

Chất lượng nguồn nhân lực cho tăng trưởng và vấn đề đào tạo quá mức ở Việt Nam

VŨ ĐỨC THANH
HOÀNG KHẮC LỊCH
NGUYỄN THÚY NHỊ

Trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia, nguồn nhân lực luôn đóng vai trò quan trọng. Thông qua những phân tích mang tính chất định tính, bài viết chỉ ra những điểm mạnh và những mặt còn hạn chế của việc phát triển chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam, đặc biệt nhấn mạnh đến vấn đề đào tạo quá mức nguồn nhân lực có trình độ cao, qua đó, đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển hợp lý nguồn nhân lực để tái cấu trúc nền kinh tế theo mô hình tăng trưởng bền vững và hiệu quả.

Từ khóa: chất lượng nguồn nhân lực, đào tạo quá mức, giáo dục, chính sách.

1. Vai trò của nguồn nhân lực đối với tăng trưởng kinh tế

1.1. Các động lực của tăng trưởng kinh tế

Từ lâu đã có nhiều nhà nghiên cứu mở đường cho việc xem xét động lực của tăng trưởng kinh tế. Ban đầu những phân tích của họ bị ảnh hưởng mạnh mẽ bởi sự nhấn mạnh về vốn và lao động thông thường trong các khung phân tích của Keynes. Trước sự ngạc nhiên đáng kể của nhiều người thẩm nhuần tư tưởng này, với dữ liệu chéo từ một số năm, Solow (1957) đã xem xét sự tăng trưởng của nền kinh tế Mỹ và nhận ra một phần gia tăng sản lượng quan trọng trước sự đóng góp của công nghệ kỹ thuật. Ông cho rằng công nghệ kỹ thuật cũng là một thành phần trong hàm sản xuất. Cùng thời gian đó, giáo sư Schultz (1961) được biết đến là một trong những người tiên phong về chức năng của giáo dục trong nguồn vốn đầu vào của xã hội. Điểm khác biệt của ông so với các nghiên cứu khác là coi giáo dục là nhân tố đầu vào, chứ không phải một kết quả của tăng trưởng như nhiều giả định trước đó. Ông cũng tìm thấy một lợi ích tương đối cao cho xã hội khi đầu tư phát triển con người. Như vậy, tăng trưởng kinh tế có thể phân tích theo nhiều góc độ: các yếu tố đầu vào, kết quả đầu ra,

cấu trúc ngành... Chỉ xét riêng cách tiếp cận theo nhân tố đầu vào, một quốc gia muốn phát triển phải dựa vào các nguồn lực chính: vốn (K), lao động (L) và năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP - total factor productivity). TFP phản ánh sự gia tăng chất lượng lao động, chất lượng máy móc, vai trò của quản lý và tổ chức sản xuất. Nó phụ thuộc hai yếu tố: tiến bộ công nghệ và hiệu quả sử dụng vốn, lao động. Cũng tại mô hình này, tăng trưởng kinh tế được phân thành 2 loại: tăng trưởng theo chiều rộng (phụ thuộc vào việc tăng K và L) và tăng trưởng theo chiều sâu (phụ thuộc TFP). Do đó, tăng trưởng kinh tế phụ thuộc vào nhiều nhân tố, trong đó có vốn, lao động thuần túy, tài nguyên thiên nhiên và giáo dục đào tạo nguồn nhân lực.

Lý thuyết khá rõ ràng, thực tế tại các nước đang phát triển cũng chứng minh, không thể mãi tăng trưởng dựa vào vốn tài nguyên thiên nhiên và sức lao động thuần túy của con người, muốn tăng trưởng dài hạn cần chú trọng đầu tư đúng mực cho nhân tố chất lượng (kỹ năng, kiến thức vận hành, kỹ thuật...) (Nguyễn Hữu Hải, 2009). Ngoài vốn và lao

Nguyễn Đức Thanh, TS.; Hoàng Khắc Lịch, TS;
Nguyễn Thúy Nhị, Trường đại học Kinh tế, Đại học Quốc
gia Hà Nội.

động, theo Văn Đình Tấn (2009), khoa học công nghệ cũng đóng vai trò quan trọng trong sự tăng trưởng kinh tế của mỗi quốc gia. Tác giả cũng khẳng định thêm vai trò thiết yếu của nguồn lực con người, bởi vì dù có tài nguyên phong phú hay máy móc hiện đại mà thiếu con người đủ trình độ, đủ khả năng khai thác thì vẫn khó đạt được khả năng tăng trưởng mong muốn. Nguồn lực con người vẫn là quan trọng nhất, có tính chất quyết định trong sự tăng trưởng và phát triển kinh tế của mọi quốc gia từ trước đến nay.

1.2. Chất lượng nguồn nhân lực và tăng trưởng kinh tế

Xuất phát từ thực tiễn đất nước cùng kinh nghiệm của nhiều quốc gia trên thế giới, chúng ta ngày càng hiểu đầy đủ hơn vai trò của chất lượng nguồn nhân lực với sự tăng trưởng kinh tế. Theo nhà kinh tế người Anh, William Petty, lao động là cha, đất đai là mẹ của của cải vật chất, C.Mác còn cho rằng con người là yếu tố số một của hàm sản xuất (Những nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin, 2009). Adam Smith (1776) đã sớm chú ý đến các kỹ năng và khả năng quản lý cũng như chất lượng lao động của dân số một quốc gia. Sau đó, Alfred Marshall (1890) cũng nhấn mạnh những vấn đề tương tự. Bổ sung cho các nghiên cứu chặt chẽ về mặt lý thuyết, Schultz (1964) đã đóng góp cho sự hiểu biết của nhân loại về vai trò của nguồn nhân lực trong hiện đại hóa nông nghiệp và phát triển. Ông cho rằng ngành nông nghiệp truyền thống của các nước đang phát triển vẫn trì trệ không phải do nguồn lực hạn chế mà nguyên nhân ở cái bẫy sử dụng nguồn lực tương chừng đối dào. Cách thoát ra khỏi cái bẫy này là đầu tư trong nghiên cứu nông nghiệp để sáng tạo các công nghệ cho một nền nông nghiệp hiện đại hoặc đầu tư vào giáo dục của lực lượng lao động nông nghiệp. Dựa trên các nghiên cứu của Schultz và các nhà nghiên cứu khác về giáo dục, Griliches (1957) ước tính các thông số

của một hàm sản xuất mở rộng cho Nông nghiệp Hoa Kỳ. Chức năng sản xuất được mở rộng bằng cách thêm vào các biến khác trong đó có giáo dục. Khi ông phân tích sự tăng trưởng trong sản lượng nông nghiệp theo thời gian, ông thấy rằng đầu tư vào vốn con người và cải thiện chất lượng của các đầu vào thông thường đã làm gia tăng giá trị sản xuất. Đây là những đóng góp quan trọng cho sự hiểu biết của chúng ta về tăng trưởng kinh tế và vai trò của nguồn nhân lực.

Ở Việt Nam, sớm nhận thức được vị trí của nguồn lực con người, giáo dục luôn được coi là quốc sách hàng đầu và hiến tài là nguyên khí của quốc gia. Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020 được thông qua tại Đại hội Đảng lần thứ XI đã xác định: "Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững" (Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, 2011). Nhằm hỗ trợ thực hiện mục tiêu của chiến lược 2011-2020, Quyết định số 1216/QĐ của Thủ tướng Chính phủ, ngày 22-7-2011 nhấn mạnh mục tiêu tăng nhanh chất lượng lao động theo cơ cấu hợp lý dưới nhiều hình thức và trình độ khác nhau. Theo đó, số lượng lao động qua đào tạo cần tăng từ 40% năm 2010 lên đến 70% năm 2020, tỷ lệ nhân lực qua đào tạo ngành nông, lâm, ngư nghiệp tăng tương ứng từ 15,5% lên đến 50%, ngành công nghiệp từ 78% lên đến 92%, ngành xây dựng từ 41% lên 56%, ngành dịch vụ từ 67% lên 88%. Để đạt được các mục tiêu trên, tất yếu phải chú trọng và đầu tư đúng mực cho giáo dục. Bởi lẽ giữa nguồn lực con người, vốn, tài nguyên thiên nhiên, cơ sở vật chất kỹ thuật, khoa học công nghệ... có mối liên quan chặt chẽ

với nhau. So với các nguồn lực khác, nguồn lực con người có ưu thế nổi bật ở chỗ, nó không bị cạn kiệt nếu biết bồi dưỡng, khai thác và sử dụng hợp lý, còn các nguồn lực khác dù nhiều đến đâu cũng chỉ là yếu tố có hạn và chỉ phát huy được tác dụng khi kết hợp với nguồn lực con người một cách có hiệu quả (Nguyễn Hữu Hiểu, 2009). Tuy nhiên, quá trình hội nhập vào nền kinh tế khu vực và quốc tế, thực trạng nguồn nhân lực đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam đang đứng trước nhiều khó khăn lớn. Vì vậy, với đà phát triển và những thách thức của nền kinh tế hiện đại ngày nay, chúng ta cần nhận thức rõ lợi ích do chất lượng nguồn vốn con người mang lại, đồng thời có cái nhìn chiến lược, sự đầu tư dài hạn nhằm đạt được những hiệu quả cao nhất về chất lượng nguồn nhân lực.

2. Tăng trưởng kinh tế và chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam

2.1. Tăng trưởng kinh tế của Việt Nam từ năm 2000 đến nay

Sau hậu quả của cuộc khủng hoảng tài chính Châu Á năm 1997-1998, lại chịu sự tác động mạnh mẽ của cuộc khủng hoảng tài chính và suy thoái kinh tế toàn cầu năm 2008, tăng trưởng kinh tế Việt Nam gặp khá nhiều khó khăn. Với sự hỗ trợ của một loạt các chính sách kịp thời, từ năm 2000 đến nay, tình hình kinh tế xã hội đã có những biến đổi quan trọng. Cụ thể, hàng năm tốc độ tăng trưởng GDP của Việt Nam được xác định ở mức tương đối khá, tăng trưởng trung bình giai đoạn 2001-2010 đạt trên 7% (Tổng cục Thống kê, 2010). Năm 2011, tốc độ tăng trưởng GDP cả nước đạt 5,89% và giảm đi còn 5,03% vào năm 2012. Với mục tiêu tăng cường ổn định kinh tế vĩ mô và kiềm chế lạm phát thấp hơn, năm 2013, tốc độ tăng trưởng kinh tế Việt Nam tăng nhẹ lên 5,42%. Gần đây nhất, năm 2014, tổng sản phẩm trong nước ước tính tăng 5,98% so với năm 2013 (Tổng cục Thống kê, 2014). Nhìn chung, thời kỳ từ 2000-2005 tốc độ tăng trưởng GDP của Việt

Nam bình quân đạt 7,5%/năm và con số này là 7% ở giai đoạn tiếp theo. Điều đó thể hiện một phần thành tựu của những nỗ lực tăng trưởng kinh tế và ổn định kinh tế vĩ mô trong suốt thời gian qua. Trong đó có những đóng góp không nhỏ của các thành phần tạo nên động lực kinh tế như vốn, kỹ thuật và nguồn lực con người.

Bên cạnh sự tăng trưởng của toàn nền kinh tế, các lĩnh vực nông nghiệp (nông, lâm nghiệp và thủy sản) công nghiệp (công nghiệp và xây dựng) – dịch vụ cũng có những thay đổi không nhỏ. Nhìn chung từ năm 2000 đến nay, tốc độ tăng trưởng các ngành đều đạt giá trị dương, đóng góp tích cực vào quá trình phát triển kinh tế. Trong đó có xu hướng tăng trưởng nhanh hơn trong lĩnh vực dịch vụ, tỷ lệ này là nhỏ hơn với các ngành nông, lâm, ngư nghiệp (bảng 1).

BẢNG 1: Tăng trưởng kinh tế phân theo ngành

Đơn vị: %

Năm	Nông nghiệp	Công nghiệp	Dịch vụ
2002	5,4	14,5	7
2003	16	4,9	7,2
2004	3,5	10,2	7,5
2005	4	10,6	8,5
2006	3,69	10,38	8,29
2007	3,4	10,6	8,68
2008	4,07	6,11	7,18
2009	1,82	5,52	6,63
2010	2,78	7,7	7,52
2011	4,01	5,53	6,99
2012	2,72	4,52	6,42
2013	2,67	5,43	6,56
2014	3,49	7,14	5,96

Nguồn: Tổng hợp theo thông tin báo cáo tình hình kinh tế - xã hội hàng năm, tại Cổng thông tin điện tử Chính phủ.

Cùng với sự chuyển dịch cơ cấu ngành kinh tế là sự chuyển dịch trong cơ cấu lao động. Trong đó, theo báo cáo Điều tra lao động của Tổng cục Thống kê (2011a), tỷ trọng lao động trong các ngành công nghiệp xây dựng và dịch vụ có xu hướng tăng lên, tỷ trọng lao động làm nông nghiệp có xu hướng giảm đi. Cụ thể, tỷ trọng lao động trong nông, lâm nghiệp và thủy sản năm 2011 chiếm 47,8% (giảm 14,4% so với năm 2000), lao động trong công nghiệp và xây dựng chiếm 21,7% (tăng 8,7% so với năm 2000), và lao động trong dịch vụ hiện là 30,5% (tăng 5,7% so với năm 2000). Trong số lao động đang có việc làm của nền kinh tế, lao động làm trong khu vực kinh tế tư nhân chiếm tới 85,8%, khu vực kinh tế nhà nước là 10,5%, còn lại là khu vực có vốn đầu tư nước ngoài. Nhìn chung, một sự chuyển dịch trong cơ cấu kinh tế dù là tự phát hay theo một chương trình hành động của Chính phủ đều có ảnh hưởng đến cơ cấu việc làm (Nguyễn Thị Canh, 2001). Để đáp ứng với sự chuyển dịch cơ cấu theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa, cơ cấu việc làm cũng cần linh hoạt và sẵn sàng đáp ứng nhu cầu phát triển của xã hội. Điều đó đặt ra yêu cầu cần chuẩn bị và đầu tư lâu dài, đúng hướng cho nguồn nhân lực tương lai.

Thực tế, các nước trên thế giới đều quan tâm đến việc điều chỉnh hợp lý cơ cấu kinh tế. Đối với các nước có nền kinh tế công nghiệp và dịch vụ phát triển, họ dành sự quan tâm nhiều hơn tới các tiến bộ công nghệ mới, tiết kiệm tài nguyên và thân thiện với môi trường. Mặt khác, họ đầu tư sang các nước kém phát triển hơn để tận dụng nguồn tài nguyên và thu lợi nhuận. Trong khi đó, với các nước đang phát triển và có mức thu nhập trung bình như Việt Nam, chuyển dịch cơ cấu theo xu hướng đẩy mạnh công nghiệp và dịch vụ là lựa chọn hàng đầu. Với xuất phát điểm thấp, lực lượng lao động đông đảo có nguồn gốc từ nông nghiệp, chưa có nhiều kinh nghiệm

vận hành và sử dụng máy móc hiện đại, việc tiếp thu khoa học công nghệ và nguồn vốn nước ngoài là cần thiết, nhưng về lâu dài cần đầu tư chiến lược vào nguồn vốn con người. Điều đó thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế, mà trước hết là thay đổi cơ cấu lao động cho phù hợp. Sự thay đổi của thị trường thế giới trong bối cảnh thương mại hóa toàn cầu càng đặt ra những yêu cầu cao hơn và sự linh hoạt trong cơ cấu lao động của các nước đang phát triển như Việt Nam. Vì vậy, việc giáo dục đào tạo và phân bổ nguồn lực tập trung vào những ngành mà xã hội đang có nhu cầu cao về lao động, tạo được nhiều việc làm cho nền kinh tế, đồng thời cũng phù hợp với công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa là vấn đề vô cùng quan trọng của nước ta hiện nay.

Từ những phân tích trên, có thể khẳng định rằng thời gian qua, cùng với sự thay đổi mô hình tăng trưởng kinh tế, phù hợp với các điều kiện trong nước và quốc tế, nước ta đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng như nâng cao đời sống nhân dân, nâng cao vị thế quốc gia trên trường quốc tế. Mặc dù vậy, Việt Nam mới chỉ chú ý nhiều đến tăng trưởng về lượng (theo chiều rộng), mà chưa chú trọng đến chất lượng tăng trưởng, hiệu quả tăng trưởng (tức tăng trưởng kinh tế theo chiều sâu). Trên thực tế, tăng trưởng kinh tế của Việt Nam đã bộc lộ không ít bất cập làm cho chất lượng tăng trưởng thấp. Cụ thể là tăng trưởng chủ yếu dựa vào thâm dụng vốn, tài nguyên và lao động, tăng trưởng dựa vào xuất khẩu và đầu tư nước ngoài và không đi liền với hiệu quả, gây nhiều bất ổn trong xã hội và hủy hoại môi trường sinh thái (Đỗ Đức Bình, 2013). Đó là thách thức lớn, đặt ra những yêu cầu cao hơn về chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng chuyển đổi mô hình tăng trưởng tương lai. Để giải bài toán chất lượng nhân lực, Đảng và Nhà Nước ta đã luôn quan tâm chăm lo phát triển sự nghiệp giáo dục. Nhiều chương trình, đề án quy mô lớn được huy động, đa dạng hóa và

tối đa hóa nguồn lực cho sự nghiệp trồng người. Mặc dù vậy, vẫn còn tồn tại những hạn chế nhất định trong việc sử dụng, quản lý và phân bổ đầu tư... Đặc biệt, với các nước đang phát triển như Việt Nam, nguồn vốn ban đầu không dồi dào, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho hiệu quả và phù hợp càng trở nên cần thiết.

2.2. Biến động về các chỉ tiêu đo lường chất lượng nguồn nhân lực

Số liệu của Tổ chức năng suất Châu Á (APO) năm 2014 cho thấy, năng suất lao động của Việt Nam có tăng qua các năm nhưng chưa đủ tạo ra bước chuyển biến lớn. Cho đến năm 2012, năng suất lao động của Việt Nam đạt 7,9 nghìn USD¹, bằng năng suất lao động của Lào, xấp xỉ 1/2 năng suất lao động Philippin, 1/3 năng suất lao động Thái Lan, 1/14 năng suất lao động Xinggapo. Năng suất lao động của nước ta chậm cải thiện là nguyên nhân trực tiếp dẫn đến tốc độ tăng năng suất lao động có

xu hướng giảm. Chỉ số này tăng 5,2% giai đoạn 1990-1995, nhưng giảm xuống còn 4,7% giai đoạn 1995-2000, 4,8% giai đoạn 2000-2005 và 4,2% giai đoạn 2005-2010 (APO, 2012) và 3,7% giai đoạn 2011-2014 (Viện Năng suất Việt Nam, 2014). Chất lượng nguồn nhân lực về lâu dài là một sự tổng hòa của nhiều chỉ số thành phần, có thể đại diện chúng bằng các chỉ tiêu như: tỷ lệ mù chữ, tỷ lệ tốt nghiệp phổ thông trung học, tỷ lệ sinh viên đại học, cao đẳng, trường nghề trên quy mô dân số và chỉ tiêu của Chính phủ... Từ năm 2000 đến nay các chỉ số trên có những biến động tích cực ban đầu.

Theo dữ liệu của Tổng cục Thống kê (2009), từ năm 1989 – 2009, tỷ lệ người 15 tuổi trở lên biết đọc biết viết của Việt Nam được đánh giá có sự gia tăng. Bảng 2 dưới đây cho phép quan sát sự gia tăng tuy nhỏ, nhưng liên tục của tỷ lệ người biết chữ trong những năm gần đây.

BẢNG 2: Tỷ lệ người trưởng thành biết đọc, biết viết qua một số năm

Năm	1989	1999	2009
Chung	87,3	90,3	93,5
Nam	92,7	94	95,8
Nữ	82,7	86,9	91,4
Thành thị	93,8	94,8	97
Nông thôn	85,4	88,7	92

Nguồn: Tổng cục Thống kê, 2009.

Hai năm sau cuộc điều tra năm 2009, Tổng cục Thống kê (2011b) cho thấy, tỷ lệ biết chữ của phụ nữ đã tăng lên đến 96,4% và tỷ lệ biết chữ nói chung cũng tăng lên tương ứng. So với các nước ASEAN, tỷ lệ biết chữ chung của Việt Nam ở mức cao. Cũng trong thời gian đó, tỷ lệ tốt nghiệp phổ thông trung học có sự giảm nhẹ. Đến năm 2013, số lượng học sinh trung học còn 14.747.926, giảm gần 3.000.000 sinh viên so với năm 2000. Có thể giải thích sự giảm

đi này do 2 nguyên nhân chính: số lượng học sinh bỏ học giữa chừng và số lượng học sinh học cấp cao hơn gia tăng. Thực tế, số lượng sinh viên đại học, cao đẳng cũng gia tăng lên liên tục trong thời gian này. Năm học 1999-2000, cả nước có 893.754 sinh viên theo học các trường đại học, cao đẳng. Con số này nhanh chóng tăng lên 1.540.201

1. Năng suất lao động tính bằng đầu ra trên số lao động theo sức mua tương đương giá cố định năm 2011.

sinh viên năm học 2006 -2007. Chỉ xét riêng số lượng sinh viên theo học các trường cao đẳng, năm 2010 – 2011 đã đạt 726.219 sinh viên (Báo cáo thống kê giáo dục, 2013).

Sự gia tăng số lượng học sinh, sinh viên nói chung kéo theo sự gia tăng chi phí đào tạo nhân lực mà biểu hiện cụ thể, rõ ràng nhất là chi phí dành cho giáo dục. Trong đó, không chỉ có chi phí với mỗi cá nhân mà còn có tác động chi phí trong toàn xã hội. Các chi phí từ xã hội đối với giáo dục bao gồm: các khoản chi từ Chính phủ, thu được tiền thuế của người dân, dành cho các

hoạt động giáo dục công (học bổng, trợ cấp, chi phí giáo dục phổ cập...). Chi phí của mỗi hộ gia đình cho con cái họ đi học năm 2006 chiếm 41% trong tổng chi phí xã hội cho giáo dục. Việt Nam là một trong những nước huy động nguồn thu từ người dân vào giáo dục thuộc loại cao nhất ở Đông Á và Đông Nam Á (Trần Hữu Quang, 2008). Năm 2012, chi tiêu cho giáo dục chiếm 20% trong chi tiêu ngân sách và giá trị các khoản chi ngân sách này cũng tăng liên tục trong giai đoạn 2008-2012 (bảng 3).

BẢNG 3: Chi ngân sách nhà nước cho giáo dục và đào tạo

Đơn vị: tỷ đồng

		2008	2009	2010	2011	2012
<i>Tổng số</i>		74,017	94,635	104,775	151,200	170,349
Trung ương		18,912	23,834	27,216	37,263	41,656
Địa phương		55,105	70,801	77,559	113,937	128,693
Chi xây dựng cơ bản		12,500	16,160	20,275	27,161	30,174
	Trung ương	5,900	7,450	8,416	10,781	13,174
	Địa phương	6,600	8,710	11,859	16,380	17,000
Chi thường xuyên		61,517	78,475	84,500	124,039	140,175
	Trung ương	13,012	16,384	18,800	26,482	28,482
	Địa phương	48,505	62,091	65,700	97,557	111,693

Nguồn. Thống kê giáo dục từ 1999 -2011, 2012 và 2013, Bộ Giáo dục và đào tạo.

<http://www.moe.gov.vn/?page=9.0>

Chính sự đầu tư dài hạn và gia tăng không ngừng từ gia đình và xã hội là minh chứng cụ thể cho sự quan tâm của toàn xã hội với chất lượng nguồn nhân lực. Chúng ta hoàn toàn có thể kỳ vọng một mức độ cao hơn về chất lượng nguồn nhân lực cho Việt Nam. Thực tế, trong những năm qua, số lượng sinh viên tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng trong toàn quốc đã tăng lên đáng kể. Năm 2014, Việt Nam có 531,2 nghìn sinh viên tốt nghiệp đại học và cao đẳng, tăng 30% so với cùng kỳ năm 2013 (Tổng cục Thống kê,

2014). Tính đến thời điểm tháng 6-2012, hàng năm có khoảng 15.000 học viên cao học, nghiên cứu sinh tốt nghiệp ra trường (Bùi Loan Thùy, 2012). Tuy nhiên, đất nước phải đối mặt với hai vấn đề: tỷ lệ thất nghiệp cao ở người trẻ tuổi và việc đào tạo quá mức. Không ít bằng chứng thống kê cho thấy có sự tồn tại tình trạng thất nghiệp cao ở lực lượng thanh niên đang độ tuổi lao động. Theo Bộ Lao động, thương binh và xã hội và Tổng cục Thống kê (quý I năm 2014), cứ 5 thanh niên độ tuổi từ 20-24 thì có 1 người không có việc

làm. Đáng nói, số cử nhân, thạc sĩ thất nghiệp cao gấp 1,7 lần so với cuối năm 2012. Đó là chưa kể đến các sinh viên ra trường phải làm trái ngành, trái nghề, bán thời gian. Nhiều ý kiến lo ngại rằng, những sinh viên trên sẽ tiếp tục học cao lên, có thể vì chuyển ngành, chuyển nghề, có thể vì mong muốn cải thiện mức thu nhập hiện tại hoặc kỳ vọng một công việc ổn định hơn. Tuy nhiên, không có gì chắc chắn cơ cấu ngành nghề tương lai có thể đảm bảo công việc cho họ sau đào tạo. Rất có thể cá nhân và xã hội sẽ lại lãng phí những khoản đầu tư cho việc đào tạo, cung vượt quá cầu trong thị trường lao động. Những thông tin đó cho thấy vấn đề đào tạo quá mức, không phù hợp với nhu cầu thực tế là vấn đề đáng quan tâm trong xã hội Việt Nam.

3. Những hạn chế trong công tác đào tạo và định hướng nghề nghiệp

Có nhiều cách tiếp cận khác nhau để phân tích hệ thống giáo dục Việt Nam, tìm ra nguyên nhân của những hạn chế hiện tại, trong đó tồn đọng trong công tác đào tạo và định hướng nghề nghiệp vẫn là vấn đề quan trọng và gây tranh cãi ở giáo dục tất cả các cấp. Với cấp trung học phổ thông trở xuống, các thành tích giáo dục về số lượng trường học, số lượng học sinh và tỷ lệ phổ cập giáo dục đều được thực hiện tương đối khả quan. Ngược lại, công tác định hướng nghề nghiệp ngay từ cấp giáo dục cơ sở là chưa nhiều, đặc biệt ở cấp giáo dục phổ thông, khi mà các em phải đứng trước quyết định lớn về nghề nghiệp và bị tác động đa chiều. Bên cạnh đó, chi phí giáo dục của mỗi gia đình dành cho giáo dục còn lớn, đây là gánh nặng khó khăn đối với người nghèo. Với các cấp học cao hơn như cao đẳng, đại học đang nhanh chóng trở thành phổ cập, nhưng Việt Nam lại tồn tại một lực lượng đông đảo sinh viên thất nghiệp hoặc làm việc không đúng chuyên ngành đào tạo. Số lượng trung tâm đào tạo nghề của Việt Nam không thua kém gì số lượng trường đại học, đẳng tiệt, nhưng buộc pháp lý và kiểm định chất lượng

không gia tăng cùng nhịp độ (Nguyễn Thị Hằng, 2012).

Ở khía cạnh người lao động, việc giáo dục ngày nay bị ảnh hưởng nhiều bởi xu hướng chạy đua bằng cấp, học theo xu hướng, học cao lên để lấp đầy khoảng trống thất nghiệp sau tốt nghiệp đại học... Trong số 900.000 học sinh tốt nghiệp trung học phổ thông, 1.300.000 học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở hàng năm, đa số nguồn nhân lực này có xu hướng tham gia các cấp học cao hơn và chạy đua vào các nghề nóng của xã hội như: kinh tế, tài chính, luật..., thậm chí không quan tâm đến sở thích hoặc khả năng thích ứng nghề nghiệp sau này của mình. Từ đó dẫn đến tình trạng thừa thầy thiếu thợ (Trần Thị Thu, 2013). Điều này gây lãng phí không nhỏ, tổn thất nguồn ngân sách của Nhà nước, tài chính gia đình và những hệ lụy xã hội khác. Vì vậy, vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam vẫn là một thách thức lớn, không những chỉ đào tạo lực lượng mà phải đào tạo sao cho lực lượng đó thực sự phù hợp với nhu cầu xã hội hiện nay.

4. Đào tạo quá mức - chi phí vô ích đối với tăng trưởng kinh tế

Có thể nói, việc đào tạo quá mức sẽ dẫn đến những mối nguy hại và lãng phí nhất định. Cụ thể là sự lãng phí nguồn vốn đầu tư của xã hội và chi phí vật chất, cũng như chi phí cơ hội cho việc đi học của mỗi cá nhân. Borjas & George (2005) cho rằng, người lao động quyết định học ngành nghề gì và đến mức nào giống như đưa ra quyết định đầu tư gắn với giả thuyết cơ bản trong kinh tế học - mọi người đều tối đa hóa lợi ích. Nếu dòng lợi ích cuối cùng thu về được xem như thấp hơn các lựa chọn nghề nghiệp khác thì đó được coi là một sự đầu tư sai lầm của người học. Ở khía cạnh vĩ mô, cũng tồn tại bằng chứng về mối quan hệ tiêu cực giữa đào tạo quá mức và năng suất lao động. Cutler & Muney (2006) giải thích hiện tượng trên thông qua nỗ lực làm việc giảm, tăng chi phí sản xuất và năng suất thấp hơn của những người lao

động không được thỏa mãn nhu cầu công việc của mình. Hơn nữa, việc đào tạo quá mức có thể dẫn đến làm không đúng năng lực, giảm năng suất tối đa của người lao động, trì hoãn sự phát triển kinh tế và tạo thêm gánh nặng giải quyết việc làm cho toàn xã hội.

Thực tế Việt Nam chỉ ra rằng, trong những năm gần đây, bên cạnh những khó khăn về kinh tế, Việt Nam còn phải chịu những gánh nặng công ăn việc làm cho người lao động. Theo Báo cáo Điều tra lao động việc làm năm 2013, lực lượng lao động trung bình cả nước năm 2013 là 53,2 triệu người, tăng so với năm trước 898 nghìn người (1,7%). Lực lượng lao động bao gồm hơn 52,2 triệu người có việc làm và 1 triệu người thất nghiệp, tăng 11,8 nghìn người (12,1%) so với năm 2012. Trong đó, số thất nghiệp thanh niên 15-24 tuổi chiếm 47,0% trong tổng số người thất nghiệp. Đáng quan tâm, khi số nhân lực chưa đi học chỉ chiếm 2,5% và số có trình độ chuyên nghiệp chiếm 35,7% tổng số thất nghiệp (Báo cáo Điều tra lao động việc làm năm 2013, 2013). Theo Báo cáo Điều tra lao động việc làm quý 2 năm 2014 (2014), đến thời điểm 1-7-2014, cả nước có 1,1402 triệu người thiếu việc làm, trong đó 0,9 triệu người thất nghiệp. Chỉ xét riêng tỷ lệ thất nghiệp ở thanh niên 15-24 tuổi, số người thất nghiệp ở độ tuổi này chiếm tới 43,9% trong tổng số người thất nghiệp, nhưng chỉ chiếm 19,7% trong tổng số người thiếu việc

làm. Có thể nói, tình trạng thất nghiệp quý 2 năm 2014 có sự giảm nhẹ so với cùng kỳ năm trước. Tuy nhiên, số lượng người trẻ tuổi thất nghiệp năm 2013 và quý 2 năm 2014 còn chiếm tỷ lệ cao. Đáng quan tâm, có sự chênh lệch lớn giữa tỷ lệ thanh niên thất nghiệp và thanh niên thiếu việc làm. Những số liệu thống kê này chỉ ra thực trạng thanh niên chấp nhận làm bán thời gian, trái ngành, trái nghề, chưa tương xứng với trình độ và mong chờ công việc tốt hơn vẫn còn tồn tại, chưa sử dụng tối đa hiệu quả nguồn lực, đặc biệt trong số đó, có một tỷ lệ cao lao động đã qua đào tạo, thậm chí trình độ đại học trở lên.

Bảng 4 cho thấy rõ hơn tỷ lệ thất nghiệp phân theo trình độ chuyên môn kỹ thuật 6 tháng đầu năm 2014. Nhìn chung, những người đã qua đào tạo sẽ dễ dàng tìm được việc làm ổn định hơn so với người không có trình độ chuyên môn. Song, trong số lực lượng lao động đã qua đào tạo vẫn thất nghiệp, lao động có trình độ cao (đại học trở lên) lại chiếm số lượng lớn hơn hẳn (162,4 nghìn người). Cử nhân đại học thất nghiệp tràn lan và là đối tượng thất nghiệp hàng đầu trong lực lượng đã qua đào tạo. Điều này trái với nếp nghĩ thông thường của đại đa số dân chúng: càng học cao càng có cơ hội tốt hơn trong nghề nghiệp, thậm chí không quan tâm đến nhu cầu xã hội hay khả năng của bản thân mình.

BẢNG 4: Số người thất nghiệp 15 tuổi trở lên phân theo trình độ chuyên môn kỹ thuật
Đơn vị tính: nghìn người

Trình độ chuyên môn kỹ thuật	Quý I năm 2014			Quý II năm 2014		
	Chung	Nam	Nữ	Chung	Nam	Nữ
Không có trình độ chuyên môn kỹ thuật	638,2	338,1	300,1	518,8	282,1	236,7
Dạy nghề	93,3	77,3	15,9	70,0	57,9	12,1
Trung cấp chuyên nghiệp	81,0	31,7	49,3	73,2	31,1	42,6
Cao đẳng	79,1	27,3	51,8	62,0	31,6	30,4
Đại học trở lên	162,4	79,8	82,6	147,8	75,1	72,7
Không xác định	0,8	0,1	0,6	4,2	2,2	2,0

Nguồn: Báo cáo Điều tra lao động việc làm quý 2 năm 2014 (2014).

Nếp nghĩ có từ lâu trong thanh niên là thói quen đề cao việc học để làm thầy cho dù bản thân làm thợ sẽ tốt hơn, điều này là một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng “thừa thầy thiếu thợ”, đào tạo quá mức một vài ngành nghề so với nhu cầu xã hội. Hệ lụy của quá trình đào tạo ồ ạt, thiếu thực tế là tình trạng thất nghiệp của một lực lượng đông đảo cử nhân đại học, cao đẳng, thậm chí thạc sỹ phải chấp nhận những ngành nghề không đúng trình độ chuyên môn. Không ít người trong số họ chuyển từ lao động trí óc sang lao động tay chân, làm công nhân cho các nhà máy, xí nghiệp, làm lãnh phí một khoản tiền khổng lồ để khi đào tạo các cử nhân. Mặc dù chấp nhận công việc với mức lương thấp, song vẫn tồn tại không ít các cơ sở doanh nghiệp lại không muốn nhận công nhân là cử nhân. Giải thích cho quan điểm này có thể xuất phát từ mục tiêu lợi nhuận lâu dài của doanh nghiệp. Khi nhận một lực lượng lao động mới, ít nhiều họ phải mất chi phí đào tạo lại. Mặt khác, hầu hết những người có trình độ cao chỉ xin làm tạm thời và chờ việc, lấy ngắn nuôi dài ở vị trí công nhân. Họ sẵn sàng bỏ việc, nhảy việc khi có cơ hội. Điều này sẽ để lại những hậu quả nặng nề cho các doanh nghiệp tư nhân khi họ cần nguồn lực lớn, các đơn hàng khẩn cấp hay đầu tư dài hạn.

Đào tạo quá mức không những ảnh hưởng đến chi phí của mỗi cá nhân hay gia đình họ mà còn để lại những hệ lụy nghiêm trọng cho toàn xã hội, trong đó có ảnh hưởng liên quan đến cơ cấu kinh tế. Rõ ràng, những cá nhân được đào tạo mà không tìm kiếm được công việc phù hợp hoặc rơi vào tình trạng thất nghiệp hoặc chấp nhận một công việc không sử dụng tối đa năng lực làm việc của mình. Họ không những lãng phí chi phí vật chất như tiền ăn, ở, học phí... trong quá trình học tập, mà còn mất những chi phí khác về thời gian, chi phí cơ hội... Ngoài ra, có thể tồn tại các chi phí tiêu cực phát sinh trong

quá trình tìm việc. Không những thiệt hại từ phía cung lao động, về phía cầu lao động cũng gặp những tổn thất kinh tế nhất định. Trước hết, là những tổn thất từ phía doanh nghiệp có nhu cầu cao về lực lượng lao động nhưng do tình trạng thừa thầy thiếu thợ, doanh nghiệp không được đáp ứng đủ số lao động cần thiết, thậm chí phải đào tạo lại lao động từ đầu. Những chi phí này doanh nghiệp bỏ ra không hề nhỏ. Toàn bộ nền kinh tế sẽ bị ảnh hưởng khi tồn tại những ngành thừa lao động, trong khi đó, có những ngành nghề nằm trong chiến lược phát triển của đất nước lại thiếu hụt lao động. Đáng quan tâm, việc dư thừa một bộ phận lao động hiện nay diễn ra khá nghiêm trọng, đặc biệt là lực lượng lao động có chuyên môn, đã qua đào tạo. Một nền giáo dục như vậy khó sản sinh ra thế hệ lao động trẻ, đủ năng lực làm việc, đáp ứng nhu cầu xã hội và phù hợp với sự dịch chuyển cơ cấu kinh tế như hiện nay. Bởi lẽ muốn dịch chuyển cơ cấu theo hướng công nghiệp hóa hiện đại hóa, trước hết phải có nguồn lao động đáp ứng được nhu cầu sản xuất và phục vụ cơ cấu ấy. Như vậy, cần có các chính sách xem xét lại quyết định đầu tư vào giáo dục, chính phủ và doanh nghiệp có những thay đổi thích hợp tránh đào tạo thừa, đào tạo không đúng nhu cầu trong bối cảnh hiện nay.

5. Kết luận và kiến nghị

Như đã đề cập ở trên, quy mô của hệ thống giáo dục Việt Nam đang phát triển và được chú trọng hơn cả về mặt chất và lượng. Nguồn lao động có trình độ cao được đào tạo nhiều hơn và có xu hướng tăng từng năm, thích nghi với yêu cầu cao hơn khi Việt Nam gia nhập kinh tế toàn cầu. Tuy nhiên, bên cạnh những thành quả đạt được, những phân tích định tính của bài viết chỉ ra các yếu kém nội tại trong việc đào tạo nguồn nhân lực và định hướng nghề nghiệp của Việt Nam. Trong giới hạn bài viết này, nhóm tác giả đề cập và nhấn

manh đến tình trạng đào tạo quá mức, tràn lan và không phù hợp với một số lượng lớn lực lượng lao động ở trình độ cao. Đáng nói, hầu hết đối tượng đào tạo quá mức đang ở độ tuổi lao động, những chi phí chi trả cho việc đào tạo quá mức gây ra sự lãng phí cả về chi phí kinh tế và chi phí cơ hội, thậm chí các chi phí xã hội.

Để tăng cường chất lượng của nguồn nhân lực, hạn chế tình trạng đào tạo quá mức, các giải pháp đưa ra trước hết phải nhận thức đúng đắn vai trò của giáo dục và đào tạo. Đồng thời, đẩy mạnh nâng cao trực tiếp chất lượng nguồn nhân lực. Theo lý thuyết vốn con người, công nhân được đào tạo thêm về trung bình kiếm được nhiều hơn và ít khả năng bị thất nghiệp hơn, nó có thể là tốt hơn cho thế hệ thanh niên để dành thêm một năm giáo dục lý thuyết bậc cao (Floro & Francesco, 2013). Nhiệm vụ chiến lược này càng trở nên cấp thiết trong điều kiện hiện nay, khi tỷ lệ lao động chân tay ngày một giảm, còn lao động trí óc ngày càng gia tăng đồng thời công nghệ kỹ thuật hỗ trợ ngày càng nhiều hơn cho con người. Một mặt đây là lợi thế kinh tế, mặt khác sẽ giảm lực lượng lao động cần thiết trong sản xuất, mà thay vào đó là máy móc và thiết bị hiện đại. Vì vậy, cần đầu tư vào giáo dục và đào tạo, luôn cập nhật những xu hướng mới và tiến bộ công nghệ kỹ thuật, phát huy sức mạnh lao động vốn có của mỗi quốc gia. Tuy nhiên biện pháp khắc phục này có thể là nguy hiểm nếu sau ngày những người trẻ tuổi rơi vào tình trạng đào tạo vượt mức hoặc đào tạo thiếu kỹ năng. Vì vậy, cùng với sự nâng cao và đầu tư cho giáo dục ngày một gia tăng, các giải pháp nhằm tạo động lực, khuyến khích và định hướng nghề nghiệp từ ban đầu là hoàn toàn cần thiết. Các khuyến khích, ưu tiên cho ngành nghề địa phương, các trường đào tạo nghề cần kết hợp chặt chẽ với biện pháp giám sát. Hơn nữa, việc tạo điều kiện, động viên, khuyến khích các cơ sở

dạy nghề tiếp xúc trực tiếp với các trường phổ thông cần được tăng cường. Rút ngắn thời gian đào tạo của mỗi cá nhân để giảm chi phí cho những gia đình nghèo, cho họ cơ hội tiếp xúc với các ngành nghề mà xã hội cần và chi phí đào tạo cao so với khả năng chi trả của họ. Điều này hàm ý áp dụng các lợi ích kép vừa nâng cao chất lượng giáo dục, đồng thời định hướng nghề nghiệp hợp với nhu cầu chung xã hội./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tổng cục Thống kê (2013), Báo cáo Điều tra lao động việc làm năm 2013.
2. Tổng cục Thống kê (2014), Báo cáo Điều tra lao động việc làm quý 2 năm 2014.
3. Bộ giáo dục và đào tạo (2013), Báo cáo thống kê giáo dục.
4. Nguyễn Thị Cảnh (2001), Thị trường lao động TP. HCM trong quá trình chuyển đổi nền kinh tế và kết quả điều tra doanh nghiệp về nhu cầu lao động. Nxb Thống kê.
5. Nguyễn Thị Hằng (2012), Thực trạng quản lý đào tạo tại các trường dạy nghề theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội. *Tạp chí Giáo dục*, 297, 3-4.
6. Bộ Giáo dục và đào tạo (2009), Những nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin. Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội
7. Quyết định số 1216/QĐ của Thủ tướng Chính phủ, 22-7-2011.
8. Tổng cục Thống kê (2009), Tổng điều tra dân số và nhà ở Việt Nam 2009, Giáo dục ở Việt Nam phân tích các chỉ số chủ yếu.
9. Tổng cục Thống kê (2010), Tình hình kinh tế - xã hội Việt Nam mười năm 2001-2010.
10. Tổng cục Thống kê (2011a), Báo cáo Điều tra lao động - việc làm 6 tháng đầu năm 2011.
11. Tổng cục Thống kê (2011b), Điều tra đánh giá các mục tiêu trẻ em và phụ nữ 2011, Giám sát thực trạng trẻ em và phụ nữ.
12. Tổng cục Thống kê (2014), Niên giám thống kê, Nxb Thống kê.
13. Trần Hữu Quang (2008), Từ gia đình đến nhà giáo: những vấn đề kinh tế - xã hội trong nền giáo

dục phổ thông, Phúc trình kết quả cuộc khảo sát tháng 11 và 12-2007 tại 5 tỉnh miền Nam.

14. Trần Thị Thu (2013), Giáo dục hướng nghiệp qua hoạt động nghề phổ thông. Bộ giáo dục và đào tạo.

15. Văn Đình Tân (2009), Nguồn nhân lực trong công cuộc CNH, HDH ở nước ta.

16. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI (2011), Nxb Chính trị quốc gia. Hà Nội.

17. Viện Năng suất Việt Nam (2014), Báo cáo năng suất Việt Nam.

18. Adam Smith (1776), Wealth of Nations.

19. Alfred Marshall (1890), Principles of Economics.

20. APO (2012), Annual Report 2012.

21. APO (2014), Productivity Databook 2014.

22. Borjas & George (2005), Labor Economics, McGraw-hill, Third Edition.

23. Floro & Francesco (2013), Overeducation - Overcoming The educational Mismatch, Social Europe Journal.

24. Griliches (1957), An Exploration in the Economics of Technological Change Econometrics, 25, 231-252.

25. Schultz (1961), Investment in Human Capital, The American Economic Review, 51[5].

26. Schultz (1964), Transforming Traditional Agriculture, New Haven: Yale University Press.

27. Solow (1957), Technical Change and the Aggregate Production Function, Review of economic and statistics, 39, 312-320.