

BÀN VỀ CƠ CẤU NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM

• PGS.TS. NGUYỄN LỘC

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

Có thể nói, cơ cấu nguồn nhân lực (NNL) luôn là một đề tài thu hút sự chú ý của hầu hết các nhà nghiên cứu khi bàn về NNL và phát triển nguồn nhân lực (PTNNL) (Phạm Minh Hạc, Nguyễn Minh Đường, Đỗ Minh Cường, Nguyễn Đức Trí, Trần Khánh Đức...). Ở nước ngoài, ngay từ những năm 70 Harbison F. và Myer C.A. cũng đã đặt những cơ sở đầu tiên về việc phân loại thành phần nguồn nhân lực theo những dấu hiệu nhất định. Trong thời gian gần đây, nhiều tổ chức quốc tế đưa ra nhiều so sánh khác nhau về cơ cấu nguồn nhân lực nhằm xếp hạng các quốc gia về các khía cạnh khác nhau như tính cạnh tranh, tính rủi ro, tính minh bạch của nền kinh tế. Các nhà nghiên cứu trong nước cũng thường dùng các chỉ số về cơ cấu NNL để đưa ra các khuyến cáo quan trọng định hướng phát triển cho giáo dục - đào tạo Việt Nam.

1. Khái niệm về cơ cấu nguồn nhân lực

Cơ cấu NNL thường được hiểu như là cấu trúc của NNL, bao gồm các thành tố phân loại theo một tiêu chí nào đó cùng với tỉ trọng tương quan giữa các thành tố đó. Nội dung cụ thể của cơ cấu NNL phụ thuộc vào quan niệm về NNL. Cho đến nay, các định nghĩa và quan niệm về NNL thường được xem xét theo hai hướng chủ yếu.

Hướng thứ nhất cho rằng NNL là năng lực của những người đang tham gia hoặc có tiềm năng tham gia vào hoạt động lao động nào đó để tạo ra sản phẩm hoặc dịch vụ có ích cho xã hội. Với nghĩa rộng như thế về NNL, các thành tố cơ bản của NNL của một quốc gia sẽ gồm:

Số giáo viên (tiểu học và trung học) trên 10.000 dân; số kỹ sư và nhà khoa học trên 10.000 dân; số y bác sĩ, nha sĩ trên 10.000 dân; tỉ lệ học sinh đi học ở cấp tiểu học (%) của nhóm tuổi từ 5 đến 14; tỉ lệ học sinh đi học cả cấp tiểu học và trung học; tỉ lệ học sinh đi học ở cấp trung học (%) của nhóm tuổi từ 15 đến 19; tỉ lệ học sinh đi học đại học (%) trong nhóm tuổi từ 20-24. Trong cơ cấu chung này, người ta còn phân biệt NNL trình độ cao, bao gồm: Nhân lực làm việc trong các ngành kinh doanh, quản lý, hành chính ở cả các cơ quan, doanh nghiệp nhà nước và tư

nhân, trong đó có các cơ sở giáo dục; các nhà khoa học, kỹ sư, kiến trúc sư, nhà nông học, bác sĩ, bác sĩ thú y, các nhà kinh tế, luật sư, kế toán, nhà báo, nghệ sĩ; đội ngũ giáo viên có trình độ, được hiểu là những cá nhân được giáo dục tối thiểu 12 năm; đội ngũ kỹ thuật gồm những người hỗ trợ về nông nghiệp, y tá, trợ lý về cơ khí, đội ngũ kỹ thuật viên, nhân viên cao cấp, quản đốc, thợ thủ công trình độ cao, công nhân có tay nghề cao như nhân viên tốc kí; nhà lãnh đạo chính trị hàng đầu, các nhà lãnh đạo về lao động, thẩm phán, các quan chức của ngành công an và quân đội (Harbison F. và Myer C.A. 1964).

Hướng thứ hai cho rằng NNL bao gồm lực lượng lao động có độ tuổi từ 15 trở lên (Đỗ Minh Cường, 2002, Nguyễn Minh Đường và Phan Văn Kha, 2006). Theo quan niệm này, cơ cấu NNL có thể phân loại theo trình độ đào tạo và theo vị trí công việc. Cơ cấu NNL theo trình độ đào tạo thường bao gồm các thành tố sau:

- Số lượng (tỉ lệ) lao động tốt nghiệp đại học/cao đẳng trở lên;
- Số lượng (tỉ lệ) lao động tốt nghiệp trung cấp chuyên nghiệp;
- Số lượng (tỉ lệ) lao động có bằng cấp công nhân lành nghề;
- Số lượng (tỉ lệ) lao động không có bằng cấp.

Cơ cấu NNL theo vị trí công việc thường bao gồm các thành tố sau:

- Số lượng (tỉ lệ) các nhà quản lý;
- Số lượng (tỉ lệ) các nhà phát minh sáng chế;
- Số lượng (tỉ lệ) các nhà chuyên môn bậc cao (bằng đại học);
- Số lượng (tỉ lệ) các nhà chuyên môn bậc trung;
- Số lượng (tỉ lệ) công nhân lành nghề;
- Số lượng (tỉ lệ) công nhân không lành nghề.

Ngoài ra, người ta có thể xem xét cơ cấu NNL dưới các khía cạnh ngành nghề, cung cầu, trình độ nghề nghiệp, địa phương, v.v...

2. Những tranh luận về cơ cấu nguồn nhân lực

Những tranh luận gần đây về cơ cấu NNL thường tập trung vào tỉ lệ các thành tố của NNL. Chẳng hạn, khá nhiều tài liệu trích dẫn các số

liệu của Viện Chiến lược Phát triển, Bộ Kế hoạch và Đầu tư về tỉ lệ cơ cấu lao động theo các giai đoạn tiến bộ kĩ thuật (Bảng 1). Việc xem xét bảng này cho ta thấy trình độ tiến bộ kĩ thuật ngày càng tăng thì cơ cấu lao động của các quốc gia có một số xu thế đặc trưng như sau:

- Tỉ lệ lao động giản đơn mới đầu có giá trị không cao và biến mất sau một thời gian phát triển ngắn;
- Tỉ lệ công nhân kĩ thuật (CNKT) chưa lành nghề mới đầu có giá trị khá lớn, song cũng giảm dần và không còn đối với 4 giai đoạn phát triển cuối cùng;
- Tỉ lệ CNKT lành nghề mới đầu có giá trị vừa phải, sau tăng dần, đạt được mức độ cao ở giữa các giai đoạn phát triển, rồi sau đó giảm dần và không còn đối với giai đoạn phát triển cuối cùng;
- Tỉ lệ kĩ sư mới đầu có giá trị rất nhỏ, song tăng đều và đạt đến giá trị lớn nhất đối với giai đoạn phát triển cuối cùng;
- Tỉ lệ kĩ sư mới đầu có giá trị rất nhỏ, song tăng đều và đạt đến giá trị lớn nhất đối với giai đoạn phát triển cuối cùng;
- Tỉ lệ những người có bằng cấp trên đại học sau này mới xuất hiện, song tăng đều và đạt đến giá trị lớn nhất đối với giai đoạn phát triển cuối cùng.

Bảng 1: Quan hệ cơ cấu lao động và trình độ tiến bộ kĩ thuật

Đơn vị: %

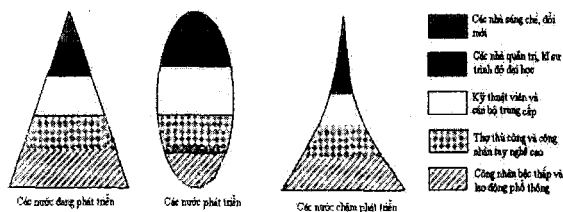
Loại lao động	Các giai đoạn tiến bộ kĩ thuật									
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Lao động giản đơn	15	7	-	-	-	-	-	-	-	-
CNKT chưa lành nghề	60	65	37	11	3	-	-	-	-	-
CNKT lành nghề	20	20	53	45	60	55	40	21	-	-
Kĩ thuật viên	4	6,5	8	12,5	21	30	40	50	60	60
Kĩ sư	1	1,5	2	4,5	7	10	17	25	34	34
Trên đại học	-	-	-	0,5	2	2	3	4	6	6

Nguồn: Viện Chiến lược Phát triển, Bộ KH-ĐT

Từ năm 1986 đến 1996, Ủy ban Kinh tế và Xã hội của khu vực châu Á - Thái Bình Dương (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific) đã nghiên cứu sự phát triển về cơ cấu NNL ở nhiều quốc gia khác nhau và đã tổng quan 3 mô hình về cơ cấu NNL cho 3 loại hình quốc gia: Các nước phát triển, các nước đang phát triển, các nước chậm phát triển theo các cơ cấu NNL gồm 5 thành tố cơ bản được phân theo trình độ từ cao đến thấp là:

- (1) Các nhà sáng chế và đổi mới (bao gồm cả các nhà quản lí cấp cao) ở trình độ trên đại học;
- (2) Các nhà quản trị và kĩ sư ở trình độ đại học;
- (3) Các kĩ thuật viên và cán bộ có trình độ trung cấp;
- (4) Thợ thủ công và công nhân có tay nghề cao;
- (5) Các công nhân bậc thấp và lao động phổ thông.

Đây là tiêu chí phân loại cơ cấu NNL dựa trên cơ sở của sự phân công lao động chứ không căn cứ theo trình độ học vấn hay thời gian đào tạo. Mô hình cụ thể cho các loại nước như sau (xem Hình 1).



Hình 1: Các mô hình cơ cấu NNL theo mức độ phát triển của quốc gia

- Các nước chậm phát triển có mô hình nhân lực thấp nhon với đa số người lao động có trình độ chuyên môn thấp và chủ yếu lao động thủ công. Nhân



lực lao động trình độ cao (đại học, sau đại học) chiếm tỉ lệ rất ít.

- Các nước đang phát triển có mô hình nhân lực hình tam giác với số lao động có trình độ trung cấp và đại học cao hơn các nước chậm phát triển, nhưng còn rất ít các nhà phát minh, sáng chế. Các nước này đang nỗ lực phát triển hệ thống đào tạo nhân lực trình độ cao (cao đẳng, đại học và sau đại học) để nâng cao trình độ và chất lượng NNL.

- Các nước đã phát triển có mô hình nhân lực hình trứng với đội ngũ nhân lực có trình độ chuyên môn cao, có đội ngũ các chuyên gia cao cấp, các nhà phát minh sáng chế ở các trình độ đào tạo khác nhau không nhất thiết là ở trình độ đại học. Các nước này có hệ thống giáo dục đại học và nghiên cứu phát triển với tỉ lệ cao số dân trong độ tuổi 18-35 đi học đại học

Cơ cấu NNL là một đề tài thu hút sự chú ý của hầu hết các học giả Việt Nam khi bàn về NNL và PTNNL (Phạm Minh Hạc, Nguyễn Minh Đường, Đỗ Minh Cường, Nguyễn Đức Trí, Trần Khánh Đức, Phan Chính Thức...). Có thể coi Phạm Minh Hạc là người tiên phong nghiên cứu về cơ cấu NNL từ những năm 1991 khi ông là chủ nhiệm Chương trình KX-07 (1991-1995).

Theo ông, Nghị quyết Hội nghị lần thứ hai (tháng 12-1996) của Ban Chấp hành Trung ương (khóa VIII) đã chỉ ra một vấn đề lớn mà đến nay vẫn đòi hỏi phải mau chóng chấn chỉnh, đó là vấn đề cơ cấu trình độ đào tạo của đội ngũ lao động được đào tạo, cụ thể là tỉ lệ lao động có trình độ đại học trở lên –A (lấy đơn vị là 1) so với số công nhân kĩ thuật – C.

Theo kết quả điều tra của Chương trình KX-07 (1991-1995), A=1; B=1,75; C=2,3. Còn theo các số liệu của Viện Chiến lược Phát triển thuộc Bộ Kế hoạch - Đầu tư thì ta có những cơ cấu sau (xem Bảng 2).

Bảng 2: Cơ cấu đội ngũ lao động được đào tạo

	A	B	C
1979	1	2,25	72,3
1989	1	1,68	3,6
1995	1	1,60	3,6
2000	1	1,31	4,8

So sánh cơ cấu lao động Việt Nam với các nước phát triển và đang phát triển sẽ cho ta các kết quả ở Bảng 3. Việt Nam đang đứng ở cột thứ hai trong Bảng 3. Qua đây ta thấy cơ cấu lao động của Việt Nam rất bất hợp lí, cần nhanh chóng điều chỉnh (Phạm Minh Hạc, 2001).

Sau này có khá nhiều các học giả cùng chung quan điểm này và đưa ra các số liệu cập nhật hơn về cơ cấu lao động có đào tạo ở Việt Nam (Đỗ Minh Cường; Phan Chính Thức...). Chẳng hạn Đỗ Minh Cường (2002) cho rằng cơ cấu lao động của Việt Nam là 1:1,5:3,5 và của thế giới là 1:4:10. Còn Phạm Lê Phương (2009) cho rằng cơ cấu lao động đã qua đào tạo theo trình độ nói chung (trình độ CĐ, ĐH trở lên/ TCCN/CNKT) thay đổi theo chiều hướng không tốt và chậm được cải thiện từ 1/2,25/7,1 (1979) còn 1/1,24/2,35 (2000) và 1/0,81/2,87 (2005). Khuyến cáo được đưa ra trong trường hợp này là cần xem xét lại hệ thống đào tạo nhân lực của Việt Nam, đặc biệt cần chú trọng tăng quy mô đào tạo về dạy nghề và trung cấp chuyên nghiệp

Bảng 3: Cơ cấu đội ngũ lao động kĩ thuật ở các nước phát triển và các nước đang phát triển

Loại hình cán bộ \ Các nước	Các nước phát triển (%)		Các nước đang phát triển (%)	
1. Các nhà phát minh và đổi mới công nghệ	14		2,5	
2. Các nhà quản lí	22	72%	6,5	18%
3. Các nhà kĩ thuật và công nghệ	36		9	
4. Công nhân lành nghề	18		22	
5. Công nhân không lành nghề	10	28%	60	82%
6. Và lao động giản đơn				

3. Kết luận

Rõ ràng, NNL là vấn đề khá nóng bỏng mà các học giả về NNL/PTNNL ở Việt Nam quan tâm, song cần lưu ý một số điểm như sau.

• Trước hết cần làm rõ xem cơ cấu nhân lực của các tổ chức quốc tế đưa ra được tính trên cơ sở nào, đó có phải tỉ lệ các nhóm nhân lực nằm trong thứ bậc cơ cấu NNL của một quốc gia hay là tỉ lệ các nhóm nhân lực có bằng cấp đào tạo tương ứng các cấp độ chứng chỉ, bán lành nghề, lành nghề, trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng/đại học hoặc cao hơn nữa. Ở Việt Nam

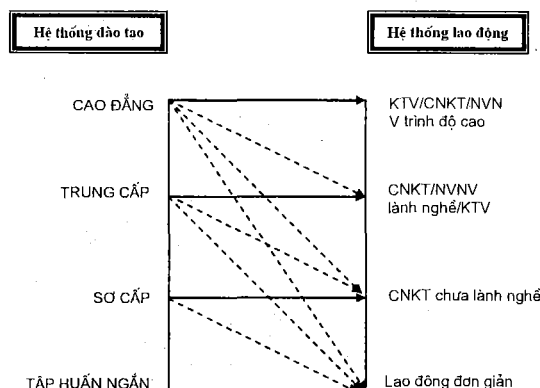
chúng ta tính theo cách cuối nên không biết có tương thích với cách tính của quốc tế không? Thực ra, trong các ấn phẩm về Số liệu thống kê lao động-việc làm ở Việt Nam có một số thông tin về cơ cấu NNL theo vị trí công việc (Bảng 4). Nếu làm rõ thêm nội dung của một số thành tố như nhân viên trong các lĩnh vực và nhân viên dịch vụ cá nhân, bảo vệ thì ta sẽ có một bức tranh khác về cơ cấu NNL ở Việt Nam.

Bảng 4: Số người và cơ cấu số người từ đủ 15 tuổi trở lên có việc làm theo vị thế công việc

	Số lượng	Phần trăm
Lao động quản lí (Administrator)	302586	0,70
Chuyên môn kĩ thuật cao trong các lĩnh vực khoa học (High level of technical profession)	1644906	3,79
Chuyên môn kĩ thuật bậc trung (Middle level of technical profession)	1351557	3,11
Nhân viên trong các lĩnh vực (Professional worker)	426142	0,98
Nhân viên dịch vụ cá nhân, bảo vệ (Staff for personal service, guards and social security)	3813855	8,78
Lao động có kĩ thuật trong nông lâm nghiệp (Skilled employees in agriculture, forestry)	2260014	5,20
Thợ thủ công có kĩ thuật (Skilled craftsman)	5190499	11,95
Thợ có kĩ thuật lắp ráp và vận hành máy móc (Machinery installer and operator)	1662527	3,83
Lao động giản đơn (Manual employees)	26799912	61,68

Nguồn: Số liệu thống kê lao động-việc làm ở Việt Nam 2005, NXB Lao động-Xã hội, Hà Nội, 2006.

Hình 2: Luồng chảy NNL có bằng cấp vào các cấp vị trí lao động khác nhau



• Thứ hai, thực ra trong thị trường lao động của nhiều nước trên thế giới, kể cả Việt Nam, vẫn có tình trạng người có bằng cấp cao, đại học hay

cao đẳng, vẫn có thể làm việc ở trình độ bậc trung trong bậc cơ cấu nhân lực mà ta hay quen gọi là kĩ thuật viên. Khi nghiên cứu hiện tượng này, Nguyễn Đức Trí đã khái quát thành một sơ đồ thứ vị tại Hình 2. Sơ đồ này cho thấy luồng chảy có thể của NNL có bằng cấp nhất định đến các cấp độ lao động tương đương hoặc thấp hơn.

• Thứ ba, cần xem lại mô hình sử dụng nhân lực ở Việt Nam khi vì điều kiện nào đó mà nhiều nhà sử dụng vẫn dùng NNL có trình độ cao để thực hiện các nhiệm vụ của vị trí thấp hơn. Ngoài ra, khác với nhiều nước trên thế giới, ở Việt Nam rất phổ biến tình trạng không có biên chế đủ về đội ngũ trợ giúp cấp thấp cho NNL trình độ cao trong nhiều tổ chức khác nhau. Điều này rất có thể dẫn đến sự bóp méo cái gọi là cơ cấu NNL ở Việt Nam và dễ che lấp nguyên nhân chủ yếu khiến chúng ta đưa ra những nhận định không chính xác.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đỗ Minh Cường (2002), *Một số vấn đề về phát triển nguồn nhân lực ở nước ta hiện nay*, Kỷ yếu Hội thảo "Tư chiến lược phát triển giáo dục đến chính sách phát triển nguồn nhân lực", Viện Nghiên cứu Phát triển giáo dục.
2. Harbison, F., Myer, C.A., (1964), *Education, Manpower, and economic Growth*, McGraw-Hill.
3. Nguyễn Đức Trí, (2010) *Cơ sở khoa học của việc điều chỉnh cơ cấu hệ thống giáo dục nghề nghiệp trong quá trình hội nhập quốc tế*, Đề tài B2007-CTGD-03, Chương trình NCKH cấp Bộ "Phát triển giáo dục đào tạo trong quá trình hội nhập quốc tế", Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
4. Nguyễn Minh Đường và Phan Văn Kha, (2006), *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
5. Phạm Lê Phương, 2009, *Thực trạng và giải pháp chủ yếu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong tiến trình CNH, HDH đất nước*, Tập kỉ yếu Hội thảo Phát triển nguồn nhân lực, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
6. Phạm Minh Hạc (2001), *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
7. Trần Khánh Đức, 2010 *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XXI*, NXB Giáo dục, Hà Nội.

SUMMARY

Manpower structure has been always an attractive topic for local and international experts. In this article, the author presents concepts of manpower structure, recent discussions by local and international experts. At the end, the author makes some notes on the discussions.