

BÀI HỌC VỀ ĐẦU TƯ CHO CON NGƯỜI

NGUYỄN DIỆU NGỌC

1. Đặt vấn đề

Nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay bên cạnh những ưu thế về lực lượng lao động vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập về cơ cấu, trình độ chuyên môn, kỹ năng lao động, thể lực, khiến năng suất lao động xã hội nước ta thấp hơn các nước trong khu vực từ hai đến mười lăm lần. Nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo của nền giáo dục nước nhà, hợp tác quốc tế trong đào tạo nguồn nhân lực vàng – nhân lực chất lượng cao – đang được coi là xu thế tất yếu hiện nay.

Việt Nam đang tiến từng bước trong quá trình hội nhập với thế giới, trong đó có giáo dục. Việc các nhà đầu tư và quản lý giáo dục đang tiến hành cũng là để đóng góp một phần vào tiến trình hội nhập đó. Nhiều nhà giáo dục cho rằng không nên hiểu “đào tạo” chỉ là dạy kiến thức các môn khoa học cơ bản cho người học và bồi dưỡng nhân tài, mà phải nghĩ đến việc đào tạo ra cả một thế hệ những công dân có ích, làm chủ đất nước trong tương lai.

Để trở thành một quốc gia có nền giáo dục mạnh, Việt Nam còn rất nhiều việc phải làm. Đặc biệt, đã đến lúc chúng ta nên hiểu rằng giá trị cốt lõi của trường đại học không chỉ nằm trong cơ sở vật chất. Giá trị đó nằm ở những con người làm nên trường đại học là giáo sư, giảng viên, sinh viên. Và luôn luôn nhớ rằng, những người sở hữu trường đại học không phải là các nhà đầu tư mà chính là đội ngũ giảng viên, sinh viên của trường đại học.

Báo cáo thống kê về giáo dục của OECD (Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế) năm 2011 đã chỉ ra, trong khủng hoảng kinh tế, số người có trình độ đại học bị mất việc ít hơn nhiều so với số người thiếu bằng cấp hay trình độ chuyên môn. Giáo dục và kỹ năng tốt là yếu tố quan trọng để cải thiện đời sống kinh tế và xã hội của mỗi con người. Tổng thư ký OECD, Angel Gurría nói: “Bằng mọi cách, chúng ta không được phép đánh mất thế hệ tương lai. Dù có phải đối mặt với tình trạng thâm hụt ngân sách, Chính phủ vẫn phải tiếp tục đầu tư nhằm duy trì chất lượng giáo dục, đặc biệt là ở những nước gặp phải vấn đề ngân sách và con người”, “Đầu tư vào giáo dục không chỉ là vấn đề về tiền bạc. Nó cũng là một sự đầu tư vào con người, đầu tư vào tương lai”.

Nghĩa là, việc đầu tư cho con người chính là một trong những “cú hích” tạo nên nét chuyển biến trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Nhằm xây dựng các trường đại học có đầy đủ các khả năng

nghiên cứu khoa học và đào tạo, các trường đại học ở nước ta phải tạo mọi điều kiện thuận lợi nhất và có những ưu đãi hấp dẫn nhất để thu hút được những nhà khoa học hàng đầu trên thế giới, nhất là đội ngũ kiểu bào ta ở nước ngoài. Những bài học kinh nghiệm về công tác này của Trung Quốc rất đáng được chúng ta quan tâm. Nhà nước đã khuyến khích các trường đại học của mình xâm nhập thị trường chất xám toàn cầu, và các trường này đang ngày càng thành công trong việc mời được những nhà khoa học Trung Quốc xuất sắc nhất từ Mỹ và các nước khác trở về với mức đãi ngộ xứng đáng.

Ở nước ta, dù đã có nhiều biện pháp và chính sách thông thoáng cho đội ngũ cán bộ khoa học, nhưng trên thực tế họ vẫn phiền lòng trong thủ tục hành chính, bị “điều tiếng” nếu như họ có may mắn nhận được sự đãi ngộ cao hơn những người khác. Trong hoàn cảnh như vậy, các nhà khoa học có sự lựa chọn, đắn đo là điều tất yếu.

2. Quyết tâm tạo nên sức mạnh quốc gia từ sự tôn vinh tri thức

Trước thực trạng nguồn nhân lực “thừa lượng thiếu chất”, từ năm 2007, Việt Nam đã đề ra chủ trương đào tạo theo nhu cầu xã hội. Đến nay, nước ta đã xây dựng xong chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020, đồng thời quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020 cũng đã được Chính phủ ký ban hành.

Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020 đã đề ra các giải pháp phát triển nhân lực. Một trong những giải pháp chủ yếu là “Đổi mới đào tạo và dạy nghề theo hướng hiện đại, phù hợp với hoàn cảnh Việt Nam, đáp ứng nhu cầu phát triển của đất nước và hội nhập quốc tế”; đồng thời, đẩy mạnh hợp tác quốc tế để phát triển nhân lực, bao gồm: Tiếp tục thực hiện chính sách hỗ trợ về tài chính từ nguồn ngân sách nhà nước, song song với việc huy động các nguồn vốn xã hội hóa, kêu gọi các nguồn vốn đầu tư từ nước ngoài...; xúc tiến, thu hút một số trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp, doanh nghiệp có đẳng cấp quốc tế vào hoạt động tại Việt Nam; hợp tác quốc tế trong đào tạo đội ngũ giảng viên, giáo viên các cấp (cả đào tạo mới và đào tạo bồi dưỡng nâng cao trong và ngoài nước); đẩy mạnh hợp tác với các nước có kinh nghiệm và trình độ đào tạo hiện đại, tiên tiến để tiếp cận và từng bước chuyển giao công nghệ đào tạo trong các lĩnh vực nhằm đáp

ứng đào tạo trong nước.

Dựa trên các văn bản quan trọng này, có thể thấy, Việt Nam đang tập trung đầu tư cho con người - xây dựng đội ngũ nhân lực có cơ cấu, trình độ, ngành nghề và vùng miền hợp lý, đồng thời cũng nhấn mạnh đến việc hợp tác quốc tế trong đào tạo nguồn nhân lực vàng cho đất nước.

3. Tận dụng mọi ưu thế nội lực

Cùng với hợp tác quốc tế để đào tạo nhân lực, chúng ta cũng cần phát huy nội lực, nghĩa là làm thế nào để tận dụng được mọi nguồn đầu tư cho đào tạo - xã hội hóa đào tạo nguồn nhân lực. Một thực tế đang tồn tại nhức nhối trong vấn đề cung - cầu nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay, đó là nhân lực không đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động, đặc biệt là về chất lượng và cơ cấu. Hầu hết, nhân lực được đào tạo ra, dù là loại hình nào, công lập hay tư thực, chính quy hay tại chức, đều không đủ kĩ năng cần thiết cho yêu cầu công việc, nhất là với các nhà tuyển dụng nước ngoài. Đa số họ đều phải đào tạo lại, thậm chí đào tạo từ đầu. Tỷ lệ lao động qua đào tạo đã thấp, trong khi đó đào tạo lại cũng chưa đáp ứng yêu cầu, thì rõ ràng là chúng ta đang khủng hoảng nhân lực cả về số lượng và chất lượng. Cơ chế quản lí đào tạo nhân lực hiện tại đang tỏ ra kém hiệu quả, không tương thích với thị trường. Cần phải thay đổi cơ chế này để có thể phát huy tốt nhất mọi nguồn lực của xã hội trong việc đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu của xã hội.

Chúng ta cần tham khảo cách hiểu xã hội hóa giáo dục của một số nước trên thế giới trong xu thế toàn cầu và hội nhập hiện nay. Một số tác giả Trung Quốc cho rằng, xã hội hóa giáo dục chính là giáo dục phải thích nghi với xã hội, phục vụ nền kinh tế - xã hội; đồng thời phục vụ cuộc sống xã hội. Do vậy, xã hội hóa giáo dục ở Trung Quốc bao gồm hai nội dung: Một là, phục vụ toàn xã hội do đối tượng của giáo dục giờ đây là toàn xã hội, là toàn dân, là đại chúng; hai là, giáo dục phải thực sự trở thành yếu tố thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và thỏa mãn yêu cầu được giáo dục của mọi người.

Ở Đức, xã hội hóa giáo dục trước hết được xem xét từ phía đối tượng làm giáo dục và hưởng thụ giáo dục là thầy và trò, làm sao để tất cả mọi người dân đều có cơ hội được học, mọi giáo viên đều có cơ hội lựa chọn các điều kiện tốt nhất cho việc dạy của mình. Xã hội hóa giáo dục là một chính sách quản lí tạo công bằng, dân chủ trong giáo dục.

Qua hai cách tiếp cận khái niệm xã hội hóa giáo dục nêu trên, có thể đề xuất một định hướng mới về xã hội hóa đào tạo nhân lực ở nước ta như sau:

Thứ nhất: Cần thay đổi cơ chế quản lí đào tạo

tương thích với cơ chế quản lí kinh tế, đó là tăng cường tính tự chủ quản trị cho cơ sở đào tạo cả về tài chính, nhân sự, tuyển sinh, nội dung chương trình... song song với tăng tính tự chủ quản trị là tăng trách nhiệm xã hội của các cơ sở đào tạo nhân lực này. Phải có cơ chế để cơ sở đào tạo phải chịu trách nhiệm trước xã hội về chất lượng sản phẩm đào tạo của mình, bên cạnh niềm tin mà họ tạo ra đối với xã hội. Cũng cần quan niệm đúng về chất lượng sản phẩm đào tạo, không chỉ là kiến thức, là kĩ năng, mà quan trọng hơn là năng lực khai thác tri thức và khả năng thích ứng cao với công việc. Liên quan đến quan niệm về chất lượng nguồn nhân lực, cần thay đổi cách tuyển dụng và sử dụng, đãi ngộ người lao động để tạo sự công bằng và dân chủ trong công việc này.

Thứ hai: Tăng cường hơn nữa sự liên kết trách nhiệm đào tạo nhân lực của các cơ sở sử dụng người lao động. Có chính sách khuyến khích (ví dụ: giảm nghĩa vụ thuế) với các cơ sở sử dụng người lao động tham gia có hiệu quả vào quá trình đào tạo nhân lực.

Thứ ba: Tạo cơ hội lựa chọn tốt nhất, phù hợp nhất cho người dân khi họ muốn đi học nghề. Muốn vậy, phải đa dạng hóa loại hình đào tạo, tăng quy mô đi kèm cơ chế kiểm soát chất lượng. Bên cạnh đó, hiện thực hóa Luật quy định về sự bình đẳng giữa các cơ sở đào tạo ở các loại hình công lập và ngoài công lập, cả về đầu tư tài chính công cho quá trình đào tạo và cơ chế tuyển dụng công chức sau này.

Tóm lại, trên đây là những thay đổi mang tính hệ thống về xã hội hóa đào tạo nguồn nhân lực nước nhà trong xu thế hội nhập và toàn cầu hóa. Nói thay đổi hệ thống không có nghĩa là tất cả cứ ngồi im để chờ cơ chế vĩ mô thay đổi. Sẽ không có thay đổi hệ thống nếu như mỗi cá nhân, mỗi tổ chức không chuyển động, cả về nhận thức và những việc làm cụ thể.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo thống kê về giáo dục của OECD năm 2011.
2. Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kì 2011 - 2020.
3. Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020.
4. Dự thảo Luật Giáo dục Đại học 2012.

SUMMARY

The article has discussed the actual status of current Vietnamese human resources, from which, the author has suggested making use of all internal advantages coupled with international cooperation to training golden human resources – high-quality human resources – an indispensable trend.