

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

CHITSAVANH THEPYOTHIN

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG
YÊU CẦU CỦA SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HOÁ,
HIỆN ĐẠI HOÁ Ở CỘNG HÒA DÂN CHỦ
NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

**NGÀNH: CHỦ NGHĨA DUY VẬT BIỆN CHỨNG VÀ
CHỦ NGHĨA DUY VẬT LỊCH SỬ**

HÀ NỘI - 2022

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

CHITSAVANH THEPYOTHIN

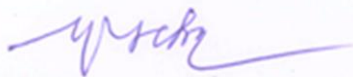
**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG
YÊU CẦU CỦA SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HOÁ,
HIỆN ĐẠI HOÁ Ở CỘNG HÒA DÂN CHỦ
NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

**NGÀNH: CHỦ NGHĨA DUY VẬT BIỆN CHỨNG VÀ
CHỦ NGHĨA DUY VẬT LỊCH SỬ**

Mã số: 9 22 90 02

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. VŨ HỒNG SƠN




HÀ NỘI - 2022

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu nêu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ theo quy định.

TÁC GIẢ LUẬN ÁN

Chitsavanh Thepyothin

MỤC LỤC

	Trang
MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	7
1.1. Các công trình nghiên cứu liên quan đến những vấn đề lý luận về sự phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào	7
1.2. Tổng quan những công trình nghiên cứu liên quan đến thực trạng phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào	15
1.3. Tổng quan những công trình nghiên cứu liên quan đến giải pháp phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào	21
1.4. Giá trị của các công trình khoa học đã công bố liên quan đến đề tài luận án và những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu	29
Chương 2: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY	33
2.1. Quan niệm về nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực	33
2.2. Tính tất yếu khách quan, nội dung, đặc điểm cơ bản của công nghiệp hóa, hiện đại hóa và vai trò của sự phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay	47
2.3. Những yêu cầu đối với sự phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay	58
2.4. Những yếu tố cơ bản tác động đến sự phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay	62

Chương 3: PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY - THỰC TRẠNG VÀ VẤN ĐỀ ĐẶT RA	71
3.1. Thực trạng nguồn nhân lực trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay	71
3.2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay	85
3.3. Những vấn đề đặt ra trong phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay	101
Chương 4: QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP CƠ BẢN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY	117
4.1. Quan điểm cơ bản về phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay	117
4.2. Một số giải pháp cơ bản phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay	125
KẾT LUẬN	156
DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	159
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	160
PHỤ LỤC	171

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

CHDCND	Cộng hòa Dân chủ Nhân dân
CNH, HĐH	Công nghiệp hoá, hiện đại hoá
CNXH	Chủ nghĩa xã hội
KT-XH	Kinh tế - xã hội
NCS	Nghiên cứu sinh
NDCM	Nhân dân cách mạng
NNL	Nguồn nhân lực
NNLCLC	Nguồn nhân lực chất lượng cao
PVN	Tập đoàn dầu khí Việt Nam
XHCN	Xã hội chủ nghĩa

DANH MỤC CÁC BẢNG

	<i>Trang</i>
Bảng 3.1: Tỷ lệ cơ cấu lao động trong các ngành kinh tế Lào	73
Bảng 3.2: Thực trạng hạn chế về cơ cấu của NNL ở CHDCND Lào	75
Bảng 3.3: Những hạn chế về thể chất của NNL ở CHDCND Lào	78
Bảng 3.4: Kết quả khảo sát về những hạn chế về trí lực ở CHDCND Lào	80
Bảng 3.5: Những hạn chế về trình độ chuyên môn của NNL ở CHDCND Lào	82
Bảng 3.6: Những hạn chế trong công tác quản lý, quy hoạch NNL ở nước CHDCND Lào	94

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ

Trang

Biểu đồ 3.1: Kết quả khảo sát về sự thiếu hụt số lượng NNL ở CHDCND Lào hiện nay	72
Biểu đồ 3.2: Kết quả khảo sát về tình trạng sức khỏe của NNL ở CHDCND Lào	77
Biểu đồ 3.3: Đánh giá của các đối tượng khảo sát về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống của NNL ở CHDCND Lào	84

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài luận án

Trong thế giới hiện đại, khi chuyển dần sang nền kinh tế chủ yếu dựa trên tri thức, trong xu thế toàn cầu hoá, hội nhập quốc tế, nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, ngày càng thể hiện vai trò quyết định đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của các quốc gia. Các lý thuyết tăng trưởng kinh tế hiện đại chỉ ra rằng, để có thể tăng trưởng nhanh, ở mức cao, mọi nền kinh tế phải dựa trên ít nhất ba trụ cột cơ bản: áp dụng công nghệ mới, phát triển kết cấu hạ tầng hiện đại và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Trong đó quan trọng nhất cho sự tăng trưởng kinh tế bền vững chính là những con người, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, tức là những con người được đầu tư phát triển, có kỹ năng, kiến thức, tay nghề kinh nghiệm, năng lực sáng tạo để trở thành *nguồn vốn - vốn con người, vốn nhân lực*. Bởi trong một thế giới luôn biến động và cạnh tranh quyết liệt, phần thắng sẽ thuộc về những quốc gia có nguồn nhân lực, có chất lượng, có môi trường pháp lý thuận lợi cho đầu tư, có môi trường chính trị-xã hội ổn định.

Trong mối quan hệ với các nguồn lực vốn, tài nguyên, hạ tầng cơ sở, khoa học công nghệ...và nguồn lực con người thì nguồn nhân lực (NNL) là nguồn vốn quan trọng nhất. Đặc biệt, hiện nay trong bối cảnh toàn cầu hoá, hợp tác quốc tế và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 thì NNL được coi là nguồn vốn quan trọng để nâng cao năng lực cạnh tranh cũng như tạo nên sức hút mạnh mẽ của nguồn vốn đầu tư nước ngoài của mỗi quốc gia. NNL với yếu tố hạt nhân là tri thức, trí tuệ tạo nên ưu thế so với các nguồn lực khác. Bởi vậy, NNL có trình độ, tri thức, chuyên môn, kỹ năng, năng lực,... đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn toàn cầu hoá, hợp tác quốc tế và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 được coi là yếu tố tạo nên “quyền lực mềm” có ý nghĩa quyết định đến sức phát triển, năng lực cạnh tranh, vị thế của các nền kinh tế trên bản đồ kinh tế thế giới hiện nay.

Trong thời đại ngày nay, nền kinh tế thế giới đang có sự chuyển mình mạnh mẽ sang nền kinh tế tri thức, vì thế chất lượng nguồn nhân lực đã trở

thành một trong những yếu tố quan trọng quyết định sự thành - bại, hưng thịnh hoặc suy thoái của một nền kinh tế. Các nhà nghiên cứu cũng đã khẳng định, chìa khoá cho sự tăng trưởng, nâng cao năng lực cạnh tranh hiện nay của các nền kinh tế là cần có chiến lược về ứng dụng khoa học và công nghệ hiện đại, xây dựng và hoàn thiện kết cấu hạ tầng hiện đại và phát triển nguồn nhân lực. Trong ba trụ cột đó, NNL được coi là yếu tố then chốt tạo nên sức mạnh nội sinh của một nền kinh tế phát triển năng động và bền vững. Thực tế chứng minh rằng, một quốc gia có thể không giàu về tài nguyên, điều kiện thiên nhiên không mấy thuận lợi, nhưng kinh tế có thể tăng trưởng nhanh, phát triển bền vững nếu quốc gia đó có đường lối kinh tế đúng đắn, có phương pháp tổ chức thực hiện thắng lợi đường lối đó; với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, đội ngũ trí thức xứng tầm; lực lượng công nhân kỹ thuật tay nghề cao, đông đảo và có các doanh nhân tài ba.

Để thực hiện thành công mục tiêu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) đất nước ở Nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân (CHDCND) Lào hiện nay, thì chất lượng nguồn nhân lực được coi là yếu tố cốt lõi mang tính quyết định. Vì thế, Đảng Nhân dân Cách mạng (NDCM) Lào chỉ rõ: “Con người là yếu tố quyết định cho sự phát triển và coi con người là đối tượng ưu tiên của sự nghiệp phát triển. Việc phát triển đất nước có hiệu quả hay không, ít hay nhiều đều phụ thuộc vào yếu tố con người” [86, tr.56].

Trong văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Đảng NDCM Lào khẳng định: “Phát triển NNL là yếu tố hàng đầu để nâng cao lực lượng sản xuất và xây dựng nền kinh tế tri thức, trong đó phát triển NNL trở thành yếu tố quyết định sự phát triển đất nước: tạo được nhân lực có tay nghề cao, có kỷ luật và cần cù lao động” [88, tr.84].

Song, hiện nay chất lượng nguồn nhân lực ở CHDCND Lào hiện nay còn thấp, thiếu về số lượng, cơ cấu còn bất cập chưa phù hợp với yêu cầu của thực tiễn. Vì thế, chất lượng nguồn nhân lực ở Lào hiện nay đã và đang trở

thành một cản trở quan trọng để nước CHDCND Lào thực hiện thắng lợi những nhiệm vụ của sự nghiệp canh tân đất nước, đạt được mục tiêu và kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021-2025 là:

“Đảm bảo ổn định chính trị, trật tự, an toàn xã hội vững chắc; phát triển đất nước thoát khỏi nước kém phát triển vào năm 2025, thúc đẩy kinh tế phát triển liên tục theo hướng phát triển xanh và bền vững; có sự quản lý và sử dụng tài nguyên thiên nhiên một cách hiệu quả, tạo được sự đổi mới mô hình phát triển theo hướng phát huy tiềm năng và thế mạnh của đất nước, chủ động tham gia hội nhập khu vực và quốc tế” [88, tr.15].

Xuất phát từ những cơ sở lý luận và thực tiễn trên, tôi chọn vấn đề ***“Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay”*** để làm đề tài nghiên cứu của luận án.

2. Mục đích và nhiệm vụ của luận án

2.1. Mục đích

Trên cơ sở làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản, phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào, luận án đề xuất một số quan điểm của Đảng và Nhà nước và giải pháp cơ bản nhằm phát triển NNL đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới ở CHDCND Lào trong tình hình mới.

2.2. Nhiệm vụ

- Tổng quan công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài luận án và chỉ ra những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu.
- Luận giải một số vấn đề lý luận về phát triển NNL đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay.
- Phân tích, đánh giá thực trạng và chỉ ra những vấn đề cần giải quyết trong phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay.

- Đề xuất định hướng và những giải pháp cơ bản nhằm phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Phát triển NNL đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về nội dung: Nghiên cứu vấn đề phát triển NNL, thực trạng và giải pháp phát triển NNL ở CHDCND Lào hiện nay. Luận án tập trung nghiên cứu sự phát triển NNL đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH ở CHDCND Lào dựa trên 3 khía cạnh: giáo dục và đào tạo phát triển NNL; xây dựng môi trường phát triển NNL. (Do những hạn chế nhất định về điều kiện công tác, xuất phát từ thực tế của của nước CHDCND Lào, nên NCS chủ yếu tập trung nghiên cứu phát triển NNL đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào, chứ chưa đi sâu nghiên cứu chủ thể, phương thức phát triển NNL phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay).

- Về đối tượng: nguồn nhân lực ở CHDCND Lào. Quá trình nghiên cứu tác giả đã tiến hành nghiên cứu 4 đối tượng là công nhân, nông dân, dịch vụ, công chức nhà nước

- Về thời gian: các số liệu, tư liệu thứ cấp được thu thập từ năm 2010 đến nay; số liệu sơ cấp qua phương pháp điều tra xã hội học được tiến hành trong năm 2021.

4. Cơ sở lý luận và thực tiễn, phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án triển khai trên cơ sở chủ nghĩa Mác - Lênin; tư tưởng Hồ Chí Minh; tư tưởng Cay Sơn Phom Vi Hăn; quan điểm, đường lối của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào, chính sách của Nhà nước Lào về con người, nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực.

4.2. Cơ sở thực tiễn

Thực tiễn nguồn nhân lực, phát triển NNL đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào và kinh nghiệm phát triển NNL trên thế giới.

4.3. Phương pháp nghiên cứu

- Luận án sử dụng phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và duy vật lịch sử làm nền tảng, cơ sở cho phân tích, đánh giá các nội dung của đề tài.

- Luận án sử dụng một số phương pháp nghiên cứu của các khoa học như: logic - lịch sử, phân tích - tổng hợp, hệ thống cấu trúc, so sánh, điều tra xã hội học, phân tích số liệu thống kê, v.v...

- Đối với phương pháp điều tra xã hội học tác giả đã tiến hành chọn mẫu ngẫu nhiên 4 đối tượng là: công nhân, nông dân, những người làm dịch vụ, công chức nhà nước để tiến hành khảo sát theo bảng hỏi đã được soạn sẵn. Thời gian điều tra khảo sát từ tháng 3 đến tháng 6 năm 2021 với số lượng mẫu là 300 người ở địa bàn các tỉnh Viêng Chăn, thủ đô Viêng Chăn, tỉnh Bolikhamxay và tỉnh Bo Kẹo, cơ cấu mẫu cụ thể:

Về giới tính: nam giới là 155 người chiếm 51,7%, nữ giới là 145 người chiếm 48,3%; về trình độ học vấn: có 6,8% tốt nghiệp tiểu học; 10,6% tốt nghiệp trung học cơ sở; 15,0% tốt nghiệp trung học phổ thông, 40,3% tốt nghiệp trung cấp và cao đẳng, 18,3% tốt nghiệp đại học, và 9,0% tốt nghiệp sau đại học. Về nghề nghiệp công nhân có 80 người chiếm 26,7%, nông dân có 70 người chiếm 23,3%, dịch vụ có 70 người chiếm 23,3% và công chức nhà nước có 80 người chiếm 26,7% [Phụ lục 2]. Các số liệu của điều tra xã hội học được sử dụng chủ yếu dưới dạng thống kê mô tả, so sánh đánh giá điểm phần trăm của các đối tượng với từng vấn đề nghiên cứu gắn với nội dung phân tích.

5. Đóng góp mới của luận án

- Khái quát phạm trù trung tâm phát triển NNL đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào; chỉ rõ tầm quan trọng và những yêu cầu phát triển NNL ở CHDCND Lào trong quá trình CNH, HĐH.
- Đánh giá cơ sở khoa học và đưa ra các nhận định chính xác về thực trạng phát triển NNL đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH.
- Khái quát một số vấn đề đặt ra cần giải quyết đối với phát triển NNL đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay.
- Đề xuất một số giải pháp cơ bản góp phần phát triển NNL đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay.

6. Ý nghĩa của luận án

- Kết quả nghiên cứu của luận án có thể làm tài liệu tham khảo cho việc hoạch định các chính sách phát triển NNL đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào.
- Luận án có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo cho công tác nghiên cứu, giảng dạy những vấn đề có liên quan ở nước CHDCND Lào.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục các công trình đã công bố của tác giả có liên quan đến đề tài luận án, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, nội dung của luận án được kết cấu thành 4 chương 13 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ SỰ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

1.1.1. Những công trình khoa học của các tác giả Việt Nam

Tác giả Phạm Minh Hạc (1996), *Phát triển giáo dục, phát triển con người phục vụ phát triển kinh tế- xã hội*, [25] đã làm rõ vai trò quan trọng của giáo dục - đào tạo trong việc phát triển con người trong sự nghiệp CNH, HĐH và xây dựng hệ thống giải pháp nhằm nâng cao chất lượng giáo dục Việt Nam để phục vụ hiệu quả việc phát triển con người.

Đề tài *Gia đình, nhà trường xã hội với việc phát triển, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ người tài* [2], đi sâu nghiên cứu phân tích làm sáng tỏ vai trò của gia đình, nhà trường xã hội đối với việc tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ nhân tài. Trên cơ sở đó, đề tài đã đề xuất hệ thống giải pháp cơ bản để phát triển, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ nhân tài góp phần vào thực hiện thắng lợi sự nghiệp đổi mới đất nước ở Việt Nam hiện nay.

Bài viết “*Con người, yếu tố quyết định nhất của lực lượng sản xuất*” [54], đã khẳng định con người là nhân vật chính của lịch sử, vừa là mục tiêu, vừa là động lực để phát triển xã hội. Nguồn lực con người vừa là lực lượng sáng tạo ra mọi giá trị của cải vật chất và tinh thần, đồng thời vừa là chủ nhân sử dụng có hiệu quả mọi tài sản vô giá. Trên phương diện đó, vai trò nhân tố con người trong lực lượng sản xuất là yếu tố động nhất, sáng tạo nhất của quá trình sản xuất. Trong bài viết này, tác giả đã đề cập tới con người theo góc độ triết học, hay nói khác tác giả đề cập đến vấn đề nguồn lực con người, vai trò và vị trí của nó trong phát triển KT-XH. Nguồn nhân lực với tư cách là một bộ phận của nhân tố con người chưa được tác giả khai thác trong bài viết này.

Công trình “*Công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam lý luận và thực tiễn*” [9] các tác giả đã phân tích làm rõ vấn đề lý luận về chủ trương, đường lối, chính sách CNH, HĐH ở Việt Nam hiện nay, đồng thời đề xuất hệ thống giải pháp thực hiện mục tiêu của sự nghiệp CNH, HĐH ở Việt Nam hiện nay.

Tác giả Nguyễn Trọng Chuẩn với công trình “*Một số vấn đề về Triết học - con người - xã hội*” [8] đây là công trình nhân dịp kỉ niệm 40 năm thành lập Viện Triết học. Trong công trình này tác giả đã trình bày bốn phần lớn nêu lên vai trò, vị trí của Triết học đối với đào tạo NNL, với tự nhiên, và với công cuộc đổi mới đất nước. Trong phần III: Triết học và đào tạo NNL, cách nhìn nhận về con người của C.Mác và V.I.Lênin đã được tác giả nghiên cứu lồng ghép trong các phần nghiên cứu về con người Việt Nam trong thời kỳ đổi mới, xây dựng NNL trong thời kỳ CNH, HĐH đất nước. Qua đây tác giả cũng đề cập đến nhiều vấn đề liên quan tới cách thức, chiến lược để nâng cao được chất lượng NNL, đó là vấn đề giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ. Với công trình này NCS đã kế thừa quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin về phát triển NNL và tham khảo được các biện pháp để phát triển NNL ở CHDCND Lào trong quá trình CNH, HĐH thông qua giáo dục đào tạo và khoa học công nghệ.

Công trình “*Từ chiến lược phát triển giáo dục đến chính sách phát triển nguồn nhân lực*” [62] đã làm rõ vai trò quan trọng của giáo dục, chiến lược phát triển giáo dục đối với việc hình thành các chính sách phát triển nguồn nhân lực.

Trong các công trình “*Sử dụng hiệu quả nguồn lực con người ở Việt Nam*” [12]; “*Nguồn lực con người trong quá trình CNH, HĐH ở Việt Nam*” [35] các tác giả đã nghiên cứu có hệ thống những vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển, sử dụng, phân bố nguồn lực con người trong phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, trong sự nghiệp CNH, HĐH ở Việt Nam hiện nay. Trên cơ sở đó, tác giả đã đề xuất hệ thống giải pháp cơ bản nhằm sử dụng hiệu quả nguồn lực con người trong công cu đổi mới ở Việt Nam.

Luận án “*Sử dụng nguồn lực trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở nước ta*” [30], tác giả đã hệ thống hoá cơ sở lý luận về nguồn nhân lực cũng như xu hướng, nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực trong thực tiễn sự nghiệp CNH, HĐH ở Việt Nam hiện nay. Trên cơ sở đó, luận án đã phân tích làm rõ thực trạng sử dụng nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay trong sự nghiệp đổi mới đất nước, cũng như đề xuất phương hướng và hệ thống giải pháp nhằm sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực trong sự nghiệp CNH, HĐH ở Việt Nam hiện nay.

Tài liệu này sẽ làm cơ sở cho NCS thừa kế, phân tích các đặc điểm của CNH, HĐH ở Lào, vai trò của NNL trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào, và trên cơ sở của việc phân tích thực trạng phát triển NNL ở CHDCND Lào để đưa ra các quan điểm phát triển NNL ở CHDCND Lào phù hợp với sự nghiệp CNH, HĐH.

Luận án “*Phát triển nguồn nhân lực cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn*” [67] tác giả tập trung nghiên cứu làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn trong phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH nông nghiệp nông thôn. Đồng thời, đề xuất quan điểm và hệ thống giải pháp cơ bản nhằm phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu thực tiễn CNH, HĐH nông nghiệp nông thôn hiện nay ở Việt Nam.

NCS sẽ tham khảo, tiếp thu một số nội dung của cuốn sách này liên quan tới luận án như luận giải mối quan hệ, tác động qua lại giữa CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn với phát triển NNL, các giải pháp phát triển NNL cho CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn Việt Nam. Kế thừa những nội dung của công trình, NCS sẽ tham khảo trong xây dựng khung lý thuyết, các nội dung cụ thể của từng chương, từng tiết, từng mục trong công trình của mình cho phù hợp với kết cấu logic của vấn đề nghiên cứu.

Tác giả Tuấn Minh với bài viết “*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*” [41] đã làm rõ vai trò quan trọng của nguồn nhân lực chất lượng cao đối với việc hiện thực hoá

những mục tiêu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Trên cơ sở đó tác giả đi sâu nghiên cứu những yêu cầu mới đối với nguồn nhân lực cao trên các phương diện: tâm lực, trí lực và thể lực nhằm đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam hiện nay.

Tác giả Nguyễn Ngọc Tú trong luận án *“Nhân lực chất lượng cao của Việt Nam trong hội nhập kinh tế quốc tế*, [63] tác giả đã đi sâu làm rõ những vấn đề lý luận về nguồn nhân lực chất lượng cao trong xu hướng hội nhập kinh tế quốc tế. Đồng thời, phân tích làm rõ thực trạng và những vấn đề đặt ra đối với nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay. Trên cơ sở đó, tác giả đã đề xuất quan điểm cơ bản và hệ thống giải pháp nhằm góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu mới của xu hướng hội nhập kinh tế thế giới hiện nay.

Các tác giả Phạm Thành Nghị và Vũ Hoàng Ngân với công trình *“Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam: một số vấn đề lý luận và thực tiễn”* [44]; tác giả Bùi Văn Nhơn với công trình *“Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội”* [44] đã nghiên cứu có hệ thống về những vấn đề lý luận và thực tiễn trong hoạt động quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam. Trên cơ sở đó, các tác giả đề xuất một số khuyến nghị cơ bản góp phần nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay.

Tác giả Hoàng Chí Bảo trong công trình *“Văn hóa và con người Việt Nam trong tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa theo tư tưởng Hồ Chí Minh”* [4], khẳng định hiện nay, Việt Nam đang thực hiện công cuộc đổi mới và đẩy mạnh CNH, HĐH trong xu thế toàn cầu hóa, hội nhập và giao lưu văn hóa thế giới. Quá trình đó có tác động nhiều mặt đến văn hóa và con người Việt Nam. Một mặt, Việt Nam tiếp thu, chắt lọc nhưng tinh hoa văn hóa của nhân loại để làm phong phú thêm nền văn hóa dân tộc; Mặt khác, phải đấu tranh chống lại những sản phẩm mượn hình thức ăn phẩm văn hóa để tuyên truyền văn hóa độc hại, du nhập vào Việt Nam, ảnh hưởng tiêu cực đến đạo đức, lối sống của một bộ phận quần chúng nhân dân, đặc biệt là lớp trẻ. Do đó, việc giữ

gìn, phát huy bản sắc văn hóa dân tộc và xây dựng con người trong điều kiện phát triển hiện nay là một nhiệm vụ quan trọng và cấp thiết. Tác giả đã chỉ ra những yêu cầu của CNH, HĐH đối với việc phát triển văn hóa và xây dựng con người. Đồng thời, tác giả đã đưa ra những nguyên tắc chỉ đạo việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về văn hóa và con người vào chiến lược “*trồng người*” của Hồ Chí Minh. Công trình này sẽ cung cấp cho NCS những nội dung cần kế thừa trong việc xây dựng các yêu cầu phát triển NNL, phát triển văn hóa phù hợp với thực trạng NNL ở Lào trước những tác động của CNH, HĐH, của quá trình hội nhập quốc tế.

Tác giả Lê Cao Đoàn (chủ biên) (2008), trong cuốn “*Công nghiệp hóa, hiện đại hóa rút ngắn những vấn đề lý luận và kinh nghiệm thế giới*” [20]. Đây là công trình nghiên cứu thuộc chương trình nghiên cứu cấp Nhà nước KX02-01 của Hội đồng lý luận Trung ương - Bộ Khoa học và Công nghệ Viện kinh tế Việt Nam. Công trình này đã làm sáng tỏ quy luật phát triển mới trong điều kiện của thời đại hiện nay, đó là phát triển rút ngắn. Việt Nam đang thực hiện công cuộc đổi mới, chuyển từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường và hội nhập nền kinh tế quốc tế, thực chất là nhằm thực hiện sự phát triển nhảy vọt, rút ngắn. Đổi mới kinh tế ở Việt Nam là sự thay đổi hợp quy luật. Thực tiễn phát triển kinh tế và sự nghiệp CNH, HĐH của Việt Nam trong thời gian qua đã chứng minh điều đó. Cuốn sách gồm hai phần lớn:

Phần thứ nhất: Những vấn đề lý luận về CNH.

Phần thứ hai: CNH và sự phát triển của thế giới.

Cuốn sách có ý nghĩa tham khảo quan trọng, phục vụ cho sự nghiệp CNH, HĐH của CHDCND Lào trong giai đoạn hiện nay, với mục tiêu phấn đấu đến giữa thế kỷ XXI, CHDCND Lào trở thành một nước công nghiệp hiện đại theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

Tác giả Lê Thị Hồng Điệp trong luận án “*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam*”[19] tác giả đi sâu

nghiên cứu về những vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế tri thức. Trên cơ sở đó, tác giả đã đưa ra hệ thống tiêu chí đánh giá, cũng như một số giải pháp cơ bản nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu mới của nền kinh tế tri thức hiện nay ở Việt Nam.

Tác giả Trần Khánh Đức (2010) trong cuốn sách *“Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI”* [14] đã làm rõ vai trò quan trọng của giáo dục và đào tạo trong phát triển con người nói chung và nguồn nhân lực đất nước nói riêng. Tác giả đã làm rõ khái niệm về nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực và các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. Tác giả cho rằng, khâu đột phá để phát triển nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là phải đổi mới, cải cách giáo dục và đào tạo.

Tác giả Nguyễn Văn Dũng với cuốn sách *“Nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng phát triển kinh tế thời kỳ mới: từ chiến lược đến thực thi”* [13], trên cơ sở nghiên cứu mô hình tăng trưởng quốc gia của Michael Porter và thực tiễn NNL ở Việt Nam hiện nay, tác giả chỉ ra mô hình đào tạo và sử dụng NNL chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của thực tiễn.

Trong luận án *“Nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Phú Thọ”* [32] tác giả nghiên cứu có hệ thống vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trên cơ sở nghiên cứu thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại tỉnh Phú Thọ, tác giả đã đề xuất hệ thống quan điểm và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu thực tiễn phát triển kinh tế ở Phú Thọ hiện nay.

Trong bài viết *“Hợp tác giáo dục và phát triển nguồn nhân lực Việt Nam - Lào”* [52] tác giả nghiên cứu sâu về sự hợp tác giữa Việt Nam - Lào trong hoạt động giáo dục và phát triển nguồn nhân lực, trên cơ sở đó tác giả phân tích làm rõ những yêu cầu mới trong giai đoạn hiện nay đối với nguồn nhân lực và chỉ ra những nhiệm vụ quan trọng, ý nghĩa chiến lược của sự hợp tác giáo dục và phát triển nguồn nhân lực giữa Việt Nam và CHDCND Lào trong giai đoạn 2011 - 2020.

1.1.2. Những công trình khoa học của các tác giả Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Tác giả Đệt Tạ Kon Phi La Phăn Đệt trong Luận án tiến sĩ “*Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt các ban, ngành ở thành phố Viêng Chăn trong giai đoạn cách mạng hiện nay*” [71] đã đi sâu nghiên cứu hệ thống lý luận và thực tiễn về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt các ban, ngành thuộc Thành uỷ và các cơ sở thuộc Uỷ ban nhân dân địa bàn thành phố Viêng Chăn. Tác giả đi sâu nghiên cứu những vấn đề lý luận về NNL, phát triển NNL đáp ứng yêu cầu mới trong sự phát triển kinh tế - xã hội ở Lào hiện nay.

Tác giả Sommad Phonesenavới bài viết *Chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực để đáp ứng cho công cuộc phát triển kinh tế - xã hội tại CHDCND Lào* [97] tác giả đã nghiên cứu có hệ thống những thành tựu cơ bản trong sự phát triển kinh tế - xã hội của nước CHDCND Lào sau hơn hai thập kỷ thực hiện sự nghiệp đổi mới đất nước. Đồng thời, tác giả nghiên cứu làm rõ bối cảnh mới trong sự nghiệp đổi mới đất nước hiện nay và yêu cầu mới về chất lượng nguồn nhân lực, trên cơ sở đó tác giả đề xuất chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu lao động trong thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội hiện nay của nước CHDCND Lào.

1.1.3. Những công trình khoa học của các tác giả thuộc các quốc gia khác

Các tác giả Mario Baldassarri, Luigi Paganetto and Edmun S. Phelps trong cuốn sách “*International Differences in Growth Rates*” [113] các tác giả đã khẳng định vị trí, vai trò quan trọng của nguồn vốn nhân lực đối với sự phát triển của các quốc gia. Đặc biệt, các tác giả cũng chỉ ra rằng: chìa khoá nâng cao sức cạnh tranh của các nền kinh tế thông qua nguồn vốn nhân lực đó chính là chất lượng nguồn nhân lực. Nguồn nhân lực chất lượng cao có ý nghĩa quan trọng đối với việc tiếp cận thành tựu mới của khoa học- công nghệ hiện nay, góp phần tạo nên đà tăng trưởng mạnh mẽ cũng như nâng cao năng lực cạnh tranh trong kinh tế của các quốc gia trên trường quốc tế hiện nay.

Thomas O.Daveport (1999), *Human capital: What it is and why people invest it*, Jossey- Bass Publishing House, San Francisco [117]. Cuốn sách xoay quanh vấn đề: Nguồn lực con người là gì? Vì sao chúng ta đầu tư vào nó? Nhân lực được cho là tài sản có giá trị nhất của một tổ chức hiện nay. NNL là thước đo giá trị kinh tế, khái niệm về NNL thừa nhận rằng không phải tất cả lao động được bình đẳng và chất lượng của nhân viên có thể được cải thiện bằng cách đầu tư vào họ. Từ đó, tác giả cũng đã đề cập đến hướng đầu tư tích cực để phát triển kinh tế đó là đầu tư vào NNL, với sự phát triển của NNL có thể đánh giá sự phát triển của nền kinh tế. Cuốn sách này đã lý giải các luận điểm nêu lên được vị trí, vai trò của NNL.

David McGuire và nhóm tác giả (2001) trong công trình: “*Framing HumanResource Development: An Exploration Of Definitional Perspectives UtilisingDiscourse Analysis*” (Cơ cấu phát triển NNL: Một cuộc thăm dò các quan điểm xác định bằng cách sử dụng phân tích diễn ngôn) [110], các tác giả tiếp cận các quan điểm lý luận về NNL thông qua hai trường phái Châu Âu và Châu Mỹ; ba cách tiếp cận về nguồn nhân lực mà nhóm tác giả đã sử dụng là chủ nghĩa kiến tạo xã hội, quản trị NNL và thuyết phản diện.

Tác giả Christian Batal với công trình “*Quản lý nguồn nhân lực trong khu vực Nhà nước*” [109] trên cơ sở nghiên cứu về năng lực làm việc của cán bộ công chức khối doanh nghiệp Nhà nước tác giả đi đến xây dựng khung năng lực tiêu chuẩn, phân loại năng lực. Từ đó, tác giả đề xuất quan điểm giải pháp quản lý hiệu quả nguồn nhân lực trong khu vực nhà nước.

Tác giả Anastasia A. Katou trong bài viết: “*The Impact of Human Resource Development on Organisational Performance: Test of a Causal Model*” (Tác động của phát triển NNL đến hiệu suất của tổ chức: Thử nghiệm mô hình nhân quả) [107]; Priyanka Rani, M. S. Khan trong công trình: “*Impact of Human Resource Development on Organisational Performance*” (Tác động của phát triển NNL đến hiệu năng của tổ chức) [108], các tác giả sử dụng mô hình cấu trúc tuyến tính nghiên cứu mối quan hệ từ nguồn nhân lực đến hiệu năng tổ chức. Từ kết quả nghiên cứu tác giả đã chỉ ra những tác động quan

trọng của NNL tới hiệu năng tổ chức là tích cực thông qua kỹ năng, thái độ, hành vi... được tiết chế bởi nguồn lực, bối cảnh tổ chức và các tình huống ngẫu nhiên khác.

Adeyemi O. Ogunade trong công trình *“Human capital investment in the developing world: an analysis of praxis”*- *“Đầu tư vào vốn nhân lực ở các nước đang phát triển: một phân tích của tập quán”* [105] tác giả đã khẳng định vai trò quan trọng của NNL trong tăng trưởng kinh tế đối với các nước đang phát triển. Trong đó, sự tác động của giáo dục đối với chất lượng nguồn nhân lực và tác động tới tăng trưởng kinh tế được tác giả quan tâm nghiên cứu.

1.2. TỔNG QUAN NHỮNG CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

1.2.1. Những công trình khoa học của các tác giả Việt Nam

Các tác giả Phạm Minh Hạc, Phạm Thành Nghị, Vũ Minh Chính trong cuốn sách *“Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực, niên giám nghiên cứu số 3”* [27], đã tập hợp các bài nghiên cứu bàn về các vấn đề như: Hồ Chí Minh về Văn hoá và Con người; Quán triệt quan điểm về con người của Chủ tịch Hồ Chí Minh vào nghiên cứu “Phát triển con người”, “chỉ số phát triển con người” trong hoàn cảnh Việt Nam hiện nay, văn hoá làng xã Việt Nam trước thách thức của thế kỷ XXI, vấn đề con người và NNL của đầu thế kỷ XXI, phát triển con người và bộ công cụ HDI. Lao động phổ thông Việt Nam tại Hàn Quốc: Thuận lợi, khó khăn và giải pháp, tôn vinh người tài,... Cuốn sách là tập hợp những bài nghiên cứu quý báu, giúp cho NCS có cái nhìn tổng thể với nhiều khía cạnh hơn nữa về thực trạng, giải pháp phát triển nhân lực của đất nước Lào trước những thách thức của thế kỷ XXI.

Tác giả Nguyễn Thanh trong công trình *“Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”* [56] trên cơ sở lý luận về nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực đối với việc thực hiện thành công mục tiêu CNH, HĐH đất nước, tác giả đã làm rõ quan điểm, giải pháp phát

triển nguồn nhân lực thông qua phát triển giáo dục đào tạo với phương châm: giáo dục là quốc sách hàng đầu. Công trình quan trọng này là nguồn tài liệu để NCS có sự so sánh, đối chiếu với thực trạng phát triển NNL ở CHDCND Lào trong quá trình CNH, HĐH.

Tác giả Vũ Bá Thử (2005) trong quyển sách: *“Phát huy nguồn lực con người để công nghiệp hóa, hiện đại hóa: Kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn Việt Nam”* [59] đã nêu lên những thực trạng NNL ở Việt Nam trong những năm qua đã làm rõ thực trạng số lượng và chất lượng NNL, trong đó tập trung phân tích những ưu điểm, hạn chế và xu hướng phát triển của NNL Việt Nam trong bối cảnh phát triển kinh tế xã hội của đất nước; đồng thời rút ra những thành tựu, hạn chế và những nguyên nhân của chúng. Từ đó có những định hướng và những giải pháp phát huy nguồn lực con người để phục vụ công nghiệp hóa và hiện đại hóa trong thời gian tới.

Tác giả Phạm Công Nhất trong cuốn sách *“Phát huy nhân tố con người trong phát triển lực lượng sản xuất ở Việt Nam hiện nay”* [43] đã nghiên cứu sâu về vị trí vai trò của nhân tố con người trong lực lượng sản xuất từ vấn đề lý luận đến thực tiễn trong phát triển nguồn lực con người nhằm phát triển lực lượng sản xuất đáp ứng yêu cầu mới của sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam hiện nay. Trên cơ sở đó, tác giả phân tích làm rõ những hạn chế, bất cập nhằm phát huy nhân tố con người trong lực lượng sản xuất ở Việt Nam trong bối cảnh CNH, HĐH.

Tác giả Phạm Hồng Tung trong công trình: *“Lược khảo về kinh nghiệm phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài trong lịch sử Việt Nam”* [64] đã phân tích và làm rõ những giá trị và hạn chế trong thực tiễn đào tạo, sử dụng, đãi ngộ nhân tài trong lịch sử. Cũng như nghiên cứu làm rõ quan điểm của chủ tịch Hồ Chí Minh về nhân tài. Trên cơ sở đó, tác giả chỉ ra những quan điểm, bài học kinh nghiệm quan trọng trong đào tạo, sử dụng, đãi ngộ nhân tài để góp phần quan trọng vào sự nghiệp canh tân nước Việt Nam hiện nay.

Tác giả Nguyễn Văn Khánh trong cuốn *“Xây dựng và phát huy nguồn nhân lực trí tuệ Việt Nam”* đã nghiên cứu có hệ thống về vấn đề lý luận cơ bản

về: trí tuệ, nguồn lực trí tuệ; phân tích thực trạng nguồn lực trí tuệ Việt Nam trong lịch sử. Từ đó, tác giả đưa ra quan điểm và giải pháp cơ bản phát huy nguồn lực trí tuệ ở Việt Nam, trong đó nhấn mạnh các giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng, đãi ngộ nhân tài [36].

Tác giả Nguyễn Huy Hiệu với công trình *“Giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa theo tinh thần nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI”* [33]. Trên cơ sở nghiên cứu Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng cộng sản Việt Nam, tác giả đã nghiên cứu, phân tích để thấy rõ vai trò của giáo dục - đào tạo trong nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay đáp ứng yêu cầu mới của thực tiễn; thực trạng giáo dục - đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao ở Việt Nam hiện nay; từ đó tác giả đưa ra hệ thống giải pháp về phát triển giáo dục - đào tạo đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH nước Việt Nam hiện nay.

Bộ Kế hoạch và đầu tư (2011) với *“Báo cáo tổng hợp Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011- 2020”* của [6] vấn đề nguồn nhân lực ở Việt Nam đã được làm rõ trên các khía cạnh: thành tựu, hạn chế và nguyên nhân của thực trạng NNL ở Việt Nam, trên cơ sở đó Báo cáo đã làm rõ những vấn đề đặt ra đối với NNL Việt Nam và đã đề xuất phương hướng, hệ thống giải pháp cơ bản nhằm phát triển NNL Việt Nam đến 2020.

Tác giả Nguyễn Thị Thanh Hà trong luận án tiến sĩ *“Đội ngũ trí thức Giáo dục Đại học Việt Nam trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa”* [23] đã làm rõ hạn chế của NNL Việt Nam hiện nay chưa đáp ứng những yêu cầu phát triển của đất nước trong bối cảnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế. Đội ngũ trí thức trong giáo dục đại học Việt Nam còn bất cập về số lượng, chất lượng, đặc biệt là sự thiếu hụt đội ngũ trí thức có trình độ chuyên môn và năng lực sư phạm giỏi. Do đó, ảnh hưởng không nhỏ tới chất lượng đào tạo nguồn nhân lực. Vì thế, để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng với yêu cầu của thực tiễn, vấn đề

nâng cao vai trò của đội ngũ trí thức giáo dục đại học, phát triển đội ngũ trí thức giáo dục đại học hiện nay là một tất yếu khách quan. Công trình trên là tài liệu tham khảo hữu ích trong việc nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo ở CHDCND Lào góp phần xây dựng, phát triển NNL cho sự nghiệp xây dựng nước CHDCND Lào.

Tác giả Lưu Song Hà với cuốn sách *“Nguồn nhân lực nữ thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn”* [22]. Đây là kết quả nghiên cứu của Đề tài khoa học độc lập cấp Nhà nước, phân tích *cơ sở Lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng chính sách phát triển NNL nữ ở Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020*. Các tác giả hướng đến mục đích làm rõ NNL nữ và phát triển NNL nữ về cả lý luận và thực tiễn. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, đề tài đã đề xuất những định hướng cụ thể cho việc xây dựng các chính sách tổng thể về phát triển NNL nữ ở Việt Nam. Cuốn sách tập trung nghiên cứu ba nội dung chính. *Thứ nhất*, nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn về phát triển NNL nữ phù hợp với quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế. *Thứ hai*, xây dựng cơ sở thực tiễn cho việc phát triển NNL trong giai đoạn 2011 - 2020. *Thứ ba*, đề ra những định hướng xây dựng chính sách và những giải pháp phát triển NNL nữ trên cả phương diện lý luận và thực tiễn CNH, HĐH ở Việt Nam. Trong cuốn sách, các tác giả chỉ mới chủ yếu đề cập, phân tích một cách khái quát về NNL nữ trên phạm vi toàn quốc, chứ chưa đi sâu vào nghiên cứu NNL nữ trong một lĩnh vực cụ thể của nền KT-XH, hoặc một vùng cụ thể của đất nước.

1.2.2. Những công trình khoa học của các tác giả Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Ban Tổ chức Trung ương Đảng NDCM Lào với công trình *Chiến lược phát triển nguồn nhân lực đến năm 2020* [73] đã phân tích toàn diện về thực trạng NNL ở nước CHDCND Lào, đồng thời đánh giá về những ưu điểm, hạn chế và những vấn đề đặt ra trong hoạt động đào tạo và phát triển NNL ở nước

CHDCND Lào. Trên cơ sở đó, công trình đã đưa ra hệ thống giải pháp nhằm phát triển NNL chất lượng cao ở nước CHDCND Lào đến năm 2020.

Tác giả Khăm Phả Phim Ma Sôn với luận án *“Xây dựng đội ngũ công chức quản lý Nhà nước về kinh tế ở Tỉnh Bo Ly Khăm Say CHDCND Lào”* [98] tác giả đã làm rõ một số vấn đề lý luận về xây dựng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế; phân tích những nhân tố ảnh hưởng đến xây dựng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế. Trên cơ sở đó, tác giả nghiên cứu, phân tích làm sáng tỏ thực trạng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế làm căn cứ thực tiễn đề xuất phương hướng và một số giải pháp về xây dựng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế.

Các tác giả Nguyễn Hải Hữu, Nguyễn Đình Cử và Sommad Phonesena trong công trình *“Những giải pháp góp phần thực hiện đột phá: Phát triển tài nguyên con người nhằm thúc đẩy sự phát triển nhanh và bền vững ở nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào”* [95] đã làm rõ thực trạng chất lượng nguồn nhân lực, chất lượng dân số trên cơ sở đó luận giải về vấn đề phát triển tài nguyên con người góp phần quan trọng thúc đẩy sự phát triển bền vững nước CHDCND Lào.

Tác giả Sur Lao Sô Tu Ky trong luận án (2014) *“Nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội ở thủ đô Viêng Chăn”* [101] đã đánh giá, phân tích thực trạng nguồn nhân lực trong phát triển KT - XH ở Thủ đô Viêng Chăn. Tác giả Sur Lao Sô Tu Ky phân tích thực trạng về sự phân bố, sử dụng NNL theo ngành nghề và vùng ở Thủ đô Viêng Chăn; thực trạng về chất lượng, số lượng của NNL, chỉ ra vấn đề phẩm chất đạo đức và trình độ văn hoá, về phong cách và tác phong, lối sống về giáo dục và đào tạo, hệ thống đào tạo nghề, hệ thống quản lý, cơ chế chính sách và điều kiện đảm bảo trong giáo dục - đào tạo, hệ thống y tế chăm sóc sức khỏe... Từ thực trạng trên, tác giả Sur Lao Sô Tu Ky đã phân tích và đánh giá chung về những kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân của hạn chế, phân tích những vấn đề đang đặt ra, như: *“Một là, về đào tạo nguồn nhân lực; Hai là, về sử dụng nguồn nhân lực; Ba là, về thu hút nguồn*

nhân lực” [93, tr.123-125]. Ngoài ra, tác giả còn làm rõ những nhân tố ảnh hưởng đến NNL trong phát triển KT - XH, đó là trình độ phát triển của KT-XH, giáo dục và đào tạo, dân số, khoa học và công nghệ, y tế và chăm sóc sức khỏe, hệ thống các chính sách xã hội, mức độ hội nhập kinh tế quốc tế và toàn cầu hoá. Tác giả Sur Lao Sô Tu Ky khẳng định: “Nguồn nhân lực là nhân tố quyết định tăng trưởng kinh tế” [93, tr.50].

Tác giả Khăm Pheng Thíp Mun Ta Ly trong luận án (2016) *“Vai trò sự phát triển nguồn nhân lực khoa học xã hội đối với sự phát triển ở Lào”* [102]. Trong chương II của Luận án, tác giả Khăm Pheng Thíp Mun Ta Ly đã phân tích thực trạng NNL ở CHDCND Lào và nêu những chủ trương của Đảng trong việc phát triển NNL để phát triển KT-XH. Tác giả Khăm Pheng Thíp Mun Ta Ly khẳng định: “Về trí lực và thể lực, người Lào có truyền thống cần cù, thông minh, ham học hỏi, cầu tiến bộ, có ý chí và tinh thần tự lực tự cường dân tộc, phát triển về thể lực và trí lực, có tính năng động cao, có thể tiếp thu nhanh kiến thức khoa học, công nghệ tiên tiến, hiện đại” [102, tr.48]. Đây là lợi thế lớn của nguồn lực con người Lào trong quá trình phát triển KT-XH và hội nhập quốc tế. Về thể lực, tác giả cho thấy, việc điều trị và chăm sóc sức khỏe cho nhân dân đang được củng cố, nhất là hạ tầng về dịch vụ y tế phát triển tới vùng nông thôn, đảm bảo về thể lực cho lực lượng lao động trong phát triển KT-XH trên cả nước. Tác giả Khăm Pheng Thíp Mun Ta Ly chỉ ra những mặt hạn chế của con người Lào như: người lao động Lào về thể lực chưa đáp ứng được yêu cầu của nền sản xuất công nghiệp lớn, công tác y tế, chăm sóc sức khỏe còn ở mức độ thấp, nhất là về thể chất của người lao động Lào (chiều cao, cân nặng, hình thể...). Hạn chế về trí lực là trình độ học vấn, trình độ khoa học, kỹ thuật, chuyên môn, tay nghề, kỹ năng và kinh nghiệm lao động của người lao động chưa đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH trong giai đoạn mới. Nguyên nhân của hạn chế trên là do nước CHDCND Lào phát triển “từ một nền kinh tế nông nghiệp, phong cách tư duy của người Lào còn mang nặng tính chất của người sản xuất nhỏ, thủ công, lạc hậu” [102, tr.49].

1.3. TỔNG QUAN NHỮNG CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

1.3.1. Những công trình khoa học của các tác giả Việt Nam

Tác giả Phạm Minh Hạc (chủ biên) (1996) trong cuốn sách “*Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*” [24], đã phân tích một cách có hệ thống cơ sở lý luận và thực tiễn về vai trò của nguồn lực con người trong sự nghiệp CNH, HĐH ở Việt Nam. Từ đây tác giả Phạm Minh Hạc chỉ rõ sự tác động lẫn nhau giữa các nguồn lực: nguồn lực con người, vốn, tài nguyên thiên nhiên, cơ sở vật chất kỹ thuật..., trong đó yếu tố quyết định không có gì khác chính là nguồn lực con người. Do vậy, tác giả Phạm Minh Hạc cũng chỉ ra các phương hướng cơ bản để phát huy nguồn lực con người nhằm khai thác tốt các nguồn lực khác. Các nguồn lực như vị trí địa lý, tài nguyên thiên nhiên, vốn,... chỉ tồn tại dưới dạng tiềm năng và chỉ có thể tạo nên sức cạnh tranh và phát triển của một nền kinh tế thông qua hoạt động thực tiễn của con người. Bởi lẽ con người là nguồn lực duy nhất biết tư duy, nhận thức, có trí tuệ và ý chí, biết lợi dụng các nguồn lực khác, gắn kết chúng lại với nhau tạo thành sức mạnh tổng hợp. Các nguồn lực khác là những khách thể, chịu sự khai thác, cải tạo của con người, nói đúng hơn là chúng phục vụ nhu cầu, lợi ích của con người. Vì thế trong các yếu tố cấu thành lực lượng sản xuất, người lao động là yếu tố giữ vị trí hàng đầu. Các nguồn lực khác là có hạn, có thể bị cạn kiệt khi khai thác, trong khi nguồn lực con người mà cốt lõi là trí tuệ lại là nguồn lực vô tận. Tài liệu này cung cấp một trong những góc nhìn mới để tác giả luận án kế thừa nhằm đề xuất quan điểm và giải pháp phát triển NNL ở CHDCND Lào.

Các tác giả Trần Văn Tùng, Lê Ái Lâm (1996) trong cuốn sách “*Phát triển nguồn nhân lực kinh nghiệm thế giới và thực tiễn nước ta*” [66], đã giới thiệu khái quát về NNL trong đổi mới nền kinh tế ở Việt Nam và kinh nghiệm phát triển NNL ở một số nước trên thế giới. Từ đó, tác giả đã chỉ ra định hướng

cơ bản trong vận dụng những bài học kinh nghiệm về phát triển NNL nhằm đáp ứng thực tiễn đổi mới kinh tế - xã hội ở Việt Nam hiện nay.

Tác giả Mai Quốc Chánh (1999) trong cuốn sách *“Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước”* [7] tác giả đã phân tích vai trò, vị trí của NNL và sự cần thiết phải nâng cao chất lượng NNL trong quá trình CNH, HĐH đất nước. Từ đó, tác giả tiến hành đề xuất những giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng NNL ở Việt Nam đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước. Với tài liệu này, NCS sẽ kế thừa những phân tích về vai trò, vị trí của NNL ở Lào trong sự nghiệp CNH, HĐH, tham khảo các giải pháp của tác giả công trình trong việc xây dựng các giải pháp nhằm phát triển NNL ở Lào đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH.

Tác giả Vũ Thị Phương Mai trong bài viết *“Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao qua thực tiễn công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở một số nước”* [39] đã phân tích kinh nghiệm phát triển NNL chất lượng cao ở một số nước như Mỹ, Nhật và trong đó có cả các nước công nghiệp hoá mới ở Đông Á. Tác giả Trần Văn Tùng trong cuốn *“Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực tài năng - kinh nghiệm của thế giới”* [65]; Tác giả Lê Văn Phục trong bài viết, *“Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của một số nước trên thế giới”* [50] đã nghiên cứu có hệ thống về kinh nghiệm phát triển, đào tạo và sử dụng tài năng KH - CN, sản xuất kinh doanh, quản lý của một số quốc gia trên thế giới; chính sách đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực tài năng hiện có của Việt Nam trong quá trình CNH, HĐH.

Đây là nguồn thông tin hữu ích giúp tác giả luận án có sự đối chiếu, so sánh với sự phát triển NNL chất lượng cao ở CHDCND Lào trong thời gian qua.

Tác giả Nguyễn Tiệp trong bài viết *“Tác động của WTO đối với phát triển nguồn nhân lực Việt Nam”* [61] làm rõ bối cảnh mới khi Việt Nam ra nhập WTO với những thời cơ và thách thức đối với việc phát triển NNL. Từ đó, tác giả nghiên cứu và đưa ra hệ thống giải pháp nhằm phát triển NNL Việt Nam trong bối cảnh mới, trong đó tập trung làm rõ vai trò của Nhà nước, đổi

mới giáo dục và đào tạo, hoàn thiện thể chế, tiêu chuẩn lao động đáp ứng yêu cầu mới khi gia nhập WTO,...

Tác giả Phạm Văn Quý trong luận án *Các giải pháp chủ yếu nhằm phát triển nguồn nhân lực khoa học công nghệ phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH* [51] đã đi sâu làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển NNL khoa học và công nghệ trong sự nghiệp CNH, HĐH; từ đó đề xuất phương hướng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực KH-CN đến 2020. Tác giả Phạm Văn Mọi với luận án *“Giải pháp phát triển nhân lực khoa học và công nghệ ở Hải Phòng phục vụ công nghệ hoá, hiện đại hoá”* đã nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển nhân lực khoa học và công nghệ phục vụ CNH, HĐH; phân tích đánh giá thực trạng phát triển NNL KH - CN trên địa bàn thành phố Hải Phòng; từ đó đưa ra quan điểm, mục tiêu và một số giải pháp cơ bản phát triển NNL khoa học công nghệ đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH đến năm 2020. Đây là tài liệu quan trọng để tác giả tham khảo các nội dung về lý luận và thực tiễn, thực trạng, phương hướng trong phát triển NNL chất lượng cao, đặc biệt là trong lĩnh vực khoa học và công nghệ (một yếu tố quan trọng, quyết định đến sự thành công của sự nghiệp CNH, HĐH) ở Lào hiện nay.

Đề tài khoa học *“Nguồn nhân lực chất lượng cao: hiện trạng phát triển, sử dụng và các giải pháp tăng cường”* [5] đã làm rõ những vấn đề lý luận về NNL chất lượng cao, những nhân tố tác động tới phát triển NNL chất lượng cao. Đồng thời, đề tài cũng phân tích đánh giá thực trạng một số nhóm NNL chất lượng cao, từ đó đề xuất phương hướng và giải pháp cơ bản phát triển NNL chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay đáp ứng yêu cầu của thực tiễn.

Tác giả Phạm Minh Hạc với công trình *“Phát triển văn hoá, con người và nguồn nhân lực thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước”* [28] đã phân tích là sáng tỏ mối quan hệ giữa văn hoá, con người với phát triển nguồn nhân lực, thông qua đó khẳng định vai trò quan trọng của nguồn lực văn hoá, con người đối với việc phát triển nguồn nhân lực trong sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất hệ thống giải pháp cơ bản nhằm phát

triển văn hoá, con người, nguồn nhân lực thông qua chiến lược phát triển giáo dục nhằm thực hiện thắng lợi sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

Bùi Thị Ngọc Lan với đề tài “*Báo cáo tổng hợp kết quả nghiên cứu đề tài khoa học cấp cơ sở Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh CNH, HĐH gắn với kinh tế tri thức*” [37]. Báo cáo tổng hợp Đề tài đã tập trung làm rõ những vấn đề lý luận về NNL chất lượng cao và CNH, HĐH gắn với kinh tế tri thức, đồng thời tìm hiểu kinh nghiệm trên thế giới về phát triển NNL chất lượng cao; đánh giá thực trạng NNL chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay và những vấn đề đặt ra. Từ đó, đề tài dự báo xu hướng phát triển NNL chất lượng cao, và đề xuất những giải pháp cơ bản để phát triển nguồn lực này đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh CNH, HĐH gắn với kinh tế tri thức ở Việt Nam trong những năm tiếp theo. Đề tài có ý nghĩa quan trọng trong việc giúp NCS kế thừa nghiên cứu các xu hướng phát triển NNL chất lượng cao ở Lào, từ đó đưa ra những giải pháp cơ bản trong phát triển NNL này đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào.

Tác giả Đỗ Thị Thạch (2011) trong bài viết “*Chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong văn kiện Đại hội lần thứ XI của Đảng*” [55]; Tác giả Trần Thắng trong bài viết “*Phát triển nguồn nhân lực trong Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XI*” [58] đã phân tích rõ chiến lược phát triển NNL trong văn kiện Đại hội lần thứ XI của Đảng Cộng sản Việt Nam; đồng thời, chỉ rõ những quan điểm mới trong chiến lược phát triển NNL, từ đó làm rõ quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về những giải pháp để phát triển NNL và NNL chất lượng cao.

Tác giả Văn Tất Thu trong bài viết: “*Nhân tài và những vấn đề cơ bản trong sử dụng, trọng dụng nhân tài*” [60] đã đưa ra phân tích và làm rõ những vấn đề lý luận, thực tiễn trong sử dụng và trọng dụng nhân tài. Đồng thời, phân tích làm sáng tỏ những vấn đề cơ bản trong thu hút, phát hiện, sử dụng, đãi ngộ nhân tài có ý nghĩa quan trọng đối với việc tạo sức mạnh nội lực thực hiện thành công sự nghiệp cạnh tranh trên đất nước.

Các tác giả Vũ Văn Phúc và Nguyễn Duy Hùng (đồng chủ biên) (2012), trong cuốn sách “*Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công*

ng nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế”[48]. Với mục đích, nhằm cung cấp thêm tài liệu nghiên cứu, tham khảo cho việc quán triệt và thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, đặc biệt là nghị quyết của Trung ương 6 khóa XI của Đảng Cộng sản Việt Nam, cuốn sách này chia thành 3 phần. *Phần I*: Những vấn đề lý luận chung; *Phần II*: Kinh nghiệm trong nước và quốc tế về phát triển NNL; *Phần III*: Thực trạng, những kiến nghị, giải pháp nhằm phát triển NNL đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH và hội nhập quốc tế. Cuốn sách là nguồn tài liệu tham khảo quan trọng trong xây dựng các quan điểm và giải pháp phát triển NNL ở CHDCND Lào trong quá trình CNH, HĐH đất nước.

Tác giả Nguyễn Thị Giáng Hương “*Phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá* [34] tập trung nghiên cứu vấn đề phát triển NNL nữ chất lượng cao - những vấn đề lý luận và thực tiễn phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao trong sự nghiệp đổi mới đất nước ở Việt Nam hiện nay. Trên cơ sở thực trạng, công trình đề xuất hệ thống giải pháp để phát triển NNL nữ chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của CNH, HĐH ở Việt Nam. Cuốn sách cung cấp cho tác giả luận án tư liệu tìm hiểu, nghiên cứu về vấn đề phát triển NNL nữ chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay, đây là tài liệu hữu ích đối với các nhà khoa học, các nhà hoạch định chính sách và sẽ là nguồn tài liệu tham khảo quan trọng của NCS trong quá trình triển khai luận án.

Các tác giả Nguyễn Văn Phúc, Mai Thị Thu trong cuốn sách “*Khai thác và phát triển tài nguyên nhân lực Việt Nam*” [49] đã khẳng định vai trò quan trọng của nguồn nhân lực đối với sự phát triển kinh tế - xã hội; phân tích làm sáng tỏ những nhân tố tác động đến chất lượng NNL: văn hóa, xã hội, lịch sử, và chính trị cũng như quá trình hội nhập quốc tế trong xu thế toàn cầu hóa... nhưng theo các tác giả, chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay còn chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn, việc sử dụng và khai thác nguồn tài nguyên này còn nhiều hạn chế, bất cập. Từ đó, các tác giả đã đề xuất một số

chính sách, giải pháp cơ bản nhằm khai thác và sử dụng hiệu quả nguồn tài nguyên nhân lực trong sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam hiện nay.

Tác giả Nguyễn Tấn Vinh (2015) trong cuốn sách *“Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế ở Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam”* [68]. Trên cơ sở nghiên cứu những vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh hội nhập quốc tế và toàn cầu hoá tác giả đã khẳng định phát triển NNL chất lượng cao là yêu cầu hết sức cấp bách. Trong đó tác giả nhấn các nội dung: (1) Đào tạo NNL chất lượng cao; (2) Xây dựng kế hoạch và quy hoạch phát triển NNL chất lượng cao; (3) Tuyển dụng, trọng dụng và đãi ngộ NNL chất lượng cao; (4) Phân bổ, thu hút và sử dụng NNL chất lượng cao. Dựa trên các kết quả điều tra, khảo sát thực trạng phát triển NNL chất lượng cao của Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, tác giả đã nghiên cứu chỉ ra hạn chế và nguyên nhân và đề xuất những giải pháp cơ bản nhằm phát triển NNL chất lượng đáp ứng yêu cầu chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế của vùng.

Tác giả Nguyễn Phan Thu Hằng (2017) trong luận án tiến sĩ với đề tài *“Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại tập đoàn dầu khí Việt Nam đến 2025”* [31] đã tiến hành nghiên cứu, đo lường tác động của phát triển NNL chất lượng cao đối với hiệu năng của tập đoàn dầu khí Việt Nam, đo lường, xác định các yếu tố bên trong tác động đến phát triển NNL chất lượng cao tại PVN, xác định các thành tố cấu thành NNL chất lượng cao tại PVN từ đó đề xuất các quan điểm và giải pháp phát triển NNL chất lượng cao tại PVN.

Tác giả Nguyễn Đình Bắc (2018) trong bài viết: *“Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư”* [2] nghiên cứu về cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, yêu cầu về chất lượng nguồn nhân lực trong cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Trên cơ sở nghiên cứu thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay, tác giả chỉ ra những bất cập về chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao chưa đáp ứng được yêu cầu mới với những tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Vì thế, tác giả đã đề xuất hệ thống giải pháp nhằm phát triển nguồn

nhân lực chất lượng cao. Trong đó cần tập trung: xây dựng và hoàn thiện chiến lược tổng thể phát triển NNL chất lượng cao; đổi mới, hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách về xây dựng, phát triển NNL chất lượng cao và đổi mới căn bản, đồng bộ, toàn diện giáo dục và đào tạo.

1.3.2. Những công trình khoa học của các tác giả Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Tác giả Xi Tha Lườn Khăm Phu Vông trong luận án *“Vai trò của chính sách xã hội đối với việc phát huy nhân tố con người ở Lào hiện nay”* [100] đã hệ thống hoá vấn đề lý luận về vai trò của nhân tố con người đối với sự phát triển kinh tế - xã hội. Từ đó, tác giả nghiên cứu thực trạng vấn đề phát huy nhân tố con người trong phát triển kinh tế - xã hội ở nước CHDCND Lào hiện nay. Trên cơ sở phân tích và làm rõ những vấn đề đặt ra trong phát huy nhân tố con người trong phát triển kinh tế - xã hội ở nước CHDCND Lào, tác giả đề xuất hệ thống giải pháp quan trọng nhằm phát huy nhân tố con người trong phát triển KT-XH ở nước CHDCND Lào trong sự nghiệp đổi mới hiện nay.

Trong đề tài *“Công tác phát triển nguồn nhân lực đối với 8 tỉnh miền Bắc và 9 tỉnh miền Trung, Nam nước CHDCND Lào”* [74], trên cơ sở nghiên cứu về thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực đối với 8 tỉnh miền Bắc và 9 tỉnh miền Trung, Nam CHDCND Lào, đề tài đã đánh giá những thành tựu, hạn chế và nguyên nhân cơ bản của những hạn chế trong công tác phát triển NNL ở các địa phương này. Với căn cứ đó, đề tài đề xuất các quan điểm, giải pháp và chính sách phát triển NNL. Trong đó, đề tài đặc biệt chú trọng tới giải pháp đổi mới giáo dục - đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển của các địa phương này, góp phần phát triển bền vững đất nước.

Tác giả Bun Sạ Thiên King Keo Bun Nong (2011) trong bài viết *“Phát triển nguồn lực con người với việc phát triển tay nghề”* [94] đã khẳng định vai trò của lực lượng lao động, và NNL trong phát triển KT-XH của Lào, “tiếp tục phát triển nguồn lực con người để có thể đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã

hội của đất nước”, để thực hiện được điều đó, tác giả Bun Sạ Thiên King Keo Bun Nong đã nêu ra một số định hướng như:

“Phát triển lực lượng lao động Lào giỏi về tay nghề, có kiến thức, năng lực, thông thạo tay nghề, kỷ luật; phát triển hệ thống phúc lợi xã hội, huy động toàn xã hội tham gia giúp đỡ hỗ trợ cho những người gặp rủi ro, tệ nạn xã hội...” đồng thời quan tâm đến vấn đề đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm, tạo việc làm cho người lao động ở trong nước và nước ngoài,... chăm lo đời sống vật chất, đời sống tinh thần, sức khỏe, quyền lợi của người lao động... Đặc biệt chú trọng sự nghiệp giáo dục, đào tạo NNL có tri thức chuyên môn, năng lực, kỹ năng đáp ứng yêu cầu thực tiễn; có đạo đức cách mạng, trở thành công dân tốt.

1.3.3. Những công trình khoa học của các tác giả thuộc các quốc gia khác

Nhà kinh tế học Gary S. Becker (1964) trong “*Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*” - “*Vốn con người Phân tích lý thuyết và kinh nghiệm liên quan đặc biệt đến giáo dục*” đã chỉ ra những cơ sở lý thuyết khẳng định vốn con người, những tác động của đầu tư vào vốn con người và ý nghĩa của nó đối với vấn đề việc làm, thu nhập và tăng trưởng kinh tế. Trong nghiên cứu của mình Gary S. Becker chỉ ra rằng vốn con người có giá trị khi người lao động sở hữu kỹ năng, tri thức và những tài sản hữu ích khác đối với các ông chủ lao động trong quá trình sản xuất và trao đổi... Vì thế, tác giả khẳng định rằng:

“Người lao động có thể trở thành chủ tư bản không phải từ sự phổ biến của quyền sở hữu tập hợp vốn như trong quan hệ tư bản - công nhân mà từ sự thu thập tri thức và kỹ năng có thể đem lại giá trị kinh tế. Điều đó có nghĩa là, với tri thức và kỹ năng, người lao động có thể đòi hỏi một giá cao hơn cho sức lao động của họ bỏ ra” [108].

P.V.C. Okoye và Raymond A. Ezejiolor (2013) trong công trình: “*The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity*” (Tác động của phát triển NNL lên năng suất của tổ chức) [115] đã nghiên

cứu nhằm xác định mức độ, mà tại đó, NNL có thể nâng cao năng suất lao động, lợi nhuận của tổ chức, xác định các yếu tố ảnh hưởng đến NNL. Dựa trên những phát hiện của nghiên cứu này, các tác giả P.V.C. Okoye và Raymond A. Ezejiofor khuyến cáo rằng các tổ chức cần khắc sâu những thói quen tham dự các cuộc hội thảo và hội nghị, các công ty nên chắc chắn rằng, nỗ lực của người tuyển dụng được đánh giá theo thời gian để biết được bằng cách nào họ đóng góp vào việc đạt được mục tiêu của tổ chức, cũng như chất lượng giáo dục phải là điều kiện trước tiên cho việc tuyển dụng, đề bạt và sắp xếp nhân sự.

Tác giả Niveen M. Al-Sayyed (2014) trong công trình: “*Critical Factors affecting Human Resource Development in the Arab World*” (Các yếu tố quan trọng tác động đến phát triển NNL trong Thế giới Ả rập) [114] trên cơ sở nghiên cứu về NNL với công cụ khái niệm của Thomson và Mabey, tác giả đã chỉ ra những yếu tố quan trọng tác động đến phát triển NNL bao gồm: phong cách lãnh đạo, các cam kết của nhân viên và động lực, đặc điểm nhân khẩu học, công đoàn lao động, pháp luật và các quy định của chính phủ. Đồng thời nghiên cứu thực tiễn những yếu tố ảnh hưởng tới sự phát triển NNL trong thế giới Ả Rập, Niveen M. Al-Sayyed chỉ ra những rào cản của môi trường bên trong và bên ngoài tới sự phát triển NNL bao gồm: lãnh đạo không hiệu quả, phương pháp tiếp cận có hệ thống và lập kế hoạch cho việc sử dụng NNL chưa hiệu quả, và sự biến đổi về đặc điểm nhân khẩu học; các yếu tố kìm hãm sự phát triển NNL trong thế giới Ả Rập bao gồm: đầu tư cho đào tạo thấp, công nghệ thông tin, internet hiện đại chưa được ứng dụng hiệu quả,...

1.4. GIÁ TRỊ CỦA CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN CẦN TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU

1.4.1. Những giá trị khoa học của các công trình đã tổng quan

Những vấn đề liên quan đến NNL, phát triển NNL luôn là nội dung mang tính thời sự, cấp bách trong quá trình CNH, HĐH và hội nhập quốc tế

của tất cả các quốc gia trên thế giới. Từ nhiều hướng tiếp cận khác nhau của các nhà khoa học, với đa dạng các chuyên ngành đã làm sáng tỏ nhiều vấn đề lý luận, thực tiễn xung quanh quan niệm về NNL, phát triển NNL như sau:

Thứ nhất, các tác giả đã cơ bản làm rõ và thống nhất về nội hàm của khái niệm NNL, phát triển NNL. Theo đó, về cơ bản đều đồng nhất “nguồn nhân lực” được hiểu như là nguồn lực con người” với tổng thể các yếu tố thể lực, trí lực, kỹ năng, nghề nghiệp mà mỗi cá nhân sở hữu. Đây được coi như là một nguồn lực quan trọng, quyết định bên cạnh các nguồn lực khác, như tài chính, công nghệ, nguồn tài nguyên thiên nhiên,... làm cơ sở cho sự phát triển của mỗi quốc gia. Về phát triển NNL, mặc dù cũng còn nhiều quan niệm khác nhau, nhưng về cơ bản các nhà khoa học đều cho rằng đó là quá trình làm biến đổi về số lượng, chất lượng và cơ cấu của NNL để đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu phát triển KT-XH. Quá trình đó, bao hàm sự gia tăng về thể lực, trí lực, khả năng nhận thức,... của nguồn lực con người trong quá trình lao động. Tuy nhiên, chưa có một công trình nào nghiên cứu một cách hệ thống, chuyên sâu về khái niệm NNL, phát triển NNL ở CHDCND Lào gắn với quá trình CNH, HĐH hiện nay.

Thứ hai, các nhà khoa học, các nhà hoạch định chính sách đều nhận thấy vai trò to lớn, quyết định của NNL đối với sự phát triển KT-XH của mỗi quốc gia. NNL hay cách gọi khác là nguồn lực con người chính là nguồn lực giữ vai trò quan trọng, quyết định đến sự phát triển của các nguồn lực khác và sự phát triển nói chung. Theo đó, phát triển NNL chính là sự đầu tư phát triển cho tương lai, từ đó các nhà khoa học, các nhà hoạch định chính sách đã đi đến khẳng định, “đầu tư cho phát triển NNL chỉ có thông qua đầu tư cho giáo dục và đào tạo mới là quốc sách hàng đầu, quan trọng”. Tuy nhiên cũng chưa có công trình nào nghiên cứu trực tiếp, toàn diện đánh giá về vai trò quan trọng của NNL đối với quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào thời gian qua.

Thứ ba, trên cơ sở chỉ ra thực trạng phát triển NNL của các quốc gia trong từng giai đoạn lịch sử; các thành tựu đạt được và những hạn chế, bất cập của sự phát triển NNL so với yêu cầu của thực tiễn, các nhà khoa học đã *đề xuất một hệ*

thống các giải pháp mang tính định hướng từ lý luận đến thực tiễn, từ phát huy vai trò của chủ thể nhà nước đến phát huy tính tích cực tự giác của chính nguồn lực con người, từ xây dựng hạ tầng cho phát triển giáo dục đến tăng cường khả năng vận dụng, thực hành của người học để nâng cao trình độ lao động thực tế,... Nhưng thực trạng NNL, thực trạng phát triển NNL của nước CHDCND Lào trong quá trình CNH, HĐH mặc dù đã có nhưng vẫn còn mang tính đơn lẻ, chưa mang tính hệ thống, đặc biệt là chưa có công trình nghiên cứu một cách tổng thể, hệ thống về việc đề xuất các quan điểm, giải pháp phát triển NNL trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào trong thời gian qua.

Các công trình đã tổng quan trên đây đề cập khá toàn diện đến nhiều khía cạnh khác nhau về sự phát triển nguồn nhân lực, nhưng chưa nghiên cứu một cách có hệ thống dưới góc độ triết học. Đó là những nội dung quan trọng, mang ý nghĩa lớn lao giúp cho NCS có sự kế thừa, chọn lọc nhằm phát triển luận án đi đúng định hướng của vấn đề nghiên cứu.

1.4.2. Định hướng nghiên cứu của luận án

Trên cơ sở tổng quan tình hình các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước CHDCND Lào liên quan đến luận án, với những kết quả đã đạt được ở các nghiên cứu về NNL và phát triển NNL trong quá trình CNH, HĐH đã liệt kê trên đây, tác giả luận án xác định những hướng cần tập trung nghiên cứu, đánh giá, phân tích, và làm rõ những nội dung cơ bản như sau:

Một là, đánh giá tổng quan các quan điểm, những nghiên cứu về NNL, phát triển NNL ở trong và ngoài nước CHDCND Lào để làm nền tảng cho việc xây dựng cơ sở lý luận của đề tài luận án.

Hai là, tiến hành thao tác, phân tích làm rõ hơn nội hàm khái niệm NNL và phát triển NNL; khái niệm CNH, HĐH, những nhân tố tác động đến phát triển NNL ở CHDCND Lào; Phác họa cơ cấu của NNL, vai trò của phát triển NNL đối với quá trình CNH, HĐH; Những yêu cầu đối với sự phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào;

Ba là, tiến hành phân tích và đánh giá thực trạng NNL theo các tiêu chí số lượng, chất lượng, cơ cấu; đánh giá thực trạng phát triển NNL ở CHDCND

Lào từ thực trạng giáo dục - đào tạo, thực trạng quản lý, quy hoạch phát triển NNL, thực trạng xây dựng cơ chế, chính sách và môi trường phát triển NNL. Từ đó, nhận diện những vấn đề đặt ra về phát triển NNL đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay.

Bốn là, trên cơ sở làm rõ các nội dung trên, Luận án bước đầu đề xuất những quan điểm cơ bản phát triển NNL đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH ở CHDCND Lào. Đồng thời, luận án đề xuất những giải pháp cơ bản mang tính định hướng để phát triển NNL trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào trong thời gian tới.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Qua phần tổng quan các công trình khoa học đã công bố, cho thấy đã có nhiều công trình trong và ngoài nước CHDCND Lào nghiên cứu có liên quan đến NNL, phát triển NNL trong quá trình CNH, HĐH đất nước. Những kết quả nghiên cứu của các công trình trên là những tài liệu tham khảo quan trọng trong việc triển khai các nội dung của luận án. Đó đồng thời còn là những bài học kinh nghiệm quý giá mà CHDCND Lào có thể nghiên cứu vận dụng sáng tạo và phù hợp với điều kiện NNL của mình nhằm mục đích đẩy nhanh quá trình CNH, HĐH đất nước mà Đảng nhân dân cách mạng Lào đã và đang tiến hành. Trong đó, cần nhấn mạnh đến chất lượng NNL có vai trò quan trọng đến sự thành công của sự nghiệp CNH, HĐH nước CHDCND Lào.

Phát triển NNL ở nước CHDCND Lào tuy không phải là một vấn đề mới, nhưng tiếp cận từ giác độ khoa học triết học thì đây cũng là công trình nghiên cứu một cách công phu, đánh giá khách quan về vấn đề này. Do đó, tác giả luận án mong muốn sẽ đóng góp một phần sức lực của mình nhằm phát triển NNL ở CHDCND Lào trong quá trình CNH, HĐH đất nước, đưa nước CHDCND Lào thoát khỏi nước nghèo trong thời gian tới.

Chương 2

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY

2.1. QUAN NIỆM VỀ NGUỒN NHÂN LỰC VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

2.1.1. Quan niệm và cấu trúc của nguồn nhân lực

2.1.1.1. Quan niệm về nguồn nhân lực

Nhân lực là sức lực con người, nằm trong mỗi con người và làm cho con người có thể tham gia vào các hoạt động sản xuất vật chất - sức lao động. NNL là nguồn lực con người, Theo định nghĩa của Liên Hợp Quốc: “Nguồn nhân lực là trình độ lành nghề, là kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống con người hiện có thực tế hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế - xã hội trong một cộng đồng” [33, tr.3].

Theo quan niệm của Tổ chức ngân hàng thế giới: “NNL là toàn bộ vốn con người bao gồm trí lực, thể lực, kỹ năng nghề nghiệp mà mỗi cá nhân sở hữu, có thể huy động được trong quá trình sản xuất kinh doanh hay một hoạt động nào đó. Ở đây NNL được coi như một nguồn vốn bên cạnh các loại vốn vật chất khác, nhưng nó có vai trò đặc biệt vì nó được sử dụng để duy trì, khai thác và sử dụng các loại vốn vật chất đó” [31, tr.28].

Theo tác giả Phạm Minh Hạc, NNL được hiểu là:

“Số dân và chất lượng con người, bao gồm cả thể chất và tinh thần, sức khỏe và trí tuệ, năng lực, phẩm chất và đạo đức của người lao động. Nó là tổng thể NNL hiện có thực tế và tiềm năng được chuẩn bị sẵn sàng để tham gia phát triển KT - XH của một quốc gia hay một địa phương nào đó...” [28, tr.323].

Như vậy, NNL là nguồn lực con người với các yếu tố thể lực, trí lực, tinh thần của các cá nhân trong một cộng đồng, một quốc gia tham gia vào hoạt động sản xuất vật chất góp phần quan trọng cho sự phát triển xã hội. Khái niệm

nguồn nhân lực trong Chiến lược phát triển KT - XH là một khái niệm thực thi điều hành, gồm có: dân số trong độ tuổi lao động có khả năng lao động và những người ngoài độ tuổi lao động có khả năng tham gia lao động. Những người từ độ tuổi lao động trở lên trong nguồn lao động có nhu cầu và khả năng lao động được gọi là lực lượng lao động.

Như vậy, NNL có nội dung cơ bản là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội. Theo nghĩa rộng NNL được hiểu là yếu tố cấu thành lực lượng sản xuất, là chủ thể của quá trình sản xuất vật chất. Theo nghĩa hẹp, NNL là nguồn lực tham gia vào sự phát triển KT - XH, bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia vào hoạt động lao động, sản xuất vật chất với các năng lực về trí lực, thể lực, tâm lực.

Từ những sự phân tích trên, ở dạng khái quát nhất, theo tác giả luận án có thể hiểu NNL *là nguồn lực con người với các yếu tố thể lực, trí lực, tâm lực của các cá nhân trong một cộng đồng, một quốc gia tham gia vào hoạt động sản xuất vật chất tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội trong hiện tại cũng như trong tương lai.*

Trong thực tiễn phát triển của các quốc gia cho thấy có rất nhiều nguồn lực đóng góp cho sự phát triển KT - XH, song NNL được coi là nguồn lực quan trọng nhất tạo nên sức cạnh tranh của một nền kinh tế, cũng như quyết định đến sự phát triển phồn thịnh của một quốc gia. Năng lực cạnh tranh của một nền kinh tế, sức phát triển của một quốc gia phụ thuộc vào chất lượng NNL. Đặc biệt trong bối cảnh hiện nay với sự tác động sâu rộng, mạnh mẽ và toàn diện của xu hướng toàn cầu hoá, hợp tác quốc tế cũng như cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư thì chất lượng NNL được coi là chìa khoá quan trọng nhằm tạo ra động lực phát triển quan trọng nhất của các quốc gia trên thế giới. Trong thực tiễn cho thấy, các nước NICs có thể tạo ra được sức phát triển “thần kỳ” đó thì một trong những nguyên nhân cơ bản đó là chất lượng NNL đã được các quốc gia đặc biệt quan tâm thông qua chiến lược đầu tư cho phát triển hệ thống giáo dục - đào tạo và khoa học công nghệ.

2.1.1.2. Cấu trúc của nguồn nhân lực

Một là, tiêu chí về số lượng, cơ cấu NNL.

Số lượng NNL là tổng số lao động đã và đang được đào tạo, đang và sẵn sàng tham gia vào quá trình phát triển KT-XH, nó phụ thuộc vào dân số của một nước. Quy mô dân số và số lượng NNL có quan hệ tỉ lệ thuận với nhau. Tốc độ gia tăng dân số của xã hội có ý nghĩa quyết định tới tốc độ gia tăng về số lượng NNL. Chỉ số số lượng của NNL của một quốc gia gồm: dân số, tốc độ tăng dân số, cấu trúc của dân số (số dân ở độ tuổi lao động, số người ăn theo), tuổi thọ bình quân.

Đồng thời cơ cấu NNL phải đảm bảo hợp lý, mới đem lại hiệu quả cao cho sự phát triển của nền kinh tế cũng như mỗi địa phương. Quan điểm của các nhà dân số học thế giới cho rằng: “Một quốc gia muốn nền kinh tế phát triển cân đối và tốc độ cao phải có quy mô, cơ cấu dân số thích hợp, phân bố hợp lý giữa các vùng”. Điều đó được hiểu là: Số lượng dân phù hợp với điều kiện tự nhiên và trình độ phát triển KT-XH của đất nước, tỷ lệ giữa số người trong độ tuổi lao động với số người chưa đến tuổi lao động và người quá tuổi lao động cần đảm bảo một tỷ lệ cân đối. Các nhà nghiên cứu đã chỉ ra “một cơ cấu thích hợp đảm bảo cho dân số ổn định tương ứng là 60 - 64%, 10 - 12% và 26 - 28%” [21].

Số lượng NNL đóng vai trò quan trọng, ảnh hưởng lớn đến quá trình CNH, HĐH đất nước nói chung và phát triển KT - XH nói riêng. Nếu gia tăng về số lượng người trong độ tuổi lao động quá nhanh, dẫn đến chênh lệch các tỷ lệ giữa số người trong độ tuổi lao động với số người chưa đến tuổi lao động và người quá tuổi lao động, tất yếu dẫn đến tình trạng thừa lao động, thiếu việc làm và gia tăng tình trạng thất nghiệp. Và ngược lại, nếu gia tăng về số lượng người trong độ tuổi lao động chậm sẽ dẫn đến việc thiếu NNL, không đảm bảo lực lượng lao động cho quá trình phát triển KT - XH. Vì thế, mỗi quốc gia cần có chiến lược dân số phù hợp, nhằm đảm bảo lực lượng lao động cho sự phát triển KT - XH trong từng giai đoạn lịch sử nhất định.

Hai là, tiêu chí về chất lượng NNL.

Khi đánh giá về NNL, cơ bản người ta thường đề cập tới phương diện chất lượng của NNL là chính. Chất lượng NNL thể hiện trình độ phát triển của NNL theo yêu cầu phát triển KT - XH trong từng điều kiện lịch sử - cụ thể và hội nhập quốc tế. “Chất lượng nguồn nhân lực là tổng hợp những phẩm chất, năng lực, sức mạnh của người lao động tham gia vào quá trình lao động phát triển kinh tế - xã hội” [32, tr.31]. Chất lượng NNL là một trạng thái nhất định, nó thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành bên trong của NNL.

Chất lượng NNL được biểu hiện thông qua trình độ chuyên môn, kỹ năng, năng lực, phẩm chất đạo đức, sức khỏe, văn hoá.. của người lao động trong quá trình tham gia hoạt động lao động, sản xuất vật chất phát triển KT - XH. Chất lượng NNL thường được các nhà nghiên cứu đánh giá, đo lường thông qua các tiêu chí: trí lực, tâm lực và thể lực của lực lượng lao động, năng lực thích nghi với thực tiễn thị trường lao động, kỹ năng sống, phẩm chất đạo đức, thái độ và phong cách làm việc, truyền thống văn hoá, kinh nghiệm sống, chỉ số phát triển con người HDI,...

- Về thể lực người lao động.

Thể lực được coi là yếu tố tiên quyết quyết định sức lao động của người lao động tham gia vào quá trình sản xuất vật chất của xã hội. Dựa trên cơ sở thể lực tốt người lao động mới có thể tiếp thu, rèn luyện và nâng cao trí lực. Thể lực của NNL được thể hiện thông qua hiện trạng sức khỏe với các chỉ số về: chiều cao, cân nặng, khả năng hoạt động của cơ bắp, tuổi thọ,... Vậy nên, để NNL có sự phát triển toàn diện về thể lực cần phải tạo ra các điều kiện sống về vật chất, tinh thần gắn liền với chế độ chăm sóc sức khỏe tốt nhất cho người lao động. Việc giáo dục, đào tạo, rèn luyện thể dục, thể thao, chăm sóc sức khỏe cho con người giữ vai trò vô cùng quan trọng để nâng cao chất lượng NNL.

- Về trí lực của NNL.

Cuộc cách mạng khoa học và công nghệ lần thứ tư đặt ra yêu cầu cao đối với trí lực của NNL. Trí lực được biểu hiện thông qua các tiêu chí: trình độ tri

thức chuyên môn, kỹ năng, nghiệp vụ, năng lực sáng tạo, năng lực giải quyết vấn đề phức tạp, năng lực thích nghi, kỹ năng làm việc nhóm, phẩm chất đạo đức tốt đẹp là công dân giàu lòng yêu nước, tự hào tự tôn dân tộc, có niềm tin vào con đường và sự nghiệp xây dựng nghĩa xã hội của Đảng và nhân dân, thực hiện thành công CNH, HĐH vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh,...

Trí lực của NNL được coi là tiêu chí quan trọng nhất xác định chất lượng của NNL: “Trí thức là một động lực cơ bản cho việc gia tăng năng suất lao động và cạnh tranh toàn cầu, nó là yếu tố quyết định trong quá trình phát minh, sáng kiến và tạo ra của cải xã hội” [24, tr.43]. Như vậy, trí lực của NNL được coi là đòn bẩy cho năng suất lao động, năng lực cạnh tranh và sức phát triển của một nền kinh tế.

Trí lực là năng lực của người lao động có khả năng tiếp nhận, xử lý hệ thống thông tin và sáng tạo hình thành thông tin mới phù hợp, đáp ứng yêu cầu của thực tiễn lao động, sản xuất, nhờ đó, đem lại năng suất lao động, hiệu quả quá trình sản xuất cao trong thực tiễn. Trí lực của người lao động được hình thành, phát triển thông qua giáo dục đào tạo và quá trình lao động sản xuất của con người. Trí lực của NNL được đánh giá thông qua các chỉ tiêu cơ bản là:

+ Trình độ học vấn: Đây là chỉ tiêu cơ bản đánh giá chất lượng NNL, được thể hiện qua trình độ tri thức chuyên ngành của người lao động, với nền tảng kiến thức về tự nhiên và xã hội.

+ Trình độ chuyên môn kỹ thuật: là kiến thức, sự hiểu biết và kỹ năng cần thiết đáp ứng yêu cầu về chất lượng nguồn nhân lực trong hoạt động nghề nghiệp thực tiễn của nhà tuyển dụng.

Trình độ chuyên môn kỹ thuật thông thường được biểu hiện thông qua thông số so sánh như: i) Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo, là lao động từ sơ cấp, công nhân kỹ thuật cho đến cao đẳng, đại học, sau đại học so với lực lượng lao động đang làm việc. Đây là chỉ tiêu dùng để đánh giá khái quát trình độ chuyên môn kỹ thuật của NNL; ii) Tỷ lệ lao động được đào tạo theo cấp bậc so với tổng số lao động đang làm việc của cả nước. Chỉ tiêu này đánh giá mặt cụ thể

nhất về trình độ chuyên môn kỹ thuật của NNL; iii) Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo thể hiện ở cơ cấu công nhân kỹ thuật, trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học.

+ Năng lực sáng tạo:

Theo nghiên cứu của các nhà khoa học, năng lực sáng tạo bao gồm: Khả năng giải quyết vấn đề phức tạp; khả năng này phần lớn phụ thuộc vào yếu tố tri thức, năng lực tư duy sáng tạo, khả năng thu thập và xử lý thông tin, kinh nghiệm, có ý chí, quyết tâm, sự kiên trì, lòng dũng cảm,... Trí lực được biểu hiện ở năng lực sáng tạo, sự linh hoạt, chủ động trong thu thập, xử lý thông tin, dữ liệu, khả năng phát hiện thông tin mới và khả năng thích ứng linh hoạt đáp ứng yêu cầu của thực tiễn, khả năng tự học tự đào tạo lại, làm chủ tiếp thu, lĩnh hội và làm chủ khoa học, kỹ thuật và công nghệ hiện đại, năng lực hoạch định và thực hiện kế hoạch một cách hiệu quả trong các hoạt động kinh tế.

- Phẩm chất đạo đức và trình độ văn hoá của NNL.

Trong quan hệ đức - tài của NNL, phẩm chất đạo đức được coi là một yếu tố xã hội quan trọng. Đạo đức gồm những tình cảm, tập quán phong cách, quan niệm, truyền thống, thói quen, các hình thái tư tưởng đạo đức và nghệ thuật thẩm mỹ, ứng xử trong xã hội. Đạo đức có vai trò quan trọng trong điều chỉnh nhận thức và hành vi của cá nhân cũng như tổ chức, tập thể với việc lựa chọn các giá trị hướng tới chân, thiện, mỹ.

Đức và tài là hai yêu cầu hàng đầu của con người; theo Chủ tịch Hồ Chí Minh “đức phải có trước tài” [40, tr.345-346] và nếu có tài mà không có đức là vô dụng, vì “có tài không có đức, tham ô hủ hoá có hại cho nước” [40, tr.345]. Bên cạnh đó, Người cũng nói rõ: “Có đức không có tài như ông bụt ngồi trong chùa, không giúp ích gì được ai” [40, tr.346]. Trong bối cảnh hội nhập thế giới, tình hình diễn biến phức tạp, nhất là khi các thế lực thù địch luôn thực hiện âm mưu “diễn biến hoà bình”... đòi hỏi NNL phải có đạo đức cách mạng - bản lĩnh chính trị vững vàng, trung thành với sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội, lòng tự hào, tự tôn dân tộc, yêu thương con người, tinh thần quốc tế trong sáng,...

- Kinh nghiệm sống và tác phong lao động công nghiệp của NNL. Đây là một nhân tố quan trọng góp phần quyết định đến chất lượng NNL. Bởi với kinh nghiệm sống và tác phong lao động có ý nghĩa quan trọng đóng góp vào năng suất lao động của NNL.

- Về chỉ số phát triển nhân lực HDI (Human Development Index).

Chỉ số phát triển con người (HDI) được Liên hợp quốc đưa ra vào năm 1990, nhằm đánh giá và so sánh chất lượng cuộc sống được xây dựng trên cơ sở 3 tiêu chí: Về mức độ phát triển kinh tế, xác định bằng tổng sản phẩm quốc nội (GDP) bình quân đầu người hàng năm; Về chỉ tiêu phát triển giáo dục, xác định bởi tỷ lệ người lớn biết chữ và tỷ lệ đi học ở các cấp giáo dục; Về chỉ tiêu y tế được tính bằng tuổi thọ bình quân của người dân. Với chỉ số này chúng ta có thể có căn cứ để đánh giá trình độ phát triển về các mặt: kinh tế, y tế và giáo dục góp phần quan trọng vào phát triển NNL.

Ba là, tiêu chí về kết quả đào tạo, bồi dưỡng NNL.

Đây là một nhân tố có ý nghĩa quan trọng đánh giá sự phát triển NNL, nhằm tạo nền tảng cho sự phát triển của các tổ chức phản ánh mặt chất lượng. Một hệ thống giáo dục - đào tạo hợp lý sẽ tạo ra những cơ sở thực tiễn quan trọng cho sự phát triển NNL về trình độ, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ và phát triển toàn diện về năng lực, kỹ năng đáp ứng yêu cầu của thực tiễn.

Thông qua hệ thống giáo dục quốc dân để đánh giá tiêu chí này. Với các tiêu chí cụ thể: dân số nhóm tuổi 6 - 23 tuổi đang đi học; Dân số nhóm tuổi 18 - 23 tuổi đang đi học (trên tỷ lệ (%) tổng dân số trong nhóm tuổi); Số người được đào tạo nghề hàng năm với mức độ tăng, giảm (1.000 lượt người đối với đào tạo nghề từ sơ cấp trở xuống); Số học sinh tốt nghiệp trung cấp chuyên nghiệp; Số sinh viên tốt nghiệp trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học hàng năm; Số học viên tốt nghiệp Thạc sĩ hàng năm; Số nghiên cứu sinh bảo vệ luận án Tiến sĩ hàng năm.

Bốn là, tiêu chí đánh giá kết quả thu hút, sử dụng và trọng dụng NNL.

Đây là tiêu chí phản ánh thực chất quá trình phát triển NNL. Căn cứ đánh giá việc thu hút, sử dụng và trọng dụng NNL dựa trên một số tiêu chí như

sau: Năng suất lao động (tính theo giá trị GDP hoặc giá trị gia tăng trên 1 lao động làm việc); Cơ cấu theo ngành kinh tế; Chỉ số về tốc độ tăng bình quân hàng năm; Mức tăng (giảm) hàng năm; Lao động làm việc trong nền kinh tế (số lượng tuyệt đối - % lực lượng lao động). Số người thất nghiệp; ...

2.1.2. Phát triển nguồn nhân lực - quan niệm, chủ thể, nội dung và phương thức

2.1.2.1. Quan niệm về phát triển nguồn nhân lực

Quan niệm về sự phát triển: Theo quan niệm của Triết học, phát triển là khái niệm dùng để chỉ quá trình vận động từ thấp đến cao, từ chưa hoàn thiện đến hoàn thiện của các sự vật, hiện tượng trong thế giới khách quan.

Cho đến nay, do xuất phát từ các cách tiếp cận khác nhau, nên vẫn có nhiều cách hiểu khác nhau khi bàn về phát triển nguồn nhân lực. Theo quan niệm của tổ chức Liên hiệp quốc, phát triển nguồn nhân lực bao gồm giáo dục, đào tạo và sử dụng tiềm năng con người nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao chất lượng cuộc sống nguồn nhân lực [118, tr.37].

Theo tác giả Phạm Thành Nghị cho rằng: Phát triển nguồn nhân lực là gia tăng giá trị cho con người, cả giá trị vật chất và tinh thần, cả trí tuệ lẫn tâm hồn cũng như kỹ năng nghề nghiệp, làm cho con người trở thành người lao động có những năng lực và phẩm chất mới, cao hơn, đáp ứng được những yêu cầu to lớn và ngày càng tăng của sự phát triển KT - XH [70, tr. 14].

Theo tác giả Nguyễn Đình Tấn quan niệm: Phát triển là quá trình nâng cao năng lực của con người về mọi mặt: Thể lực, trí lực, tâm lực, đồng thời phân bổ, sử dụng, khai thác và phát huy hiệu quả nhất NNL thông qua hệ thống phân công lao động và giải quyết việc làm để phát triển KT - XH.

Từ những luận điểm trình bày trên, tác giả đưa ra quan niệm phát triển NNL của một quốc gia: *Là sự biến đổi về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực trên các mặt thể lực, trí lực, tâm lực cùng với quá trình tạo ra những biến đổi tiến bộ về cơ cấu nguồn nhân lực.* Nói một cách khái quát nhất, phát triển NNL chính là quá trình tạo lập và sử dụng năng lực toàn diện con người vì sự tiến bộ KT - XH và sự hoàn thiện bản thân mỗi con người.

Như vậy, phát triển NNL với nội hàm này thực chất là đề cập đến vấn đề chất lượng NNL và khía cạnh xã hội của NNL của một quốc gia.

- Biến đổi về mặt số lượng: Làm tăng số lượng NNL cơ học thông qua các chính sách dân số, điều tiết cơ cấu vùng miền, cơ cấu sản xuất.

- Biến đổi về mặt chất lượng: Gia tăng khỏe, thể lực chiều cao, cân nặng cân đối, trình độ học vấn văn hóa, chuyên môn, khoa học kỹ thuật, kỹ năng nghề nghiệp, lối sống, đạo đức tác phong, bản lĩnh hội nhập...

- Biến đổi về cơ cấu: Làm cân đối cơ cấu NNL cho phù hợp giữa các vùng miền, lứa tuổi, giới tính, nghề nghiệp, trình độ chuyên môn, khoa học, quản lý.

2.1.2.2. Chủ thể phát triển nguồn nhân lực

Chủ thể quan trọng đối với phát triển NNL đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào trước tiên chính là Đảng NDCM Lào với các quan điểm, chủ trương được thể hiện trong các kỳ đại hội đảng, trong nghị quyết, kết luận của các hội nghị Trung ương Đảng, của các cấp uỷ đảng các cấp từ trung ương tới địa phương. Đó chính là Nhà nước Lào với việc cụ thể hoá các chủ trương, đường lối của Đảng NDCM Lào thành các cơ chế, chính sách, luật pháp về phát triển NNL trong thực tiễn ở nước CHDCND Lào nhằm phát triển NNL phù hợp với thực tiễn của đất nước và thực trạng NNL ở CHDCND Lào hiện nay.

Chủ thể quan trọng có tính chất quyết định đến việc phát triển, chuyển biến về chất của NNL chính là bản thân NNL ở CHDCND Lào. Chính bản thân NNL với tư cách là những người học, những người lao động ở tất cả lĩnh vực từ nông nghiệp, công nghiệp, dịch vụ trong các loại hình kinh tế cần có ý thức, tự ý thức trong việc nâng cao kỹ năng lao động, trình độ chuyên môn nghề nghiệp để đáp ứng những yêu cầu ngày càng cao của công việc trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH.

Chủ thể tiếp theo của phát triển NNL đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào là đội ngũ cán bộ, giảng viên/giáo viên ở các nhà trường thuộc hệ thống giáo dục quốc dân và đội ngũ chủ sử dụng lao động ở

các doanh nghiệp trong nền kinh tế quốc dân. Đây chính là đội ngũ với tư cách truyền thụ kiến thức, kỹ năng, phương pháp, tác phong và kinh nghiệm trong lao động, sản xuất đến với NNL, người lao động. Thông qua việc trang bị, truyền thụ kiến thức, kinh nghiệm đến với NNL, người lao động sẽ là điều kiện giúp họ nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và có khả năng đáp ứng những yêu cầu khác nhau của các loại hình công việc mà quá trình CNH, HĐH mang lại. Do đó, đây cũng là những chủ thể quan trọng trong quá trình phát triển NNL trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay.

2.1.2.3. Nội dung phát triển nguồn nhân lực

- Giáo dục và đào tạo phát triển NNL.

Trong quá trình lãnh đạo đất nước, Đảng NDCM Lào luôn coi “con người là yếu tố quyết định sự phát triển và coi con người là đối tượng được ưu tiên phát triển. Phát triển đất nước thành công hay thất bại đều thuộc về nhân tố con người”[85, tr.56]. Từ đó Đảng NDCM Lào luôn coi trọng việc phát triển NNL, và đã xác định: “Phát triển nguồn nhân lực là yếu tố hàng đầu để nâng cao lực lượng sản xuất và xây dựng nền kinh tế tri thức, trong đó phát triển NNLCLC trở thành yếu tố quyết định”. Ban Chấp hành Trung ương Đảng tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X (2016) cũng chỉ rõ: “Trong những năm tới chúng ta phải coi việc phát triển nguồn nhân lực là yếu tố thứ nhất để nâng cao trình độ lực lượng sản xuất và xây dựng nền kinh tế tri thức, trong đó coi con người là đối tượng và trung tâm của sự phát triển” [86, tr.44].

Muốn vậy cần:

“Đào tạo con người trở thành công dân tốt, yêu nước, yêu chế độ dân chủ nhân dân, có kiến thức, nghề nghiệp, có sức khỏe, văn minh, tôn trọng pháp luật. Do vậy, cần phải tập trung phát triển giáo dục, y tế, phát triển văn hóa và giải quyết vấn đề xã hội một cách tích cực”; đồng thời xác định “đẩy mạnh đột phá về phát triển nguồn lực con người, đặc biệt là việc đào tạo và bồi dưỡng, nâng cao trình độ tri thức về mọi mặt của cán bộ cho phù hợp với yêu cầu phát triển” [86, tr.138].

Do đó, cần xây dựng và hoàn thiện giá trị, nhân cách cho con người Lào; đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ cán bộ quản lý và đội ngũ giáo viên là khâu then chốt. Coi giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là sự nghiệp của toàn Đảng, của Nhà nước và toàn dân. Đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho sự phát triển, được ưu tiên trong các chương trình phát triển KT-XH, như Chủ tịch Cay Sôn Phôm Vĩ Hẳn đã chỉ rõ: “Việc lấy công tác giáo dục đi trước một bước, đó là yêu cầu tất yếu khách quan; thực hiện tốt công tác giáo dục sẽ mở đường cho kinh tế phát triển” [72, tr.10].

Như vậy, có thể quan niệm *giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực ở Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào là quá trình tác động, truyền thụ của các chủ thể, các lực lượng (trực tiếp là Đảng, Nhà nước CHDCND Lào và các cơ sở giáo dục từ Trung ương tới địa phương, cơ sở) đến NNL các tri thức, kiến thức, kinh nghiệm trong hoạt động học tập, lao động, sản xuất nhằm đáp ứng yêu cầu của công việc, nghề nghiệp*. Để giáo dục và đào tạo phát triển NNL ở CHDCND Lào cần tập trung các nội dung:

Thứ nhất, đổi mới mạnh mẽ nội dung, chương trình, phương pháp dạy và học ở tất cả các cấp học, bậc học. Sở dĩ như vậy, vì thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội chỉ ra rằng, chỉ khi nào NNL ở CHDCND Lào phát triển cả về trí lực và thể lực, cả về kỹ năng lao động, về tính tích cực chính trị xã hội, về đạo đức, tình cảm trong sáng thì mới trở thành nguồn lực quan trọng nhất của sự phát triển. Để nội dung giáo dục phù hợp với yêu cầu của thực tiễn xã hội, thì chương trình đào tạo phải toàn diện cả dạy chữ, dạy nghề, dạy người, không chỉ gồm những kiến thức về khoa học, kỹ thuật, công nghệ, chuyên môn, nghiệp vụ, mà cả những kiến thức về những giá trị văn hóa, nhân văn của con người Lào. Trong nội dung giáo dục, đào tạo cần chú ý đến việc giáo dục văn hóa lao động công nghiệp, ý thức tiết kiệm, tinh thần lao động, trách nhiệm công dân và lương tâm nghề nghiệp, ý thức dân tộc. Đổi mới phương pháp giáo dục theo hướng biến quá trình đào tạo thành quá trình tự đào tạo, nhằm kích

thích, phát huy tính chủ động, tích cực, thúc đẩy sự phát triển trí tuệ và khai thác khả năng sáng tạo của người học, giúp họ hình thành năng lực và phương pháp tư duy khoa học.

Thứ hai, đào tạo phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đa dạng, đa tầng của công nghệ và trình độ phát triển của các lĩnh vực, ngành nghề. Sự nghiệp CNH, HĐH mà CHDCND Lào đang tiến hành vừa có bước tuần tự, vừa có bước nhảy vọt. Cùng một lúc, Lào sử dụng nhiều trình độ công nghệ khác nhau, phát triển đa dạng các ngành nghề, cả những ngành sử dụng nhiều lao động và những ngành mũi nhọn, có lợi thế so sánh và có ý nghĩa chiến lược đối với sự phát triển nhanh, có khả năng tham gia sâu vào mạng sản xuất và phân phối toàn cầu. Do đó, để đáp ứng yêu cầu về nguồn nhân lực cho sự nghiệp CNH, HĐH, giáo dục, đào tạo phải đa dạng cả về trình độ và ngành nghề. Trong đó, tập trung thực hiện chương trình, đề án đào tạo NNL chất lượng cao đối với các ngành, lĩnh vực chủ yếu, mũi nhọn.

Thứ ba, thực hiện liên kết chặt chẽ giữa các doanh nghiệp, cơ sở sử dụng lao động, cơ sở đào tạo và Nhà nước để phát triển NNL theo nhu cầu của xã hội. Muốn vậy, phải có cơ chế, chính sách phù hợp thiết lập mối liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp cả về nguồn lực, xây dựng nội dung, chương trình đào tạo và sử dụng hiệu quả sản phẩm giáo dục, đào tạo. Đồng thời, cần tạo điều kiện và có cơ chế, chính sách mạnh mẽ khuyến khích các doanh nghiệp thuộc tất cả các thành phần kinh tế đầu tư kinh phí để xây dựng, phát triển hệ thống đào tạo ngay tại doanh nghiệp.

- Sử dụng nguồn nhân lực hợp lý tạo điều kiện cho sự phát triển của nguồn nhân lực.

Để phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay, việc sử dụng NNL đúng với khả năng, sở trường, trình độ chuyên môn của NNL có vai trò quan trọng đối với sự phát triển NNL ở CHDCND Lào. Chỉ có trên cơ sở sử dụng NNL phù hợp mới phát huy được hết vai trò của NNL trong sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào.

Thực tiễn trong quá trình lãnh đạo đất nước phát triển KT-XH, Đảng và Nhà nước CHDCND Lào bên cạnh việc quan tâm giáo dục và đào tạo NNL để có đủ về số lượng, đáp ứng yêu cầu về chất lượng, Đảng và Nhà nước cũng đã có nhiều chủ trương, chính sách nhằm sử dụng để phát huy tối đa sức mạnh nội sinh của NNL hiện có. Trong quá trình sử dụng NNL Đảng, Nhà nước CHDCND Lào đã luôn quan tâm, tính đến sự phù hợp của NNL hiện có của đất nước, cơ cấu NNL theo ngành, theo địa phương để xây dựng các chiến lược sử dụng, quy hoạch NNL hợp lý, hiệu quả nhằm thúc đẩy sự phát triển nhanh, bền vững KT-XH của đất nước.

Để sử dụng NNL hợp lý, hiệu quả thì yêu cầu quan trọng bậc nhất là phải bảo đảm sự phù hợp của cơ cấu lao động với cơ cấu kinh tế ở mỗi giai đoạn lịch sử của đất nước. Trước hết là cơ cấu lao động theo ngành kinh tế, thành phần kinh tế và cơ cấu theo vùng lãnh thổ. Thực hiện nhiệm vụ này thì cần tiến hành các công việc cụ thể sau: *Một là*, căn cứ vào các chỉ tiêu phát triển kinh tế, xã hội của từng thời kỳ, cần tính tới theo ngành, thành phần kinh tế và vùng lãnh thổ để tính toán nhu cầu lao động (theo số lượng, chất lượng và cơ cấu ứng với ngành, thành phần và vùng lãnh thổ). *Hai là*, trên cơ sở quy hoạch phát triển kinh tế theo ngành, theo vùng mà xây dựng kế hoạch phát triển NNL đáp ứng đủ về số lượng, đạt yêu cầu về chất lượng. *Ba là*, đổi mới kế hoạch hóa lao động theo hướng bám sát cung - cầu lao động trên thị trường lao động để không gây ra tình trạng NNL vừa thừa, vừa thiếu trong thực tế.

Sử dụng NNL hợp lý bao gồm: tuyển chọn, bố trí, sắp xếp, đánh giá, quy hoạch NNL cho phù hợp với sự phát triển KT-XH của từng ngành, từng địa phương, từng đơn vị.

- Tạo lập môi trường cho sự phát triển của NNL.

Trong quá trình CNH, HĐH và phát triển KT - XH ở các quốc gia trên thế giới nói chung, cũng như ở CHDCND Lào nói riêng, việc phát triển NNL đủ về số lượng, đạt yêu cầu về chất lượng và có cơ cấu hợp lý, ngoài việc quan tâm đến giáo dục và đào tạo đối với NNL; sử dụng hợp lý NNL thì yêu cầu về tạo lập môi trường cho NNL làm việc, cống hiến cũng là một yếu tố quan

trọng, chi phối tới khả năng phát triển của từng người lao động, của cả NNL đất nước.

Việc tạo ra môi trường làm việc cho NNL lao động sẽ tạo ra tâm lý tích cực cho NNL, từ đó sẽ có hiệu quả lao động cao; góp phần giúp tạo lập động cơ lao động, công hiến đúng đắn cho NNL; tạo ra các phong trào thi đua trong lao động, sản xuất ở mỗi ngành, nghề; góp phần giảm thiểu các chi phí cho chủ thể sử dụng NNL do quá trình bố trí, sử dụng NNL không phù hợp hoặc trái ngành,...

Để tạo môi trường làm việc cho NNL đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay cần chú ý tới một số khía cạnh: i) quan tâm cải thiện điều kiện cơ sở vật chất, môi trường và điều kiện cho NNL phù hợp với ngành nghề, loại hình công việc; ii) cung cấp cho NNL các quyền tự do trong công việc, tạo điều kiện cho người lao động những sự tự do trong lao động, trong phạm vi của công việc để kích thích sự sáng tạo trong lao động của NNL; iii) cần tạo ra các điều kiện, cơ hội để NNL được đào tạo nâng cao trình độ và thăng tiến trong công việc, cải thiện chất lượng cuộc sống; iv) quan tâm xây dựng chế độ đãi ngộ phù hợp với các chính sách về tiền lương, thưởng và nghỉ ngơi dựa trên hiệu quả, năng suất lao động của NNL để kích thích sự sáng tạo, đổi mới trong quá trình lao động, sản xuất; v) công khai, minh bạch trong công tác quy hoạch, sử dụng NNL đúng với sở trường, khả năng chuyên môn được đào tạo.

2.1.2.4. Phương thức phát triển nguồn nhân lực

Để phát triển NNL đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay được thực hiện thông qua các phương thức:

Thứ nhất, thông qua giáo dục và đào tạo NNL ở tất cả các cấp học, bậc học trong hệ thống giáo dục quốc dân của nước CHDCND Lào hiện có. Theo đó cần tập trung phổ cập hoá giáo dục ở các bậc tiểu học, trung học cơ sở hướng tới phổ cập trung học phổ thông tới mọi người dân. Đối với NNL đáp ứng yêu cầu sự nghiệp quá trình CNH, HĐH thì cần chú trọng phát triển hệ thống giáo dục nghề nghiệp, hệ thống giáo dục trung cấp, cao đẳng và đại học. Đây chính là những bậc học tạo ra NNL có đủ trình độ, kỹ năng lao động và tay nghề giúp họ đáp ứng những yêu cầu của quá trình CNH, HĐH đặt ra.

Thứ hai, thông qua việc thực hiện liên kết giữa các nhà trường (đặc biệt là trường nghề, cao đẳng, đại học) với các doanh nghiệp trong đào tạo NNL phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Chỉ có trên cơ sở liên kết giữa doanh nghiệp, các cơ sở giáo dục mới tạo ra những điều kiện cần thiết cho việc thực hành những kiến thức được học của người học với thực tiễn công việc tại các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất.

Thứ ba, thông qua quá trình đào tạo lại của các doanh nghiệp trong quá trình sử dụng lao động. Điều này xuất phát từ thực trạng cơ bản các nhà trường trong hệ thống giáo dục quốc dân của nước Lào hiện nay các kiến thức được trang bị vẫn khá nặng về lý thuyết, ít thực hành, ít thực tiễn gắn với công việc sẽ làm sau khi tốt nghiệp. Do đó gần như các doanh nghiệp bắt buộc phải tiến hành đào tạo lại người lao động để đáp ứng yêu cầu của chính doanh nghiệp. Ngoài ra, một bộ phận không nhỏ NNL ở CHDCND Lào hiện nay sau khi tốt nghiệp trung học cơ sở, trung học phổ thông thì bước ngay vào các doanh nghiệp, các nhà máy để trở thành người lao động, công nhân do đó mà kỹ năng, trình độ lao động rất thấp nên bắt buộc các doanh nghiệp cũng phải tiến hành đào tạo lại NNL để đáp ứng yêu cầu của công việc. Trong thực tế ở CHDCND Lào hiện nay, đây là phương thức được sử dụng khá phổ biến và thường xuyên của nền kinh tế để nâng cao chất lượng NNL.

2.2. TÍNH TẤT YẾU KHÁCH QUAN, NỘI DUNG, ĐẶC ĐIỂM CƠ BẢN CỦA CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA VÀ VAI TRÒ CỦA SỰ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY

2.2.1. Tính tất yếu khách quan, nội dung và đặc điểm cơ bản của công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay

2.2.1.1. Quan niệm về công nghiệp hóa, hiện đại hóa

*** Quan niệm về công nghiệp hóa**

Theo nghĩa chung nhất có thể hiểu “công nghiệp hoá là quá trình nâng cao tỷ trọng của công nghiệp trong toàn bộ các ngành kinh tế của một vùng kinh tế hay một nền kinh tế. Đó là tỷ trọng về lao động, về giá trị gia tăng,

v.v..”. Với quan niệm này, CNH là quá trình phát triển bao gồm mọi mặt, mọi ngành kinh tế nhằm đạt tới không chỉ mục tiêu kinh tế mà còn cả mục tiêu xã hội.

Đảng Cộng sản Việt Nam tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII đã đưa ra quan niệm: "*CNH là quá trình thực hiện cách mạng kỹ thuật, thực hiện sự phân công mới về lao động xã hội và là quá trình tích lũy xã hội chủ nghĩa để không ngừng thực hiện tái sản xuất mở rộng*" [15, tr.15], quan niệm này thể hiện rõ nội dung, mục tiêu, tính chất xã hội chủ nghĩa của quá trình CNH, song dường như có sự đồng nhất CNH với cuộc cách mạng kỹ thuật.

Một số quan niệm khác bàn về CNH tập trung nhấn mạnh các phương diện về trình độ phát triển của lực lượng sản xuất, tư liệu lao động của phương thức tổ chức sản xuất, cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động, cơ cấu công nghiệp, thu nhập quốc dân, mức độ phát triển công nghiệp chế tác,...

Với những khía cạnh tiếp cận khác nhau về CNH, song tựu chung lại, CNH được hiểu theo hai nghĩa cơ bản sau: *Theo nghĩa hẹp*, CNH là quá trình chuyển dịch từ kinh tế nông nghiệp (hay tiền công nghiệp) lên nền kinh tế lấy công nghiệp làm chủ đạo, từ chỗ tỷ trọng cao của lao động nông nghiệp giảm dần và nhường chỗ cho lao động công nghiệp chiếm tỷ trọng lớn hơn.

Công nghiệp hóa hiểu *theo nghĩa rộng* là:

Quá trình chuyển dịch từ kinh tế nông nghiệp (hay tiền công nghiệp) lên kinh tế công nghiệp, từ xã hội nông nghiệp lên xã hội công nghiệp, từ văn minh nông nghiệp lên văn minh công nghiệp. Nó không chỉ đơn thuần là những biến đổi về kinh tế mà bao gồm cả các biến đổi về văn hóa và xã hội từ trạng thái nông nghiệp lên xã hội công nghiệp, tức là trình độ văn minh cao hơn.

* *Quan niệm về hiện đại hóa*

Hiện đại hoá theo quan niệm trong *Từ điển Tiếng Việt* được hiểu là “làm cho một cái gì đó mang tính chất tiên tiến, hiện đại, mang tính chất của thời đại ngày nay” [69, tr.545]. Có thể hiểu là “*HDH là quá trình chuyển dịch căn bản*

từ xã hội truyền thống lên xã hội hiện đại, làm cho nền kinh tế và đời sống xã hội mang tính chất và trình độ hiện đại phù hợp với thời đại ngày nay”.

2.2.1.2. Tính tất yếu khách quan, đặc điểm của công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay

** Tính tất yếu khách quan của CNH, HĐH ở CHDCND Lào.*

CHDCND Lào đi lên CNXH từ điểm xuất phát thấp mà đặc điểm lớn nhất là từ một nước nông nghiệp lạc hậu, cơ cấu nông nghiệp độc canh, với 80% dân số sinh sống ở nông thôn, sản xuất nông nghiệp chiếm tỷ trọng lớn trong tỷ trọng GDP, năng suất khai thác từ ruộng đất và năng suất lao động còn thấp. Do vậy, CHDCND Lào tất yếu phải thực hiện CNH, HĐH.

Đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước trước hết phải hướng tới mục tiêu, con đường đi lên CNXH mà Đảng và nhân dân CHDCND Lào đã lựa chọn. CNH, HĐH càng là một bước phát triển tất yếu đối với CHDCND Lào hiện nay, khi nền kinh tế vẫn mang nặng tính chất nông nghiệp sản xuất nhỏ; công nghiệp còn nhỏ bé; kết cấu hạ tầng KT - XH kém phát triển, năng suất, chất lượng và hiệu quả kinh tế còn thấp, cơ sở vật chất - kỹ thuật chưa xây dựng được bao nhiêu.

Từ một xuất phát điểm quá thấp, với thu nhập bình quân đầu người ở mức những quốc gia nghèo nhất, CNH, HĐH sẽ là con đường cơ bản đưa CHDCND Lào thoát khỏi tình trạng lạc hậu và nguy cơ tụt hậu, đảm bảo đi lên CNXH, văn minh hiện đại. Đó chính là lời giải cho bài toán để tăng nhanh tốc độ phát triển.

Mục tiêu của CNH, HĐH là xây dựng CHDCND Lào thành một nước công nghiệp có cơ sở vật chất, kỹ thuật hiện đại, cơ cấu kinh tế hợp lý, quan hệ sản xuất tiến bộ, phù hợp với trình độ phát triển của lực lượng sản xuất, nhân dân có đời sống vật chất và tinh thần cao, quốc phòng, an ninh vững chắc, dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, văn minh.

Hiện nay khi CHDCND Lào đang tiếp tục đẩy mạnh sự nghiệp đổi mới, thực hiện CNH, HĐH thì vẫn có một số thế lực muốn thực hiện âm mưu “diễn biến hòa bình” để chống phá thành quả cách mạng ở CHDCND Lào. Tuy vậy,

môi trường quốc tế hiện nay có nhiều biểu hiện tích cực là thuận lợi lớn cho sự phát triển CNH, HĐH đất nước. Đó là xu hướng quốc tế hóa với phân công lao động quốc tế không ngừng phát triển, là tác động mạnh mẽ của cuộc cách mạng khoa học - công nghệ lần thứ tư, đặc biệt là xu hướng mở rộng hợp tác trong khu vực và trên toàn thế giới đang tăng lên nhanh chóng. Trong bối cảnh ấy đó, các nước đi sau như CHDCND Lào có điều kiện để tìm ra cho mình những nhân tố hợp lý, rút ra được những bài học thành công và cả bài học không thành công của các nước đi trước nhằm thực hiện thắng lợi mục tiêu CNH, HĐH.

** Đặc điểm cơ bản của nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào*

Nền kinh tế của Lào hiện nay cũng như nhiều nước đang phát triển trên thế giới được đặc trưng bởi sự chiếm ưu thế của sản xuất nông nghiệp và lao động thủ công ở tất cả các công đoạn, các khâu của quá trình sản xuất, mặc dù CNH, HĐH đã bắt đầu được thực hiện. Muốn phát triển phải cấu trúc lại toàn bộ nền kinh tế, thực hiện chuyển dịch cơ cấu theo hướng đẩy mạnh CNH, HĐH trong tất cả các lĩnh vực sản xuất/kinh doanh. Chuyển nền kinh tế chủ yếu dựa trên sản xuất nông nghiệp sang nền kinh tế với công nghiệp chế biến và các dịch vụ xã hội, dịch vụ kinh tế, dịch vụ trí tuệ... Đặc biệt coi trọng phát triển các công cụ sản xuất hiện đại, giải phóng sức sản xuất của con người, đẩy mạnh việc học tập/chuyển giao, đưa và áp dụng công nghệ sản xuất hiện đại trên thế giới vào nền sản xuất trong nước. Đồng thời tăng cường công tác giáo dục và đào tạo phù hợp với những đòi hỏi của cách mạng khoa học-công nghệ hiện đại đặt ra. Tóm lại, quá trình CNH, HĐH ở nước CHDCND Lào đang tiến hành có những đặc trưng cơ bản như sau:

Thứ nhất, tiến hành CNH, HĐH trong điều kiện nước CHDCND Lào đi lên chủ nghĩa xã hội từ nền sản xuất nhỏ.

Dù đã có đường lối đổi mới toàn diện, nhưng nền kinh tế của nước CHDCND Lào khởi đầu từ nền kinh tế tự nhiên, ruộng đất là tư liệu sản xuất chủ yếu, nông nghiệp là ngành sản xuất cơ bản, công cụ và kỹ thuật canh tác lạc hậu, lao động thủ công là phổ biến, chỉ trong một số trang trại của các chủ

trang trại hoặc phường hội mới có hợp tác lao động giản đơn. Trong nền kinh tế đó, phân công lao động kém phát triển, cơ cấu ngành nghề đơn điệu, mới chỉ có một số ngành nghề thủ công tách khỏi nông nghiệp, sản xuất chủ yếu hướng vào giá trị sử dụng nội địa, mang tính chất tự nhiên tự cung, tự cấp, như Đảng NDCM Lào đã chỉ ra:

Nền kinh tế phần lớn là kinh tế tự nhiên, lực lượng sản xuất chưa phát triển, kinh tế nhiều thành phần còn tồn tại với nhiều mức độ khác nhau, trình độ phân công lao động thấp, tồn tại nhiều chủ sở hữu kinh tế khác nhau, trong điều kiện đó việc trao đổi sản phẩm giữa các chủ thể sản xuất hàng hóa là thông qua thị trường [85, tr.24].

Thứ hai, CNH, HĐH trong điều kiện chất lượng NNL còn thấp.

Năm 1996, nước CHDCND Lào đã tiến hành CNH, HĐH với nền tảng NNL còn thấp, NNL với trình độ thủ công với lực lượng lao động phổ thông là chủ yếu, NNL có trình độ chuyên môn, kỹ năng, nghiệp vụ còn nhiều bất cập, tác phong công nghiệp còn hạn chế; cơ cấu lao động chưa hợp lý,... Vì thế năng suất lao động chưa cao, chất lượng NNL chưa đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn.

Thứ ba, kết hợp giữa tuần tự và nhảy vọt trong quá trình CNH, HĐH.

Mục tiêu của quá trình CNH, HĐH là xây dựng nước Lào thành một nước công nghiệp có cơ sở vật chất - kỹ thuật hiện đại; cơ cấu kinh tế hợp lý, quan hệ sản xuất tiến bộ, phù hợp với trình độ phát triển của lực lượng sản xuất; đời sống vật chất và tinh thần cao, an ninh, quốc phòng vững chắc, dân giàu, nước mạnh, dân chủ, xã hội công bằng, văn minh. Trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội, nhiệm vụ CNH, HĐH được coi là nhiệm vụ trọng tâm nhằm phát triển lực lượng sản xuất với trình độ hiện đại, mang tính xã hội hoá cao tạo ra năng suất lao động cao, của cải xã hội dồi dào, để tạo ra những điều kiện cơ bản về KT - XH cho sự ra đời của chủ nghĩa xã hội. Vì thế, đây là nhiệm vụ khó khăn, lâu dài và đòi hỏi sự bản lĩnh, trí tuệ, sáng tạo, chủ động của cả quốc gia.

Trong thời gian qua, Chính phủ cũng như các Bộ, Ban ngành ở Trung ương và địa phương đã quan tâm tổ chức triển khai theo tinh thần đó, bằng việc xây dựng chiến lược CNH, HĐH đất nước, kế hoạch hóa và chương trình hóa trong phát triển đất nước. Với đặc trưng và thế mạnh đường giao thông quá cảnh của nước nhà, Đảng và Nhà nước CHDCND Lào đã quyết định thành lập Đặc khu kinh tế Sa Văn - Xê Nô (nằm trong khu vực cầu Hữu nghị Sa Văn - Múc Đa Hản và khu mậu dịch đường biên Sa Văn-Lao Bảo) thuộc sự quản lý trực tiếp của Chính phủ với mục đích khuyến khích và thu hút vốn đầu tư nước ngoài, phát triển thương mại và dịch vụ để trở thành trung tâm dịch vụ quá cảnh, trở thành khu phát triển công nghiệp theo chiến lược CNH, HĐH đất nước, trở thành mô hình hội nhập trong tiểu vùng Sông Mê Công.

Những năm gần đây, CHDCND Lào đạt được nhiều thành tựu trong phát triển KT - XH, cũng như việc thực hiện chiến lược CNH, HĐH theo tinh thần Nghị quyết Đại hội IX của Đảng NDCM Lào đề ra:

Phát triển miền Trung của CHDCND Lào trở thành khu phát triển kinh tế và dịch vụ trọng điểm, là điểm hội nhập của khu vực và quốc tế; phát triển sản xuất hàng xuất khẩu, phát triển và vận dụng thế mạnh đường giao thông Đông - Tây và Bắc - Nam; khôi phục và sử dụng kết cấu hạ tầng trọng yếu như: sân bay quốc tế, đặc khu kinh tế, kinh tế trọng điểm, mậu dịch đường biên, điểm du lịch và dịch vụ sản xuất và xuất khẩu (logistic) [77, tr.87].

Cho đến nay, CHDCND Lào có 39.872 doanh nghiệp, trong đó có 517 doanh nghiệp lớn, có 646 doanh nghiệp vừa, có 8.027 doanh nghiệp nhỏ và 30.682 doanh nghiệp gia đình (xem phụ lục 3) như: nhà máy sản xuất ắc quy, thiết bị sạc ắc quy các loại, nhà máy sản xuất than nén (than tro), nhà máy sản xuất xe ô tô của công ty Hyundai - Kia trên địa bàn tỉnh Sa Văn Na Khết... Và có 60 khu công nghiệp trong 17 tỉnh, với diện tích đất 18.927,143 ha, 196 nhà máy đang hoạt động. Hiện nay, CHDCND Lào có 2 khu công nghiệp đặc biệt là:

+ Khu Xê Nô C thuộc đặc khu kinh tế đặc biệt Sa Văn - Xê Nô, với diện tích 234 ha, hiện đã cấp phép cho 53 công ty đầu tư;

+ Khu công nghiệp và thương mại Viên Chăn - Nôn Thoong (VITA Park) với diện tích 110 ha, hiện đã cấp phép cho 28 công ty đầu tư.

Thực trạng này là điều kiện cần thiết tạo ra những cơ hội tốt về việc làm, tăng thu nhập, nâng cao đời sống cho NNL, đồng thời cũng đặt ra những yêu cầu mới đối với NNL trong việc nâng cao trình độ, kỹ năng lao động và tay nghề để có thể đáp ứng được yêu cầu của tình hình hiện nay.

Trong xu thế phát triển chung của thế giới, phát triển NNL có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với nước CHDCND Lào. Nói một cách khác, vấn đề NNL, phát triển NNL có tầm quan trọng hàng đầu để bảo đảm thành công của sự nghiệp CNH, HĐH. Hơn nữa, trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, chỉ có phát huy tốt NNL mới tạo cho NNL có cơ hội tìm kiếm công ăn việc làm, giải quyết được nạn thất nghiệp. Đồng thời đó cũng là nhân tố cần thiết để các doanh nghiệp, các công ty nước ngoài có thể chuyển nhượng các công nghệ hiện đại cho các doanh nghiệp, các công ty ở CHDCND Lào.

2.2.1.3. Nội dung của công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Đối với CHDCND Lào, tư tưởng về CNH, HĐH đã xuất hiện từ khi nước CHDCND Lào được thành lập (năm 1975), dưới sự lãnh đạo của Đảng NDCM Lào và Chủ tịch Cayxôn Phômvihản. Những tư tưởng đó được thể hiện trong các văn kiện, nghị quyết của Đảng NDCM Lào kể từ Đại hội III đến nay.

Đại hội IV của Đảng NDCM Lào đã nêu rõ: “Cách mạng khoa học - kỹ thuật là chìa khóa chủ yếu để chuyển từ nông - lâm nghiệp là nền tảng cho phát triển công nghiệp..., từng bước thực hiện CNH, HĐH, coi công nghiệp hóa XHCN là nhiệm vụ trung tâm của thời kỳ quá độ” [83, tr.98]. Từ đó, quan điểm về CNH, HĐH đã được bổ sung, phát triển qua các kỳ Đại hội của Đảng NDCM Lào.

Đến Đại hội VIII, Đảng NDCM Lào xác định: “Công nghiệp hóa là rất cần thiết để tiếp tục phát triển kinh tế theo hướng hiện đại” [84, tr.29]. Sau hai nhiệm kỳ Đại hội của Đảng NDCM Lào, đến Đại hội IX, chiến lược CNH, HĐH đến năm 2020 được tập trung nghiên cứu, xây dựng và phê chuẩn. Cũng

ở Đại hội VIII, một lần nữa quan điểm CNH, HĐH được Đảng NDCM Lào khẳng định: Chúng ta cần phải coi CNH, HĐH đất nước là ưu tiên hàng đầu trong chiến lược phát triển đất nước, vì CNH, HĐH và xây dựng XHCN có cùng một ý nghĩa. CNH, HĐH ở nước CHDCND Lào phải bắt đầu từ lĩnh vực mà CHDCND Lào có thế mạnh và có khả năng thực hiện với kế hoạch ngắn hạn và dài hạn để tạo cơ sở cho công nghiệp hóa đất nước như: ngành điện, ngành khoáng sản, ngành chế biến nông - lâm, vật liệu xây dựng, hàng tiêu dùng, ngành dịch vụ và du lịch gắn liền với dịch vụ quá cảnh trong tiểu vùng; phát triển kết cấu hạ tầng một cách có hệ thống, kể cả hệ thống đường sắt với các nước lân cận; nâng cấp đường giao thông ra biển Đông và phát triển hệ thống dịch vụ; tích cực tham gia và hợp tác trong khuôn khổ ASEAN, tiểu vùng sông Mê Kông; khuyến khích sử dụng khoa học - kỹ thuật trong sản xuất và dịch vụ... [84, tr.50].

Đại hội IX của Đảng NDCM Lào đã xác định mục tiêu phát triển KT-XH của đất nước đến năm 2020: “Phấn đấu để đất nước thoát khỏi tình trạng kém phát triển và cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của CNH, HĐH đất nước để đạt mục tiêu nêu trên” [85, tr.32].

Hiện nay, CHDCND Lào đang ở giai đoạn thứ nhất của quá trình CNH. Trong quá trình đó, CHDCND Lào chủ trương tiếp nhận sự chuyển giao công nghệ hợp tác, đầu tư, viện trợ từ bên ngoài, đồng thời nâng cao cảnh giác trước các âm mưu can thiệp vào các công việc nội bộ, diễn biến hòa bình nhằm giữ vững độc lập, tự chủ của đất nước. Đó là quan điểm cơ bản, chiến lược lâu dài của Đảng và Nhà nước CHDCND Lào.

Công nghiệp hóa, hiện đại hóa là phát triển ngành công nghiệp rộng lớn và phát triển theo hướng hiện đại. CNH, HĐH là quá trình thay đổi một cách cơ bản, sâu rộng, toàn diện đối với hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ, quản lý KT - XH, là quá trình chuyển từ sử dụng lao động, công cụ thủ công là chủ yếu sang việc sử dụng lao động với công nghệ, công cụ sản xuất mới, hiện đại trên cơ sở nền đại công nghiệp với năng suất lao động cao và chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng hiệu quả, hiện đại.

Tóm lại, CNH, HĐH là phương thức phát triển có hiệu quả và hiệu suất cao, với việc phát triển và sử dụng, kế thừa thành tựu tinh hoa của nhân loại về khoa học, kỹ thuật và công nghệ hiện đại, sản xuất có hiệu quả và hiệu suất cao trong phát triển KT - XH để đạt mục tiêu phát triển trong thời gian ngắn so với phương thức phát triển theo kiểu cũ dựa vào tài nguyên thiên nhiên là chủ yếu.

2.2.2. Vai trò của sự phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay

Nền kinh tế thế giới đã và đang chuyển sang kinh tế tri thức, xu thế toàn cầu hóa càng diễn ra sâu rộng, nhanh chóng thì vai trò quyết định của NNL đối với quá trình CNH, HĐH đất nước Lào càng rõ nét hơn, biểu hiện cụ thể như sau:

Thứ nhất, NNL là nguồn lực chính quyết định quá trình tăng trưởng và phát triển KT - XH nói chung và CNH, HĐH nói riêng.

Những công trình gần đây nghiên cứu về tăng trưởng kinh tế đã chứng minh vai trò to lớn của giáo dục, sức khỏe và các mặt chất lượng khác của con người trong việc tạo ra tăng trưởng kinh tế. Ví dụ, trong giải thích nguyên nhân của “sự thần kỳ” châu Á, người ta ngày càng nhận rõ vai trò nền tảng và cực kỳ quan trọng thuộc về sự nâng cao chất lượng và kỹ năng của người lao động. Thực tế, đây chính là khía cạnh vốn con người của sự phát triển con người. Sự phát triển kinh tế nhờ việc học hành tốt hơn và phổ cập hơn, sức khỏe và dinh dưỡng tốt hơn, và tiến bộ công nghệ đều cho thấy tầm quan trọng của năng lực con người như là các nhân tố số một tạo ra sự tiến bộ vật chất. Các nghiên cứu trắc nghiệm chỉ ra rằng những đầu tư về vốn chỉ góp phần nhỏ vào sự tăng trưởng kinh tế. Phần lớn giá trị của sản phẩm thặng dư là do chất lượng lực lượng lao động quyết định. Vì thế, Gary Becker - người được giải thưởng Nobel kinh tế năm 1992 đã khẳng định rằng:

“Không có đầu tư nào mang lại nguồn lợi lớn như đầu tư vào nguồn lực con người, đặc biệt là đầu tư cho giáo dục. Hiệu quả đầu tư phát triển con người luôn cao hơn hiệu quả đầu tư vào các lĩnh

vực khác, tiết kiệm được việc sử dụng và khai thác các nguồn lực khác, và có độ lan tỏa đồng đều hơn so với các hình thức đầu tư khác” [108, tr.87].

Thứ hai, NNL là một trong những yếu tố quyết định sự thành công của sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào.

Ba trụ cột cơ bản tạo nên sự phát triển bền vững của một nền kinh tế bao gồm: chất lượng NNL, khoa học, công nghệ và kết cấu hạ tầng hiện đại. Tuy nhiên, chất lượng NNL được coi là yếu tố và cũng là động lực quan trọng nhất của sự phát triển bền vững, đặc biệt là NNL chất lượng cao. Trong các nguồn lực để thực hiện thành công mục tiêu CNH, HĐH xét đến cùng sự hiện diện của lao động và trí tuệ của con người là quan trọng nhất. Nguồn lực con người là nguồn lực có ý nghĩa là nguồn lực nội sinh và nhờ vào đó các nguồn lực khác được phát huy tác dụng và có ý nghĩa tích cực đối với quá trình CNH, HĐH.

Thứ ba, NNL chất lượng cao là điều kiện để thu hẹp khoảng cách phát triển kinh tế đối với các nền kinh tế đang phát triển trên thế giới hiện nay, NNL chất lượng cao được coi là đòn bẩy cho tốc độ CNH, HĐH phát triển kinh tế nước CHDCND Lào theo hướng phát triển bền vững. Theo quan điểm chung nhất, “NNL chất lượng cao là những người lao động có kỹ năng, các nhà kinh doanh năng động và tài ba, các nhà quản lý giỏi, các nhà khoa học - công nghệ xuất sắc, các nhà lãnh đạo chính trị có tầm nhìn chiến lược và tư duy đổi mới vượt trội” [53, tr.5]. NNL chất lượng cao nhìn theo mối quan hệ khả năng và hiện thực, tồn tại dưới 2 dạng: tiềm năng (qua quá trình rèn luyện, đào tạo); năng lực thực tế thể hiện qua kết quả, sản phẩm được làm ra. Dạng một sẽ chuyển hóa sang dạng hai, tức khả năng thành hiện thực và hai mặt này gắn bó mật thiết với nhau. Phân loại theo từng bộ phận, lĩnh vực, nhân lực chất lượng cao gồm: *một là*, nhân lực khoa học và công nghệ; *hai là*, công nhân lành nghề, tay nghề cao; *ba là*, các nhà lãnh đạo, quản lý, đội ngũ doanh nhân; *bốn là*, nhân lực văn hóa, xã hội, chính trị, quốc phòng, an ninh, đối ngoại.

Dưới góc độ chung nhất, các tiêu chí cơ bản đánh giá NNL chất lượng cao là:

Một là, có năng lực thực tế hoàn thành nhiệm vụ được giao một cách xuất sắc nhất và có đóng góp thực sự hữu ích cho công việc của xã hội, của nghề nghiệp và nơi họ làm việc; không phải ở dạng tiềm năng, không phụ thuộc nhiều vào bằng cấp, học vị. Khía cạnh này đề cập nhiều đến “tài” và “tâm” của nhân lực chất lượng cao.

Hai là, có phẩm chất đạo đức, ý chí, khát vọng phục vụ lợi ích chung. Những phẩm chất nhân cách của con người mới là yếu tố cơ bản bảo đảm chất lượng nhân lực. Sự phát triển nhân lực chất lượng cao tùy thuộc vào trình độ phát triển nhân cách với những bộ phận hợp thành cấu trúc nhân lực.

Ba là, có trí tuệ, tư duy độc lập, khả năng đổi mới sáng tạo và hợp tác làm việc.

Bốn là, có năng lực nghề nghiệp vượt trội, tiêu biểu trong các lĩnh vực làm việc (có tay nghề cao,...).

Trong mối quan hệ giữa nguồn lực lao động với phát triển kinh tế thì NNL lao động luôn luôn đóng vai trò quyết định đối với mọi hoạt động kinh tế, và đối với các nguồn lực khác để phát triển kinh tế đất nước. Trong nền kinh tế công nghiệp, nền kinh tế tri thức, nguồn lao động chất lượng cao là nhân tố quyết định đối với mọi hoạt động kinh tế, quyết định các nguồn lực khác để phát triển kinh tế đất nước. Ngoài ra, với tư cách là bộ phận dân số thực hiện quá trình tiêu dùng, nguồn lao động trở thành nhân tố tạo cầu của nền kinh tế. Do đó, nguồn lực lao động có vai trò đặc biệt đối với sự phát triển kinh tế so với các nguồn lực khác. Phát triển NNL chính là quá trình tạo lập và sử dụng năng lực toàn diện của con người vì sự tiến bộ xã hội và về sự hoàn thiện của bản thân mỗi con người.

Thứ tư, NNL, đặc biệt là NNL chất lượng cao là điều kiện để hội nhập kinh tế quốc tế và đẩy mạnh sự nghiệp CNH, HĐH.

Khi mở cửa và hội nhập kinh tế quốc tế trở thành xu thế khách quan, Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào có những cơ hội phát triển to lớn, đồng thời cũng phải đối mặt với những thách thức gay gắt và khắc nghiệt của thời đại. Vì

vậy, Đảng và Nhà nước Lào đã nhận thức rõ ràng về vai trò quyết định của nguồn lực con người trong sự nghiệp CNH, HĐH và coi xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực như trung tâm của chiến lược phát triển. Như vậy, ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào, tình hình mới đã tạo nên những biến đổi trong sự phát triển con người và phát triển NNL, biểu hiện tập trung ở sự chuyển đổi thang giá trị, định hướng giá trị khuyến khích con người tích cực, năng động, sáng tạo, dám cạnh tranh vượt qua thách thức, không đợi chờ bao cấp mà tự tạo cho mình cuộc sống tốt hơn, đồng thời đóng góp cho gia đình và xã hội, trở thành một trong những nhân tố quyết định cho việc hội nhập kinh tế quốc tế, thu hút vốn, công nghệ mới phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH.

2.3. NHỮNG YÊU CẦU ĐỐI VỚI SỰ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY

2.3.1. Yêu cầu về số lượng nguồn nhân lực

Nói đến NNL của bất kỳ một tổ chức, một địa phương hay một quốc gia nào câu hỏi đầu tiên đặt ra là có bao nhiêu người lao động và sẽ có thêm bao nhiêu nữa trong tương lai. Sự phát triển về số lượng NNL dựa trên hai nhóm yếu tố bên trong (ví dụ: nhu cầu thực tế công việc đòi hỏi phải tăng số lượng lao động) và những yếu tố bên ngoài của tổ chức như sự gia tăng về dân số hay lực lượng lao động do di dân.

Tính đến ngày 17 tháng 3 năm 2021 dân số của nước CHDCND Lào là 7.349.301 người, với mật độ dân số 32 người/km² [92]. Các chuyên gia cũng đánh giá Lào đang trong giai đoạn tỷ lệ dân số vàng, có tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động cao nhất và tỷ lệ dân số lệ thuộc giảm xuống so với trước đây. Theo dự báo, trong thập kỷ này, tháp cơ cấu dân số của CHDCND Lào sẽ có sự thay đổi đáng kể. Trong đó, dân số đang ở độ tuổi lao động sẽ tăng từ 64% trong năm 2020 lên thành 69% trong năm 2030. Quỹ dân số Liên hợp quốc (UNFPA) cho biết từ đây cho đến năm 2030, CHDCND Lào sẽ có hơn 80.000 lao động mới trên cơ sở số lượng thanh thiếu niên ở thời điểm hiện tại, và một nửa trong số này là nữ giới.

Theo đó, phát triển về số lượng NNL là phải đảm bảo đủ về số lượng nhân lực theo năng lực sản xuất và chiến lược phát triển KT - XH của đất nước, cũng như của CNH, HĐH. Để đạt được mục tiêu này đòi hỏi đất nước phải thực hiện tốt công tác hoạch định NNL trong tổng số lượng cư dân của mình.

Hoạch định về số lượng NNL: Trên cơ sở chiến lược, kế hoạch phát triển KT-XH của đất nước, của sự nghiệp CNH, HĐH và tình hình phát triển của từng ngành, từng lĩnh vực cần dự báo được số lượng nhân lực cần thiết, từ đó có kế hoạch xây dựng, bồi dưỡng, phát triển số lượng NNL đảm bảo yêu cầu.

Để thực hiện hoạch định phát triển NNL phù hợp với yêu cầu của thực tiễn cần có sự nghiên cứu thông kê xác định nhu cầu về chất lượng nguồn nhân lực trong thực tiễn, cũng như làm tốt công tác quy hoạch, dự báo xu hướng phát triển KT - XH để đưa ra chính sách sử dụng và đào tạo nguồn nhân lực phù hợp, tránh lãng phí nguồn lực con người cũng như nguồn vốn đầu tư cho giáo dục và đào tạo, và các yêu cầu trong phát triển NNL được dự kiến cho giai đoạn phát triển trong tương lai của đất nước. Do vậy, phân tích yêu cầu số lượng NNL cần gắn chặt với phân tích chiến lược và kế hoạch phát triển KT - XH của đất nước để dự báo yêu cầu về số lượng NNL trong quá trình CNH, HĐH đất nước và cho tương lai.

2.3.2. Yêu cầu về chất lượng nguồn nhân lực

- Chất lượng nhân lực là yếu tố tổng hợp của nhiều yếu tố bộ phận, như tri thức, trí tuệ, trình độ, sự hiểu biết, đạo đức, lối sống, kỹ năng, sức khỏe, thẩm mỹ, v.v... của người lao động. Chất lượng NNL là yếu tố tác động quan trọng đến kết quả phát triển KT - XH của đất nước. Đặc biệt, đất nước CHDCND Lào đang trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH, hội nhập quốc tế thì chất lượng NNL càng quan trọng hơn bởi đây là giai đoạn mà CHDCND Lào đang cần NNL hùng hậu và yêu cầu chất lượng lao động cao hơn theo đặc thù riêng của CNH, HĐH ở CHDCND Lào. Như vậy, để nâng cao chất lượng NNL cho người lao động ở nước CHDCND Lào cần chú trọng đến các nội dung sau: nâng cao trình độ tri thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ cho nguồn nhân lực. Trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, tri thức được coi là chìa khoá

cơ bản trong nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế, cũng như đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. Vì thế, để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu mới của sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào cần chú trọng đến quá trình giáo dục đào tạo nâng cao trình độ tri thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ song song với các năng lực ngoại ngữ, năng lực giải quyết vấn đề phức tạp, năng lực thích nghi,...

Trong thời đại công nghệ thông tin đã và đang tác động mạnh đến dây chuyền sản xuất, đến cách quản lý, đến nếp sống và suy nghĩ của mọi người, đòi hỏi phải có kế hoạch đào tạo mới, đào tạo lại NNL để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho người lao động.

Tuy nhiên, trong bối cảnh đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước không thể chỉ dùng lại ở những chương trình đào tạo có tính chất đối phó mà các nhà hoạch định chính sách phải nhạy bén, nhìn xa trông rộng. Họ phải thấy được xu hướng của thời đại trong năm hay mười năm tới để từ đó xây dựng các chương trình, kế hoạch đào tạo và phát triển ngắn hạn cũng như dài hạn nhằm bồi dưỡng, nâng cao và cập nhật kiến thức NNL của đất nước.

Ngoài ra, việc xây dựng các tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn nghiệp vụ phù hợp cho từng loại hình công việc trong từng giai đoạn, cũng như quá trình kiểm tra kết quả đào tạo là công việc hết sức quan trọng và không thể thiếu. Đồng thời các cấp Lãnh đạo, quản lý từ Trung ương tới cơ sở cũng phải thường xuyên nâng cao trình độ chuyên môn cùng các kỹ năng liên quan đến quản trị, phát triển NNL để có thể đáp ứng tốt công việc trong tình hình mới.

- Phát triển thể lực cho NNL là yêu cầu quan trọng trong điều kiện phát triển của nền sản xuất hiện đại. Phát triển thể lực cho NNL chính là gia tăng sức khỏe, độ dẻo dai và cơ bắp nhằm đáp ứng một cách tốt nhất yêu cầu của quá trình sản xuất trên những dây chuyền công nghệ cao, phức tạp hay những công việc nặng nhọc, nguy hiểm diễn ra liên tục và kéo dài.

Vì vậy để nâng cao thể lực cho NNL của cả quốc gia, cần nghiên cứu đặc điểm riêng về mặt thể chất của người dân CHDCND Lào, để từ đó xây dựng tiêu chuẩn sức khỏe cho từng loại hình công việc, tiêu chí về dinh dưỡng,

làm cơ sở cho việc, chăm sóc, bồi dưỡng, theo dõi sức khỏe cho các thể hệ công dân, đặc biệt là các em nhỏ, học sinh từ độ tuổi mầm non cho đến trung học phổ thông đang trong độ tuổi phát triển về mặt thể chất.

- Nâng cao phẩm chất đạo đức, nhân cách lối sống,... cho người lao động, cho NNL.

Trong quá phát triển NNL của quốc gia, cùng với việc nâng cao thể lực và trí lực của NNL thì việc phát triển các giá trị về nhân cách, phẩm chất nghề nghiệp là yếu tố không kém phần quan trọng. Việc nâng cao phẩm chất đạo đức, lối sống, v.v... cho NNL lại càng quan trọng để tăng năng suất lao động, thúc đẩy tăng trưởng và cải thiện khả năng cạnh tranh của nền kinh tế trong quá trình CNH, HĐH và hội nhập quốc tế. Phẩm chất cá nhân của NNL ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng NNL, bởi lẽ đây là nền tảng của mọi hành vi trong quan hệ lao động.

Phát triển phẩm chất đạo đức, lối sống, v.v... của NNL thực chất là phát triển ý thức kỷ luật, đạo đức, tinh thần trách nhiệm của cá nhân, tác phong trong lao động, tinh thần hợp tác, ý thức chấp hành luật pháp trong công việc, tính năng động, sáng tạo và thích ứng cao trong công việc.

2.3.3. Yêu cầu về cơ cấu nguồn nhân lực

Cơ cấu NNL thể hiện trên nhiều phương diện khác nhau như: cơ cấu trình độ đào tạo, độ tuổi, giới tính, v.v... Cơ cấu NNL của một quốc gia nói chung được quyết định bởi cơ cấu đào tạo và cơ cấu kinh tế, theo đó sẽ có một tỉ lệ nhất định về nhân lực. Chẳng hạn như cơ cấu nhân lực lao động trong khu vực kinh tế tư nhân của các nước trên thế giới phổ biến là 5 - 3 - 1 cụ thể là 5 công nhân kỹ thuật, 3 trung cấp nghề và 1 kỹ sư; đối với nước CHDCND Lào cơ cấu này có phần ngược lại là tức là số người có trình độ đại học, trên đại học nhiều hơn số công nhân kỹ thuật [29].

Cùng với việc phát triển NNL về số lượng và chất lượng, các quốc gia trong đó có CHDCND Lào cũng cần xây dựng một cơ cấu NNL hợp lý, phù hợp với đặc điểm kinh tế, xã hội, văn hóa, điều kiện tự nhiên của đất nước mình. Cơ cấu NNL hợp lý là cơ cấu phù hợp với cơ cấu sản xuất kinh doanh, cơ cấu - chất

lượng dân số, trình độ dân trí và phản ánh được trình độ tổ chức quản lý, trình độ về khoa học công nghệ trong nước và xu thế phát triển trên thế giới.

Điều này có thể nhận biết ở mức sử dụng NNL lao động ở mỗi khâu, mỗi giai đoạn sản xuất kinh doanh của mỗi địa phương, mỗi vùng miền khác nhau. Mức sử dụng NNL lại phụ thuộc vào năng suất lao động, do vậy cần đánh giá được năng suất lao động và dự báo được mức tăng cho mỗi công đoạn, mỗi lĩnh vực hoạt động ở từng địa phương, từng vùng trong cả nước.

Hoạch định NNL của CHDCND Lào là để nhằm xác định phương hướng, kế hoạch, quy hoạch phát triển NNL để đạt được mục tiêu chiến lược và kế hoạch phát triển KT - XH, cũng như của sự nghiệp CNH, HĐH. Muốn vậy, cần dự báo được số lượng, chất lượng đáp ứng yêu cầu của CNH, HĐH và phát triển KT - XH. Đặc biệt, yêu cầu của hoạch định phát triển NNL là phải đưa ra được yêu cầu về năng lực cho các vị trí công tác của NNL trong tương lai. Việc hoạch định chiến lược và các cơ chế, chính sách phát triển NNL cũng được xây dựng phù hợp với chiến lược phát triển CNH, HĐH và phát triển của đất nước.

Cơ sở hoạch định phát triển NNL bao gồm: chiến lược và kế hoạch, phương hướng, điều kiện phát triển của sự phát triển của CNH, HĐH, của các lĩnh vực liên quan và các ngành nghề mà tổ chức đang hoạt động; kết quả đánh giá thực trạng NNL và quản lý phát triển NNL của tổ chức. Từ việc hoạch định về số lượng doanh nghiệp sẽ có kế hoạch để tuyển dụng NNL hoặc bố trí sắp xếp, chuyển chuyên NNL cho phù hợp với trình độ chuyên môn, phù hợp với cơ cấu của NNL.

2.4. NHỮNG YẾU TỐ CƠ BẢN TÁC ĐỘNG ĐẾN SỰ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY

Tác động đến quá trình hình thành, phát triển NNL có nhiều yếu tố. Các yếu tố này có quan hệ liên hệ, gắn bó mật thiết, tác động qua lại với nhau và không ngừng chuyển hoá lẫn nhau. Có thể khái quát trên một số yếu tố sau:

2.4.1. Tác động bởi điều kiện tự nhiên, dân số, lịch sử, truyền thống văn hóa ở Cộng hoà dân chủ nhân dân Lào

Về điều kiện tự nhiên. Nước CHDCND Lào nằm ở bán đảo Đông Dương, thuộc khu vực nhiệt đới gió mùa ở Đông Nam Á, có vị trí quan trọng trong giao thương giữa các quốc gia trong hành lang xuyên Á: Trung Quốc, Myanma và Việt Nam. Phía Tây Bắc giáp Trung Quốc và Myanma, phía Đông giáp với Việt Nam, phía Nam giáp Campuchia và phía Tây giáp Thái Lan.

Tài nguyên khoáng sản của Lào đa dạng, phong phú, tạo nên thế mạnh phát triển các ngành công nghiệp khai khoáng có giá trị kinh tế cao.

Điều kiện địa lý đặc trưng với vùng cao nguyên đất đỏ và Cánh đồng Chum Xiêng Khoảng tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển một số cây công nghiệp lâm sản, như: trầm hương, ca cao, gỗ tếch, cà phê,... cũng như tạo ra thế mạnh phát triển chăn nuôi đại gia súc.

Hệ thống sông ngòi phát triển, nhất là có dòng sông Mê Kông hàng năm bồi đắp một lượng phù sa lớn cho các đồng bằng ven sông. Với đặc điểm địa lý tự nhiên như vậy, CHDCND Lào có thể phát triển mạnh các ngành kinh tế trọng điểm như thủy điện, thủy sản, cây công nghiệp có giá trị kinh tế cao, chăn nuôi gia súc, gia cầm phát triển các ngành nông nghiệp, công nghiệp nhẹ, v.v....

Với những tiềm năng phát triển kinh tế nông, lâm, công nghiệp khai khoáng, thủy điện,... là cơ sở tạo sức hút đối với các nhà đầu tư nước ngoài. Song, để khai thác được tiềm năng, thế mạnh này trong sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, CHDCND Lào cần nâng cao chất lượng NNL nhằm nâng cao chất lượng sản phẩm và năng lực cạnh tranh của hàng hoá của CHDCND Lào trên thị trường trong nước và nước ngoài.

Hiện nay NNL ở CHDCND Lào nhìn chung chất lượng còn thấp, vì vậy để phát triển những ngành này, cũng như phát triển đất nước, Đảng NDCM Lào xác định:

“Phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt về mặt xây dựng và bồi dưỡng trình độ của cán bộ cho phù hợp với yêu cầu của sự phát triển. Trong đó, phải nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo, đầu tư cho giáo dục

- đào tạo và y tế; sử dụng hiệu quả kinh tế tri thức, đặc biệt là nhân tài; đào tạo lực lượng lao động và chuyên môn hoá, đào tạo các nhà kinh doanh, nhà quản lý,... để đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập kinh tế quốc tế” [86, tr.70].

Những năm gần đây, số lượng các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đang ngày càng tăng, góp phần vào giải quyết việc làm, tăng thu nhập cho người dân, đồng thời đang đặt ra yêu cầu khách quan và tạo động lực thôi thúc các nhà lãnh đạo, các nhà quản lý các cấp cần sớm xây dựng tầm nhìn chiến lược nhằm phát triển NNL, đặc biệt là NNL chất lượng cao phục vụ cho các ngành kinh tế trọng điểm của Lào, đồng thời là nguồn lực căn bản nhất để thực hiện CNH, HĐH ở thời điểm hiện tại cũng như trong tương lai.

Về dân số của CHDCND Lào: Quy mô và tốc độ gia tăng dân số có ảnh hưởng trực tiếp đến số lượng và chất lượng NNL, đồng thời ảnh hưởng tới sự nghiệp CNH, HĐH của quốc gia. Lào có 17 tỉnh và Thủ đô Viêng Chăn, gồm 146 huyện. Theo số liệu thống kê năm 2015 của CHDCND Lào, dân số hiện nay là 6.492.000 người, nữ 3.237.000 người; trong đó số người trong độ tuổi lao động là 3.547.852; số người thất nghiệp là 73.270 (tỉ lệ thất nghiệp: 2,1%). Hiện nay, chất lượng dân số ở CHDCND Lào còn thấp hơn so với nhiều quốc gia trên thế giới. Đó cũng là những khó khăn, cản trở cho quá trình thực hiện CNH, HĐH của CHDCND Lào. Do đó, nhằm đáp ứng yêu cầu về chất lượng NNL trong sự nghiệp CNH, HĐH đất nước hiện nay, CHDCND Lào cần xây dựng chiến lược phát triển dân số phù hợp, đặc biệt chú trọng nâng cao đời sống của nhân dân, nâng cao chất lượng chế độ an sinh xã hội, chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân nhằm nâng cao chất lượng dân số, góp phần nâng cao chất lượng NNL, phát triển NNL đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước.

Về lịch sử, văn hóa truyền thống và tôn giáo của CHDCND Lào: CHDCND Lào là một quốc gia đa tộc người, với 49 bộ tộc. Với bề dày lịch sử đấu tranh dựng nước và giữ nước đã tạo nên tinh thần đoàn kết trong cộng đồng trong các bộ tộc Lào. Đây là một thuận lợi quan trọng cho đất nước CHDCND

Lào hiện nay trong việc thực hiện thành công mục tiêu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Người Lào có nền văn hóa truyền thống lâu đời trong lao động sản xuất. “Các bộ tộc Lào luôn là con người chịu khó, cần cù và năng động sáng tạo trong lao động sản xuất... để cải biến tự nhiên đáp ứng yêu cầu của mình” [74, tr.47-48].

Tuy nhiên, NNL ở CHDCND Lào chịu ảnh hưởng tiêu cực của lối sống bình yên, có phần cam chịu của Phật giáo; những ảnh hưởng dai dẳng của nền sản xuất nhỏ, của xã hội tiểu nông; của nhiều phong tục, tập quán lạc hậu. Do hệ quả của sự duy trì quá lâu cơ chế quản lý hành chính bao cấp cũng đã ảnh hưởng trong đời sống xã hội, dẫn đến tư tưởng: tự ti, cam chịu, chấp nhận định kiến, thiếu ý chí phấn đấu, vươn lên,... Đồng thời, với những lợi thế điều kiện tự nhiên, tài nguyên thiên nhiên nên nhiều lao động có tinh thần, tác phong lao động thụ động, thiếu năng lực sáng tạo trong lao động, v.v...

2.4.2. Tác động bởi trình độ phát triển kinh tế - xã hội; khoa học và công nghệ ở Cộng hoà dân chủ nhân dân Lào

Trình độ phát triển KT - XH là nhân tố quan trọng tác động và phản ánh mối quan hệ biện chứng giữa phát triển kinh tế với phát triển NNL. Chất lượng NNL là trạng thái nhất định thể hiện mối quan hệ hữu cơ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của NNL.

Chất lượng NNL là nhân tố quan trọng thể hiện trình độ phát triển kinh tế, đồng thời phản ánh trình độ phát triển xã hội. Do xuất phát điểm thấp, nền kinh tế còn lạc hậu, nên chất lượng NNL của Lào hiện tại còn thấp, chưa đáp ứng kịp với đòi hỏi của quá trình CNH, HĐH. Tuy vậy, sau 30 năm đổi mới, cùng với quá trình CNH, HĐH đất nước, chất lượng NNL cũng đã dần được cải thiện tốt hơn, NNL chất lượng cao của CHDCND Lào đang ngày càng phát triển về số lượng và được nâng lên về chất lượng. Trong chiến lược phát triển của CHDCND Lào, bài toán phát triển KT - XH, gia tăng nhanh chất lượng NNL, nhất là NNL chất lượng cao luôn đòi hỏi thường trực phải có lời giải đúng đắn và kịp thời. Nhưng hiện nay, trình độ khoa học và công nghệ ở

CHDCND Lào nhìn chung còn thấp, công nghệ sử dụng trong sản xuất đa phần là công nghệ lạc hậu, với trình độ công nghệ như vậy nên môi trường và điều kiện để rèn luyện phát triển NNL còn rất hạn chế.

Khoa học và công nghệ có vai trò quan trọng trong thay đổi tổ chức, cơ cấu ngành nghề, lao động cũng như năng lực, trình độ chuyên môn của NNL. Đặc biệt là NNL khoa học - công nghệ là lực lượng lao động quan trọng tạo sự chuyển biến quan trọng cho sự phát triển nền kinh tế tri thức. Để thực hiện thành công mục tiêu của sự nghiệp CNH, HĐH phát triển KT - XH và tạo ra những điều kiện quan trọng để hội nhập với nền kinh tế tri thức trên thế giới hiện nay, cần đặc biệt quan tâm tới phát triển NNL chất lượng cao đối với các ngành, nghề mũi nhọn: Công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ nano, quản lý, quản trị, tài chính, ngân hàng,... Trong đó, nhân lực khoa học - công nghệ là nhân tố quan trọng tạo ra sự chuyển biến từ nền kinh tế công nghiệp sang kinh tế tri thức, vì vậy phải đào tạo, bồi dưỡng, thu hút NNL khoa học tài năng, chuyên gia, cán bộ có năng lực công nghệ giỏi cho phát triển của CNH, HĐH ở nước CHDCND Lào hiện nay. Tuy nhiên, trình độ khoa học - công nghệ của CHDCND Lào còn thấp và cũng chưa được đầu tư một cách thỏa đáng, do vậy, NNL trong lĩnh vực khoa học và công nghệ còn ít, chất lượng nhìn chung chưa đảm bảo cho quá trình CNH, HĐH, cũng như chiến lược phát triển Khoa học và công nghệ của Lào hiện nay.

2.4.3. Tác động bởi cơ chế, chính sách và chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Đảng và nhà nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Với vai trò quan trọng của NNL đối với sự phát triển KT - XH, hiện nay Đảng và Nhà nước CHDCND Lào đã đặc biệt quan tâm tới phát triển chất lượng NNL thông qua các chiến lược, chính sách đổi mới giáo dục và đào tạo, nhằm phát triển NNL chất lượng cao; các chính sách chăm lo đến đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân nói chung, của NNL nói riêng... Cụ thể như sau:

Công tác giáo dục và đào tạo giữ vai trò quan trọng trong việc nâng cao trình độ cho NNL (thể hiện ở tỷ lệ người biết chữ, trình độ phổ cập giáo dục, số

năm giáo dục bắt buộc, tỷ lệ đi học của các nhóm lứa tuổi của mỗi lớp...). Với yêu cầu phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, Đảng và nhà nước CHDCND Lào đã và đang hết sức quan tâm tới đầu tư ngân sách nhà nước cho giáo dục và đào tạo, đặc biệt và các cơ sở giáo dục đại học, đào tạo, dạy nghề; đổi mới chương trình giáo dục mang tính chất dân tộc, khoa học và đại chúng; 5 nguyên tắc giáo dục cơ bản: giáo dục trí tuệ, giáo dục đạo đức, giáo dục lao động, giáo dục thể thao, giáo dục nghệ thuật.

Chính phủ nước CHDCND Lào đã ban hành chính sách khuyến khích phát triển về quy mô đào tạo, cơ cấu đào tạo và chính sách tài chính trong phát triển NNL, chính sách phân bổ, sử dụng và thu hút NNL; Chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội; và các chính sách đãi ngộ khác,... Các chính sách này đã tạo ra môi trường pháp lý cho quá trình hình thành và phát triển con người nói chung và phát triển NNL nói riêng phục vụ cho sự nghiệp CNH, HĐH. Đảng và Chính phủ nước CHDCND Lào coi việc phát triển giáo dục, đào tạo là quốc sách hàng đầu. Đại hội Đảng NDCM Lào lần thứ VIII khẳng định: “Nếu việc giáo dục đào - đào tạo con người chúng ta có chất lượng sẽ làm cho sự phát triển có bước phát triển với tốc độ nhanh hơn và sẽ tiến kịp xu thế phát triển chung của thế giới. Ngược lại, sẽ kìm hãm, làm cho CHDCND Lào tiếp tục lạc hậu kéo dài” [84, tr.277].

Chính sách về giáo dục là một trong những yếu tố quan trọng nhất ảnh hưởng đến nhân tố con người, vì nó trang bị tri thức, kỹ năng, kỹ xảo, đạo đức, nhân cách,... cho con người, đảm bảo cho con người đủ khả năng, phẩm chất, năng lực để tham gia trong quá trình lao động sản xuất.

Trong thực tiễn, Đảng NDCM Lào rất coi trọng phát triển NNL, trong đó luôn quan tâm đến việc đề ra chủ trương hoạch định đường lối, chính sách xây dựng đội ngũ cán bộ, cán bộ lãnh đạo quản lý, đội ngũ trí thức, đội ngũ giáo viên, đội ngũ công nhân lành nghề, đội ngũ thanh niên,... coi đó là khâu then chốt quyết định thắng lợi của sự nghiệp CNH, HĐH, phát triển đất nước, cũng như sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Lào.

Hiện nay, với yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH, cũng như sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong bối cảnh toàn cầu hoá, hội nhập quốc tế, và tác động sâu rộng và toàn diện của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, Đảng NDCM Lào không ngừng quan tâm tới phát triển NNL trong đó chú trọng phát triển NNL chất lượng cao, lãnh đạo, chỉ đạo chiến lược đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo nhằm phát triển về chất lượng NNL, đổi mới nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho NNL.

Tóm lại, khi chính sách vĩ mô của nhà nước phù hợp với điều kiện phát triển của sự nghiệp CHN, HĐH và sự phát triển KT - XH thì nó thúc đẩy NNL phát triển, ngược lại, nếu không phù hợp, nó sẽ kìm hãm hoặc lãng phí NNL, gây khó khăn trong việc phát triển NNL này.

2.4.4. Tác động của sự phát triển kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế ở Cộng hoà dân chủ nhân dân Lào

Sự phát triển của cách mạng khoa học và công nghệ hiện đại, kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế với đặc trưng là sử dụng công nghệ cao, phát triển chủ yếu dựa vào tri thức đã làm xuất hiện một số ngành nghề mới như: công nghệ thông tin, công nghệ vật liệu mới, công nghệ sinh học, năng lượng,... do đó, tất yếu dẫn đến những thay đổi trong cơ cấu lao động ở CHDCND Lào theo xu hướng: tỷ trọng lao động trong ngành công nghiệp, dịch vụ tăng, đặc biệt sự tăng lên nhanh chóng của các ngành sản xuất, dịch vụ chủ yếu dựa vào tri thức và công nghệ cao, dựa vào việc xử lý thông tin và sáng tạo ra thông tin. Đồng thời, tỷ trọng lao động trong ngành nông nghiệp giảm.

Vì thế, để không bị bỏ lại phía sau và kéo dài khoảng cách phát triển của nền kinh tế của nước CHDCND Lào so với các nền kinh tế trong khu vực và trên thế giới hiện nay, nước CHDCND Lào cần có chiến lược đầu tư và phát triển khoa học công nghệ và phát triển NNL chất lượng cao. Chính phủ cần đặc biệt tập trung vào chiến lược xây dựng và phát triển NNL lãnh đạo, quản lý, chuyên gia hoạch định chính sách có đủ Tâm - Tầm - Tài để lãnh đạo và kiến tạo chiến lược phát triển đất nước phát triển nhanh, bền vững trong xu

hướng toàn cầu hoá, hội nhập quốc tế và tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Đồng thời, phát triển NNL ở CHDCND Lào hiện nay cần phát triển đội ngũ doanh nhân, chuyên gia quản lý kinh tế giỏi, đội ngũ kỹ sư, công nhân kỹ thuật có trình độ chuyên môn cao trong các lĩnh vực công nghệ mũi nhọn (công nghệ thông tin, cơ khí, công nghệ môi trường) trong các khu công nghiệp, khu kinh tế trọng điểm...

Mặt khác, cuộc cách mạng khoa học công nghệ và sự phát triển của kinh tế tri thức cũng có những ảnh hưởng tiêu cực đến phát triển kinh tế - xã hội, cũng như công tác phát triển NNL của CHDCND Lào nói riêng và NNL trên thế giới nói chung như tâm lý trọng kỹ thuật, công nghệ (lý thuyết con người kinh tế), tâm lý hướng ngoại, các giá trị của truyền thống dân tộc bị xem nhẹ,...

Nền kinh tế của Lào hiện nay vẫn phụ thuộc chủ yếu vào khai thác tài nguyên, vốn.... cùng với chất lượng NNL thấp, cho nên năng lực cạnh tranh quốc gia thấp; sức hút vốn đầu tư từ nước ngoài còn hạn chế,... trong xu thế toàn cầu hoá và hợp tác quốc tế, cũng như cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư hiện nguy cơ tụt hậu về kinh tế của CHDCND Lào là tất yếu khách quan. Hơn nữa, nguy cơ nước CHDCND Lào trở thành bãi thải công nghiệp của thế giới cũng đã và đang trở thành một trở ngại lớn cho sự phát triển kinh tế của đất nước. Bởi lẽ kinh tế thế giới đang chuyển đổi rất nhanh sang mô hình phát triển mới, hiện đại, trong khi tư duy cũ của thời cách mạng công nghiệp lần thứ 2 và giai đoạn đầu của cách mạng công nghiệp lần thứ 3 đang còn chi phối mạnh mẽ các mặt trong đời sống KT - XH ở CHDCND Lào hiện nay.

Bên cạnh việc tiếp cận những thành tựu tiên bộ của khoa học công nghệ hiện đại, giá trị văn hóa tiên tiến của nhân loại thì vẫn còn tồn tại những tư tưởng phi nhân văn, phản văn hóa gây ảnh hưởng xấu đến sự phát triển của NNL nói chung, NNL chất lượng cao nói riêng ở CHDCND Lào. Những hiện trạng này đang góp một phần làm băng hoại giá trị tinh thần, đạo đức, lối sống và làm giảm hiệu quả lao động, sản xuất, kinh doanh của một bộ phận NNL ở CHDCND Lào.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Chất lượng NNL được coi là nhân tố quan trọng tạo nên động lực phát triển của các quốc gia hiện nay. Đặc biệt, để có thể thực hiện thành công mục tiêu CNH, HĐH hiện nay ở ngoài nước CHDCND Lào thì vấn đề phát triển NNL được coi là một trong những vấn đề mang tính cấp bách. Trong nội dung chương 2 tác giả đã làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản về phát triển nguồn nhân lực: khái niệm, cấu trúc của nguồn nhân lực; phát triển nguồn nhân lực. Trên cơ sở nghiên cứu, phân tích và làm rõ nội dung, đặc điểm CNH, HĐH ở CHDCND Lào, luận án làm rõ vị trí, vai trò quan trọng của sự phát triển nguồn nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH ở nước CHDCND Lào hiện nay. Đồng thời, luận án nghiên cứu, phân tích và làm rõ những yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào. Luận án đã phân tích và làm sáng tỏ những yêu cầu cơ bản đối với sự phát triển NNL đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Bên cạnh đó, luận án còn nghiên cứu các yếu tố cơ bản tác động đến phát triển NNL đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay, như: điều kiện tự nhiên, dân số, lịch sử, truyền thống văn hóa của Lào; trình độ phát triển kinh tế - xã hội; khoa học và công nghệ; cơ chế, chính sách và chiến lược phát triển NNL của Đảng và nhà nước CHDCND Lào; cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế.

Chương 3

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY - THỰC TRẠNG VÀ VẤN ĐỀ DẶT RA

3.1. THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY

3.1.1. Thực trạng về số lượng

Những thành tựu

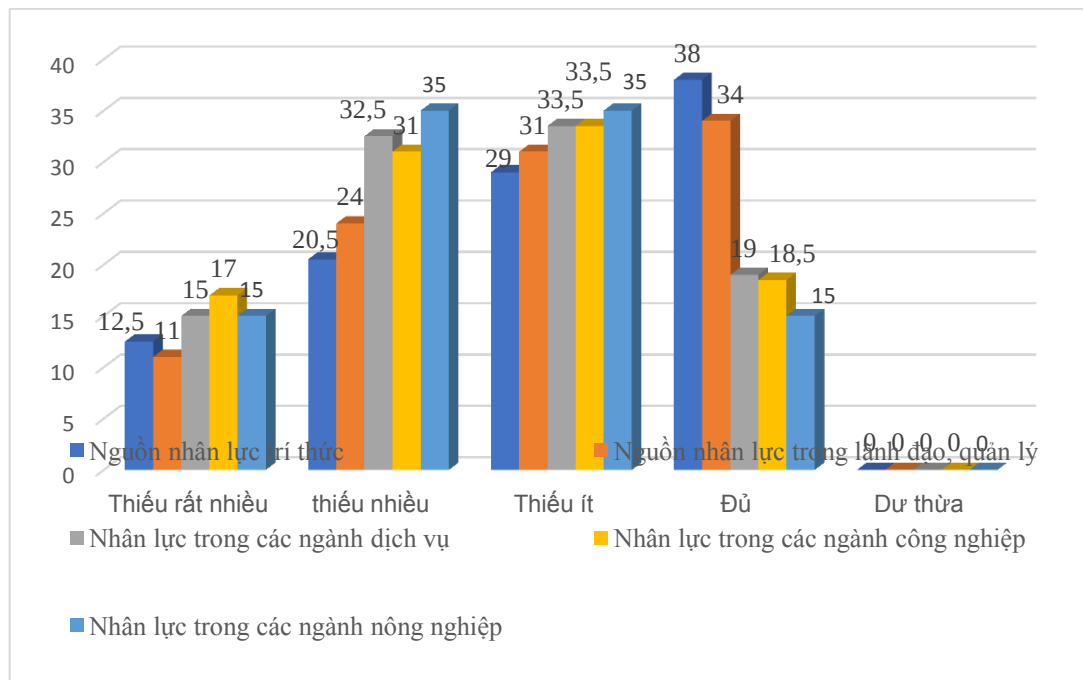
Theo Luật Lao động của CHDCND Lào (2007), quy định giới hạn độ tuổi lao động của nam giới là 15 - 60 tuổi, nữ là 15- 55 tuổi. Số lượng NNL tham gia vào thị trường lao động có xu hướng gia tăng, cụ thể: giai đoạn 2001 -2005 là 470.000 người; giai đoạn 2006 - 2010 là 556.661 người [67]. Đến năm 2015, theo ước tính, lực lượng lao động trong độ tuổi của CHDCND Lào năm 2015 đạt 4,15 triệu người và đến năm 2017 là 4.153.024 người [78].

Những hạn chế và nguyên nhân

Số lượng NNL đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động còn thiếu trong tất cả các ngành nghề của xã hội. Theo đó, mặc dù nhu cầu lao động của CHDCND Lào trong các ngành đều tăng, cụ thể: năm 2010 là 51000 người, năm 2011 cần thêm 71 ngàn người, năm 2012 cần thêm 49 ngàn người, năm 2016 là 48.644 người. Nhưng khả năng đáp ứng của NNL trong nước không đạt như yêu cầu, nên CHDCND Lào vẫn cần có sự gia tăng về số lượng lao động nước ngoài đến làm việc, cụ thể năm 2012 có 21 ngàn lao động nước ngoài, năm 2014 là 50 ngàn và năm 2016 là 38.257 người. Trong khi đó, năm 2015 vẫn có tới 73.270 người thất nghiệp trong cả nước [75, tr.10], đến năm 2020 do tác động của đại dịch Covid-19, mới đây tại Kỳ họp thứ hai của Quốc hội CHDCND Lào khóa IX, Bộ trưởng Lao động và Phúc lợi xã hội Lào Baykham Khattiya cho biết, hiện CHDCND Lào có tổng cộng 496 nghìn người lao động bị cho thôi việc và nghỉ việc tạm thời, trong đó, lao động trở về từ nước ngoài (từ tháng 1 đến tháng 9/2021) là 56.918 người và lao động thất nghiệp trong nước là 439.082.

Theo kết quả khảo sát, về số lượng NNL của CHDCND Lào trên các lĩnh vực đều đang thiếu so với thực tế số lượng cần thiết phục vụ cho quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay, cụ thể: Theo điều tra, đối với NNL trí thức có tới 12,5% cho rằng thiếu rất nhiều, 20,5% cho rằng thiếu nhiều, 29% cho rằng thiếu ít và không ai được khảo sát cho rằng có sự dư thừa; đối với NNL trong lãnh đạo, quản lý có tới 11% cho rằng thiếu rất nhiều, 24,0% cho rằng thiếu nhiều, 31% cho rằng thiếu ít và không ai được khảo sát cho rằng có sự dư thừa; đối với NNL trong các ngành dịch vụ còn có sự thiếu hụt nghiêm trọng hơn, cụ thể có tới 15% cho rằng thiếu rất nhiều, 32,5% cho rằng thiếu nhiều, 33,5% cho rằng thiếu ít và không ai được khảo sát cho rằng có sự dư thừa; cũng tương tự là NNL trong các ngành công nghiệp có tới 17% cho rằng thiếu rất nhiều, 31% cho rằng thiếu nhiều, 33,5% cho rằng thiếu ít và không ai được khảo sát cho rằng có sự dư thừa; đối với NNL trong các ngành nông nghiệp cũng có tới 15% cho rằng thiếu rất nhiều, 35% cho rằng thiếu nhiều, 35% cho rằng thiếu ít và không ai được khảo sát cho rằng có sự dư thừa (biểu đồ 3.1).

Biểu đồ 3.1: Kết quả khảo sát về sự thiếu hụt số lượng NNL ở CHDCND Lào hiện nay



Nguồn: điều tra của tác giả [Phụ lục 2]

Về hạn chế của thiếu hụt số lượng NNL ở Lào trong các ngành nghề trên có nhiều *nguyên nhân*: i) Lào đã và đang đẩy mạnh quá trình CNH, HĐH và công cuộc đổi mới toàn diện đất nước, do đó tất yếu sẽ cần lực lượng lao động tương đối lớn trên tất cả các lĩnh vực, các ngành để phục vụ cho các mục tiêu của quá trình CNH, HĐH và công cuộc đổi mới ở đất nước; ii) giáo dục và đào tạo nói chung, giáo dục và đào tạo nghề của CHDCND Lào mặc dù đã có sự phát triển, tiến bộ nhưng nhìn chung vẫn còn nhiều hạn chế cả về nội dung, chương trình, phương thức dẫn đến NNL đào tạo ra chưa đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động xã hội; iii) một bộ phận không nhỏ cư dân, thanh niên CHDCND Lào vẫn còn tư tưởng ngại học tập, lười lao động, thiếu ý chí tiến thủ, do đó thường không có động cơ, mục tiêu học tập đúng đắn, dẫn đến chủ yếu chỉ tham gia vào các quá trình lao động thô sơ, giản đơn.

3.1.2. Thực trạng về cơ cấu

Những thành tựu

Sau 35 năm đổi mới, bên cạnh những thành tựu về sự phát triển số lượng NNL đáp ứng yêu cầu của quá trình CNH, HĐH và công cuộc đổi mới, cơ cấu NNL ở CHDCND Lào cũng đạt được nhiều kết quả tốt với xu hướng giảm dần số lượng NNL trong ngành nông - lâm nghiệp, tăng dần số lượng NNL trong ngành công nghiệp và dịch vụ:

Bảng 3.1: Tỷ lệ cơ cấu lao động trong các ngành kinh tế Lào

Đơn vị tính: %

Cơ cấu LĐ \ Năm	2005	2010	2015	2020
Nông nghiệp	78,5%	71,3%	65,3%	60,1
Công nghiệp	4,8%	8,3%	11,4%	15,7
Dịch vụ	16,7%	20,4%	23,3%	24,4
Tổng	100,0	100,0	100,0	100,0

Nguồn: [76, tr.3]

Từ bảng 3.1, chúng ta thấy theo thời gian, ngành có xu hướng giảm NNL là ngành nông - lâm nghiệp với 78,5% trong tổng cơ cấu lao động năm 2005, đến năm 2010 đã giảm xuống 71,3% và đến năm 2015 chỉ còn chiếm 65,3%, đến năm 2020 giảm xuống còn 60,1%; cùng với đó là sự gia tăng của ngành công nghiệp năm 2005 chỉ chiếm 4,8% thì đến 2010 là 8,3% và đến năm 2015 là 11,4% và năm 2020 là 15,7%; tương tự là sự gia tăng của ngành dịch vụ với 16,7% năm 2005, năm 2010 tăng lên 20,4% và tới năm 2015 là 23,3%, đến năm 2020 là 24,4%.

Cũng theo thống kê của Bộ Lao động và Phúc lợi xã hội, “trong số 3.886.618 người, trong đó nhân sự nhà nước chiếm 7,42%, nhân lực doanh nghiệp nhà nước chiếm 0,81%, nhân lực doanh nghiệp tư nhân chiếm 0,28%, nhân lực kinh doanh tư nhân chiếm 7,13%, nhân lực là chủ thuê chiếm 0,49%, nhân lực làm kinh tế hộ gia đình chiếm 48,99%” [77, tr.89]; “số lượng công nhân ở CHDCND Lào khoảng 396 ngàn người, trong đó có 248.765 người đã qua đào tạo nghề, nữ có 114.300 người đã qua đào tạo” [79, tr.10]. Điều này cho thấy, số lượng công nhân ở CHDCND Lào còn rất khiêm tốn, công nhân lành nghề được đào tạo chỉ chiếm khoảng 3,8% dân số. Thực trạng này cho thấy trong giai đoạn hiện nay trong quá trình CNH, HĐH của nước CHDCND Lào đang thiếu hụt nghiêm trọng đội ngũ công nhân kỹ thuật, lành nghề, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Những hạn chế và nguyên nhân

Bên cạnh những kết quả tích cực đạt được về sự chuyển dịch cơ cấu NNL của các ngành nghề trong xã hội ta vẫn thấy, trong cơ cấu NNL ở CHDCND Lào hiện nay ngành nông - lâm nghiệp vẫn chiếm tỷ trọng rất lớn đến 60,1% vào năm 2020. Trong khi đó, sự dịch chuyển theo hướng gia tăng của hai nhóm ngành là công nghiệp với 15,7% và dịch vụ 24,4% vào năm 2020 là chưa nhiều, chưa tương xứng với sự kỳ vọng và những chủ trương của Đảng, Nhà nước CHDCND Lào trong phát triển NNL trong những năm qua. Với một đất nước đang đẩy mạnh CNH, HĐH và đổi mới toàn diện thì cơ cấu ngành công nghiệp và dịch vụ chưa chiếm 50% NNL của cả nước đó là hạn chế rất

lớn cần sự quan tâm, điều chỉnh, khắc phục của Đảng, Nhà nước và các cấp chính quyền ở CHDCND Lào hiện nay.

Cũng theo số liệu năm 2015, cả nước đã tạo việc làm cho 3.538.792 người, trong đó ngành nông nghiệp là 2.466.538 người, trong ngành công nghiệp là 431.733 người, ngành dịch vụ là 640.521 người [79, tr.2]. Qua đó, cho thấy có sự chênh lệch về số lượng rất lớn giữa cơ cấu các ngành nghề. Trong lĩnh vực nông nghiệp, NNL lao động cũng có sự mất cân đối giữa các loại hình cụ thể. Theo đó, phần lớn lao động nông thôn tập trung vào ngành nuôi trồng và sản xuất nông nghiệp, còn ngành lâm nghiệp với diện tích rừng và đất rừng tương đối lớn, có rất nhiều tiềm năng nhưng số lao động tham gia trong ngành này chiếm tỷ lệ rất ít.

Thực tế, qua kết quả khảo sát của tác giả luận án cũng thể hiện rõ những hạn chế trên. Cụ thể, có 76% người được khảo sát cho rằng vẫn đang có sự mất cân đối về NNL giữa các vùng, miền; 70% người được hỏi cho rằng vẫn còn tình trạng mất cân đối NNL giữa các ngành nghề; và 58% người được hỏi cho rằng vẫn còn tình trạng thiếu lao động chất lượng cao, thừa lao động thô sơ, giản đơn (bảng 3.2).

Bảng 3.2: Thực trạng hạn chế về cơ cấu của NNL ở CHDCND Lào

TT	Nội dung hạn chế	Tỷ lệ %
1	Mất cân đối giữa các vùng, miền	76
2	Mất cân đối giữa các ngành nghề	70
3	Thiếu lao động chất lượng cao, thừa lao động thô sơ, giản đơn	58

Nguồn: điều tra của tác giả [Phụ lục 2]

Sự mất cân đối trong cơ cấu NNL ở CHDCND Lào hiện nay xuất phát từ một số *nguyên nhân cơ bản*: i) Sự phát triển không đồng đều giữa các vùng miền, đặc biệt là giữa các vùng trung tâm, thành phố lớn như Thủ đô Vientiane, Luang Prabang, Pakse, Savannakhet, theo đó NNL, đặc biệt là NNLCLC chủ yếu tập trung ở các trung tâm của sự phát triển, nơi cần nhiều lực lượng lao động

có trình độ học vấn, trình độ chuyên môn; ii) quá trình CNH, HĐH sẽ đòi hỏi sự phát triển gia tăng, phát triển của các ngành nghề như công nghiệp, dịch vụ trong khi đó một lực lượng lớn lao động của CHDCND Lào lại chưa được đào tạo cơ bản về các kỹ năng lao động trong các ngành nghề này (vốn dĩ đòi hỏi phải có trình độ, kỹ năng lao động). Do đó, mặc dù nhu cầu về NNL của các ngành công nghiệp, dịch vụ rất cao nhưng sự đáp ứng của NNL chưa đạt so với nhu cầu đặt ra; iii) một nguyên nhân quan trọng nữa dẫn đến sự mất cân đối trong cơ cấu NNL, đặc biệt tình trạng thiếu NNL chất lượng cao là do công tác hướng nghiệp, tuyển sinh của hệ thống giáo dục quốc dân đối với học sinh sau khi tốt nghiệp trung học phổ thông chưa tốt. Về cơ bản, các thông tin về nhu cầu NNL, các thông tin cần thiết về loại hình việc làm, đặc thù nghề nghiệp vẫn còn ít ỏi, chưa đến được với đa số học sinh, do đó việc lựa chọn học ngành nghề sau khi tốt nghiệp trung học phổ thông của đa số vẫn ở tình trạng cảm tính, chưa gắn với năng lực bản thân và xu hướng việc làm do quá trình CNH, HĐH đặt ra.

Sự phát triển không đồng đều giữa các ngành kinh tế, sản xuất hàng hóa công nghiệp - tiểu thủ công nghiệp, hàng hóa sản phẩm nông - lâm nghiệp còn thể hiện rõ nét. Cơ cấu ngành dịch vụ vẫn chưa phát triển theo đúng yêu cầu kinh tế thị trường; kinh tế nông - lâm nghiệp, công nghiệp và dịch vụ chưa phát triển mạnh, chưa phổ biến trên cả nước nhất là vùng nông thôn, vùng sâu, vùng xa nên việc khai thác, sử dụng NNL chưa tương xứng với tiềm năng. Đây là một trong những nguyên nhân hạn chế, cần nhiều hơn nữa sự quan tâm của Đảng, Nhà nước để đảm bảo cơ cấu NNL có sự cân đối so với đòi hỏi thực tế của thị trường lao động ở CHDCND Lào hiện nay.

3.1.3. Thực trạng về chất lượng

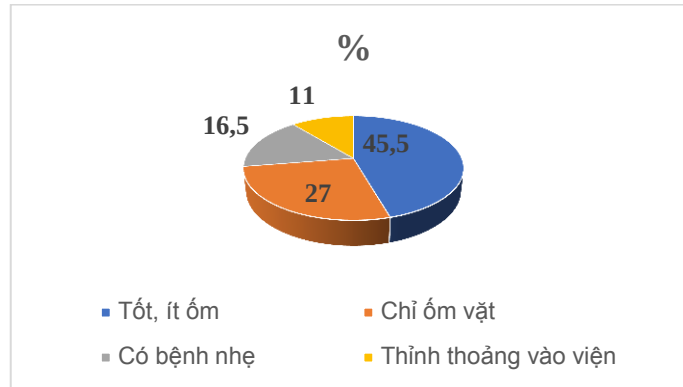
3.1.3.1. Về thể lực

** Những thành tựu*

Trong cơ cấu dân số của CHDCND Lào, số dân ở độ tuổi trẻ khá cao so với các nước trong khu vực, nếu xét về mặt thể lực đây là một thể mạnh trong lao động, sản xuất. Thể lực, thể chất của NNL CHDCND Lào trong nhiều năm qua đã có sự phát triển, gia tăng. Cụ thể, về chiều cao trung bình của người lao

động CHDCND Lào là 161cm (năm 2005), lên 164cm (năm 2015) và đến năm 2019 đã đạt chiều cao trung bình là 165,7cm. sức khỏe của người Lào nói chung và NNL không ngừng được cải thiện, theo đó xu hướng sống thọ của người dân đang gia tăng, tuổi thọ trung bình người Lào hiện nay là 68 tuổi.

Biểu đồ 3.2: Kết quả khảo sát về tình trạng sức khỏe của NNL ở CHDCND Lào



Nguồn: điều tra của tác giả [Phụ lục 2]

Kết quả khảo sát của tác giả cũng cho thấy, về cơ bản NNL ở Lào hiện nay có sức khỏe khá tốt trong thực hiện các thao tác của quá trình lao động. Cụ thể: có 45,5% người được khảo sát cho rằng sức khỏe tốt, ít ốm; 27% chỉ ốm vặt, 16,5% có bệnh nhẹ; và 11% thỉnh thoảng vào viện (biểu đồ 3.2). Sự phát triển mạng lưới chăm sóc sức khỏe, khám chữa bệnh đã cải thiện rất nhiều về thể chất, tình trạng sức khỏe trong lao động của người dân Lào nói chung, của NNL nói riêng là minh chứng cho sự đúng đắn trong chủ trương, đường lối của Đảng, Nhà nước CHDCND Lào về chăm sóc sức khỏe cho tầng lớp nhân dân trong thời gian qua. Ngoài ra, công tác bảo hiểm y tế đã được xã hội quan tâm và phát triển khá nhanh giúp người lao động yên tâm trong lao động sản xuất; tỷ lệ bao phủ của bảo hiểm y tế ngày càng tăng, trong năm 2015 có 2.067.766 người chiếm 30,36% dân số cả nước [77].

*** Những hạn chế và nguyên nhân**

Mặc dù có nhiều cải thiện về thể chất, sức khỏe nhưng nhìn chung thể trạng của người Lào nói chung, NNL ở CHDCND Lào nói riêng vẫn còn khiêm tốn so với các nước trong khu vực và trên thế giới. Tuổi thọ trung bình vẫn ở

mức thấp so với các nước trong khu vực, sự dẻo dai, sức bền trong môi trường lao động mới ở các nhà máy, công ty, xí nghiệp của một bộ phận không nhỏ NNL còn hạn chế, chưa đáp ứng tốt yêu cầu của công việc. Quá trình triệu tra của tác giả cũng minh chứng rõ nét cho những hạn chế này, cụ thể như sau:

Bảng 3.3: Những hạn chế về thể chất của NNL ở CHDCND Lào

TT	Nội dung	Tỷ lệ %
1	Thể trạng vẫn còn nhỏ hơn so với các nước trong khu vực và trên thế giới	47
2	Sức bền trong lao động chưa cao	59
3	Khả năng chịu đựng với các điều kiện thời tiết khắc nghiệt chưa tốt	51
4	Tính tự giác trong rèn luyện nâng cao thể lực chưa cao	63

Nguồn: điều tra của tác giả [Phụ lục 2]

Theo kết quả điều tra về các hạn chế thể lực của NNL ở Lào cho thấy, có 47% người được hỏi cho rằng thể hình của người Lào vẫn còn nhỏ hơn so với các nước trong khu vực và trên thế giới; 59% người được hỏi nhận định rằng, sức bền trong lao động chưa cao; có 51% người được hỏi cho rằng khả năng chịu đựng với các điều kiện thời tiết khắc nghiệt chưa tốt; 63% người được hỏi cho rằng tính tự giác trong rèn luyện nâng cao thể lực chưa tốt (bảng 3.3).

Nguyên nhân của những hạn chế trên đây là: Mặc dù Đảng và Nhà nước CHDCND đã quan tâm đến chính sách sức khỏe, nhưng hệ thống y tế và bảo hiểm chưa đáp ứng tốt việc bảo vệ, chăm sóc sức khỏe cho nhân dân và người lao động, chưa bao phủ được tất cả các vùng trong toàn quốc (chỉ chiếm 30,22% dân số cả nước). Tình trạng đói nghèo, suy dinh dưỡng của những năm sau độc lập và trước đổi mới vẫn còn để lại nhiều hệ lụy đối với sức khỏe, sự dẻo dai, bền bỉ trong thể lực của NNL Lào hiện nay.

3.1.3.2. Về trí lực

** Về trình độ học vấn*

- Thành tựu.

Số lượng NNL có trình độ học vấn từ đại học trở lên có xu hướng gia tăng, nếu như năm 2010, số lượng này chỉ chiếm rất nhỏ với 4,27% trong lực

lượng lao động tương ứng 128.865 người [68, tr.89]. Nhưng theo số liệu trong Chiến lược phát triển nguồn lực con người (đến năm 2025): năm 2015 CHDCND Lào đã có 602.418 lao động có trình độ đại học, chiếm 9,27% tổng dân số và chiếm 16,7% lực lượng lao động của CHDCND Lào, trong đó tỉ lệ nữ chỉ chiếm 16,1% trong tổng số trí thức [79, tr.4-5]. Nhìn chung, NNL đặc biệt là NNL chất lượng cao có trình độ học vấn từ cao đẳng, đại học trở lên đang ngày càng chiếm đa số trong lực lượng này.

- Hạn chế và nguyên nhân.

Mặt bằng trí lực, nhất là khả năng và năng lực khoa học - công nghệ, kỹ năng, tay nghề lao động còn thấp. Số lượng người chưa đi học trong độ tuổi lao động chiếm tỉ lệ cao, theo đó, năm 2010 trong tổng số 3.021.212 người lao động, vẫn còn 654.942 người (chiếm 21,67%) chưa từng đi học [75, tr.89]. Trong lực lượng lao động có tới $\frac{1}{2}$ không đáp ứng được yêu cầu về học vấn và sự tinh thông nghề nghiệp.

Đối với đội ngũ trí thức, trên thực tế, năng lực và trình độ của một bộ phận chưa đáp ứng kịp yêu cầu của nhiệm vụ mới, phần đông còn yếu về tin học, ngoại ngữ và kiến thức chuyên ngành. Số trí thức được đào tạo cơ bản chính quy còn ít, chủ yếu vừa học vừa làm, qua các lớp tại chức, đào tạo từ xa, đào tạo ngắn hạn nên chất lượng cũng không cao. Trong lĩnh vực khoa học và công nghệ, nhìn chung chất lượng của đội ngũ trí thức chưa cao, phương pháp tư duy thiếu sáng tạo, nỗ lực tổ chức, điều hành công việc, mối quan hệ hợp tác với các đồng nghiệp nước ngoài vẫn còn nhiều hạn chế.

Đối với giai cấp công nhân, phần lớn có trình độ tốt nghiệp trung học cơ sở và trung học phổ thông, thậm chí có bộ phận chưa tốt nghiệp tiểu học. Phần lớn kỹ năng lao động, mức độ thành thạo trong công việc của công nhân đều được hình thành từ sự tự rèn luyện hoặc do kinh nghiệm được lưu truyền qua các thế hệ công nhân.

Đối với giai cấp nông dân, vẫn còn tình trạng nhiều nông dân mù chữ, chưa tốt nghiệp tiểu học; trong khi đó ở chiều ngược lại số lượng nông dân có trình độ đại học chưa nhiều. Vẫn còn một lực lượng không nhỏ nông dân ở

vùng sâu, vùng xa sản xuất, canh tác chủ yếu dựa trên các kinh nghiệm dân gian, theo phương thức sản xuất cũ, canh tác chủ yếu dựa vào sức người. Chưa áp dụng nhiều tiến bộ khoa học kỹ thuật vào trong sản xuất nông nghiệp.

Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của CHDCND Lào có trình độ học vấn từ đại học trở lên hiện đang làm việc trong cơ quan, ban ngành trong hệ thống chính trị, trong các trường học trên phạm vi cả nước còn ở mức độ rất khiêm tốn. Cụ thể như sau: Trình độ tiến sĩ là 549 người, chiếm 0,31% tổng số cán bộ công chức; Trình độ thạc sĩ có 6360 người, chiếm 0,36%; trình độ cử nhân là 47058 người, chiếm 26,46%. Tuy vậy, con số cán bộ viên chức có trình độ cao đẳng trở lên đạt 56,79% trên tổng số cán bộ, cũng là một dấu hiệu khả quan, thể hiện những nỗ lực lớn của Đảng và Nhà nước CHDCND Lào trong việc đầu tư phát triển NNL, trong đó bao gồm cả NNL chất lượng cao nhằm đáp ứng ngày càng tốt yêu cầu của CNH, HĐH.

Bảng 3.4: Kết quả khảo sát về những hạn chế về trí lực ở CHDCND Lào

TT	Nội dung	Tỷ lệ %
1	Trình độ học vấn/sự hiểu biết nhìn chung chưa cao	57
2	Khả năng vận dụng kiến thức trong hoạt động ít	69
3	Sáng tạo ra các sáng chế, phát minh còn ít	82
4	Tính liên kết NNL giữa các ngành chưa tốt	55

Nguồn: điều tra của tác giả [Phụ lục 2]

Theo kết quả khảo sát của tác giả luận án về các hạn chế trí lực của NNL ở CHDCND Lào trên các nội dung đều nhận được sự đồng thuận cao, cụ thể: có 57% cho rằng NNL có trình độ học vấn/sự hiểu biết nhìn chung chưa cao; 69% người được hỏi cho rằng khả năng vận dụng kiến thức trong hoạt động thực tiễn còn nhiều hạn chế; có 82% người được hỏi cho rằng khả năng sáng tạo ra các sáng chế, phát minh còn ít, đây là hạn chế lớn nhất. Thực tiễn cũng chứng minh rõ điều này khi các công nghệ, dây chuyền trong sản xuất/kinh doanh ở CHDCND Lào chủ yếu phải nhập khẩu hoặc do sự chuyển giao công nghệ từ các doanh nghiệp nước ngoài; 55% số người được hỏi cho rằng tính liên kết NNL giữa các ngành chưa tốt (bảng 3.4).

Những hạn chế trên xuất phát từ *một số nguyên nhân cơ bản sau đây*: i) Hệ thống giáo dục và đào tạo của CHDCND Lào mặc dù có sự phát triển, tiến bộ nhưng nhìn chung vẫn chưa đáp ứng, chưa theo kịp sự phát triển của khoa học, công nghệ; vẫn còn tình trạng mất cân đối giữa lý thuyết và thực hành trong giảng dạy, đặc biệt là ở bậc đại học và giáo dục nghề nghiệp; ii) Các cơ chế, chính sách trong sử dụng, quản lý và phát huy NNL, đặc biệt là đội ngũ trí thức chưa tương xứng với sự phấn đấu, nỗ lực của họ; iii) Môi trường, điều kiện làm việc còn nhiều thiếu thốn so với yêu cầu thực tế của công tác nghiên cứu khoa học và thực tế đòi hỏi của xã hội trước những tác động của sự phát triển mạnh mẽ của khoa học và công nghệ; iv) Tâm lý tự ti, hoặc tự đề cao bản thân của đội ngũ trí thức trong hoạt động nghiên cứu khoa học, cùng với đó Đảng, Nhà nước chưa có đầy đủ các chính sách tạo nên sự kết nối giữa các ngành khoa học với nhau, nên chưa tạo nên sự liên kết giữa các nhà khoa học thuộc các ngành nghề khác nhau.

** Về chuyên môn, nghiệp vụ*

- Thành tựu.

Sau nhiều năm thực hiện công cuộc đổi mới và sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, đến nay ở CHDCND Lào có 80,8% dân số từ 15 tuổi trở lên chưa được đào tạo về chuyên môn kỹ thuật. Một nửa trong 19,2% số người có trình độ chuyên môn kỹ thuật đạt trình độ từ đại học trở lên (chiếm 9,3%). Tỷ lệ dân số có chuyên môn kỹ thuật đã tăng lên đáng kể so với năm 2009, tăng 5,9% (năm 2009: 13,3%). Tỷ lệ dân số có trình độ đại học trở lên tăng cao nhất, gấp hơn hai lần so với năm 2009 (năm 2009: 4,4%). Điều này cho thấy 10 năm qua, giáo dục đại học và trên đại học của CHDCND Lào đã có những bước chuyển mình, góp phần nâng cao chất lượng NNL cho đất nước. Tuy nhiên, CHDCND Lào cần chú trọng và nỗ lực hơn nữa trong giáo dục, đào tạo nghề để có được NNL có kỹ năng tốt phục vụ công cuộc CNH, HĐH và phát triển đất nước.

- Hạn chế và nguyên nhân.

Đa số đội ngũ nhân lực được đào tạo ở nước ngoài từ những năm 80, 90 ở thế kỷ trước, nên kiến thức không còn phù hợp với yêu cầu mới. Trình độ của

người lao động ở mức thấp, nguồn lao động không đầy đủ, đặc biệt thiếu hụt lao động kỹ thuật, nguyên nhân do mức lương của người lao động ở CHDCND Lào tương đối thấp, hàng năm có hàng chục nghìn lao động đã qua đào tạo bỏ sang Thái Lan tìm việc làm. NNL vùng nông thôn còn thiếu kiến thức, trình độ chuyên môn, khoa học, kỹ thuật; tay nghề thấp hoặc chưa được đào tạo nghề. Trình độ tay nghề của người lao động không thể đáp ứng được yêu cầu hệ thống sản xuất mới, vì hệ thống sản xuất mới đòi hỏi phải có những công nhân lành nghề, trình độ tay nghề cao, cho nên số lao động thủ công không thể trụ vững trong quá trình sản xuất hiện đại. Nhiều sinh viên sau khi tốt nghiệp trung cấp, cao đẳng, đại học chưa có việc làm do không đáp ứng được yêu cầu về trình độ chuyên môn hệ thống sản xuất.

Bảng 3.5: Những hạn chế về trình độ chuyên môn của NNL ở CHDCND Lào

TT	Nội dung	Tỷ lệ %
1	Khả năng về chuyên môn chưa cao	62
2	Lực lượng lao động chưa ược đào tạo nghề còn nhiều	75
3	Mức độ thành thạo với các loại hình công việc mới thấp	77
4	Lao động chủ yếu dựa vào kinh nghiệm, truyền nghề	61

Nguồn: điều tra của tác giả [Phụ lục 2]

Theo điều tra của tác giả, trình độ chuyên môn của NNL ở CHDCND Lào vẫn còn *những hạn chế cơ bản* như: có 62% người được hỏi cho rằng khả năng về chuyên môn chưa cao; 75% người được hỏi khẳng định lực lượng lao động chưa được đào tạo nghề (chiếm tỉ lệ lớn); có 77% cho rằng số lao động đạt mức độ thành thạo với các loại hình công việc mới; và 61% cho rằng lao động chủ yếu dựa vào kinh nghiệm, truyền nghề (bảng 3.5).

Nguyên nhân của hạn chế trên là do: chất lượng giáo dục - đào tạo chưa theo kịp với sự phát triển kinh tế; chính sách hướng nghiệp còn nhiều hạn chế; cơ chế quản lý cũ tồn tại trong thời gian dài đã triệt tiêu những nỗ lực, cố gắng của người lao động ở CHDCND Lào; số lượng và chất lượng đội ngũ giáo viên còn thiếu và yếu.

3.1.3.3. Về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống

** Những thành tựu*

Về cơ bản NNL ở CHDCND Lào có ý chí vươn lên, không cam chịu cuộc sống nghèo nàn, lạc hậu; tích cực học tập, nghiên cứu, lao động, sáng tạo, tiếp thu và ứng dụng những thành tựu mới của khoa học và công nghệ; gắn bó với quê hương đất nước trong quá trình xây dựng và phát triển đất nước. Chủ động học hỏi, trang bị những kiến thức cơ bản cho mình, nâng cao giác ngộ chính trị, rèn luyện nhân cách đạo đức, lối sống, tham gia tích cực vào trong sự nghiệp CNH, HĐH và phát triển KT - XH của đất nước. Tích cực thi đua yêu nước, luôn có nguyện vọng được cống hiến tài năng và sức lực của bản thân cho xã hội và đất nước. Tính tích cực chính trị, xã hội, tinh thần tình nguyện vì cộng đồng được mỗi người phát huy mạnh mẽ.

** Những hạn chế và nguyên nhân*

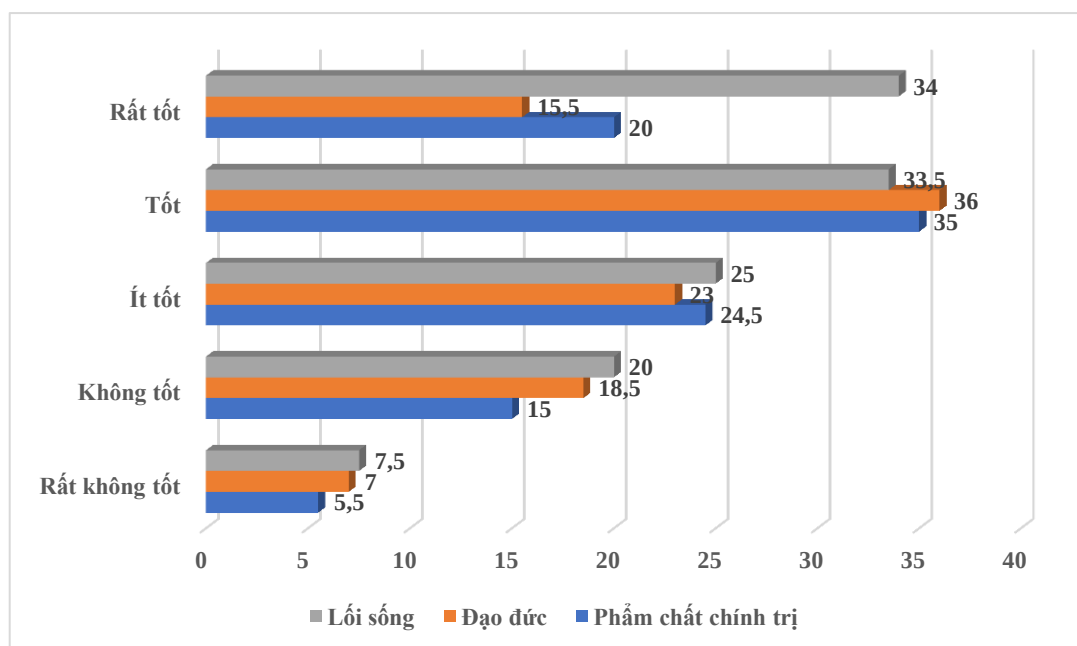
Lập trường tư tưởng, chính trị, phong cách sống và thái độ lao động, ý thức tự rèn luyện, tự học tập của một bộ phận người lao động còn nhiều hạn chế. Một bộ phận NNL yếu về bản lĩnh chính trị, tư tưởng; chưa nhận thức rõ được tình hình nhiệm vụ chính trị của giai đoạn mới, có xu hướng sống thực dụng, coi thường kỷ cương kỷ luật, các giá trị nhân văn, đạo lý, thiếu ý chí tự lực tự cường, thiếu hoài bão lập thân, lập nghiệp vì tương lai bản thân và đất nước; ngại tham gia vào các sinh hoạt đoàn thể xã hội. Vẫn còn bộ phận người lao động vi phạm pháp luật, nếp sống thiếu lành mạnh do ảnh hưởng và chịu tác động của các hiện tượng tiêu cực của kinh tế thị trường, như làm ăn phi pháp, buôn lậu, nghiện hút và các tệ nạn xã hội khác.

Tác phong lao động còn tùy tiện, chưa đáp ứng được yêu cầu của nền sản xuất hiện đại; thiếu phong cách lao động của xã hội công nghiệp, như tính tổ chức, tính kỷ luật, khả năng hợp tác, tinh thần trách nhiệm chưa cao. Một số khác sa vào các tệ nạn xã hội, mê tín dị đoan, ít hiểu biết về pháp luật, thiếu ý chí khắc phục khó khăn, bàng quan, ỷ lại và thiếu trách nhiệm với bản thân, với gia đình, với xã hội, sống thực dụng,... Họ có lối sống xa lạ với các chuẩn mực trong định hướng giá trị, coi thường những giá trị truyền thống và nhân văn; chưa có quan niệm đúng về những giá trị dân chủ, nhân đạo và tự do, bất chấp đạo lý làm người, không nghĩ đến tiền đồ, tương lai, sự nghiệp; không chịu khó

học tập, rèn luyện trau dồi về trình độ chuyên môn, kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, đạo đức cách mạng mà sống vui vào rượu chè, cờ bạc... rồi tự đánh mất bản thân, trở thành gánh nặng cho gia đình và xã hội.

Theo kết quả khảo sát của tác giả ở biểu đồ 3.3 cho thấy, về cơ bản phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống của NNL ở CHDCND Lào vẫn còn những hạn chế, cụ thể: Về phẩm chất chính trị vẫn còn 5,5% người được hỏi cho rằng rất không tốt, 15% cho rằng không tốt, 24,5% đánh giá ít tốt; Về đạo đức có 7% người được hỏi cho rằng rất không tốt, 18,5% cho rằng không tốt, 23% cho rằng ít tốt; Về lối sống có tới 7,5% người được hỏi cho rằng rất không tốt, 20% cho rằng không tốt, 25% cho rằng ít tốt. Trong tương quan về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống chúng ta thấy, đạo đức của NNL là yếu tố được đánh giá tốt hơn, nhưng cũng chỉ có 34% người được hỏi cho rằng rất tốt và 33,5% cho rằng tốt. Những số liệu định lượng trên đây cho thấy chất lượng của NNL không chỉ phụ thuộc vào trình độ chuyên môn nghiệp vụ, khả năng thành thạo kỹ năng, kỹ xảo trong lao động mà còn phụ thuộc vào các yếu tố thuộc về phẩm chất, đạo đức, lối sống của họ. Bởi lẽ, để thành công trong lao động, tạo ra năng suất lao động cao bên cạnh tài năng cũng rất cần phẩm chất đạo đức, văn hoá, lối sống.

Biểu đồ 3.3: Đánh giá của các đối tượng khảo sát về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống của NNL ở CHDCND Lào



Nguồn: điều tra của tác giả [Phụ lục 2]

Những hạn chế về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống của NNL ở CHDCND Lào trong lao động *xuất phát từ một số nguyên nhân sau*: Một là, do đặc trưng tâm lý của người Lào có lối sống bình yên, có phần cam chịu; do những ảnh hưởng dai dẳng của xã hội tiểu nông; của những phong tục, tập quán lạc hậu; *Hai là*, do hệ quả của sự duy trì quá lâu cơ chế quản lý hành chính bao cấp tạo nên hiện tượng bảo thủ, trì trệ, ngại đổi mới, ít chịu suy nghĩ, ... đã ảnh hưởng sâu rộng trong đời sống xã hội trong một thời gian dài, làm cho con người Lào có tư tưởng, lối sống tự ti, cam chịu, chấp nhận định kiến, xem đó như là sự sắp đặt tự nhiên, mà thiếu nỗ lực, ý chí phấn đấu vươn lên trong học tập, trong lao động sản xuất, trong cuộc sống.

3.2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY

3.2.1. Thực trạng giáo dục và đào tạo phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay

3.2.1.1. Những thành tựu

Trong chiến lược phát triển, Đảng và Nhà nước CHDCND Lào đã hết sức quan tâm, chăm lo đến công tác giáo dục và đào tạo. Phát triển, nâng cao chất lượng NNL, đặc biệt là NNLCLC là một trong những yếu tố quyết định sự phát triển nhanh, bền vững đất nước. Báo cáo Chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X trình Đại hội XI của Đảng NDCM Lào xác định: “Giáo dục đào tạo là quốc sách hàng đầu. Phát triển giáo dục và đào tạo nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài”[87, tr.30] và yêu cầu “Chuyển mạnh quá trình giáo dục chủ yếu từ trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học; học đi đôi với hành, lý luận gắn liền với thực tiễn”, đồng thời, đòi hỏi “Phát triển giáo dục và đào tạo phải gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, với tiến bộ khoa học và công nghệ, với quy hoạch và phát triển nguồn nhân lực” [87, tr.31]. Đảng NDCM Lào cũng yêu cầu tiếp tục đổi mới cơ chế quản lý giáo

dục, phát triển cán bộ quản lý giáo dục và đội ngũ giáo viên; tập trung nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo, coi trọng giáo dục đạo đức, lối sống, năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành. Đẩy mạnh đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu phát triển của đất nước. Xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh, kết hợp chặt chẽ giữa gia đình với nhà trường và với xã hội; xây dựng xã hội học tập, tạo điều kiện và cơ hội cho mọi công dân được học tập suốt đời. Đây được coi là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, là điều kiện phát triển NNL để phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững. Phát triển giáo dục, đào tạo có sứ mệnh nâng cao dân trí, phát triển NNL, bồi dưỡng nhân tài, góp phần quan trọng xây dựng nền văn hóa và con người Lào. Phát triển giáo dục, đào tạo cùng với phát triển khoa học và công nghệ là quốc sách hàng đầu; đầu tư cho giáo dục, đào tạo là đầu tư phát triển.

Trong quá trình CNH, HĐH, các hoạt động phát triển KT-XH không chỉ là mở rộng quy mô nền kinh tế, mà quan trọng hơn là phải nâng cao chất lượng và hiệu quả, nâng cao vị thế và năng lực cạnh tranh của nền kinh tế nước CHDCND Lào. Điều này đặc biệt có ý nghĩa khi nước Lào đã trở thành thành viên đầy đủ của Tổ chức thương mại thế giới (WTO) và các tổ chức kinh tế khu vực. Yếu tố trung tâm quyết định chất lượng và khả năng cạnh tranh của nền kinh tế đất nước chính là khoa học, công nghệ và quản lý. Muốn nắm vững, làm chủ, phát triển khoa học và công nghệ, nâng cao trình độ quản lý phải dựa vào tài nguyên con người, phải có nhiều nhân tài trong mọi lĩnh vực. Cơ sở để có nhiều nhân tài là phải phát triển mạnh, đúng hướng nền giáo dục - đào tạo để có NNL chất lượng cao. Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ X khẳng định: “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi; đội ngũ cán bộ khoa học, công nghệ, văn hóa đầu đàn; đội ngũ doanh nhân và lao động lành nghề” [87, tr.29]. Đẩy mạnh đào tạo nghề theo nhu cầu phát triển của xã hội; có chính sách và cơ chế thiết lập mối liên kết chặt chẽ giữa các doanh nghiệp với cơ sở đào tạo. Xây dựng và thực hiện các đề án, chương trình đào tạo nhân lực cho các ngành, lĩnh vực mũi nhọn, đồng thời chú trọng đào tạo nghề cho nông dân, đặc biệt đối với những người bị thu hồi đất; nâng cao tỷ lệ lao

động qua đào tạo. Quan tâm hơn tới phát triển giáo dục và đào tạo ở vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn. Bảo đảm công bằng xã hội trong giáo dục; thực hiện tốt chính sách ưu đãi, hỗ trợ đối với những người và những gia đình có công, đồng bào dân tộc thiểu số, học sinh giỏi, học sinh nghèo, học sinh khuyết tật, giáo viên công tác ở vùng sâu, vùng xa, vùng có nhiều khó khăn.

Để thực hiện thắng lợi mục tiêu nêu trên, cần có NNL có trình độ cao, có tài năng quản lý, có thái độ và trách nhiệm cao với đất nước, với chế độ, có dũng khí muốn đổi mới đất nước. Do vậy, cần phải coi trọng công tác khoa giáo, đặc biệt là đối với hai lĩnh vực trọng yếu là giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ, như Đại hội Đảng khóa IX, khóa X của Đảng NDCM Lào đã chỉ rõ.

3.2.1.2. Những hạn chế và nguyên nhân

Thời gian qua, mặc dù hệ thống giáo dục quốc dân đã được cải cách, nhưng cơ cấu hệ thống giáo dục vẫn còn nhiều bất cập: việc biên soạn giáo trình các môn khoa học có nhiều hạn chế, chưa đảm bảo nguyên tắc thống nhất giữa lý luận và thực tiễn, giữa học và hành. Các chương trình giáo dục chưa phản ánh kịp sự biến đổi của thực tiễn, nhất là trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra vô cùng mạnh mẽ, cụ thể như sau:

Nội dung chương trình thường thiên về trình bày những nguyên lý lý thuyết, phần lớn nội dung thường nặng về thuyết minh, xem nhẹ sự luận giải khoa học, ít chú ý tới tính thực tiễn, coi nhẹ việc đi thực tập, kiến tập. Kiến thức đưa vào các môn trong chương trình quá dài so với thời gian quy định, sự tương quan giữa khối lượng kiến thức với khối lượng thực hành chuyên môn chưa cân đối. Việc phân bố thời gian cho các khâu trong quy trình đào tạo còn nặng về giảng lý thuyết, chưa chú trọng bố trí thời gian tự học, tự đào tạo của sinh viên, học sinh. Đặc biệt, thời gian dành cho đi thực tế còn quá ít, chưa đáp ứng được nhu cầu của học sinh, sinh viên. Điều này dẫn đến tình trạng giáo viên giảng lý thuyết suông, học sinh, sinh viên tiếp thu một cách thụ động, máy móc, học chay và trông chờ, ỷ lại vào giảng viên.

Hệ thống giáo dục chưa được quan tâm đầu tư đồng bộ, nhất là giữa hệ thống giáo dục nghề và giáo dục cao cấp nhằm tạo ra NNLCLC đã qua đào tạo,

đáp ứng yêu cầu của CNH, HĐH. Việc đào tạo đội ngũ công nhân kỹ thuật lành nghề chưa được quan tâm mở rộng, việc nâng cấp chất lượng các cơ sở đào tạo, cơ sở dạy nghề còn nhiều bất cập; chưa gắn dạy nghề với nhu cầu thị trường lao động, với nhu cầu lao động của các doanh nghiệp, các thành phần kinh tế. Chưa có sự liên kết chặt chẽ giữa nhà trường và các đơn vị sử dụng lao động, lao động đào tạo ra nhưng không đáp ứng được nhu cầu của thị trường cả về chất lượng và số lượng. Nhất là cơ cấu trình độ chuyên môn chưa đảm bảo yêu cầu phát triển KT-XH theo hướng hội nhập và hiện đại. Cơ cấu giữa trình độ đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp và công nhân kỹ thuật, lao động lành nghề còn bất hợp lý. Lao động trí óc còn thấp chỉ chiếm 7,42%, còn lại là lao động cơ bắp [77, tr.6].

Công tác bồi dưỡng rất quan trọng, đảm bảo cho lực lượng lao động thành thạo về nghề nghiệp, tay nghề, theo kịp xu hướng phát triển, nhưng chưa nhận được sự quan tâm từ các tổ chức, các cấp, các ngành, các đơn vị lao động; chưa có quy hoạch rõ ràng về việc tổ chức bồi dưỡng đội ngũ lao động, chưa có hệ thống đào tạo, đào tạo lại và phổ cập nghề cho người lao động phù hợp với sự phát triển của kinh tế thị trường. Cho nên, người lao động không theo kịp những công nghệ mới của thời đại, thiếu thông tin khoa học - kỹ thuật trong các lĩnh vực. Một số cấp ủy và chính quyền cấp cơ sở không quan tâm đầy đủ đến đào tạo và đào tạo lại, bồi dưỡng và nâng cao tay nghề cho người lao động.

Hiện nay số người đi học nghề còn ít, đa số học sinh mong muốn vào đại học để có cơ hội kiếm việc làm tốt. Tình trạng này dẫn đến số lượng sinh viên đại học và cao đẳng, trung học chuyên nghiệp đông hơn gấp nhiều lần so với số học sinh học nghề. Và còn có sự chênh lệch nhau giữa các ngành: đa số sinh viên thích học ngành dịch vụ và công nghiệp, còn ngành nông nghiệp (là ngành thị trường có nhu cầu cao) thì lại ít người học, nhất là các trường dạy nghề tư nhân không có người học ngành này; làm mất cân đối trong cơ cấu đào tạo và ngành nghề, dẫn đến tình trạng một số người theo học đại học, cao đẳng hoặc học nghề đó nhưng ra trường về địa phương lại không tìm được việc làm phù hợp mà phải làm việc trái nghề, trong khi đó ở địa phương lại thiếu những công

nhân kỹ thuật, thiếu đội ngũ cán bộ khoa học - kỹ thuật nông nghiệp có trình độ chuyên môn cao.

Cơ cấu đào tạo ở Lào còn nhiều điểm bất cập, đặc biệt là trong phát triển giáo dục và đào tạo NNL chất lượng cao. Nếu đánh giá một cách nghiêm túc, hiện nay số lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, đội ngũ cán bộ công nghệ đầu ngành về khoa học xã hội, ngành khoa học mũi nhọn, số lượng công nhân lành nghề, nghệ nhân, nghệ sĩ, vận động viên trình độ cao, v.v... rất ít. Hiện tượng thiếu hụt cán bộ (trẻ và giỏi) trong nhiều ngành, nhiều cơ quan chiến lược sẽ diễn ra trong những năm tới là điều khó tránh. Hiện nay, CHDCND Lào đang gặp nhiều khó khăn, lúng túng trên lĩnh vực lý luận, khoa học kỹ thuật, quản lý, kinh tế, văn hóa, xã hội. Theo điều tra của ngân hàng phát triển Châu Á năm 2010 tại CHDCND Lào cho thấy, nhu cầu lao động lành nghề trong 819 công ty là 4736 người, và ở 8 tỉnh trọng điểm là 17.613 người.

Ngoài ra, còn tồn tại tình trạng nhiều sinh viên sau khi tốt nghiệp đại học, cao đẳng không tìm được việc làm, do chất lượng đào tạo chưa đáp ứng được yêu cầu của CNH, HĐH, cũng như nhịp độ cải cách và phát triển kinh tế hiện nay. Thực tế hiện nay cho thấy, khi sức lao động đã trở thành hàng hóa thì hàng hóa đó phải có sức cạnh tranh không những ở thị trường trong nước mà còn với thị trường quốc tế, nhất là khi CHDCND Lào đã trở thành thành viên của WTO và thành viên của Cộng đồng kinh tế ASEAN. Thế nhưng, chất lượng của NNL chưa tương xứng với yêu cầu của CNH, HĐH và của thị trường lao động, do đó dẫn đến thiếu hụt nghiêm trọng lao động trẻ có trình độ tay nghề và chuyên môn cao.

Chính sách đào tạo và hướng nghiệp còn nhiều hạn chế; vì cơ chế quản lý cũ tồn tại trong thời gian dài, nó làm cho một bộ phận người lao động có thói quen được bao cấp, thiếu năng động, sáng tạo, sức ỳ lớn, hầu như chỉ quen đòi hỏi, trông chờ vào Nhà nước; còn gia đình, bản thân họ không chủ động tìm việc, hoặc tự tạo cơ hội và khả năng tìm kiếm việc làm phù hợp. Điều đó đã kìm hãm tiềm năng sáng tạo, triệt tiêu động lực và chưa ý thức rõ về định hướng tương lai, nghề nghiệp của bản thân cũng như đáp ứng yêu cầu của CNH, HĐH và định hướng phát triển KT-XH của đất nước. Trong khi đó, việc

chuyển sang phát triển kinh tế thị trường đã mở ra khả năng to lớn trong giải phóng tiềm năng lao động, song Nhà nước lại chưa có chính sách đồng bộ tạo ra những điều kiện, tiền đề và môi trường đảm bảo giải phóng triệt để tiềm năng lao động.

Về việc huy động đầu tư phát triển số lượng và chất lượng của NNL. Hiện nay, hạ tầng giáo dục, đội ngũ giáo viên, chuyên gia còn thiếu về số lượng và yếu về chất lượng. Đặc biệt, ở nông thôn vẫn đang còn gặp nhiều khó khăn trong học tập văn hóa, nghề nghiệp. Chính sách thu học phí ở cấp trung học, cao đẳng và đại học đã làm cho không ít con em các gia đình có thu nhập thấp, hộ nông dân nghèo, đồng bào các bộ tộc ở vùng sâu, vùng xa có đời sống khó khăn không thể theo học, buộc phải thôi học hoặc đi làm thuê.

Chính sách khuyến khích đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng tài năng, nhân tài chưa đồng bộ và thỏa đáng, do đó chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế, văn hoá, xã hội trong quá trình CNH, HĐH. Chính quyền các cấp, ban ngành chưa có những chủ trương, chính sách phù hợp để sử dụng lao động sinh viên tốt nghiệp ra trường. Một bộ phận không nhỏ NNL nông thôn do không có điều kiện học tập, không có tay nghề nên buộc họ phải đi bán sức lao động không hợp pháp, với giá rẻ ở nước ngoài. Điều kiện trang thiết bị vật chất của các hệ thống giáo dục chưa đồng bộ, trường học và các trang thiết bị giáo dục phục vụ quá trình dạy - học còn thiếu, hoặc đã quá cũ, không đáp ứng được chương trình dạy - học theo hệ thống giáo dục hiện đại và ảnh hưởng xấu đến năng suất lao động.

3.2.2. Thực trạng sử dụng nhằm phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay

3.2.2.1. Những thành tựu

Về công tác quy hoạch: Đảng và Chính phủ nước CHDCND Lào đã ban hành nhiều văn bản quan trọng như: “Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30/11/2010 về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước”; “Kết luận số 24-KL/TW ngày 05/6/2012 về đẩy mạnh

công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo”; “Kết luận số 64-KL/TW ngày 28/5/2013 về một số vấn đề tiếp tục đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở; Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức”; “Nghị quyết số 19-NQ/TW về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập”.

Thực hiện chủ trương của Đảng, Chính phủ nước CHDCND Lào đã thể chế hóa thành các văn bản quy phạm pháp luật, như: “Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 về chính sách tinh giản biên chế”; “Quyết định số 2218/QĐ-TTg ngày 10/12/2015 của Thủ tướng Chính phủ về Kế hoạch của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW; Chỉ thị số 02/CT-TTg ngày 06/01/2017 của Thủ tướng Chính phủ về việc đẩy mạnh chủ trương tinh giản biên chế”; “Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19/4/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực CHDCND Lào thời kỳ 2011-2020; Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực CHDCND Lào giai đoạn 2011-2020”... thể hiện những quan điểm, chủ chương, nhất quán hành động của Đảng và Nhà nước CHDCND Lào về quy hoạch và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC. Trên cơ sở đó, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành “Quyết định số 1557/QĐ-TTg ngày 18/10/2013 về việc phê duyệt Đề án “Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức” với mục tiêu xây dựng nền công vụ “Chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu quả”.

Để hoàn thành mục tiêu, thực hiện hiệu quả quy hoạch NNL, các giải pháp được Chính phủ quan tâm như: đổi mới tư duy, nhận thức về vai trò phát triển NNL; chú trọng đổi mới giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu mới về NNL của sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay; tăng cường hợp tác quốc tế về khoa học, công nghệ. Các Bộ, ban, ngành địa phương xây dựng quy hoạch phát triển NNL trên cơ sở đáp ứng yêu cầu thực tiễn NNL. Công tác quy hoạch NNL cần phải được thực hiện đúng quy tắc và tiêu chuẩn.

Về thu hút, tạo nguồn: nhằm tạo sức hút đối với nhân tài trong sự nghiệp đổi mới đất nước Chính phủ đã ban hành “*Nghị quyết phê duyệt Đề án thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ giai đoạn 2014 - 2020*” và “*Nghị định về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ*”... Đây là những cơ sở quan trọng nhằm thực hiện chiến lược nhân tài góp phần quan trọng tạo ra sức mạnh mềm trong thực hiện thành công những nhiệm vụ đổi mới đất nước hiện nay ở CHDCND Lào. Theo đó, những sinh viên tốt nghiệp thủ khoa, xuất sắc, giỏi ở nước ngoài hoặc đã có kinh nghiệm công tác 05 năm trở lên, có khả năng thích ứng với vị trí, việc làm tuyển dụng sẽ được xét tuyển đặc cách.

Trong tuyển dụng: căn cứ vào những cơ sở pháp lý do Chính phủ ban hành về tuyển dụng, quy hoạch NNL, các Bộ, ban, ngành, địa phương đã có những đề xuất bằng văn bản cụ thể. Một số bộ, ban ngành, địa phương có nhu cầu về tuyển dụng, thu hút NNL có tài, có trình độ chuyên môn đặc thù, được quy định bằng những chính sách đặc thù cụ thể. Hiện nay, ở CHDCND Lào trong tuyển dụng đã có sự phân cấp từng bước với thẩm quyền sử dụng đã tạo ra những điều kiện, tiền đề quan trọng nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng. Đồng thời, công tác tuyển dụng đã được đổi mới phương thức gắn với công nghệ thông tin đã đảm bảo tính khách quan, minh bạch và chính xác, chất lượng.

Trong công tác đánh giá: Chính phủ Lào ban hành “*Nghị định số 56/2015/NĐ-CP về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức (được sửa đổi, bổ sung bằng Nghị định số 88/2017/NĐ-CP ngày 27/7/2017)*”, trong đó nêu rõ những tiêu chí cụ thể về đánh giá, phân loại đối với người lao động trong các đơn vị thuộc cơ quan nhà nước và doanh nghiệp.

Trong công tác luân chuyển, bổ nhiệm: căn cứ vào đặc điểm tình hình thực tế của các Bộ, ban, ngành, địa phương, công tác quy hoạch được xây dựng kế hoạch cụ thể. Công tác công tác luân chuyển, bổ nhiệm hiện nay đã được đổi mới dưới sự lãnh đạo và quản lý của Đảng, Nhà nước có ý nghĩa quan trọng vào nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC, lãnh đạo, quản lý ở nước CHDCND Lào.

3.2.2.2. Những hạn chế và nguyên nhân

Cơ chế, chính sách trong quản lý, quy hoạch phát triển NNL chưa hợp lý. Việc tuyển dụng, quy hoạch, quản lý đội ngũ lao động chưa tương xứng với thể mạnh đang có, đặc biệt là việc tuyển dụng và thu hút lao động đã qua đào tạo, người lao động có tay nghề cao, có trình độ kỹ thuật cao, tay nghề giỏi trong và ngoài nước chưa tốt; Việc tuyển dụng, sử dụng chưa thực sự công khai, minh bạch, khách quan, dân chủ, bình đẳng. Việc bố trí, trả công lao động, sự thăng tiến nghề nghiệp, đánh giá, đãi ngộ NNL chưa dựa vào thực tế hiệu quả của công việc.

Việc phân bổ, quy hoạch NNL chưa hợp lý, nhất là công tác bố trí, sắp xếp, quy hoạch, huy động, đánh giá nhân sự thiếu khách quan, làm mất cân đối về cơ cấu trình độ chuyên môn, kỹ thuật, giữa sản xuất nông nghiệp - công nghiệp - dịch vụ. Công tác quy hoạch, quản lý NNL bất hợp lý có nguyên nhân là do việc thực thi các hệ thống chính sách về con người chưa gắn bó với thực tế của đất nước, của khu vực và thế giới. Chưa xây dựng được hệ thống quy trình quản lý, quy hoạch NNL phù hợp với đặc điểm vùng miền, và những giá trị, năng lực, phẩm chất của con người. Chưa nắm được yêu cầu tổng thể về phát triển với nhu cầu về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, tay nghề đáp ứng phù hợp với từng lĩnh vực kinh tế, xã hội để có công tác quản lý, quy hoạch phù hợp.

Cơ chế tuyển dụng, sử dụng NNL thời gian qua ở một số ngành nghề chưa sắp xếp đúng người, đúng việc và đúng chuyên môn của họ; chưa xóa bỏ được cơ chế tuyển dụng theo quyền lực, theo huyết thống, gây ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng công việc, lãng phí NNL có trí tuệ. Tính công khai, minh bạch, dân chủ trong quản lý, quy hoạch NNL chưa thật sự tốt, chưa thực sự lựa chọn và sử dụng đúng người, đúng việc, đúng chuyên ngành và phù hợp với sở thích, năng lực, sở trường, sở đoản của từng cá nhân. Một số cán bộ các cấp làm việc liên quan đến việc quản lý, quy hoạch NNL chưa thấy được vị trí, vai trò, tầm quan trọng của công tác này, chưa có kế hoạch rõ ràng, chưa khoa học và khách quan trong thực thi công việc.

Công tác quản lý, quy hoạch chưa gắn với tính tích cực, sáng tạo của NNL, chưa gắn với các chuẩn mực, tiêu chí để đánh giá năng lực lao động của mỗi người. Hoặc các quy tắc, chuẩn mực, tiêu chí đánh giá năng lực của người lao động chưa thực sự gắn với thực tế của từng đối tượng, từng địa phương, từng vùng miền, từng ngành nghề chuyên môn.

Bảng 3.6: Những hạn chế trong công tác quản lý, quy hoạch NNL ở nước CHDCND Lào

TT	Nội dung hạn chế	Tỷ lệ %
1	Cơ chế, chính sách quản lý, quy hoạch chưa hợp lý	47
2	Thiếu khách quan, công bằng trong quản lý, quy hoạch	68
3	Tầm nhìn chiến lược, dài hạn trong quản lý, quy hoạch nhiều hạn chế	71
4	Chưa gắn với tính tích cực, sáng tạo của NNL trong lao động, cống hiến	55

Nguồn: điều tra của tác giả [Phụ lục 2]

Những số liệu về kết quả điều tra của tác giả thêm một lần nữa chứng minh hạn chế trên đây. Theo đó: 47% người được khảo sát cho rằng cơ chế, chính sách quản lý, quy hoạch chưa hợp lý; có tới 68% người được khảo sát nhận xét công tác quản lý, quy hoạch NNL thiếu khách quan, công bằng; có tới 71% người được hỏi đánh giá tầm nhìn chiến lược, dài hạn trong quản lý, quy hoạch còn nhiều hạn chế; và 55% người được hỏi cho rằng chưa gắn với tính tích cực, sáng tạo của NNL trong lao động, cống hiến (bảng 3.7).

3.2.3. Thực trạng xây dựng môi trường phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay

3.2.3.1. Những thành tựu

Hiện nay, trong điều kiện đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế, phát triển NNL được coi là một trong những khâu đột phá của chiến lược chuyển đổi mô hình phát triển KT-XH của nước CHDCND Lào; đồng thời, phát triển NNL trở thành nền tảng của phát triển bền vững và tăng lợi thế cạnh

tranh quốc gia. Để phấn đấu đưa nước CHDCND Lào trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại và thực hiện được mục tiêu phát triển con người mà Cương lĩnh đã đề ra, Đảng NDCM Lào nêu ra quan điểm: “Mở rộng dân chủ, phát huy tối đa nhân tố con người, coi con người là chủ thể, nguồn lực chủ yếu và là mục tiêu của sự phát triển”. Quan điểm này là sự tiếp nối tư tưởng nhất quán của Đảng NDCM Lào coi con người là chủ thể và là nguồn lực quan trọng nhất quyết định sự phát triển xã hội và sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào; mọi quá trình phát triển KT - XH phải hướng tới mục tiêu nhân văn cao cả là vì con người.

Điểm mới trong tư duy của Đại hội Đảng NDCM Lào lần thứ X là, một mặt, khẳng định vai trò chủ thể của con người, mặt khác chỉ rõ để con người có điều kiện phát triển toàn diện và thực sự là chủ thể, cần phải có cơ chế thích hợp - mở rộng dân chủ, tạo môi trường và điều kiện thuận lợi cho mọi người phát huy tối đa quyền làm chủ của mình. Bởi lẽ dân chủ là một trong những điều kiện căn bản nhất để phát huy mọi tiềm năng sáng tạo, tính tích cực của con người. Đồng thời một khi dân chủ được đảm bảo đầy đủ sẽ tạo ra sự đồng thuận xã hội cao, đó là yếu tố không thể thiếu để tạo động lực thực hiện thành công sự nghiệp CNH, HĐH và phát triển đất nước.

Thời gian vừa qua, Đảng và Chính phủ nước CHDCND Lào đã quan tâm đến những hệ thống động lực nhằm phát huy NNL trong phát triển KT - XH của nước CHDCND Lào. Có thể dẫn đến một số thành tựu cơ bản như sau:

Một là, hệ thống lợi ích vật chất để phát huy NNL trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay đã được quan tâm. Lợi ích được coi là động lực thúc đẩy con người hăng hái trong hoạt động sản xuất vật chất. Trong điều 27 của Hiến pháp CHDCND Lào quy định: “Nhà nước và xã hội phải quan tâm phát triển tay nghề, nâng cao tính kỷ luật lao động,... bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động” [17, tr.9]. Lợi ích quan trọng của con người đầu tiên phải nói đến cái ăn, chỗ ở, đồ mặc, nhưng để có được những thứ đó đều phải xuất phát từ lao động. Do đó, Đảng và Chính phủ nước CHDCND Lào có chủ trương, chính sách phát triển các thành phần kinh tế, thúc đẩy nền

kinh tế phát triển nhanh; xây dựng và phát triển đặc khu kinh tế, nghề thủ công công nghiệp và các đơn vị doanh nghiệp, thúc đẩy và nâng cao năng suất; khích lệ phát triển sản xuất hàng hóa; tạo điều kiện cho mọi người có công ăn việc làm, cuộc sống ấm no, hạnh phúc và thu nhập ổn định, từ đó sẽ làm cho người lao động hăng say phấn khởi và sáng tạo trong lao động sản xuất.

Nhận thức được vai trò quan trọng của lợi ích, với tư cách là động lực thúc đẩy con người hoạt động, chính quyền các cấp đã tổ chức tư vấn pháp luật, ban hành các quy chế về thuê lao động, hợp đồng lao động, thời gian lao động, thời gian nghỉ ngơi, đền bù khi hủy bỏ hợp đồng lao động và các vấn đề khác liên quan đến người sử dụng lao động tại các đơn vị doanh nghiệp, sản xuất và dịch vụ. Nhà nước đã ký kết biên bản ghi nhớ về thuê lao động, hợp tác chống buôn người và gửi cán bộ quản lý sang ứng trực tại đại sứ quán CHDCND Lào ở các nước để tư vấn giúp người lao động; hợp tác với các tổ chức liên quan ở các nước có người lao động không hợp pháp để làm thủ tục hợp pháp cho họ, nhất là ở các nước láng giềng. Ngoài ra, Nhà nước cũng quan tâm cải thiện mức sống của nhân dân, đã cải cách mức tiền công thấp nhất cho lao động tại các đơn vị kinh doanh, sản xuất và dịch vụ từ 626.000 kip/tháng trong năm 2011, lên 900.000 kip/tháng trong năm 2015.

Vấn đề sức khỏe và an toàn lao động cũng đang được quan tâm, Nhà nước đã thành lập đơn vị chuyên môn chịu trách nhiệm và thường xuyên bồi dưỡng, tập huấn cho đội ngũ cán bộ nhân viên làm công tác kiểm tra an toàn lao động trong các đơn vị sử dụng lao động của các ngành kinh tế, doanh nghiệp... để phòng tai nạn lao động. Ngoài ra, công tác bảo hiểm xã hội đã được xã hội quan tâm và phát triển khá nhanh; nó giúp con người an tâm trong lao động sản xuất; tỷ lệ bao phủ của bảo hiểm xã hội ngày càng tăng, trong “năm 2015 có 2.067.766 người, chiếm 30,36% của dân số cả nước” [81, tr.6].

Mạng lưới y tế quốc gia được quan tâm phát triển đến cấp thôn bản. Các nhân viên y tế xuống tận thôn bản để tuyên truyền công tác chăm sóc sức khỏe và phòng ngừa dịch bệnh; chính quyền các cấp chủ động tuyên truyền việc giữ ba sạch như: “ăn sạch, ở sạch, mặc sạch”; phát động phong trào thể dục thể

thao, bảo vệ sức khỏe trong nhân dân. Sức khỏe người dân được đảm bảo hơn, làm cho tỷ lệ sống thọ của nhân dân có xu hướng tăng cao; tuổi thọ trung bình là 68 tuổi; xây dựng được 5.492 bản gương mẫu về y tế (chiếm 64,84% số bản cả nước); thúc đẩy phong trào tiêm vắc xin phòng chống dịch bệnh ở các thôn bản, trường học,... Đảng NDCM Lào nhấn mạnh: “tiếp tục thực hiện chính sách y tế toàn xã hội theo hướng coi trọng công tác phòng chống các căn bệnh và tăng cường việc bảo vệ sức khỏe là chính... xây dựng hệ thống dịch vụ y tế tốt, lấy con người làm trung tâm...” [79, tr.23].

Hai là, thực hiện dân chủ hóa để phát huy>NNL trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay. Năm 1975, Nhân dân Lào đã giành được thắng lợi vĩ đại, có ý nghĩa cực kỳ quan trọng, khẳng định chủ quyền dân tộc và vai trò lãnh đạo của ĐNDCM Lào, là cơ sở quyết định việc thực hiện các quyền cơ bản của con người, của công dân Lào, trên cơ sở đó tạo điều kiện cho việc hoàn thiện và mở rộng dân chủ ở Lào. Trong thời đại mở cửa, hợp tác quốc tế và phát triển kinh tế thị trường, dân chủ là một động lực mạnh mẽ thúc đẩy tính năng động của con người trong phát triển đất nước, vì con người hoạt động không chỉ với tư cách là người công dân, mà còn với tư cách là người chủ tư liệu sản xuất của xã hội. Do đó, dân chủ xã hội chủ nghĩa có sự thống nhất giữa quyền công dân và quyền làm chủ xã hội, và hiện nay nhân dân Lào đang thực hiện quyền đó. Dân là gốc, tất cả là do dân, vì dân, quyền lực của dân là tối cao. Hiến pháp CHDCND Lào chỉ rõ: “Nhà nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào là nhà nước dân chủ nhân dân. Tất cả quyền lực là của nhân dân, do nhân dân và vì lợi ích của nhân dân các bộ tộc, bao gồm các tầng lớp xã hội, trong đó công nhân, nông dân và đội ngũ trí thức là nòng cốt” [84, tr.2].

Tuy nhiên, mở rộng dân chủ phải đi đôi với xây dựng kỷ cương, pháp luật. Đảng NDCM Lào khẳng định: “Đảng lãnh đạo và cầm quyền theo pháp luật, Nhà nước quản lý xã hội bằng pháp luật, nhân dân làm chủ, bình đẳng trước pháp luật” [86, tr.47]. Việc tổ chức giáo dục chính trị - tư tưởng, gắn với việc xây dựng cơ sở chính trị làm gốc đang được chính quyền các cấp quan tâm, tổ chức quán triệt và phổ biến, thực hiện nghị quyết Đại hội Đảng, đưa phương châm lãnh đạo của

Đảng đến với cơ sở, địa phương và nhân dân, để nâng cao trình độ kiến thức lý luận chính trị và hành chính, nêu cao tinh thần yêu nước, yêu chế độ mới; phát huy tinh thần tự lực, tự cường, tự chủ, nắm vững đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước, nhất là đường lối đổi mới toàn diện có nguyên tắc của Đảng theo mục tiêu xã hội chủ nghĩa, chống mọi âm mưu diễn biến hòa bình, tư tưởng đa nguyên, đa đảng; và phát huy vai trò và quyền làm chủ của nhân dân; dân có dân chủ, có tự do mới có thể yên tâm trong sản xuất, trong sáng tạo, và mới có thể phát huy hết giá trị, phẩm chất và năng lực của con người.

Thời kỳ trước giải phóng (1975), mặc dù CHDCND Lào là một nước giàu có về tài nguyên, khoáng sản, nhưng do bị các nước xâm lược thống trị trong nhiều năm, họ đã cướp đi quyền tự do, dân chủ của nhân dân, kìm hãm sự phát triển và thịnh vượng của đất nước. Hiện nay, nhân dân đã có quyền tự do và dân chủ, và các quyền này ngày càng được củng cố, nâng cao. Công dân dưới sự quản lý của Nhà nước đều bình đẳng trước pháp luật, dân chủ trong khuôn khổ của pháp luật. Hiện nay, nhân dân không chỉ tự do trong ngôn luận, trong đi lại, trong học hành và tín ngưỡng, mà còn có quyền tự do, dân chủ trong kinh doanh, buôn bán, làm giàu. Việc bảo vệ pháp luật và quyền lợi của công dân được giải quyết đúng luật pháp, bảo đảm công bằng; giáo dục ý thức tôn trọng và thi hành pháp luật của nhân dân được nâng lên. Hiện nay CHDCND Lào tập trung thực hiện dân chủ theo tinh thần: “Phát huy tinh thần độc lập tự chủ, tự lực tự cường bằng cách tạo điều kiện thuận lợi cho nhân dân có cơ hội phát triển mình, và tham gia trong quản lý nhà nước, quản lý xã hội... kiên trì theo đường lối dựa vào nhân dân, lấy dân làm gốc, phát huy năng lực của nhân dân, tất cả vì lợi ích của nhân dân” [96, tr.80-81]. Và dân chủ là sức mạnh của con người, sức mạnh của dân tộc; mất dân chủ là mất đi quyền làm người, mất đi sức mạnh của dân tộc.

Ba là, thực hiện công bằng xã hội để phát huy NNL trong quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay. Công bằng xã hội vừa là động lực, vừa là tiêu chuẩn trong phát triển KT- XH, đẩy mạnh CNH, HĐH. Thực hiện công bằng xã hội là một chủ trương lớn, nhất quán của Đảng và Nhà nước CHDCND Lào,

nhằm tạo điều kiện để mọi người được tiếp cận với các dịch vụ xã hội và có cơ hội phát triển một cách bình đẳng. Đảng và Chính phủ nước CHDCND Lào giải quyết tốt chính sách lao động, việc làm và thu nhập; khắc phục những bất hợp lý về tiền lương, tiền công, trợ cấp xã hội phù hợp với tình hình KT-XH của đất nước. Bảo đảm an sinh xã hội; tiếp tục hoàn thiện, sửa đổi hệ thống bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, trợ giúp và cứu trợ xã hội đa dạng, linh hoạt, có khả năng giúp đỡ, bảo vệ các thành viên trong xã hội, nhất là đối tượng yếu thế, dễ bị tổn thương, bị thiên tai; triển khai chương trình xoá đói giảm nghèo, nhất là ở vùng xa, vùng sâu, vùng đặc biệt khó khăn; huy động mọi nguồn lực xã hội cùng với Nhà nước chăm lo nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho những người và gia đình có công với cách mạng, hoàn cảnh khó khăn.

Những năm qua, hệ thống chính sách, luật pháp được bổ sung hoàn thiện nhằm mục đích điều chỉnh các quan hệ xã hội. Ngân sách nhà nước dành cho các chương trình quốc gia nhằm thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội tăng hằng năm. Đặc biệt, chính quyền các cấp thực hiện khá tốt chỉ tiêu giảm nghèo, nâng cao chất lượng NNL, thực hiện nhiều chính sách để ổn định, từng bước nâng cao đời sống nhân dân.

3.2.3.2. Những hạn chế và nguyên nhân

Trong thời gian qua, việc tạo động lực để phát huy năng lực sáng tạo của NNL đáp ứng yêu cầu của CNH, HĐH và phát triển KT - XH được Đảng, Nhà nước CHDCND Lào quan tâm, và có một số thành tựu nhất định, nhưng bên cạnh đó cũng tồn tại một số tồn tại và hạn chế như sau:

Một là, về việc nâng cao đời sống vật chất, tinh thần nhằm phát huy NNL. Nhìn chung, các nghị quyết, chủ trương, chính sách liên quan đến đời sống vật chất, tinh thần của NNL vẫn tập trung chủ yếu vào việc xác định vai trò, nghĩa vụ và trách nhiệm của con người hay người lao động, nên trong thực tế chính sách, biện pháp quan tâm tới nhu cầu về đời sống vật chất và tinh thần chưa được chú trọng, việc đáp ứng những lợi ích thiết thực đối với người lao động chưa kịp thời, nên chưa thực sự tạo ra động lực cống hiến và làm việc của người lao động.

Công tác xóa đói giảm nghèo thời gian qua luôn nhận được sự quan tâm của Đảng và Nhà nước, nhưng cũng chỉ tập trung ở một số vùng, chưa phổ biến trong toàn quốc. Giải quyết việc làm cho người lao động ở vùng nông thôn, vùng xa, vùng sâu khá chậm, làm cho họ thiếu nguồn thu nhập hoặc thu nhập không ổn định, một số người còn sống dựa vào tự nhiên; việc xóa đói giảm nghèo chưa thực sự gắn liền với việc phát triển, phát huy vai trò của lực lượng lao động trẻ dồi dào ở vùng nông thôn. Giải quyết việc làm cho người lao động chưa gắn với nhu cầu của người lao động và thị trường lao động, chưa gắn với công tác đào tạo, bồi dưỡng NNL làm cho một bộ phận học nghề xong nhưng không thích làm nghề mình học, hoặc một số ngành nghề đào tạo ra không có việc làm. Sự phối hợp giữa các cơ quan để giải quyết việc làm cho người lao động chưa có sự thống nhất.

Về chính sách chăm sóc sức khỏe: mặc dù được Đảng và Nhà nước CHDCND Lào quan tâm, nhưng hệ thống y tế và bảo hiểm xã hội cơ bản chưa đáp ứng tốt việc bảo vệ, chăm sóc sức khỏe cho nhân dân và người lao động, chưa bao phủ được tất cả các vùng trong toàn quốc (chỉ chiếm 30,22% dân số cả nước). Tình trạng đói nghèo và suy dinh dưỡng cũng tác động rất lớn đến chất lượng NNL ở CHDCND Lào. Hiện nay, thể lực của người Lào được xếp vào loại trung bình thấp trên thế giới (ước tính: nam giới cao 1m 60 - 1m 70, nữ giới cao 1m 50 - 1m 65). Điều đó ảnh hưởng không nhỏ đến thể lực của lao động Lào, và ảnh hưởng trực tiếp đến xuất khẩu lao động trên thị trường lao động quốc tế.

Hai là, về vấn đề dân chủ hóa trong phát huy NNL. Đây là căn bệnh tạo ra tư tưởng bao cấp, lười suy nghĩ, dựa dẫm, ỷ lại, mất đi yếu tố sáng tạo, rơi vào máy móc giáo điều trong phát triển NLL. Đảng NDCM Lào đã chỉ rõ: “thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, chống tệ độc đoán chuyên quyền, chia cắt trong đảng, làm việc không theo nguyên tắc, vi phạm dân chủ” [79, tr.23]. Vì thế, chưa tạo ra được môi trường phát huy tính năng động, chủ động, sáng tạo và năng lực của NLL trong lao động và sản xuất.

Ba là, về vấn đề công bằng xã hội trong phát huy NNL. Thực tế những năm qua cho thấy, việc quản lý phát triển xã hội, thực hiện công bằng xã hội còn nhiều hạn chế, khuyết điểm; sự phát triển các lĩnh vực, các vùng, miền thiếu đồng bộ; việc giải quyết một số vấn đề xã hội chưa thật sự hiệu quả; mục tiêu xây dựng quan hệ hài hòa giữa các lĩnh vực, ngành nghề, vùng, miền chưa đạt yêu cầu; giảm nghèo chưa bền vững, chênh lệch giàu - nghèo và bất bình đẳng có xu hướng gia tăng. Chưa nhận thức đầy đủ vai trò của phát triển xã hội hài hòa, chưa có chính sách, giải pháp hiệu quả, kịp thời đối với sự biến đổi cơ cấu, phân hóa giàu - nghèo, phân tầng xã hội, kiểm soát rủi ro, giải quyết mâu thuẫn xã hội, bảo đảm an ninh, an toàn xã hội cho con người: “sự chênh lệch về thu nhập giữa các tầng lớp có xu hướng gia tăng, trình độ phát triển giữa thành thị và nông thôn, nhất là vùng sâu vùng xa có sự chênh lệch khá lớn nhiều” [88, tr.21]. Phương châm phát triển bền vững chưa được nghiên cứu đầy đủ, việc quản lý phát triển xã hội chưa xác định rõ định hướng và những nhiệm vụ mang tính tổng thể, đồng bộ, liên ngành, liên vùng, liên lĩnh vực, còn bị chia cắt theo địa giới hành chính, lĩnh vực quản lý. Hệ thống chính sách, pháp luật chưa đồng bộ, chưa thể chế hóa và chưa có sự quản lý thống nhất. Hệ thống văn bản pháp lý về phát triển của từng ngành, từng vùng, từng địa phương chưa đồng bộ, thiếu nhất quán; nhiều kế hoạch phát triển của từng lĩnh vực, từng địa phương, từng vùng chưa chú ý đúng mức đến phát triển xã hội bền vững của vùng, liên vùng và quốc gia.

3.3. NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA TRONG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY

3.3.1. Mâu thuẫn giữa thực trạng hạn chế về số lượng, chất lượng nguồn nhân lực với yêu cầu cao về số lượng, chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay

Như phần trên đã phân tích, nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực của CHDCND Lào trong những năm gần đây đều vượt quá khả năng cung ứng của

thị trường lao động trong nước. Theo thống kê của Bộ Lao động và Phúc lợi xã hội Lào: “năm 2010 nhu cầu lao động lên tới 51.000 người, năm 2011 cần thêm 71.000 người, năm 2012 cần thêm 49.000 người, năm 2016 cần thêm 48.644 người” [77, tr.8].

Trong khi đó, lực lượng lao động có năng lực, trình độ, chuyên môn kỹ thuật còn rất hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn: trình độ cử nhân chiếm trên 16%. Bên cạnh đó, số lượng NNL là chuyên gia trong nghiên cứu, hoạch định chính sách, chuyên gia cao cấp về kỹ thuật; giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học, cán bộ nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ chưa nhiều,... Với thực tế này để có thể thực hiện thành công sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay thì tất yếu sẽ phải đối mặt với những thách thức quan trọng về thu hút vốn đầu tư nước ngoài và năng lực cạnh tranh trên phạm vi khu vực và thế giới dưới tác động của xu hướng toàn cầu hoá, hợp tác quốc tế và cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Điều này có nguyên nhân một phần là do chất lượng của nguồn nhân lực ở CHDCND Lào còn hạn chế. Do đó, gây ra tình trạng thiếu việc làm, vì NNL hiện có không đáp ứng được yêu cầu của các doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng lao động tay nghề cao, nhất là công nhân kỹ thuật lành nghề. Vì vậy, các doanh nghiệp đã phải nhập lao động từ nước ngoài, trong khi người lao động của CHDCND Lào phải đi xuất khẩu lao động với tiền lương thấp ở các nước khác, nhất là Thái Lan đang cần lao động giá rẻ.

Bên cạnh đó, tác phong lao động của NNL chưa thể đáp ứng được với yêu cầu của nền sản xuất hiện đại. Nhiều người sống không có lý tưởng, hoài bão, không chịu học tập, trau dồi về trình độ chuyên môn, kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp mà sa đà vào các tệ nạn xã hội như nghiện hút, cờ bạc, rượu chè,... dễ rồi tự đánh mất bản thân mình và trở thành gánh nặng cho gia đình và xã hội.

Thực tế đó cho thấy Lào đang thiếu trầm trọng nguồn nhân lực, đặc biệt là NNL chất lượng cao, có đủ năng lực để đáp ứng nhu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH và phát triển KT - XH hiện nay.

3.3.2. Mâu thuẫn giữa yêu cầu cao về những điều kiện vật chất cần thiết phục vụ cho nhu cầu phải phát triển nhanh nguồn nhân lực với tình trạng thiếu hụt các điều kiện này để phát triển nguồn nhân lực

Quá trình CNH, HĐH ở nước CHDCND Lào hiện nay rất cần sự phát triển nhanh của NNL ở tất cả các lĩnh vực của đời sống KT - XH. Quá trình đó cần phải có một đội ngũ nhân lực chất lượng tốt có đủ số lượng cần thiết, cơ cấu hợp lý, thực sự là những công dân yêu nước, có lý tưởng và sức khỏe tốt để phục vụ sự nghiệp phát triển của đất nước. Trong khi đó, mặc dù trong những năm gần đây nền kinh tế, văn hóa, xã hội, giáo dục có bước phát triển, nhưng nhìn chung đang còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng được những điều kiện và môi trường cần thiết cho sự phát triển nhanh NNL cả về mặt vật chất và tinh thần. Đây chính là một trong những rào cản cơ bản cho chiến lược phát triển NNL đáp ứng yêu cầu của quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH ở nước CHDCND Lào hiện nay.

Về kinh tế. Trong những năm gần đây, CHDCND Lào đã có bước tăng trưởng cao, nhưng chưa thực sự vững chắc. Những ngành kinh tế mũi nhọn phát triển chậm, các ngành công nghiệp có hàm lượng công nghệ cao chưa phát triển, mà chủ yếu mới phát triển các ngành công nghiệp như thủy điện, khai thác tài nguyên, khoáng sản, v.v.. Kết cấu hạ tầng, mặc dù đã có bước phát triển mạnh mẽ, nhưng chưa ổn định nên chưa đáp ứng được yêu cầu của sự phát triển. Các thành phần kinh tế mặc dù có nhiều đổi mới nhưng nhìn chung hiệu quả chưa cao, vẫn còn mang nặng tính tự cấp, tự túc của nền kinh tế nông nghiệp lạc hậu. So với các nước trong khu vực và trên thế giới thì năng suất lao động chưa cao, thu nhập của người lao động còn ở mức hạn chế. Tóm lại, cơ sở vật chất, môi trường, điều kiện để đầu tư cho phát triển NNL còn nhiều hạn chế và tiền công chi trả cho lao động trong nước còn ở mức thấp, sự đãi ngộ còn nhiều bất cập.

Hiện nay, việc phát triển NNL ở nông thôn vẫn đang còn gặp nhiều khó khăn. Kinh tế khó khăn khiến việc thu học phí ở cấp trung học, cao đẳng và đại học đã làm cho không ít con em các gia đình cán bộ công nhân viên chức nhà

nước có mức lương thấp, con em các hộ nông dân nghèo, con em đồng bào nhân dân các bộ tộc ở vùng sâu vùng xa, vùng có đời sống khó khăn không thể theo học được, buộc phải thôi học hoặc đi làm thuê với kỹ năng lao động thấp, không được đào tạo chuyên môn kỹ thuật. Ngay trong số cán bộ trẻ đang công tác tại cơ quan, viện nghiên cứu, trường học... muốn nâng cao nghiệp vụ chuyên môn, mở rộng kiến thức cũng không đủ điều kiện để học tập.

Về văn hóa, xã hội. Sau hơn 30 năm đổi mới, mặc dù bộ mặt văn hóa, xã hội của CHDCND Lào đã có bước phát triển mạnh mẽ, ngày càng được thế giới biết đến với hình ảnh đất nước có nền văn hóa đậm đà bản sắc dân tộc, nhưng bên cạnh đó, cũng còn nhiều tồn tại yếu kém, nhất là về y tế, chăm sóc sức khỏe, xóa đói giảm nghèo... Nhu cầu khám chữa bệnh, khả năng tiếp cận các dịch vụ y tế; đời sống vật chất và tinh thần của phần lớn nhân dân các bộ tộc Lào chưa được đáp ứng đầy đủ; tỷ lệ hộ nghèo ở nông thôn rất cao, thể lực yếu và phát sinh nhiều bệnh tật. Các tệ nạn xã hội chưa giảm, thậm chí có xu hướng gia tăng.

Về giáo dục - đào tạo. Trong những năm gần đây, với quyết tâm của Đảng và Chính phủ nước CHDCND Lào, nền giáo dục đã có những bước khởi sắc từ giáo dục phổ thông đến giáo dục đại học, trên đại học và giáo dục - đào tạo nghề. Nước CHDCND Lào đã tiến hành cải cách giáo dục - đào tạo (từ 2011) bằng cách tăng thêm thời gian học cho cấp trung học cơ sở từ 3 năm lên 4 năm và giảm bớt 1 năm trong tổng số thời gian học ở các trường trung cấp, cao đẳng và đại học; tăng cường thay đổi các chương trình giảng dạy, nội dung các bộ môn từ cấp mẫu giáo, tiểu học, phổ thông đến đại học và sau đại học. Tuy nhiên, nền giáo dục của CHDCND Lào đang còn nhiều yếu kém như: cơ sở vật chất phục vụ cho giáo dục - đào tạo còn thiếu thốn, đội ngũ giảng viên, giáo viên có chất lượng cao, chuyên tâm với nghề còn ít, số lượng các phó giáo sư, giáo sư đầu ngành hoạt động trong ngành giáo dục còn quá ít. Chất lượng đào tạo chậm được cải thiện do đội ngũ giảng viên thiếu về số lượng, yếu về trình độ và không hợp lý về cơ cấu ngành nghề. Từ nhiều năm nay, việc biên soạn giáo trình các môn khoa học vẫn còn nhiều hạn chế, chưa đảm bảo nguyên tắc thống nhất giữa học và hành, giữa lý luận và thực tiễn, chưa theo kịp sự

phát triển của thực tiễn, của khoa học hiện đại. Trong khi tài liệu phục vụ công tác giảng dạy chủ yếu là tham khảo và sử dụng của nước ngoài, nhưng trình độ ngoại ngữ của hầu hết giáo viên chưa thành thạo. Điều này dẫn đến chất lượng đào tạo NNL trình độ cao, chưa đáp ứng với yêu cầu của CNH, HĐH đất nước.

Trong những năm gần đây, các trường học ở các cấp từ phổ thông đến cao đẳng đại học, trường đào tạo nghề đã được thành lập thêm nhiều về số lượng cả trong khu vực nhà nước, cũng như khu vực tư nhân, nhưng còn thiếu kinh nghiệm đào tạo, chất lượng đào tạo chưa cao. Ở hầu hết các tỉnh, thành trên cả nước, mạng lưới trường học phổ thông còn phân tán, nhỏ hẹp, lạc hậu, xuống cấp nên ảnh hưởng đáng kể đến việc tạo điều kiện cho mọi đối tượng tham gia học tập. Bên cạnh đó, tiền lương của giáo viên và những người làm công tác quản lý giáo dục đào tạo chưa đủ hấp dẫn như đối với đội ngũ công chức nhà nước, nên rất khó thu hút những người có trình độ cao, có tài vào các cơ sở giáo dục đào tạo. Đào tạo nghề còn mỏng, phân tán và chưa kịp cập nhật đào tạo công nghệ mới. Những bất cập đó khiến cho công tác đào tạo, phát triển NNL của CHDCND Lào trong nhiều năm qua còn nhiều hạn chế và chưa đảm bảo yêu cầu về chất lượng; Bên cạnh đó, đã dẫn đến số lượng NNL cần được đào tạo chuyên môn kỹ thuật phục vụ cho sự nghiệp CNH, HĐH đất nước có xu hướng ngày càng giảm, nhất là những ngành hiện nay CHDCND Lào đang có nhu cầu rất cao về số lượng như các ngành công nghệ thông tin, viễn thông, các ngành công nghiệp ứng dụng công nghệ cao... Ngoài ra, sự liên kết đào tạo và mức độ đa dạng hóa các hình thức đào tạo ở CHDCND Lào còn hết sức yếu kém, gây khó khăn trong việc cung ứng NNL cho đất nước nói chung và CNH, HĐH nói riêng.

Bên cạnh đó, công tác giáo dục và đào tạo chưa được quan tâm đầu tư đồng bộ, từ đào tạo mầm non, đến các cấp tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông, cho tới đại học và sau đại học. Trong khi muốn phát triển NNL, nhưng đội ngũ công nhân kỹ thuật lành nghề chưa được quan tâm mở rộng, việc nâng cao chất lượng các cơ sở đào tạo, cơ sở dạy nghề cũng còn nhiều bất cập; chưa gắn dạy nghề với định hướng và nhu cầu của thị trường lao động, với

nhu cầu lao động của các thành phần kinh tế, các doanh nghiệp, cũng như kế hoạch phát triển KT - XH của đất nước.

Vì vậy, vấn đề đặt ra trong những năm tới là Đảng và Chính phủ nước CHDCND Lào cần chú trọng hơn nữa việc phát triển kinh tế - văn hóa, xã hội, giáo dục để làm tiền đề, tạo điều kiện và môi trường thuận lợi cho việc phát triển NNL của Lào.

3.3.3. Mâu thuẫn giữa những hạn chế của cơ cấu nguồn nhân lực hiện có với yêu cầu cần phải có cơ cấu nguồn nhân lực hợp lý đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay

NNL của nước CHDCND Lào xét dưới góc độ cơ cấu ngành nghề về cơ bản chưa đáp ứng được yêu cầu của quá trình CNH, HĐH đất nước. Hiện nay, CHDCND Lào đang thay đổi mạnh mẽ cơ cấu sản xuất, tập trung vào phát triển các ngành công nghiệp, xây dựng, giao thông, dịch vụ, du lịch và các ngành đòi hỏi phải có NNL có trình độ cao. Sự phát triển nhanh, mạnh của một số ngành công nghiệp như thủy điện, xây dựng kết cấu hạ tầng,... đặt ra một yêu cầu khách quan có NNL chất lượng cao đáp ứng nhu cầu của thực tiễn thị trường lao động. Chính vì vậy, sự phát triển trong một số lĩnh vực, nhất là các ngành nghề mới đã khiến cho việc cung ứng nguồn lao động chất lượng cao cho các lĩnh vực đó gặp nhiều khó khăn, hiện tại chưa thể giải quyết ngay được, gây ra sự mất cân đối trong cơ cấu NNL. Biểu hiện cụ thể như sau:

Thứ nhất, tỷ trọng lao động có trình độ đại học trở lên trong những ngành kinh tế mũi nhọn còn rất thấp và có khoảng cách rất xa so với tiêu chí đề ra trong quá trình CNH, HĐH, phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Hiện nay, những người có trình độ đại học ở CHDCND Lào chiếm 9,27% trong lực lượng lao động. Riêng trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp vụ trưởng trở lên vẫn còn nhiều người chưa có trình độ đại học, chiếm tới 14,4% lực lượng lao động. Tính đến 2014, cả nước chỉ có 470000 kỹ sư công nghệ, công nhân đã qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật, chiếm 3,8% dân số.

Như vậy, xét về cơ cấu trình độ chuyên môn, hiện NNL của CHDCND Lào chưa đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Cơ cấu

giữa trình độ đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp và công nhân kỹ thuật, lao động lành nghề còn hết sức bất hợp lý. Các ngành nuôi trồng, đánh bắt thủy sản và nông nghiệp còn thiếu nghiêm trọng đội ngũ cán bộ khoa học - kỹ thuật có trình độ cao; trong khi đó lao động không có trình độ chuyên môn, tay nghề thấp lại quá đông. Nhu cầu học tập ở bậc đại học của các em học sinh là nhu cầu hợp lý, chính đáng, nhưng số lượng các em theo học các trường trung học, công nhân kỹ thuật không nhiều, trong khi tại nhiều địa phương lại rất cần lực lượng công nhân kỹ thuật có tay nghề cao và đội ngũ nông dân được đào tạo chuyên môn kỹ thuật để phục vụ trong khu vực nông nghiệp, vì hiện tại nông nghiệp vẫn là một trong những thế mạnh của CHDCND Lào. Đây là một bài toán khó trong phát triển NNL đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay.

Theo số liệu thống kê của Bộ Giáo dục và Thể thao CHDCND Lào, số học sinh, sinh viên trong các ngành kinh tế được đào tạo trong lĩnh vực nông nghiệp chiếm 11,73%, công nghiệp là 49,63%, dịch vụ là 38,64%. Như vậy, nếu chia theo lĩnh vực lao động thì có thể thấy rõ là việc đào tạo theo ngành nghề chưa đi đúng hướng quy định của quy hoạch phát triển kinh - tế xã hội: Nông Lâm nghiệp là 23,7%, Công nghiệp 29,1% và Dịch vụ 47,2% [80, tr.5].

Thứ hai, số nhân lực trong khu vực kinh tế tự nhiên, tự cấp tự túc ở CHDCND Lào còn chiếm tỉ lệ lớn trong phân bố lực lượng lao động. Theo thông kê năm 2015, tổng số lực lượng lao động của cả nước là 3.474.580 người thì chỉ có 646.271 người là công chức nhà nước, 20.847 người làm việc trong doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp tư nhân, trong khi đó có tới 2.807.462 người làm việc cho cá nhân mình và gia đình (không được trả lương). Đây cũng là một trong những lý do khiến cho số lượng công nhân trong NNL chiếm tỉ lệ ít hơn so với những nhóm khác, trong khi lao động nông nghiệp chiếm tới 73,0% dân số [79].

Thực tế này cho thấy kinh tế nông nghiệp qui mô nhỏ vẫn còn phổ biến ở CHDCND Lào. Điều này không chỉ làm cho việc xây dựng nền kinh tế thị trường ở CHDCND Lào diễn ra chậm chạp, mà còn ảnh hưởng sâu sắc tới việc

phát triển NNL, đặc biệt là NNL chất lượng cao. Bởi lẽ, nhân lực chất lượng cao đòi hỏi phải có môi trường đào tạo tốt, môi trường làm việc phù hợp và đòi hỏi, phải có sự phân công lao động xã hội hợp lý và luôn có nhu cầu bồi dưỡng, nâng cao trình độ, cập nhật kỹ năng và công nghệ mới.

Trong nông nghiệp, lao động tập trung vào ngành nuôi trồng và sản xuất nông nghiệp. Ngành lâm nghiệp với diện tích rừng và đất rừng tương đối lớn, có rất nhiều tiềm năng nhưng nhân lực trong ngành này lại chiếm tỷ lệ rất ít. Điều này làm cho cơ cấu lao động trong nội bộ lĩnh vực nông nghiệp mất cân đối nghiêm trọng. Hiện nay, một số ngành đang cần NNL chất lượng cao, nhưng xã hội lại chưa đáp ứng được, đây là bài toán khó mà các cơ quan chức năng cần phải có lời giải đúng đắn trong thời gian tới.

Về cơ cấu giới tính trong NNL. Mặc dù phụ nữ trong tổng dân số ở CHDCND Lào chiếm 50,08%, nhưng tỉ lệ phụ nữ trong NNL ở các ngành nghề đều thấp hơn so với lao động nam. Cán bộ công chức nhà nước, có 44,79% là nữ; ở nhóm cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp càng cao thì tỉ lệ nữ cán bộ càng thấp. Trong đó, có 12% nữ là cán bộ quản lý cấp Trung ương; 16,1% là nữ ở cấp vụ trưởng và tương đương; 0,8% là nữ ở cấp Bộ trưởng. Tỉ lệ nữ trí thức chiếm 16,1%, công nhân lành nghề chiếm 39,5%, nông dân nữ chiếm 44% trong tổng số lao động. Rõ ràng hiện nay đang có sự mất cân đối về cơ cấu giới tính trong NNL của CHDCND Lào. Mặc dù những năm gần đây, xu hướng này đang có dấu hiệu giảm, nhưng vẫn cần tiếp tục quan tâm giải quyết để hướng tới mục tiêu vừa đảm bảo bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động việc làm, vừa góp phần phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của đất nước.

Về cơ cấu độ tuổi. Trong cơ cấu NNL, đang diễn ra xu hướng trẻ hóa đội ngũ cán bộ công chức (lứa tuổi từ 26-30 chiếm đến 28,92%), đội ngũ trí thức trong độ tuổi này (chiếm 36,1%). Công nhân ở CHDCND Lào có độ tuổi trung bình là 30,78 tuổi; trí thức là 35,71 tuổi; cán bộ công chức là 31,39 tuổi. Những con số trên tương đối hợp lý, tuy nhiên trong nhóm nông dân, độ tuổi trung bình là 47,61 tuổi, cho thấy nhóm này có độ tuổi tương đối già. Điều này đặt ra

yêu cầu cần được trẻ hóa giai cấp nông dân để đảm bảo và kế tiếp sự phát triển của ngành nông - lâm nghiệp trong tương lai gần.

Mặt khác, công tác sử dụng, quản lý, quy hoạch NNL cũng chưa hợp lý, phân bổ lao động chưa đúng với ngành nghề được đào tạo; giáo dục đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển NNL trong các ngành kinh tế mũi nhọn ở CHDCND Lào hiện nay.

Những năm gần đây tuy Nhà nước Lào đã quan tâm đến công tác quy hoạch NNL nhưng cơ sở để đưa ra quy hoạch chưa thực sự khoa học. Những dự báo về NNL đưa ra chưa dựa trên những yêu cầu của thực tiễn. Thực trạng này do rất nhiều nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân do số liệu thống kê của CHDCND Lào về KT - XH không đầy đủ và chưa cập nhật, nhất là trong lĩnh vực nông nghiệp. Mặt khác, những biến động, tác động và ảnh hưởng của nền kinh tế toàn cầu đến tình hình trong nước còn chưa được dự báo kịp thời, chính xác. Điều này cũng ảnh hưởng đến công tác quản lý, quy hoạch NNL ở CHDCND Lào. Ngoài ra, tầm nhìn chiến lược của đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý cũng còn nhiều hạn chế. Do vậy, quy hoạch đưa ra mới chỉ mang tính định hướng chung chung, thiếu cơ sở đầy đủ cho việc xây dựng kế hoạch cụ thể và huy động các nguồn lực thực hiện kế hoạch. Thực tế đó dẫn tới sự thiếu hụt NNL ở các ngành ưu tiên phát triển như nông nghiệp, du lịch và khách sạn, xây dựng kết cấu hạ tầng.

Bên cạnh đó, định hướng lao động theo ngành nghề thể hiện trong phân bổ chỉ tiêu giáo dục và đào tạo phục vụ cung ứng NNL cho thị trường lao động theo đúng nhu cầu CNH, HĐH cũng còn nhiều bất cập. Thể hiện ở chỗ nhiều lao động, kể cả lao động có trình độ cao đang làm việc không đúng với ngành nghề, chuyên môn nghiệp vụ được đào tạo. Theo kết quả phỏng vấn, điều tra có 52,2% NNL chất lượng cao khẳng định rằng: việc làm không đúng chuyên ngành, nghiệp vụ đã được đào tạo [76, tr.6]. Mặt khác, hiện nay ở Lào đang có sự phân bổ chưa hợp lý cơ cấu NNL chất lượng cao trong các ngành và lĩnh vực, cũng như đang có sự chênh lệch về mức hưởng lương của lao động giữa các ngành. Một số ngành như: công nghiệp thủy điện, tài chính, ngân hàng...

có thu nhập cao hơn. Do vậy, vấn đề tuyển dụng, thu hút và sử dụng hiệu quả NNL chất lượng cao còn bất cập, việc phân bổ NNL còn hết sức mất cân đối: Những người có trình độ chuyên môn cao đều tập trung chủ yếu ở các cơ quan trung ương, các bộ, ban, ngành, ở Thủ đô và những tỉnh lớn của cả nước.

3.3.4. Mâu thuẫn giữa những hạn chế do rào cản trong tư duy, trong cơ chế, chính sách, sự cản trở của những phong tục truyền thống lạc hậu về phát triển nguồn nhân lực với yêu cầu phải đổi mới tư duy, đổi mới cơ chế, chính sách, đổi mới phong tục truyền thống để phát triển nhanh nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của công nghiệp hóa, hiện đại hóa hiện nay

Thứ nhất, những hạn chế về tư duy, nhận thức

Để phát triển NNL đòi hỏi phải có nhận thức đúng đắn của toàn xã hội, đặc biệt là của đội ngũ cán bộ lãnh đạo giữ vai trò hoạch định chủ trương, chính sách. Đội ngũ này cần nhận thức rất rõ vai trò đặc biệt quan trọng của NNL đối với quá trình CNH, HĐH, đối với sự phát triển KT - XH ở CHDCND Lào, từ đó trang bị tư duy, kiến thức, kỹ năng để hoạch định chính sách, phân bổ NNL hợp lý theo cơ cấu xã hội, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu vùng miền,... Có như vậy mới đáp ứng được yêu cầu của quá trình CNH, HĐH, đổi mới toàn diện đất nước ở CHDCND Lào. Một trong những lý do chủ yếu khiến cho NNL ở Lào đang thiếu nghiêm trọng về số lượng và yếu về chất lượng là do nhận thức của cả xã hội, nhất là của một bộ phận lớn lãnh đạo các cấp về vấn đề này còn nhiều hạn chế.

Hiện nay, phần lớn đội ngũ cán bộ phụ trách trong lĩnh vực quản lý, quy hoạch NNL mới nhìn vào những lợi thế từ các nguồn tài nguyên của CHDCND Lào để xây dựng mô hình tăng trưởng theo chiều rộng, chứ chưa nhận thức rõ sự cấp thiết cần phải có chiến lược phát triển kinh tế theo chiều sâu. Điều đó thể hiện ở chỗ các chương trình phát triển KT - XH chưa có sự lồng ghép chặt chẽ với chương trình phát triển giáo dục và đào tạo, chương trình phát triển dân số, chương trình phát triển NNL; hoặc đưa ra chiến lược nhưng chưa có các kế hoạch cụ thể, nhất là chưa tập trung vào đào tạo NNL cho các lĩnh vực ngành nghề mà nhu cầu phát triển KT - XH đang cần.

Nhận thức về công tác giáo dục và đào tạo, sử dụng, phân bổ NNL của một số ngành, nghề, địa phương trong cả nước CHDCND Lào chưa theo kịp với yêu cầu đặt ra của quá trình CNH, HĐH. Việc quản lý, quy hoạch đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức hay quy hoạch đào tạo nghề cho đội ngũ công nhân, nông dân còn mang tính manh mún, tự phát, chưa đồng bộ và chưa gắn chặt chẽ với yêu cầu thực tế NNL trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH nước CHDCND Lào.

Mặt khác, ý thức học tập của người dân chưa cao. Thực tế cho thấy số người mù chữ ở CHDCND Lào hiện nay chiếm tỉ lệ cao nhất so với các nước trong khu vực Đông Nam Á. Mặc dù, cơ chế bao cấp đã được xóa bỏ, nhưng tác phong làm việc thụ động, tâm lý trung bình chủ nghĩa, thiếu kỷ luật, ít tính toán đến hiệu quả vẫn còn ở không ít người lao động. Đặc biệt là NNL ở vùng nông thôn còn bị chi phối nặng nề bởi phong tục tập quán lạc hậu, chưa nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng của việc quan tâm đầu tư cho giáo dục thế hệ trẻ. Bên cạnh đó, không ít nơi đặc biệt là vùng sâu, vùng xa khả năng tiếp cận đến giáo dục, y tế, chăm sóc sức khỏe còn nhiều hạn chế. Điều đó đã làm cho chất lượng của NNL chậm được cải thiện, ảnh hưởng đến chiến lược phát triển NNL của Đảng và Nhà nước CHDCND Lào.

Thứ hai, những rào cản trong cơ chế, chính sách

Xuất phát từ nhận thức về vị trí, vai trò và công tác phát triển NNL chưa đầy đủ của các cấp lãnh đạo đã dẫn đến những rào cản trong cơ chế, chính sách để phát triển NNL đáp ứng đòi hỏi quá trình CNH, HĐH đất nước. Nhìn chung, các nghị quyết, chủ trương, chính sách đối với việc phát triển NNL còn thiếu, chưa đồng bộ, chưa có những biện pháp cụ thể quan tâm thường xuyên tới những lợi ích, nhu cầu chính đáng của NNL và tạo cơ hội cũng như điều kiện cho họ phát triển. Các chủ trương, chính sách thường chỉ quan tâm đến việc huy động, sử dụng NNL mà chưa chú ý đáp ứng, giải quyết kịp thời, thỏa đáng những nhu cầu và lợi ích thiết thân, cũng như sự phát triển toàn diện của NNL.

Mặt khác, những nghị quyết, chủ trương, chính sách đối với việc phát triển NNL phần lớn còn dừng lại ở tính định hướng mà thiếu những chương

trình, kế hoạch đầu tư có tính chiến lược, dài hạn. Những định hướng đó chưa được cụ thể hóa bằng các chính sách, chế độ cụ thể của Nhà nước, của các cơ quan từ trung ương tới địa phương. Việc đưa nghị quyết của Đảng NDCM Lào vào cuộc sống hiện nay còn nhiều bất cập. Đáng tiếc là những vật cản, sức ỳ tạo ra “khoảng cách khá xa” này lại nằm ngay trong các thủ tục hành chính, trong các cơ quan chức năng tổ chức, đào tạo quản lý, quy hoạch NNL của các ban ngành liên quan. Việc quán triệt các quan điểm, đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước còn chưa thật sự được coi trọng.

Nhiều cán bộ, công chức còn có thái độ gia trưởng, hẹp hòi, thành kiến với thanh niên, với đội ngũ lao động trẻ, không thấy hết tiềm năng sáng tạo của tuổi trẻ như một nguồn lực chủ chốt của sự phát triển. Một số cấp ủy và chính quyền cơ sở đã không quan tâm đầy đủ đến đào tạo và đào tạo lại, bồi dưỡng và nâng cao tay nghề, chuẩn bị cho thế hệ trẻ, cho thanh niên hành trang để vào đời, đảm nhận trọng trách trước tương lai của đất nước.

Chính sách đào tạo và định hướng nghề nghiệp cho NNL còn nhiều hạn chế. NNL của CHDCND Lào còn chịu ảnh hưởng không ít bởi những rào cản của cơ chế bao cấp. Một thời gian dài, cơ chế quản lý cũ làm cho một bộ phận trong NNL có thói quen được bao cấp, thiếu năng động, sức ỳ lớn, chỉ quen đòi hỏi, trông chờ vào Nhà nước, chưa chủ động, sáng tạo trong tìm kiếm việc, khả năng thích nghi với thị trường lao động việc làm, với môi trường làm việc còn hạn chế.

Bên cạnh đó, chính sách thu học phí ở cấp giáo dục nghề nghiệp, trung cấp, cao đẳng và đại học đã làm cho không ít con em các gia đình cán bộ công nhân viên chức nhà nước có mức lương thấp, con em các hộ nông dân nghèo, đồng bào nhân dân các bộ tộc ở vùng sâu vùng xa, cán bộ trẻ đang công tác tại cơ quan, trường học... muốn nâng cao nghiệp vụ chuyên môn, mở rộng kiến thức cũng không đủ điều kiện để học tập. Muốn có một đội ngũ cán bộ trẻ, tài năng cần có chính sách hỗ trợ thích đáng và một cơ chế hợp lý để họ có điều kiện, cơ hội an tâm phấn đấu nâng cao năng lực chuyên môn, phát triển nhanh NNL góp phần đẩy nhanh quá trình CNH, HĐH và công cuộc đổi mới toàn diện nước CHDCND Lào.

Cơ chế, chính sách đối với cán bộ công chức chậm được đổi mới, thiếu đồng bộ, chưa tạo động lực để phát huy vai trò, trách nhiệm và tài năng của cán bộ công chức nhằm góp phần phát triển NNL phục vụ cho sự nghiệp CNH, HĐH.

Chính sách tiền lương mặc dù đã có đổi mới, nhưng nhìn chung chưa có sự đột phá, chưa thực sự trở thành động lực khuyến khích NNL hăng hái trong việc hoàn thành nhiệm vụ, đạt hiệu quả cao trong lao động, sản xuất. Chính sách khuyến khích đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng tài năng trẻ, tài năng khoa học và công nghệ chưa đồng bộ và thỏa đáng, do đó chưa đáp ứng được yêu cầu của CNH, HĐH, yêu cầu của sự phát triển kinh tế, xã hội, văn hóa, khoa học, cũng như nhu cầu phát triển nội tại của NNL.

Thứ ba, sự cản trở của những phong tục truyền thống của một nước nông nghiệp lạc hậu.

Trong tư duy truyền thống thuần nông của nền kinh tế tự cấp tự túc, phần lớn phụ nữ không đi làm, mà chủ yếu ở nhà chăm sóc gia đình; lễ hội khá dày đặc và kéo dài, đi lễ chùa với nhiều phong tục còn lạc hậu... đã làm ảnh hưởng lớn đến và phát triển NNL đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH.

Với truyền thống sản xuất nông nghiệp lạc hậu của một nước kém phát triển như CHDCND Lào, đã làm chậm quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng CNH, HĐH. Như phần 3.2.3 đã phân tích, năm 2015 thống kê cho thấy có đến 80,8% lao động ở CHDCND Lào làm kinh tế trang trại, kinh tế gia đình, chủ yếu làm việc cho bản thân, cho gia đình. Đó là dấu hiệu cho thấy, nền kinh tế CHDCND Lào vẫn mang đậm tính tiểu nông, quy mô sản xuất nhỏ, manh mún, khai thác chủ yếu các nguồn tài nguyên sẵn có và phát triển kinh tế theo chiều rộng. Những qui định trong chính sách của Nhà nước còn nhiều hạn chế về hạn điền; về quy hoạch, kế hoạch, chất lượng NNL, về nguồn vốn và hoạt động bảo hiểm nông nghiệp, về dự báo cung cầu thị trường... Tất cả điều đó chưa tạo môi trường và điều kiện thuận lợi cho NNL phát triển. Hơn nữa, với đặc trưng của nền văn minh nông nghiệp lâu đời, tư duy truyền thống của người Lào còn đơn giản, thô sơ, chất phác, vì thế NNL chịu ảnh hưởng nhiều

của tư duy kinh nghiệm. Điều này cũng phù hợp với kết quả khảo sát, của tác giả khi phần lớn số người được hỏi đều trả lời kỹ năng làm việc của họ có được là do tích lũy từ kinh nghiệm.

Mặc dù tư duy kinh nghiệm trong lao động của NNL thế hệ trước có những ưu điểm nhất định, song cũng có nhiều hạn chế và sẽ dễ sa vào chủ nghĩa kinh nghiệm, đơn giản hóa lý luận và áp dụng một cách máy móc kinh nghiệm của người khác. Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến khả năng phát triển NNL ở CHDCND Lào. Bởi lẽ, tư duy ở trình độ kinh nghiệm dễ dẫn đến chủ quan, phiến diện, dập khuôn máy móc, cản trở cái mới, sự sáng tạo. Người ta thường dùng những khái niệm như: tư duy nông nghiệp, tư duy tiểu nông, tư duy sản xuất nhỏ, để chỉ tư duy truyền thống của người Lào. Những cách gọi này cũng khái quát đặc trưng của chủ nghĩa kinh nghiệm xuyên suốt lịch sử phát triển của dân tộc Lào từ xưa đến nay. Cho đến nay, đây vẫn là phương thức tư duy chiếm ưu thế trong NNL ở CHDCND Lào. Sự nổi trội của tư duy kinh nghiệm, sự yếu kém của tư duy lý luận là nét nổi bật trong kết cấu tư duy của người Lào truyền thống. Tư duy kinh nghiệm truyền thống chỉ có thể giúp người ta nhận thức được những tri thức đơn giản, những biểu hiện bên ngoài của các sự vật, hiện tượng. Đây là những hạn chế cần được khắc phục, để nâng cao trình độ và năng lực làm việc cho NNL nói chung, đặc biệt là NNLCLC của CHDCND Lào hiện nay.

Xét dưới góc độ bình đẳng giới: Định kiến giới, bất bình đẳng giới trong xã hội là một trong những nguyên nhân ảnh hưởng đến sự phát triển NNL, gây ra sự mất cân đối trong cơ cấu giới tính của NNL ở CHDCND Lào, đồng thời làm giảm đi cơ hội phát triển NNL của hơn 50% dân số là nữ giới.

Cùng với quan niệm truyền thống về các giá trị, chuẩn mực hình ảnh của người phụ nữ trong sự bất bình đẳng về giới đã cản trở phụ nữ phấn đấu trong công tác lãnh đạo, quản lý, trong phát triển chuyên môn, nghiệp vụ. Quan điểm cho rằng, phụ nữ yếu đuối, tự ti, thụ động, phụ thuộc và là người không có khả năng ra quyết định; ngược lại, nam giới luôn mạnh mẽ, sáng

xuất, quyết đoán, thông minh,... vẫn còn phổ biến trong xã hội Lào hiện nay (mặc dù với những nỗ lực của Đảng và Chính phủ nước CHDCND Lào trong những năm đổi mới, bình đẳng giới ở CHDCND Lào đã đạt được những kết quả khả quan). Chính tình trạng bất bình đẳng giới còn nặng nề trong phạm vi xã hội, nhất là ở những vùng nông thôn, vùng xa, vùng sâu,... đã làm giảm cơ hội được đầu tư học hành của các trẻ em gái, giảm cơ hội phát triển cho lao động nữ trong tất cả các lĩnh vực, đồng nghĩa nó gây thiệt hại lớn cho phát triển KT - XH của quốc gia, cản trở sự phát triển của NNL trong sự nghiệp CNH, HĐH. Bên cạnh đó, định kiến trong phân công lao động đã buộc người phụ nữ phải gánh vác những công việc nặng nhọc trong gia đình, như nội trợ, chăm sóc con cái, làm những công việc không được trả công... khiến phụ nữ phải chia sẻ nhiều thời gian và sức lực cho những công việc này, giảm đi sự phấn đấu trong nâng cao chất lượng công việc và năng lực công tác.

Vì vậy, những đặc điểm truyền thống lạc hậu trong nhận thức của người Lào, cùng với những định kiến giới đang thực sự là một trong những vấn đề đặt ra cần phải được quan tâm giải quyết mới có thể tạo động lực và điều kiện để thực hiện hiệu quả chiến lược phát triển NNL nhằm đáp ứng nhu cầu đẩy mạnh CNH, HĐH ở nước CHDCND hiện nay.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Nhận thức sâu sắc về vai trò của NNL đối với sự nghiệp CNH, HĐH đất nước trong nhiều năm qua Đảng, Chính phủ nước CHDCND Lào đã có nhiều chủ trương, chính sách phát triển NNL. Thực tiễn cho thấy, những chủ trương đúng đắn của Đảng, sự phù hợp của các chính sách của Nhà nước đã làm cho NNL ở CHDCND Lào có sự gia tăng không ngừng về số lượng, từng bước có sự phát triển cao về chất lượng đáp ứng các yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước; cơ cấu NNL theo ngành nghề phát triển theo xu hướng giảm bớt nhân lực trong lĩnh vực nông - lâm nghiệp, gia tăng trong các lĩnh

vực công nghiệp, dịch vụ, giải trí v.v... do đó vai trò của NNL từng bước được nâng lên cùng với sự phát triển của các điều kiện KT - XH và của quá trình CNH, HĐH đất nước.

Tuy nhiên, sự phát triển NNL đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào vẫn còn tồn tại những hạn chế, bất cập: số lượng tuy có gia tăng nhưng chất lượng NNL chưa đáp ứng được yêu cầu của quá trình CNH, HĐH; cơ cấu NNL của ngành nông nghiệp vẫn chiếm tỷ trọng lớn so với ngành công nghiệp và dịch vụ; trình độ chuyên môn, trí lực, thể lực, của người lao động vẫn chưa theo kịp với sự phát triển của khoa học công nghệ, và sự phát triển của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Ngoài ra, còn nhiều mâu thuẫn, tồn tại trong các chủ trương, mục tiêu phát triển NNL, hiện trạng đó đã và đang đặt ra nhiều vấn đề cần quan tâm, giải quyết nhằm phát triển NNL đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay.

Chương 4

QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP CƠ BẢN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY

4.1. QUAN ĐIỂM CƠ BẢN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY

Trong bối cảnh mới hội nhập quốc tế, cuộc cách mạng khoa học công nghệ lần thứ tư, phát triển kinh tế tri thức và cạnh tranh mạnh mẽ trên toàn cầu như hiện nay, sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào thành công hay thất bại, diễn ra nhanh hay chậm phụ thuộc vào nhiều yếu tố, nhưng trước hết và quan trọng nhất là phụ thuộc vào NNL. Do vậy, để phát triển NNL cần xác định những quan điểm cơ bản làm cơ sở thống nhất nhận thức, hành động cho các cấp, các ngành, nhất là những ban ngành có liên quan trực tiếp đến quá trình này.

4.1.1. Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng của yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa phải gắn liền với mục tiêu, chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và giữ vững định hướng xã hội chủ nghĩa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Trong *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Đảng NDCM Lào khẳng định tầm nhìn và chiến lược là: “Phấn đấu đưa đất nước thoát khỏi tình trạng kém phát triển vào năm 2020, tiến lên trở thành nước đang phát triển có mức thu nhập trung bình cao theo hướng phát triển xanh và bền vững đến năm 2030” [78, tr.83].

Để đạt được mục tiêu này, CHDCND Lào cần tạo ra động lực quan trọng nhằm phát triển lực lượng sản xuất ở trình độ hiện đại và mang tính xã hội hoá cao trên cơ sở sự phù hợp của quan hệ sản xuất và kiến trúc thượng tầng. Trong đó, chú trọng vào phát triển NNL nhằm tạo ra sự đột phá trong phát triển lực lượng sản xuất. Vì thế, đến năm 2025, CHDCND Lào cần chú trọng phát triển

NNL theo chiến lược phát triển KT - XH giai đoạn 2021 - 2030 của đất nước. Văn kiện Đại hội X của Đảng NDCM Lào chỉ rõ:

“Phát triển nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao. Đây là nguồn nhân lực quyết định sự phát triển của đất nước: trong đó đặc biệt chú trọng đến chất lượng chuyên môn kỹ thuật; tay nghề của lực lượng lao động; trau dồi phẩm chất đạo đức trong sáng, cần cù và tinh thần tự cường” [86, tr.89].

Cụ thể hóa mục tiêu chung đến năm 2020, Nghị Quyết Đại hội X của Đảng NDCM Lào đã chỉ rõ những nhiệm vụ cấp thiết phải thực hiện để phát triển nhanh NNL ở CHDCND Lào là: “Phát triển NNL, nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ công chức và lực lượng lao động xã hội; giải quyết triệt để tình trạng đói nghèo và đảm bảo cho nhân dân các bộ tộc đều được học tập; đảm bảo các dịch vụ y tế có chất lượng đến mọi miền của đất nước; bảo tồn và giữ gìn bản sắc giá trị văn hóa tốt đẹp của dân tộc Lào” [86, tr.94].

Như vậy, theo chủ trương của Đảng NDCM Lào đến năm 2020, những mục tiêu và nhiệm vụ trên chỉ có thể thực hiện được bằng chính sức mạnh của con người Lào, đặc biệt là vai trò của NNL, trước hết là trí tuệ, tài năng và sức sáng tạo của người lao động. Do đó, hơn lúc nào hết, phát triển NNL ở CHDCND Lào phải được coi là khâu đột phá có ý nghĩa chiến lược đối với sự nghiệp CNH, HĐH theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Để gắn liền phát triển NNL ở CHDCND Lào với mục tiêu, chiến lược phát triển KT - XH và giữ vững định hướng xã hội chủ nghĩa, cần thể hiện những nội dung cơ bản sau:

Một là, trong quá trình phát triển NNL phải làm cho đội ngũ này hiểu rõ hơn về tầm quan trọng, thực chất của quá trình CNH, HĐH và những nội dung cơ bản của mục tiêu, chiến lược CNH, HĐH mà Đảng và Chính phủ nước CHDCND Lào xác định. Tinh thần chung của quá trình CNH, HĐH là phát triển toàn diện, đồng bộ các ngành, các nghề, các lĩnh vực trên nền tảng công nghệ sản xuất tiên tiến, hiện đại.

Hai là, trong quá trình phát triển NNL, cần làm cho lực lượng này hiểu và tích cực tham gia vào các hoạt động để đóng góp cho quá trình

CNH, HĐH đất nước Lào. Phát triển NNL theo hướng đào tạo cơ bản, có trình độ học vấn cao, có nhiều thuận lợi để tham gia vào các hoạt động cải tạo xã hội, nâng cao năng suất, chất lượng lao động từ đó gia tăng sức cạnh tranh của nền sản xuất xã hội. Tóm lại, trong phát triển NNL cần chú ý: Nâng cao nhận thức về mọi mặt, trình độ nghề nghiệp và năng lực quản lý kinh tế, xã hội và bảo vệ môi trường cho NNL. Hỗ trợ cho mọi NNL làm kinh tế, xóa đói, giảm nghèo, thành lập các tổ hợp tác hỗ trợ nhau trong sản xuất kinh doanh.

Ba là, trong quá trình phát triển NNL ở CHDCND Lào cần làm cho đội ngũ này hiểu rằng, họ chính là nguồn lực trọng yếu, quyết định nhất đến việc phát huy các nguồn lực khác trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước và đây cũng là NNL có trách nhiệm thực hiện tốt nhiệm vụ tạo ra sản phẩm có chất lượng ngày càng cao cho nền kinh tế CHDCND Lào trong quá trình phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Để đưa đất nước phát triển bền vững, thực hiện thành công sự nghiệp CNH, HĐH trên nền tảng của khoa học, công nghệ hiện đại, không có cách nào khác cần phát huy tốt vai trò của NNL.

Do vậy, theo quan điểm của Đảng và Nhà nước CHDCND Lào, để hoàn thành được mục tiêu của CNH, HĐH thì cần đặc biệt quan tâm đào tạo, nâng cao năng lực chuyên môn, năng lực quản lý trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, xã hội, văn hóa cho NNL. Trong quy hoạch, quản lý và sử dụng NNL cần căn cứ vào năng lực, sở trường của từng lao động, tạo điều kiện cho họ có cơ hội được tiếp cận với nền khoa học và công nghệ của các nước tiên tiến trên thế giới. Đồng thời cần xây dựng và bổ sung, hoàn thiện cơ chế, chính sách về ưu tiên đào tạo, cũng như các chính sách về đãi ngộ đặc biệt đối với NNL.

4.1.2. Phát triển nguồn nhân lực phải được xem là nội dung quan trọng hàng đầu, khâu đột phá trong chiến lược công nghiệp hóa, hiện đại hóa

Đây là quan điểm cơ bản, gắn nhiệm vụ xây dựng phát triển NNL với quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay. Cơ sở xác định

quan điểm phát triển NNL phải được xem là nội dung quan trọng hàng đầu, khâu đột phá trong chiến lược CNH, HĐH đất nước Lào, xuất phát từ những yêu cầu về NNL trong phục vụ phát triển các ngành nghề, các vùng miền và của quốc gia, do quá trình CNH, HĐH đặt ra. Trước yêu cầu hội nhập quốc tế sâu rộng và sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, Đảng và Nhà nước CHDCND Lào rất quan tâm đến việc phát triển NNL, đặc biệt là NNL chất lượng cao. Đảng NDCM Lào khẳng định phát triển nhanh NNL là yếu tố quyết định sự phát triển nhanh, bền vững đất nước và là tất yếu để nâng cao năng suất lao động, gia tăng khả năng cạnh tranh của nền kinh tế của nước CHDCND Lào với các nước trong khu vực và trên thế giới, tạo tiền đề cho phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa thành công.

Phát triển NNL phải được xem là nội dung quan trọng hàng đầu, khâu đột phá trong chiến lược CNH, HĐH và cần quán triệt sâu sắc, bám sát các quan điểm, chủ trương, đường lối chiến lược của Đảng và Nhà nước CHDCND Lào. Đồng thời Đảng và Nhà nước CHDCND Lào phải xác định phát triển NNL là tiền đề, là điều kiện rất quan trọng để thực hiện thành công sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân các bộ tộc Lào.

Theo đó, đột phá về NNL phải đi cùng với cải cách và hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; đồng thời cần xây dựng hệ thống kết cấu hạ tầng đồng bộ. Nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa mà nước CHDCND Lào xây dựng là nền kinh tế vì con người, lấy con người làm trung tâm, hướng mọi nguồn lực, tạo mọi điều kiện để mọi người tham gia và thụ hưởng một cách công bằng. Thực tế cho thấy, trong quá trình chuyển đổi mô hình tăng trưởng, thực hiện cơ cấu lại nền kinh tế, đẩy mạnh CNH, HĐH, Đảng và Nhà nước CHDCND Lào luôn lấy nhân tố con người làm trung tâm, tuy nhiên không thể chỉ đơn thuần dựa vào lợi thế dân số, mà phải dựa vào chất lượng NNL, nhất là NNL chất lượng cao, cán bộ cấp chiến lược, đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn/tay nghề cao. Muốn vậy, Đảng và Nhà nước CHDCND Lào phải thực hiện đồng bộ các giải pháp về giáo dục và

đào tạo, khoa học và công nghệ, văn hóa, an sinh xã hội và cung ứng các dịch vụ xã hội, như: chăm sóc y tế, bảo hiểm xã hội,... để tích hợp hình thành nên NNL, để NNL thực sự là một khâu đột phá chiến lược trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH, tạo cơ sở cho sự phát triển nhanh, bền vững đất nước và hội nhập quốc tế giai đoạn 2021 - 2030.

4.1.3. Phát triển nguồn nhân lực phải có trọng tâm, trọng điểm và phù hợp với nhu cầu lao động của các ngành, các địa phương

Đây là quan điểm cơ bản trong việc bảo đảm cho sự phát triển cân đối NNL còn đang có nhiều bất cập về cơ cấu ở CHDCND Lào hiện nay. Thực trạng NNL ở CHDCND Lào vẫn còn diễn ra tình trạng thừa lao động phổ thông, lao động giản đơn; trong khi đó lại thiếu đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn, đặc biệt là đội ngũ lao động có chuyên môn cao ở các ngành mũi nhọn để đi tắt đón đầu trong sự nghiệp CNH, HĐH đất nước; vẫn còn tình trạng thừa lao động ở nông thôn, thiếu lao động ở đô thị; tình trạng mất cân đối giữa lao động trong ngành nông - lâm nghiệp với ngành công nghiệp và dịch vụ. Do đó, quan điểm phát triển NNL phải có trọng tâm, trọng điểm và phù hợp với nhu cầu phát triển trên các lĩnh vực, các địa phương là đòi hỏi tất yếu để phát triển đồng bộ, toàn diện NNL trong sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay. Theo đó, cần thực hiện tốt một số nội dung sau:

Thứ nhất, phát triển NNL cần có trọng tâm, trọng điểm. Hiện nay, CHDCND Lào đang ở vào thời kỳ đẩy mạnh sự nghiệp đổi mới và CNH, HĐH đất nước để phấn đấu trở thành nước đang phát triển có thu nhập trung bình vào năm 2025. Do đó, nhu cầu khách quan đặt ra là phải nắm bắt, sử dụng, khai thác các thành tựu khoa học và công nghệ hiện đại và những yếu tố của kinh tế tri thức, tận dụng những thành quả của cách mạng công nghiệp lần thứ tư trong một số lĩnh vực mà CHDCND Lào có thể tiếp cận. Ví dụ, cần tiếp cận ngay lĩnh vực công nghệ thông tin, hay tự động hóa, rô bốt hóa một số công đoạn sản xuất,... để có thể đẩy nhanh tốc độ phát triển. Song chủ thể trực tiếp nhất của quá trình này chính là đội ngũ các nhà khoa học, các chuyên gia giỏi, các nhà quản lý giỏi trên các lĩnh vực, đội ngũ công nhân có trình độ kỹ thuật cao, đội

ngũ nông dân được đào tạo nghề giàu kỹ năng và kinh nghiệm. Thực tế cũng cho thấy, nhiều ngành kinh tế mũi nhọn, các khu công nghiệp,... của CHDCND Lào đang thiếu hụt nghiêm trọng NNL này. Do vậy, tập trung các nguồn lực nhằm phát triển nhanh NNL chất lượng cao để kịp thời cung cấp cho nhu cầu phát triển của đất nước, tránh tình trạng đầu tư dàn trải không hiệu quả trong việc phát triển NNL chất lượng cao đang được xem là vấn đề trọng tâm trong Chiến lược phát triển NNL đến năm 2025 của Nhà nước CHDCND Lào.

Thứ hai, đào tạo NNL chất lượng cao phải gắn với nhu cầu của thị trường; đảm bảo chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa trong đào tạo. Từ nhiều năm nay, chương trình giáo dục và đào tạo trong phát triển NNL của CHDCND Lào thường mang tính chủ quan, áp đặt, chưa bám sát nhu cầu của thị trường lao động, chưa phù hợp với từng địa phương. Điều này dẫn đến tình trạng khá phổ biến là NNL sau đào tạo vừa thừa vừa thiếu và không đáp ứng được yêu cầu của quá trình sản xuất. Nhiều doanh nghiệp sau khi tuyển dụng sử dụng lao động lại phải chi một khoản phí không nhỏ để đào tạo lại nhân lực cho phù hợp với yêu cầu công việc và vị trí việc làm. Điều này dẫn đến tình trạng “lãng phí kép” (lãng phí tiền của của Nhà nước, và của doanh nghiệp) trong khi NNL chất lượng cao vẫn thiếu nghiêm trọng. Do vậy, đào tạo NNL phải đảm bảo nguyên tắc bám sát nhu cầu của thị trường, của sản xuất, của từng ngành, từng địa phương, hướng tới đào tạo theo địa chỉ và sát với nhu cầu của các doanh nghiệp.

Quá trình đào tạo NNL phải quy định các chuẩn đánh giá, phương pháp đánh giá, cũng như việc chuẩn hóa chứng chỉ, bằng cấp ngang bằng với chuẩn của các nước tiên tiến trong khu vực và tiếp cận đến đẳng cấp quốc tế để không bị lạc hậu. Chất lượng của NNL không chỉ đáp ứng được yêu cầu của thị trường trong nước mà cần từng bước vươn tới thị trường quốc tế, nhất là trong bối cảnh hội nhập và cạnh tranh gay gắt hiện nay.

Nội dung đào tạo phải đảm bảo tính hiện đại nhằm kịp thời cập nhật những tri thức mới, hiện đại, tránh sự tụt hậu, đặc biệt là trong bối cảnh cuộc cách mạng lần thứ tư đang tác động mạnh mẽ đến việc ứng dụng khoa học vào

trong sản xuất. Đồng thời phải hiện đại hóa phương pháp đào tạo theo hướng phát huy tính chủ động, tích cực của người học, nhất là rèn luyện khả năng tư duy độc lập, sáng tạo.

4.1.4. Phát triển nguồn nhân lực phải là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị

Đây là quan điểm quan trọng giữ vai trò chỉ đạo trong tổ chức thực hiện, và cũng là trách nhiệm của các chủ thể tham gia phát triển nguồn NNL ở CHDCND Lào hiện nay. Cơ sở xác định quan điểm này xuất phát từ thực chất của phát triển NNL luôn gắn liền với quá trình giáo dục và đào tạo nâng cao chất lượng NNL cả về phẩm chất, trí lực và thể lực để họ có khả năng đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước và có những đóng góp cho sự phát triển KT - XH của CHDCND Lào; phát triển NNL còn phải gắn với sự nâng cao nhận thức của toàn thể xã hội về vị trí, vai trò của NNL đối với phát triển KT - XH, những đóng góp của NNL chất lượng cao với sự nghiệp CNH, HĐH đất nước; gắn với nhận thức phát triển NNL cần toàn diện trên tất cả các lĩnh vực, nghề nghiệp, vùng miền, dân tộc trong cộng đồng bộ tộc Lào anh em. Vì thế, nhiệm vụ phát triển NNL tất yếu phải được tiến hành đồng bộ bằng sức mạnh của cả hệ thống chính trị.

Nội dung của quan điểm phát triển NNL phải gắn với trách nhiệm của hệ thống chính trị là chỉ ra cho các lực lượng xã hội cả tầm vĩ mô, vi mô, từ trung ương cho tới địa phương cần có nhận thức, trách nhiệm tham gia vào quá trình phát triển NNL của đất nước. Đảng và Nhà nước CHDCND Lào cần xác định NNL là mục tiêu trọng tâm, vừa là công cụ then chốt để thực hiện các mục tiêu chiến lược và hiện thực hóa các nguồn lực khác để thực hiện thành công sự nghiệp CNH, HĐH. Hiện nay, việc phát triển NNL ở CHDCND Lào phụ thuộc vào nhiều yếu tố như chất lượng giáo dục - đào tạo, điều kiện, cơ chế, chính sách đầu tư, tổ chức quản lý, sử dụng, quy hoạch, NNL,... Những vấn đề đang đặt ra đối với quá trình phát triển NNL ở CHDCND Lào cũng bao gồm nhiều phương diện như: nhận thức và hành động, lãnh đạo và quản lý, tổ chức thực hiện, thi đua khen thưởng,... Vì vậy, việc phát triển NNL ở CHDCND Lào

hiện nay phải sử dụng sức mạnh tổng hợp của nhiều yếu tố, cách thức, biện pháp của cả hệ thống chính trị.

Giá trị của quan điểm coi sự phát triển NNL là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị thể hiện ở chỗ, để phát triển NNL thì cần phải tiến hành đồng bộ bằng sức mạnh của nhiều chủ thể. Đây là cơ sở để các chủ thể trong hệ thống chính trị có sự đồng thuận cao trong nhận thức và hành động để phát triển NNL ở CHDCND Lào hiện nay. Trong phát triển NNL cần phải đảm bảo được tính toàn diện của sự phát triển NNL bao gồm cả sự gia tăng về số lượng, phát triển về chất lượng và cân đối về cơ cấu NNL. Trong đó, phát triển NNL về chất lượng phải bao gồm cả ba phương diện thể lực, trí lực, tâm lực. Đồng thời, chỉ đạo các chủ thể căn cứ vào vị trí, vai trò, chức năng của mình để xác định biện pháp cho phù hợp, tham gia có hiệu quả vào quá trình phát triển NNL đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

Phát triển NNL ở CHDCND Lào hiện nay được hiểu là quá trình thực hiện tổng thể các biện pháp và chính sách thu hút, duy trì và đào tạo mang tính chất “đầu tư chiến lược” cho nguồn lực con người của quốc gia, dân tộc. Do vậy, trong thời gian tới cần phải có sự tham gia đồng bộ của các chủ thể trong hệ thống chính trị tham gia phát triển NNL. Thời gian tới Đảng, Nhà nước CHDCND Lào cần phải đổi mới mạnh mẽ phương thức quản lý nhà nước về phát triển NNL. Đổi mới các chính sách, cơ chế, công cụ phát triển NNL (bao gồm các điều kiện về môi trường làm việc, chính sách việc làm, thu nhập, bảo hiểm, bảo trợ xã hội, chính sách về nhà ở và các điều kiện sinh sống, định cư,... trong đó đặc biệt chú ý các chính sách đối với bộ phận nhân lực chất lượng cao).

Bên cạnh sự hỗ trợ của Nhà nước, lãnh đạo các Bộ, Ban, Ngành và các địa phương trong toàn quốc cần đánh giá đúng nhu cầu đào tạo, phát triển của ngành, địa phương mình. Phải xây dựng được các chiến lược phát triển NNL của cơ quan, doanh nghiệp và địa phương. Cần phải quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện nhiều nội dung, hình thức, biện pháp thích hợp trong giáo dục - đào tạo, phát triển NNL phù hợp với nhu cầu và khả năng của ngành, của địa phương và tạo điều kiện để người lao động áp dụng những tri thức đã học vào

công việc thực tế. Mặt khác, cần quan tâm, tạo điều kiện thuận lợi về môi trường, đảm bảo mọi nguồn lực cho phát triển NNL trong từng ngành, trong từng địa phương. Có cơ chế, chính sách hợp lý để động viên, khuyến khích người lao động tự giác tham gia vào quá trình đào tạo và tự đào tạo để nâng cao năng lực bản thân.

Chỉ có phát huy sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị mới trở thành phong trào sôi nổi, rộng khắp, lôi cuốn được nhiều lực lượng xã hội tham gia phát triển NNL ở CHDCND Lào. Ngoài ra cần chú ý thực hiện đồng bộ các chiến lược phát triển NNL phục vụ cho quá trình CNH, HĐH do Đảng, Nhà nước Lào khởi xướng. Quá trình triển khai các chương trình, chiến lược này cần có nhiều biện pháp phù hợp với từng điều kiện, tình hình cụ thể của từng giai đoạn, từng địa phương, từng loại hình công việc,... Đây là những vấn đề có tính nguyên tắc cần được quán triệt và vận dụng một cách linh hoạt.

4.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP CƠ BẢN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO HIỆN NAY

4.2.1. Nâng cao nhận thức của toàn xã hội về tầm quan trọng của sự phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước

Đây là giải pháp căn bản, quan trọng, giữ vị trí chiến lược lâu dài trong phát triển NNL đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH nước CHDCND Lào. Bởi nếu các chủ thể nhận thức tốt sẽ là cơ sở cho việc thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách đúng đắn của Đảng NDCM Lào và Nhà nước CHDCND Lào trong phát triển NNL; tạo điều kiện, tiền đề quan trọng trong việc hỗ trợ, huy động các nguồn lực khác nhằm tạo cơ sở cho NNL phát triển. Trong thực tiễn và qua quan sát của tác giả trong quá trình nghiên cứu nhận thấy, mặc dù các chủ thể đã dành nhiều sự quan tâm để phát triển NNL đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của quá trình CNH, HĐH đất nước. Tuy nhiên vẫn còn một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên trong hệ thống cơ quan từ trung ương tới cơ sở, bản thân NNL, các nhà trường, các doanh nghiệp,...vẫn chưa thấy rõ vị trí, vai trò của NNL đối

với sự nghiệp CNH, HĐH đất nước; chưa nhận thức được sự phát triển theo hướng đi trước một bước của NNL chất lượng cao với việc đẩy nhanh quá trình HĐH nền KT - XH của đất nước. Theo đó, nâng cao nhận thức của toàn xã hội về tầm quan trọng của phát triển NNL đáp ứng yêu cầu quá trình CNH, HĐH là cần phải làm cho các chủ thể nhận thức một cách đầy đủ, đúng đắn về vị trí vai trò của NNL đối với quá trình CNH, HĐH đất nước nói riêng và với phát triển bền vững ở CHDCND Lào nói riêng trong tương lai; cần phải làm cho toàn thể nhân dân, các giai tầng trong xã hội hiểu được chỉ có trên cơ sở của NNL được giáo dục - đào tạo một cách bài bản, có hệ thống với các kỹ năng nghề nghiệp vững chắc đòi hỏi những yêu cầu của các loại hình công việc trong tương lai mới là sự bảo đảm cho mỗi cá nhân và toàn thể xã hội có sự phát triển mang tính vững bền; cần làm rõ hơn để mỗi người dân Lào hiểu được cần thiết của quá trình CNH, HĐH. Để thực hiện tốt giải pháp này các chủ thể ở CHDCND Lào cần cụ thể hoá các biện pháp:

4.2.1.1. Nâng cao nhận thức của Đảng, Nhà nước và các cấp lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị

Trong phát triển NNL đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, Đảng và Nhà nước CHDCND Lào cần quán triệt sâu sắc và giáo dục cho nhân dân nhận thức sâu sắc tư tưởng của V.L.Lênin “học, học nữa, học mãi”, “Kẻ thù thứ hai- nạn mù chữ...Một người không biết chữ là người đứng ngoài chính trị”. Từ nhận thức con người là tài nguyên quan trọng nhất, nguồn lực quý giá nhất cho sự phát triển, phát triển con người trở thành vấn đề chiếm vị trí trung tâm trong hệ thống phát triển các nguồn lực. Chuyển mạnh quá trình giáo dục từ chủ yếu trang bị tri thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học. NNL chất lượng cao hiện nay được coi là động lực quan trọng để phát triển kinh tế và nâng cao năng lực cạnh tranh của các quốc gia. Đặc biệt, để thực hiện thành công sự nghiệp CNH, HĐH thì chất lượng NNL được coi là nhân tố quan trọng số 1. Vì thế, các quốc gia trên thế giới đều xem giáo dục và đào tạo là giải pháp hữu hiệu, là con đường duy nhất phát triển NNL tạo động lực và gai tăng sức cạnh tranh kinh tế của quốc gia.

Đảng và Nhà nước CHDCND Lào luôn coi giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ là quốc sách hàng đầu; là công cụ quan trọng nhất trực tiếp nâng cao tri thức, trang bị chuyên môn kỹ thuật, hình thành kỹ năng tư duy, năng lực lao động sáng tạo cho người lao động. Giáo dục con người phát triển toàn diện chính là con người có đầy đủ phẩm chất và trí tuệ, tư tưởng tiếp nhận cái mới và năng lực hành động... Trên thực tế từ kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực ở các quốc gia trên thế giới cho thấy: nhận thức, trách nhiệm của các cấp lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị có ảnh hưởng quan trọng đến hiệu quả phát triển NNL. Vì thế, nếu Đảng, Nhà nước CHDCND Lào có nhận thức đúng đắn, sâu sắc; tinh thần trách nhiệm cao sẽ là cơ sở để xác định các chủ trương, biện pháp lãnh đạo phù hợp; xây dựng chiến lược, kế hoạch tổ chức thực hiện phát triển NNL phù hợp, đồng thời tạo sự thống nhất về ý chí và hành động, phát huy được sức mạnh tổng hợp, khắc phục được những nhận thức sai lệch trong phát triển NNL.

4.2.1.2. Nâng cao nhận thức của toàn xã hội về vai trò của phát triển nguồn nhân lực đối với sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay

Thực tế cho thấy, NNL đến từ mọi vùng miền của đất nước, NNL có mặt trong tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội, được nuôi dưỡng lớn lên từ mọi tầng lớp nhân dân. Chính vì vậy, để phát triển NNL đòi hỏi phải có sự quan tâm của toàn xã hội. Mỗi cấp, mỗi ngành, mỗi tổ chức và cá nhân đều cần nhận thức sâu rộng về sự cần thiết phải phát triển nhanh NNL để phục vụ cho quá trình xây dựng quê hương, đẩy mạnh sự nghiệp CNH, HĐH đất nước; phải mở rộng cơ hội, tạo điều kiện để mọi người lao động ở Lào phát huy hết tài năng, trí tuệ tham gia vào quá trình CNH, HĐH và phát triển KT - XH. Có như vậy mới sớm phát hiện được những cá nhân tài năng để quan tâm theo dõi đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng họ phù hợp trong những công việc cụ thể. Mỗi cá nhân, trước khi tham gia vào đội ngũ nhân lực đều lớn lên từ gia đình, trường lớp, cộng đồng làng xã. Vì vậy, nếu từ gia đình, nhà trường và xã hội quan tâm đến việc phát triển NNL và phát triển nhân tài, đất nước Lào sẽ nhanh chóng có

được đội ngũ NNL đủ về số lượng và chất lượng phục vụ cho sự nghiệp CNH, HĐH đất nước Lào.

Bên cạnh đó, nếu được sự thừa nhận và tôn vinh của cộng đồng xã hội, của Đảng và Nhà nước Lào, của chính quyền các cấp từ Trung ương tới địa phương cơ sở ở nước Lào sẽ là nguồn động viên, cổ vũ, khích lệ, tạo động lực to lớn đối với bản thân mỗi cá nhân trong NNL nói chung và NNL chất lượng cao nói riêng. Từ đó giúp họ có động cơ để học tập, phấn đấu và tự rèn luyện nâng cao năng lực làm việc của cá nhân.

4.2.1.3. Nâng cao nhận thức của người lao động trong ý thức tự rèn luyện, tự học tập

Sự phấn đấu của bản thân NNL đóng vai trò cực kỳ quan trọng trong việc phát triển bản thân từng người và NNL xã hội. Để phát triển được bản thân, từng con người phải có sự phấn đấu vượt bậc cả về nhận thức và hoạt động thực tiễn. Muốn vậy, bản thân người lao động phải tự phấn đấu, rèn luyện và học tập không ngừng. Cụ thể là:

Một là, tăng cường giáo dục, tuyên truyền để mỗi người lao động ở CHDCND Lào cần phải nhận thức được tình hình và vị thế của đất nước trong bối cảnh toàn cầu hóa và CNH, HĐH đất nước. Nhận thức được điều này, sẽ giúp mỗi người lao động nhận thức được xu thế phát triển chung của nhân loại. Trên cơ sở đó, người lao động sẽ nhận thức được vai trò của mình và lĩnh vực hoạt động của mình trong quá trình CNH, HĐH và phát triển KT - XH của đất nước Lào.

Hai là, giáo dục nâng cao nhận thức cho NNL về vai trò quan trọng của tri thức đối với quá trình CNH, HĐH và sự phát triển KT - XH của đất nước, từ đó tự phấn đấu nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ v.v.. thông qua các lớp bồi túc hoặc phổ cập kiến thức. Điều này sẽ giúp nâng cao trình độ của nguồn lực con người nói chung, lực lượng lao động nói riêng.

Ba là, cần giáo dục cho người lao động phải có thái độ lao động đúng đắn, yêu lao động, không ngừng phấn đấu, trau dồi hoàn thiện kỹ năng lao

động thông qua việc tiếp nhận các thành tựu khoa học và công nghệ, về các ngành nghề, chuyên môn.

Bốn là, phát huy tính năng động, sáng tạo, ý chí tự lực tự cường trong sản xuất; không ngại thất bại và luôn học hỏi, tìm tòi, không ngừng nâng cao kiến thức về lĩnh vực hoạt động của mình. Nâng cao sự hiểu biết của bản thân về đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước Lào.

Năm là, NNL cần phải chủ động cập nhật thông tin về tình hình kinh tế, chính trị, văn hoá, xã hội, nắm bắt kịp thời thông tin về thị trường lao động trong nước và quốc tế. Muốn vậy cần phải nâng cao khả năng sử dụng công nghệ thông tin của NNL. Đây cũng là yếu tố cần thiết giúp cho mỗi người lao động được tiếp nhận thông tin kịp thời và có điều kiện nâng cao sự hiểu biết của mình.

Sáu là, bản thân NNL phải có ý thức tự học tập, tự rèn luyện về phẩm chất đạo đức, năng lực lao động, kỷ luật lao động. Đó là những yếu tố không tự nhiên xuất hiện trong mỗi con người mà là kết quả của quá trình học tập, phấn đấu, rèn luyện lâu dài, bền bỉ.

Bảy là, cần phải chú trọng tuyên truyền, thuyết phục, giáo dục, tác động vào người dân để họ nắm được tầm quan trọng của việc phát triển NNL đối với sự nghiệp CNH, HĐH đất nước Lào hiện nay.

4.2.2. Đẩy mạnh giáo dục và đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Xuất phát từ yêu cầu của quá trình CNH, HĐH đất nước, từ định hướng phát triển KT - XH nhanh và bền vững, việc đi lên bằng giáo dục, coi giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu là một sự lựa chọn đúng đắn của Đảng NDCM Lào. Vai trò ngày càng tăng lên của giáo dục và đào tạo đã trở thành một xu thế có tính phổ biến, tất yếu trong thời đại ngày nay. Ngay các quốc gia lớn có trình độ phát triển cao như Mỹ, Anh, Pháp, Đức, Nhật Bản,... cũng như các quốc gia mới bứt lên trong phát triển từ thập kỷ 60 - 70 trở lại đây trong

khu vực Đông Á cũng đều rất chú trọng tới chính sách giáo dục, coi giáo dục và đào tạo như là nhân tố chủ yếu của sự hùng cường, thịnh vượng và sự phồn vinh, hạnh phúc của đất nước. Đặc biệt trong điều kiện hiện nay, khi trí tuệ có vai trò hết sức quyết định cho sự sáng tạo và phát triển thì vị trí của giáo dục và đào tạo càng trở nên nổi bật trong đời sống xã hội, trong hoạch định chiến lược, chính sách của các quốc gia, các chính phủ. Vì vậy, giáo dục và đào tạo đã trở thành bộ phận quan trọng nhất trong chính sách phát triển nguồn nhân lực của mỗi quốc gia.

Trong chiến lược phát triển con người, Đảng NDCM Lào coi đầu tư cho giáo dục và đào tạo là đầu tư quan trọng nhất cho sự phát triển. Trong đó việc đầu tư cho giáo dục và đào tạo NNL phải trở thành nhiệm vụ hàng đầu. Xây dựng chiến lược giáo dục và đào tạo thế hệ trẻ luôn gắn bó hữu cơ với chiến lược phát triển KT - XH nhằm tạo ra một đội ngũ lao động trẻ có hàm lượng trí tuệ cao, năng động và sáng tạo, thích ứng với nền kinh tế thị trường là con đường mở ra nhiều khả năng để “cắt cánh” nhanh, rút ngắn khoảng cách về kinh tế giữa nước CHDCND Lào với các nước trong khu vực, đảm bảo thắng lợi sự nghiệp CNH, HĐH đất nước Lào. Việc thực hiện ưu tiên giáo dục và đào tạo NNL sẽ tạo ra sự phát triển mới về năng lực nội sinh của đất nước, tạo điều kiện cho giáo dục phục vụ trực tiếp sự nghiệp CNH, HĐH và góp phần phát triển KT-XH ở CHDCND Lào.

Có thể nói rằng, giáo dục là con đường, là động lực cơ bản nhất cho sự hình thành, phát triển nhân cách, phát triển năng lực sáng tạo của NNL, là cầu nối truyền tải tri thức cho tuổi trẻ bước vào nền văn minh của nhân loại. "Tác nhân giáo dục như một tác nhân văn hóa để phát triển con người" [2, tr.16]. Chăm lo giáo dục, đào tạo thế hệ trẻ là vấn đề trung tâm của sự phát triển nhân văn, nhằm gia tăng tốc độ phát triển đất nước. Theo đó, để nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục và đào tạo NNL cần phải thực hiện một số biện pháp cụ thể sau:

4.2.2.1. Đổi mới và phát triển giáo dục trung học cơ sở và trung học phổ thông

Thiếu niên là lực lượng đông đảo ở CHDCND Lào và đang trong tuổi trưởng thành, rất nhạy cảm tìm hiểu tiếp thu những cái mới, là nguồn nhân lực to lớn cho phát triển đất nước Lào trong tương lai. Giáo trung học cơ sở và trung học phổ thông có vai trò lớn, quan trọng để định hình nguồn lao động cho đất nước. Đảng và Nhà nước CHDCND Lào đã rất coi trọng và có nhiều chính sách phát triển giáo dục trung học cơ sở khắp các miền trên đất nước.

- Đổi mới và phát triển giáo dục trung học cơ sở

Phần đầu đưa 100% học sinh trung học cơ sở trong độ tuổi được đến trường, xây dựng lộ trình xây dựng các trường trung học cơ sở đạt tiêu chuẩn quốc gia, xây dựng, đào tạo và bồi dưỡng giáo viên thường xuyên, xây dựng cơ sở vật chất,... để đến năm 2025 phổ cập 100% tới học sinh ở Lào. Trong chương trình giáo dục trung học cơ sở cần sớm đưa tin học, ngoại ngữ vào khung chương trình giảng dạy, đánh giá năng lực người học tiến tới phổ cập tin học và ngoại ngữ cấp trung học cơ sở.

- Đẩy mạnh phát triển giáo dục trung học phổ thông

Giáo dục trung học phổ thông là cơ sở, nền tảng tạo ra nguyên liệu cho giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực, là bước chuẩn bị cho thế hệ trẻ tự tin, sáng tạo trong cuộc sống. Đảng và Nhà nước CHDCND Lào quan tâm xây dựng hệ thống trường nội trú nhằm tạo ra cơ sở vật chất khuyến khích, giúp đỡ trẻ em vùng khó khăn, dân tộc thiểu số được đến trường. Làm tốt công tác vận động toàn dân học tập và tăng cường sự tham gia của các đoàn thể xã hội, tổ chức chính trị, chính quyền trong sự nghiệp chăm lo giáo dục thế hệ trẻ tạo cơ sở, nền tảng bền vững trong phát triển NNL của đất nước.

Phát triển năng lực tư duy sáng tạo, năng lực tự học, khả năng học tập suốt đời. Cố gắng xây dựng chương trình giáo dục trung học phổ thông toàn diện, khoa học, hiện đại. Bảo đảm cho học sinh có trình độ trung học (hết lớp 12) có tri thức phổ thông nền tảng, đáp ứng yêu cầu tiếp học nghề hoặc học đại học sau khi kết thúc trung học phổ thông. Cấp học trung học phổ thông phải

đảm bảo cho học sinh tiếp cận nghề nghiệp và chuẩn bị cho giai đoạn học sau phổ thông có chất lượng.

4.2.2.2. *Đẩy mạnh đào tạo nghề và trung học chuyên nghiệp*

Giáo dục đào tạo nghề và trung học chuyên nghiệp bao gồm hệ thống đào tạo trung học chuyên nghiệp, dạy nghề trực tiếp tạo ra nguồn nhân lực - những người lao động có đủ tiêu chuẩn về trình độ, kỹ năng lao động đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước Lào. Với điều kiện KT - XH và khả năng tài chính của đất nước Lào và của các địa phương và các doanh nghiệp ở nước CHDCND Lào hiện nay cần xây dựng và mở rộng hệ thống đào tạo nghề, hình thành được cơ cấu đào tạo hợp lý các cấp, chú trọng phát triển các trung tâm dạy nghề, dạy kỹ năng cho công nhân kỹ thuật, phổ biến kiến thức, chuyển giao công nghệ, đặc biệt là đào tạo nghề trong lĩnh vực nông nghiệp cho người lao động ở các thôn bản trong cả nước.

Đồng thời thực hiện tốt xã hội hoá giáo dục và đào tạo nghề, phát huy thế mạnh của các làng nghề, đẩy mạnh công tác đào tạo nghề, phát triển thị trường lao động, kết nối thị trường lao động đảm bảo học sinh học nghề khi ra trường có việc làm, năng lực trình độ chuyên môn đáp ứng thị trường lao động, mức độ hài lòng của nhà tuyển dụng... Tăng cường vai trò quản lý Nhà nước Lào, của chính quyền các cấp đối với mạng lưới dạy nghề và trung học chuyên nghiệp trên cả nước. Xây dựng, hoàn thiện và hiện đại hoá chương trình, nội dung đào tạo nghề, quy mô ngành nghề phù hợp, gắn chặt với mục tiêu, yêu cầu phát triển NNL theo tiêu chuẩn mới của quá trình CNH, HĐH và phù hợp với các tiêu chuẩn của thị trường lao động quốc tế.

Nhà nước Lào cần có sự phân bổ ngân sách phù hợp với cơ cấu ngành nghề đặc biệt quan tâm phân bổ ngân sách đầu tư cho các cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng ở các tỉnh, các vùng như trung Lào, nam Lào (những nơi còn nhiều khó khăn và hạn chế của NNL) - coi đây là đại bản doanh nhằm đào tạo và phát triển NNL chất lượng cao.

Cần tạo mối liên hệ mang tính liên thông, liên kết chặt chẽ giữa các cơ sở đào tạo dạy nghề với hệ thống cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng, trung cấp

chuyên nghiệp nhằm tạo hệ thống học tập nâng cao trình độ chuyên môn của NNL, đáp ứng nhu cầu học tập của người lao động. Đồng thời, cần đa dạng hơn nữa các loại hình đào tạo nghề, xã hội hoá hoạt động dạy nghề và đào tạo nghề, tạo điều kiện thuận lợi cho cá nhân, các tổ chức xã hội, kể cả người nước ngoài thành lập các cơ sở đào tạo nghề tại CHDCND Lào trong thời gian tới. Nâng cao chất lượng NNL đội ngũ cán bộ khoa học - công nghệ, các nhà quản lý kinh doanh, quản lý xã hội thông qua chương trình đào tạo lại, bồi dưỡng và khuyến khích tinh thần tự học.

Trong giáo dục nghề nghiệp, cần chú trọng đào tạo nhân lực có trình độ chuyên môn, trách nhiệm nghề nghiệp và kỹ năng nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu của thực tiễn. Hoàn thiện hệ thống giáo dục nghề nghiệp với đa dạng phương thức và trình độ đào tạo kỹ năng nghề nghiệp theo hướng ứng dụng, thực hành, đáp ứng nhu cầu nhân lực kỹ thuật công nghệ cho thị trường lao động trong nước Lào và phù hợp với xu thế phát triển của quá trình CNH, HĐH mang lại ở CHDCND Lào trong thời gian tới.

4.2.2.3. Đổi mới toàn diện giáo dục đại học, sau đại học

Giáo dục đại học có vai trò quan trọng trong gắn đào tạo phát triển NNL với thị trường lao động ở CHDCND Lào. Vì thế, cần xây dựng cơ chế gắn kết, tạo ra mối liên hệ giữa các trường đại học, cao đẳng với các cơ sở nghiên cứu khoa học và với các doanh nghiệp trong nước, với các doanh nghiệp FDI để chuyển giao kết quả nghiên cứu khoa học và công nghệ vào sản xuất kinh doanh, tạo môi trường giáo dục đào tạo gắn với thực tiễn góp phần phát triển năng lực thực tiễn của người học ở Lào.

Tập trung đào tạo NNL có trình độ cao, bồi dưỡng nhân tài, phát triển phẩm chất và năng lực tự học, tự làm giàu tri thức, sáng tạo của người học. Xây dựng hệ thống các cơ sở giáo dục đại học có cơ cấu ngành đào tạo và trình độ đào tạo phù hợp quy hoạch phát triển nguồn nhân lực đất nước Lào trong thực tiễn CNH, HĐH đất nước hiện nay. Đặc biệt, cần tập trung xây dựng có một số trường và ngành đào tạo trọng điểm về kinh tế, tài chính ngân hàng, quản lý, tin học, ngoại ngữ,... ngang tầm khu vực, chú trọng phát triển đào tạo các ngành

nghề mà NNL ở Lào đang thiếu, đang yếu như công nghệ thông tin, chuyển đổi số, tài chính, logistic, nông nghiệp công nghệ cao,... Đa dạng hóa các cơ sở đào tạo phù hợp với nhu cầu phát triển công nghệ, phù hợp với yêu cầu CNH, HĐH ở CHDCND Lào và phù hợp với yêu cầu xây dựng, bảo vệ đất nước Lào cũng như hội nhập quốc tế.

Đảng và Nhà nước Lào cần phải có cơ chế, chính sách ưu tiên đầu tư và huy động vốn để xây dựng và phát triển hệ thống các trường đại trong các lĩnh vực kinh tế, tài chính ngân hàng, tin học, ngoại ngữ (vốn là những hạn chế lớn của NNL ở CHDCND Lào trong những năm qua)... để đáp ứng yêu cầu NNL chất lượng cao trong các lĩnh vực kinh tế, tài chính, ngân hàng, tin học, ngoại ngữ cho quá trình CNH, HĐH đất nước Lào.

Các cơ sở giáo dục, các trường cao đẳng, trường đại học cần tích cực đổi mới nội dung, chương trình giảng dạy theo hướng hiện đại, cập nhật các kiến thức, trí thức mới của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư nhằm đào tạo NNL phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào. Cải cách nội dung sách giáo khoa, chương trình môn học theo hướng tinh giảm, khoa học, hiện đại đáp ứng yêu cầu của thực tiễn đất nước và xu thế nghề nghiệp trên thế giới. Chương trình giáo dục cần hướng mạnh vào phát triển năng lực thực hành, tư duy sáng tạo của sinh viên, gắn lý thuyết với thực tiễn trong hoạt động sản xuất kinh doanh... Theo đó, việc đổi mới nội dung, chương trình ở bậc cao đẳng, đại học ở CHDCND Lào cần được tiến hành theo các bước sau:

- Coi trọng những kiến thức cơ bản, hiện đại về khoa học kỹ thuật và khoa học tự nhiên, cần nghiên cứu lại việc giảng dạy các môn khoa học xã hội, nhân văn, nhất là các môn học Mác - Lênin; tư tưởng của Chủ tịch Cay Xôn Phôm Vị Hân nhằm giáo dục ý thức chính trị đúng đắn cho người học, hướng vào những mục tiêu phát triển KT - XH của đất nước Lào trong bối cảnh đẩy mạnh CNH, HĐH.

- Đổi mới phương pháp giảng dạy trên cần có sự kết hợp linh hoạt kỹ thuật, phương tiện giảng dạy hiện đại như máy chiếu, projecter, màn hình lớn, các phần mềm hiện đại Powerpoint,... cần đặc biệt thực hiện đổi mới phương

pháp giảng dạy, trong đó tập trung vào các phương pháp phát huy tính chủ động, năng lực sáng tạo, làm việc nhóm, giải quyết vấn đề,... cho người học.

- Đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, tăng nguồn lực đầu tư của Nhà nước Lào cho các trường cao đẳng, đại học; tạo môi trường phát triển bình đẳng, cạnh tranh lành mạnh giữa các loại hình trường theo pháp luật hiện hành của Lào,... Phát huy mọi tiềm năng về trí tuệ và vật chất trong nhân dân, huy động nguồn lực của các cấp, các ngành các tổ chức KT - XH và mọi cá nhân để phát triển giáo dục và đào tạo; đồng thời tạo điều kiện cho toàn xã hội, các tầng lớp nhân dân đặc biệt là nhân dân ở những địa phương còn nhiều khó khăn ở biên giới phía Bắc và phía Nam của nước Lào được hưởng thụ thành quả của giáo dục và đào tạo. Có chính sách thích hợp để thu hút cán bộ khoa học kỹ thuật, công nghệ, nghiệp vụ giỏi ở nước ngoài về công tác lâu dài trong nước; các chuyên gia giỏi ở thủ đô Viêng Chăn và các tỉnh phát triển như Bolikhamxay, Luông Pha Bang về các tỉnh khó khăn như Bo Kẹo, Khăm Muộn để phát triển giáo dục - đào tạo. Mở rộng hợp tác, liên kết giữa các trường đại học, viện nghiên cứu trong nước về công tác đào tạo và nghiên cứu khoa học.

- Chuẩn hóa đội ngũ giáo viên đại học. Đội ngũ giảng viên đại học của nước Lào về cơ bản còn thiếu, còn yếu, cơ cấu chưa phù hợp với xu thế của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư và với xu thế đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước hiện nay. Do đó, nâng cao trình độ, kiến thức cho đội ngũ giảng viên ở CHDCND Lào hiện nay là ưu tiên hàng đầu, cần xây dựng tiêu chuẩn giảng viên cho từng trường gắn với chuyên ngành đào tạo; xây dựng bộ tiêu chí đánh giá và thực hiện việc đánh giá thành tích của từng giảng viên một cách khách quan, kịp thời nhằm tạo động lực, kích thích sự học hỏi và phấn đấu; thu hút và đãi ngộ xứng đáng đối với những giảng viên giỏi nghiệp vụ, giàu kinh nghiệm thực tế, và giảng viên người nước ngoài, giảng viên chuyên gia người Lào về đất nước tham gia giảng dạy...

- Có chiến lược trông người, đào tạo giảng viên đại học bằng cách lựa chọn những sinh viên tốt nghiệp loại giỏi ở tất cả các chuyên ngành, để gửi đi đào tạo ở nước ngoài bằng tiền ngân sách nhà nước. Trong những năm qua,

Lào vẫn tích cực gửi đội ngũ giảng viên đi đào tạo ở các nước trên thế giới, trong đó Việt Nam và Trung Quốc là những nước có tỷ lệ cao hơn cả.

- Cải thiện chế độ tiền lương cho nhà giáo, lương của giáo viên/giảng viên phải được xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương của khu vực sự nghiệp và thêm chế độ phụ cấp tùy theo tính chất công việc và theo vùng do Chính phủ Lào quy định. Có chế độ ưu đãi và quy định hợp lý về nghỉ hưu đối với giáo viên/giảng viên, cũng như đội ngũ trí thức có trình độ cao đang công tác ở các trường cao đẳng, đại học. Kết hợp việc giảng dạy với việc nghiên cứu khoa học, khuyến khích những người có trình độ cao vào các trường đại học trọng điểm của Lào, của từng địa phương và vào các cơ quan nghiên cứu để họ tích cực sáng tạo ra những giá trị khoa học phục vụ quá trình CNH, HĐH đất nước Lào hiện nay.

- Đối với giáo dục thường xuyên, cần tạo ra những điều kiện, cơ hội được học tập nâng cao trình độ cho mọi đối tượng, ở mọi vùng, miền, địa phương, đặc biệt là các địa phương còn nhiều khó khăn như ở các tỉnh phía Bắc và Nam Lào; đa dạng các hình thức giáo dục, đào tạo; thời gian đào tạo linh hoạt phù hợp đáp ứng nhu cầu học tập của mọi người dân; hoàn thiện mạng lưới giáo dục thường xuyên từ huyện đến tỉnh để tạo ra điều kiện đầy đủ đáp ứng nhu cầu học tập của mọi giai tầng trong xã hội.

- Đối với giáo dục nghề nghiệp Đảng và Nhà nước Lào cần tăng cường đầu tư ngân sách thỏa đáng; đồng thời cần tạo ra những cơ chế, chính sách có tính chất đặc thù để giáo dục nghề nghiệp có sự phát triển kịp với các nước trong khu vực ASEAN; chú trọng ưu tiên củng cố, nâng cao, hiện đại hóa cơ sở vật chất, học liệu của hệ thống các trường dạy nghề đã có, xây dựng thêm các trường đào tạo nghề mà NNL nước Lào hiện nay còn đang yếu như công nghệ thông tin, logistic, du lịch; nông nghiệp xanh, nông nghiệp công nghệ cao,... Tóm lại, mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề để ngày càng có nhiều người lao động có tay nghề cao và giỏi chuyên môn, tăng nhanh số lượng và chất lượng NNL ở CHDCND Lào, đó là nguồn gốc làm tăng năng suất lao động xã hội, đưa nền kinh tế Lào phát triển nhanh và bền vững,

trong đó cần phải kết hợp đồng bộ việc đào tạo trung cấp, cao đẳng, đại học, cân đối về số lượng với đào tạo nghề, chú trọng tới cơ cấu và chất lượng đào tạo ở cả các trường chuyên nghiệp và trường nghề.

4.2.2.4. Đầu tư thỏa đáng cho giáo dục và đào tạo

Đầu tư cho giáo dục và đào tạo của Lào trong những năm gần đây đã có sự gia tăng nguồn lực từ ngân sách Trung ương (trung bình một năm Đảng và Nhà nước Lào giành khoảng 15-20% GDP cho giáo dục - đào tạo); cùng với đó là sự tham gia của các nguồn lực xã hội hoá cho công tác giáo dục - đào tạo. tuy nhiên, trong thực tế mức tiền, nguồn lực đầu tư phát triển giáo dục - đào tạo ở CHDCND Lào vẫn khá thấp so với các nước trong khu vực. Về cơ bản các cơ sở giáo dục - đào tạo từ cấp mầm non đến đại học vẫn có sự lạc hậu, kém phát triển về cơ sở hạ tầng, trường học xuống cấp nhiều, đội ngũ giáo viên/giảng viên vẫn còn nhiều khó khăn trong đời sống. Do đó, đầu tư thỏa đáng cho giáo dục - đào tạo là đòi hỏi bức thiết ở CHDCND Lào hiện nay. Trong quá trình lãnh đạo đất nước, Đảng NDCM Lào luôn xác định: “Phải tăng cường sự đầu tư của nhà nước, đồng thời cũng có chính sách và huy động sự đóng góp của xã hội vào trong sự phát triển giáo dục; khẩn trương thực hiện cải cách hệ thống giáo dục quốc dân về chất lượng và tiêu chuẩn” [73, tr.57]. Để làm tốt các biện pháp này cần cụ thể hoá các nội dung sau:

Thứ nhất, tiếp tục đổi mới cơ chế tài chính cho giáo dục - đào tạo nhằm huy động, sử dụng, phân bổ hiệu quả hơn các nguồn lực của Nhà nước Lào và các nguồn lực của xã hội đầu tư cho giáo dục - đào tạo; nâng cao tính tự chủ của các cơ sở giáo dục (đặc biệt là tự chủ về tài chính), đảm bảo tính minh bạch và trách nhiệm với Nhà nước, với người học và với xã hội; ưu tiên đảm bảo nguồn lực tài chính cho một số cơ sở giáo dục đại học trọng điểm để giáo dục phát triển NNL ở CHDCND Lào đủ sức hội nhập và cạnh tranh quốc tế.

Thứ hai, đảm bảo tỷ lệ chi cho giáo dục trong tổng ngân sách Nhà nước từ 20% trở lên, phù hợp với điều kiện KT - XH của đất nước và của từng địa phương và quản lý sử dụng có hiệu quả nguồn ngân sách được phân bổ. Ngân sách nhà nước đầu tư cho giáo dục cần được tập trung ưu tiên cho giáo dục phổ

cập; giáo dục ở những vùng đặc biệt khó khăn, dân tộc thiểu số và các đối tượng chính sách xã hội; giáo dục năng khiếu và tài năng, đào tạo>NNL chất lượng cao; đào tạo các ngành khoa học mũi nhọn, khoa học cơ bản, khoa học xã hội nhân văn và những ngành khác mà quá trình CNH, HĐH ở CHDCND mang đến đang cần nhưng khó thu hút người học.

Thứ ba, đầu tư từ nguồn ngân sách nhà nước Lào cần có trọng điểm, không bình quân dàn trải cho các cơ sở giáo dục công lập, đầu tư đến đâu đạt chuẩn đến đó. Từng bước chuẩn hóa, hiện đại hóa cơ sở vật chất kỹ thuật, đảm bảo đủ nguồn lực tài chính và phương tiện dạy học tối thiểu; ưu tiên xây dựng một số trường đại học trọng điểm, đạt chất lượng trình độ quốc tế, các trường chuyên, trường đào tạo học sinh năng khiếu, trường dân tộc nội trú, bán trú. Quy hoạch, đảm bảo quỹ đất để xây dựng trường học, ưu tiên xây dựng các khu đại học tập trung và ký túc xá cho sinh viên.

Thứ tư, đa dạng hóa nguồn lực tài chính. Có thể thực hiện đa dạng hóa nguồn lực tài chính thông qua việc xây dựng chính sách học phí phù hợp với từng bậc học, ngành học và khả năng về tài chính của người học ở từng địa phương. Hiện nay, ở nhiều quốc gia đang có xu hướng đa dạng hóa mức học phí theo từng đối tượng, mục tiêu, môn học, nội dung, ngành nghề, và dịch vụ hỗ trợ giáo dục. Với đặc điểm về điều kiện tự nhiên, về KT - XH còn nhiều khó khăn như CHDCND Lào hiện nay, cần xây dựng một chính sách học phí hợp lý không cào bằng, có phân biệt vùng miền, theo từng nhóm đối tượng, đa dạng hóa các loại hình trường lớp, đảm bảo thực hiện tốt nhiệm vụ phổ cập giáo dục, đáp ứng yêu cầu giáo dục toàn dân, nhưng đồng thời tạo điều kiện để người học có nhiều cơ hội lựa chọn. Các cơ sở giáo dục, các trường học, các viện nghiên cứu có thể chủ động khai thác tiềm lực tài chính thông qua các dự án nghiên cứu khoa học, hợp đồng chuyển giao công nghệ, hợp tác với doanh nghiệp,... Ngoài ra, có thể khai thác nguồn lực xã hội thông qua việc thực hiện tốt công tác xã hội hóa, kêu gọi đầu tư từ cộng đồng doanh nghiệp. Tuy nhiên, các biện pháp nhằm tăng cường năng lực tài chính sẽ kém hiệu quả nếu như thiếu đi những biện pháp chống lãng phí trong giáo dục và đào tạo.

4.2.3. Sử dụng hợp lý nguồn nhân lực, giải quyết việc làm và tạo điều kiện cho nguồn nhân lực làm việc phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước

Sử dụng NNL ở CHDCND Lào hiện nay như ở phần thực trạng cũng chỉ ra là còn nhiều hạn chế, bất cập. hiệu quả thực chất và mang tính bền vững của việc giải quyết việc làm đối với người lao động trong nước Lào còn thấp, số lượng việc làm mới tạo ra chưa nhiều, cơ hội tiếp cận với việc làm của NNL ở khu vực nông thôn, vùng sâu, vùng xa chưa nhiều; các điều kiện bảo đảm cho NNL lao động chưa đồng bộ, còn nhiều yếu kém như cơ sở hạ tầng thấp, môi trường lao động tính bảo đảm an toàn chưa cao, quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động vẫn còn những mâu thuẫn nảy sinh trong việc làm, thu nhập, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế;... Do đó, đây là nhóm giải pháp quan trọng nhằm tạo động lực cho NNL lao động, cống hiến và cũng là tiền đề quan trọng để NNL nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp đáp ứng đòi hỏi của quá trình CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay. Để thực hiện tốt giải pháp này cần đồng bộ các biện pháp sau:

4.2.3.1. Sử dụng hợp lý nguồn nhân lực

- Về quy hoạch nguồn nhân lực

Để đảm bảo quy hoạch NNL đúng với thực tế, Đảng và Chính phủ nước CHDCND Lào cần tập trung thực hiện tốt một số nội dung trọng tâm sau:

Một là, tiếp tục nâng cao nhận thức của cấp ủy, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị, đảng viên về công tác quy hoạch phát triển NNL, tạo cơ sở thực hiện tốt các quan điểm của Đảng NDCM Lào, Nhà nước Lào về công tác quy hoạch NNL. Phải nâng cao nhận thức của cấp ủy đảng, cơ quan, đơn vị và từng đảng viên, đề cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu đối với công tác quy hoạch NNL, đưa công tác quy hoạch NNL trở thành việc làm thường xuyên, nề nếp. Các cấp cần quán triệt sâu sắc các quan điểm và mục tiêu về xây dựng lực lượng lao động đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, đổi mới mạnh mẽ tư duy, phương thức lãnh đạo, cách làm; khắc phục có kết quả những tồn tại, hạn chế, nhằm xây dựng được NNL có bản lĩnh chính trị vững vàng, năng lực và phẩm

chất, cơ cấu phù hợp, bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục giữa các thế hệ NNL, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới.

Hai là, xây dựng kế hoạch, hướng dẫn thực hiện quy hoạch NNL gắn với xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các ngành, đoàn thể. Xây dựng quy hoạch các ngành là một bước quan trọng trong việc chuẩn bị nhân sự cho quá trình CNH, HĐH góp phần quan trọng thúc đẩy KT - XH phát triển. Do vậy, việc xây dựng quy hoạch phải bảo đảm chất lượng, tầm nhìn xa, có sự kế thừa, phát triển và cơ cấu hợp lý; thực hiện phương châm quy hoạch ở cấp dưới làm cơ sở để phát hiện NNL cho quy hoạch ở cấp trên; lấy việc phục vụ nhiệm vụ chính trị để xây dựng đội ngũ lao động. Thực hiện tốt việc đánh giá nhân sự, đây là tiền đề và bắt buộc trước khi tiến hành quy hoạch NNL.

Công khai các tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể cho từng chức danh nhân sự để giúp cho việc lựa chọn, giới thiệu nguồn quy hoạch. Danh sách nhân sự đã được cấp trên phê duyệt đưa vào quy hoạch phải thông báo cho cá nhân nhân sự trong diện quy hoạch biết và giao nhiệm vụ cho họ để họ xác định rõ động lực, trách nhiệm, tích cực học tập, rèn luyện, phấn đấu vươn lên.

Quy hoạch NNL ở CHDCND Lào hiện nay phải phấn đấu đạt định hướng cơ cấu nam, nữ, cơ cấu ngành nghề không quá chênh lệch, NNL dân tộc thiểu số tương xứng với cơ cấu dân tộc của từng địa phương.

Ba là, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng gắn với quy hoạch NNL. Tiến hành thống kê, rà soát trình độ của NNL ở từng ngành, từng lĩnh vực; đánh giá và dự báo nhu cầu đào tạo, để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng NNL. Thực hiện tốt việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ NNL trong quy hoạch, kể cả đào tạo lại để đáp ứng được các yêu cầu về tiêu chuẩn công việc, tránh tình trạng bổ nhiệm nhân sự chưa đủ tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị.

Bốn là, thực hiện tốt việc luân chuyển NNL gắn với quy hoạch, sắp xếp, bố trí, sử dụng và thực hiện chính sách đối với NNL. Các cấp, đơn vị từ trung ương tới cơ sở, từ các doanh nghiệp nhà nước và cả các doanh nghiệp ngoài nhà nước xây dựng kế hoạch và thực hiện luân chuyển NNL theo quy hoạch.

Xác định số lượng và dự kiến danh sách NNL luân chuyển trong cả nhiệm kỳ và từng năm. Tiến hành luân chuyển NNL từ tỉnh xuống huyện, từ huyện xuống cơ sở, giữa các phòng, ban, cơ quan, đơn vị. Đối tượng luân chuyển phải thực sự có năng lực, triển vọng, nằm trong quy hoạch và phải làm tốt công tác tư tưởng cho NNL luân chuyển cả ở nơi NNL đi và đến; xây dựng tốt kế hoạch cụ thể nơi NNL luân chuyển đến và sau khi hết thời gian luân chuyển.

Năm là, tăng cường công tác giám sát, kiểm tra; sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm, biểu dương khen thưởng những đơn vị thực hiện tốt công tác quy hoạch NNL. Các cấp, thủ trưởng đơn vị cần đánh giá, rút kinh nghiệm về những ưu điểm, hạn chế trong quá trình thực hiện quy hoạch, từ đó đề ra biện pháp thực hiện tốt hơn trong thời gian tiếp theo; chú ý phát hiện nhân tố điển hình, có cách làm mới, sáng tạo trong thực hiện quy hoạch NNL để kịp thời biểu dương, khen thưởng và nhân rộng; đồng thời có biện pháp xử lý, khắc phục hạn chế ở những địa phương, đơn vị thực hiện chưa tốt.

- Về tuyển chọn NNL

Tuyển chọn NNL là khâu quan trọng để tìm người tài, người phù hợp với vị trí công việc cho các cơ quan công quyền và tư nhân. Chính vì vậy, để quá trình tuyển dụng thành công, mang lại kết quả cao các nhà tuyển dụng phải chuẩn bị thật kỹ lưỡng cho từng khâu trong quy trình tuyển chọn sau đây:

Một là, chuẩn bị tuyển chọn NNL, muốn tìm được ứng viên NNL xuất sắc, phù hợp với vị trí công việc, các nhà tuyển dụng cần phải chuẩn bị thật kỹ bước đầu tiên này. Công việc chuẩn bị này là giai đoạn đầu tiên của quy trình tuyển dụng, vì vậy, các nhà tuyển dụng cần phải chuẩn bị kỹ lưỡng từ những việc nhỏ nhất như: Lên kế hoạch tuyển dụng trong thời gian bao lâu, yêu cầu đặt ra cho ứng viên là gì, trong thông báo tuyển dụng cần những nội dung gì,...

Hai là, thông báo tuyển chọn NNL, hiện nay việc thông báo tuyển NNL không còn khó khăn nữa, các nhà tuyển dụng chỉ cần soạn một thông báo tuyển dụng chi tiết về các yêu cầu của công ty, những quyền lợi ứng viên được hưởng và đăng lên các phương tiện truyền thông đại chúng. Nhờ vào những thông báo

này, các ứng viên sẽ biết được công việc đó có phù hợp với mình hay không và sẽ nộp hồ sơ ứng tuyển.

Ba là, thu nhận và chọn lọc hồ sơ NNL. Khi một vị trí công việc được đăng tải, thông báo trên các phương tiện thông tin đại chúng chắc chắn nhà tuyển chọn sẽ nhận được nhiều hồ sơ ứng tuyển gửi về. Tuy nhiên, không phải hồ sơ nào cũng phù hợp với yêu cầu công việc, chưa kể sẽ có nhiều ứng viên cứ nhắm mắt gửi đại dù vị trí công việc không hề phù hợp với mình. Chính vì lý do này nên nhà tuyển chọn phải chọn lọc hồ sơ. Việc chọn lọc hồ sơ cũng giống như phỏng vấn sơ tuyển, nhà tuyển chọn sẽ lựa chọn những hồ sơ phù hợp nhất cho vị trí công việc sau đó lên kế hoạch phỏng vấn. Việc làm này sẽ giúp nhà tuyển chọn tiết kiệm được rất nhiều thời gian vàng ngọc của mình trong quá trình tuyển chọn.

Bốn là, phỏng vấn sơ bộ NNL, sau khi đã nhận và lựa chọn hồ sơ ứng viên NNL, bước tiếp theo của nhà tuyển chọn là hẹn lịch phỏng vấn đối với những hồ sơ được lựa chọn. Vòng phỏng vấn này sẽ giúp nhà tuyển chọn xác định lại các thông tin trong hồ sơ của ứng viên NNL, đồng thời cũng là cách để tiếp tục loại những ứng viên không đạt yêu cầu.

Năm là, kiểm tra, trắc nghiệm NNL, phần này để đánh giá năng lực thực tế của ứng viên về chuyên môn, thông thường sẽ là kiểm tra IQ, logic, test trình độ tin học, ngoại ngữ và kiểm tra chuyên môn của ứng viên. Vòng kiểm tra này sẽ giúp nhà tuyển chọn tiếp tục loại bỏ được những ứng viên không đủ tiêu chuẩn đi tiếp vào vòng tiếp theo.

Sáu là, phỏng vấn tuyển chọn NNL, vòng phỏng vấn này nhằm đánh giá ứng viên NNL ở nhiều phương diện, khía cạnh trình độ và khả năng tiếp nhận công việc. Bên cạnh đó nhà tuyển chọn cũng cần chuẩn bị những câu hỏi để khai thác thêm các thông tin về phẩm chất cá nhân và tính cách cá nhân có phù hợp với doanh nghiệp hay không. Trong vòng phỏng vấn này, đối với những ứng viên NNL được chọn thử việc, nhà tuyển dụng cũng cần đề cập đến vấn đề lương thưởng, chế độ của cơ quan công quyền hay tư nhân để ứng viên NNL được biết và quyết định có làm việc cùng với cơ quan hay không.

Bảy là, tập sự thử việc NNL, mặc dù đã được tuyển chọn, nhưng các ứng viên NLTN phải trải qua giai đoạn thử thách, đó là giai đoạn thử việc. Đây là khoảng thời gian mà ứng viên NNL sẽ được tiếp xúc thực tế với công việc, là cơ hội để thể hiện khả năng, trình độ của mình có đáp ứng được nhu cầu công việc hay không. Từ đó nhà tuyển chọn đưa ra quyết định cuối cùng.

Tám là, quyết định tuyển dụng NNL, sau thời gian thử việc, nhà tuyển chọn đưa ra quyết định cuối cùng để chọn những ứng viên NNL phù hợp nhất với công việc, và loại bỏ những ứng viên NNL không đáp ứng được yêu cầu trong công việc. Sau khi quyết định tuyển chọn, công việc cuối cùng trong quy trình tuyển chọn đó là ký kết hợp đồng, giải thích và trả lời các câu hỏi của ứng viên NNL về các chế độ của cơ quan để ứng viên hiểu rõ. Quy trình tuyển dụng nhân sự không phức tạp, nhưng cần có sự chuẩn bị để đảm bảo quá trình tuyển chọn không xảy ra sai sót nào, đảm bảo chọn được những ứng viên NNL phù hợp nhất, xuất sắc nhất với công việc.

- Về sắp xếp, bố trí, sử dụng nguồn nhân lực

Muốn nâng cao hiệu quả bố trí, sắp xếp NNL đã qua đào tạo, Đảng và Chính phủ nước CHDCND Lào cần tạo điều kiện thuận lợi để NNL có cơ hội làm việc. Tùy theo trình độ, khả năng của từng người mà sử dụng NNL phù hợp với năng lực và loại hình công việc; phân công, bố trí công việc cho đúng việc, đúng người, đảm bảo có sự dẫn dắt, kèm cặp và hỗ trợ của những người đi trước, những người có kinh nghiệm, đặc biệt là giai đoạn ban đầu khi người lao động mới được nhận vào làm việc ở cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp.

4.2.3.2. Giải quyết việc làm và tạo điều kiện cho nguồn nhân lực được làm việc phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước

Một là, xây dựng kế hoạch, kịch bản giải quyết việc làm phù hợp với thực tiễn.

Vấn đề giải quyết việc làm cần phải dựa trên cơ sở thực tiễn nhu cầu NNL trong sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào hiện nay, xu hướng tác động của bối cảnh trong nước và thế giới, phù hợp với thị trường lao động trong nước và yêu cầu của quốc tế, cũng như phù hợp với thực tiễn yêu cầu

NNL của từng vùng, địa phương,... Giải quyết việc làm cho NNL ở CHDCND Lào phải nằm trong chính sách quốc gia về tạo việc làm cho người lao động cả nước. Chương trình này bao gồm từ quan điểm, biện pháp, phương thức giải quyết đến điều kiện đảm bảo việc làm cho NNL ở CHDCND Lào với mục đích thực hiện tốt chiến lược phát triển KT - XH, phát triển NNL ở Lào. Cần có kế hoạch và dự báo đầy đủ, chính xác về nguồn lao động, về cơ sở vật chất, về vốn,... kết hợp giữa đầu tư của Nhà nước Lào với sự hỗ trợ của nhân dân, của các cơ sở kinh tế và các tổ chức xã hội. Chương trình việc làm phải gắn với các chương trình xã hội; chương trình xóa đói giảm nghèo; chương trình kế hoạch hóa gia đình, đẩy mạnh các hoạt động đầu tư, mở rộng việc làm trong và ngoài nước (chính sách xuất khẩu lao động). Quan điểm cơ bản để giải quyết việc làm cho NNL ở nước CHDCND Lào là tiếp tục tự do hóa lao động, tận lực phát huy tiềm năng của mọi thành phần kinh tế, mọi tầng lớp nhân dân và mọi gia đình để tạo việc làm, nhằm đảm bảo cho NNL được tự do tìm việc làm trên thị trường lao động theo hình thức thuê mướn, tự do hành nghề, hợp tác, tự tìm công việc là chính sao cho thích hợp với bản thân trong khuôn khổ pháp luật cho phép. Nhà nước tạo môi trường thuận lợi về luật pháp, chính sách cho vay vốn, chính sách thuế, nhằm thúc đẩy quá trình tìm việc làm của NNL. Quốc hội và Chính phủ Lào cần phối hợp để nhanh chóng hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động; xây dựng các chính sách bảo hiểm xã hội cần thiết như: bảo hiểm sản xuất, bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp xã hội, quy định về tự do di chuyển lao động. Qui định đồng bộ các biện pháp, chế tài đối với người sử dụng lao động và người lao động trong việc thực hiện Bộ luật lao động. Sớm thành lập trung tâm quản lý NNL ở cấp quốc gia và cấp tỉnh.

Hai là, cần phải bắt đầu từ một quan niệm tích cực về việc làm - lao động phải tuân theo pháp luật, tạo ra thu nhập chính đáng cho bản thân, gia đình và đóng góp hiện thực hoá những mục tiêu CNH, HĐH, vì sự phát triển bền vững của nước CHDCND Lào. Hơn nữa, việc làm cho NNL ở nước CHDCND Lào không chỉ là phương tiện để họ sinh sống, để có thu nhập cao, thỏa mãn những nhu cầu vật chất, và tinh thần, đảm bảo lợi ích của NNL mà

còn phải từng bước biến lao động thành nhu cầu, thành lẽ sống và niềm vui đối với bản thân mỗi người lao động. Do đó giáo dục thái độ lao động và văn hóa lao động là một công việc lâu dài, gắn liền với giáo dục lối sống và nhân cách.

Quan niệm tích cực về việc làm như trên sẽ khắc phục được tình trạng chỉ coi trọng lao động trong biên chế Nhà nước và ỷ lại vào Nhà nước, chỉ mong được tuyển dụng vào biên chế ở khu vực Nhà nước để rồi sẽ được Nhà nước nuôi sống bằng bao cấp suốt đời mà giảm sút ý chí phấn đấu, lao động với năng suất thấp, hiệu quả kém. Trong môi trường ấy, họ được hưởng mọi quyền lợi về vật chất và tinh thần nhưng lại không tính đến sự cống hiến, năng lực và hiệu quả làm việc. Trước đây, CHDCND Lào cũng đã từng trải qua nền kinh tế hiện vật, nền kinh tế kế hoạch hoá tập trung, phân phối bình quân cào bằng, gây lãng phí lao động xã hội do chưa nhận thức đúng vai trò của quy luật giá trị; sức lao động không được coi là hàng hóa, thị trường không được chấp nhận như một tác nhân điều tiết chính của nền kinh tế. Giờ đây, trong công cuộc đổi mới, tình hình đã thay đổi về căn bản, đất nước đã huy động được các nguồn lực, khai thông các tiềm năng để tập trung các nguồn vốn đẩy mạnh phát triển kinh tế; tạo điều kiện cho kinh tế tư nhân phát triển, khuyến khích phát triển kinh tế gia đình, kinh tế trang trại, tổ hợp tác sản xuất nhằm giải quyết lao động dư thừa trong khi chưa có điều kiện mở mang các khu kinh tế lớn.

Cần đẩy mạnh giải quyết việc làm cho>NNL bằng nhiều hình thức và biện pháp thông qua các chương trình, dự án phát triển KT - XH. Đó là các chương trình quốc gia xúc tiến việc làm, mở mang các trung tâm đào tạo nghề và giới thiệu việc làm. Mỗi trung tâm phấn đấu trở thành một mắt xích quan trọng trong thị trường lao động (thu nhập, xử lý, phân tích thông tin lao động chính xác, kịp thời). Gắn các trung tâm đó với các doanh nghiệp dưới dạng ký kết hợp đồng lao động về cả số lượng và chất lượng lao động. Khuyến khích mọi người đầu tư mở mang ngành nghề, tạo thêm việc làm cho>NNL. Giải quyết việc làm tại chỗ, theo các ngành nghề, theo các thành phần kinh tế phù hợp với quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, chú ý đến đặc điểm, điều kiện, hoàn cảnh của từng khu vực địa lý, các địa bàn sản xuất khác nhau.

Ba là, tăng cường các chương trình cho vay vốn, xây dựng quỹ hỗ trợ giúp nguồn nhân lực lập nghiệp, mất việc làm, thiếu việc làm.

Trong điều kiện hiện nay ở nước CHDCND Lào, các ngành cần dành tỉ lệ thích đáng và có ưu tiên cho việc lập các dự án vay vốn đầu tư cho phát triển NNL trẻ. Đặc biệt đối với NNL nông thôn, đối với người nghèo, cần có các dự án cho họ vay vốn để đầu tư cho sản xuất và đào tạo nghề ở các trường trung học chuyên nghiệp, cao đẳng và đại học. Với việc cho vay vốn cần hướng dẫn người lao động thực hành nghề nghiệp, thực hành phương pháp tổ chức, quản lý sản xuất, kinh doanh và sử dụng đồng vốn có hiệu quả.

Khuyến khích NNL lập nghiệp, tự tạo việc làm và giúp nhau tạo việc làm bằng các mô hình, các phong trào thích hợp. Chính quyền các cấp cần có kế hoạch và tạo mọi điều kiện trong việc hình thành các đội thanh niên xung kích, xung phong tới những vùng khó khăn, miền núi, vùng sâu vùng xa; tham gia các dự án phát triển KT - XH của địa phương vì sự nghiệp CNH, HĐH. Đặc biệt cần tiếp tục phát động các đội trí thức trẻ tham gia xây dựng phát triển nông thôn, miền núi, vùng sâu vùng xa. Khuyến khích NNL đứng ra làm chủ các doanh nghiệp bằng cách tạo điều kiện thuận lợi về vốn, giao đất, giao rừng và có chính sách miễn giảm thuế từ 1 đến 2 năm đầu đối với một số ngành nghề, một số vùng mà doanh nghiệp mới thành lập.

Thực tế cho thấy, địa phương nào giải quyết tốt vấn đề việc làm và nâng cao thu nhập cho người lao động, thì ở nơi đó sẽ phát huy tốt tiềm năng vốn có của địa phương, đầu tư mở mang thêm ngành nghề, phát triển sản xuất, đầu tư khoa học kỹ thuật để tăng năng suất, chất lượng và hiệu quả.

Để góp phần giải quyết việc làm cho NNL nông thôn ở CHDCND Lào, có thể tiến hành theo những mô hình tổ chức sau:

Thứ nhất, cần chú ý đến việc đào tạo, trang bị kiến thức, kỹ năng, cách thức lao động nông nghiệp để NNL đảm nhận vai trò chủ thể tích cực, năng động của chương trình phát triển nông nghiệp và kinh tế nông thôn trong quá trình CNH, HĐH đất nước.

Thứ hai, phát triển kinh tế hộ gia đình nông dân ở nông thôn để NNL tham gia và phát huy hết mọi khả năng của mình cho gia đình và xã hội.

Thứ ba, hình thành các trang trại sản xuất nông nghiệp, các cánh đồng mẫu lớn, các xí nghiệp sản xuất thủ công nghiệp để khôi phục và phát triển các ngành nghề thủ công, nghề truyền thống. Phát triển các làng nghề truyền thống bằng phương thức “truyền nghề”, mà người “truyền nghề” chính là các thợ lành nghề bậc cao, các nghệ nhân, ông bà, cha mẹ trong gia đình. Tiến tới thành lập các trung tâm đào tạo thợ thủ công tập trung, có quy mô vùng trong cả nước.

Thứ tư, hình thành các đội sản xuất, các tổ dịch vụ (sửa chữa cơ khí, bảo vệ thực vật, nhân giống mới,...).

Thứ năm, chú ý thực hiện tốt hơn nữa chính sách cho lao động nông thôn vay vốn với lãi suất ưu đãi để tạo việc làm. Đồng thời triển khai thực hiện chính sách khuyến khích về giá đối với nông sản, đặc biệt là lúa và các cây công nghiệp xuất khẩu.

Thứ sáu, đưa thanh niên nông thôn đi xuất khẩu lao động theo hợp đồng lao động, nhưng phải tính đến việc làm khi họ trở về nước. Cần nghiên cứu xây dựng cơ chế trợ vốn thông qua ngân hàng tín dụng, quỹ quốc gia giải quyết việc làm để giúp NNL nghèo được đi xuất khẩu lao động.

Mặt khác, cần tổ chức những điểm, những mô hình mới về chợ lao động để người lao động có thể bán được sức lao động. Tại các chợ lao động - nơi mua bán sức lao động - cần có sự quản lý của Nhà nước để bảo vệ người lao động, tránh cho họ bị thiệt thòi trong bán sức lao động, như bị bóc lột quá mức, thậm trí có khi bị xúc phạm cả nhân phẩm, tính mạng do cạnh tranh mua - bán tự phát và hỗn loạn về trật tự trị an.

Bên cạnh việc thực hiện các chế độ, chính sách tiền lương và tiền thưởng, các xí nghiệp, công ty sản xuất kinh doanh cần thành lập các nghiệp đoàn là tổ chức đại diện và đấu tranh bảo vệ quyền lợi của người lao động, nhằm cải thiện hơn nữa đời sống của người lao động. Đảng, Nhà nước Lào cần khuyến khích làm giàu, phát triển kinh tế thị trường nhưng đó phải là sự làm giàu hợp pháp bằng chính trí tuệ, sức lao động của mình chứ không phải trên

sự chà đạp nhân phẩm của người khác. Phải xây dựng một nền kinh tế thị trường, mà ở đó đặt con người vào mục tiêu cao nhất của sự phát triển. Phát triển kinh tế phải xoay quanh sự phát triển con người, vì con người và cho con người. Điều đó có nghĩa là, sự phát triển phải nhằm nâng cao đời sống của đại đa số người lao động, chứ không chỉ cho một số ít các “ông chủ” bóc lột sức lao động của công nhân. Do đó, việc xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh là nòng cốt trong nền kinh tế thị trường, trong xu thế mở cửa và hội nhập quốc tế nhằm thúc đẩy sự phát triển đất nước có tầm quan trọng đặc biệt. Đây là nhân tố có ảnh hưởng quyết định đối với việc giữ vững bản chất giai cấp công nhân của Đảng và Nhà nước, giữ vững vai trò lãnh đạo của Đảng và hiệu lực quản lý của Nhà nước đối với toàn xã hội. Nhờ đó, đất nước mới vững bước vượt qua những thách thức và nguy cơ đang đặt ra trên con đường đổi mới để phát triển trong thời kỳ CNH, HĐH.

Cần quan tâm chăm lo đến đời sống vật chất cho công nhân thông qua các công việc cụ thể như cải thiện điều kiện lao động, giải quyết nhà ở cho công nhân, nhất là ở các đô thị và khu công nghiệp lớn. Chú ý đảm bảo quyền lợi của họ trong các xí nghiệp tư nhân, trong các công ty liên doanh với nước ngoài hoặc các công ty 100% vốn nước ngoài. Chăm lo đời sống văn hóa, tinh thần cho NNL. Đặc biệt chú trọng tới đội ngũ lao động trong khu vực kinh tế quốc doanh. Họ là bộ phận chủ yếu của NNL cho CNH, HĐH. Do đó, cần đẩy mạnh việc xây dựng truyền thống của giai cấp công nhân, xây dựng các gia đình công nhân kiểu mẫu, các doanh nghiệp, công ty nhiều thế hệ... trở thành những kiểu mẫu để giáo dục văn hóa đạo đức, lối sống công nhân cho các thế hệ.

Ngoài ra, phải phát triển hơn nữa quỹ xã hội để hỗ trợ tài năng trẻ. Các cơ sở sản xuất cần mua bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động nhất là ở khu vực nông thôn, miền núi, vùng sâu, vùng xa. Xây dựng quỹ bảo hiểm xã hội, làm cho quỹ này ngày càng ổn định phục vụ lâu dài cho NNL trong quá trình lao động.

Trên cơ sở giải quyết việc làm, đảm bảo điều kiện làm việc cho NNL, cần thực hiện đồng bộ một loạt các biện pháp khác về kinh tế như: chính sách kinh tế, chính sách thuế, chống tham nhũng, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, đặc biệt là chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông thôn, thỏa mãn những đòi hỏi ngày càng tăng của nền kinh tế quốc dân trên con đường CNH, HĐH. Đó cũng là những tiền đề để tạo thêm việc làm cho NNL nông thôn, khai thác có hiệu quả tiềm năng đất đai, điều kiện sinh thái và nguồn nhân lực trên khắp mọi miền đất nước.

4.2.4. Đầu tư xây dựng cơ sở vật chất; hoàn thiện cơ chế, chính sách nhằm phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

CHDCND Lào hiện nay vẫn cơ bản là một nước nghèo, đang trong quá trình đang phát triển, mặc dù đã tiến hành CNH, HĐH đất nước từ đầu thế kỷ XXI cho đến nay nhưng về cơ bản cơ sở hạ tầng, cơ sở vật chất phục vụ cho sự phát triển KT - XH của đất nước còn nhiều yếu kém, không đồng bộ, thiếu thốn về nhiều mặt. Chính cơ sở hạ tầng, cơ sở vật chất còn nhiều hạn chế đó cũng là lực cản, trở lực cho sự phát triển của NNL ở CHDCND Lào. Cùng với đó là sự bất cập trong cơ chế, chính sách đặc biệt là các chính sách, cơ chế phát triển NNL đã làm cho trong thực tế NNL ở CHDCND Lào vẫn còn thiếu về số lượng, hạn chế về chất lượng, bất hợp lý về cơ cấu. Do đó, đây là giải pháp quan trọng, có tính chất quyết định đến sự phát triển đồng bộ, hợp lý về cơ cấu của NNL ở CHDCND Lào hiện nay. Để thực hiện tốt giải pháp này cần cụ thể hoá một số biện pháp sau:

4.2.4.1. Đầu tư xây dựng cơ sở vật chất

Phát triển NNL phục vụ cho sự nghiệp CNH, HĐH ở CHDCND Lào là một quá trình tổng hợp của nhiều yếu tố, từ sự quan tâm về mặt chủ trương, đường lối của Đảng; ban hành các cơ chế, chính sách của Nhà nước; sự nỗ lực cố gắng của bản thân NNL; tăng cường đầu tư cơ sở vật chất để phát triển NNL v.v... Trong đó, đầu tư cơ sở vật chất như là một điều kiện quan trọng, góp phần không nhỏ vào sự phát triển NNL thông qua đầu tư cơ sở vật chất cho các

cơ sở giáo dục và đào tạo, đầu tư đồng bộ về kết cấu hạ tầng giáo dục, hiện đại hóa các cơ sở giáo dục. Đây là một biện pháp quan trọng để phát triển NNL ở CHDCND Lào trong sự nghiệp CNH, HĐH. Để thực hiện tốt nội dung này cần cụ thể hóa thành các biện pháp sau:

Thứ nhất, tăng cường đầu tư xây dựng cơ sở vật chất cho các cơ sở giáo dục - đào tạo thông qua việc hoàn thiện luật pháp, cơ chế, chính sách huy động nguồn lực từ các thành phần kinh tế, các nhà đầu tư trong nước và nước ngoài tham gia phát triển kết cấu hạ tầng giáo dục theo hướng công khai, minh bạch, bảo đảm hài hoà lợi ích của Nhà nước, nhà đầu tư và xã hội, coi đây là giải pháp đột phá để thực hiện mục tiêu hoàn thiện cơ sở vật chất và hạ tầng phục vụ phát triển NNL.

Thứ hai, hiện đại hoá cơ sở vật chất trong hệ thống giáo dục và đào tạo. Để nâng cao chất lượng công tác giáo dục và đào tạo NNL Đảng, Nhà nước CHDCND Lào phải tiến hành xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học hiện đại, đáp ứng yêu cầu dạy và học trong điều kiện mới, trước hết cần tập trung vào các nội dung sau:

Một là, tăng cường đầu tư hiện đại hoá các giảng đường, phòng học, thư viện, cơ sở vật chất phục vụ sinh hoạt, làm việc, học tập, thực hành của học sinh, sinh viên và giáo viên. Để thực hiện tốt các vấn đề này, cần phải hoạch định chủ trương tăng cường hơn nữa việc tạo dựng cơ sở vật chất phục vụ hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học từ các cơ quan, ban, ngành trong cả nước.

Hai là, tăng cường đầu tư, hiện đại hoá các trang thiết bị, phương tiện học tập, giảng dạy. Thực hiện việc ứng dụng rộng rãi các thành tựu của khoa học, công nghệ vào nghiên cứu và giảng dạy. Đây là một trong những tiên đề quan trọng để nâng cao chất lượng công tác giáo dục và đào tạo nói chung, nâng cao chất lượng của NNL ở CHDCND Lào nói riêng. Đồng thời cần phải nâng cao khả năng vận hành và trình độ quản lý những trang thiết bị đó một cách khoa học, nếu không thì việc đầu tư hiện đại hoá các trang thiết bị giáo dục cũng trở nên lãng phí. Để đầu tư có hiệu quả các trang thiết bị này, cần

phải tìm hiểu kỹ công nghệ ứng dụng của từng loại thiết bị, máy móc, hết sức tránh lãng phí trong đầu tư, mua sắm trang thiết bị.

Ba là, quan tâm phân bổ ngân sách cho giáo dục và đào tạo nghề, trong đó quan tâm tới xây dựng các chương trình giáo dục đào tạo hiện đại nhằm phát triển kỹ năng, nghiệp vụ, tri thức chuyên môn, khả năng thích nghi thực tiễn của lao động đối với thị trường lao động. Trong đó, đặc biệt quan tâm về phân bổ ngân sách cho các khu vực, vùng miền khó khăn, dân tộc thiểu số.

Thứ ba, đảm bảo nhu cầu về vốn đủ để đầu tư xây dựng cơ sở vật chất cho phát triển NNL. Ngoài ngân sách của nhà nước cần tăng cường huy động nguồn lực xã hội hoá trong hiện đại hoá cơ sở vật chất phát triển nguồn nhân lực từ các doanh nghiệp trong và ngoài nước, từ nguồn vốn ODA, FDI, nguồn vốn quốc tế,... để HDH các yếu tố như đường cao tốc, đường sắt cao tốc, hệ thống điện, hệ thống cơ sở hạ tầng cho các địa phương trong việc xây dựng các khu công nghiệp, các cụm công nghiệp, các nhà máy, xí nghiệp.

4.2.4.2. Hoàn thiện cơ chế, chính sách nhằm phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa

Để phát huy NNL đáp ứng yêu cầu CNH, HDH ở CHDCND Lào đòi hỏi phải đổi mới hệ thống chính trị, quản lý có hiệu quả các công việc xã hội, đảm bảo sự tham gia tích cực của toàn thể nhân dân vào hoạt động của Nhà nước, đảm bảo quyền tự do, nghĩa vụ và trách nhiệm, cũng như lợi ích căn bản của họ trước xã hội. Mục tiêu chủ yếu của đổi mới hệ thống chính trị là nhằm thực hiện tốt dân chủ theo hướng XHCN, phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của NNL trên tất cả các mặt của đời sống xã hội. Từ đó, tạo ra môi trường xã hội tích cực, bầu không khí tâm lý - xã hội lành mạnh để định hướng giá trị và điều chỉnh việc lựa chọn giá trị của NNL theo nhu cầu thực tế của đất nước và khả năng của từng người.

Nhà nước Lào với tư cách là người đại diện lợi ích chung có vai trò quản lý xã hội, trong đó Nhà nước phải thể hiện được lợi ích, nhu cầu của NNL thông qua pháp luật, thông qua các chính sách và cơ chế quản lý Nhà nước. Chỉ có bằng Nhà nước, thông qua hoạt động của Nhà nước dưới sự lãnh

đạo của Đảng NDCM Lào, NNL mới có điều kiện thực hiện quyền làm chủ toàn diện về kinh tế, chính trị, văn hóa xã hội, qua đó tính năng động, sáng tạo của NNL mới được khơi dậy và phát huy cao độ. Vì vậy, Nhà nước cần thể chế hóa thành những quy định pháp luật về quyền hạn, lợi ích và nghĩa vụ của NNL; nhằm tạo hành lang pháp lý và “môi trường” cho họ thực sự tham gia quản lý Nhà nước, có quyền đóng góp ý kiến của mình đối với những vấn đề quan trọng về chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và thực hiện được quyền lợi và nghĩa vụ của mình.

Hơn bao giờ hết, Nhà nước cần tăng cường quản lý việc phát huy NNL, xây dựng các chương trình, dự án có tầm quốc gia về phát triển NNL, trên cơ sở kế hoạch hóa và cân đối nguồn vật chất trong kế hoạch ngắn hạn và dài hạn; hình thành các quy phạm thống nhất về NNL phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế. Trước mắt, cần có chính sách phát triển và kiểm soát thị trường lao động; tăng cường số lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý và phát triển nguồn nhân lực ở trung ương và địa phương; đồng thời hiện đại hóa trang bị kỹ thuật quản lý NNL ở CHDCND Lào. Đưa việc đào tạo, bồi dưỡng và phát triển người lao động về mọi mặt vào các chương trình hành động và kế hoạch công tác của quốc gia, của từng ngành, từng địa phương... Các quốc gia trên thế giới đã hình thành cơ quan quản lý Nhà nước về công tác phát triển NNL với nhiều loại hình khác nhau. Nhiệm vụ trọng yếu của các cơ quan Nhà nước về quản lý NNL là nghiên cứu và tham mưu cho chính phủ hoạch định những chính sách về nhân lực, xây dựng chương trình dự án và kế hoạch đầu tư phát triển NNL, nhằm giải quyết các vấn đề xã hội của người lao động, nhất là lực lượng lao động trẻ, trên con đường lập thân lập nghiệp, giúp họ loại bỏ những ảnh hưởng tiêu cực trong xã hội, giáo dục họ thành những công dân yêu nước, có trách nhiệm, có khả năng nhận thức và phát huy được tiềm năng của chính mình, thúc đẩy CNH, HĐH phát triển.

Chính sách phát triển NNL là sự cụ thể hóa các đường lối, chủ trương của Đảng và Nhà nước CHDCND Lào về vấn đề lao động và công tác phát triển NNL. Chính sách đối với NNL phải nhằm phát huy mọi tiềm năng và phát

triển nhân cách của người lao động. Chính sách đối với NNL phải đề cao trách nhiệm của người lao động và chăm lo đến các vấn đề xã hội của họ; quan tâm đầy đủ đến lợi ích và tạo việc làm cho họ; đào tạo và sử dụng tốt người lao động; mạnh dạn giao việc cho người lao động, tạo điều kiện cho họ tham gia vào các hoạt động điều hành và quản lý xã hội, thực hiện sự kế thừa giữa các thế hệ, động viên NNL trẻ nối tiếp truyền thống của cha anh để phát triển. NNL trẻ là lớp người đang lớn lên, đang trưởng thành, đang nhập cuộc và đang phát triển trong môi liên hệ chặt chẽ với các tầng lớp xã hội và chịu ảnh hưởng của mọi biến động và quá trình phát triển xã hội. Do đó, chính sách đối với NNL trẻ phải không ngừng được nghiên cứu, bổ sung và hoàn thiện cho phù hợp với đặc điểm tâm sinh lý, lứa tuổi của họ. Chính sách đó vừa mang tính đặc thù, đồng thời là một bộ phận không tách rời của chính sách xã hội, có quan hệ với chính sách kinh tế, và các chính sách khác (giáo dục và đào tạo, việc làm, phát triển khoa học và công nghệ...) để phát huy những tiềm năng của tuổi trẻ và trở thành động lực thúc đẩy, lôi cuốn NNL trẻ tích cực, hăng hái, chủ động tham gia giải quyết những vấn đề của đất nước, xã hội và của bản thân họ.

Xây dựng và thực hiện tốt chính sách đối với phát triển NNL là tạo ra tiền đề để người lao động có đủ điều kiện và khả năng thực hiện nhiệm vụ của mình. Quá trình thực hiện những chính sách về phát triển NNL đòi hỏi sự phối hợp thường xuyên, chặt chẽ, đồng bộ giữa các cấp, các ngành, các tổ chức xã hội, các đoàn thể, và gia đình. Mọi chủ trương, chính sách đối với NNL đều không thể tách rời sự lãnh đạo của Đảng và sự quản lý thống nhất của Nhà nước CHDCND Lào. Đảng và Nhà nước CHDCND Lào cần ban hành những chính sách bảo trợ xã hội đối với NNL. Trong quá trình CNH, HĐH, cần có các chính sách, chế độ dành cho NNL trong đó, quan trọng và cơ bản nhất là các chính sách về giáo dục, đào tạo; chính sách bồi dưỡng, và sử dụng NNL, chính sách chăm sóc y tế, bảo vệ sức khỏe,...

Chính sách đối với NNL không thể chỉ dừng lại ở việc bồi dưỡng, giáo dục, hướng dẫn NNL mà phải tác động trực tiếp tới tới lợi ích của người lao động trên cơ sở chiến lược phát triển chung. V.I.Lênin đã từng viết: chính trị là

biểu hiện tập trung của kinh tế. Chính trị là những vấn đề cốt yếu liên quan tới đời sống, số phận của triệu triệu con người. Chủ trương, chính sách, đường lối chính trị có khả năng tác động to lớn tới việc phát triển NNL thông qua các biện pháp giáo dục nhận thức, bồi dưỡng tình cảm, trau dồi đạo đức và rèn luyện tính tích cực chính trị cho người lao động.

Mặt khác, cần đổi mới biên chế tổ chức và hoạt động của các tổ chức đoàn thể chính trị - xã hội ở nước CHNDCM Lào để tập hợp và phát huy cao độ tính năng động, nhiệt tình, sáng tạo của NNL tham gia vào sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Trong đó tổ chức Đoàn Thanh niên NDCM Lào giữ vai trò quan trọng trong phát triển NNL trẻ. Đoàn thanh niên NDCM Lào cần tư vấn cho Đảng đề ra chủ trương, chính sách phù hợp để giáo dục, bồi dưỡng lý tưởng, rèn luyện phẩm chất đạo đức, năng lực sáng tạo, phát triển và hoàn thiện nhân cách NNL trẻ đáp ứng với yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Đó là phương thức tốt nhất để đào tạo NNL trẻ, hoà vào sự phát triển chung của quốc gia nhằm hoàn thành sự nghiệp CNH, HĐH thực hiện mục tiêu phấn đấu đến năm 2030 đưa nước CHDCND Lào trở thành nước đang phát triển có thu nhập trung bình cao.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 4

Trên cơ sở đánh giá thực trạng và những vấn đề đặt ra trong quá trình phát triển NNL ở CHDCND Lào đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đã khảo sát ở chương 3, tác giả luận án bước đầu đề xuất một số quan điểm cơ bản và giải pháp chủ yếu mang tính định hướng nhằm phát triển NNL đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH ở CHDCND Lào như sau:

Thứ nhất, đưa ra hệ thống các quan điểm mang tính chiến lược, định hướng cho việc phát triển NNL ở CHDCND Lào trong thời gian tới: i) Phát triển NNL phải gắn liền với mục tiêu, chiến lược phát triển KT-XH và giữ vững định hướng xã hội chủ nghĩa ở Lào; ii) Phát triển NNL phải được xem là nội dung quan trọng hàng đầu, khâu đột phá trong sự nghiệp CNH, HĐH; iii) Phát triển NNL phải có trọng tâm, trọng điểm và phù hợp với nhu cầu NNL của

các ngành, các địa phương; iv) Phát triển NNL phải là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị. Hệ thống quan điểm trên cần được thực hiện đồng bộ, linh hoạt để đảm bảo khắc phục những hạn chế trong quá trình phát triển NNL đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH ở CHDCND Lào.

Thứ hai, từ cơ sở của thực trạng phát triển NNL và các quan điểm phát triển NNL trên đây, tác giả đề xuất một số giải pháp cơ bản để phát triển NNL đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH ở CHDCND Lào như sau: i) Nâng cao nhận thức của toàn xã hội về tầm quan trọng phát triển NNL đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước; ii) Đẩy mạnh giáo dục và đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa; iii) Sử dụng hợp lý nguồn nhân lực, giải quyết việc làm và tạo điều kiện cho nguồn nhân lực làm việc trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa; iv) Đầu tư cơ sở vật chất; hoàn thiện cơ chế, chính sách nhằm phát huy có hiệu quả nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Các giải pháp trong luận án là một chỉnh thể thống nhất biện chứng; thực hiện tốt giải pháp này là điều kiện để thực hiện giải pháp khác. Do đó, cần thực hiện đầy đủ, đồng bộ các giải pháp để phát triển NNL ở CHDCND Lào đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH.

KẾT LUẬN

1. Nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực là vấn đề đặt ra không chỉ với từng cá nhân mà còn là vấn đề đặt ra đối với tất cả các tổ chức, cơ quan, đoàn thể của mỗi quốc gia. Nguồn nhân lực là tổng thể những tiềm năng, năng lực của mỗi cá nhân và cộng đồng đã, đang và sẽ tạo ra sức mạnh để thúc đẩy xã hội phát triển. Nguồn nhân lực bao gồm số lượng, chất lượng và cơ cấu. Chất lượng nguồn nhân lực được thể hiện ở nhiều mặt như trình độ, phẩm chất, kỹ năng, đạo đức, trí tuệ, bản lĩnh, lối sống, tư tưởng, văn hóa của mỗi con người.

2. Số lượng, cơ cấu nguồn nhân lực được xác định bởi quy mô dân số của mỗi quốc gia; bởi cơ cấu độ tuổi lao động, giới tính, sự phân bố dân cư giữa thành thị, nông thôn và các lĩnh vực khác. Nguồn nhân lực giữ vai trò quan trọng trong mối quan hệ với những nguồn lực khác trong sự nghiệp CNH, HĐH và phát triển KT-XH. Chủ nghĩa Mác - Lênin cho rằng, con người vừa là sản phẩm của lịch sử, vừa là chủ thể của lịch sử. Đảng NDCM Lào cũng đã chỉ rõ: Con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của quá trình phát triển kinh tế - xã hội, chỉ có con người mới hoàn thành được các mục tiêu đề ra. Vai trò của nguồn nhân lực được đặt ở vị trí trung tâm cùng với các nguồn lực khác như tài nguyên, vốn, vật lực khác,... Chúng tác động khơi dậy và phát huy tiềm năng của các nguồn lực khác.

3. Trong thời kỳ đổi mới đất nước, quan điểm chỉ đạo xuyên suốt của Đảng NDCM Lào là đặt con người vào vị trí trung tâm của quá trình phát triển, coi con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự phát triển đất nước. Quan điểm này của Đảng và Nhà nước CHDCND Lào là sự vận dụng tổng hợp các quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, sự kế thừa tư tưởng Cay Sơn Phôm Vi Hân về con người. Đặc biệt, sự nghiệp CNH, HĐH do Đảng NDCM Lào khởi xướng đã đặt ra những yêu cầu cao đối với phát triển NNL.

Từ nhận thức đúng đắn về vị trí, vai trò của NNL đối với phát triển KT - XH, đối với sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, trong những năm qua NNL ở CHDCND Lào đã có sự phát triển về chất lượng, gia tăng về số lượng, thay đổi về cơ cấu.

4. Sự lớn mạnh về số lượng, phát triển về chất lượng NNL đã góp phần thay đổi diện mạo đất nước, kinh tế - xã hội phát triển theo hướng hiện đại. Nền kinh tế tri thức bước đầu được xác lập ở CHDCND Lào; các thành tựu của cuộc khoa học công nghệ lần thứ tư đã và đang được ứng dụng phổ biến trong sản xuất, v.v... những kết quả đó đã phản ánh sự đúng đắn trong nhận thức của Đảng và Nhà nước CHDCND Lào về phát triển NNL, đặc biệt là NNLCLC để thực hiện thành công sự nghiệp CNH, HĐH, với chủ trương đi tắt đón đầu, đưa đất nước nhanh chóng thoát khỏi tình trạng kém phát triển.

5. Bên cạnh những thành tựu, kết quả đạt được, trong thực trạng của sự phát triển NNL ở CHDCND Lào còn nhiều hạn chế, bất cập: quy mô NNL nhỏ, nhiều người lao động chưa qua đào tạo; cơ cấu NNL chưa thật sự phù hợp, chất lượng NNL thấp so với yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH. Giáo dục và đào tạo phát triển NNL còn nhiều bất cập, hạn chế; công tác quy hoạch, quản lý, sử dụng NNL còn chưa chặt chẽ, thiếu đồng bộ; cơ chế, chính sách, tiền lương, sự đãi ngộ chậm được đổi mới, vẫn còn biểu hiện thiếu công bằng, thiếu minh bạch trong một số chính sách của Đảng, Nhà nước, v.v... Tổng thể của những hạn chế, bất cập trên đây đang làm cho tốc độ tăng trưởng kinh tế - xã hội của CHDCND Lào chưa đáp ứng với sự kỳ vọng, chất lượng tăng trưởng chủ yếu dựa vào khai thác tài nguyên, lao động giá rẻ nên chưa ổn định; mục tiêu phát triển bền vững, đặc biệt là phát triển gắn liền với bảo vệ môi trường chưa thể hiện rõ nét.

6. Phát triển NNL là trách nhiệm của toàn Đảng, toàn thể nhân dân Lào, của bản thân NNL. Cần nhận thức rằng, trong xu thế phát triển của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, sự phát triển của đất nước trước hết cần phải

dựa trên sự phát triển của NNL mà trọng yếu là NNLCLC. Để có thể phát triển NNL đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, Đảng và Nhà nước CHDCND Lào cần nhanh chóng hoàn thiện cơ chế, chính sách, triệt để khắc phục những hạn chế của NNL; phát triển mạnh mẽ giáo dục và đào tạo; thường xuyên cập nhật, đổi mới chính sách quản lý, quy hoạch, sử dụng NNL phù hợp với từng ngành, từng lĩnh vực, từng vùng miền; cần có chiến lược đặc biệt về nhân tài, thu hút nhân tài trong tất cả các ngành nghề, lĩnh vực, v.v... Với sự kỳ vọng lớn lao, sự nhận thức và hành động quyết liệt đúng đắn của Đảng, Nhà nước, của cả hệ thống chính trị và toàn thể nhân dân Lào trong thời gian tới NNL ở CHDCND Lào chắc chắn sẽ phát triển và đáp ứng đầy đủ các yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH Đất nước.

**DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ
ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Chitsavanh Thepyothin (2021), “Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Lào”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, (Số chuyên đề quý IV), tr.165-170.
2. Chitsavanh Thepyothin (2022), “Sự phát triển tư duy lý luận của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào về xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao”, *Tạp chí Giáo dục lý luận*, (335+336), tr.116-120.
3. Chitsavanh Thepyothin (2022), “Đảng Nhân dân Cách mạng Lào lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, (530), tr.151-156.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

* Tài liệu tiếng Việt

1. Ban Nữ công Học viện chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh (2002), “Phát huy nguồn lao động nữ ở ngoại thành Hà Nội trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở nước ta hiện nay”, Kỷ yếu khoa học, Hà Nội.
2. Nguyễn Đình Bắc (2018), “*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư*”, Tạp chí Cộng sản, (906).
3. Nguyễn Trọng Bảo (1996), “*Gia đình, nhà trường xã hội với việc phát triển, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ người tài*”, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
4. Hoàng Chí Bảo (2006), “*Văn hóa và con người Việt Nam trong tiến trình CNH, HĐH theo tư tưởng Hồ Chí Minh*”, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
5. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2006), “*Nguồn nhân lực chất lượng cao: hiện trạng phát triển, sử dụng và các giải pháp tăng cường*”, Hà Nội.
6. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2011), “*Báo cáo tổng hợp quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011- 2020*”, Hà Nội.
7. Mai Quốc Chánh (chủ biên) (1999), “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước*”, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
8. Nguyễn Trọng Chuẩn (2002), “*Một số vấn đề về Triết học - con người - xã hội*”, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
9. Nguyễn Trọng Chuẩn, Nguyễn Thế Nghĩa, Đặng Hữu Toàn (2002), “*CNH, HĐH ở Việt Nam lý luận và thực tiễn*”, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
10. Đỗ Minh Cương và Nguyễn Thị Doan (2001), “*Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam*”. Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
11. Nguyễn Hữu Dũng (2002), “*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế*”, Tạp chí Lý luận chính trị, (8), tr.25-30.

12. Nguyễn Hữu Dũng (2003), *Sử dụng hiệu quả nguồn lực con người ở Việt Nam*, Nxb Lao động - xã hội, Hà Nội.
13. Nguyễn Văn Dũng (2011), *“Nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng phát triển kinh tế thời kỳ mới: từ chiến lược đến thực thi”*, Kỷ yếu hội thảo khoa học Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, Trường đại học Kinh tế- Luật, Hà Nội.
14. Trần Khánh Đức (2010), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, Nxb Giáo dục Việt Nam.
15. Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), *“Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII”*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
16. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *“Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX”*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
17. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *“Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI”*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
18. Nguyễn Kim Thản, Hồ Hải Thụy và Nguyễn Đức Dương (2005), *“Từ điển Tiếng Việt”*, Nxb Văn hóa Sài Gòn.
19. Lê Thị Hồng Điệp (2010), *“Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam”*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại học Kinh tế Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
20. Lê Cao Đoàn (chủ biên) (2008), *“Công nghiệp hóa, hiện đại hóa rút ngắn những vấn đề lý luận và kinh nghiệm thế giới”*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
21. Trần Khánh Đức (2010), *“Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI”*, Nxb Giáo dục Việt Nam.
22. Lưu Song Hà (chủ biên) (2015), *Nguồn nhân lực nữ thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
23. Nguyễn Thị Thanh Hà (2014), *“Đội ngũ trí thức Giáo dục Đại học Việt Nam trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa”*, Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

24. Phạm Minh Hạc (chủ biên) (1996), *“Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
25. Phạm Minh Hạc (1996), *Phát triển giáo dục, phát triển con người phục vụ phát triển kinh tế- xã hội*, Nxb khoa học xã hội, Hà Nội.
26. Phạm Minh Hạc (2001), *“Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hoá, hiện đại hoá”*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
27. Phạm Minh Hạc, Phạm Thành Nghị, Vũ Minh Chính (chủ biên) 2004, *“Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực, niên giám nghiên cứu số 3”*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
28. Phạm Minh Hạc (2007) (Chủ biên), *“Phát triển văn hoá, con người và nguồn nhân lực thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước”*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
29. Tạ Ngọc Hải (2013), *Một số nội dung về nguồn nhân lực và phương pháp đánh giá nguồn nhân lực*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, truy cập từ https://tcnn.vn/news/detail/4666/Mot_so_noi_dung_ve_nguon_nhan_luc_va_phuong_phap_danh_gia_nguon_nhan_lucall.html
30. Trần Kim Hải (1999), *“Sử dụng nguồn nhân lực trong quá trình CNH, HĐH ở nước ta”*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
31. Nguyễn Phan Thu Hằng (2017), *“Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại tập đoàn dầu khí Việt Nam đến 2025”* Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Đại học kinh tế - Đại học quốc gia thành phố Hồ Chí Minh.
32. Nguyễn Quang Hậu (2012), *“Nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Phú Thọ”*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Nông nghiệp, Hà Nội.
33. Nguyễn Huy Hiệu (2011), *“Giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam XHCN theo tinh thần nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI”*, Tạp chí Tổ chức Nhà nước, (6), tr.15-18.

34. Nguyễn Thị Giáng Hương (2016), *“Phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá”*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
35. Đoàn Văn Khải (2005), *“Nguồn lực con người trong quá trình CNH, HĐH ở Việt Nam”*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
36. Nguyễn Văn Khánh (chủ biên) (2010), *“Xây dựng và phát huy nguồn nhân lực trí tuệ Việt Nam”*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
37. Bùi Thị Ngọc Lan (chủ nhiệm đề tài) (2010), *“Báo cáo tổng hợp kết quả nghiên cứu đề tài khoa học cấp cơ sở năm 2010, “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh CNH, HĐH gắn với kinh tế tri thức”*, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Viện Chủ nghĩa xã hội khoa học.
38. Tăng Minh Lộc (2008), *“Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nông thôn”*, *Tạp chí Cộng sản*, (19).
39. Vũ Thị Phương Mai (2004), *“Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao qua thực tiễn công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở một số nước”*, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*, (11).
40. Hồ Chí Minh Toàn tập, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011.
41. Tuấn Minh (2007), *“Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”*, báo Hải Phòng online.
42. Phạm Văn Mọi (2010), *“Giải pháp phát triển nguồn nhân lực khoa học công nghệ ở Hải Phòng phục vụ CNH, HĐH”*, Luận án tiến sĩ quản lý kinh tế, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
43. Phạm Công Nhất (2007), *“Phát huy nhân tố con người trong phát triển lực lượng sản xuất ở Việt Nam hiện nay”*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
44. Bùi Văn Nhơn (2006), *“Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội”*, Nxb Tư pháp, Hà Nội.

45. Phạm Thành Nghị, Vũ Hoàng Ngân (chủ biên) (2004), *“Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam: Một số vấn đề lý luận và thực tiễn”*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
46. Nguyễn An Ninh (2010), *“Những nhân tố mới tác động đến triển vọng của CNXH ở Việt Nam”*, Nxb Lý luận Chính trị, Hà Nội.
47. Phùng Hữu Phú (Chủ biên) (2011), *“Những vấn đề lý luận và thực tiễn mới đặt ra trong tình hình hiện nay”*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
48. Vũ Văn Phúc và Nguyễn Duy Hùng (đồng chủ biên) (2012), *“Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế”*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
49. Nguyễn Văn Phúc, Mai Thị Thu (Đồng chủ biên) (2012), *“Khai thác và phát triển tài nguyên nhân lực Việt Nam”*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
50. Lê Văn Phúc (2010), *“Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của một số nước trên thế giới”*, Tạp chí Lý luận chính trị, (6).
51. Phạm Văn Quý (2005), *“Các giải pháp chủ yếu nhằm phát triển nguồn nhân lực phục vụ CNH, HĐH”*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Viện Kinh tế Việt Nam, Hà Nội.
52. Trần Quang Quý (2012), *“Hợp tác giáo dục và phát triển nguồn nhân lực Việt Nam - Lào”*, Tạp chí Lý luận chính trị, (9), tr.64-67.
53. Tô Huy Rứa: *Một số vấn đề về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay*, Tạp chí Xây dựng Đảng, số 12-2014.
54. Phương Kỳ Sơn (1997), *“Con người, yếu tố quyết định nhất của lực lượng sản xuất”*, Tạp chí Triết học số 3-1997).
55. Đỗ Thị Thạch (2011), *“Chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong văn kiện Đại hội XI của Đảng”*, Tạp chí Lịch sử Đảng, (7), tr.32-35.
56. Nguyễn Thanh (2001), *“Phát triển nguồn nhân lực và vai trò của giáo dục - đào tạo đối với phát triển nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH ở nước ta hiện nay”*, Luận án tiến sĩ Triết học, Trung tâm Khoa học xã hội và nhân văn, Hà Nội.

57. Nguyễn Thanh (2005), *“Phát triển nguồn nhân lực phục vụ CNH, HĐH đất nước”*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
58. Trần Thắng (2013), *“Phát triển nguồn nhân lực trong Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XI”*, Tạp chí Xây dựng Đảng, 6.
59. Vũ Bá Thê (2005), *Phát huy nguồn lực con người để công nghiệp hóa, hiện đại hóa: Kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn Việt Nam*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, Hà Nội.
60. Văn Tất Thu (2011), *“Nhân tài và những vấn đề cơ bản trong sử dụng, trọng dụng nhân tài”*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
61. Nguyễn Tiệp (2005), *“Tác động của WTO đối với phát triển nguồn nhân lực Việt Nam”*, Tạp chí Lao động xã hội, (300).
62. Trung tâm Nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực (2002), *“Từ chiến lược phát triển giáo dục đến chính sách phát triển nguồn nhân lực”*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
63. Nguyễn Ngọc Tú (2012), *“Nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam trong hội nhập kinh tế quốc tế”*, Luận án tiến sĩ kinh tế chính trị, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
64. Phạm Hồng Tung (Chủ biên) (2008), *“Lược khảo về kinh nghiệm phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài trong lịch sử Việt Nam”*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
65. Trần Văn Tùng (2005), *“Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực tài năng - kinh nghiệm của thế giới”*, Nxb Thế giới, Hà Nội.
66. Trần Văn Tùng, Lê Ái Lâm (1996), *“Phát triển nguồn nhân lực kinh nghiệm thế giới và thực tiễn nước ta”*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
67. Đào Quang Vinh (2006), *“Phát triển nguồn nhân lực cho CNH, HĐH”*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Viện Khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội.
68. Nguyễn Tấn Vinh (2015), *“Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế ở Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam”*, Nhà xuất bản Lý luận chính trị, Hà Nội.

69. Viện Ngôn ngữ học (2010), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
70. Ngô Đăng Thành, Trần Quang Tuyền và Mai Thị Thanh Xuân (2010), *“Các mô hình công nghiệp hóa trên thế giới và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam”*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

*** Tài liệu tiếng Lào**

71. Đệt Tạ Kon Phi La Phăn Đệt (2004), *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt các bản, ngành ở thành phố Viêng Chăn trong thời kỳ từ năm cách mạng hiện nay*, Luận án tiến sĩ lịch sử, Hà Nội.
72. Cay Sôn Phôm Vi Hân (2005), *Tuyển tập*, tập 4, Nxb Nhà nước, Thủ đô Viêng Chăn.
73. Ban Tổ chức Trung ương Đảng Lào (2002), *“Chiến lược phát triển nguồn nhân lực đến năm 2020”*, Nxb Xí nghiệp Giáo dục, Viêng Chăn.
74. Ban Tổ chức Trung ương Đảng nước CHDCND Lào (2007), *Tài liệu Đại hội đánh giá việc thực hiện phát triển con người trong năm (2005 -2006) và phương hướng (2007 - 2008) đối với 9 tỉnh miền Trung và Nam*, ngày 7 - 9, tháng 8/2007.
75. Ban Tổ chức Trung ương Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2016), *“Chiến lược phát triển nguồn lực con người đến năm 2025”*.
76. Bộ Lao động và Phúc lợi xã hội Lào (2015), *“Tầm nhìn đến năm 2030 và chiến lược phát triển lao động và phúc lợi xã hội trong 10 năm (2016-2025)”*.
77. Bộ lao động và Phúc lợi xã hội Lào (2016), *“Báo cáo thống kê về phát triển tay nghề và tìm kiếm việc làm ở Lào năm 2015”*.
78. Bộ Lao động và Phúc lợi xã hội Lào (2017), *“Tổng kết việc tổ chức thực hiện công tác lao động và phúc lợi xã hội giai đoạn 2015-2016 và kế hoạch năm 2017”*, Viêng Chăn.

79. Bộ Lao động và Phúc lợi xã hội Lào (2017), *“Tổng kết việc tổ chức thực hiện công tác lao động và phúc lợi xã hội giai đoạn 2015-2016 và kế hoạch năm 2017”*, Viêng Chăn.
80. Bộ Giáo dục và Thể thao Lào (2016), *“Kế hoạch phát triển nghề nghiệp và tay nghề 2016-2020”*, Viêng Chăn.
81. Bộ Kế hoạch và Đầu tư Lào (2012), *“Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào, điều tra lực lượng lao động và sử dụng lao động trẻ em năm 2010”*, Viêng Chăn.
82. Bộ Kế hoạch và đầu tư Lào (2016), *“Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm lần thứ VII (2016-2020)”*, Viêng Chăn.
83. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (1986), *“Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IV của Đảng Nhân dân cách mạng Lào”*, Nxb Quốc gia, Viêng Chăn.
84. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2006), *“Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII của Đảng Nhân dân cách mạng Lào”*, Nxb Quốc gia, Viêng Chăn.
85. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng Nhân dân cách mạng Lào*”, Nxb Quốc gia Lào, Viêng Chăn.
86. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2016), *“Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X”*, Nxb Nhà nước, Viêng Chăn.
87. Đảng Nhân dân Cách mạng Lào (2016), *“Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của ĐNDCM Lào”*, Viêng Chăn.
88. Đảng Nhân dân Cách Mạng Lào (2021), *“Văn Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI”*, Nxb Nhà nước, Viêng Chăn.
89. Học viện Chính trị và Hành chính Quốc gia Lào (2003), *“Phổ biến đường lối chính sách của Đảng (nghị quyết Đại hội VII)”*, Viêng Chăn.

90. Nhà nước Lào (2016), “*Chiến lược phát triển nguồn nhân lực đến năm 2025*”, Nxb Giáo dục, Viêng Chăn.
91. Quốc hội Lào (2015), “*Hiến pháp nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào (bổ sung năm 2015)*”, Viêng Chăn.
92. Tổng cục Thống kê Lào, www.nsc.gov.la
93. Viện Khoa học xã hội Quốc gia Lào (2011), “*Phát huy dân chủ trong chế độ dân chủ nhân dân*”, Nxb Nhà nước, Viêng Chăn.
94. Bun Sạ Thiên King Keo Bun Nong (2013), “Phát triển nguồn lực con người với việc phát triển tay nghề”, *Tạp chí Nhà Quản lý*, (11).
95. Nguyễn Hải Hữu, Nguyễn Đình Cử và Sommad Phonesena (2011), *Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc tế phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam và Lào, giai đoạn 2001- 2020*, tập II, Nxb Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
96. Sommad Phonesena (2011), *Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc tế phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam và Lào, giai đoạn 2001 - 2020*, tập II, Nxb Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
97. Sommad Phonesena (2011), *Kỷ yếu hội thảo khoa học Việt - Lào, Chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực để đáp ứng cho công cuộc phát triển kinh tế - xã hội tại Lào*, Nxb Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
98. Khăm Phả Phim Ma Sôn (2010), *Xây dựng đội ngũ công chức quản lý Nhà nước về kinh tế ở Tỉnh BoLyKhămSay CHDCND Lào*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành quản lý kinh tế, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
99. Mặt trận xây dựng đất nước Trung ương, Vụ dân tộc (2013), “*Tăng cường việc bảo vệ lợi ích của các bộ tộc ở Lào*”, Viêng Chăn.
100. Xỉ Tha Lườn Khăm Phu Vông (2005), *Vai trò của chính sách xã hội đối với việc phát huy nhân tố con người ở Lào hiện nay*, Luận án tiến sĩ triết học, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

101. Sur Lao Sô Tu Ky (2014), *Nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội ở thủ đô Viêng Chăn*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
102. Khăm Pheng Thíp Mun Ta Ly (2016), Hội thảo khoa học xã hội quốc tế lần thứ V, chủ đề: *Phát triển nguồn nhân lực khoa học xã hội ở Lào, Việt Nam và Campuchia trong điều kiện hội nhập quốc tế*, Viêng Chăn.

*** Tài liệu tiếng Anh**

103. ADB: Asean Development Bank (1990), tái bản (1991): Human Resource policy and economic development.
104. ADB: Asean Development Bank (2005), study of professionals Asean Development Bank.
105. Adeyemi, O. O. 2011, *Human capital investment in the developing world: an analysis of praxis*, Schmidt Labor Research Center Seminar Series.
106. Alvin Toffler: *“Thăng trầm quyền lực”*, Nxb Thông tin Lý luận, Hà Nội.
107. Anastasia A. Katou (2008), *The Impact of Human Resource Development on Organisational Performance: Test of a Causal Model*, Journal of Behavioral and Applied Management 10·November 2008.
108. Becker, G. S. 1964, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, NBER, Cambridge, MA.
109. Christian Batal (2002): Human Resource Management in Public sector.
110. David McGuire (2001), *Framing Human Resource Development: An Exploration Of Definitional Perspectives Utilising Discourse Analysis*, Presented at the Irish Academy of Management Conference, University of Ulster.
111. Landanov and Pronicov (1991): Selection and management of employees in Japan.

112. Mario Baldassarri, Luigi Paganetto and Edmun S. Phelps (1994), *International Differences in Growht Rates*, St. Martin's Press.
113. Mario Baldassarri, Luigi Paganetto and Edmun S. Phelps (1994) trong cuốn sách "*International Differences in Growth Rates*".
114. Niveen M. Al-Sayyed (2014), *Critical Factors affecting Human Resource Development in the Arab World*, Life Science Journal 2014;11(4s)
115. P.V.C. Okoye, Raymond A. Ezejiofor (2013), *The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity*, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, October 2013, Vol. 3, No. 10.
116. Priyanka Rani, M. S. Khan (2009) trong công trình: "*Impact of Human Resource Development on Organisational Performance*" (Tác động của phát triển NNL đến hiệu năng của tổ chức)
117. Thomas O.Daveport (1999), *Human capital: What it is and why people invest it*, Jossey- Bass Publishing House, San Francisco

PHỤ LỤC

Phụ lục 1 PHIẾU TRỪNG CẦU Ý KIẾN

Kính thưa anh/chị!

Nhằm phục vụ cho việc nghiên cứu, đánh giá thực trạng nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở CHDCND Lào hiện nay từ đó đề ra các giải pháp nâng cao hơn nữa chất lượng nguồn nhân lực ở Lào. Chúng tôi tiến hành khảo sát thực tế các nội dung về thực trạng nguồn nhân lực ở CHDCND Lào trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa mong nhận được sự hợp tác của anh/chị. Chúng tôi đã soạn sẵn các câu hỏi và phương án trả lời, đồng ý với phương án nào Anh/Chị đánh dấu X vào ô ☐ tương ứng. Những thông tin Anh/Chị cung cấp chỉ nhằm mục đích nghiên cứu, ngoài những thông tin trên Anh/Chị không phải cung cấp thêm thông tin nào khác.

Trân trọng cảm ơn!

Câu 1: Đánh giá của Anh/Chị về số lượng nguồn nhân lực lao động theo các ngành nghề/lĩnh vực ở CHDCND Lào hiện nay?

STT	Ngành nghề	Thiếu rất nhiều	Thiếu nhiều	Thiếu ít	Đủ	Dư thừa
1	Nguồn nhân lực trí thức					
2	Nguồn nhân lực trong các ngành dịch vụ					
3	Nguồn nhân lực trong các ngành nông nghiệp					
4	Nguồn nhân lực trong lãnh đạo, quản lý					
5	Nguồn nhân lực trong các ngành công nghiệp					

Câu 2: Đánh giá những hạn chế về cơ cấu nguồn nhân lực ở CHDCND Lào hiện nay?

TT	Nội dung hạn chế	
1	Mất cân đối giữa các vùng, miền	☐
2	Mất cân đối giữa các ngành nghề	☐
3	Thiếu lao động chất lượng cao, thừa lao động thô sơ, giản đơn	☐
4. Hạn chế khác (ghi rõ).....		

Câu 3: Đánh giá của Anh/Chị về tình hình sức khỏe của nguồn nhân lực ở CHDCND Lào hiện nay?

TT	Nội dung hạn chế	
1	Tốt, ít ốm vặt	☐
2	Chỉ ốm vặt	☐
3	Có bệnh nhẹ	☐
4	Thỉnh thoảng vào viện	☐
5. Ý kiến khác		

Câu 4: Đánh giá của Anh/Chị về những hạn chế về thể chất của nguồn nhân lực ở CHDCND Lào hiện nay?

TT	Nội dung	
1	Thể trạng vẫn còn nhỏ hơn so với các nước trong khu vực và trên thế giới	☐
2	Sức bền trong lao động chưa cao	☐
3	Khả năng chịu đựng với các điều kiện thời tiết khắc nghiệt chưa tốt	☐
4	Tính tự giác trong rèn luyện nâng cao thể lực chưa cao	☐
5. Hạn chế khác (ghi rõ).....		

Câu 5: Đánh giá của Anh/Chị về những hạn chế về trí lực của nguồn nhân lực ở CHDCND Lào hiện nay?

TT	Nội dung	
1	Trình độ học vấn/sự hiểu biết nhìn chung chưa cao	☐
2	Khả năng vận dụng kiến thức trong hoạt động ít	☐
3	Sáng tạo ra các sáng chế, phát minh còn ít	☐
4	Tính liên kết nguồn nhân lực giữa các ngành chưa tốt	☐
5. Hạn chế khác (ghi rõ).....		

Câu 6: Đánh giá của Anh/Chị về những hạn chế về trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực ở CHDCND Lào?

TT	Nội dung	
1	Khả năng về chuyên môn chưa cao	☐
2	Lực lượng lao động chưa được đào tạo nghề còn nhiều	☐
3	Mức độ thành thạo với các loại hình công việc mới thấp	☐
4	Lao động chủ yếu dựa vào kinh nghiệm, truyền nghề	☐
5. Hạn chế khác (ghi rõ).....		

Câu 7: Đánh giá của Anh/Chị về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống của nguồn nhân lực ở CHDCND Lào hiện nay?

STT	Nội dung	Rất không tốt	Không tốt	Ít tốt	Tốt	Rất tốt
1	Lối sống					
2	Đạo đức					
3	Phẩm chất chính trị					

Câu 8: Đánh giá của Anh/Chị về những hạn chế trong công tác quản lý, quy hoạch nguồn nhân lực ở CHDCND Lào?

TT	Nội dung hạn chế	
1	Cơ chế, chính sách quản lý, quy hoạch chưa hợp lý	☐
2	Thiếu khách quan, công bằng trong quản lý, quy hoạch	☐
3	Tầm nhìn chiến lược, dài hạn trong quản lý, quy hoạch nhiều hạn chế	☐
4	Chưa gắn với tính tích cực, sáng tạo của nguồn nhân lực trong lao động, cống hiến	☐
5. Hạn chế khác (ghi rõ).....		

Câu 9: Ngoài những thông tin trên Anh/Chị vui lòng cho biết thêm:

1. Tuổi		
2. Giới tính	1. Nam	☐
	2. Nữ	☐
3. Trình độ học vấn	1. Tốt nghiệp tiểu học	☐
	2. Tốt nghiệp THCS	☐
	3. Tốt nghiệp THPT	☐
	4. Tốt nghiệp TC, CĐ	☐
	5. Tốt nghiệp ĐH	☐
	6. Tốt nghiệp SDH	☐
4. Nghề nghiệp	1. Công nhân	☐
	2. Nông dân	☐
	3. Dịch vụ	☐
	4. Công chức nhà nước	☐

Phụ lục 2
KẾT QUẢ ĐIỀU TRA XÃ HỘI HỌC PHIẾU TRUNG CẦU Ý KIẾN

Câu 1: Đánh giá của các đối tượng khảo sát về số lượng nguồn nhân lực lao động theo các ngành nghề/lĩnh vực ở CHDCND Lào.

STT	Ngành nghề	Thiếu rất nhiều %	Thiếu nhiều %	Thiếu ít %	Đủ %	Dư thừa %
1	Nguồn nhân lực trí thức	12,5	20,5	29,0	38,0	0,0
2	Nguồn nhân lực trong các ngành dịch vụ	15,0	32,5	33,5	19,0	0,0
3	Nguồn nhân lực trong các ngành nông nghiệp	15,0	35,0	35,0	15,0	0,0
4	Nguồn nhân lực trong lãnh đạo, quản lý	11,0	24,0	31,0	34,0	0,0
	Nguồn nhân lực trong các ngành công nghiệp	17,0	31,0	33,5	18,5	0,0

Câu 2: Đánh giá của các đối tượng khảo sát những hạn chế về cơ cấu nguồn nhân lực ở CHDCND Lào hiện nay.

TT	Nội dung hạn chế	Số lượng	Tỷ lệ %
1	Mất cân đối giữa các vùng, miền	228	76,0
2	Mất cân đối giữa các ngành nghề	210	70,0
3	Thiếu lao động chất lượng cao, thừa lao động thô sơ, giản đơn	174	58,0

Câu 3: Đánh giá của các đối tượng khảo sát về tình hình sức khỏe của nguồn nhân lực ở CHDCND Lào hiện nay.

TT	Nội dung hạn chế	Số lượng	Tỷ lệ %
1	Tốt, ít ốm vặt	137	45,5
2	Chỉ ốm vặt	81	27,0
3	Có bệnh nhẹ	50	16,5
4	Thỉnh thoảng vào viện	32	11,0
Tổng		300	100,0

Câu 4: Đánh giá của các đối tượng khảo sát những hạn chế về thể chất của nguồn nhân lực ở CHDCND Lào hiện nay.

TT	Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ %
1	Thể trạng vẫn còn nhỏ hơn so với các nước trong khu vực và trên thế giới	141	47,0
2	Sức bền trong lao động chưa cao	177	59,0
3	Khả năng chịu đựng với các điều kiện thời tiết khắc nghiệt chưa tốt	153	51,0
4	Tính tự giác trong rèn luyện nâng cao thể lực chưa cao	189	63,0

Câu 5: Đánh giá của các đối tượng khảo sát những hạn chế về trí lực của nguồn nhân lực ở CHDCND Lào hiện nay.

TT	Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ %
1	Trình độ học vấn/sự hiểu biết nhìn chung chưa cao	171	57,0
2	Khả năng vận dụng kiến thức trong hoạt động ít	207	69,0
3	Sáng tạo ra các sáng chế, phát minh còn ít	246	82,0
4	Tính liên kết nguồn nhân lực giữa các ngành chưa tốt	165	55,0

Câu 6: Đánh giá của các đối tượng khảo sát những hạn chế về trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực ở CHDCND Lào.

TT	Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ %
1	Khả năng về chuyên môn chưa cao	186	62,0
2	Lực lượng lao động chưa được đào tạo nghề còn nhiều	225	75,0
3	Mức độ thành thạo với các loại hình công việc mới thấp	231	77,0
4	Lao động chủ yếu dựa vào kinh nghiệm, truyền nghề	183	61,0

Câu 7: Đánh giá của các đối tượng khảo sát về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống của nguồn nhân lực ở CHDCND Lào hiện nay.

STT	Nội dung	Rất không tốt %	Không tốt %	Ít tốt %	Tốt %	Rất tốt %
1	Lối sống	7,5	20,0	25,0	33,5	34,0
2	Đạo đức	7,0	18,5	23,0	36,0	15,5
3	Phẩm chất chính trị	5,5	15,0	24,5	35,0	20,0

Câu 8: Đánh giá của các đối tượng khảo sát về những hạn chế trong công tác quản lý, quy hoạch nguồn nhân lực ở CHDCND Lào.

TT	Nội dung hạn chế	Số lượng	Tỷ lệ %
1	Cơ chế, chính sách quản lý, quy hoạch chưa hợp lý	141	47,0
2	Thiếu khách quan, công bằng trong quản lý, quy hoạch	204	68,0
3	Tầm nhìn chiến lược, dài hạn trong quản lý, quy hoạch nhiều hạn chế	213	71,0
4	Chưa gắn với tính tích cực, sáng tạo của nguồn nhân lực trong lao động, cống hiến	165	55,0

Câu 9: Thông tin cá nhân:

1. Năm sinh	Tuổi trung bình 35,5		
2. Giới tính		Số lượng	Tỷ lệ %
	1. Nam	155	51,7
	2. Nữ	145	48,3

3. Trình độ học vấn		Số lượng	Tỷ lệ %
	1. Tốt nghiệp tiểu học	20	6,8
	2. Tốt nghiệp THCS	32	10,6
	3. Tốt nghiệp THPT	45	15,0
	4. Tốt nghiệp TC, CĐ	121	40,3
	5. Tốt nghiệp ĐH	55	18,3
	6. Tốt nghiệp SĐH	27	9,0
	Tổng	300	100,0

4. Nghề nghiệp		Số lượng	Tỷ lệ %
	1. Công nhân	80	26,7
	2. Nông dân	70	23,3
	3. Dịch vụ	70	23,3
	4. Công chức nhà nước	80	26,7
	Tổng	300	100,0

Phụ lục 3
DIỆN TÍCH, DÂN SỐ, MẬT ĐỘ DÂN SỐ VÀ HUYỆN TRỰC THUỘC
CÁC TỈNH THÀNH, THỦ ĐÔ VIÊNG CHĂN CỦA NƯỚC
CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO NĂM 2019

Miền	Tên tỉnh	Diện tích (Km²)	Dân số (tỉnh)	Số huyện	Mật độ dân số (Ng/km²)
8 tỉnh miền Bắc Lào	Phông Sả Ly	16.270	193.145	7	11
	Bo Kẹo	6.196	203.468	5	29
	Hủa Phăn	16.500	310.976	10	18
	Luông Năm Tha	9.325	199.090	5	19
	U Đôm Xay	15.370	345.425	7	20
	Xay Nha Bu Ly	16.389	432.496	11	23
	Xiêng Khoảng	14.751	267.179	7	17
	Luông Pha Bang	16.875	467.157	12	26
6 tỉnh miền Trung Lào	Xay Xôm Bun	6.480	107.926	5	10
	Viêng Chăn	10.727	462.142	11	27
	Thủ đô Viêng Chăn	3.920	948.477	9	209
	Bo Ly Khăm Xay	14.863	314.956	7	18
	Khăm Muôn	16.315	433.570	10	24
	Sa Văn Na Khết	21.774	1.070.035	15	45
4 tỉnh miền Nam	Chăm Pa Sắc	15.415	752.688	10	45
	Sả La Văn	10.691	442.228	8	37
	Xê Kong	7.665	129.398	4	15
	Ắt Ta Pư	10.320	159.885	5	14

Tổng dân số của Lào trong năm 2020 là 7.231.211 người, tỉnh có dân số đông nhất là tỉnh Sa Văn Na Khết, xếp nhì là Thủ đô Viêng Chăn, tỉnh Chăm Pa Sắc.

Nguồn: Cục Thống kê, Bộ Kế hoạch và Đầu tư Lào, năm 2020

Phụ lục 4**CHỈ SỐ PHÁT TRIỂN CON NGƯỜI VÀ CÁC CHỈ SỐ THÀNH PHẦN CỦA LÀO
NĂM 2018 SO VỚI CÁC QUỐC GIA TRONG NHÓM SO SÁNH ĐƯỢC CHỌN**

Quốc gia	Chỉ số phát triển con người (HDI)	Tuổi thọ kỳ vọng khi sinh (năm)	Số năm đi học dự kiến (năm)	Số năm đi học trung bình (năm)	Tổng thu nhập quốc dân (GNI) bình quân đầu người (2011PPP\$)	Thứ hạng HDI
Hàn Quốc	0,906	82,2	16,4	12,2	36.757	22
Malaysia	0,804	76	13,5	10,2	27.227	61
Thái Lan	0,765	76,9	14,7	7,7	16.129	77
Trung Quốc	0,758	76,7	13,9	7,9	16.127	86
Philippines	0,712	71,1	12,7	9,4	9.540	106
Indonesia	0,707	71,5	12,9	8	11.256	111
Việt Nam	0,693	75,3	12,7	8,2	6.220	118
Ấn Độ	0,647	69,4	12,3	6,5	6.829	129
Lào	0,604	67,6	11,1	5,2	6.317	140
Myanmar	0,584	66,9	10,3	5	5.764	146
Campuchia	0,581	69,6	11,3	4,8	3.597	145
Phát triển con người cao	0,75	75,1	13,8	8,3	14.403	
Phát triển con người trung bình	0,634	69,3	11,7	6,4	6.240	
Đông Á và Thái Bình Dương	0,741	75,3	13,4	7,9	14.611	

*Nguồn: Báo cáo phát triển con người năm 2019, Báo cáo tóm tắt dành cho
Lào, tr.5.*

Phụ lục 5
BẢN ĐỒ NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO



Phụ lục 6
11 ĐẶC KHU KINH TẾ CỦA LÀO



Các tổ chức phát triển SEZ tại Lào (Special Economic Zones in Laos PDR) hiện đã đầu tư tổng cộng 4.28 tỷ USD trong khi các doanh nghiệp tư nhân đã rót 1.36 tỷ USD, chính phủ Lào đã đóng góp khoảng hơn 52 triệu USD. Số lượng SEZ đã tăng từ con số 10 trong năm 2013-2014 lên 12 SEZ trong năm 2018, tổng vốn đầu tư ước tính 43.77 tỷ USD và tổng vốn đăng ký khoảng 14.3 tỷ USD.