

PHÁT TRIỂN VĂN HÓA, CON NGƯỜI VÀ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG THỜI KÌ CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA ĐẤT NƯỚC*

Chương trình KH – CN cấp Nhà nước KX-05 giai đoạn 2001 – 2005 “Phát triển văn hóa, con người và nguồn nhân lực trong thời kì CNH, HĐH đất nước” là chương trình KH – CN cấp Nhà nước thứ ba nghiên cứu về văn hóa và con người, chương trình lần này nghiên cứu phát triển văn hóa, con người và nguồn nhân lực trước những thách thức đặt ra từ bối cảnh đất nước bước vào thế kỷ XXI.

Mục tiêu của Chương trình KX-05 giai đoạn 2001 – 2005 là:

- Tổng kết thực tiễn thực hiện đường lối, chiến lược, chính sách của Đảng và Nhà nước về các vấn đề phát triển văn hóa, con người và nguồn nhân lực để thực hiện CNH, HĐH nước nhà.

- Nghiên cứu, đánh giá thực trạng một số mặt chính của văn hóa, con người và nguồn nhân lực ở nước ta trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế nhằm đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

- Xây dựng các luận chứng khoa học cho việc hoạch định các quan điểm, đường lối, chính sách và giải pháp phát triển văn hóa, con người và nguồn nhân lực giai đoạn 2001 – 2020.

Để thực hiện mục tiêu trên, Chương trình tổ chức thành 12 đề tài và chia làm ba nhóm: Nhóm thứ nhất gồm 3 đề tài về văn hóa và phát triển văn hóa,

* Kết quả sơ bộ nghiên cứu của Chương trình KH – CN cấp Nhà nước KX.05

nhóm thứ hai gồm 4 đề tài về con người và phát triển con người, nhóm thứ ba gồm 4 đề tài về phát triển nguồn nhân lực. Ngoài ba nhóm này còn có một đề tài về cơ sở phương pháp luận của chương trình. Ba nhóm đề tài được gắn kết với nhau bởi tư tưởng chung là *sự thống nhất bên trong giữa văn hóa, con người và nguồn nhân lực*. Phát triển văn hóa phải có mục tiêu là đi đến xây dựng hệ giá trị nhân cách, tức là phát triển con người; và “đầu ra” của phát triển con người là phát triển nguồn nhân lực – xã hội đủ nguồn nhân lực có trình độ cao, đáp ứng yêu cầu của đất nước trên con đường CNH, HĐH, phấn đấu vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.

Các đề tài thực sự bắt đầu được triển khai từ tháng 10/2001. Sau gần ba năm, Chương trình đã tiến hành nhiều hoạt động nghiên cứu, kết hợp chặt chẽ nghiên cứu lý luận với nghiên cứu thực tiễn: Xuất phát từ thực tiễn Việt Nam, dựa vào thực tiễn để phát triển lý luận. Cho đến nay tất cả các đề tài của Chương trình về cơ bản đã kết thúc hoạt động nghiên cứu, đang đi vào giai đoạn xử lý số liệu, phân tích kết quả điều tra thực tế, viết báo cáo tổng hợp, chuẩn bị cho nghiệm thu. Trong báo cáo này, chúng tôi chưa nêu được toàn bộ kết quả nghiên cứu của Chương trình, mà chỉ tổng hợp một số kết quả nghiên cứu bước đầu.

1. Kết quả nghiên cứu về văn hóa và phát triển văn hóa

1.1. Kết quả nghiên cứu lý luận

Một số vấn đề lý luận về văn hóa và phát triển văn hóa đã được nghiên cứu giải quyết trong 2 chương trình trước, nhiều kết quả nghiên cứu đã được đưa vào Nghị quyết TW 5 (Khóa VIII). Vì thế, lần này Chương trình KX-05 tập trung vào nghiên cứu đời sống văn hóa bằng cách xác định nội hàm của đời sống văn hóa, xây dựng khung lý thuyết để thiết kế công cụ điều tra nhận dạng thực trạng đời sống văn hóa của 3 vùng: Vùng nông thôn đồng bằng sông Hồng và sông Cửu Long; vùng đô thị và khu công nghiệp; vùng các dân tộc thiểu số Tây Bắc, Tây Nguyên và Tây Nam Bộ. Từ những phát hiện về thực trạng đời sống văn hóa của các vùng, nhóm nghiên cứu đề xuất một số phương hướng nâng cao đời sống văn hóa của nhân dân theo tinh thần của Nghị quyết TW5 (Khóa VIII).

Nói đến đời sống văn hóa là nói đến trình độ học vấn; mức tiêu thụ các sản phẩm truyền thông đại chúng; sự tham gia của người dân vào các hoạt động văn hoá cộng đồng; năng lực và sự sáng tạo của cá nhân; trình độ của tư tưởng, đạo đức, lối sống đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước; mức độ bảo lưu và thực hành văn hóa truyền thống (bao gồm văn hóa vật thể và phi vật thể) của cá nhân và cộng đồng; trạng thái tâm lý dân tộc và tâm lý tập thể.

Với việc xác định cụ thể nội hàm đời sống văn hóa như trên, nhóm nghiên cứu đã xem xét mối tương quan giữa đời

sống văn hóa với các yếu tố kinh tế, chính trị, xã hội ... Từ đây, các tác giả đã xác định các hệ chỉ báo để đo đời sống văn hóa và mối tương quan giữa đời sống văn hóa với các yếu tố kinh tế - xã hội. Các nghiên cứu thực nghiệm đã khẳng định ưu thế của phương pháp nghiên cứu định lượng áp dụng được trong nghiên cứu đời sống văn hóa.

1.2. Kết quả nghiên cứu thực tiễn

Các cuộc khảo sát đánh giá được tiến hành trong 2 năm 2002 - 2003 về đời sống văn hóa ở ba vùng, miền: Đô thị và khu công nghiệp; đồng bằng sông Hồng và sông Cửu Long; vùng dân tộc thiểu số Tây Bắc, Tây Nguyên và Tây Nam Bộ, đã cho thấy sự khác biệt đáng kể giữa các vùng, miền và ở mỗi vùng có những nét nổi trội đặc thù cần phải tính đến khi hoạch định các chính sách và đưa ra những giải pháp nâng cao đời sống văn hóa của nhân dân theo tinh thần của Nghị quyết TW5 khóa VIII.

Trước hết nói về dân trí: Trình độ học vấn của nhân dân ở 3 vùng có sự chênh lệch rất lớn. Nếu như ở vùng đô thị và khu công nghiệp, trình độ học vấn (xét trên mẫu khảo sát) rất cao: Học vấn trung học chiếm 65%, đại học chiếm 16,3%, tiểu học chiếm 8,6%, không biết chữ chỉ chiếm 1%; thì ở vùng dân tộc thiểu số Tây Bắc, Tây Nguyên, Tây Nam Bộ mặt bằng dân trí còn thấp: Trình độ học vấn tiểu học chiếm 24,5%, trung học cơ sở chiếm 31,5%, hiện tượng tái mù chữ tiếp tục xuất hiện, đặc biệt ở Tây Nguyên và Tây Nam Bộ. Qua khảo sát thực tế ở tỉnh Kon Tum cho thấy, ở các xã vùng sâu, vùng xa có tới hơn 70% dân chúng không biết chữ, nhiều nhất

là ở phụ nữ. Ở vùng đồng bằng sông Hồng và sông Cửu Long lại có sự khác biệt rất rõ giữa hai vùng châu thổ này. Nếu như ở vùng đồng bằng sông Hồng đã hoàn thành phổ cập tiểu học, nhiều nơi phổ cập trung học cơ sở, số có trình độ trung học phổ thông ngày càng tăng, thì ở đồng bằng sông Cửu Long tỉ lệ mù chữ và thất học còn cao.

Thứ hai, mức độ tiêu thụ các sản phẩm truyền thông đại chúng và sự tham gia của người dân vào các hoạt động văn hóa cộng đồng giữa các vùng miền cũng rất khác nhau. Ở vùng đô thị, phần đông người dân thực hiện việc giải trí tại gia đình hơn là đến các điểm vui chơi giải trí bên ngoài, đặc biệt là những điểm vui chơi ở xa thành phố. Chi phí trung bình cho hoạt động vui chơi giải trí của các gia đình ở Thành phố Hồ Chí Minh cao nhất, gấp 1,5 lần so với Hà Nội, 2 lần so với khu công nghiệp Bình Dương và gần 4 lần so với Đà Nẵng. Các kênh truyền thông cũng là phương tiện giải trí quan trọng của người dân vùng đô thị. Hầu hết các gia đình ở đô thị đều có ti vi. Các chương trình truyền hình như thời sự, phim truyện, văn nghệ được người dân ưa thích hơn cả. Báo chí là kênh truyền thông thứ hai được người dân vùng đô thị ưa chuộng sử dụng. Loại báo được ưa thích nhất là báo chính trị - xã hội. Song có một điểm đáng chú ý là loại báo quảng cáo, rao vặt lại được người dân ở Thành phố Hồ Chí Minh rất ưa thích, trong khi đó ở vùng đô thị khác tỉ lệ người đọc loại báo này rất thấp. Kênh truyền thông ít người theo dõi là đài phát thanh. Internet là kênh truyền

thông mới xuất hiện, nhưng đã được sử dụng khá rộng rãi ở đô thị. Loại sản phẩm văn hóa nước ngoài được người dân đô thị tiêu dùng nhiều nhất là phim truyện qua băng, đĩa.

Nhu cầu tâm linh và tín ngưỡng ở người dân đô thị cũng có nét riêng. Người dân đô thị đi tới các điểm hành lễ tôn giáo không hoàn toàn vì lý do tín ngưỡng mà đôi khi với mục đích tham quan, du lịch, cầu lộc, cầu an và giải trí. Kết quả một cuộc khảo sát cho thấy 2/3 số người được hỏi không theo một tôn giáo nào nhưng họ vẫn đến chùa lễ Phật; số người không theo tôn giáo nào có số lần đến chùa lễ Phật cao hơn nhiều so với số lần đến nhà thờ của đạo Thiên Chúa. Tại các gia đình theo đạo Phật vừa thờ Phật, vừa thờ cúng tổ tiên. Trong khi đó, những gia đình theo đạo Thiên Chúa thờ Chúa, một số ít thờ Chúa và thờ Tổ tiên. Khi cúng lễ, các gia đình chủ yếu đốt vàng mã. Chi phí trung bình cho hoạt động tôn giáo cao nhất là ở Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh sau mới đến các khu công nghiệp khác.

Trái với vùng đô thị, ở vùng dân tộc thiểu số, đặc biệt là ở vùng sâu, vùng xa, đời sống tinh thần của nhân dân rất nghèo nàn. Ngoài các lễ hội cổ truyền, người dân không có điều kiện để thực hiện các hoạt động vui chơi, giải trí. Nhiều bản làng cả năm mới được xem phim một hai lần. Số gia đình có ti vi rất ít. Một trong những vấn đề phức tạp nhất hiện nay ở các vùng dân tộc thiểu số Tây Bắc, Tây Nguyên, Tây Nam Bộ là vấn đề tôn giáo. Do điều kiện sống còn khó khăn, dân trí thấp, đời sống tinh thần nghèo nàn, lại do kẻ địch tìm

cách lợi dụng, đạo Tin lành đã nhanh chóng phổ biến ở nhiều địa phương có đông bào dân tộc. Đáng chú ý là ở Tây Nguyên, các dân tộc thiểu số theo đạo Tin lành với số lượng lớn và phát triển đột biến trong những năm gần đây (đã có 51.380 người Gia Rai và H'Mông theo đạo Tin lành). Hầu như không có sự tham gia của nhân dân ở vùng dân tộc thiểu số vào các hoạt động văn hóa cộng đồng, ngoài các lễ hội cổ truyền. Kho tàng văn hóa cổ truyền của các dân tộc thiểu số cũng tồn tại nhiều nhân tố lạc hậu, lỗi thời. Trước đây người dân thức thâu đêm suốt sáng tham dự các hội kể khan, đọc sử thi, ngày nay đã có sự đổi khác. Kết quả một cuộc điều tra cho thấy, chỉ có 36,6% số người đi dự lễ hội một lần trong một năm, 8% số người đi dự lễ hội lần thứ hai, và 6,4% số người đi dự lễ hội lần thứ ba.

Ở vùng nông thôn đồng bằng sông Hồng và sông Cửu Long lại có nét đặc thù riêng. Mức độ tiêu thụ các sản phẩm truyền thông đại chúng giữa hai châu thổ rất khác nhau. Vùng sông Hồng, người dân xem ti vi, nghe đài nhiều hơn, kể cả những người nghèo. Trong khi đó, ở vùng sông Cửu Long, người nghèo không có điều kiện tiếp xúc với các sản phẩm của thông tin đại chúng.

Việc thực hành các khuôn mẫu văn hóa truyền thống ở hai vùng châu thổ cũng rất khác nhau. Ở đồng bằng sông Hồng, các thiết chế văn hóa cổ truyền và hoạt động lễ hội truyền thống rất phong phú, đa dạng và mang tính cộng đồng. Trong khi đó, vùng đồng bằng sông Cửu Long lại tỏ ra nghèo nàn, đơn

điệu, nhiều phong tục tập quán truyền thống bị đơn giản hóa đến mức phản văn hóa. Với cả hai vùng châu thổ, bên cạnh những mặt tích cực, văn hóa truyền thống cũng bộc lộ những mặt tiêu cực của nó: Nhiều nơi vẫn còn lưu giữ những hủ tục, mê tín, dị đoan... Đó là những trở lực đối với quá trình xây dựng đời sống văn hóa hiện đại ở nông thôn Việt Nam.

Các cuộc điều tra khảo sát về đời sống văn hóa ở ba vùng đều cho thấy những nhân tố khách quan tác động đến đời sống văn hóa của từng cộng đồng, từng con người cụ thể. Nhân tố đầu tiên là *sự phát triển kinh tế*. Rõ ràng, nền kinh tế thị trường, quá trình CNH, HĐH ở Việt Nam hiện nay đã có ảnh hưởng mạnh trong đời sống xã hội ở cả thành thị lẫn nông thôn và miền núi. Chính điều đó đã tạo ra những biến đổi trong đời sống vật chất cũng như trong quan hệ sản xuất của con người. Đặc biệt ở vùng nông thôn, nhiều biến đổi theo chiều hướng tích cực như những thay đổi cơ cấu kinh tế – xã hội, sử dụng máy móc, khoa học kỹ thuật và công nghệ mới trong sản xuất nông nghiệp, người dân nông thôn đã quen dần với thị trường, đã hình thành lối sống tiêu dùng theo qui luật cung – cầu, chứ không phải tự cung, tự cấp kiểu cũ. Ở vùng dân tộc thiểu số Tây Bắc, Tây Nguyên, Tây Nam Bộ hầu như chưa có sự chuyển biến rõ rệt. Có thể nói, những thay đổi bộ mặt văn hóa vật chất ở cả thành thị và nông thôn hiện nay (nhà ở kiên cố, hiện đại, phương tiện sống và giải trí, mức sống ...) là sự thể hiện rõ nét nhất sự tác động của những điều

kiện kinh tế đối với đời sống của nhân dân. Kết quả điều tra khảo sát thực tế đã cho thấy rõ, nơi nào có sự phát triển kinh tế tốt hơn thì điều kiện nâng cao đời sống văn hóa ở đó cũng thuận lợi hơn.

Nhân tố thứ hai tác động đến đời sống văn hóa ở thành thị cũng như nông thôn là *sự ổn định chính trị*. Hiện nay sự ổn định đó biểu hiện ở mức độ vững mạnh của các thiết chế chính trị cơ sở. Có thể nói, sự vững mạnh của chính quyền, Đảng và các tổ chức đoàn thể ở cơ sở là điều kiện tiên quyết cho sự ổn định và phát triển. Sự vững mạnh của các thiết chế chính trị thể hiện rõ nhất ở việc chúng đã thực sự đóng vai trò đầu tàu trong xây dựng dân chủ ở cơ sở hay chưa. Thực tiễn cho thấy, những cơ sở được công nhận danh hiệu văn hóa (làng văn hóa, khu phố văn hóa) đều là những cơ sở có những thiết chế chính trị vững mạnh, bảo đảm được công bằng, dân chủ và kỷ cương, mặc dù sự phát triển ở đó có thể chưa toàn diện. Chính điều đó đã phát huy được tính tích cực của người dân trong các phong trào xây dựng văn hóa ở cơ sở. Ngược lại, ở đâu mà cán bộ chính trị cơ sở không thực hiện tốt được những nội dung qui chế dân chủ cơ sở thì ở đó người dân không tích cực tham gia xây dựng cộng đồng nói chung và đời sống văn hóa nói riêng.

Nhân tố thứ ba ảnh hưởng đến đời sống văn hóa là *quá trình giao lưu – hội nhập quốc tế*. Trong quá trình này, văn hóa bên ngoài đã tác động mạnh đến đời sống văn hóa đô thị và cũng tác động đến đời sống văn hóa ở nông thôn. Những ảnh hưởng văn hóa từ những

sản phẩm hàng hóa ngoại nhập cho đến sự đa dạng của các kênh truyền thông đại chúng đã góp phần làm thay đổi bộ mặt văn hóa của cả thành thị lẫn nông thôn, một mặt đưa người dân tiếp cận được với những sự kiện, những thành tựu tiên tiến của văn hóa nhân loại, nhưng mặt khác cũng đưa một bộ phận lớp trẻ đến với lối sống tự do cá nhân theo kiểu phương Tây.

Từ các cuộc điều tra, khảo sát thực tế ở một số tỉnh, thành phố đại diện cho ba vùng: Đô thị và khu công nghiệp; đồng bằng sông Hồng và sông Cửu Long; vùng dân tộc thiểu số Tây Bắc, Tây Nguyên, Tây Nam Bộ, Chương trình KX-05 xin nêu một số phát hiện chính như sau:

Thứ nhất, đời sống văn hóa là một cấu trúc mang tính tổng thể, trong đó yếu tố tư tưởng, đạo đức lối sống là cốt lõi. Vì vậy, trước hết đời sống văn hóa phụ thuộc vào sự vững mạnh của hệ thống thiết chế chính trị ở cơ sở. Đảng và Nhà nước cần có những biện pháp hữu hiệu để nâng cao năng lực chính trị và quản lý xã hội của cán bộ công quyền ở cơ sở, đồng thời cần có những biện pháp kiên quyết để loại trừ những cán bộ thiếu năng lực và phẩm chất chính trị ở các địa phương. Có như vậy, mới có thể xây dựng được đời sống văn hóa ở vùng thành thị cũng như ở nông thôn, kể cả vùng dân tộc thiểu số. Nâng cao năng lực cho cán bộ nói chung, cán bộ cơ sở nói riêng là vấn đề cần được Đảng và Nhà nước quan tâm hơn nữa, đặc biệt cần đổi mới quan điểm đào tạo: Chú trọng đến chất lượng. Những hình thức nâng cao trình độ và tiêu chuẩn chính

trị, văn hóa cán bộ của ta (như học trường Đảng để lấy chứng chỉ về hành chính và chính trị) còn mang nặng tính hình thức. Cần phải chú trọng hơn nữa đến năng lực thực tế của cán bộ, cần coi đó là thước đo tốt nhất để đánh giá, phân loại cán bộ. Nâng cao năng lực cán bộ cơ sở là vấn đề đặc biệt bức xúc hiện nay đối với vùng dân tộc thiểu số ở cả ba miền của đất nước.

Thứ hai, sự phát triển kinh tế là tiền đề tất yếu của việc nâng cao đời sống văn hóa. Các số liệu điều tra khảo sát đã chứng minh: Người nghèo thì đời sống văn hóa cũng nghèo. Ở các vùng nông thôn, đặc biệt là những vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, thì vấn đề đặc biệt bức xúc hiện nay là vấn đề xóa đói giảm nghèo. Qua khảo sát thực tế ở đồng bằng sông Cửu Long cho thấy, ở vùng này đang có sự phân hóa giàu nghèo, đây là một thực tế khách quan, tất yếu trong giai đoạn quá độ của quá trình CNH, HĐH đất nước. Ngoài các chương trình xóa đói giảm nghèo, Chính phủ cần có chính sách kinh tế khuyến khích các chủ trang trại góp phần cùng chính quyền địa phương xóa đói giảm nghèo ở địa phương.

Thứ ba, văn hóa truyền thống là một thành tố quan trọng của đời sống văn hóa ở mỗi cộng đồng. Qua khảo sát thực tế cho thấy, nơi nào có văn hóa truyền thống tốt (lễ hội truyền thống, các thuần phong mỹ tục, văn hóa tộc họ ...) thì đời sống văn hóa nói riêng và đời sống kinh tế - xã hội nói chung ổn định và phát triển hơn. Thực tế đời sống văn hóa ở đồng bằng sông Cửu Long còn chỉ ra vai trò khác của văn hóa truyền

thống. Đó là mối quan hệ chặt chẽ giữa văn hóa truyền thống và chính trị. Về văn hóa phi vật thể, người Việt ở đây ít có những sinh hoạt văn hóa có thể phổ diễn sức mạnh cộng đồng, nhiều phong tục tập quán truyền thống do tác động của phong trào xây dựng nếp sống mới (được hiểu một cách lệch lạc) đã biến dạng đến mức phản văn hóa (ví dụ, nhiều người kết hôn không tiến hành lễ cưới, nhiều người không để tang bố mẹ đúng hạn v.v...). Bởi vậy củng cố và phát huy các giá trị văn hóa cổ truyền cho người Việt ở đồng bằng sông Cửu Long cần phải được coi là một nhiệm vụ chính trị chứ không chỉ là một nhiệm vụ văn hóa đơn thuần.

Trong văn hóa truyền thống thì lễ hội truyền thống đóng vai trò hạt nhân. Ở đồng bằng sông Cửu Long, lễ hội truyền thống kém phát triển (đặc biệt là của người Việt). Nguyên nhân chính là do quan điểm của các nhà quản lý địa phương: Nhiều nơi, các nhà lãnh đạo vẫn chưa nhận thức đúng vai trò của lễ hội truyền thống trong cuộc sống đương đại; ngược lại, họ lại cho rằng lễ hội truyền thống gây tốn kém và gây nhiều rắc rối về quản lý trị an, vì thế họ không khuyến khích sự phục hồi, phát triển lễ hội truyền thống.

Ở vùng dân tộc thiểu số Tây Bắc, Tây Nguyên, Tây Nam Bộ, các dân tộc thiểu số đang làm chủ kho tàng văn hóa độc đáo, trong đó có lễ hội. Tính cộng đồng được thể hiện rõ trong các lễ hội và luật tục. Tuy vậy, do được sản sinh trong điều kiện xã hội phát triển còn thấp, trong kho tàng văn hóa cổ truyền của các dân tộc thiểu số cũng tồn tại nhiều

nhân tố lạc hậu, lỗi thời, cần được khắc phục. Nếu biết khơi dậy và phát huy những yếu tố tích cực của lễ hội và khắc phục những yếu tố tiêu cực thì sẽ có ý nghĩa rất lớn trong việc xây dựng và phát triển nguồn lực con người ở thời kỳ hiện nay.

Làm thế nào để khắc phục được những yếu tố tiêu cực của lễ hội truyền thống và luật tục? Đó là vấn đề đặt ra đối với các nhà nghiên cứu cũng như các nhà quản lý. Theo cách quản lý “truyền thống”, các nhà quản lý (ngành văn hóa – thông tin và những tổ chức quản lý tương ứng từ Trung ương đến địa phương) đôi khi còn chưa coi lễ hội và luật tục là một thành tố của đời sống văn hóa và chưa nhất quán trong quan điểm. Mặt khác, khi xây dựng nếp sống mới, do nhận thức giáo điều và cứng nhắc nên nhiều nghi lễ – những biểu trưng trong cách ứng xử của các cộng đồng, tộc người - bị xóa bỏ. Điều này gây nguy hại đến một bộ phận quan trọng cấu thành đời sống văn hóa ở nông thôn và các vùng dân tộc (phong hóa).

Thứ tư, những thiết chế văn hóa mới mà Nhà nước đầu tư, trên thực tế không phát huy được nhiều tác dụng như đã kỳ vọng trong việc xây dựng đời sống văn hóa ở nông thôn. Trong bối cảnh các thiết chế văn hóa mới như vậy, thì truyền thống đại chúng, đặc biệt là vô tuyến truyền hình đóng vai trò quan trọng nhất trong quá trình phổ biến, truyền bá các giá trị văn hóa mới và tạo ra những hình thức giải trí mới đối với người dân nông thôn, đặc biệt đối với các dân tộc thiểu số. Vì thế có thể nói truyền hình là phương tiện chủ đạo để

xây dựng đời sống văn hóa ở nông thôn và những vùng xa xôi hẻo lánh. Tuy nhiên, hiện nay truyền thông đại chúng nói chung và vô tuyến truyền hình nói riêng chưa phát triển đến trình độ như các nước phát triển gọi là quyền lực của truyền thông đại chúng (không chỉ đáp ứng nhu cầu của công chúng mà còn biết thay đổi nhận thức của công chúng, biến họ thành những công chúng mới về chất).

Thứ năm, gắn kết với quá trình toàn cầu hóa, giao lưu hội nhập quốc tế về văn hóa là một tất yếu khách quan. Văn hóa bên ngoài không chỉ đến với đời sống văn hóa đô thị mà còn len lỏi vào những ngõ ngách làng quê. Do đó, có sự định hướng đúng đắn trong giao lưu hội nhập quốc tế về văn hóa để tiếp thụ tốt hơn tinh hoa văn hóa thế giới, làm giàu đời sống văn hóa hiện nay của nhân dân ta, giữ gìn được cái hay, cái đẹp trong bản sắc văn hóa dân tộc, giảm tối đa những hạn chế, tiêu cực từ văn hóa ngoại nhập là một nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên và lâu dài.

2. Kết quả nghiên cứu về phát triển con người

Cũng như vấn đề phát triển văn hóa, nghiên cứu về vấn đề phát triển con người lần thứ ba được đưa vào hệ thống chương trình khoa học công nghệ cấp Nhà nước từ năm 1991 đến nay. Trong hai giai đoạn trước, với các chương trình KX-07 và KHXH-04, nhiều vấn đề lý luận về con người đã được nghiên cứu như khái niệm con người, vai trò của con người trong chiến lược phát triển kinh tế, xã hội, phát huy nhân tố con người v.v.. Lần này, chương trình KX-

05, chủ yếu đi vào nghiên cứu thực trạng và xu thế phát triển con người trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập. Trên cơ sở đó, luận chứng cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc hoạch định chiến lược, đường lối, chính sách phát triển con người và nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Nghiên cứu thực trạng và xu thế phát triển con người trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập đi theo ba hướng:

Thứ nhất, nghiên cứu đặc điểm con người Việt Nam truyền thống (nhân cách người Việt Nam trong lịch sử) và con người Việt Nam đương đại – con người Việt Nam đi vào thế kỷ XXI với ba nội dung: Ảnh hưởng của kinh tế thị trường với con người Việt Nam, sự biến đổi của định hướng giá trị của con người Việt Nam từ bắt đầu đổi mới đến nay, sự phát triển dân chủ XHCN qua điều tra giá trị.

Thứ hai, nghiên cứu đo đạc những chỉ số đặc trưng như các chỉ số trí tuệ (IQ, EQ, CQ), chỉ số phát triển con người (HDI) nhằm đánh giá tiềm năng con người đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập.

Thứ ba, nghiên cứu con người Việt Nam công nghiệp, xây dựng chỉ số con người Việt Nam công nghiệp nhằm đánh giá trình độ công nghệ, tác phong, tư duy công nghiệp điển hình của đội ngũ lao động công nghiệp.

Sau hơn hai năm triển khai nghiên cứu lý luận và điều tra, đo đạc xã hội học với hàng chục nghìn nghiệm thể, số liệu được xử lý theo phương pháp hiện

đại bằng các phần mềm chuyên dụng, bước đầu có thể nêu lên một số kết quả như sau.

2.1. Kết quả nghiên cứu lý luận

Khi nghiên cứu con người Việt Nam truyền thống, trước hết cần vượt qua sự phân chia hai cực giản đơn các yếu tố trong xã hội truyền thống, cần hướng tới phân tích tính chủ thể, tính tạo dựng và tính lựa chọn của cái gọi là “truyền thống” để từ đó rút ra được nguồn gốc sức mạnh “truyền thống”. Trong nghiên cứu con người Việt Nam truyền thống không chỉ theo xu hướng khái quát bao trùm mà nên tập trung vào tìm hiểu sự đa dạng của những giá trị nhóm (giai cấp, địa phương, nhóm xã hội khác ...). Khi hiểu được sự đa dạng trong xã hội có thể hiểu được động lực của sự phát triển.

Nghiên cứu con người Việt Nam đương đại, tập thể các tác giả đã tập trung nghiên cứu một số giá trị tinh thần, giá trị xã hội, giá trị nhân cách trong sự phát triển của con người Việt Nam đi vào thế kỷ XXI.

Ngày nay khái niệm *Người* được xem xét theo nhiều chiều kích khác nhau: Chiều kích sinh vật, chiều kích xã hội, chiều kích tinh thần, từ đây xem xét quyền con người, lúc đầu nhấn mạnh tính chất chính trị, rồi tính chất kinh tế, tính chất văn hóa, và ngày nay lại nói đến tính chất tâm lý – tinh thần và cuối cùng tính chất sinh vật – vật chất. Nói đến con người là nói đến mối quan hệ giữa cá thể và giống loài, giữa cá nhân và xã hội, giữa nhân cách và tồn tại văn hóa với chủ thể hoạt động, chủ thể lịch sử. Do đó những vấn đề như trách

nhiệm và tự do, nghĩa vụ và hạnh phúc, lợi ích cá nhân và lợi ích cộng đồng cần được giải quyết không theo hướng đối lập mà theo hướng kết hợp hài hòa tạo nên đoàn kết dân tộc còn được gọi là “vốn xã hội”: Vốn người phải trở thành vốn xã hội (cùng chia sẻ các giá trị xã hội).

Trong điều kiện nước ta đang tiến lên hiện đại hóa tức là tiếp cận dần với tinh thần và đặc điểm của kinh tế tri thức, tri thức phải trở thành kinh nghiệm, trải nghiệm, tức là công cụ tâm lý ở từng người có tác dụng tích cực đối với việc định hướng triển khai và điều chỉnh các hoạt động của con người, cộng đồng và xã hội. Trong kinh nghiệm, trải nghiệm chứa đựng cả truyền thống và thế tục, uy quyền và tự chủ cá nhân, duy lý và trực giác, hiện hữu và tiềm tàng, giá trị tinh thần và giá trị vật chất, lợi ích cá nhân và lợi ích cộng đồng, đa dạng và bản sắc, khoan dung và bình đẳng.

Về tiềm năng của con người, có thể kết luận rằng, khả năng tiềm ẩn của con người là rất lớn. Khả năng này có cơ sở sinh học của nó và là khả năng đặc biệt của cơ chế thể lực của tư duy vỏ não với những logic suy luận, những trực giác của tiềm thức. Đối với những biểu hiện của logic “trực giác xuất thân” có tác động rất lớn đối với xã hội thì cần phải cố gắng phát huy mặt tích cực của khả năng này. Trong khi chưa lượng hóa được và cũng chưa tìm được cơ chế khoa học của “trực giác xuất thân” thì không nên xã hội hóa phạm trù này.

Một bước tiến khác về lý luận trong nghiên cứu vấn đề con người lần này là xác định cơ sở lý luận cho việc đo đạc

các chỉ số trí tuệ, chỉ số phát triển con người và các chỉ số đặc trưng cho mối quan hệ giữa con người và kỹ thuật, công nghệ (quan hệ người – máy) khi đất nước đi vào CNH, HĐH.

Từ việc nghiên cứu tổng quan các công trình của nhiều nhà khoa học trên thế giới về lĩnh vực trí tuệ, nhóm các đề tài nghiên cứu về con người đã đi đến định hình quan niệm về trí tuệ bao gồm trí thông minh nhận thức, trí tuệ sáng tạo và trí tuệ xã hội mà hạt nhân của nó là trí tuệ cảm xúc. Trí tuệ con người có thể đánh giá một cách định lượng qua việc đo đạc các chỉ số đặc trưng của nó là chỉ số thông minh (IQ), chỉ số sáng tạo (CQ) và chỉ số cảm xúc (EQ).

Trên cơ sở định hình quan niệm về trí tuệ, các tác giả nghiên cứu đã chọn lựa công cụ và phương pháp đo đạc các chỉ số trí tuệ. Từ nhiều bộ trắc nghiệm trí tuệ mới nhất của các nhà học giả nổi tiếng trên thế giới, nhóm nghiên cứu đã chọn lựa được ba bộ trắc nghiệm đo chỉ số IQ, hai bộ trắc nghiệm đo chỉ số EQ và hai bộ trắc nghiệm đo chỉ số CQ phù hợp với các lứa tuổi khác nhau, một bộ trắc nghiệm đo đạc giá trị nhân cách, một bộ trắc nghiệm nghiên cứu các giá trị xã hội, trong đó có các giá trị định hướng XHCN, CNH, HĐH. Các bộ trắc nghiệm này đã được thích nghi hóa với điều kiện thực tế của Việt Nam.

Một vấn đề lý luận khác đã được làm sáng tỏ là mối quan hệ giữa phát triển người và chỉ số phát triển con người. Nghiên cứu phát triển người phải tính đến đặc trưng về không gian và thời gian thì mới có ý nghĩa, tức là phải thấy được đặc thù phát triển con người ở

từng cộng đồng; phải thấy được động thái, xu hướng phát triển con người qua các năm. Chỉ có thể làm được điều đó nếu thông qua đo đạc các chỉ số phát triển con người (HDI). Trong hoàn cảnh Việt Nam, nghiên cứu HDI cần gắn với luận điểm phương Đông về phát triển (Thứ: Dân đông, Phú: Dân giàu, Giáo: Dân có giáo dục) và quan điểm của Hồ Chí Minh “Đầu tiên là công việc đối với con người”. Nhóm nghiên cứu cũng đã luận giải việc nghiên cứu HDI hiện nay cần gắn với việc nghiên cứu thực hiện Mục tiêu phát triển thiên niên kỷ và đối với Việt Nam hiện nay, ngoài các chỉ số phát triển kinh tế (GDP), chỉ số giáo dục, chỉ số tuổi thọ, nên đưa vào HDI chỉ số an toàn, lành mạnh xã hội. Các tác giả cũng đã thử đo đạc HDI trên địa bàn tỉnh và hẹp hơn, trên địa bàn huyện.

Nghiên cứu mối quan hệ giữa con người và kỹ thuật, công nghệ, tập thể nghiên cứu đã làm sáng tỏ thêm một số điều mới xung quanh các khái niệm *công nghệ, trình độ công nghệ*; bộ khái niệm công cụ nghiên cứu mối quan hệ giữa con người và kỹ thuật phải dần phù hợp với nhận thức chung của thế giới.

Nói đến công nghệ là phải nói đến bốn thành tố cấu trúc của nó (T, H, I, O). Thành tố T (Công nghệ) biểu thị tư liệu sản xuất công nghiệp như máy móc, trang thiết bị, dụng cụ, phụ tùng, nguyên vật liệu, năng lượng, công nghệ chế tạo ... Thành tố H (Con người) biểu thị con người công nghiệp hệ sản xuất như công nhân, cán bộ kỹ thuật, đốc công, phục vụ trực tiếp trong dây

chuyền sản xuất công nghiệp. Thành tố I (Thông tin) biểu thị sự ứng dụng công nghệ thông tin trong sản xuất và kinh doanh công nghiệp như hệ mạng và phần mềm điều khiển tự động linh hoạt các máy móc trong chế tạo sản phẩm, hệ thống SKADA theo dõi - điều khiển và kiểm soát toàn bộ quá trình sản xuất trong dây chuyền tự động ... Thành tố O (Tổ chức) biểu thị con người giám đốc công nghiệp và bộ máy quản lý cơ sở công nghiệp.

Một kết quả nghiên cứu lý luận khác trong lĩnh vực quan hệ con người và kỹ thuật, công nghệ là, lần đầu tiên định tính và định lượng các tiêu chí về ba loại hình con người công nghiệp Việt Nam: 1) Con người Việt Nam công nghệ hệ sản xuất, 2) Con người Việt Nam công nghệ hệ chuyên gia và 3) Con người Việt Nam công nghệ hệ điều hành. Mỗi hệ đều có các tiêu chí chính. Mỗi tiêu chí chính lại gồm nhiều tiêu chí chi tiết. Ngoài ra còn định lượng chỉ số chung cho cả ba hệ con người Việt Nam công nghệ.

2.2. Kết quả nghiên cứu thực tiễn

Tất cả các đề tài nghiên cứu theo các chiều kích khác nhau của con người đều tiến hành điều tra, khảo sát thực tế, ngoài việc phỏng vấn trực tiếp còn tiến hành trắc nghiệm đo đạc xã hội. Kết quả xử lý số liệu chưa xong, nhưng có thể nêu lên một số nhận xét ban đầu.

Với phương pháp điều tra bằng bảng hỏi người Việt Nam ở nước ngoài và điều tra xã hội học và trắc nghiệm tâm lý 5.100 người Việt Nam ở trong nước về định hướng giá trị và đặc điểm nhân cách, có thể nêu ra một số nhận xét sau:

- Mặc dù về cơ bản (hơn 80% dân số ở nông thôn) người Việt Nam chưa hoàn toàn thoát ra khỏi sự chi phối mạnh mẽ của những giá trị sinh tồn, song những giá trị mang tính hậu hiện đại như coi trọng môi trường thiên nhiên, tham gia vào các mạng lưới xã hội, và đặc biệt là ham học để phát triển bản thân, phấn đấu vươn lên thoát khỏi nghèo nàn lạc hậu vẫn thể hiện khá rõ trong thái độ và quan điểm giá trị của người Việt Nam; thể hiện quá trình chuyển đổi các giá trị đang diễn ra khá rõ nét.

- Nền kinh tế thị trường ngày một phát triển có thể dẫn đến quan niệm cho rằng “đồng tiền” ngày càng được coi trọng hơn cả, tính cạnh tranh chiếm ưu thế hơn, song thực tế cũng cho thấy những giá trị được ưu tiên nhất vẫn là những giá trị truyền thống như gia đình, hạnh phúc gia đình, học vấn và đạo đức, tinh thần đoàn kết, giúp đỡ, đùm bọc lẫn nhau. Những giá trị này vẫn phát huy mạnh mẽ tính tích cực của chúng trong xã hội hiện đại.

- Có sự phân cực rõ rệt giữa các tầng lớp, nhóm xã hội về mối quan tâm đến các vấn đề chính trị thời sự trong nước và quốc tế.

Nhóm xã hội như học sinh, sinh viên, doanh nhân tỏ ra quan tâm và có hiểu biết về các vấn đề chính trị thời sự trong nước và quốc tế. Trái lại, tầng lớp lao động chân tay như công nhân, nông dân tỏ ra ít quan tâm.

- Hầu hết mọi người đều bằng lòng hơn với cuộc sống hiện tại của mình. Trong khi đa số biểu hiện niềm tin đối với chế độ và Chính phủ, thì lại có sự phân hóa rõ rệt niềm tin đối với các

quan chức Nhà nước.

- Các quan điểm giá trị đối với tôn giáo và tín ngưỡng hầu như ít thay đổi. Người Việt Nam vẫn coi trọng tập quán thờ cúng tổ tiên, có mối quan tâm đến tôn giáo, song không tuyệt đối hóa niềm tin tôn giáo.

Kết quả đo đạc các chỉ số về con người Việt Nam bước đầu cho ta những dữ liệu định lượng để đánh giá con người Việt Nam về mặt trí tuệ, tiềm năng trước yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

Từ việc đo đạc bằng trắc nghiệm đồng thời ba chỉ số thông minh (IQ), trí tuệ sáng tạo (CQ), trí tuệ cảm xúc (EQ) trên cùng một nghiệm thể với tổng số 5.747 người.

- Về chỉ số thông minh (IQ): Nhóm nghiên cứu đã dùng bộ test của A.W. Munzert, năm 2000 để đo chỉ số IQ. Kết quả cho thấy, ở lứa tuổi từ 9 đến 14, số trẻ em có điểm IQ dưới 90 điểm (thấp) chiếm 13,6%; từ 90 đến 109 (trung bình) chiếm 41,4%; từ 110 – 119 (trên trung bình) chiếm 16,9%; từ 120 – 129 (cao) chiếm 17,1% và trên 130 (rất cao) chiếm 11%.

- Ở lứa tuổi từ 15 đến 17 (học sinh THPT), kết quả đo như sau: Số có chỉ số IQ thấp (dưới 90) chiếm 9,1%; từ 90 đến 109 (trung bình) chiếm 35,9%; từ 110 - 119 (trên trung bình) chiếm 27,3%; từ 120 – 129 (cao) chiếm 21,8%; từ trên 130 (rất cao) chiếm 5,9%.

So sánh với chỉ số IQ của thanh thiếu niên Mỹ cũng được đo bằng test Munzert trong năm 2000 thì chỉ số thông minh của trẻ em Việt Nam không thua kém, ở Mỹ, số trẻ có chỉ số IQ thấp

- Mặc dù về cơ bản (hơn 80% dân số ở nông thôn) người Việt Nam chưa hoàn toàn thoát ra khỏi sự chi phối mạnh mẽ của những giá trị sinh tồn, song những giá trị mang tính hậu hiện đại như coi trọng môi trường thiên nhiên, tham gia vào các mạng lưới xã hội, và đặc biệt là ham học để phát triển bản thân, phấn đấu vươn lên thoát khỏi nghèo nàn lạc hậu vẫn thể hiện khá rõ trong thái độ và quan điểm giá trị của người Việt Nam; thể hiện quá trình chuyển đổi các giá trị đang diễn ra khá rõ nét.

- Nền kinh tế thị trường ngày một phát triển có thể dẫn đến quan niệm cho rằng “đồng tiền” ngày càng được coi trọng hơn cả, tính cạnh tranh chiếm ưu thế hơn, song thực tế cũng cho thấy những giá trị được ưu tiên nhất vẫn là những giá trị truyền thống như gia đình, hạnh phúc gia đình, học vấn và đạo đức, tinh thần đoàn kết, giúp đỡ, đùm bọc lẫn nhau. Những giá trị này vẫn phát huy mạnh mẽ tính tích cực của chúng trong xã hội hiện đại.

- Có sự phân cực rõ rệt giữa các tầng lớp, nhóm xã hội về mối quan tâm đến các vấn đề chính trị thời sự trong nước và quốc tế.

Nhóm xã hội như học sinh, sinh viên, doanh nhân tỏ ra quan tâm và có hiểu biết về các vấn đề chính trị thời sự trong nước và quốc tế. Trái lại, tầng lớp lao động chân tay như công nhân, nông dân tỏ ra ít quan tâm.

- Hầu hết mọi người đều bằng lòng hơn với cuộc sống hiện tại của mình. Trong khi đa số biểu hiện niềm tin đối với chế độ và Chính phủ, thì lại có sự phân hóa rõ rệt niềm tin đối với các

quan chức Nhà nước.

- Các quan điểm giá trị đối với tôn giáo và tín ngưỡng hầu như ít thay đổi. Người Việt Nam vẫn coi trọng tập quán thờ cúng tổ tiên, có mối quan tâm đến tôn giáo, song không tuyệt đối hóa niềm tin tôn giáo.

Kết quả đo đạc các chỉ số về con người Việt Nam bước đầu cho ta những dữ liệu định lượng để đánh giá con người Việt Nam về mặt trí tuệ, tiềm năng trước yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

Từ việc đo đạc bằng trắc nghiệm đồng thời ba chỉ số thông minh (IQ), trí tuệ sáng tạo (CQ), trí tuệ cảm xúc (EQ) trên cùng một nghiệm thể với tổng số 5.747 người.

- Về chỉ số thông minh (IQ): Nhóm nghiên cứu đã dùng bộ test của A.W. Munzert, năm 2000 để đo chỉ số IQ. Kết quả cho thấy, ở lứa tuổi từ 9 đến 14, số trẻ em có điểm IQ dưới 90 điểm (thấp) chiếm 13,6%; từ 90 đến 109 (trung bình) chiếm 41,4%; từ 110 – 119 (trên trung bình) chiếm 16,9%; từ 120 – 129 (cao) chiếm 17,1% và trên 130 (rất cao) chiếm 11%.

- Ở lứa tuổi từ 15 đến 17 (học sinh THPT), kết quả đo như sau: Số có chỉ số IQ thấp (dưới 90) chiếm 9,1%; từ 90 đến 109 (trung bình) chiếm 35,9%; từ 110 – 119 (trên trung bình) chiếm 27,3%; từ 120 – 129 (cao) chiếm 21,8%; từ trên 130 (rất cao) chiếm 5,9%.

So sánh với chỉ số IQ của thanh thiếu niên Mỹ cũng được đo bằng test Munzert trong năm 2000 thì chỉ số thông minh của trẻ em Việt Nam không thua kém, ở Mỹ, số trẻ có chỉ số IQ thấp

(dưới 90) chiếm 10%; từ 90 – 109 (trung bình) chiếm 35%; từ trên 130 (rất cao) chiếm 8%.

Kết quả đo chỉ số IQ còn cho thấy có sự nhảy vọt về điểm số ở 3 giai đoạn: Giữa tuổi 11-12, giữa tuổi 13-14 và giữa tuổi 15-16. Gia tốc phát triển chỉ số IQ đạt mức cao nhất ở lứa tuổi 11-12. Điểm số IQ trung bình đạt đỉnh cao nhất ở tuổi 16-17.

Có sự chênh lệch rất lớn về điểm số IQ trung bình giữa học sinh thành phố và học sinh nông thôn (điểm số IQ của học sinh lớp 6, 7 khu vực thành phố tương đương điểm số IQ của học sinh lớp 11, 12 ở khu vực nông thôn). Có sự chênh lệch rất lớn về điểm IQ trung bình giữa học sinh các trường, giữa học sinh theo nhóm nghề của bố mẹ, giữa sinh viên các trường (sinh viên các trường Y khoa, Kinh tế, Bách khoa có chỉ số IQ cao hơn so với sinh viên các khoa xã hội của trường Sư phạm, trường Khoa học xã hội – nhân văn).

- Về chỉ số trí tuệ sáng tạo CQ

Kết quả đo lường chỉ số CQ trên các nhóm mẫu học sinh, sinh viên, lao động trẻ cho thấy có sự thiếu hụt rất đáng kể. Hầu hết các em học sinh, sinh viên có điểm số biểu thị chỉ số CQ ở mức thấp/kém và trung bình. Phải chăng điều này phản ánh phương pháp dạy học ở nhà trường chưa giúp cho việc phát triển tính sáng tạo của học sinh, sinh viên.

- Về chỉ số trí tuệ cảm xúc EQ

Đối với học sinh chỉ số EQ có xu hướng giảm từ độ tuổi đầu Trung học cơ sở đến cuối Trung học cơ sở, nhưng không có sự khác biệt về giới, đặc biệt

học sinh nông thôn có chỉ số EQ cao hơn học sinh thành phố. Ở lứa tuổi học sinh THCS không có sự tương quan giữa chỉ số EQ và IQ.

Ở lứa tuổi học sinh THPT, chỉ số EQ không có sự khác biệt về lứa tuổi nhưng có sự khác biệt đáng kể về giới. Chỉ số EQ của nữ cao hơn của nam tới 5 điểm. Có sự khác biệt đáng kể giữa học sinh nông thôn và thành phố: Chỉ số EQ của học sinh thành phố cao hơn học sinh nông thôn từ 4 đến 5 điểm. Chỉ số EQ ở lứa tuổi này có tương quan lỏng với chỉ số thông minh IQ.

Ở sinh viên, chỉ số EQ không có sự khác biệt về lứa tuổi, nhưng có sự khác biệt đáng kể về giới. Chỉ số EQ của nữ nói chung cao hơn hẳn của nam.

Tương tự như ở khối sinh viên, chỉ số EQ ở lao động trẻ có sự khác biệt đáng kể về giới. Chỉ số EQ của nữ cao hơn hẳn của nam tới 5 điểm. Ngoài ra kết quả đo đạc còn cho thấy chỉ số EQ có sự khác biệt đáng kể giữa các nhóm nghề và về trình độ học vấn. Học vấn càng cao thì chỉ số EQ có xu hướng càng cao.

Trên cơ sở làm rõ mối quan hệ giữa phát triển người (HD) và chỉ số phát triển con người (HDI) và cụ thể hóa các chỉ số HDI vào điều kiện thực tế của Việt Nam, nhóm nghiên cứu đã tiến hành đo đạc HDI ở 12 tỉnh, thành phố đại diện cho các vùng miền (Vùng núi phía Bắc: Hà Giang, Cao Bằng, Phú Thọ; vùng đồng bằng sông Hồng: Hải Dương, Thái Bình; miền Trung: Hà Tĩnh, Nghệ An; Nam Trung Bộ: Phú Yên, Gia Lai; Nam Bộ: Thành phố Hồ Chí Minh, An Giang, Tiền Giang). Các chỉ số HDI bao gồm: 1) Phát triển kinh

tế (GDP); 2) Giáo dục (Tỷ lệ người đi học trong độ tuổi từ 6 đến 24 tuổi; tỷ lệ người biết chữ trong lực lượng lao động từ 15 đến 55 tuổi); 3) Tuổi thọ (đo trong mối quan hệ với tỷ lệ tử vong dưới 1 tuổi và số người có tuổi thọ trên 65 tuổi); 4) Chỉ số an toàn, lành mạnh xã hội (tỷ lệ người nghiện ma túy). Kết quả đo đạc chỉ số phát triển con người ở 12 tỉnh, thành phố cho thấy động thái của các chỉ số HDI theo xu hướng gia tăng đồng đều (tỉnh nào cũng có sự gia tăng). Với tốc độ gia tăng này thì có thể dự báo, đến năm 2010 cả nước sẽ có chỉ số HDI có thể đạt mức trung bình tiên tiến trên thế giới ($HDI > 0,75$). Một nhận xét khác rút ra từ kết quả đo đạc là, chỉ số HDI ở các tỉnh biên giới phía Bắc và Tây Nguyên có khoảng cách đáng kể so với chỉ số HDI tính chung cho 12 tỉnh.

Về mối quan hệ giữa con người Việt Nam và kỹ thuật công nghệ, cùng với kết quả nghiên cứu lý luận, là kết quả nghiên cứu thực tiễn. Trong thời gian hơn 2 năm, nhóm nghiên cứu đã tiến hành đo đạc trình độ công nghệ trên hai đối tượng: Con người Việt Nam công nghệ hệ điều hành và Con người Việt Nam công nghệ hệ sản xuất, ở 50 cơ sở công nghiệp thuộc 7 cụm công nghiệp (Hà Nội, Hải Phòng, Bắc Ninh, Thái Bình, Đà Nẵng, Thành phố Hồ Chí Minh).

Do chưa xử lý, phân tích xong toàn bộ số liệu, nên ở đây chỉ nêu ra kết quả đo đạc ở 3 cơ sở sản xuất công nghiệp ở Hà Nội. Kết quả cho thấy: Nếu lấy con người công nghiệp tiên tiến của Đài Loan, Hàn Quốc làm chuẩn, có chỉ số trình độ công nghệ là 1 thì chỉ số trình

độ công nghệ của Con người Hà Nội công nghiệp hệ sản xuất là từ 0,43 đến 0,75; chỉ số trình độ công nghệ của Con người Hà Nội công nghiệp hệ điều hành là từ 0,5 đến 0,82.

Từ những số liệu trên cho thấy, phổ phân bố trình độ công nghệ khá rộng, chứng tỏ quá trình hình thành nghề và sự đào tạo nghề sản xuất trực tiếp cũng như quản lý điều hành không đều, không chuẩn hóa.

Trong những cơ sở đổi mới sản phẩm, công nghệ và đầu tư liên tục đồng bộ thì các cơ sở này đạt các giá trị lớn của phổ trình độ từ 0,64 đến 0,75 vì người lao động được đào tạo thích nghi nghề sản xuất hoặc quản lý qua chuyển giao công nghệ, tiến bộ nhanh về nghề. Tuy nhiên vẫn còn xa với giá trị chuẩn là "1". Đó chính là nhược điểm của Con người Việt Nam công nghiệp nói chung.

Phân tích các số liệu thu được còn cho thấy độ chụm trong phổ trình độ này thì có tới 70% Con người Hà Nội công nghiệp ở các cơ sở được khảo sát tham gia sản xuất các sản phẩm tiêu biểu đạt 0,68, suy ra khoảng cách trình độ công nghệ của Con người Hà Nội công nghiệp so với chuẩn còn khá lớn ($1 - 0,68 = 0,32$). Đó là giá trị phản ánh thực trạng trình độ Con người Hà Nội công nghiệp hiện thời, cần có giải pháp rút ngắn.

Đối với Con người Hà Nội công nghiệp hệ điều hành, phổ trình độ công nghệ quá rộng (0,5 đến 0,82). Trong đó: 30% số giám đốc có chỉ số trình độ công nghệ từ 0,5 - 0,6 (trình độ thấp toàn diện); 40% số giám đốc có chỉ số trình độ công nghệ từ 0,61 đến 0,74 (trình độ

trung bình khá, doanh nghiệp có hoạch định chiến lược chủ động sản xuất và kinh doanh, có tăng trưởng nhưng chậm và đều); 30% số giám đốc có chỉ số trình độ công nghệ từ 0,75 đến 0,82 (loại khá, có khả năng kết hợp giữa kinh tế - quản lý - kỹ thuật công nghệ chuyên ngành). Độ chụm trong phổ trình độ công nghệ của Con người Hà Nội công nghiệp hệ điều hành là 0,7, suy ra khoảng cách trình độ công nghệ so với chuẩn là 0,3. Đây là một khoảng cách khá lớn và đội ngũ này giữ vai trò đầu tàu của cỗ máy công nghiệp. Cần phải có giải pháp rút ngắn khoảng cách này, đưa chỉ số trình độ công nghệ ít ra phải tới giá trị 0,9 thì mới đủ sức tăng tốc công nghiệp hóa.

3. Kết quả nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực

Nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực được chỉ đạo bởi tư tưởng về mối quan hệ biện chứng giữa nguồn nhân lực với con người và văn hóa: Văn hóa → con người → nguồn nhân lực. Bởi vậy nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực được tiến hành theo các hướng:

Thứ nhất, nghiên cứu giáo dục phổ thông và hướng nghiệp, với tư cách là nền tảng để phát triển nguồn nhân lực. Thứ hai, những vấn đề lý luận về phát triển nhân lực nhằm làm sáng tỏ các khái niệm cơ bản như nhân lực, nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực, quản lý nguồn nhân lực. Thứ ba, nghiên cứu thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam về cơ cấu và chất lượng trước yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Dưới đây là một số kết quả nghiên cứu sau hơn hai năm triển khai.

3.1. Kết quả nghiên cứu lý luận

Trước hết đó là việc làm sáng tỏ những khái niệm cơ bản mà cho đến nay còn có những cách hiểu sai lệch hoặc không đầy đủ ở nước ta, trong đó đáng chú ý là quan niệm về quản lý nguồn nhân lực. Để làm sáng tỏ bản chất của quản lý nguồn nhân lực, khắc phục những quan niệm sai lệch, tập thể nghiên cứu đã phân biệt quản lý nhân tố con người trong ba môi trường theo 3 mô hình do bản chất của hoạt động lao động và yêu cầu của công việc: Môi trường hành chính sử dụng cơ chế hành chính; quản lý nhân tố con người trong các môi trường chuyên môn cần sử dụng mô hình đồng nghiệp và quản lý nhân tố con người trong môi trường thị trường theo cơ chế cung cầu, cạnh tranh. Việc quản lý nhân tố con người phải phù hợp với cơ chế quản lý (hành chính, đồng nghiệp hay thị trường) mới phát huy được sức mạnh của nguồn lực người. Nói cách khác, cần có cơ chế quản lý con người trong cơ quan hành chính Nhà nước khác với quản lý con người trong cơ quan sự nghiệp và khác với quản lý con người trong doanh nghiệp. Tập thể nghiên cứu cũng nêu ra 5 thuộc tính đặc trưng của quản lý nguồn nhân lực, đó là:

- Tính định hướng chiến lược: Không giống quản lý nhân sự chỉ tập trung vào các vấn đề trước mắt, có tính ngắn hạn, quản lý nguồn nhân lực hướng vào những quan tâm dài hạn. Quản lý nguồn nhân lực sử dụng cách tiếp cận đón đầu hơn là cách tiếp cận phản ứng tức thì. Với cách tiếp cận đón đầu, quản lý nguồn nhân lực đảm bảo rằng chính sách và thực tiễn quản lý con người

trong tổ chức hướng tới đạt mục tiêu, sứ mệnh và thực hiện chiến lược của tổ chức. Chiến lược nguồn nhân lực chính là cách thức mà nguồn nhân lực của tổ chức được huy động, sử dụng và phát triển để thực hiện được sứ mệnh chung.

- Cách tiếp cận cá thể: Quan hệ lao động trong quản lý nguồn nhân lực đòi hỏi sự chịu trách nhiệm trực tiếp của người lao động với người quản lý, sự trao đổi thông tin cũng diễn ra trực tiếp, nhanh chóng và chính xác hơn. Hợp đồng lao động dựa trên kết quả tư vấn trực tiếp, người lao động được tham gia vào nhiều khâu của quá trình quản lý. Việc trả lương, do vậy, cũng dựa vào kết quả lao động và kết quả thực hiện trách nhiệm cá nhân của người lao động.

- Tính thống nhất: Theo cách tiếp cận quản lý nguồn nhân lực, tổ chức cần được xem như là một thực thể thống nhất theo đuổi mục tiêu hoàn thiện không ngừng. Theo đó, tổ chức cần có một nguồn định hướng quyền lực và người lãnh đạo theo đuổi chính sách thu hút sự tham gia của các thành viên và thực thi sự cam kết với sứ mệnh và chiến lược của tổ chức, và do đó, không cần đến các nhóm đại diện hoạt động với chức năng riêng biệt trong một tổ chức đã có sự thống nhất.

- Sự cam kết: Trong quản lý nhân sự, người quản lý yêu cầu người lao động tuân thủ, nghe theo. Trong khi đó quản lý nguồn nhân lực tạo ra sự cam kết của người lao động đối với công việc, mục tiêu, chiến lược của tổ chức.

- Quyền chủ động của người quản lý cấp dưới: Triết lý của quản lý nguồn nhân lực thừa nhận nguồn lực người là

yếu tố quan trọng nhất cho thành công của tổ chức, do đó, việc quản lý hướng vào khuyến khích và thăng thưởng người lao động ở cấp quản lý trực tiếp. Người quản lý cấp trên coi quản lý nguồn nhân lực là mối quan tâm chiến lược, còn người quản lý cấp dưới coi việc thực thi các chiến lược và kỹ thuật quản lý đã đưa ra là quan trọng nhất đối với họ.

Đồng thời với việc nêu ra các thuộc tính đặc trưng của quản lý nguồn nhân lực, các tác giả nghiên cứu còn nêu lên khả năng vận dụng tiếp cận quản lý nguồn nhân lực vào điều kiện Việt Nam. Khi vận dụng tiếp cận quản lý nguồn nhân lực vào Việt Nam cần tính đến những vấn đề đang tồn tại:

- Tỷ lệ dân số tham gia các quan hệ lao động thấp.

- Thị trường lao động và cơ sở kỹ năng lao động chưa phát triển.

- Hệ thống hỗ trợ gia đình, cộng đồng và các mối quan hệ thân quen vẫn tiếp tục có ý nghĩa quan trọng đối với người lao động.

- Phong cách quản lý hành chính quan liêu vẫn còn phổ biến.

Các tác giả cũng đưa ra lộ trình áp dụng tiếp cận quản lý nguồn nhân lực như sau: Tiến hành cục bộ trong từng tổ chức, một nhóm tổ chức, từng lĩnh vực sản xuất; thực hiện bước chuyển tiếp là quản lý nhân sự sang trạng thái trung gian, sau đó áp dụng quản lý nguồn nhân lực đầy đủ.

Một khái niệm khác cũng được làm sáng tỏ, đó là khái niệm phát triển nguồn nhân lực. Phát triển nguồn nhân lực phải gắn liền với phát triển người

(quá trình gia tăng các giá trị của con người: Phát triển trí tuệ, đạo đức, nhân cách và tay nghề), lấy phát triển bền vững con người làm trung tâm; phát triển nguồn nhân lực là tạo ra sự tăng trưởng bền vững và hiệu năng của người lao động, tăng lên về chất lượng và số lượng của đội ngũ lao động; phát triển nguồn nhân lực là khơi dậy tính chủ động, sáng tạo, tích cực lao động của con người để thực hiện hóa tiềm năng vốn có vào quá trình lao động, lấy lợi ích của người lao động làm nguyên tắc cơ bản của quản lý lao động nhằm nâng cao năng suất lao động, đảm bảo môi trường dân chủ thuận lợi cho tiến hành giao lưu đồng thuận, tạo cơ hội thăng tiến cho tất cả mọi người; phát triển nguồn nhân lực phải bám sát thị trường lao động.

3.2. Kết quả nghiên cứu thực tiễn

Với các cuộc điều tra xã hội học, các nhóm nghiên cứu đã tiến hành phỏng vấn trực tiếp và gián tiếp bằng phiếu hỏi hàng chục nghìn người ở nhiều tỉnh, thành phố đại diện cho các vùng miền khác nhau xung quanh các vấn đề về giáo dục hướng nghiệp, đào tạo, quản lý nguồn nhân lực, về năng lực và thể chất đội ngũ lao động. Kết quả xử lý ban đầu các số liệu điều tra có thể nêu ra một số nhận xét dưới đây:

* Về hoạt động hướng nghiệp, dạy nghề phổ thông. Giáo dục hướng nghiệp cho học sinh phổ thông được định hướng qua 4 con đường là qua các môn học, qua hoạt động lao động sản xuất (LĐSX), qua sinh hoạt hướng nghiệp (SHHN) và qua hoạt động ngoại khóa. Cho đến nay, nếu đánh giá một cách

thực chất, cả 4 con đường để hướng nghiệp cho học sinh đều chưa được thực hiện một cách đầy đủ và có kết quả. Giáo viên dạy các môn văn hóa hầu như ít quan tâm đến vấn đề hướng nghiệp cho học sinh qua môn mình dạy. Hoạt động ngoại khóa để hướng nghiệp học sinh cũng không được các trường quan tâm đúng mức. Học sinh chỉ bó hẹp hoạt động trong nhà trường. Riêng SHHN, theo quy định trong chương trình, mỗi tháng học sinh bậc trung học được tham gia một buổi SHHN. Qua tìm hiểu khảo sát thực tế cho thấy, các trường, các trung tâm kỹ thuật tổng hợp- hướng nghiệp (TT KTTH-HN) cũng đã có nhiều cố gắng để tổ chức SHHN cho học sinh phổ thông. Tuy nhiên, hiệu quả các việc tổ chức SHHN còn thấp do không có giáo viên chuyên trách và các điều kiện cần thiết khác. Hình thức tổ chức SHHN nghèo nàn. Nhiều trường kết hợp vào buổi chào cờ đầu tuần, đầu tháng. Chính vì lẽ đó, mặc dù đã có chương trình, sách giáo khoa về hướng nghiệp nhưng đa số học sinh chuẩn bị tốt nghiệp trung học phổ thông hiểu biết rất ít về các ngành nghề đang cần và đang phát triển trong xã hội. Việc chọn ngành nghề của các em chủ yếu dựa vào cảm tính. Việc phân luồng học sinh sau Trung học cơ sở còn gặp rất nhiều khó khăn. Học sinh thường thi vào những trường, những ngành nghề có thu nhập cao, có vị thế trong xã hội.

Khảo sát về xu hướng chọn nghề sau khi tốt nghiệp THPT cho thấy có 68,6% số học sinh trả lời sẽ thi vào đại học; 12,3% học sinh trả lời sẽ thi vào các trường THCN; 19,8% chưa biết sẽ thi

vào đầu hoặc làm gì. Số liệu trên cho thấy, công tác hướng nghiệp cho học sinh phổ thông ở nước ta còn yếu. Bài toán về phân luồng học sinh sau THCS và THPT sẽ còn nan giải nếu chúng ta không tăng cường các biện pháp để hướng nghiệp một cách có hiệu quả cho học sinh phổ thông.

Dạy nghề phổ thông là một trong những con đường để giáo dục kỹ thuật tổng hợp và hướng nghiệp cho học sinh nhưng hoạt động dạy nghề chưa được kết nối chặt chẽ với công tác tư vấn hướng nghiệp và LĐSX. Việc học sinh tham gia học một nghề nào đó ở trường phổ thông hoặc TT KTTH-HN thường là do học sinh đăng ký một cách cảm tính hoặc do sự phân công của nhà trường. Khảo sát lý do chọn nghề đang học ở trường và TT KTTH-HN của đối tượng nói trên cho thấy: 28,9% nêu lý do chọn nghề đang học là do được tư vấn ở

trường, ở trung tâm; 29,9% do ý thích bản thân; 41,1% do được phân công.

Chính vì lẽ đó, học sinh ít có điều kiện phát huy được năng khiếu, sở trường của bản thân trong quá trình tham gia học nghề. Các em học nghề có tính chất đối phó (để được cộng điểm vào điểm thi tốt nghiệp).

* Lĩnh vực quản lý nguồn nhân lực chưa được quan tâm ở tất cả các cấp, từ trung ương (Bộ, ngành) đến địa phương và các tổ chức. Nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay còn bất cập trước yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Tình trạng thiếu lao động kỹ thuật và lao động có tay nghề cao là phổ biến ở tất cả các địa phương và cơ sở sản xuất.

Tỷ lệ được đào tạo thấp và làm việc chưa đúng ngành nghề đào tạo. Trong số lao động được đào tạo có sự mất cân đối nghiêm trọng về cơ cấu trình độ như được mô tả ở bảng dưới đây.

Vùng	Dân số 13 tuổi trở lên được đào tạo (%)	Công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ (%)	Trung học chuyên nghiệp (%)	Cao đẳng, đại học (%)	Trên đại học (%)
Đồng bằng sông Hồng	28,65	25,73	32,6	39,93	1,74
Đông Bắc	17,05	32,25	41,14	23,36	0,25
Tây Bắc	2,7	31,56	47,65	20,26	0,17
Bắc Trung Bộ	12,5	28,35	43,21	28,03	0,41
Duyên hải Nam Trung Bộ	7,19	29,63	33,85	36,01	0,52
Tây Nguyên	2,95	33,69	41,62	24,46	0,23
Đông Nam Bộ	19,4	31,71	26,78	40,44	1,04
Đồng bằng sông Cửu Long	9,55	27,61	40,56	31,57	0,26
Cả nước	100	29,69	35,77	33,66	0,88

Về thể chất của đội ngũ lao động nước ta cũng đáng lo ngại. Qua nghiên cứu một số đặc điểm sinh thể, tình trạng sức khỏe của một số nhóm người

lao động ở một số cơ sở sản xuất, kinh doanh cho thấy:

- Môi trường lao động bị ô nhiễm bởi vi khí hậu, bụi, tiếng ồn, hơi khí độc.

Ví dụ, khảo sát ở một cơ sở sản xuất của Công ty vật liệu xây dựng cho thấy nhiệt độ biến đổi từ 27-37°C. Ở các ngành làm việc ngoài trời luôn luôn phải tiếp xúc với nhiệt độ cao, bức xạ nhiệt vào mùa hè (lao động nông nghiệp, du lịch, lao động xây dựng trên cao) nồng độ bụi vượt trên tiêu chuẩn cho phép nhiều lần. Hàm lượng Silic tự do trong hô hấp khá cao (trên 10%). Tiếng ồn ở nơi làm việc cũng vượt quá tiêu chuẩn cho phép nhiều lần, thường từ 1-22dBA. Hơi khí độc ở các vị trí lao động của nhiều nhà máy cũng vượt quá tiêu chuẩn cho phép. Ví dụ NH₃ tại xưởng tổng hợp hóa chất vượt 0,5-3 lần; 12% số người phục vụ trong ngành du lịch không chịu nổi mùi hóa chất tẩy rửa. Người trồng lúa, trồng chè luôn luôn tiếp xúc với các loại hóa chất bảo vệ thực vật.

- Tình trạng sức khỏe, bệnh tật của đội ngũ lao động cũng là vấn đề nổi cộm hiện nay.

Tỷ lệ đau mỏi sau ngày làm việc chiếm tỷ lệ cao nhất ở các ngành (trên 60%). Các biểu hiện bệnh liên quan đến nghề nghiệp, trên các điểm khảo sát cho thấy, bệnh đường hô hấp chiếm tỷ lệ xấp xỉ 50%; tỷ lệ suy giảm sức nghe trong môi trường tiếp xúc tiếng ồn là 23%; các bệnh về mắt, huyết áp, suy nhược thần kinh chiếm tỷ lệ đáng kể. Cùng với bệnh liên quan đến nghề nghiệp là tai nạn lao động. Kết quả khảo sát cho thấy trong ngành hóa chất 3 năm lại đây tai nạn lao động ở công nhân là 8,7%, công nhân ngành du lịch là 0,05%, lao động nông nghiệp ở Cần Thơ là 0,6%, Nam Định là 2,2%. Riêng ở làng nghề trong năm 2002 số tai nạn lao

động chiếm 25%.

- Kết quả khảo sát thực tế cho thấy việc quản lý và sử dụng nguồn nhân lực với hiệu quả rất thấp, bởi nhiều lý do:

Thứ nhất, thiếu kiến thức về quá trình phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt với sự chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường (theo các thành tố của quản lý nhân lực); cán bộ quản lý chưa được đào tạo, còn duy trì qui trình và cách ứng xử theo cơ chế tập trung.

Thứ hai, có sự khác biệt lớn trong chính sách quản lý nguồn nhân lực giữa các tỉnh, các vùng, cũng như các cơ quan Bộ, Ngành có liên quan. Điều này do sự không đồng bộ và mâu thuẫn trong ban hành và thực thi chính sách. Việc quản lý yếu tố con người còn tập trung theo con đường hành chính, quan liêu, với phương pháp thủ và sai.

Thứ ba, rất nhiều vấn đề gay gắt được đặt ra trong quá trình quản lý nguồn nhân lực như các thể chế và thị trường lao động còn đang trong quá trình hình thành, mạng lưới an toàn xã hội về việc làm cũng chưa được thiết lập, chính sách tạo việc làm chưa tác động mạnh mẽ đến thay đổi cơ cấu lao động, thu hút lao động được đào tạo về các vùng khó khăn có nhu cầu; vấn đề giới, các nhóm xã hội đặc thù chưa được quan tâm đúng mức. Công tác quản lý nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp, các tổ chức cũng bị ảnh hưởng nặng nề của lịch sử "tổ chức hành chính" gây nên, rất khó khăn cho việc chuyển đổi nhận thức không chỉ là người lao động mà ngay cả với các nhà quản lý. Văn hoá tổ chức cơ bản được thiết lập theo các giá trị thời bao cấp, văn hoá quản lý mới chưa được thiết lập.

Thứ tư, trong lĩnh vực kế hoạch hóa nguồn nhân lực, lao động, việc làm, tiền lương ở mọi cấp còn theo cách tiếp cận tập trung, không phù hợp với điều kiện mới.

Thứ năm, sự không phù hợp của các ý đồ quản lý mới với môi trường pháp lý đã thiết lập, việc này cần có thời gian để thay đổi các qui định pháp lý cho phù hợp với những đổi mới trong quản lý yếu tố con người (phản ánh của các cấp thực thi chính sách).

Thứ sáu, chế độ đánh giá, đề bạt, thăng thưởng cơ bản còn theo cách thức cũ. Trừ các cơ sở sản xuất, kinh doanh đang có chuyển biến theo hướng thăng thưởng theo kết quả lao động, ở các cơ quan Nhà nước về hành chính - sự nghiệp chuyển động còn rất chậm.

*

* *

Trên đây là những kết quả sơ bộ trong nghiên cứu của Chương trình KX-05. Trong quá trình nghiên cứu lý luận cũng như điều tra khảo sát thực tế, chúng tôi càng nhận thấy văn hóa, con người và nguồn nhân lực là ba vấn đề không thể tách rời nhau, chúng gắn kết với nhau trong một thể thống nhất có quan hệ nhân quả hữu cơ: Hệ thống giá trị vật chất và tinh thần qua giáo dục trở lại với con người, được con người thừa kế và phát triển, trở thành sức mạnh ở mỗi con người cũng như trong từng tập thể lao động biến thành *vốn người, vốn xã hội, nguồn lực con người, vốn tổ chức*, tạo ra giá trị mới, đáp ứng nhu cầu phát triển của từng người, nhóm người, đáp ứng nhu cầu phát triển đất nước nói chung. Nói đến văn hóa là nói đến con người vừa là chủ thể

sáng tạo văn hóa, vừa là sản phẩm của văn hóa. Vấn đề phẩm chất văn hóa, đa dạng văn hóa đi liền với vấn đề tiếp thu tính chất tiên tiến của văn hóa nhân loại và đồng thời giữ gìn, phát huy bản sắc dân tộc. Thực tế các cuộc khảo sát cho thấy ở đâu chú ý đến con người, phát triển con người thì ở đó văn hóa được phát triển, đời sống văn hóa của nhân dân được nâng cao. Nâng cao đời sống văn hóa cũng là một phần đóng góp đáng kể vào nâng cao chất lượng sống của con người. Phát triển văn hóa, phát triển con người cuối cùng là để phát triển nguồn nhân lực. Muốn có nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của CNH, HĐH đất nước thì phải chú ý mục tiêu phát triển con người bền vững và môi trường văn hóa. Chất lượng nguồn nhân lực hoặc nguồn nhân lực chất lượng cao là nguồn nhân lực với những con người lao động có tri thức tốt, có kỹ năng lao động hiện đại và có tính nhân văn, tức là đạt tới trình độ cao hơn về phát triển người (gia tăng các giá trị của con người: Phát triển trí tuệ, đạo đức, nhân cách và tay nghề).

Những kết quả nghiên cứu lý luận cũng như nghiên cứu khảo sát thực tế cho phép tập thể tác giả của Chương trình khẳng định rằng, *phát triển con người bền vững là yêu cầu cốt lõi* của việc thực hiện mục tiêu *dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh*; trong đó, *văn hóa là một chiều kích của sự phát triển*. Trước thách thức của thế kỷ XXI, vấn đề Con người - Văn hóa - Nguồn nhân lực là một trong những vấn đề lớn nhất của thời đại và cũng là của đất nước, của dân tộc và của Đảng ta.