

# LAO ĐỘNG TRI THỨC TRONG XÃ HỘI TRI THỨC VÀ MỘT VÀI SUY NGHĨ VỀ VẤN ĐỀ CỦA VIỆT NAM

LƯU MINH VĂN<sup>(\*)</sup>

*Mô hình và nguồn lực luôn là vấn đề lớn đối với sự phát triển của các quốc gia, các dân tộc. Trong gần ba thập kỷ đổi mới, Việt Nam đã có những thay đổi lớn lao trên các mặt, đặc biệt là kinh tế, nhưng bài toán phát triển của Việt Nam cũng đang đối mặt với những thách thức lớn: chuyển từ chiến lược phát triển theo chiều rộng sang chiến lược phát triển theo chiều sâu để có thể “bắt kịp” sự phát triển của nhóm nước phát triển. Vì vậy việc nhận dạng đặc điểm của xã hội tri thức, - xã hội mà các nước phát triển quá độ bước vào, là việc cần thiết để thực hiện “chiến lược bắt kịp” ở nước ta. Bài viết này giới thiệu cách nhìn về xã hội tri thức của Peter F. Drucker, - ông được coi là một trong hai tác giả đặt nền móng cho lý luận về xã hội tri thức, với hy vọng có thể cung cấp một dữ liệu để suy nghĩ về những vấn đề đang đặt ra cho sự phát triển của Việt Nam hiện nay.*

## I. Xã hội tri thức và nền kinh tế tri thức, lao động tri thức qua cái nhìn của Peter F. Drucker<sup>(\*)</sup>

### 1. Xã hội tri thức và nền kinh tế tri thức

“Xã hội tri thức”, “xã hội hậu công nghiệp” hay “xã hội hậu hiện đại” là những khái niệm thường gặp, nhưng lại

khá mù mờ. Những nghiên cứu của P. F. Drucker về xã hội tri thức chủ yếu xuất phát từ những thách thức mà các nước phát triển đang đối mặt. Tuy nhiên, điều đó không phải không có ý nghĩa đối với những nước đang phát triển, trong đó có Việt Nam, bởi quá trình toàn cầu hóa hiện nay đang buộc tất cả các nước vào một cuộc chơi chung, buộc chúng ta phải tìm cách thích ứng với nó, nếu không “chắc chắn sẽ bị tụt hậu và có thể sẽ không bao giờ đuổi kịp được thiên hạ”.

Xã hội tri thức (hay xã hội mới – thuật ngữ Drucker thường dùng) sẽ như

---

<sup>(\*)</sup>Peter F. Drucker (1909-2005) là nhà nghiên cứu, nhà văn, nhà giáo, nhà tư vấn. Hơn 30 cuốn sách đã xuất bản của ông đề cập đến những chủ đề rất rộng về xã hội học, chính trị học, kinh tế học, khoa học quản lý, giáo dục học... Ông được đánh giá là nhà tương lai học uy tín nhất trên thế giới. Những công trình nghiên cứu của ông luôn giành được sự chú ý nghiêm túc của đủ các thành phần rộng rãi - các chính trị gia, nhà hoạch định chính sách, nhà quản lý (ở các nước phát triển) và bất cứ ai muốn tìm hiểu về xã hội tri thức (xã hội hậu hiện đại), cái xã hội mà chúng ta biết rất ít về nó, và khác căn bản với những kinh nghiệm, hiểu biết chúng ta đang có.

---

<sup>(\*)</sup>TS. Triết học, Giảng viên trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội. nvminhvan@yahoo.com

thế nào? Câu trả lời của ông không phải ở một định nghĩa, mà là sự phác họa một số đường nét căn bản đã xuất hiện của nó và buộc chúng ta phải nhìn với con mắt mới.

*Thứ nhất*, biến động dân số học - sự biến đổi nghịch chiều về cơ cấu dân cư: sự tăng nhanh dân cư cao tuổi và giảm nhanh của dân cư lứa tuổi thanh niên. Cái bất thường và thách thức của tình huống này dưới con mắt của ông đó là: (1) sự thay đổi nguồn cung của thị trường lao động liên quan tới sự gia tăng của những người ngoài độ tuổi lao động theo quy định sẽ *thách thức trực tiếp* những cam kết của các nhà chính trị (lời hứa về “giữ nguyên hệ thống hưu trí”) và của các nhà quản lý (mô hình quản lý lao động hiện tại vẫn dựa căn bản trên quan niệm cũ: lao động phải làm toàn bộ thời gian cho tổ chức, trong khi đó sẽ gia tăng số người trên tuổi lao động quy định tham gia làm việc với hình thức bán thời gian, làm tạm thời); (2) sự giảm tỷ trọng của bộ phận lao động trẻ sẽ buộc các chính phủ đối mặt với hàng loạt những thách thức: chính trị - sự gia tăng của dân nhập cư sẽ đụng chạm tới những liên kết chính trị truyền thống; kinh tế - tính đồng nhất của thị trường lao động không còn do thanh niên quyết định, mà là tầng lớp trung niên; quản lý - nguyên tắc quản lý toàn bộ thời gian không còn thích hợp, v.v...

*Thứ hai*, tri thức - yếu tố quyết định xã hội mới. Trong xã hội tương lai, tri thức sẽ trở thành nguồn lực cốt yếu chi phối nền kinh tế, *tỉ trọng lao động tri thức sẽ chiếm ưu thế*<sup>(\*)</sup>. Liên quan

đến những biến số này, ông nhấn mạnh 4 điểm sau đây: 1) đó sẽ là xã hội “không biên giới bởi vì tri thức có thể chuyển từ chỗ nọ sang chỗ kia nhanh hơn tiền bạc”; 2) “cơ hội thăng tiến là của mọi người nhờ việc dễ dàng học tập chính quy”; 3) khả năng thành công và thất bại của mọi người là “ngang nhau” vì “mọi người đều có ‘công cụ sản xuất’ là tri thức cho công việc, nhưng không phải mọi người đều có thể chiến thắng”; 4) sự kết hợp của những đặc điểm trên làm cho xã hội tri thức trở nên có *tính cạnh tranh rất cao* đối với cá nhân và tổ chức.

*Thứ ba*, nền kinh tế tri thức về bản chất gắn với quán tính toàn cầu hóa, những điểm nhấn cần lưu ý ở đây là: 1) đặc điểm chi phối của quá trình chuyển sang nền kinh tế toàn cầu là tính không hạn chế của hoạt động thương mại, đầu tư nhờ khả năng di chuyển nhanh của tư bản, điều này trên thực tế đang là yếu tố thay đổi bản chất của nền kinh tế thế giới; 2) “độ trễ” hay sự không tương đồng trong chính trị và văn hóa với xu thế toàn cầu hóa kinh tế đang làm biến dạng quá trình này. Ông xem điều đó là những tiền lệ xấu đối với sự chọn lọc, thích ứng của các quốc gia, của con người. Ví dụ điển hình cho điều đó là việc các chính phủ có xu hướng sử dụng xu hướng bảo hộ mới để đối phó với những biến động kinh tế, xã hội như là thuộc tính tất yếu của toàn cầu hóa.

*Thứ tư*, sự xuất hiện và gia tăng vai trò của các tổ chức phi lợi nhuận và từ thiện bên cạnh những tổ chức truyền thống như nhà nước (khu vực công), tổ chức kinh tế (khu vực tư nhân) là sự

---

lượng lao động toàn xã hội, trong khi những thành phần của cấu trúc lao động truyền thống như nông dân và công nhân cổ xanh ngày càng giảm về số lượng và vai trò.

---

(\*) Từ thập niên cuối thế kỷ XX, ở các nước phát triển, lao động tri thức chiếm khoảng 1/3 lực

tích hợp mới đảm bảo cho xã hội có thể thích ứng với những biến đổi thường xuyên, với những thách thức ngày càng tăng đối với các cá nhân và xã hội trong xã hội hiện đại.

*Thứ năm*, các công ty sẽ ngày càng là nhân tố quyết định của xã hội tương lai. Những thay đổi vị thế của các công ty, trước hết là ở các công ty đa quốc gia gắn liền với những thay đổi chức năng của chúng. Đó là, 1) sự gia tăng của “*kiểm soát chiến lược*” thay cho “*kiểm soát sở hữu*” và 2) “xu hướng liên minh, liên doanh, thỏa thuận” với tư cách là xu hướng chủ đạo đồng nghĩa với sự gia tăng của tính bất định. Điều này đang tạo ra nhiều thách thức không chỉ với các chính phủ.

Từ một số phác họa trên, dù chưa phải là tất cả những nét đặc điểm về xã hội tri thức, nhưng những cảnh báo đó của Drucker về nhận thức, tâm thế và sự chuẩn bị của chúng ta khi đối mặt với quá trình này là rất đáng chú ý. Cảm nhận chung của ông là “lo âu và bất an”. Có thể tóm tắt những cảnh báo chính, ông gọi là “**tính trề**” của xã hội hiện tại như sau: 1) xã hội tri thức, xã hội hậu hiện đại đang rất gần chúng ta, nhưng những thách thức của chúng chưa lộ rõ. Tuy nhiên điều có thể khẳng định, theo ông, đó là “Chúng ta đang sống trong thời kỳ quá độ sâu sắc với những thay đổi có thể còn **cực đoan** hơn những biến đổi trước đây”; 2) về nhận thức, ông cho rằng chúng ta biết quá ít về những biến đổi đang đến trong xã hội tri thức, về căn bản chúng ta vẫn nhìn nó bằng những kinh nghiệm và hiểu biết cũ, nói một cách đơn giản thì **hiểu biết lạc hậu** đang là nguyên nhân không thể không chú ý; 3) về tâm thế, nói chung, theo ông loài người chưa

thực sự chuẩn bị đón nhận những thách thức của sự thay đổi; 4) tính trề về tổ chức biểu hiện ở chỗ các nhà quản lý, chính trị gia, các nhà hoạch định chính sách của các quốc gia và các tổ chức từ kinh tế, chính trị, xã hội, giáo dục... chưa thực sự chuyển biến để thích ứng với những thay đổi.

## 2. Khái niệm lao động tri thức (hay nguồn lực trí thức)

(1) Với câu hỏi động lực quyết định phát triển của xã hội tri thức là gì? Câu trả lời của ông là nhân tố con người. Mệnh đề này, theo ông, không hề mới trong lịch sử nhận thức của nhân loại, ít ra là từ nửa cuối thế kỷ XX. *Nhưng vấn đề là ở chỗ chỉ trong xã hội tri thức, trong nền kinh tế tri thức, cái sức mạnh của con người: bộ não, tri thức và năng lực sáng tạo mới thực sự là nhân tố quyết định* quá trình làm ra của cải (nhân tố động lực của xã hội công nghiệp thuộc về máy móc, của xã hội nông nghiệp thuộc về lao động chân tay).

(2) Tiếp cận nguồn lực con người từ cái nhìn so sánh về cơ cấu và vai trò của lao động trí tuệ và lao động chân tay (lao động làm ra và chuyển dịch đồ vật), ông nhấn mạnh:

- Nền kinh tế tri thức đặt hai loại lao động này trước những thách thức: những người có trình độ, có tri thức thì xã hội tri thức “là thế giới của những cơ hội”, còn với những người không có trình độ và tri thức thì tương lai hiện hữu với họ là thất nghiệp, đói nghèo và thất vọng.

- Ở các nước phát triển, tức là những nơi đang quá độ sang nền kinh tế tri thức, viễn cảnh của lao động chân tay được ông hình dung trên những nét chính sau đây: *thứ nhất*, giảm mạnh về tỷ trọng trong cơ cấu nguồn lực lao

động, ông dự báo trong tương lai không xa sẽ chỉ chiếm 1% tổng số lao động; *thứ hai*, cuộc cách mạng về năng suất lao động chân tay đã qua đi, vì thế vai trò của loại hình lao động này đối với sự giàu có của xã hội ngày càng giảm; *thứ ba*, lao động chân tay sẽ tồn tại dưới hình thái mới – sự kết hợp lao động chân tay và lao động trí tuệ của những chuyên viên, kỹ thuật viên; *thứ tư*, trong nền kinh tế tri thức, lao động tri thức và dịch vụ là lực lượng chủ đạo.

(3) Những đặc điểm cơ bản của lao động tri thức được Drucker hình dung như sau: 1/ Người lao động tri thức là nguồn lực lao động được hình thành qua hệ thống **giáo dục chính quy**, vì vậy giáo dục với nền tảng của nó là hệ thống trường học là trung tâm của xã hội tri thức; 2/ Lực lượng lao động trong xã hội tri thức (trong nền kinh tế tri thức) là những người được chuyên môn hóa rất cao; 3/ Nhóm là đơn vị làm việc. Hàm nghĩa của luận điểm này là chất lượng lao động và hiệu quả lao động của người lao động tri thức phụ thuộc vào sự liên kết của nó với một tổ chức; 4/ Người lao động tri thức trong xã hội tri thức là người sở hữu “công cụ sản xuất” (tri thức, kỹ năng), điều này làm cho nó khác về căn bản với loại hình lao động làm công trước đó và cũng đòi hỏi mô hình tổ chức và quản lý hoàn toàn khác về bản chất; 5/ Những nhân tố quyết định năng suất lao động tri thức, - vấn đề hiện nay dù vẫn còn khá mù mờ về lý thuyết và thực tiễn, nhưng có thể hình dung về đại thể, đó là: Tính rõ ràng của mục đích và nhiệm vụ được giao (với công nhân cổ xanh vấn đề là làm thế nào); Phải tạo môi trường đảm bảo *tính tự trị* cao của người lao động: tự chịu trách nhiệm về năng suất và tự quản lý

bản thân; Đối mới liên tục là nhiệm vụ và trách nhiệm của lao động tri thức, để thực hiện điều đó họ phải có điều kiện và khả năng học tập suốt đời; Tiêu chí đánh giá năng suất lao động tri thức chuyển dịch từ căn cứ vào số lượng sang chất lượng.

(4) Chúng ta phải làm gì để phát huy nguồn lao động trí tuệ, để thích ứng với những biến đổi? Không đi quá sâu vào những biện luận trừu tượng về con người - đó là đặc điểm những thảo luận của Drucker về vấn đề này. Đích đến của ông là những hành động thực tế, cụ thể ông nhấn mạnh:

*Thứ nhất*, lựa chọn thế mạnh, ông cho đây là điều rất quan trọng vì trong xã hội tri thức người ta chỉ có thể thành công khi biết điểm mạnh, phát huy điểm mạnh của mình và đừng lãng phí sức lực vào những lĩnh vực mà họ kém năng lực.

*Thứ hai*, học tập suốt đời: đối với cá nhân nó liên quan đến năng lực, thái độ và tâm thế; đối với xã hội là sự thiết lập môi trường thuận lợi cho học suốt đời của mọi người dân.

*Thứ ba*, tính tương thích giữa giá trị bản thân và giá trị tổ chức.

Trên đây là một vài nét khái lược từ những phát biểu của Drucker liên quan đến chủ đề thảo luận trên, nhiều điều có thể còn bàn cãi, nhưng chí ít có thể tiếp nhận nó như những dữ liệu để suy nghĩ. Đó là sự lựa chọn của chúng tôi.

## II. Vài suy nghĩ về xây dựng, phát huy nguồn lực trí tuệ (lao động tri thức) ở Việt Nam hiện nay

Chưa có điều kiện để có thể phân tích, khái quát sâu đặc điểm của nguồn lực trí tuệ Việt Nam, trong bài viết chúng tôi sử dụng những tổng kết của

một số chuyên gia nghiên cứu về lĩnh vực này với tư cách là những điểm tựa ban đầu cho những suy ngẫm về những điều kiện phát huy nguồn lực lao động này ở nước ta hiện nay.

(1) Chiều cạnh lịch sử dân tộc chứng minh rằng: để tồn tại được trong sự nghiệt ngã của họa xâm lăng thường trực và điều kiện tự nhiên khắc nghiệt, việc sử dụng nhân tài và phát huy sức mạnh trí tuệ của người dân luôn là động lực căn bản của những thành công trong bảo vệ và kiến thiết đất nước. Nói điều này chúng tôi hàm ý rằng người Việt không thiếu sự thông minh, sáng tạo và sự cần cù, vậy vấn đề đặt ra chính là làm thế nào để phát triển và phát huy nó.

(2) Xuất phát từ định dạng trí tuệ là hợp thành từ những thành tố căn bản là **não trạng, tri thức và năng lực sáng tạo**, chúng tôi cho rằng những cố gắng mô tả đặc điểm trí tuệ Việt Nam phải hướng vào làm rõ những yếu tố nói trên. Nhà sử học, nhà văn hóa Đào Duy Anh từ nửa đầu thế kỷ trước có nhận xét về trí tuệ người Việt như sau: “Về tính chất tinh thần thì người Việt Nam đại khái thông minh, nhưng xưa nay thấy ít người có trí tuệ lỗi lạc phi thường. Sức ký ức thì phát đạt lắm, mà giàu trí nghệ thuật hơn trí khoa học, giàu trực giác hơn luận lý. Phần nhiều có tính ham học, song thích văn chương phù hoa hơn là thực học, thích thành sáo và hình thức hơn là tư tưởng hoạt động. Não tưởng tượng bị não thực tiễn hòa hoãn bớt nên dân tộc Việt Nam ít người mộng tưởng, mà phán đoán thường có vẻ thiết thực lắm... Tính khí cũng hơi nông nổi, không bền chí, hay thất vọng, hay khoe khoang trang hoàng bề ngoài, ưa hư danh. Thường thì nhút nhát và chuộng

hòa bình, song ngộ sự thì cũng biết hy sinh vì đại nghĩa. Não sáng tác thì ít, nhưng mà bất chước, thích ứng và dung hóa thì rất tài. Người Việt Nam lại rất trọng lễ giáo, song cũng có não tinh vặt, hay bài bác chế nhạo. Đó là lược kể những tính chất tinh thần phổ thông nhất của người Việt Nam, cũng có nguyên lai từ thượng cổ mà có thay đổi chút ít, cũng có do lịch sử và trạng thái xã hội hun đúc dần thành, nên đừng xem những tính chất ấy là bất di bất dịch” (xem 15).

Nhận diện đặc điểm trí tuệ người Việt Nam của học giả Đào Duy Anh có thể không còn đúng hoàn toàn với thời nay, nó hơi một chút u ám, nhưng những nhận xét của ông quả đáng nghĩ, khi chúng ta đang bước vào một thế giới toàn cầu hóa.

(3) Khái niệm nguồn lực trí tuệ rất rộng về nội hàm và phân loại, vì vậy trong phạm vi bài viết này, chúng tôi khu biệt về khái niệm “lao động tri thức” mà Peter F. Drucker xác định là loại lao động đóng vai trò quan trọng bậc nhất tạo ra của cải trong kỷ nguyên hậu hiện đại (về xã hội còn gọi là xã hội tri thức, về kinh tế gọi là nền kinh tế tri thức). Và thêm nữa trong lao động trí tuệ thì bộ phận quan trọng nhất là “nhân tài”. Những nước nghèo nếu **thực sự muốn** thoát nghèo phải tìm cách để thu hút, tạo dựng và quan trọng hơn là khai thác được nguồn lực lao động này. Theo chúng tôi những điều sau đây có thể tính tới:

Trước hết, cần tạo dựng môi trường làm việc phù hợp. Đó là yêu cầu vừa có thể thực hiện dần, thực hiện được và phải thực hiện ngay cả khi chúng ta chưa thực sự bước vào “xã hội tri thức”

với sự nỗ lực của Chính phủ và của xã hội. Thực tế sự phát triển của các nước nghèo và của chính nước ta chứng minh rằng “môi trường làm việc tồi tệ” là nguyên nhân quan trọng bậc nhất khiến các nước này đang mất dần đi những người tài năng và nguồn lực lao động chất lượng cao của mình, tức là nguồn lực lao động được đào tạo chính quy. Hiện tượng dòng chảy “chất xám” đi ra khỏi khu vực nhà nước sang khu vực tư nhân và di chuyển ra nước ngoài ở nước ta là minh chứng và điều tương tự cũng khá phổ biến ở các nước thế giới thứ ba. Ở đó yếu tố môi trường làm việc không khuyến khích người lao động (triệt tiêu động cơ) luôn là nguyên nhân được cảnh báo hàng đầu.

Môi trường làm việc phù hợp với lao động tri thức cần tạo dựng là gì? Nhiều nghiên cứu xã hội học và nghiên cứu lý thuyết chỉ ra rằng, chí ít nó phải hướng đến khuyến khích, tạo dựng những phẩm chất sau đây ở người lao động: tính độc đáo, tính sáng tạo, tính độc lập và tinh thần phê phán. Tuy nhiên, về nguyên lý những điểm nói trên không khó chấp nhận, nhưng trong môi trường thể chế, văn hóa – xã hội cụ thể đó lại là những mệnh đề không phải lúc nào cũng dễ được chấp nhận; Thực hiện cải cách chính sách đề bạt, đãi ngộ theo nguyên tắc dựa vào tài năng, vào kết quả lao động. Chẳng hạn, ở nước ta việc duy trì lâu hệ thống lương dựa trên nguyên tắc thâm niên, không phản ánh đúng giá trị lao động đã tỏ ra lỗi thời, đang triệt tiêu động lực cống hiến của người lao động.

Tiếp đến, nếu chúng ta thực sự thừa nhận luận đề “lao động tri thức” là nguồn lực căn bản và quan trọng nhất của sự giàu có, sự phát triển của xã hội

Việt Nam đã mở, hòa nhập với thế giới, thì sự chậm trễ và kém hiệu quả để “làm mới” hệ thống giáo dục quốc dân là sự “vô trách nhiệm” đối với tương lai. Cách nhìn về “Lao động tri thức” của Drucker được đề cập đến ở phần trên có thể là gợi ý không quá xa vời cho sự định dạng mục tiêu, nội dung và giá trị của cải cách giáo dục.

Cuối cùng, trong quá trình toàn cầu hóa, hiện tượng “di cư” của các nguồn lực lao động trên phạm vi toàn cầu là hiện tượng khách quan. Hệ quả của quá trình di cư này đối với một số nước là sự suy giảm nguồn nhân lực chất lượng cao (nhất là với các nước nghèo), nhưng cũng chính trong toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế sâu lại là điều kiện thu hút nhân tài bằng chính cơ hội việc làm tốt. Nghĩa là dù các yếu tố giữ chân nhân tài có được cải thiện nhưng không thể chấm dứt, ở đây vấn đề đặt ra là các chính phủ cần có chính sách tốt duy trì quan hệ và khai thác tiềm năng của những người ra đi. Trong những thập kỷ vừa qua đã có không ít quốc gia, tổ chức quốc tế đã khá thành công trong giải quyết vấn đề này.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Peter F. Drucker. Những thách thức của quản lý trong thế kỷ XXI. H.: Trẻ, 2003, 298tr.
2. Peter F. Drucker. Bàn về Xã hội tri thức, quản lý, kinh doanh, xã hội và nhà nước. Nguyễn Quang A tuyển chọn và dịch.
3. Nicole Gnesotto & Giovanni Grevi. Thế giới năm 2025. H.: Tri thức, 2008, 350tr.

*(xem tiếp trang 8)*