

NHẬN DIỆN NGUỒN NHÂN LỰC CƠ SỞ XÂY DỰNG CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

• **TS. PHAN VĂN NHÂN**

Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục

1. Nguồn nhân lực

Theo lí thuyết phát triển, nguồn nhân lực theo nghĩa rộng được hiểu như nguồn lực con người của một quốc gia, một vùng lãnh thổ, là một bộ phận của các nguồn lực có khả năng huy động, tổ chức để tham gia vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội như nguồn lực vật chất (Physical Resources), nguồn lực tài chính (Financial Resources)...vv.

Nguồn nhân lực theo nghĩa hẹp và có thể lượng hoá được là một bộ phận của dân số bao gồm những người trong độ tuổi quy định, đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động hay còn gọi là lực lượng lao động. Số lượng nguồn nhân lực được xác định dựa trên quy mô dân số, cơ cấu tuổi, giới tính và sự phân bố theo khu vực và vùng lãnh thổ của dân số. Hiện nay chúng ta có khoảng 80% lực lượng lao động chưa qua đào tạo, được gọi là nguồn nhân lực chưa qua đào tạo, và số lực lượng lao động còn lại được đào tạo ở những trình độ khác nhau, được gọi là nguồn nhân lực đã qua đào tạo.

2. Phân loại nguồn nhân lực

Có nhiều cách khác nhau để tiếp cận việc phân loại nguồn nhân lực. Trước hết nó phụ thuộc vào mục tiêu mà nhà nghiên cứu muốn đạt, ví dụ: Việc phân loại nguồn nhân lực dựa trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ hoạt động, cơ cấu kinh tế - xã hội, cơ cấu dân số độ tuổi hoặc cơ cấu ngành nghề trong nền kinh tế quốc dân v.v.. Trong nhiều tài liệu quốc tế và những văn bản của nhà nước đã ban hành người ta thường đề cập đến 4 lĩnh vực nhân lực cơ bản sau: Nhân lực trong lĩnh vực khoa học và công nghệ, nhân lực trong lĩnh vực quản lí hành chính công, nhân lực trong lĩnh vực quản lí doanh nghiệp và nhân lực trong lĩnh vực lao động thuộc các ngành nghề kinh tế - xã hội. Hiện chúng ta đã có nhiều chính sách đào tạo và phát triển nguồn

nhân lực, nhưng chưa có một chính sách đồng bộ, dẫn đến số lượng và chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Chính vì vậy, muốn có những chính sách phát triển nguồn nhân lực phù hợp, trước hết phải có phương pháp tiếp cận phân loại nguồn nhân lực mang tính khách quan, khoa học, mới có thể nhận diện chính xác và có những chính sách phù hợp để đào tạo và phát triển các loại nguồn nhân lực, đáp ứng tiến trình hội nhập và toàn cầu hoá kinh tế.

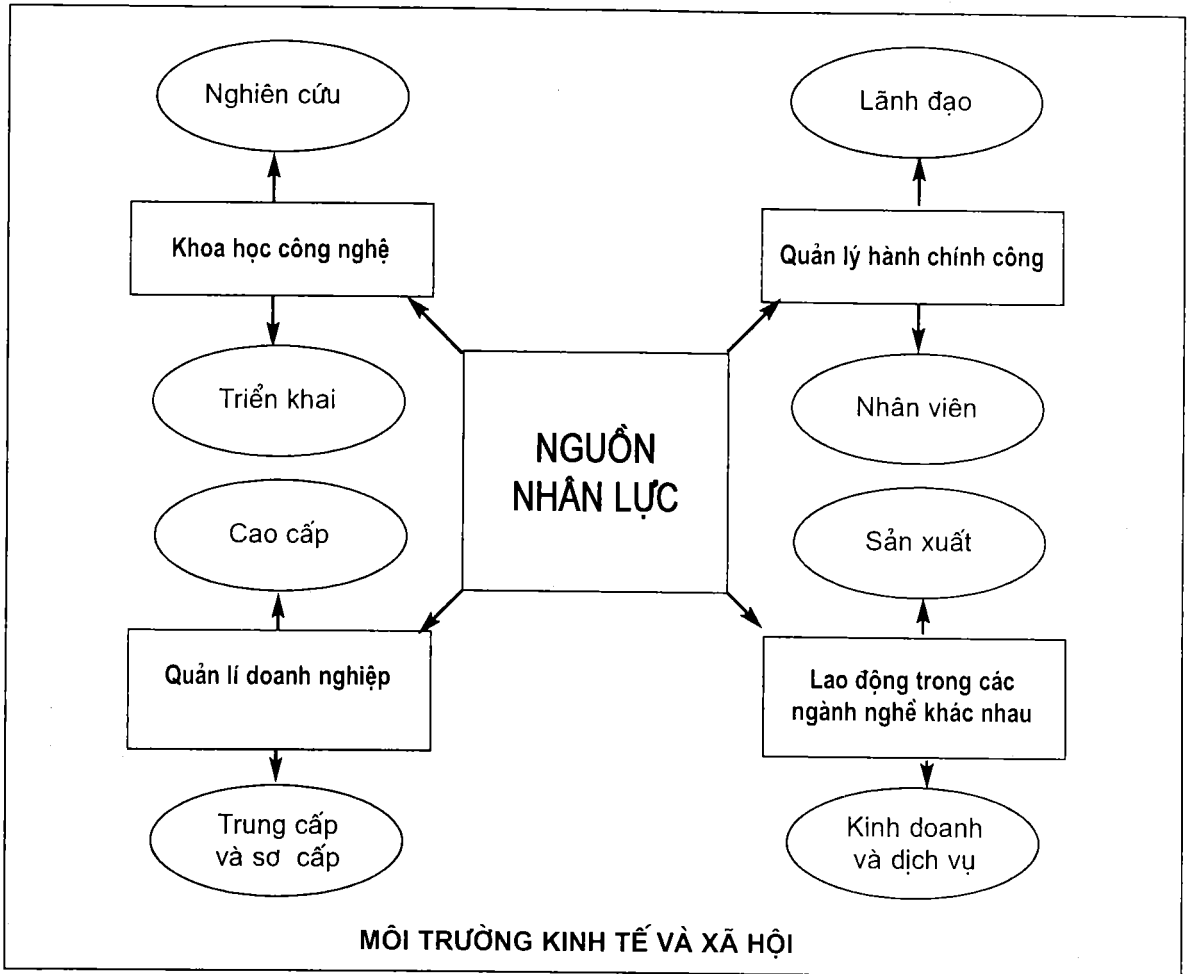
Sơ đồ phân loại nguồn nhân lực dưới đây được tiếp cận trên cơ sở chức năng nhiệm vụ hoạt động của các nhóm nhân lực trong nền kinh tế xã hội. (Xem sơ đồ trang 10)

3. Chất lượng nguồn nhân lực

Chất lượng nguồn nhân lực thể hiện trạng thái nhất định của nó, với tư cách vừa là khách thể vật chất đặc biệt, vừa là chủ thể của mọi hoạt động kinh tế và các quan hệ xã hội. Chất lượng nguồn nhân lực là khái niệm tổng hợp bao gồm những nét đặc trưng về trạng thái thể lực, trí lực, kĩ năng, phong cách đạo đức, lối sống và tinh thần của nguồn nhân lực. Nói cách khác là trình độ học vấn, trạng thái sức khoẻ, trình độ chuyên môn kĩ thuật, cơ cấu nghề nghiệp, thành phần xã hội... của nguồn nhân lực, trong đó trình độ học vấn, kĩ năng nghề nghiệp là tiêu chí quan trọng để đánh giá, phân loại chất lượng nguồn nhân lực

Để giáo dục, đào tạo có khả năng biến những tiềm năng nguồn nhân lực của một quốc gia thành những lực lượng lao động phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội thành hiện thực chúng ta cần có cách tiếp cận mới trong đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. Thông thường việc đánh giá chất lượng nguồn nhân lực thông qua các con số thống kê về trình độ chuyên môn và nghề nghiệp, cơ cấu ngành nghề

SƠ ĐỒ PHÂN LOẠI NGUỒN NHÂN LỰC



và cơ cấu trình độ của nguồn nhân lực (theo niên giám thống kê). Nhưng trong thực tiễn, sự phát triển nhanh chóng của khoa học và công nghệ ở tất cả các lĩnh vực sản xuất kinh doanh và dịch vụ đã kéo theo sự biến đổi nhanh chóng về nội dung và tính chất lao động nghề nghiệp cũng như cơ cấu ngành nghề và cơ cấu trình độ. Chúng ta thường so sánh dưới góc độ số học giữa cơ cấu trình độ lao động giữa các ngành nghề khác nhau và giữa nước ta với các nước trong khu vực và trên thế giới và đi đến kết luận rằng cơ cấu lao động của chúng ta hiện nay còn bất hợp lý. Nhưng khó ai có thể trả lời được thế nào là một cơ cấu lao động hợp lý, vì nó có thể là hợp lý với ngành nghề này nhưng lại bất hợp lý với ngành nghề khác.

Cách tiếp cận đánh giá chất lượng nguồn nhân lực chủ yếu đề cập đến nhân lực được đào tạo, chứ không quan tâm đến những tiêu chuẩn

chức danh mà nguồn nhân lực đó đang đảm nhiệm. Có thể ở một số vị trí chức danh công việc thì trình độ đào tạo được phát huy thành năng lực công tác và tạo ra năng suất chất lượng của sản phẩm hoạt động nghề nghiệp. Nhưng trong nhiều nhóm nguồn nhân lực thì trình độ được đào tạo không đồng nghĩa với năng lực công tác, năng suất và chất lượng của sản phẩm hoạt động nghề nghiệp như nhân lực trong quản lý doanh nghiệp, nhân lực trong khu vực quản lý hành chính công. Chính vì vậy, cần phải có cách tiếp cận mới trong việc đánh giá chất lượng nguồn nhân lực, tức là việc đánh giá phải xuất phát từ chức năng, nhiệm vụ và những chức danh cụ thể mà nhân lực đó đang phải đảm nhiệm.

4. Phát triển nguồn nhân lực

Phát triển nguồn nhân lực là quá trình tạo ra sự biến đổi về số lượng và chất lượng nguồn

nhân lực, biểu hiện ở sự hình thành và hoàn thiện từng bước về thể lực, kiến thức, kĩ năng, thái độ và nhân cách nghề nghiệp đáp ứng những nhu cầu hoạt động, lao động của cá nhân và sự phát triển xã hội. Phát triển nguồn nhân lực ở tầm vĩ mô là các hoạt động của các tổ chức nhà nước mang tính quy mô (hệ thống giáo dục đào tạo và các tổ chức kinh tế - xã hội nhằm tạo ra nguồn nhân lực với số lượng lớn, chất lượng cao, phù hợp và đáp ứng nhu cầu của mỗi giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội nhất định). Phát triển nguồn nhân lực có liên quan chặt chẽ đến giáo dục và đào tạo vì trình độ văn hoá của người lao động là yếu tố quan trọng nhất đối với chất lượng phát triển nguồn nhân lực. Vì vậy chất lượng nguồn nhân lực chỉ có thể được nâng cao khi được giáo dục và đào tạo tốt. Giáo dục - đào tạo là mắt xích quan trọng của một chu trình phát triển nguồn nhân lực. Nó tạo nên sự chuyển biến về chất (kiến thức, kĩ năng và thái độ nghề nghiệp). Nhưng để có một nhân cách nghề nghiệp hoàn chỉnh phù hợp và thích ứng với vị trí làm việc, nguồn nhân lực còn phải được rèn luyện sức khoẻ và có văn hoá nghề nghiệp.

Nguồn nhân lực chỉ thực sự phát triển khi có những chính sách đào tạo, sử dụng và đãi ngộ phù hợp, tạo những điều kiện để người lao động phát triển hài hoà cả thể chất và tinh thần

5. Quan hệ giữa giáo dục - đào tạo và việc phát triển nguồn nhân lực

Ngày nay, dường như bất cứ quốc gia nào trên thế giới cũng đều nhận thức rõ nhân tố con người hay nguồn lực con người là nhân tố quyết định đến sự phát triển kinh tế - xã hội của mỗi nước. Tuy nhiên theo quan niệm chung, nguồn nhân lực mới chỉ bao hàm tiềm năng phát triển của con người. Nó chỉ trở thành động lực của sự phát triển đất nước khi được phát huy bằng những cách khác nhau. Giáo dục - đào tạo là một nhân tố quan trọng nhất, về thực chất nó làm tăng giá trị toàn diện của con người về các mặt trí, đức, thể, mĩ, và những năng lực nghề nghiệp, v.v... Một trong những vấn đề hết sức đáng chú ý hiện nay là việc phát triển nguồn nhân lực luôn luôn phải gắn liền với thị trường lao động, với mục tiêu và nhiệm vụ phát triển KT-XH ở cấp vĩ mô và vi mô, cả ngắn hạn và dài hạn. Do vậy, giáo dục - đào tạo, phát triển nguồn nhân lực và việc làm là ba nhân tố có quan hệ hữu cơ cần được quan tâm của cả nhà nước

(trung ương và chính quyền các địa phương). Chỉ có thế thì GD&ĐT mới thực sự có hiệu quả, đóng vai trò động lực và quyết định sự phát triển của đất nước.

Để thực hiện CNH, HĐH, hệ thống GD&ĐT nước ta đầu thế kỉ 21 cần phải lấy nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu CNH, HĐH làm trọng điểm. Muốn vậy giáo dục cần bảo đảm được 2 mục tiêu sau đây:

- Đổi mới chất lượng đào tạo nhân lực, theo hướng phù hợp với nâng cao năng lực cạnh tranh và hợp tác của nền kinh tế.

- Xây dựng mối quan hệ gắn kết thường xuyên và chặt chẽ giữa đào tạo, sử dụng và việc làm, khắc phục một cách cơ bản tình trạng lỏng lẻo, thiếu phối hợp nhiều năm nay giữa 3 lĩnh vực này, đã gây ra lãng phí lớn cho các nguồn lực của Nhà nước, của xã hội, của dân, gây trở ngại cho sự phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt cho mục tiêu nâng cao năng lực cạnh tranh và hợp tác của nền kinh tế.

Với tinh thần này, cần tập trung thực hiện trong những năm đầu thế kỷ 21: đổi mới chất lượng đào tạo và quản lí nguồn nhân lực. Đổi mới chất lượng đào tạo nhân lực đòi hỏi chỉ ra được những năng lực mới cần tập trung hình thành. Đổi mới chất lượng quản lí nguồn nhân lực đòi hỏi chỉ ra được cơ chế cần xây dựng để quản lí nguồn nhân lực trên cả 3 khâu đào tạo, sử dụng và việc làm, tăng tính hiệu quả của nhân lực được đào tạo.

Từ những thực tế và nhận thức như trên chúng ta thấy GD&ĐT phải đáp ứng yêu cầu của sự phát triển nguồn nhân lực, của sự phát triển kinh tế - xã hội, của thị trường lao động, phải giúp cho sự phát triển của mỗi người trong hòa nhập và cạnh tranh. Để thực hiện ý tưởng đó cần chú trọng đầu tư cho GD-ĐT vì nó là cơ sở cho sự phát triển nguồn nhân lực; coi trọng đúng mức việc đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy, giáo dục và đào tạo gắn liền với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, tiến bộ khoa học và công nghệ phù hợp với các xu thế chung và đáp ứng hiệu quả những thách thức mới.

6. Chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Để có thể đào tạo và phát triển bốn nhóm nguồn nhân lực đã nêu trên, mọi chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đều phải hướng theo nhu cầu của thị trường lao động. Trong khi

MA TRẬN CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

Các miền chính sách của sự phát triển nguồn nhân lực	Các nhóm nhân lực	Nhân lực khoa học và công nghệ	Nhân lực quản lí hành chính công	Nhân lực quản lí doanh nghiệp	Nhân lực lao động trong các ngành nghề
1. Phát hiện và tạo nguồn	Như thế nào?	Như thế nào?	Như thế nào?	Như thế nào?	Như thế nào?
2. Đào tạo nguồn nhân lực	Ở đâu? Ai? Khi nào? Cách nào?	Ở đâu? Ai? Khi nào? Cách nào?	Ở đâu? Ai? Khi nào? Cách nào?	Ở đâu? Ai? Khi nào? Cách nào?	Ở đâu? Ai? Khi nào? Cách nào?
3. Tuyển dụng và đãi ngộ	Như thế nào?	Như thế nào?	Như thế nào?	Như thế nào?	Như thế nào?
4. Quản lí nhân lực	Như thế nào?	Như thế nào?	Như thế nào?	Như thế nào?	Như thế nào?
5. Bồi dưỡng nhân lực	Ở đâu? Ai? Khi nào? Cách nào?	Ở đâu? Ai? Khi nào? Cách nào?	Ở đâu? Ai? Khi nào? Cách nào?	Ở đâu? Ai? Khi nào? Cách nào?	Ở đâu? Ai? Khi nào? Cách nào?

đó vấn đề đào tạo nguồn nhân lực theo nhu cầu thị trường lao động là một vấn đề phức tạp, bao gồm nhiều khía cạnh khác nhau. Hệ thống giáo dục - đào tạo có nhiều nhân tố và thành phần như hệ thống chính sách, cơ cấu hệ thống giáo dục, mục tiêu, nội dung đào tạo.... Thị trường lao động ở nước ta cũng là một hệ thống bao hàm nhiều cấp độ khác nhau: thị trường lao động toàn quốc hoặc thị trường lao động ở các vùng, miền, các ngành kinh tế - kĩ thuật. Về trình độ nhân lực có thể có các thị trường chất xám, thị trường lao động có kĩ năng, thị trường lao động phổ thông, v.v... Hơn nữa, thị trường lao động nước ta mới hình thành và đang trong quá trình phát triển với nhiều biến động trong thời kì chuyển đổi. Nhiều nhân tố thị trường đã xuất hiện như nhân tố cạnh tranh giữa những người tìm việc làm trong các kì tuyển dụng của các công ty - xí nghiệp; các cơ quan Nhà nước; sự chi phối về mức sống và giá cả sức lao động ở các ngành kinh tế, khu vực địa phương khác nhau. Mặt khác vai trò can thiệp của Nhà nước bằng hệ thống chính sách và pháp luật chưa đầy đủ đã tạo ra những "Nhiều" trong thị trường lao động vốn đã phức tạp lại càng phức tạp hơn. Đặc biệt cho đến nay, chúng ta chưa hình thành hệ thống thông tin về thị trường lao động một cách đầy đủ và đồng bộ, được cập nhật theo thời gian (năm) làm cơ sở cho việc nghiên cứu, đánh giá các đặc trưng và biến động của thị trường lao động để phục vụ cho công tác kế hoạch hoá đào

tạo chung cho toàn hệ thống cũng như cho từng cơ sở đào tạo nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu nhân lực của thị trường lao động.

Quá trình chuyển đổi hệ thống GD-ĐT thích ứng với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội và thị trường lao động đòi hỏi phải xây dựng hệ thống đồng bộ chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Để có thể xây dựng được một khung chính sách nói trên cần định hướng vào những miền chính sách và gắn với các nhóm nhân lực khác nhau trong nền kinh tế - xã hội đồng thời khung chính sách phải trả lời được những câu hỏi đặt ra trong ma trận trên đây.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tập thể tác giả, *Phát triển nhân lực công nghệ ưu tiên ở nước ta trong thời kì công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, NXB Giáo dục, Hà Nội, 2002.
2. Trần Khánh Đức, *Giáo dục kĩ thuật- nghề nghiệp và phát triển nguồn nhân lực*, NXB Giáo dục, Hà Nội, 2002.
3. Nguyễn Thanh, *Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hoá, hiện đại hóa đất nước*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2002.
4. Christian Batal, *Quản lí nguồn nhân lực trong khu vực nhà nước*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2002, tập I, II.

SUMMARY

The article presents and analyzes issues related to the concept, classification, quality and policy on training and human resource development as well as relations between education & training and human resource development