

# PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HƯỚNG TỚI NỀN KINH TẾ TRI THỨC Ở VIỆT NAM

**ThS. Bùi Thị Thiêm**  
*Khoa Kinh tế - ĐHQGHN*

Khi nói đến nền kinh tế tri thức có thể hiểu đó là nền kinh tế dựa trên chất xám, trí tuệ của con người, đó là nền kinh tế mà bao gồm chủ yếu các ngành kinh tế phát triển dựa vào tri thức và thành tựu của cơ sở cách mạng khoa học công nghệ như ngành công nghệ thông tin, các ngành dịch vụ công nghiệp mới dựa vào công nghệ cao kể cả các ngành truyền thống như nông nghiệp, công nghiệp, dịch vụ được cải tạo bằng khoa học và công nghệ cao.

Với sự hình thành của nền kinh tế tri thức, nhân loại đang quá độ sang một thời đại văn minh mà ở đó quyền lực tri thức được khẳng định rõ rệt. Khả năng sáng tạo, trình độ tiếp cận và vận dụng tri thức hiện đại trong quá trình sản xuất ra các giá trị vật chất và tinh thần trở thành nhân tố mang ý nghĩa quyết định thúc đẩy nền sản xuất xã hội. Vì vậy để tiến tới nền kinh tế tri thức trước hết và chủ yếu cần chú trọng phát triển một cách toàn diện nguồn nhân lực, khuyến khích bồi dưỡng nhân tài. Và cũng vì vậy, lĩnh vực đầu tư quan trọng nhất để thúc đẩy nền kinh tế tri thức phát triển chính là đầu tư vào yếu tố con người. Tăng trưởng tri thức cho lực lượng lao động hay nói cách khác, trí tuệ hoá lao động đang là xu hướng phát triển của thế giới ngày nay. Nhận thức được vai trò quan trọng của nguồn nhân lực, đặc biệt là vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao trong quá trình phát triển kinh tế xã hội sẽ tạo điều kiện thực hiện nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong giai đoạn hiện nay khi khoa học công nghệ ngày càng phát triển, tính chất xã hội hoá của lực lượng lao động ngày càng cao dẫn đến sự ra đời của nền kinh tế tri thức.

Việt Nam là một nước có nguồn nhân lực dồi dào. Trong những năm gần đây, cùng với sự chuyển đổi của nền kinh tế xã hội, nguồn nhân lực Việt Nam đã có những chuyển biến tích cực cả về số lượng, chất lượng và đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam cũng đang ở giai đoạn đầu của sự hình thành và phát triển của nó.

Dân số trẻ ở Việt Nam là một thế mạnh song nếu không có chính sách sử dụng hợp lý lực lượng lao động sẽ gây những bất lợi do bình quân số người phải nuôi dưỡng của một lao động ( số người ăn theo ) còn cao, kèm theo đó là những khó khăn về việc làm, y tế và các dịch vụ xã hội khác. Còn có những bất hợp lý trong cơ cấu nhân lực, về trình độ tay nghề, phân bố lực lượng lao động giữa các vùng, các ngành, các thành phần kinh tế. Nơi có thu nhập cao, ổn định, điều kiện kinh tế thuận lợi sẽ có sức hút mạnh mẽ đối với lao động có chuyên môn kỹ thuật cao. Lợi thế trong việc thu hút lao động có trình độ là môi trường nảy sinh các quan hệ lao động bất bình đẳng. Trong khi đó , vai trò điều tiết chung của Nhà nước thông qua các chính sách, chế độ phát triển kinh tế xã hội cũng như đối với quyền lợi của người lao động chưa phát huy đúng mức để có thể điều chỉnh sự bất bình đẳng đó.

Hệ thống giáo dục đào tạo đã có những bước tiến lớn đáp ứng yêu cầu phát triển của thời kỳ đổi mới. Tuy vậy thực tế cho thấy quy mô đào tạo cũng như chất lượng đào tạo chưa hợp lý, còn mất cân đối. Trình độ học vấn của lực lượng lao động có sự cách biệt lớn giữa các vùng, giữa thành thị và nông thôn. Sự phân bố lực lượng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cũng tập trung ở khu vực thành thị và các khu đô thị trọng điểm. Mặt khác đầu tư cho giáo dục đào tạo thông qua ngân sách Nhà nước còn hạn hẹp và chưa tương xứng với yêu cầu của sự phát triển nguồn nhân lực. Vấn đề sử dụng lực lượng lao động còn nhiều bất hợp lý và chưa có hiệu quả. Lực lượng lao động chủ yếu tập trung ở các vùng đồng bằng mà ở đây do tính chất mùa vụ nên dẫn đến việc sử dụng thời gian lao động còn lãng phí, hiệu quả không cao. Đây cũng là vấn đề mang tính xã hội, thúc đẩy quá trình di dân từ các vùng nông thôn ra thành thị kiếm việc làm cũng như làm gia tăng tỷ lệ thất nghiệp hàng năm. Sức ép về việc làm vẫn còn là thách thức lớn trong thời gian tới.

Từ thực trạng nguồn nhân lực ở Việt Nam và những yêu cầu đặt ra đối với nguồn nhân lực hướng tới nền kinh tế tri thức, có thể thấy rằng cần có một chiến lược phát triển nguồn nhân lực phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội nước ta. Việc chuẩn bị cho nền kinh tế tri thức đặt ra những yêu cầu khắt khe đối với phát triển nguồn nhân lực và trong thực tế những kết quả đạt được chưa thoả mãn những yêu cầu đó. Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực về mọi mặt là yêu cầu cấp bách bao gồm cả những tác động làm biến đổi cơ cấu dân số, nâng cao thể lực, trí lực, xây dựng cơ cấu nguồn nhân lực hợp lý, chú trọng tới vấn đề giảm tỷ lệ thất nghiệp, giải quyết việc làm và tăng năng suất lao động.

## **MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HƯỚNG TỚI NỀN KINH TẾ TRI THỨC Ở VIỆT NAM**

Trước yêu cầu của xu thế tri thức hoá nền kinh tế, kinh tế tri thức ra đời thúc đẩy nền kinh tế xã hội phát triển. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực được hiểu như là quyết sách mang tính quốc gia trong đó thể hiện rõ quan điểm, chủ trương, cơ chế, chính sách, phạm vi, đối tượng, những cân đối và giải pháp lớn về phát triển nguồn nhân lực. Hướng phát triển nguồn nhân lực không những phải đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá - hiện đại hoá trong giai đoạn trước mắt mà còn đặt nền móng về yếu tố con người cho tương lai.

Phát triển nguồn nhân lực phải bảo đảm kết hợp hài hoà cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu cũng như phân bố hợp lý nguồn nhân lực giữa các khu vực, các vùng dân cư nhằm mục đích sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả nhất. Có thể đề cập tới một số giải pháp chủ yếu sau:

### **1. Nâng cao toàn diện chất lượng nguồn nhân lực**

Nâng cao toàn diện chất lượng nguồn nhân lực, bao gồm cả về thể lực, trí lực, đáp ứng những yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, phát triển khoa học công nghệ, phát triển nền kinh tế tri thức, chủ động hội nhập kinh tế khu vực và kinh tế quốc tế.

## **2. Chú trọng giảm tỷ lệ thất nghiệp và giải quyết công ăn, việc làm cho người lao động**

- Một trong những hướng cơ bản có tác động làm giảm tỷ lệ thất nghiệp là sử dụng triệt để và có hiệu quả các nguồn vốn để giải quyết việc làm cho người thất nghiệp và người thiếu việc làm.

- Hỗ trợ phát triển sản xuất kinh doanh đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ thông qua các chính sách phù hợp về tài chính - tín dụng, về áp dụng khoa học công nghệ, về hỗ trợ đào tạo kiến thức quản lý kinh doanh cho các chủ doanh nghiệp, các tổ chức hiệp hội ngành nghề.

- Thực hiện chương trình xoá đói giảm nghèo, tạo việc làm bằng nguồn vốn vay của ngân hàng phục vụ người nghèo.

- Phát huy tiềm năng của các thành phần kinh tế, kết hợp giải quyết việc làm với phân bố lại lao động theo vùng, lãnh thổ.

- Mở rộng các hoạt động dạy nghề, đào tạo nghề nghiệp cho người lao động, tăng cường công tác tư vấn và giới thiệu việc làm. Nhà nước quản lý, điều tiết thị trường lao động đáp ứng yêu cầu phát triển các ngành trong nền kinh tế quốc dân.

## **3. Tạo điều kiện thúc đẩy thị trường lao động vận hành và phát triển**

Thị trường lao động gắn liền với nguồn nhân lực, là nơi giải quyết mâu thuẫn giữa “cung” và “cầu” về số lượng và chất lượng lao động. Thông qua cơ chế thị trường, tác động làm điều chỉnh các mất cân đối về nguồn nhân lực, đồng thời cũng tạo cơ hội sử dụng tiết kiệm và có hiệu quả nguồn nhân lực.

- Trong quá trình đổi mới và phát triển, để có tác động hợp lý tới mối quan hệ cung - cầu về lao động trên thị trường, Nhà nước ngày càng giảm sự điều hành trực tiếp đối với các doanh nghiệp về kế hoạch

hoá lao động, tiền lương... mà tăng cường quản lý lao động thông qua chính sách phát triển nguồn nhân lực, chính sách bảo hộ lao động. . .

- Bảo vệ quyền lợi chính đáng cho người lao động.

- Xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động nhằm phản ánh thực trạng và xu hướng phát triển của nguồn nhân lực phục vụ cho mục tiêu cân bằng giữa cung và cầu lao động, giảm tối đa tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm trong từng thời kỳ.

- Nhà nước cần có chính sách khuyến khích hệ thống thông tin phát triển một cách đa dạng, phát triển mạng lưới thông tin không chỉ ở các trung tâm hay thành phố lớn mà tới cả các vùng nông thôn, miền núi.

- Khuyến khích tự do di chuyển lao động và hành nghề theo luật pháp.

- Hình thành chính sách bảo hiểm thất nghiệp.

#### **4. Thúc đẩy hoạt động xuất khẩu lao động**

Một trong những mục tiêu nhằm phát triển đồng bộ các yếu tố thị trường, trong đó có thị trường lao động, là “đẩy mạnh xuất khẩu lao động với sự tham gia của các thành phần kinh tế” đã được khẳng định trong văn kiện Đại hội Đảng lần thứ IX về chiến lược phát triển kinh tế xã hội 2001 - 2010 của Việt Nam. Việc đưa người lao động và chuyên gia đi làm có thời hạn ở nước ngoài - gọi chung là xuất khẩu lao động - là một chủ trương có tính chiến lược hết sức quan trọng của Nhà nước Việt Nam.

Để đẩy mạnh xuất khẩu lao động với quy mô lớn, chất lượng và hiệu quả cao cần chú trọng những vấn đề sau:

+ Chú trọng đào tạo tuyển chọn xuất khẩu lao động. Đây là khâu trọng yếu, có tính chất quyết định nhằm duy trì, ổn định, phát triển thị trường lao động.

+ Đẩy mạnh công tác nghiên cứu thị trường lao động quốc tế. Việc nghiên cứu, tiếp cận, mở rộng thị trường phải được các doanh nghiệp quan tâm đầy đủ, có sự hỗ trợ của Nhà nước.

+ Đa dạng hoá các hình thức xuất khẩu lao động, mở rộng địa bàn sang tất cả các nước có nhu cầu sử dụng lao động Việt Nam, kể cả các nước có quan hệ truyền thống, các nước phát triển và các nước trong khu vực.

+ Nhà nước cần ban hành cụ thể các quy chế hoặc pháp lệnh đưa lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, bổ sung, hoàn thiện chính sách, chế độ liên quan đến lợi ích của các bên (Nhà nước, tổ chức đưa người đi và bản thân người lao động).

+ Nhà nước cần có những thoả thuận và cơ chế phối hợp chặt chẽ với nước sở tại để quản lý lao động, giải quyết các bất đồng tranh chấp (nếu có), bảo vệ nhân phẩm và lợi ích chính đáng, hợp pháp của người lao động Việt Nam ở nước ngoài.

Hoàn thiện hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực bao gồm các chính sách tác động tới điều tiết sản xuất tự nhiên dân số, điều kiện sử dụng lao động cũng như những chính sách phát triển và kiểm soát thị trường lao động, đảm bảo các điều kiện phát triển thị trường lao động, tổ chức hệ thống thông tin thị trường lao động.

Để phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế tri thức cần phải có một hệ thống các giải pháp đồng bộ và toàn diện. Vừa phải thúc đẩy kinh tế phát triển để có điều kiện nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, vừa phải không ngừng nâng cao cả về thể lực và trí lực cho người lao động để có thể đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế trong thời kỳ mới. Quá trình phát triển nguồn nhân lực chính là quá trình phối hợp đồng bộ, nhịp nhàng giữa những nỗ lực của cả Nhà nước, các doanh nghiệp, các tổ chức kinh tế xã hội, các tập thể và bản thân cá nhân người lao động.

Trong dòng chảy tất yếu của xã hội học tập, xã hội của nền kinh tế tri thức, yếu tố trí tuệ là đặc trưng cơ bản nhất của nguồn nhân lực trong tương lai. Chúng ta cần có những tác động tích cực hơn nữa nhằm khai thác mọi khả năng tiềm tàng về trí tuệ con người Việt Nam để vươn tới nền kinh tế tri thức.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đặng Hữu, *Kinh tế tri thức với chiến lược phát triển của Việt Nam*, Tạp chí Hoạt động khoa học 7/2002.
2. Đặng Mộng Lân, *Kinh tế tri thức - Những khái niệm và vấn đề cơ bản*, Nhà xuất bản Thanh niên, 2001.
3. Nguyễn Xuân Thắng, *Kinh tế tri thức - Kinh nghiệm một số nước phát triển - Những vấn đề kinh tế thế giới*, Số 5/2000.
4. Tần Ngôn Thước, *Thời đại kinh tế tri thức*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, 2001.
5. Thanh Vân, Hoàng Giáp, *Kinh tế tri thức và vấn đề đào tạo nguồn nhân lực ở một số nước hiện nay*, Nghiên cứu kinh tế, số 272.