triển. Điều này chứng tỏ thu nhập và mức sống của dân chúng đã có những cải thiện nhất định. Số việc làm được tạo ra trong nền kinh tế ngày càng tăng.

Chính sách phát triển nền kinh tế nhiều thành phần đã có tác dụng to lớn trong việc huy động các nguồn lực của tất cả các thành phần trong nền kinh tế cho phát triển. Đầu tư tăng nhanh chóng, tỷ lệ đầu tư trong GDP tăng từ 14,4% năm 1990 lên 28,9% năm 2000, rồi trên 40% trong suốt giai đoạn 2004-2010 (Nguyễn Đức Thành, 2012). Cơ cấu các ngành có sự chuyển biến theo hướng giảm tỷ trọng đóng góp vào GDP của nông nghiệp, tăng của công nghiệp và dịch vụ... Đặc biệt, từ một nước thiếu đói

và phải nhập khẩu khoảng 1/2 triệu tấn lương thực hàng năm trong thời kỳ 1986-1988, hiện nay Việt Nam đã trở thành nước xuất khẩu gạo lớn nhất nhì thế giới.

Xóa đói giảm nghèo là một thành tựu quan trọng của Việt Nam và đã được thế giới khen ngợi. Nếu năm 1998 tỷ lệ nghèo ở Việt Nam là 37,4% thì 20 năm sau, đó tỷ lệ này giảm chỉ còn dưới một nửa, tức là 12,1% năm 2010. Cho đến nay, từ một nước có thu nhập thấp, Việt Nam đã trở thành nền kinh tế có thu nhập trung bình.

Mặc dù có rất nhiều thành tựu trong quá trình đổi mới nhưng theo đánh giá của các chuyên gia kinh tế, sự tăng trưởng trong thời gian qua của Việt Nam chủ yếu nhờ vào sự khai thác đơn thuần các nguồn lực tự nhiên như khoáng sản, đất đai và sử dụng nhiều lao động với chi phí thấp và chất lượng thấp. Nó thể hiện mục tiêu tăng trưởng mới nhằm vào mặt số lượng mà chưa chú ý đến chất lượng. Tăng trưởng kinh tế trong giai đoạn 1990-2011 của Việt Nam 80% nhờ vào sự tích lũy các yếu tố đầu vào sản xuất, trong đó 61% do đóng góp của vốn và 19% nhờ lao động (Nguyễn Đức Thành, 2012). Đặc biệt, từ 2009 do ảnh hưởng của cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu cũng như do sự giảm tốc của quá

Bảng 1. Qui mô và tăng trưởng GDP và GDP bình quân đầu người qua một số năm

Theo giá so sánh 1994

Năm	GDP (tỷ đồng)	Tăng trưởng GDP (%)	GDP/người (triệu đồng)	Tăng trưởng GDP/người (%)
1990	131.968	5,1	1,999	-
1995	195.567	9,54	2,716	7.76
2000	273,666	6,79	3,525	5.36
2005	393,031	8.44	4,770	7.18
2010	551,600	6.78	6,346	5.67

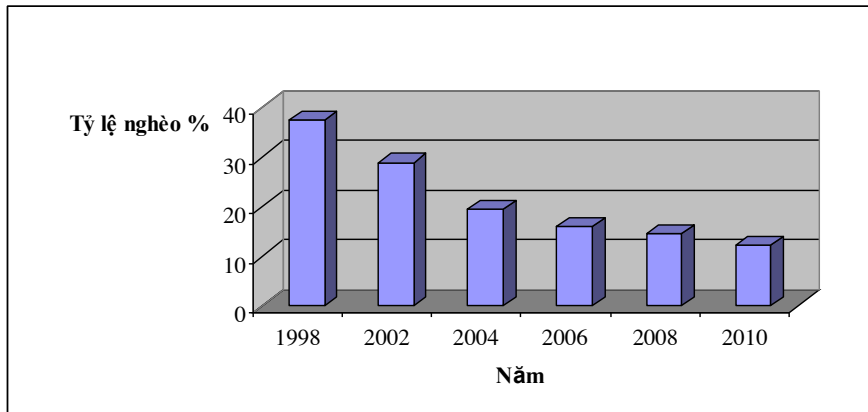
Nguồn: Tổng cục Thống kê (2010)

Bảng 2. Tình hình tạo việc làm trong các khu vực kinh tế 2001-2011

	2001	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Tổng số người có việc làm (1000 người)	38563	42774,9	43980,3	45208	46460,8	47743,6	49048,5	50352
Khu vực Nhà nước	3604	4967,4	4916	4988,4	5059,3	5040,3	5107,4	5250,6
Khu vực tư nhân	34511	36694,7	37742,3	38657,4	39707,1	41178,4	42214,6	43401,3
Khu vực ĐTNN	1322	449	1112,8	1562,2	1694,4	1524,6	1726,5	1700,1

Nguồn: Số liệu của Tổng cục Thống kê xem trong Nguyễn Đức Thành (2012)

Hình 1: Tình hình giảm nghèo 1998-2010



Nguồn: Bộ KHĐT, Báo cáo Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ 2010 từ <http://www.na.gov.vn>; tính từ điều tra mức sống hộ gia đình 2010

trình cải cách, nền kinh tế Việt Nam đã có dấu hiệu đi xuống (Phạm Chi Lan, 2010). Năm 2011 và 2012, tỷ lệ tăng trưởng GDP giảm xuống 5,89%.

Tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm vẫn phổ biến thể hiện sự lãng phí trong sử dụng nguồn nhân lực, đặc biệt là trong những năm gần đây do ảnh hưởng của suy thoái kinh tế. Hiện nay, tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị vào khoảng 5% trong đó tập trung nhiều nhất ở các thành phố lớn là Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh và 20% lao động nông thôn thiếu việc làm (Vũ Ngọc Phương, 2010). Trong báo cáo “Xu hướng việc làm toàn cầu cho thanh niên 2013” của ILO, thất nghiệp của Việt Nam tập trung chủ yếu ở thanh niên, số thất nghiệp độ tuổi 15-24 chiếm gần 50% tổng số người thất nghiệp năm 2012.¹

Trong Chiến lược phát triển KT-XH 2011-2020, Chính phủ đã đưa ra những nhận định chính xác rằng nền kinh tế nước ta hiện nay phát triển chưa bền vững. Điều này thể hiện ở các đặc điểm sau: (i) Chất lượng tăng trưởng thấp, tăng trưởng kinh tế vẫn dựa nhiều vào các yếu tố phát triển theo chiều rộng, chậm chuyển sang phát triển theo chiều sâu (ii) Các lĩnh vực văn hóa, xã hội có một số mặt yếu kém chậm được khắc phục, nhất là về giáo dục, đào tạo và y tế (iii) Môi trường ở nhiều nơi đang bị ô nhiễm nặng.

Chiến lược phát triển bền vững Việt Nam giai đoạn 2011-2020 đã được Thủ tướng chính phủ phê duyệt ngày 12/4/2012 với quan điểm đầu tiên là “Con người là trung tâm của phát triển bền vững. Phát huy tối đa nhân tố con người với vai trò là chủ thể, nguồn lực chủ yếu và là mục tiêu của phát triển

bền vững....”

Trong các chỉ số phát triển bền vững được đặt ra, các chỉ số liên quan đến con người chiếm tới hơn 50%. Quan trọng nhất là chỉ số phát triển con người (HDI). Mục tiêu đặt ra là HDI của Việt Nam sẽ đạt được mức trung bình cao của thế giới. Một số mục tiêu cụ thể đề cập đến cải thiện các chỉ số như năng suất lao động xã hội, tỷ trọng đóng góp của năng suất các nhân tố tổng hợp vào tốc độ tăng trưởng chung, tỷ lệ nghèo, tỷ lệ thất nghiệp, tỷ lệ lao động đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo, tỷ số giới tính khi sinh, số sinh viên trên 10.000 dân...

4. Tình hình nguồn lực con người Việt Nam hiện nay

4.1. Số lượng nguồn nhân lực

Bảng 3 cho thấy dân số nước ta đông và gia tăng tương đối nhanh. Năm 2010 đã tăng lên gần 87 triệu người. Tốc độ tăng dân số của nước ta khá cao, trên 1% mặc dù có sự giảm dần (từ 1,65% năm 1990 xuống 1,05% năm 2010) nhờ thực hiện các chính sách dân số. Do đó, nguồn nhân lực của nước ta có qui mô trên 50 triệu người. Với dân số đông và cơ cấu trẻ hiện nay, tốc độ tăng trưởng lực lượng lao động hàng năm giai đoạn 1990-2009 theo số liệu của NHTG đạt mức trung bình 2,1%/năm. Hàng năm, có 1,5 triệu người tham gia lực lượng lao động.

Tuy nhiên, theo dự báo của Bộ LĐTBXH và ILO, tốc độ tăng trưởng lực lượng lao động giai đoạn 2011-2015 ở mức 2,1% và giảm xuống 1,7% giai đoạn 2015-2020. (Nguyễn Đức Thành, 2012). Dự báo của Tổng cục Thống kê cũng cho thấy từ năm 2019 dân số nước ta sẽ có sự thay đổi về cơ cấu

Bảng 3: Qui mô và tỷ lệ tăng dân số 1990-2010

Năm	Dân số (triệu người)	Tỷ lệ tăng dân số (%)
1990	66.017	
1995	71.996	1,65
2000	77.631	1,35
2005	82.394	1,17
2010	86.928	1,05

Nguồn: Tổng cục Thống kê, Niên giám thống kê các năm 1995, 2000, 2005, 2010

tuổi chuyển từ cơ cấu dân số trẻ sang cơ cấu dân số vàng, tỷ lệ người trong tuổi lao động sẽ giảm còn khoảng 50%, còn lại 25% dân số là người trên tuổi lao động và 25% là người dưới tuổi lao động.²

4.2. Chất lượng nguồn nhân lực

Chỉ số HDI - chỉ số thể hiện sự phát triển toàn diện con người- của Việt Nam tăng tương đối vững chắc trong giai đoạn dài từ 2001 đến nay khẳng định chất lượng nguồn nhân lực của nước ta có sự cải thiện. Tuy nhiên, chỉ số cho thấy trình độ phát triển con người Việt Nam mới chỉ ở mức trung bình (Xem Bảng 4).

Theo đánh giá của các nhà đầu tư nước ngoài, mặc dù lao động Việt Nam được đánh giá là chăm chỉ và tay nghề khéo léo, năng suất lao động Việt Nam thuộc đáy của khu vực, thấp hơn Indônêxia 10 lần, thấp hơn Malaixia 20 lần, Thái Lan 30 lần và Nhật Bản 135 lần. Kết quả khảo sát của Viện Khoa học Lao động và xã hội- Bộ LĐTBXH phối hợp với tập đoàn Manpower tiến hành tại 6000 doanh nghiệp thuộc 9 ngành tại 9 tỉnh, thành phố ở Việt Nam, các doanh nghiệp đánh giá chất lượng lao

động Việt Nam nằm trong nhóm 10% thấp nhất của khu vực. 1/3 doanh nghiệp không tìm được lao động có kỹ năng mà họ cần, 1/4 doanh nghiệp cho rằng lao động thiếu hiểu biết về công nghệ và khả năng sáng tạo...³

Thứ bậc của Việt Nam trên bảng chỉ số đổi mới sáng tạo toàn cầu Global Innovation Index GII (do Tổ chức sở hữu trí tuệ toàn cầu -World Intellectual Property Organization - WIPO thuộc LHQ thực hiện hàng năm từ 2007) ở mức trung bình-yếu và có sự suy giảm. Chỉ số GII được tính theo hai nhóm chỉ số là nhóm các chỉ số đổi mới sáng tạo đầu vào (gồm Tổ chức, Vốn nhân lực, Cơ sở hạ tầng, Độ chín của thị trường, và Mức hoàn thiện của kinh doanh) và nhóm các chỉ số đầu ra (gồm Kết quả khoa học, Thành quả sáng tạo). Đó là những tiêu chí phản ánh trí tuệ cũng như cách vận dụng trí tuệ để tạo ra kết quả sáng tạo. Bảng 6 là số liệu của thế giới đánh giá Việt Nam về mặt tổ chức, vốn nhân lực và đầu ra đổi mới sáng tạo giai đoạn 2009-2012. Kết quả cho thấy, nguyên nhân khiến chỉ số về trí tuệ của Việt Nam đang thụt lùi không phải do con người Việt Nam

Bảng 4: Tình hình phát triển con người Việt Nam 2001-2010

Năm	Tuổi thọ	Số năm đi học bình quân	Số năm đi học dự kiến	Thu nhập quốc dân bình quân	Chỉ số HDI	Xếp hạng
2001	72,51	4,57	11,11	1.799	0,513	101/162
2002	72,91	4,66	11,70	1.896	0,519	109/173
2003	73,26	4,75	11,73	2.006	0,526	109/175
2004	73,56	4,84	11,96	2.127	0,533	112/177
2005	73,83	4,93	12,52	2.274	0,540	108/177
2006	74,07	5,04	13,07	2.427	0,547	109/177
2007	74,29	5,15	13,63	2.578	0,554	-
2008	74,50	5,27	14,19	2.695	0,560	-
2009	74,70	5,38	14,19	2.838	0,566	128/187
2010	74,91	5,49	14,19	2.995	0,572	128/187
2011	0,593	

Nguồn: <http://hdr.undp.org/en/media/HDI-trends-1980-2010.xls>

Bảng 5: Chỉ số phát triển con người một số nước Đông Nam Á 2011

	2011	
	Chỉ số	Xếp hạng (*)
Brunei	0.838	33
Indonesia	0.617	124
Malaysia	0.483	149
Philippines	0.644	112
Singapore	0.866	26
Thailand	0.682	103
Vietnam	0.593	128

Nguồn: Số liệu thu thập từ UNDP, Báo cáo phát triển con người 2011, <http://www.gopfp.gov.vn>

Ghi chú () Xếp hạng trên 187 nước*

kém cỏi mà là do sự bất cập của tổ chức và sự yếu kém trong chăm lo đầu tư cho vốn nhân lực.

Hiện nay, chúng ta phải rất quan tâm đến chất lượng lao động vì các nhà đầu tư nước ngoài đã thấy rằng giá thuê nhân công ở Việt Nam không còn rẻ nữa. Theo Hiệp hội Da giày, túi xách Việt Nam, mức lương bình quân của lao động Việt Nam khoảng 100-150 USD/tháng chỉ thấp hơn một chút so với mức lương của lao động ở Trung Quốc 120-180 USD/tháng, còn cao hơn mức ở nhiều nước châu Á (Ấn Độ là 100-120 USD/tháng, Indônêxia 70-100 USD/tháng, Bangladesh 50-70 USD/tháng). Trong khi đó, giá sản xuất tại Việt Nam kém cạnh tranh hơn. Lợi thế về chi phí nhân công thấp của Việt Nam không còn hấp dẫn các nhà đầu tư nước ngoài vì năng suất lao động thấp.

Nguyên nhân thứ nhất hạn chế chất lượng nguồn nhân lực là do giáo dục- đào tạo nói chung ở nước ta còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu đào tạo nhân lực chất lượng cao cho nền kinh tế. Lực lượng lao động nước ta đông nhưng mới tỷ lệ qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật còn thấp. Vì vậy, chúng ta không chỉ thiếu các nhà công nghệ, công

trình sư, kỹ sư thực hành, nhất là những cán bộ ở các ngành công nghệ thông tin, điện tử, sinh học, tự động hóa sản xuất,... mà còn thiếu cả lực lượng công nhân kỹ thuật có tay nghề cao. Điều này làm hạn chế cơ hội việc làm và thu nhập của người dân cũng như sự đóng góp của yếu tố con người vào chất lượng tăng trưởng kinh tế.

Trình độ công nghệ của nước ta ở mức trung bình yếu so với thế giới. Theo các chuyên gia kinh tế lao động, trong ngành công nghiệp, máy móc thiết bị lạc hậu từ 2 đến 4 thế hệ, tiêu hao nguyên vật liệu cao gấp 1,5 đến 2 lần và do đó năng suất lao động chỉ bằng khoảng 30% so với mức trung bình thế giới.

Một nguyên nhân nữa hạn chế chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam nằm ở lĩnh vực y tế. Sự quá tải của hệ thống bệnh viện và các cơ sở khám chữa bệnh, chi phí khám chữa bệnh cao, an toàn thực phẩm hạn chế... làm cho việc chăm sóc sức khỏe người dân, đặc biệt là người nghèo, còn hạn chế. Tỷ lệ tử vong mẹ ở Việt Nam cao so với các nước châu Á.

4.3. Sự phân bố và di chuyển nguồn nhân lực

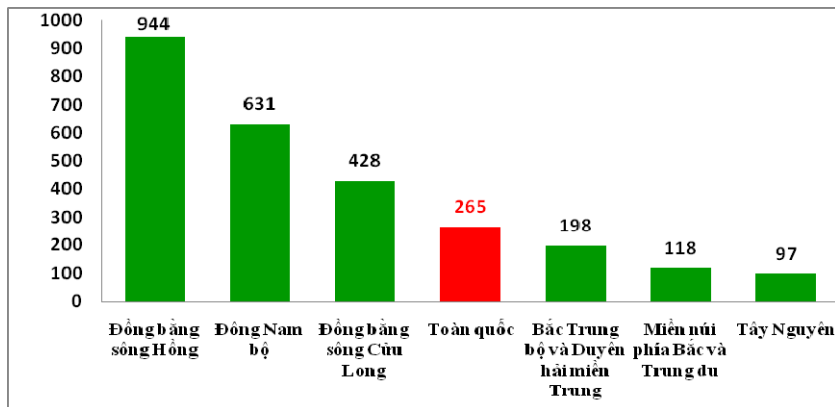
Hiện nay, nguồn nhân lực của nước ta phân bố chưa đều. Đó là do sự phân bố dân cư tập trung ở

Bảng 6: Chỉ số đổi mới sáng tạo toàn cầu của Việt Nam - Điểm và thứ hạng của các tiêu chí Tổ chức, Vốn con người và Đầu ra sáng tạo

Năm	Chỉ số GII		Số nước xếp hạng	Tổ chức		Vốn con người		Đầu ra sáng tạo	
	Điểm	Bậc		Điểm	Bậc	Điểm	Bậc	Điểm	Bậc
2009	2.97	64	130	3.38	99	3.82	69	2.52	63
2010	2.95	71	132	3.47	113	3.27	92	2.38	67
2011	36.71	51	125	54.9	84	31.7	85	33.34	42
2012	33.9	76	141		112	26.1	107	30.8	59

Nguồn: <http://vietnamnet.vn/vn/giao-duc/83825/sos-thu-bac-vn-tren-xep-hang-tri-tue-toan-cau.html> 7/8/2012 15:26

Hình 2: Mật độ dân số các vùng ở Việt Nam 2011(người/km²)



Nguồn: Tổng cục Thống kê. 2012. Điều tra dân số và nhà ở năm 2011

Đồng bằng sông Hồng, miền Đông Nam Bộ và Đồng bằng Sông Cửu Long. Mặt khác, sự di chuyển lao động do đô thị hóa làm cho lao động, nhất là lao động có kỹ năng, tập trung nhiều ở các thành thị phát triển nhất là Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh gây ra tình trạng thất nghiệp thành thị lớn. Trong khi đó, việc tuyển dụng lao động ở các khu công nghiệp hiện vẫn gặp nhiều khó khăn..

Dự báo mức độ đô thị hóa Việt Nam sẽ tiếp tục tăng lên và tỷ lệ dân cư đô thị sẽ tăng lên mức 38% năm 2015 và lên 45% vào năm 2020. Như vậy, nguồn nhân lực tiếp tục tăng lên ở các đô thị, gây sức ép việc làm ở khu vực này.

5. Đầu tư vốn nhân lực nâng cao chất lượng nguồn lực con người phục vụ yêu cầu phát triển ở Việt Nam

Từ các phân tích trên, có thể nói rằng nguồn nhân lực của nước ta hiện có điểm mạnh về số lượng và sức trẻ. Tuy nhiên, nhìn chung chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam còn thấp hơn so với các nước trong khu vực và trung bình thế giới. Tỷ lệ lao động qua đào tạo thấp, năng suất lao động thấp so với các nước trong khu vực, đóng góp của lao động vào tăng trưởng còn hạn chế. Chúng ta đang gặp những thách thức là lợi thế lao động rẻ đang mất dần, lợi thế cơ cấu lao động trẻ cũng đang mất dần đi do tỷ lệ sinh đang giảm. Sự di chuyển lao động còn diễn ra chậm và không đồng đều. Vậy trong thời gian tới Việt Nam không thể khai thác lợi thế về số lượng mà phải hết sức quan tâm đến việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế-xã hội. Để làm được điều này, đầu tư vốn nhân lực là vấn đề cốt lõi.

Theo Mincer (1981), đầu tư vốn nhân lực bao gồm giáo dục và chăm sóc sức khỏe được thực hiện

suốt đời qua các giai đoạn tiền giáo dục, giáo dục, hậu giáo dục. Tác giả xin đưa ra một số đề xuất tăng cường đầu tư vốn nhân lực dựa trên quan điểm này.

5.1. Đầu tư vốn nhân lực giai đoạn tiền giáo dục

Vốn nhân lực mỗi con người chịu ảnh hưởng quan trọng từ những năng lực thừa hưởng và sự nuôi dưỡng từ bố mẹ ở giai đoạn đầu đời. Chính vì thế, nâng cao nền tảng dinh dưỡng, sức khỏe ngay từ những năm đầu đời của dân số, đặc biệt là nhóm nghèo, sẽ mang lại những lợi ích cá nhân và lợi ích xã hội. Những biện pháp cụ thể chúng ta cần làm là:

- Nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe sinh sản, tăng cường giáo dục về sức khỏe sinh sản, đặc biệt quan tâm đến nhóm vị thành viên, nhóm người nghèo.
- Khuyến khích kết hôn ở độ tuổi thích hợp và khuyến khích các cặp vợ chồng có mô hình gia đình ít con.
- Tạo điều kiện cho phụ nữ được tiếp cận giáo dục ở các cấp một cách bình đẳng, nâng cao kiến thức cho phụ nữ để nuôi dạy con tốt.

5.2. Đầu tư vốn nhân lực giai đoạn giáo dục:

Chúng ta biết rằng chất lượng nguồn nhân lực chịu ảnh hưởng rất lớn của giáo dục. Giáo dục giúp nâng cao dân trí, đào tạo nguồn nhân lực có cả kiến thức, kỹ năng chuyên môn kỹ thuật, và tác phong phù hợp, tạo điều kiện nâng cao năng suất lao động và bồi dưỡng nhân tài cho đất nước. Đây chính là những gì chúng ta cần cho công cuộc CNH-HĐH đất nước, cho phát triển kinh tế hiện nay.

Giáo dục- đào tạo nói chung ở nước ta trong những năm qua đã có những thành tựu quan trọng. Tuy nhiên, hệ thống này còn có những vấn đề làm hạn chế chất lượng đầu ra. Đổi mới giáo dục và đào tạo cần được thực hiện một cách triệt để từ giáo dục

tiểu học, trung học cơ sở, phổ thông trung học đến đại học và phải đổi mới tư duy cũng như phương pháp giáo dục. Cụ thể là:

- Giáo dục phổ thông phải nhằm đào tạo ra những con người phát triển toàn diện về thể lực, trí tuệ và nhân cách, có kỹ năng phát triển bản thân và khả năng tự học tập. Giáo dục cần đi vào thực chất hơn, học sinh không chỉ cần được cung cấp những kiến thức cơ bản về tri thức và văn hóa, được rèn luyện thể lực, mà ngay từ giai đoạn này, học sinh cũng cần được phát triển các kỹ năng tư duy phê phán, kỹ năng giải quyết vấn đề và kỹ năng giao tiếp để sau này các em sẽ là nguồn nhân lực chất lượng cao của đất nước.

- Đào tạo đại học, cao đẳng và dạy nghề cần được nâng cao chất lượng để đào tạo ra lực lượng lao động có kiến thức, kỹ năng và tác phong nghề nghiệp đáp ứng với yêu cầu phát triển hiện tại và tương lai và nâng cao khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động toàn cầu. Việc đào tạo các kỹ năng tư duy phê phán, kỹ năng giải quyết vấn đề và kỹ năng giao tiếp là những khía cạnh cần chú ý vì lực lượng lao động của ta đang còn thiếu rất nhiều. Lĩnh vực và nội dung đào tạo trong nhà trường cần phải gắn sát hơn với yêu cầu của các tổ chức, doanh nghiệp, những người sử dụng lao động trong nước và quốc tế. Vì vậy, cần khuyến khích các doanh nghiệp liên hệ chặt chẽ với các trường đại học, cao đẳng, các cơ sở dạy nghề trong việc xác định nhu cầu đào tạo và nghiên cứu triển khai.

5.3. Đầu tư vốn nhân lực giai đoạn sau giáo dục

Vốn nhân lực còn được tích lũy qua quá trình làm việc, qua đào tạo trong công việc và duy trì sức khỏe. Vì vậy, cần phải chú ý các vấn đề sau:

- Phát triển thị trường lao động để nâng cao khả năng gặp gỡ giữa cung và cầu nhân lực trong nền kinh tế, tăng số lượng và chất lượng việc làm được tạo ra sẽ làm giảm được sự lãng phí vốn nhân lực,

khuyến khích người lao động đầu tư vốn nhân lực.

- Tạo điều kiện thuận lợi cho sự di chuyển lao động có thể mang lại sự phân bố nguồn nhân lực chất lượng cao một cách hiệu quả hơn cho nền kinh tế, tránh sự tập trung quá mức ở các đô thị, trung tâm kinh tế lớn và sự thiếu hụt ở các khu vực có tiềm năng phát triển. Sự di chuyển lao động quốc tế cũng cần được khuyến khích. Điều này sẽ mang lại những lợi ích tiềm năng to lớn về vốn nhân lực, đặc biệt là cho những người nghèo.

- Khuyến khích các doanh nghiệp tham gia vào quá trình đầu tư vốn nhân lực thông qua đào tạo trong công việc và chăm sóc sức khỏe người lao động.

- Đầu tư phát triển khoa học và công nghệ để đổi mới công nghệ, nâng cao năng suất lao động.

- Đổi mới quản lý nhà nước về sở hữu trí tuệ, khuyến khích sự đổi mới sáng tạo trong toàn xã hội.

- Phát triển hệ thống y tế để phục vụ chăm sóc sức khỏe nhân dân đảm bảo nguồn nhân lực có năng suất lao động cao và ổn định.

6. Kết luận

Nền kinh tế nước ta hiện nay phát triển chưa bền vững. Nguồn nhân lực chưa được sử dụng một cách hiệu quả để tạo ra sự tăng trưởng có chất lượng. Để tăng cường vai trò của con người trong phát triển giai đoạn tiếp theo của đất nước trong bối cảnh hội nhập, đầu tư vốn nhân lực là chìa khóa để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, năng suất lao động, tăng khả năng cạnh tranh của nguồn nhân lực Việt Nam, giúp cho nền kinh tế tăng trưởng theo chiều sâu và bền vững. Bên cạnh vai trò quan trọng của các tổ chức nhà nước, việc chăm lo đầu tư vốn nhân lực cũng rất cần có sự hưởng ứng và tham gia tích cực của các tổ chức doanh nghiệp, các gia đình và toàn xã hội vì tương lai của đất nước, của chúng ta và các thế hệ con em chúng ta. □

Chú thích:

1. <http://dantri.com.vn/dien-dan/that-nghiep-tre-tai-viet-nam-cao-gap-3-lan-nguoi-truong-thanh-728357.htm> Thứ Năm, 09/05/2013 - 06:34
2. Tổng cục thống kê, Dự báo dân số Việt Nam 2009-2049
3. <http://vietnamnet.vn/vn/giao-duc/86091/nang-suat-lao-dong-viet-nam-thuoc-day-khu-vuc.html>

Tài liệu tham khảo:

Borjas, G. J. (2000). *Labor Economics*. McGraw-Hill Higher Education. USA
 Mai Quốc Chánh và Trần Xuân Cầu (2000). *Giáo trình Kinh tế Lao động*. Nhà xuất bản Lao động Xã hội.
 Mincer J. (1989). Human Capital and Economic Growth. NBER Working Paper 803. Cambridge available at

- www.nber. Org/papers/w803.pdf?new_window=1
- Nguyễn Đức Thành (2012). *Đổi diện thách thức tái cơ cấu kinh tế*. Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Pham Chi Lan (2010). International seminar “Vietnam: moving toward the 3rd decade of transition and development”. Hanoi, 7/1/2010
- Thủ tướng chính phủ (2012). Quyết định phê duyệt chiến lược phát triển bền vững Việt Nam giai đoạn 2011-2020 ngày 12/4/2012
- Tilak, J. B.G. (2002). Building human capital in East Asia: What others can learn? National Institute of Educational Planning & Administration. New Delhi, India, (<http://www.worldbank.org/wbi/publications/wbi37166.pdf>)
- Tổng cục Thống kê (2010), Niên giám thống kê năm 2009, Nhà xuất bản Thống kê
- Trần Thọ Đạt & Vũ Tuyết Nhung (2008). *Tác động của vốn con người đối với tăng trưởng kinh tế các tỉnh thành phố Việt Nam*. Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân.
- Trần Bình Trọng (2010). *Giáo trình Lịch sử các học thuyết kinh tế*. Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân
- Sen, Amartya K. (1985). *Commodities and Capabilities*. Amsterdam: North-Holland
- Vũ Ngọc Phương (2010). Một số chính sách phát triển nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay. (<http://gopfp.gov.vn/>)
- World Bank in Vietnam (2012). Updates on Vietnam’s economic development.
- Pfeffer, J. (1988). *The Human Equation*. Boston, MA. Harvard Business School Press.
- World Commission on Economic and Development (1987). *Our Common Future*. Oxford: Oxford University Press
- <http://www.xaydungdang.org.vn/Home/vankientulieu/2011/3511/CHIEN-LUOC-PHAT-TRIEN-KINH-TEXA-HOI-20112020.aspx>
- <http://vietnamnet.vn/vn/giao-duc/86091/nang-suat-lao-dong-viet-nam-thuoc-day-khu-vuc.html>
- <http://vietnamnet.vn/vn/giao-duc/83825/sos-thu-bac-vn-tren-xep-hang-tri-tue-toan-cau.html> 7/8/2012 15:26
- <http://vietnamnet.vn/vn/giao-duc/118775/thac-si-tranh-luan-voi-hieu-truong-le-truong-tung.html>
- <http://dantri.com.vn/dien-dan/that-nghiep-tre-tai-viet-nam-cao-gap-3-lan-nguoi-truong-thanh-728357.htm> Thứ Năm, 09/05/2013 - 06:34

Vietnam human resource with the requirements for sustainable development in the period 2011-2020

Abstract:

This work aims to give another comment on the role of human resources in sustainable development in Vietnam by 2020. Firstly, a literature review of sustainable development and the role of human resource in development is presented. Next, a general picture of Vietnam’s economic development as well as its population and human resource in terms of both quantity and quality aspects after the Đổi mới 1986 is shown with bright and blur areas. The findings are: (i) the development in Vietnam is still not sustainable although substantially improved, (ii) the advantage of cheap labour is no longer maintained in the long term but the quality of Vietnam’s human resource is currently relatively low. In order to enhance the role of human resource in future development, Vietnam government should enhance the quality of human resource of the country. Finally, applying Jacob Mincer’s theory of human capital and growth, a set of recommendations on promoting life-cycle human capital investments including pre-schooling, schooling and post-schooling human capital investments.

Thông tin tác giả:

***Nguyễn Phương Mai**, Thạc sỹ

- Đơn vị công tác: Viện Đào tạo Quốc tế, Đại học Kinh tế Quốc dân

- Lĩnh vực chuyên môn: Kinh tế Lao động, Kinh tế Tài chính

Email: nguyen.mai@isneu.org

****Phạm Thị Bích Ngọc**, Tiến sỹ

- Đơn vị công tác: Khoa Kinh tế và Quản lý Nguồn nhân lực, Đại học Kinh tế Quốc dân

- Lĩnh vực chuyên môn: Khoa học xã hội, Quản trị Nguồn nhân lực

Email: ngocpb@yahoo.com