

Nguồn nhân lực Việt Nam: vấn đề đào tạo, thu hút và sử dụng

Nguyễn Văn Tài^()*

BỐI CẢNH

Tính đến nay, sau hơn 15 năm thực hiện chính sách Đổi mới, mở cửa và hội nhập kinh tế quốc tế, nền kinh tế Việt Nam phát triển theo mô hình kinh tế thị trường - định hướng xã hội chủ nghĩa đã đạt được tốc độ tăng trưởng hằng năm rất đáng khích lệ, trung bình khoảng 7%/năm. Bên cạnh đó, Việt Nam ngày càng khẳng định vị trí quan trọng của mình trên thương trường cũng như chính trường thế giới, trở thành thành viên chính thức của nhiều tổ chức quốc tế trong khu vực và trên toàn cầu. Tuy nhiên điều này đồng thời cũng có nghĩa là Việt Nam phải đối đầu với nhiều thách thức của thời đại và cần phải vượt qua để phát triển: (1) Các quá trình quốc tế hoá, toàn cầu hoá đang diễn ra ngày càng mạnh mẽ và thu hút hầu hết quốc gia/dân tộc vào trong vòng xoay của nó; (2) Khoảng cách chênh lệch về kinh tế - xã hội giữa các nước phát triển và kém phát triển ngày càng sâu sắc; (3) Tình trạng suy thoái chất lượng môi trường sinh thái, sự giảm sút các nguồn tài nguyên thiên nhiên, sự biến động khí hậu toàn cầu diễn ra ngày càng gay gắt, đe dọa sự sống và sự phát triển của nhiều quốc gia/dân tộc, nhất là ở các quốc gia nghèo...

Trong hoàn cảnh trên, để có thể đưa nhanh đất nước sớm thoát khỏi tình trạng lạc hậu so với các quốc gia trong khu vực và thế giới. Đảng và Nhà nước Việt Nam chủ trương thực hiện và đẩy nhanh tiến trình công nghiệp hoá - hiện đại hoá để đến năm 2020 đưa Việt Nam về cơ bản trở thành một quốc gia công nghiệp hoá. Tất nhiên, để đáp ứng yêu cầu này Nhà nước phải cùng một lúc cần tập trung cao độ để xây dựng nhiều nguồn lực khác nhau như: vốn tài chính, cơ sở vật chất kỹ thuật, thiết bị máy móc, khai thác các nguồn tài nguyên... Tuy nhiên, ngoài các nguồn lực kể trên, điều có ý nghĩa hết sức quan trọng là cần phải có con người thực hiện, nói cách khác, phải phát triển nguồn nhân lực có kỹ năng, có trình độ khoa học - kỹ thuật tiên tiến mới có thể thực hiện thành công nhiệm vụ nặng nề này. Vì vậy, việc đào tạo, phát triển nguồn nhân lực đáp ứng các yêu cầu phát triển xã hội của đất nước ta là một nhiệm vụ mang tính thời sự và cấp bách đối với chúng ta hiện nay.

VẤN ĐỀ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

1. Đặc trưng dân số và nguồn nhân lực Việt Nam:

Tính đến nay, Việt Nam có quy mô dân số xếp vào hạng 20 quốc gia đông dân nhất trên thế giới. Năm 2002, tổng dân số quốc gia ước lượng khoảng 81 triệu người, đứng sau Indonesia (231,3 triệu người) và Philippines (84,5 triệu người) ở khu vực Đông Nam Á. Mức tăng trưởng dân số trung bình hàng năm của Việt Nam đạt khoảng 1,2 triệu người, tính ra thời gian dân số tăng gấp đôi (doubling time) dao động trong khoảng 45 – 48 năm. Dự báo đến năm 2020 quy mô dân số sẽ đạt khoảng 100 triệu và đến năm 2050 sẽ lên đến khoảng 123,7 triệu người.

Song song với sự tăng trưởng dân số, chất lượng cuộc sống của người dân cũng tăng cao. Theo số liệu thống kê, xét theo Chỉ số phát triển nguồn nhân lực (Human Development Index-HDI), năm 1999 Việt Nam được xếp vào hàng các quốc gia có trình độ phát triển trung bình (medium human development)¹ với các chỉ số cụ thể như sau:

+ Chỉ số về kỳ vọng sống² (life expectancy index): 0.71

+ Chỉ số về giáo dục (education index): 0.84

+ Chỉ số về tổng sản phẩm nội địa (GDP index): 0.49

+ Trị giá HDI của Việt Nam (HDI value) nói chung là 0.682

Chỉ số HDI của Việt Nam trên thực tế có sự tăng trưởng đáng khích lệ. Năm 1985 HDI đạt 0.581, năm 1990 là 0.604, năm 1995 là 0.647, năm 1998 là 0.671 và năm 1999 là 0.682.

Trong cơ cấu dân số Việt Nam hiện nay có các đặc điểm như sau:

+ Chỉ số giới tính (sex ratio) đạt 99, điều này có nghĩa là số lượng nam và nữ vẫn còn mất cân đối nhẹ. Năm 2000, tổng dân số Việt Nam là 78,13 triệu người, trong đó số lượng nam chiếm 38,93 triệu, còn số lượng nữ là 39,19 triệu người. Đây cũng là khía cạnh cần quan tâm trong việc đào tạo đáp ứng nguồn nhân lực cho nhu cầu phát triển xã hội.

+ Dân số phân theo độ tuổi (1999) gồm: (a) dưới 15 tuổi chiếm 34,2% tổng số dân; (b) từ 15 tuổi đến 64 tuổi chiếm 60,5%; (c) từ 65 tuổi trở lên chiếm 5,3%. Như vậy dân số Việt Nam là dân số trẻ, quy mô dân cư vẫn còn tiếp tục tăng theo thời gian.

¹ Phân loại các nước theo chỉ số HDI: Phát triển con người cao (HDI lớn hơn 0.800), Phát triển con người trung bình (HDI từ 0.500 đến 0.799), Phát triển con người thấp (HDI nhỏ hơn 0.500).

² Kỳ vọng sống (hay còn gọi tuổi thọ) năm 2001 của người Việt Nam như sau: kỳ vọng sống chung 69,56 năm, đối với nam giới là 67,12 năm và đối với nữ giới là 72,19 năm.

+ Tỷ lệ người lớn biết chữ (adult literacy), tức những người từ 15 tuổi trở lên biết chữ đạt 93,1%, riêng tỷ lệ thanh niên biết chữ (những người trong độ tuổi 15 – 24 tuổi) đạt mức cao hơn, lên đến 96.8%.

+ Nguồn nhân lực trong độ tuổi lao động của Việt Nam (16 – 54 tuổi đối với nữ và từ 16 – 64 tuổi đối với nam) rất lớn, trên 45 triệu người. Hằng năm số người bước chân vào tuổi lao động trên 1 triệu người/năm. Do vậy, với nguồn nhân lực dồi dào này một mặt vừa là lợi thế nhưng mặt khác lại là gánh nặng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

2. Yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Loài người hiện nay đang ở vào thập niên đầu tiên của thế kỷ 21, đang chứng kiến những sự biến đổi to lớn về nhiều phương diện kinh tế, chính trị, xã hội, môi trường với quy mô ngày càng lớn lao và mức độ ảnh hưởng ngày càng sâu sắc:

+ Sự phát triển mạnh mẽ của khoa học và công nghệ, đặc biệt là sự phát triển bùng nổ của công nghệ thông tin và truyền thông (ICT). Khối lượng thông tin và tri thức nhân loại tăng nhanh với gia tốc lớn. Điều này vừa khiến cho vòng đời của thông tin nhanh chóng bị rút ngắn lại, thông tin nhanh chóng bị lạc hậu, nhưng với khối lượng đồ sộ của thông tin bắt buộc hoạt động của con người phải tăng tốc, phải được nâng cấp (upgrade) để bắt kịp sự biến đổi này.

+ Nền kinh tế toàn cầu đang chuyển dịch nhanh chóng sang dạng kinh tế tri thức (knowledge-based economy), nhất là ở các quốc gia phát triển (More developed countries-MDCs). Tuy nhiên đây lại là điều rất khó khăn đối với các nước kém phát triển (Less developed countries-LDCs) để có thể bắt kịp. Do vậy khoảng cách cách biệt vốn có giữa nước giàu và nước nghèo trên thế giới lại có điều kiện mở rộng hơn;

+ Hiện nay chất lượng nguồn nhân lực có ý nghĩa hết sức quan trọng trong sự phát triển. Nếu trước đây sự phát triển của một quốc gia/lãnh thổ chủ yếu dựa vào các nguồn lực như tài nguyên thiên nhiên, nguồn vốn tư bản, nguồn lao động đông đúc, thị trường tiêu thụ... nhưng trong giai đoạn hiện nay chính tri thức (knowledge) lại có ý nghĩa hết sức lớn lao, có thể tạo nên sự thịnh vượng, giàu có cho một quốc gia/lãnh thổ một cách vững chắc, lâu dài.

+ Yêu cầu về nguồn nhân lực trong giai đoạn hiện nay đã có nhiều thay đổi lớn lao so với trước. Chẳng hạn, qua một công trình nghiên cứu của một công ty tư vấn quốc tế thăm dò ý kiến các vị chủ tịch và tổng giám đốc của 200 công ty xuyên quốc gia về vấn đề tuyển dụng nhân viên làm việc tại Trung Quốc. Trước đây các tiêu chuẩn thường được đưa ra là: tính tốt, cần cù, trung thành, có trách nhiệm.... Nhưng ngày nay những tiêu chuẩn này đã thay đổi thành: có tính sáng tạo, có khả năng xử lý vấn đề, có khả năng phân tích, có tinh thần đồng đội, có khả năng ăn nói diễn đạt v.v.... Nói chung nguồn nhân lực phải được huấn luyện tốt (well-trained).

+ Xu thế toàn cầu hoá (globalization) và sự phát triển của công nghệ thông tin, đặc biệt là sự ra đời của mạng internet hầu như bao phủ khắp mọi nơi trên hành tinh chúng ta. Điều này khiến cho các quốc gia/lãnh thổ trên thế giới ngày càng trở nên gần gũi với nhau hơn, khái niệm “Global village” (ngôi làng trái đất) xuất hiện và ngày càng phổ biến trong cuộc sống nhân loại. Các tổ chức quốc tế và khu vực như WTO, EU, AFTA, ASEAN, NAFTA... thu hút nhiều quốc gia/lãnh thổ cùng tham gia, nhưng qua đó sự cạnh tranh càng trở nên gay gắt hơn nhiều. Và tất nhiên ưu thế hầu như bao giờ cũng nghiêng về quốc gia/lãnh thổ nào có chất lượng nguồn nhân lực cao hơn, được đào tạo tốt hơn.

Từ những đặc điểm phân tích trên cho thấy sự hội nhập quốc tế của Việt Nam đang phải đối đầu với nhiều thách thức của thời đại, trong đó thách thức về chất lượng nguồn nhân lực là điều có ý nghĩa hết sức quan trọng và cần được quan tâm đúng mức. Nguồn nhân lực ngày nay được đòi hỏi phải thông minh, có tính linh hoạt cao, có khả năng ứng dụng các thành tựu khoa học kỹ thuật tiên tiến, có khả năng sáng tạo, có khả năng làm việc với nhiều người, có tính độc lập v.v.... Kinh nghiệm của các nước phát triển (MDCs) và nước công nghiệp hoá (NICs) trên thế giới cho thấy chính một nền giáo dục phát triển sẽ đáp ứng được việc cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao và đây là nguồn động lực chủ yếu thúc đẩy sự phát triển nhanh chóng của quốc gia.

Nền giáo dục VN hiện đang trong quá trình được cải cách (reform), sự đầu tư của chính quyền trong lĩnh vực giáo dục cũng ngày càng được nâng cao, chiếm khoảng 15 – 16% ngân sách Nhà nước. Tuy nhiên trên thực tế, mặc dù nền giáo dục VN đạt được một số thành tựu nhất định, nhưng chất lượng và hiệu quả giáo dục – đào tạo còn thấp, “chưa đáp ứng kịp những đòi hỏi lớn và ngày càng cao về nhân lực của công cuộc đổi mới kinh tế - xã hội, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa”³.

³ Trích Nghị quyết Hội nghị lần thứ hai Ban chấp hành Trung ương Đảng (khoá VIII).

Trong bối cảnh hiện nay của thế giới, việc thực hiện chính sách mở cửa, hội nhập quốc tế là một chính sách đúng đắn của Đảng và Nhà nước VN. Điều này đòi hỏi cả nước phải ra sức phấn đấu để vượt qua tình trạng lạc hậu và đuổi bắt kịp trình độ phát triển kinh tế - xã hội của các nước trong khu vực và trên thế giới. Muốn vậy, việc đào tạo đội ngũ nguồn nhân lực có chất lượng cao là điều kiện tiên quyết, mà đây lại là trọng trách của ngành giáo dục, đặc biệt là giáo dục đại học.

3. Các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực:

Nghị quyết Hội nghị lần thứ hai Ban chấp hành Trung ương Đảng (khoá VIII) về định hướng phát triển giáo dục – đào tạo trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đã vạch ra những giải pháp chủ yếu và khá toàn diện, có thể kể như sau:

+ Thứ nhất, tăng cường các nguồn lực cho giáo dục đào tạo thông qua nhiều hình thức tích cực khác nhau;

+ Thứ hai, xây dựng đội ngũ giáo viên, tạo động lực cho người dạy, người học. Có chính sách sử dụng và đãi ngộ đúng giá trị nguồn nhân lực được đào tạo. Trọng dụng người tài...

+ Thứ ba, tiếp tục đổi mới nội dung, phương pháp giáo dục – đào tạo và tăng cường cơ sở vật chất các trường học;

+ Thứ tư, đổi mới công tác quản lý giáo dục.

Có thể nói, các giải pháp do Nghị quyết Trung ương II đề ra như trên là hết sức cụ thể. Vấn đề được đặt ra đối với ngành giáo dục và đào tạo là phải tích cực thực hiện chúng một cách kiên quyết và triệt để. Thực hiện thành công điều này chắc chắn sẽ sản sinh ra được một nguồn nhân lực dồi dào, có chất lượng tốt, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong bối cảnh quốc tế mới.

Mặt khác, để thích nghi với sự phát triển chung của giáo dục thế giới, ngành giáo dục Việt Nam thiết tưởng phải được tiếp tục cải cách nhiều hơn nữa và cần phải tôn trọng 4 nguyên lý được đề xuất trong Hội nghị quốc tế về giáo dục cho thế kỷ 21 (Education for the 21st century) do UNESCO tổ chức tại Paris vào năm 1998. Bốn nguyên lý này còn được gọi là 4 trụ cột (pillars) của nền giáo dục:

- Học để biết (Learning to Know);

- Học để làm (Learning to Do);

- Học để sống chung với mọi người (Learning to Live together); và

- Học để tồn tại (Learning to Be)

Thực hiện thành công những nguyên lý nêu trên đồng thời có nghĩa là nền giáo dục Việt Nam góp phần sản sinh ra nguồn nhân lực mang đẳng cấp thế giới (world-class human resource), có khả năng cạnh tranh và có khả năng hội nhập tốt với trình độ đào tạo quốc tế.

Song song với việc nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo trong nước, việc chú trọng thúc đẩy quá trình đào tạo ngoài nước, đưa các sinh viên xuất sắc, giáo viên, cán bộ quản lý học tập, tu nghiệp ở các trường đại học/ viện nghiên cứu quốc tế có uy tín sẽ góp phần tích cực trong việc xây dựng nguồn nhân lực trình độ cao phục vụ đất nước trong tương lai. Các chương trình đào tạo 300 tiến sĩ và thạc sĩ ở nước ngoài bằng ngân sách Nhà nước, cũng như chương trình đào tạo 300 tiến sĩ và thạc sĩ ở nước ngoài bằng ngân sách của thành phố Hồ Chí Minh chứng tỏ đây là những quyết sách đúng đắn cần được phát triển và mở rộng thêm.

Ngoài ra, trong tình hình phát triển kinh tế - xã hội hiện nay của Việt Nam, việc thu hút đầu tư nước ngoài vào lĩnh vực giáo dục (đặc biệt là giáo dục đại học) song song với các loại hình đầu tư vào các lĩnh vực sản xuất là một trong những phương thức hữu hiệu trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Cần đa dạng hoá các loại hình đầu tư nước ngoài: 100% vốn nước ngoài, liên kết đầu tư, hoặc thực hiện hợp tác đào tạo theo mô hình 2+2, mô hình sandwich, mô hình đồng hướng dẫn v.v.... Để làm tốt những điều này Nhà nước cần ban hành chính sách khuyến khích, hỗ trợ thích đáng cho việc thu hút đầu tư vào giáo dục, bởi vì đầu tư cho giáo dục mặc dù đạt hiệu quả cao trong tương lai nhưng lại mất thời gian khá lâu dài mới thu được lợi ích.

VẤN ĐỀ THU HÚT VÀ SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC

Vấn đề thu hút và sử dụng đúng đắn nguồn nhân lực cũng là một yêu cầu không kém phần quan trọng so với công việc đào tạo. Kinh nghiệm của nhiều quốc gia cho thấy hiện nay đang diễn ra cuộc cạnh tranh thu hút chất xám thế giới. Nạn “Chảy máu chất xám” (brain drain) tiếp tục diễn ra với quy mô lớn và phần thua thiệt vẫn thuộc về các nước kém phát triển, là nơi

người dân có mức sống thấp và nguồn nhân lực được đào tạo bị hấp dẫn mạnh mẽ bởi cơ sở vật chất hùng mạnh, đời sống sung túc của các nước giàu có.

Đối với VN việc mất chất xám cũng là điều khó tránh khỏi. Tuy nhiên để hạn chế tình trạng này Nhà nước VN cần xây dựng chiến lược hợp lý để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm phục vụ cho chính sách công nghiệp hoá - hiện đại hoá và làm tiền đề cho việc đưa nhanh đất nước trở thành quốc gia công nghiệp từ sau năm 2020 trở đi. Để xây dựng chiến lược này cần quan tâm đến những điểm cơ bản sau:

1. Thực hiện đồng thời công việc đào tạo/thu hút nguồn nhân lực song song với việc sử dụng đúng đắn và hợp lý chúng.

Để làm điều này Nhà nước cần chú trọng hoàn thiện các chế độ lương bổng và phúc lợi, chế độ khen thưởng, chế độ điều động và đề bạt.

- Chế độ lương bổng và phúc lợi được thiết lập trên cơ sở: (a) phù hợp với trình độ đào tạo; (b) phù hợp với thâm niên công tác, cấp bậc và chức vụ được giao; (c) phù hợp với đặc điểm nghề nghiệp của từng ngành; (d) tăng tương ứng với sự phát triển kinh tế và sự gia tăng giá cả v.v...

- Chế độ khản thưởng: phải kịp thời, đúng lúc cho (a) cá nhân/đơn vị hoàn thành nhiệm vụ đạt hiệu quả cao; (b) cá nhân/đơn vị có sáng kiến hoặc giải pháp (đột xuất, độc đáo) đem lại lợi ích lớn cho xã hội, không phân biệt đó là cán bộ lãnh đạo hay nhân viên; (c) khen thưởng các sinh viên, cán bộ khoa học - kỹ thuật được gửi đi đào tạo ngoài nước hoàn thành tốt nhiệm vụ và trở về nước phục vụ; (d) khen thưởng các đơn vị/tổ chức có những cống hiến tốt cho xã hội và nhân dân, không phân biệt ở trong hay ngoài nước.

- Chế độ điều động và đề bạt cán bộ cần thực hiện trên cơ sở công khai, khách quan và vô tư. Việc điều động, luân chuyển cán bộ nhằm đưa những người giỏi, có năng lực về phục vụ cho các địa phương gặp nhiều khó khăn. Việc điều động nhân sự đòi hỏi phải đưa đúng người về đúng nơi có nhu cầu, trong đó bao gồm cả các cán bộ lãnh đạo lẫn các chuyên viên quản lý hành chính, chuyên viên khoa học - kỹ thuật. Song song với chế độ điều động cần có chế độ đề bạt hợp lý (cả về chức vụ lẫn lương bổng – phúc lợi) để khuyến khích và tạo niềm tin cho những người được điều động để họ ra sức cống hiến cho nhiệm vụ được giao. Chế độ điều động nhân sự nếu được thực hiện tốt sẽ góp phần tích cực trong việc rút ngắn khoảng cách biệt giữa nông thôn và thành thị, khoảng cách biệt giữa các thành phố lớn và thành phố nhỏ.... Đây cũng là giải pháp hữu hiệu nhằm khắc phục nạn “chảy máu chất xám” trong nước (internal brain drain), tạo nên sự cân bằng nhất định giữa các địa phương với nhau và qua đó giúp cho sự phát triển của quốc gia ngày càng hữu hiệu hơn.

2. Thu hút và khai thác hợp lý nguồn nhân lực cả trong và ngoài nước.

Do đặc điểm lịch sử của đất nước, hiện nay có khoảng 2 triệu người VN sinh sống ở nhiều quốc gia khác nhau trên thế giới, trong số này có rất nhiều nhà khoa học, kỹ thuật VN đạt thành tích cao trong khoa học. Đây là nguồn chất xám rất đáng trên trọng. Mặt khác, với chính sách mở cửa và hội nhập của Đảng và Nhà nước VN, hiện nay ngày càng có nhiều thanh niên, học sinh, sinh viên VN đang lao động hoặc học tập tại các nước tiên tiến. Do vậy, cần đẩy mạnh chính sách thu hút tri thức Việt kiều, thu hút các lưu học sinh và lao động sau khi hoàn tất nhiệm vụ trở về phục vụ Tổ quốc. Công việc này có thể tiến hành dưới nhiều hình thức khác nhau: trở về nước sinh sống và làm việc, trở về nước phục vụ trong một thời gian nhất định, hoặc vẫn sống ở nước ngoài nhưng tham gia tư vấn, tham mưu, kiêm nhiệm v.v... Việc thu hút và sử dụng có hiệu quả cả hai nguồn nhân lực được đào tạo trong và ngoài nước có ý nghĩa lớn lao trong việc bổ sung tri thức, chia sẻ kinh nghiệm và hỗ trợ nhau trong phát triển

khoa học, công nghệ giúp VN có thể đạt được tốc độ tăng trưởng nhanh, tiếp cận trình độ phát triển quốc tế.

3. Chính sách thu hút và sử dụng nguồn nhân lực phải mang tính chất toàn diện.

Thực tế của VN cho thấy việc đào tạo, thu hút, sử dụng nguồn nhân lực phải mang tính chất toàn diện, đồng bộ. Trong bối cảnh VN đang thực hiện chính sách phát triển kinh tế thị trường - định hướng xã hội chủ nghĩa, sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản VN giữ vai trò cực kỳ quan trọng. Như vậy, để thúc đẩy nhanh tiến trình công nghiệp hoá - hiện đại hoá và đưa đất nước nhanh chóng trở thành quốc gia công nghiệp hoá trong tương lai thì VN phải chú ý đào tạo đồng thời ba đội ngũ sau:

- Đội ngũ lãnh đạo đảng, quản lý nhà nước, quản lý hành chính: bao gồm những người thông minh, có khả năng nhìn xa trông rộng, có khả năng ra quyết định đúng và kịp thời, có khả năng lãnh đạo v.v...

- Đội ngũ quản lý doanh nghiệp: bao gồm các giám đốc, các nhân viên quản lý doanh nghiệp, xí nghiệp, nhà máy có trình độ thông thạo về luật kinh tế, luật pháp quốc tế, có năng lực ngôn ngữ và nhất là có khả năng diễn đạt tốt v.v...

- Đội ngũ khoa học, kỹ thuật: bao gồm những nhà khoa học đầu đàn, đạt trình độ quốc tế, những chuyên viên kỹ thuật lỗi lạc, những công nhân kỹ thuật giỏi, thành thạo nghiệp vụ.... Đây là lực lượng có khả năng sáng tạo lớn, có khả năng ứng dụng các thành tựu khoa học - kỹ thuật tiên tiến, có khả năng giải quyết vấn đề (problem solving) v.v...

KẾT LUẬN

Việc đào tạo, thu hút và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của VN không chỉ là biện pháp mang tính kỹ thuật mà còn là một nghệ thuật. Nó đòi hỏi phải hiểu biết thấu đáo về đặc điểm dân cư, truyền thống dân tộc, những đặc điểm tâm lý con người, những ưu điểm và nhược điểm của lực lượng lao động... để từ đó mới có thể đề ra những chính sách, những giải pháp hợp lý phát huy nguồn nhân lực đạt hiệu quả cao nhất. Tuy nhiên, dù là phát triển loại nguồn nhân lực nào đi nữa, dù nguồn nhân lực đó có trình độ, năng lực cao như thế nào đi nữa nhưng nếu thiếu yếu tố “đạo đức” thì khó có thể giúp cho đất nước phát triển bền vững, khó đem lại hạnh phúc lâu dài cho nhân dân. Tóm lại, “Tài và Đức” là tiêu chuẩn hco mọi thời gian./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Chương trình phát triển của Liên Hợp quốc. Báo cáo phát triển con người 2001 (sách tham khảo). NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2001.

Nghị quyết Hội nghị lần thứ hai Ban chấp hành Trung ương Đảng (khoá VIII).

Nguyễn Thành Tiến. Vài nét về chiến lược nhân tài ở Trung Quốc. Phụ bản Tạp chí Sở tay xây dựng Đảng, số 2/2003, tr.44-47.

Nguyễn Văn Tài. Phát triển nguồn nhân lực trong sự nghiệp công nghiệp hoá và hiện đại hoá Việt Nam.// Khoa học xã hội và nhân văn bước vào thế kỷ XXI. NXB Thành phố Hồ Chí Minh, 2001, tr.77-88.

Thái Nguyễn Bạch Liên. Tìm đâu nhân tài?// Thời báo Kinh tế Sài Gòn. số 25, 13/8/2002, tr.48.

Wang Yibing. Academic Excellent and New Socio-Economic-Political Challenges.// In Pursuit of Excellence in Higher Education. Faculty of Education, Chulalongkorn University, Bangkok, 2001, p.37-39.

Wichit Srisa-an. In Pursuit of Excellence in Higher Education.// In Pursuit of Excellence in Higher Education. Faculty of Education, Chulalongkorn University, Bangkok, 2001, p.13-18.

() PGS. TS, Phó Hiệu trưởng, Trường Đại học KHXH&NV, Đại học Quốc gia TP.HCM*

*Nguồn: Hội thảo về Phát triển nguồn nhân lực - KX-05-11 tại Thành phố Hồ Chí Minh
22/3/2003*