

CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN

KHOA HỌC ★ CÔNG NGHỆ ★ KINH TẾ

BẢN TIN CHỌN LỌC
PHỤC VỤ LÃNH ĐẠO

VAI TRÒ CỦA NGUỒN NHÂN LỰC
TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HÓA
VÀ HIỆN ĐẠI HÓA - BÀI HỌC
KINH NGHIỆM CỦA MỘT SỐ NƯỚC

Số 6

2003



BỘ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ
TRUNG TÂM THÔNG TIN TƯ LIỆU KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ QUỐC GIA

- **TỔNG BIÊN TẬP**
TS. TẠ BÁ HUNG
- **PHÓ TỔNG BIÊN TẬP**
TS. PHÙNG MINH LAI
- **THƯ KÝ THƯỜNG TRỰC**
TS. TRẦN THANH PHƯƠNG

• **TÒA SOẠN**
24 Lý Thường Kiệt
Hà Nội

Tel: 8.262 718
9.349 115
8.256 348
Fax (84).4.9349127

Lời giới thiệu

Trung tâm Thông tin Tư liệu Khoa học và Công nghệ Quốc gia thực hiện việc lựa chọn thông tin phục vụ lãnh đạo cao cấp của Đảng và Nhà nước thông qua Bản Tin "**CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN**". Nội dung của Bản Tin được định hướng vào các vấn đề chính sau đây:

- Các chính sách, chiến lược phát triển của các nước, khối nước, khu vực và trên thế giới về kinh tế, khoa học - công nghệ và môi trường.
- Các xu thế, các dự báo về phát triển kinh tế, khoa học - công nghệ của các nước, khối nước, khu vực và trên thế giới.
- Những kinh nghiệm về tổ chức, quản lý, soạn thảo các chính sách, chiến lược phát triển kinh tế, khoa học - công nghệ và bảo vệ môi trường của các nước, khối nước.
- Những vấn đề quan tâm của các quốc gia và cộng đồng quốc tế trong việc hợp tác quốc tế về kinh tế, khoa học - công nghệ và giải quyết những vấn đề có tính toàn cầu như dân số, năng lượng, lương thực, môi trường và chống nghèo khổ.
- Các quan điểm, các mô hình mới và những vấn đề phát triển có tính liên ngành.

Bản Tin phát hành định kỳ 1 số một tháng, theo từng vấn đề, Ban Biên Tập rất mong nhận được sự đóng góp ý kiến của bạn đọc về nội dung cũng như phương thức phát hành. Mọi yêu cầu xin liên hệ với Ban Biên Tập theo địa chỉ của tòa soạn.

VAI TRÒ CỦA NGUỒN NHÂN LỰC TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HÓA VÀ HIỆN ĐẠI HÓA - BÀI HỌC KINH NGHIỆM CỦA MỘT SỐ NƯỚC

Nguồn nhân lực có vai trò đặc biệt quan trọng đối với phát triển KH&CN cũng như phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia. Để phát triển nguồn nhân lực KH&CN của mình, nhiều nước trên thế giới đã chú trọng mở rộng các kênh đào tạo, xây dựng hệ thống quản lý nhằm tăng cường vai trò của nguồn lực này. Đây là những bài học kinh nghiệm quý báu đối với việc tiến hành và đẩy mạnh quá trình công nghiệp hóa và hiện đại hóa ở Việt Nam.

Cho đến nay, trên thế giới đã có khoảng 30 nước đã hoàn thành quá trình công nghiệp hoá của nước mình. Đối với những nước đi sau, như Việt Nam, đều có một lợi thế lớn là đã có sẵn nhiều bài học của những nước đi trước, đặc biệt trong việc sử dụng nhân tố con người phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá (CNH, HĐH).

Kinh nghiệm về cách thức tiến hành CNH của các nước khác nhau trên thế giới, nhìn chung, có thể quy về 2 kiểu sau: 1) CNH cổ điển và 2) CNH phi cổ điển.

CNH kiểu cổ điển là con đường mà các nước phương Tây đã đi qua. Quá trình CNH ở những nước này diễn ra hầu như tự phát do tác động của các cuộc cách mạng công nghiệp, với động cơ tìm kiếm lợi nhuận của các nhà tư bản. Do vì tự phát, nên ở các nước này, quá trình CNH kéo dài hàng thế kỷ (như ở Anh, Pháp, Đức, v.v...).

CNH kiểu phi cổ điển là con đường của các nước đi sau, tiến hành CNH một cách chủ động theo định hướng của Chính phủ. Con đường này có xu hướng ngày càng rút ngắn (Nhật Bản - 60 năm, các nước NIC - 30-40 năm). Nếu đối với CNH kiểu cổ điển, tiền vốn và công nghệ hiện đại là những yếu tố quyết định, thì đối với CNH kiểu phi cổ điển, vai trò của những yếu tố này đã bị giảm bớt.

Đã có không ít nước từng được trợ giúp quốc tế và vay vốn nước ngoài với số lượng lớn. Nhưng do không những các nước này đã không phát huy được nội lực, không sử dụng có hiệu quả đồng vốn đã vay và công nghệ nhập ngoại, nên chẳng những mục tiêu CNH và HĐH không đạt được, đất nước không giàu lên, nhân dân không thoát khỏi cảnh lạc hậu, mà còn trở thành những con nợ khổng lồ.

Trên thực tế, kinh nghiệm từ những nước mới CNH thành công đã cho thấy *chính con người mới là nhân tố có ý nghĩa quyết định*.

KINH NGHIỆM CỦA MỘT SỐ NƯỚC TRONG VIỆC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

Kinh nghiệm của Nhật Bản

Có thể coi năm khởi đầu của cuộc cải cách Minh Trị năm 1868, là thời điểm xuất phát của quá trình CNH ở Nhật Bản. Trước nhiều sức ép, quốc đảo này buộc phải mở cửa, coi việc học tập phương Tây là con đường duy nhất thoát ra khỏi cảnh đói nghèo, lạc hậu. Khẩu hiệu của Nhật Bản lúc đó là "*Phú quốc, cường binh*" với hy vọng xây dựng được một đất nước giàu có, quân đội hùng mạnh thì sẽ thoát khỏi hiểm hoạ xâm lăng của chủ nghĩa thực dân.

Mặc dù đã có một số tiền đề nhất định, nhưng so với châu Âu thế kỷ 19, Nhật Bản vẫn còn ở trình độ lạc hậu, và đặc biệt có sự khác biệt rất căn bản về truyền thống văn hoá và tính cách dân tộc. Nhiều chuyên gia đã chỉ ra, một trong những đặc trưng của văn hoá Nhật Bản khác với văn hoá phương Tây là tính chất cộng đồng khép kín trong ứng xử xã hội, tính cạnh tranh cá thể tương đối yếu. Với đặc trưng này, khi buộc phải mở cửa để học tập và tiếp thu văn minh phương Tây, người Nhật không khởi ngở ngang, lúng túng. Nếu chỉ rập khuôn những bước đi mà châu Âu đã trải qua, cố gắng xây dựng một xã hội lấy cá nhân làm trung tâm, khuyến khích phát triển cạnh tranh như kiểu phương Tây thì chắc hẳn không có một nước Nhật như đã thấy trong lịch sử cận đại. Bởi vậy, nước này, đã tìm cho mình một con đường đi riêng, trong đó phát huy đến mức tối đa sức mạnh văn hoá của mình, giảm đến mức thấp nhất những hạn chế vốn có trong tính cách dân tộc Nhật Bản

Tuy nhiên, trong giai đoạn đầu của thời kỳ Minh Trị có hai quan điểm đối nghịch nhau. *Quan điểm thứ nhất phê phán gay gắt văn hoá dân tộc là bảo thủ, lạc hậu và cho rằng nước Nhật muốn tiến lên phải học tập phương Tây vô điều kiện, tiếp nhận không hạn chế văn hoá châu Âu.* Điển hình cho quan điểm này là Arinori Mori (1847-1889) - khi đó là một trí thức lớn có nhiều uy tín, và đã từng được Chính phủ Minh Trị bổ nhiệm làm Bộ trưởng Bộ giáo dục đầu tiên của Nhật Bản. Ông đã đề xuất với Chính phủ Nhật những biện pháp nhằm xoá bỏ nhiều chuẩn mực văn hoá truyền thống mà ông cho là cổ hủ, làm trở ngại quá trình CNH đất nước. Thậm chí, ông còn là người cổ xúy cho việc bỏ hoàn toàn tiếng Nhật để thay vào đó là tiếng Anh, vì theo ông tiếng Nhật quá phức tạp, khó hội nhập với thế giới. Dưới ảnh hưởng của khuynh hướng này, đã có thời người Nhật rất tích cực cổ vũ cho tư tưởng "Thoát Á, nhập Âu", muốn nhanh chóng biến nước Nhật thành một quốc gia với những chuẩn mực châu Âu.

Trái ngược với A. Mori, *quan điểm thứ hai do N. Motoda đứng đầu, lại lo sợ bản sắc văn hoá dân tộc có thể bị tiêu diệt. Những người theo khuynh hướng này đã phản đối kịch liệt việc du nhập ồ ạt văn minh phương Tây, đề cao đến mức cực đoan những giá trị văn hoá truyền thống.* Sự đối nghịch này, khi đó có lúc đã gây nên tình trạng rối loạn trong tư tưởng và xã hội.

Một trào lưu thứ ba xuất hiện, dung hoà cả hai quan điểm trên, với những gương mặt tiêu biểu là Yukichi Fukuzawa và Keyu Nakamura. Khác với các khuynh hướng cực đoan ở trên, hai ông, một mặt, thừa

nhận những hạn chế, lạc hậu của văn hoá truyền thống, nhưng mặt khác, lại coi đó chính là cái nền để hiện đại hoá Nhật Bản, không thể thay thế nó bằng một nền văn hoá khác. Từ những tư tưởng đó, người Nhật đã tìm ra một phương châm chung cho công cuộc cải cách của họ gói gọn trong 4 chữ: *Hoà thân dương khí* (tinh thần/thần thái Nhật Bản kết hợp với khí cụ/phương thức phương Tây). Để có được *Hoà thân*, họ đặc biệt chú ý đến việc tìm hiểu bản sắc văn hoá truyền thống và những khả năng đích thực của con người Nhật Bản.

Y. Fukuzawa là người sớm nhận ra rằng Nhật Bản là nước nghèo tài nguyên, nên chỉ có con người là vốn liếng quý nhất (cho đến tận ngày nay họ vẫn tiếp tục giáo dục các thế hệ thanh thiếu niên theo tinh thần đó). Nhưng đồng thời cũng chính ông đã phát hiện ra rằng trong văn hoá truyền thống của Nhật Bản có rất nhiều hạn chế mà một trong những hạn chế đó là người Nhật Bản dường như không có khả năng sáng tạo lớn. Hầu hết các phát minh (nghề trồng lúa nước, làm gốm sứ, đúc đồng, làm giấy, nghề in, v.v...) đều du nhập từ nước ngoài. Coi đó là những căn tính dân tộc, dù không thích nói tới, nó vẫn hiện hữu, người Nhật có chủ trương không đua phát minh với thế giới, mà luôn chỉ muốn tìm hiểu đỉnh cao của từng lĩnh vực, rồi cố công học theo. Họ không đặt vấn đề phê phán, hay chọn lọc khi học, mà học bằng mọi cách cho đến cùng. Sau đó, họ mới nghiền ngẫm tìm ra những yếu tố (dù là rất nhỏ) có thể cải biến. Đến đây, họ lại phát huy được thế mạnh của óc quan sát tỉ mỉ và sự tinh tế vốn có của nền văn hoá dân tộc. Chính vì vậy, sản phẩm của Nhật một khi đã được làm ra,

chẳng những không thua kém gì những nơi đã phát minh ra nó, mà hơn thế, còn có những yếu tố cải tiến làm hài lòng người tiêu dùng. Điều quan trọng là, trước khi cải tiến, người Nhật luôn tìm mọi cách học "Hết chữ của thầy", không phê phán khi tự mình chưa làm được như thế. Cách làm này là một trong những bí quyết dẫn tới thành công của Nhật Bản.

Nắm vững những nguyên tắc tổ chức công ty của phương Tây và thấu hiểu tính cách con người Nhật Bản, Nhật Bản đã không nhằm vào việc giải toả sức sáng tạo cá nhân, khuyến khích phát triển thị trường lao động tự do như tư bản phương Tây, mà phát huy tối đa sức mạnh cộng đồng. Các nhà quản lý Nhật Bản đã dung hợp quy luật cạnh tranh "Cá lớn nuốt cá bé" của kiểu kinh doanh tư bản chủ nghĩa với những chuẩn mực tương trợ cộng đồng vốn có trong xã hội nông nghiệp để xây dựng mô hình công ty mẹ - công ty con, tồn tại và phát triển trong sự nương tựa vào nhau, nhưng với sự phân công rành mạch, rõ ràng theo nguyên tắc gia đạo.

Để xây dựng mô hình này, các công ty Nhật đã sử dụng hàng loạt chuẩn mực của văn hoá truyền thống. Chẳng hạn, khác với phương Tây, các xí nghiệp Nhật Bản xây dựng chế độ làm việc suốt đời và khuyến khích cha truyền con nối. Với cách làm này, họ đã biến các công ty thành một tập thể, mà mỗi thành viên đều thấy mình phải đem hết tài năng và công sức ra để xây dựng. Trong từng xí nghiệp, giá trị tập thể luôn luôn được đề cao, không phải bằng khẩu hiệu mà bằng cơ chế điều tiết. Một trong những biểu hiện rõ nhất là *Chế độ quyết định tập thể (ringi)*. Khi cần có một quyết định quan trọng, lãnh đạo xí nghiệp tạo điều

kiện để tất cả các thành viên đều có cơ hội tham gia. Ông chủ dấu kín ý định của mình, giao việc làm quyết định cho bộ phận hữu quan. Người nhận trách nhiệm khởi thảo thường là một nhân viên trẻ, ít kinh nghiệm nhất. Rất lo lắng với công việc được giao, anh ta sẽ phải hỏi han, thăm dò ý kiến rất nhiều người, sau đó đem hết năng lực ra để thực hiện nhiệm vụ. Quyết định khởi thảo được truyền tay tất cả mọi thành viên để góp thêm ý kiến, theo nguyên tắc từ dưới lên. Nếu ai không có ý kiến gì thì biểu thị sự đồng tình bằng việc đóng con triện cá nhân của mình vào. Đối với phương Tây, cách làm này dường như rất kỳ quặc. Họ không hiểu và đôi khi khó chịu. Có người đã từng nhận xét rằng, dường như người Nhật không quan tâm tới việc cần bao nhiêu thời gian để đi tới một quyết định dù là nhỏ nhất, mà họ chú ý nhiều tới việc làm thế nào để sau khi có quyết định, công việc được triển khai nhanh và chắc chắn thành công. Quá trình xây dựng quyết định theo kiểu *Ringi* rất mất thời gian, kinh phí và sức lực, nhưng người Nhật lại cho đó là cách làm độc đáo, chẳng những phù hợp với tính cách của họ mà thực tế đem lại hiệu quả rất cao. Trước hết người ta có thể thực sự tranh thủ được trí tuệ của tất cả mọi thành viên. Xây dựng quyết định từ dưới lên chính là cách để người sau yên tâm góp ý, mà chẳng có gì phải ngần ngại. Nhưng điều quan trọng hơn là, tất cả mọi thành viên đều có cảm giác mình được trực tiếp tham gia vào quá trình xây dựng quyết định. Khi đem ra triển khai, chắc chắn sẽ có sự thống nhất và quyết tâm cao của cả tập thể. Mặt khác, đây còn là phương thức đào tạo cán bộ trẻ. Giao ngay cho anh ta một công việc nặng nề để anh ta phải cố gắng, để anh

ta hiểu rõ hạn chế của mình và phải khiêm tốn học hỏi những người có kinh nghiệm. Nhưng đồng thời cũng qua cách làm việc này người ta có thể nhanh chóng phát hiện được tài năng.

Cách trả lương ở Nhật Bản cũng khá đặc biệt. Nếu như ở Mỹ và Tây Âu, trong hợp đồng, người lao động có thể biết rõ tất cả các khoản mà họ được hưởng ngay từ đầu, thì ở Nhật Bản, sự rõ ràng ấy chỉ thể hiện ở "phần cứng" và kèm theo đó là một nguyên tắc mở: *"Nếu công ty trong năm làm ăn phát đạt thì mỗi thành viên sẽ còn được những khoản tiền thưởng với giá trị tùy thuộc vào mức độ thành công của công ty (số tiền thưởng này khá lớn, có khi bằng 6-7 tháng lương chính)"*. Chính nguyên tắc mở này là động lực kích thích mọi người dốc sức làm việc vì lợi nhuận của công ty, thành công của công ty gắn chặt với lợi ích thiết thân của chính mình. Cùng với những biện pháp kích thích vật chất, các công ty Nhật rất chú trọng xây dựng triết lý công ty, tạo dựng văn hoá công ty, lấy đó là bệ đỡ tinh thần cho mối quan hệ thân mật, gắn bó với nhau trong công việc cũng như trong cuộc sống. Với cách làm như vậy, các công ty của Nhật có sức cạnh tranh hơn hẳn so với các công ty của Mỹ và Tây Âu. Và mặc dù phương Tây nghiên cứu và hiểu rất rõ tác dụng của kiểu tổ chức này nhưng họ không thể áp dụng được vì nó chỉ có thể xây dựng thành công trên nền văn hoá Nhật Bản.

Nhìn trên bình diện rộng lớn hơn, người Nhật đã khai thác triệt để những truyền thống tích cực của văn hoá truyền thống. Trong số đó phải kể đến truyền thống hiếu học và trọng học. Trình độ nguồn nhân lực Nhật Bản được xếp vào loại cao nhất thế giới và là

một nhân tố cực kỳ quan trọng dẫn tới thành công của họ trong công cuộc CNH, HĐH. Kết quả đó không tách rời sự đầu tư lớn cho giáo dục và chính sách cường bức giáo dục ngày càng gia tăng của các chính phủ Nhật Bản. Ngay cả lối hành xử kiểu Samurai, một tầng lớp có ảnh hưởng lớn đến xã hội trung đại, đã từng in dấu ấn đậm nét tính cách người Nhật, cũng được chọn lọc, cải biên và áp dụng vào xã hội CNH hiện đại.

Kinh nghiệm của Hàn Quốc

Chỉ sau hơn ba thập niên phát triển, Hàn Quốc từ một quốc gia chậm phát triển đã trở thành một trong những "con rồng" châu Á với một nền kinh tế có trình độ phát triển được xếp vào loại 20 quốc gia hàng đầu thế giới. Sự thành công đó là kết quả của nhiều nhân tố khác nhau, trong đó có yếu tố giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực.

Ở Hàn Quốc, cùng với quá trình CNH đất nước, giáo dục được sự quan tâm của toàn xã hội. Nó vừa là nhân tố thúc đẩy, vừa là kết quả của quá trình phát triển đất nước. Giáo dục ở Hàn Quốc đã đóng góp vào sự phát triển của đất nước trên ba phương diện chủ yếu: 1) Đóng góp vào sự phát triển của hệ thống chính trị, trên cơ sở đào tạo ra một đội ngũ các nhà chính trị tài năng và tạo cơ sở cho các thể chế dân chủ phát triển; 2) Đóng góp của giáo dục vào sự nghiệp nâng cao trình độ dân trí và phát triển văn hóa xã hội; 3) Giáo dục và đào tạo đã góp phần quan trọng thúc đẩy kinh tế phát triển thông qua việc tạo ra một nguồn nhân lực có kỹ năng, đáp ứng được những đòi hỏi của quá trình CNH Hàn Quốc.

Nhận thức được tầm quan trọng của giáo dục và những yêu cầu phát triển đất nước, ngay từ đầu, Chính phủ nước này đã có nhiều chính sách nhằm thúc đẩy nền giáo dục phát triển. Từ đó đến nay, đã có nhiều cuộc cải cách giáo dục (CCGD) được xúc tiến. Mỗi cuộc cải cách đều nhằm vào những mục tiêu nhất định và những mục tiêu này đều hướng tới và dựa trên yêu cầu của công cuộc phát triển kinh tế-xã hội (KT-XH) trong từng thời kỳ. Các cuộc CCGD được nhận thức như một “khâu đứt đoạn” trong tiến trình phát triển liên tục của Hệ thống giáo dục quốc gia. Bởi vậy, việc điều chỉnh sự phát triển của CCGD cho phù hợp với yêu cầu phát triển đất nước trong từng thời kỳ được coi như một tất yếu. Điều cần nhấn mạnh là từ đầu thập kỷ 90 của thế kỷ 20, Chính phủ Hàn Quốc đã thực thi một chương trình CCGD mang tính toàn diện nhằm hướng tới việc tạo ra một nguồn nhân lực có tri thức cao, chất lượng tốt, có thể đáp ứng tốt nhất những yêu cầu phát triển của đất nước này trong kỷ nguyên xã hội thông tin và toàn cầu hóa kinh tế. Xét về tổng thể, cuộc CCGD ở Hàn Quốc trong những năm gần đây được thể hiện trên những phương diện sau đây:

Thứ nhất, cuộc CCGD được bắt nguồn từ những đòi hỏi bức xúc mang tính khách quan, đó là những đòi hỏi xuất phát từ bản thân ngành giáo dục và những đòi hỏi gắn liền với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực mới trong thời đại xã hội thông tin và toàn cầu hóa. Chẳng hạn như, cơ chế thi tuyển mang tính cạnh tranh cao, đã tạo ra sức ép rất lớn cho người học ở mọi cấp học, bởi vì để có thể thi đậu vào các trường đại học thì ngay từ cấp học cơ sở, học sinh đã phải học theo kiểu “nhồi nhét”, học thuộc lòng, học vẹt; hay đó là sự bất

cân đối giữa chi phí của tư nhân và nhà nước cho giáo dục; hoặc là những bất hợp lý trong chính sách điều tiết giáo dục của nhà nước... Bên cạnh đó, những yêu cầu của xã hội mới đòi hỏi Hàn Quốc phải cải cách hệ thống giáo dục. Bởi, chỉ có làm như vậy, Hàn Quốc mới có thể tạo ra một nguồn nhân lực có chất lượng cao, đáp ứng được những yêu cầu phát triển trong tương lai.

Thứ hai, CCGD ở Hàn Quốc là một tiến trình nối tiếp các cuộc cải cách gắn liền với yêu cầu phát triển của đất nước trong các giai đoạn khác nhau. Kể từ khi độc lập đến nay, đã có tới bảy cuộc CCGD được xúc tiến. Nếu như các cuộc cải cách trước thập kỷ 90 tập trung vào mục tiêu tạo ra một nguồn nhân lực có trình độ nhằm đáp ứng nhu cầu của công cuộc CNH thì ở cuộc cải cách lần thứ 7 (thập kỷ 90), người ta nhằm vào mục tiêu đào tạo ra một lớp người mới có đủ tri thức và năng lực để đáp ứng những đòi hỏi của xã hội thông tin và toàn cầu hóa. Điều lưu ý là trước khi xúc tiến cuộc cải cách lần thứ 7, Chính phủ Hàn Quốc đã yêu cầu Bộ giáo dục tổng kết, đánh giá kết quả các cuộc CCGD trước đó một cách đầy đủ nhất và coi đây là cơ sở chủ yếu để đề xuất nội dung chương trình cải cách cho phù hợp với những đòi hỏi của thực tiễn.

Thứ ba, phương hướng và nội dung của cuộc CCGD được xác định rõ và mang tính toàn diện trên sáu phương diện. Đó là: "Chuyển đổi trọng tâm của hoạt động giáo dục từ người thầy sang người học; Chuyển đổi từ giáo dục đồng bộ sang giáo dục đa dạng hoá, đặc trưng hoá; Quản lý hoạt động giáo dục trên cơ sở quy chế và sáng kiến quản lý giáo dục trên

nền tảng tự giác và trách nhiệm; Chuyển hướng giáo dục từ hình thức bắt buộc sang giáo dục tự do, tự chọn và cân đối; Chuyển từ giáo dục truyền thống với bảng đen, phấn trắng sang giáo dục mở với hệ thống mạng thông tin và số hoá; và cuối cùng là Hướng tới xây dựng một nền giáo dục chất lượng cao, đạt trình độ của các nước phát triển trong một thời gian ngắn nhất". Phương hướng này đã được cụ thể hóa trong nội dung của cuộc CCGD bao gồm 11 yếu tố quan trọng như xây dựng hệ thống giáo dục mới làm nền tảng cho phúc lợi chung; cải cách hệ thống giáo dục tiểu học và trung học; cải cách hệ thống các trường chuyên nghiệp; CCGD đại học; xây dựng hệ thống dạy nghề mới; xây dựng hệ thống đánh giá và khuyến học, sửa đổi các đạo luật liên quan tới giáo dục... Có thể nói rằng, nội dung này đã phản ánh quy mô rộng lớn và toàn diện của cuộc CCGD ở Hàn Quốc hiện nay.

Thứ tư, CCGD phổ thông được coi là một trong những nội dung quan trọng của công cuộc CCGD. Những nhà hoạch định chính sách giáo dục Hàn Quốc nhận thức rằng, giáo dục tiểu học, phổ thông cơ sở và phổ thông trung học chính là nền tảng của việc đào tạo ra một lớp người mới. Việc trang bị các kiến thức cơ bản ban đầu về tự nhiên và xã hội nhân văn có ý nghĩa to lớn trong việc hình thành những phẩm chất mới ở lớp trẻ như có đạo đức, hiểu biết xã hội, hiểu biết truyền thống văn hoá dân tộc, giàu tính sáng tạo và tạo cơ hội tốt cho họ khi tiếp xúc với các loại tri thức khoa học ở bậc học cao hơn, chuyên sâu hơn. Bởi vậy, CCGD phổ thông được xúc tiến trên nhiều phương diện, trong đó nhấn mạnh tới việc đổi mới chương trình giảng dạy, phương pháp truyền đạt và

tiếp thu kiến thức, hệ thống giáo cụ trực quan, cách thức quản lý và phát triển hệ thống hỗ trợ giáo dục phổ thông.

Thứ năm, CCGD dạy nghề là một khâu quan trọng trong tiến trình CCGD ở Hàn Quốc. Thực tế cho thấy những lao động kỹ thuật có kỹ năng được đào tạo trong các trường dạy nghề ở nước này đã đóng góp to lớn cho sự thành công của quá trình CNH Hàn Quốc. Tuy nhiên, trước những đòi hỏi mới của sự phát triển KT-XH trong thời đại thông tin và toàn cầu hóa, yêu cầu CCGD dạy nghề cũng phải được xúc tiến. Nếu như trước đây, giáo dục dạy nghề được coi là hệ thống giáo dục phụ trợ để giải quyết tình trạng học sinh thi không đỗ vào các trường đại học và đào tạo lao động phổ thông, thì ngày nay quan niệm đó đã thay đổi, giáo dục dạy nghề được xem là một cấp đào tạo chuyên sâu sau phổ thông trung học. Cuộc cải cách trong lĩnh vực này nhằm hướng tới đào tạo ra một lực lượng lao động có kỹ năng đáp ứng được những đòi hỏi mới của xã hội, tạo cơ sở cho người học có cơ hội học cao hơn - người ta gọi đây là một hệ thống dạy nghề mở - đồng thời tạo dựng cho họ những phẩm chất và trình độ để có thể thích ứng được với những thay đổi bất thường của thị trường lao động trong kỷ nguyên toàn cầu hoá. Bởi vậy, cải cách trong giáo dục dạy nghề được xúc tiến trên nhiều phương diện. Chẳng hạn như, đẩy mạnh giáo dục dạy nghề trong hệ thống giáo dục phổ thông; phát triển hệ thống giáo dục dạy nghề chuyên sâu (các trường chuyên về dạy nghề); cải tiến, đổi mới chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy và khuyến khích sự phối hợp giữa hệ thống nhà trường với các doanh nghiệp...

Thứ sáu, chính sách huy động các nguồn lực được chú trọng, đặc biệt là nguồn lực phi Chính phủ. Điều lưu ý là các nguồn lực phi Chính phủ (của phụ huynh, của các doanh nghiệp...) có vai trò quan trọng đối với các cuộc cải cách không chỉ ở giai đoạn đầu CNH mà còn ở cả thời kỳ gần đây. Và theo nhiều chuyên gia của Viện Phát triển Giáo dục Hàn Quốc, thì trong thập niên đầu thế kỷ 21, tỷ trọng chi cho giáo dục từ nguồn phi Chính phủ vẫn rất lớn, cho dù nước này quyết tâm tăng ngân sách cho giáo dục ở mức cao nhất. Vấn đề huy động các nguồn lực của toàn xã hội hỗ trợ cho giáo dục luôn được coi là phương tiện trọng yếu đảm bảo cho công cuộc CCGD đạt tới những mục tiêu đặt ra.

Thứ bảy, Chính phủ đóng một vai trò trọng yếu trong tiến trình CCGD. Vai trò này được thể hiện trên cả ba phương diện là người khởi xướng, định hướng và thúc đẩy tiến trình CCGD. Trong tất cả các cuộc CCGD được tiến hành, người đứng đầu Ủy ban CCGD Quốc gia là Tổng thống, điều này chứng tỏ Hàn Quốc hết sức coi trọng giáo dục. Việc người đứng đầu quốc gia làm Chủ tịch Hội đồng CCGD không chỉ nói lên tầm quan trọng của cuộc cải cách, mà còn là nhân tố đảm bảo cho cuộc cải cách đạt tới thành công như dự kiến. Chính Tổng thống là người trực tiếp đề xuất và gợi ý các định hướng, chủ trì các cuộc họp và góp ý trực tiếp vào các đề án cải cách do Ủy ban CCGD quốc gia đệ trình. Nhờ vậy, những vướng mắc hoặc những khó khăn nảy sinh đều được xem xét và xử lý kịp thời.

Thứ tám, cuộc CCGD hiện nay ở Hàn Quốc đang nhận được sự đồng thuận và ủng hộ của toàn xã hội.

Bởi, Hàn Quốc là một quốc gia có truyền thống hiếu học, ai cũng coi trọng việc học tập và rèn luyện của trẻ em. Đó là nhân tố tạo cơ sở cho sự đồng thuận và đảm bảo cho công cuộc CCGD ở Hàn Quốc thành công. Tuy nhiên, những biến động không thuận của tình hình KT-XH ảnh hưởng xấu tới CCGD vẫn là một tham số khó dự báo. Minh chứng cho điều này là cuộc khủng hoảng tài chính tiền tệ châu Á nổ ra năm 1997 đã tác động mạnh tới Hàn Quốc, làm cho CCGD bị chậm lại. Điều đó cũng có nghĩa là tiến độ của cuộc CCGD phụ thuộc vào sự có ổn định hay không của tình hình KT-XH, và đây cũng chính là thách thức lớn nhất mà công cuộc CCGD ở Hàn Quốc đã, đang và sẽ phải đối mặt.

Kinh nghiệm của Trung Quốc

Là một nước đang phát triển, Trung Quốc đã và đang phấn đấu cho mục tiêu trở thành một nước hiện đại và phát triển. Ngoài yếu tố tự lực tự cường, không ngừng tìm tòi và áp dụng các công nghệ hiện đại và các phương pháp quản lý tiên tiến của các nước khác, Trung Quốc hết sức chú trọng phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực KH&CN với các biện pháp sau:

1. Mở rộng các kênh đào tạo cán bộ KH&CN. Kể từ sau khi nước Cộng hoà nhân dân Trung Hoa được thành lập, nền giáo dục của Trung Quốc đã được phát triển mạnh mẽ. Vào năm 1949, Trung Quốc chỉ có chưa đầy 50.000 cán bộ KH&CN, trong đó chỉ có chừng 500 nhà nghiên cứu. Năm 1987, Trung Quốc đã có 4.000.000 nhà khoa học và kỹ sư, trong đó có 300.000 nhà khoa học và kỹ sư làm việc trong lĩnh

vực nghiên cứu - phát triển (R&D), trung bình 284 người/1 triệu dân, chỉ bằng 10% của các nước phát triển. Sự thiếu hụt nghiêm trọng cán bộ KH&CN là vật cản lớn đối với phong trào bốn hiện đại hoá. Tình hình đó đặt cho Trung Quốc nhiệm vụ phải mở rộng các kênh đào tạo nhằm đạt tới tốc độ tăng trưởng nhanh về số lượng cán bộ KH&CN cho đất nước.

- *Phát triển nhanh giáo dục đại học*: Trung Quốc đã tiến hành cải cách giáo dục đại học theo các hướng: đa dạng hoá các cấp đào tạo và các hình thức trường lớp; giao cho các trường đại học kỹ thuật và các trường tổng hợp nhiệm vụ lập thêm các chi nhánh đào tạo, mở các khoá đào tạo ngắn hạn, các khoá đặc biệt đào tạo cán bộ KH&CN...

Năm 1985 Trung Quốc đã có trên 1.000 trường đại học; số sinh viên ở các trường đại học kỹ thuật (kể cả số theo học các chương trình ngắn hạn) lên tới 1.780.000 người. Nhà nước đã quy định mở rộng tỷ lệ sinh viên theo học các khoá ngắn hạn và tăng cường số sinh viên theo học các ngành tài chính, kinh tế, quản lý; đồng thời tiến hành những chỉnh lý cần thiết nhằm tạo ra sự cân đối giữa các lĩnh vực khoa học.

- *Giáo dục đại học cho người lớn tuổi* trở thành một bộ phận quan trọng của hệ thống giáo dục Trung Quốc. Các trường đại học với phương thức đào tạo qua đài phát thanh và truyền hình đã được thành lập ở tất cả các tỉnh, các khu tự trị (trừ Tây Tạng) và các vùng dân tộc ít người. Một số trường đại học thực hiện đào tạo qua thư, các trường buổi tối đã được thành lập. Các trường dành cho nông dân; các trường, viện đào tạo cán bộ quản lý... cũng phát triển. Trong năm 1986, Trung Quốc có tới 1.725.000 sinh viên các loại thuộc

các trường đại học là người lớn tuổi, trong đó khoảng 1.000.000 người đã theo đuổi đến khi kết thúc các chương trình đào tạo.

- *Tăng cường đào tạo trên đại học và gửi nhiều sinh viên đi học ở nước ngoài.* Từ năm 1978 đào tạo trên đại học ở Trung Quốc đã được đẩy mạnh với sự tăng đáng kể tỷ lệ nghiên cứu sinh trong các ngành khoa học. Lượng sinh viên được gửi đi học ở nước ngoài cũng tăng rất nhanh. Từ năm 1979 đến năm 1987, Trung quốc đã đưa hơn 40.000 sinh viên sang học tập ở 73 nước, đồng thời cũng trong thời kỳ đó 18.000 sinh viên tốt nghiệp đã trở về nước làm việc.

- *Thực hiện kế hoạch đào tạo "Tia lửa" ở các vùng nông thôn:* Kế hoạch đào tạo này nhằm vào đối tượng là những người đã tốt nghiệp đại học, các cán bộ kỹ thuật, các nhà quản lý kinh doanh tuổi đời dưới 35 đang sống ở nông thôn hoặc muốn về lập nghiệp ở nông thôn hay các vùng dân tộc ít người... Nội dung đào tạo chính là về các công nghệ mới.

- *Phát triển hình thức đào tạo kỹ thuật thường xuyên (ĐTKTTX):* Trung Quốc có số lượng lớn các nhà nông học, kỹ sư, giáo sư, giảng viên đại học, nhà khoa học và nhà quản lý... ĐTKTTX nhằm đổi mới và bổ sung tri thức cho những đối tượng này; đáp ứng nhu cầu nhập khẩu và phổ thông hoá các công nghệ mới; ứng dụng nhanh các tri thức KH&CN mới vào thực tế; tăng cường tiềm lực cho các đơn vị sản xuất, các trường đại học và các viện nghiên cứu.

Việc ĐTKTTX được thực hiện thông qua các loại hình rất đa dạng: ở trường đại học, qua thư, phát thanh, truyền hình, video, khoá đào tạo ngắn hạn, tham quan nước ngoài. Thời gian đào tạo rất linh hoạt

từ 1 đến 2 tuần cho các chương trình ngắn hạn, 1-2 năm cho các chương trình dài hạn. Chương trình đào tạo cũng rất phong phú: Có chương trình dành cho kỹ sư và cán bộ kỹ thuật mới tốt nghiệp, có chương trình dành cho những người đã có thâm niên công tác... Nguồn tài trợ cho ĐTKTTX bao gồm: Chính phủ (Trung ương, địa phương), các tổ hợp công nghiệp, các bộ sản xuất, các chương trình liên doanh, các trường đại học, các học bổng nước ngoài...

2. Thiết lập hệ thống quản lý mới nhằm tăng cường vai trò của nguồn nhân lực KH&CN.

Về nguồn nhân lực KH&CN, Trung Quốc đang phải đối mặt với hai vấn đề lớn: Sự thiếu hiếm các nhân tài và việc sử dụng chưa hợp lý đội ngũ cán bộ KH&CN hiện có, trong đó vấn đề thứ hai đòi hỏi phải được giải quyết cấp bách hơn. Trên quan điểm đó, Chính phủ Trung Quốc đã đề ra những cải cách về hệ thống quản lý nhân lực KH&CN với những giải pháp chính như:

Một là, thiết lập hệ thống thi tuyển vị trí làm việc: Vị trí làm việc của cán bộ KH&CN được xác định bởi cấu trúc hợp lý của đội ngũ cán bộ trong nhiệm sở với các loại hình cán bộ có trình độ cao cấp, trung cấp và sơ cấp. Số vị trí làm việc cũng như những yêu cầu về trách nhiệm, trình độ, nhiệm kỳ được xác định trước. Mỗi cán bộ KH&CN muốn có được một chỗ làm việc cần phải chiến thắng trong kỳ thi tuyển. Để cho khách quan, lãnh đạo hành chính quyết định một hội đồng tuyển chọn, công bố trước các yêu cầu, chức trách, trình độ đòi hỏi, nhiệm kỳ và mức lương tương ứng.

Hệ thống này được áp dụng ở Trung Quốc từ năm 1984 dưới dạng thử nghiệm. Với kết quả và kinh nghiệm thu được, họ ngày càng mở rộng hình thức này, áp dụng cho rất nhiều lĩnh vực, trước hết là trong lĩnh vực giáo dục đại học, nghiên cứu khoa học, y tế, kỹ thuật công nghiệp, nông nghiệp... Hình thức quản lý mới này đang phát huy cao độ vai trò, trách nhiệm và khả năng của đội ngũ cán bộ KH&CN, làm cho họ đóng góp ngày một nhiều hơn cho sự nghiệp phát triển KH&CN, cho sự tăng trưởng kinh tế và công cuộc hiện đại hoá đất nước.

Hai là, khuyến khích biện pháp kết hợp giữa trao đổi nhân lực KH&CN với chuyển giao công nghệ thông qua các trung tâm trao đổi nhân lực KH&CN. Kết quả, đã tạo ra được "dòng chảy" cán bộ KH&CN từ miền này sang miền khác, đặc biệt là từ các thành phố lớn về các thành phố trung bình, nhỏ và về nông thôn. Kèm theo dòng chảy này là quá trình thực hiện chuyển giao công nghệ. Trong hầu hết các trường hợp, dòng chảy định hướng từ các trung tâm thành thị về các vùng nông thôn, hoặc từ các viện nghiên cứu hay các trường đại học về các khu công nghiệp; dòng chảy nhân lực kéo theo dòng chảy công nghệ, thiết bị và một bộ phận của dòng chảy nhân lực có công việc mới, định vị ở nông thôn hay các khu vực sản xuất.

Ba là, áp dụng chính sách đặc biệt khuyến khích đối với các nhà khoa học và kỹ sư công tác ở nông thôn, vùng biên giới và các vùng dân tộc ít người. Từ năm 1983, Hội đồng Nhà nước và chính quyền các tỉnh, khu tự trị và các vùng dân tộc ít người đã đề xuất một số chính sách đặc biệt đối với cán bộ KH&CN đang làm việc ở nông thôn, các vùng xa xôi, biên

giới..., liên quan tới thời hạn phục vụ, chế độ lương, hưu trí... Các chính sách này đóng vai trò quan trọng trong việc ổn định và tăng cường đội ngũ cán bộ KH&CN ở các vùng xa xôi cũng như ở nông thôn.

Bốn là, cho phép các nhà KH&CN được dùng một phần thời gian làm việc chính ngạch để tham gia các hoạt động khác có liên quan đến phát triển KH&CN và được nhận những khoản tiền thưởng hợp lý.

Năm là, thành lập các trạm nghiên cứu lưu động sau tiến sĩ: Được sự đồng ý của Hội đồng Nhà nước, từ tháng 7/1985 ở Trung Quốc đã thành lập một số trạm nghiên cứu sau tiến sĩ lưu động. Tư tưởng của nó là lựa chọn những người trẻ tuổi đã nhận được học vị tiến sĩ ở nước ngoài tiến hành công việc nghiên cứu của họ ở các trạm nêu trên trong một khoảng thời gian nhất định trước khi họ nhận được công việc lâu dài ở các nơi mà họ đang “nộp đơn” dựa theo các tiêu chuẩn tuyển chọn. Việc làm này vừa đáp ứng được yêu cầu của đất nước, vừa tạo điều kiện thỏa mãn được sở thích của bản thân cán bộ KH&CN.

Sáu là, trao các giải thưởng cao cho các nhà KH&CN có cống hiến to lớn: Trung Quốc đã xây dựng điều lệ khen thưởng cho các hoạt động sáng chế, phát minh, cải tiến kỹ thuật, hợp lý hoá sản xuất. Chính sách này của Nhà nước đã có tác dụng rõ rệt, tạo nên một tinh thần và sức sống mới, một cuộc thi đua mới trong hoạt động sáng tạo của các nhà KH&CN.

Từ kinh nghiệm và thành quả của Trung Quốc cho thấy để phát triển nguồn nhân lực KH&CN, cần phải

có một chiến lược cụ thể, rõ ràng và nó phải được xây dựng trên cơ sở các mục tiêu kinh tế - xã hội; phải có hệ thống luật pháp, chính sách tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển nguồn nhân lực KH&CN; có các biện pháp chiến lược, chính sách giáo dục, đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực KH&CN rất cụ thể và ổn định

CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC - ĐÀO TẠO VÀ VẤN ĐỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM

Để xác định rõ các bước đi, các giải pháp phát triển NNL Việt Nam đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, cần phải hiểu rõ bản chất của một số khái niệm cốt lõi có liên quan; bối cảnh trong nước và quốc tế và những thách thức, yêu cầu mới trong quá trình phát triển NNL cả về qui mô và chất lượng.

Ngày nay, khi đề cập tới nguồn lực - yếu tố quyết định sự phát triển KT-XH, người ta thường chỉ ra đó là vốn con người (*Human Capital*), là NNL (*Human Resource*) chứ không phải là nguồn tài nguyên thiên nhiên, của cải vật chất và tiền bạc. NNL là chỉ những người đang và sẽ bổ sung vào lực lượng lao động xã hội đa dạng và phong phú, bao gồm các thế hệ trẻ đang được nuôi dưỡng, học tập ở các cơ sở giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp và cao đẳng, đại học. Nói đến NNL, mới chỉ đề cập tới tiềm lực; còn khi tiến hành đào tạo, sử dụng phát huy phát triển NNL nó mới trở thành lực tác động tới phát triển KT-XH.

Phát triển NNL (Human Resource Development) được hiểu về cơ bản là làm gia tăng giá trị của con người về mặt trí tuệ, đạo đức, thể lực và thẩm mỹ; làm cho con người trở thành những người lao động có năng lực và phẩm chất mới, cao hơn. Phát triển NNL chịu tác động bởi 5 nhân tố là: Giáo dục và đào tạo; sức khỏe và dinh dưỡng; môi trường; việc làm và sự giải phóng con người. Trong đó, giáo dục và đào tạo là nhân tố cốt lõi, là cơ sở của các nhân tố khác và đồng thời cũng là cơ sở quan trọng nhất cho sự phát triển nền KT-XH bền vững.

Nhân lực (Manpower) là chỉ người lao động kỹ thuật được đào tạo trong NNL ở một trình độ nào đó để có năng lực tham gia vào lao động xã hội. Năng lực (*Competency*) của người lao động kỹ thuật được cấu thành bởi các yếu tố: Kiến thức (*Knowledge*), kỹ năng (*Skill*), thái độ (*Attitude*) và thói quen làm việc (*Workhabit*).

Cơ cấu nhân lực thường được hình thành và phát triển theo dạng hình tháp với các trình độ: Đại học và sau đại học (*Graduate and Postgraduate*); trung cấp kỹ thuật (*Technicien*); công nhân kỹ thuật ở 3 cấp: bán lành nghề (*Semi - Skilled worker*), lành nghề (*Skilled worker*) và lành nghề trình độ cao (*Highly Skilled worker*).

Trong những thập niên đầu của thế kỷ XXI, nước ta đẩy mạnh sự nghiệp CNH, HĐH và hướng tới nền kinh tế tri thức với nhiều thuận lợi và không ít những khó khăn, thách thức phải vượt qua. Nhân tố quyết

định cho thắng lợi là con người Việt Nam phát triển toàn diện và NNL được đào tạo với chất lượng cao. Để thực hiện được mục tiêu đó, nền giáo dục Việt Nam cần được phát triển theo hướng chuẩn hoá, HĐH và xã hội hoá. Đặc biệt coi trọng đào tạo NNL theo các chuẩn trình độ quốc gia, khu vực và quốc tế đảm bảo sự cân đối, hợp lý về cơ cấu trình độ, cơ cấu ngành nghề và cơ cấu vùng miền, nhằm đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH đất nước và tạo năng lực hoà nhập với thị trường lao động quốc tế.

Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2001 - 2010 đã định hướng cho phát triển NNL Việt Nam với mục tiêu: *"Ưu tiên nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực, đặc biệt chú trọng nhân lực KH&CN trình độ cao, cán bộ quản lý, kinh doanh giỏi và công nhân kỹ thuật lành nghề trực tiếp góp phần nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế"*.

Cuộc cách mạng KH&CN đang phát triển mạnh mẽ và ở thời kỳ bùng nổ những thành tựu mới, làm thay đổi bộ mặt hoạt động xã hội và hoạt động kinh tế. Ngày nay, thế giới đang chuyển biến mạnh mẽ dưới tác động của các ngành công nghệ mới như: Công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ năng lượng và vi điện tử. Nền kinh tế thế giới hướng mạnh tới một nền kinh tế tri thức (Knowledge Economy),

NNL Việt Nam phát triển trong bối cảnh thế giới đó, đòi hỏi phải có cách tiếp cận mới và bước đi thích hợp. Mục tiêu chiến lược của phát triển NNL Việt Nam là đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH đất nước để đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp. Nghị quyết đại hội Đảng lần thứ IX đã định

hướng cho phát triển NNL Việt Nam là "Người lao động có trí tuệ cao, có tay nghề thành thạo, có phẩm chất tốt đẹp, được đào tạo bồi dưỡng và phát triển bởi một nền giáo dục tiên tiến gắn liền với một nền khoa học, công nghệ hiện đại".

NNL đó sẽ đảm bảo cho kinh tế Việt Nam trong 10 năm tới đạt tốc độ tăng trưởng tổng sản phẩm trong nước (GDP) trên 7%/năm và đến năm 2010 tăng gấp đôi so với năm 2000.

Tuy nhiên, do điểm xuất phát là một nước nông nghiệp, với 76,5% dân cư sống ở nông thôn, cơ sở vật chất kỹ thuật trong nhiều lĩnh vực, ngành nghề còn hạn chế, cơ chế thị trường vận hành trong điều kiện tồn tại nhiều hình thức sở hữu, nhiều thành phần kinh tế đã tạo nên không ít những nhược điểm tồn tại về hoạt động KT-XH và cả về quan hệ, phẩm chất của người lao động. Trong đó đáng quan tâm là sự thay đổi quan niệm về giá trị đã tác động không nhỏ tới động cơ học tập và đạo đức lương tâm nghề nghiệp. Đó là những vấn đề đặt ra cấp thiết cần giải quyết trong quá trình phát triển NNL Việt Nam tới năm 2010 và tiếp theo.

Với quan niệm đầy đủ về NNL, chiến lược phát triển Giáo dục 2001 - 2010 đã đề cập khá đầy đủ các nội dung và mục tiêu cụ thể cho từng cấp, bậc học. Những chỉ tiêu về giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học trình bày trong bản chiến lược đã thể hiện rõ bước đi thích hợp từ nay tới năm 2010 và tiếp theo trong bối cảnh phát triển nền giáo dục Việt Nam.

Nội dung phát triển NNL đã bao hàm khá rõ trong mục tiêu phát triển các cấp, bậc học, trình độ và loại hình giáo dục sau đây: "...Tăng cường chất lượng và hiệu quả, tiếp tục mở rộng quy mô các cấp, bậc học và trình độ đào tạo, phù hợp với cơ cấu trình độ, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu vùng miền của nhân lực. Nâng tỷ lệ lao động đã qua đào tạo ở các trình độ vào năm 2010 đạt 40%, trong đó từ cao đẳng trở lên 6%, trung học chuyên nghiệp 8%, công nhân kỹ thuật 26%. Thực hiện phổ cập trung học cơ sở trong cả nước".

Phát triển NNL Việt Nam gắn bó chặt chẽ với quá trình phát triển giáo dục. Bởi vậy, quá trình thực hiện Chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010 nhằm phát triển giáo dục sẽ có tác động toàn diện, cơ bản tới phát triển NNL. Tuy nhiên, do đặc thù của quá trình đào tạo nhân lực là hướng tới sự phát triển năng lực hoạt động nghề nghiệp của người lao động kỹ thuật tương lai, cho nên có thể nêu ra ở đây một số giải pháp đột phá, đặc thù sau :

Một là: Hình thành hệ thống đào tạo kỹ thuật thực hành, tạo nên sự liên thông giữa giáo dục nghề nghiệp (trung học chuyên nghiệp và dạy nghề) với giáo dục cao đẳng, đại học kỹ thuật. Đây được coi là một nhánh đào tạo theo hướng kỹ thuật (công nghệ) tồn tại song song với nhánh đào tạo hàn lâm. Hiện nay, trong hệ thống giáo dục quốc dân theo Luật Giáo dục chưa hình thành nhánh công nghệ này. Điểm cốt lõi của hệ thống đào tạo kỹ thuật thực hành là sự hình thành kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng sống thông qua quá trình

luyện tập, thực hành trong nhà trường đào tạo và tại cơ sở sản xuất - dịch vụ.

Những chuẩn đào tạo nghề và các bậc trình độ đào tạo cần được nghiên cứu xây dựng một cách khoa học, liên thông trong hệ thống đào tạo có tính đến sự chuyển tiếp trong quá trình hoạt động nghề nghiệp của người lao động sẽ giúp cho đào tạo, sử dụng và trao đổi lao động kỹ thuật với nước ngoài một cách thuận lợi. Sự đổi mới mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo, tổ chức quá trình và đánh giá kết quả đào tạo cần dựa vào các chuẩn, các bậc trình độ đào tạo đã được xây dựng và gắn sát với yêu cầu của thị trường lao động.

Hai là: Nhà nước cần ban hành một số chính sách nhằm tăng tỉ lệ ngân sách đầu tư cho đào tạo nhân lực. Đồng thời khuyến khích và qui định cho các chủ doanh nghiệp, các nhà đầu tư trong và ngoài nước hoạch định chiến lược đào tạo nhân lực cho đơn vị; tham gia xây dựng chương trình và tài liệu đào tạo với các trường chuyên nghiệp và chuyển phần kinh phí cho các cơ sở đào tạo khi tiếp nhận lao động kỹ thuật được đào tạo ở các trường và các trung tâm. Cần có chính sách khuyến khích về vật chất và tinh thần cho giáo viên và học sinh giỏi nghề. Đặc biệt có chính sách khuyến khích, hợp tác đào tạo nghề nghiệp giữa Việt Nam với các nước trong khu vực và trên thế giới, trong đó chú trọng tới việc thu hút các chuyên gia kỹ thuật giỏi ở trong và ngoài nước tham gia đào tạo nhân lực trong các cơ sở đào tạo Việt Nam.

Ba là: Phát triển NNL là chiến lược quốc gia, là sự nghiệp của toàn Đảng, toàn dân. Do vậy cần hình thành một hệ thống chỉ đạo tập trung, thống nhất từ trung ương đến địa phương và các bộ, ngành để kết hợp chặt chẽ giữa đào tạo nhân lực, sử dụng nhân lực và sắp xếp việc làm hợp lý. Cần hình thành một tổ chức về đào tạo và sử dụng nhân lực có quyền lực và thuận tiện trong việc điều phối hoạt động giữa các địa phương, bộ, ngành có liên quan.

KẾT LUẬN

Cùng với sự phát triển toàn diện về KT-XH Việt Nam, chiến lược phát triển giáo dục nói chung và phát triển NNL nói riêng trong những thập niên đầu của thế kỷ XXI được coi là sự nghiệp then chốt của toàn Đảng, toàn dân trong sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Định hướng chiến lược phát triển KT-XH và Chiến lược phát triển giáo dục 2001 - 2010 đã xác định rõ vai trò quan trọng của phát triển NNL và khẳng định: "*NNL chất lượng cao là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp CNH, HĐH, là yếu tố cơ bản để phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững*" ở nước ta.

TS. TRẦN THANH PHƯƠNG

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Vũ Minh Giang. Nhân tố con người trong sự nghiệp Công nghiệp hóa và Hiện đại hóa. Tạp chí Hoạt động Khoa học. No 5, 2003.
2. Phạm Văn Quý. Phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ - Kinh nghiệm của Trung Quốc. Tạp chí Hoạt động Khoa học. No 5, 2003.
3. Ngô Xuân Bình. Cải cách giáo dục ở Hàn Quốc và gợi ý cho Việt Nam. Tạp chí Hoạt động Khoa học. No 2, 2003.
4. Trần Kiều, Nguyễn Việt Sự. Chiến lược phát triển giáo dục và đào tạo ở Việt Nam. Tạp chí Hoạt động Khoa học. No 2, 2003.

