

Dương Lâm (2022). Nhận diện các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Việt Nam. *Đặc san Nghiên cứu Chính sách và Phát triển*, 2(2022), 94-102

Đặc san Nghiên cứu  
Chính sách  
và Phát triển

© Học viện  
Chính sách  
và Phát triển, 2022  
© CSR, 2022

Bài báo khoa học

## Nhận diện các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Việt Nam

**Lâm Thùy Dương (TS)**

*Học viện Chính sách và phát triển.*

*Email: duonglt.vn89@gmail.com*

### Tóm tắt:

Theo Ngân hàng Thế giới (WB, 2020), chỉ số vốn nhân lực (HCI) của Việt Nam đã tăng từ 0,66 lên 0,69 trong 10 năm 2010 - 2020. Chỉ số vốn nhân lực của Việt Nam tiếp tục cao hơn mức trung bình của các nước có cùng mức thu nhập mặc dù mức chi tiêu công cho y tế, giáo dục và bảo trợ xã hội thấp hơn. Trước thực trạng này, muốn phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cần chú trọng vào ba vấn đề then chốt sau đây: (1) chính sách đào tạo gắn với đường lối phát triển kinh tế; (2) chính sách sử dụng và đãi ngộ, (3) Phát triển thị trường nhân lực. Quản trị chiến lược nguồn nhân lực là con đường sáng suốt để tạo ra giá trị kinh doanh. Vậy các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam hiện nay là gì?

**Từ khóa:** *Phát triển, Nguồn nhân lực chất lượng cao, Việt Nam, yếu tố ảnh hưởng.*

### Abstract:

According to the World Bank (WB, 2020), Vietnam's human capital index (HCI) has increased from 0,66 to 0,69 between 2010 and 2020. Vietnam's human capital index continues to be higher than the average for countries with similar income levels, despite lower levels of public spending on health, education, and social protection. In order to develop high-quality human resources, it is necessary to focus on the following three key issues: (1) training policy associated with economic development; (2) employment and remuneration policy, (3) Human market development. Strategic human resource management is the smart way to create business value. So what are the factors affecting the development of high-quality human resources in Vietnam today?

**Keywords:** *Development, High-quality human resources, Vietnam, factor affecting.*

**Ngày nhận bài:**

20 tháng 5, 2022

**Bản sửa lần 1:**

30 tháng 5, 2022

**Ngày duyệt bài:**

6 tháng 6, 2022

Mã số: ĐS100222

## Mở đầu

Theo Ngân hàng Thế giới (WB, 2020), chỉ số vốn nhân lực (HCI) của Việt Nam đã tăng từ 0,66 lên 0,69 trong 10 năm 2010 - 2020. Chỉ số vốn nhân lực của Việt Nam tiếp tục cao hơn mức trung bình của các nước có cùng mức thu nhập mặc dù mức chi tiêu công cho y tế, giáo dục và bảo trợ xã hội thấp hơn. Trước thực trạng này, muốn phát triển nguồn nhân sự chất lượng cao cần chú trọng vào ba vấn đề then chốt sau đây: (1) chính sách đào tạo gắn với đường lối phát triển kinh tế; (2) chính sách sử dụng và đãi ngộ; (3) Phát triển thị trường nhân lực. Quản trị chiến lược nguồn nhân lực là con đường sáng suốt để tạo ra giá trị kinh doanh.

Một nghiên cứu của OECD chỉ ra rằng đầu tư vào vốn nhân lực trong hai thập kỷ vừa qua đã đóng góp 0,5 điểm phần trăm tốc độ tăng trưởng hàng năm của 17 nền kinh tế mới nổi và mỗi một năm học nhiều hơn có thể giúp GDP bình quân đầu người tăng từ 4 đến 7% đối với các nước thành viên OECD. Trong khi đó, nghiên cứu của Ngân hàng thế giới (WB) cho thấy từ 12% đến 40% các doanh nghiệp tại các nước đang phát triển coi kỹ năng và đào tạo của người lao động đang là một rào cản lớn đối với hoạt động và tăng trưởng kinh doanh.

Để thịnh vượng nền kinh tế, Việt Nam phải nhanh chóng phát triển nhân lực chất lượng cao. Vậy làm thế nào có nhân lực chất lượng cao? Muốn hiểu rõ vấn đề này phải biết các yếu tố ảnh hưởng tới phát triển nhân lực chất lượng cao.

## 1. Khái quát vai trò của nhân lực chất lượng cao với phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam

### 1.1. Đặc điểm nhân lực chất lượng cao

Khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao là khái niệm tổng hợp và trừu tượng. Ở nước ta, khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao được sử dụng nhiều trong mấy

năm trở lại đây - thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, thời kỳ kinh tế đang trên đà phát triển, đạt được những thành tựu to lớn về kinh tế, cũng là thời kỳ trên thế giới khoa học kỹ thuật phát triển, kinh tế trí thức được coi trọng, trở thành động lực phát triển của xã hội loài người.

Ngày nay, khái niệm này còn được gọi là nguồn nhân lực đạt trình độ kinh tế số, kinh tế thông tin, kinh tế mới, hay nguồn nhân lực có chất lượng cao đạt trình độ cơ bản của nền kinh tế tri thức. Theo khái niệm của tổ chức OECD, nguồn nhân lực chất lượng cao là lực lượng lao động sản sinh ra, sử dụng tri thức thành động lực chủ yếu cho sự tăng trưởng, tạo ra của cải, tạo ra việc làm trong tất cả các ngành kinh tế phục vụ cho phát triển của con người. Đây là khái niệm thể hiện mức độ khái quát cao và được sử dụng làm tiêu chí để đánh giá trình độ phát triển kinh tế - xã hội của các quốc gia.

### 1.2. Vai trò của nhân lực chất lượng cao

Nguồn nhân lực chất lượng cao là bộ phận cấu thành nguồn nhân lực của quốc gia, có vai trò quan trọng trong sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước. Trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế hiện nay, phát triển nguồn nhân lực nói chung, nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng càng trở nên quan trọng và cấp thiết. Hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước được quyết định bởi trình độ, năng lực, phẩm chất đạo đức, hiệu quả công tác của nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao.

Nguồn nhân lực của đất nước được tăng cường cả về quy mô và chất lượng. Lực lượng lao động cả nước tăng từ 50,4 triệu người năm 2010 lên 56,2 triệu người năm 2020. Tỷ lệ lao động qua đào tạo từ 40% năm 2010 tăng lên khoảng 65% năm 2020. Nhân lực chất lượng cao cũng tăng đáng kể, trong đó có một số ngành đạt trình độ khu vực và quốc tế như y tế, cơ khí, công nghệ, xây dựng.

Nhân lực chất lượng cao là điều kiện quyết định đến trình độ phát triển kinh tế - xã hội của mọi quốc gia. Nhân lực chất lượng cao là điều kiện đảm bảo cho việc thực hiện những bước nhảy vọt và rút ngắn khoảng cách tụt hậu về kinh tế, lạc hậu về khoa học công nghệ.

Nhân lực chất lượng cao đảm bảo có hiệu quả cho mục tiêu phát triển CNH, HĐH đồng thời cũng là động lực của công cuộc CNH, HĐH bởi quá trình CNH, HĐH yêu cầu phát triển nguồn nhân lực phù hợp với tốc độ phát triển cao của lực lượng sản xuất xã hội. Trong bối cảnh thế giới có nhiều biến động và cuộc cạnh tranh quốc tế khác biệt trên nhiều lĩnh vực (bao gồm cạnh tranh về nguồn nhân lực) thì phần thắng sẽ thuộc về những quốc gia có nguồn nhân lực chất lượng cao, có môi trường pháp lý thuận lợi cho đầu tư và môi trường chính trị xã hội ổn định.

## **2. Nhận diện các yếu tố ảnh hưởng tới phát triển nhân lực chất lượng cao tại Việt Nam**

Phát triển nhân lực chất lượng cao của một quốc gia (một vùng lãnh thổ) là sự biến đổi về số lượng và chất lượng trên các mặt thể lực, kỹ năng và tinh thần 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 nhân lực chất lượng cao chính là quá trình tạo lập và sử dụng kỹ năng toàn diện của con người vì sự tiến bộ kinh tế - xã hội và sự hoàn thiện bản thân mỗi con người. Nội dung cơ bản phát triển nhân lực chất lượng cao bao gồm những vấn đề sau: Gia tăng về số lượng nhân lực chất lượng cao; Nâng cao chất lượng của nhân lực; Chuyển dịch cơ cấu nhân lực chất lượng cao theo hướng tiến bộ; Phát huy một số tố chất tiêu biểu của nguồn nhân lực Việt Nam.

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố, tuy nhiên các yếu tố quan trọng ảnh hưởng gồm: trình độ phát triển của nền kinh tế;

### **2.1. Trình độ phát triển của nền kinh tế**

Trình độ phát triển của nền kinh tế càng cao, một mặt nó đã có nhân lực chất lượng cao; mặt khác nó đòi hỏi nhân lực chất lượng cao nhiều hơn. Nói cách khác, khi trình độ phát triển của nền kinh tế càng cao, tức là ngành nghề càng hiện đại; mà ngành nghề càng hiện đại sẽ đòi hỏi nhiều nhân lực chất lượng cao. Từ yêu cầu đó thúc đẩy phát triển nhân lực chất lượng cao. Và ngược lại khi trình độ phát triển của nền kinh tế càng thấp nó sẽ ít thúc đẩy phát triển nhân lực chất lượng cao. Đó là logic của phát triển nhân lực chất lượng cao trong quá trình phát triển kinh tế. Kinh tế phát triển phải dựa trên nền tảng tiến bộ khoa học công nghệ. Vì thế bằng mọi cách người ta đầu tư ngày càng lớn cho lĩnh vực này.

Thế kỷ XX đã đi vào lịch sử với sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ hạt nhân, hàng không vũ trụ, công nghệ máy tính và truyền thông, các phương tiện & thiết bị giao thông vận tải..., trong đó công nghệ cơ khí chế tạo vẫn giữ vai trò chủ đạo với tư cách là cơ sở KHCN cốt lõi phát triển máy móc thiết bị mới vượt trội về hiệu suất lao động, tuân thủ tiêu chuẩn cao về độ tin cậy, độ an toàn. Chính điều đó sẽ đặt ra yêu cầu ngày càng lớn đối với phát triển nhân lực chất lượng cao trên thế giới cũng như ở Việt Nam.

Trong những năm tới, cách mạng công nghiệp 4.0 vẫn sẽ tác động đến hầu hết các lĩnh vực, ngành nghề của nền kinh tế. Do đó, các hướng phát triển khoa học công nghệ cần chú ý vì nó tác động mạnh đến phát triển nhân lực chất lượng cao, đó là:

- Nghiên cứu phát triển công nghệ chế tạo tích hợp và thông minh
- Nghiên cứu sản xuất nano
- Nghiên cứu phát triển công nghệ trí tuệ
- Công nghệ gia công chế tạo mới, nghiên cứu các công nghệ gia công chế tạo mới, tiên tiến, sử dụng nhiều tri thức

- Hệ thống chế tạo mới (Phát triển “*Các hệ thống chế tạo thông minh - Intelligent Manufacturing Systems-IMS*”; Các hệ thống thông minh (Intelligent System- IS)

- Công nghệ vật liệu mới...

*Cơ cấu ngành của nền kinh tế* là yếu tố ảnh hưởng to lớn đến phát triển nhân lực chất lượng cao. Sự hiện hữu của nó đòi hỏi hay chưa đòi hỏi có nhân lực chất lượng cao sẽ tác động trực tiếp và quyết định đến phát triển nhân lực chất lượng cao. Khi các ngành, lĩnh vực công nghệ cao phát triển nó đòi hỏi phải có nhân lực chất lượng cao và do đó nó thúc đẩy phát triển nhân lực chất lượng cao.

Cơ cấu ngành của nền kinh tế ảnh hưởng lớn tới phát triển nhân lực chất lượng cao theo các chiều cạnh:

- Theo các tầng doanh nghiệp: Tầng I gồm những doanh nghiệp tư vấn, thiết kế và sáng tạo khoa học công nghệ. Tầng này gồm những doanh nghiệp tạo ra nhiều nhất giá trị gia tăng cho nền kinh tế. Nó đòi hỏi nhân lực chất lượng cao và trình độ cao.

- Tầng II gồm những doanh nghiệp sản xuất ra sản phẩm xã hội phục vụ trực tiếp tiêu dùng; gồm những doanh nghiệp sản xuất/chế tạo sản phẩm và là nhóm những doanh nghiệp đem lại ít giá trị gia tăng nhất cho nền kinh tế. Nó đòi hỏi nhân lực có kỹ năng thực hiện quy trình sản xuất và công nghệ sản xuất.

- Tầng III gồm những doanh nghiệp thuộc lĩnh vực phân phối tiêu thụ sản phẩm. Nhưng doanh nghiệp ở tầng này đem lại nhiều thứ hai giá trị gia tăng cho nền kinh tế. Nó đòi hỏi những nhân lực có kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thương mại, kỹ năng đàm phán...

## **2.2. Thị trường lao động**

Thị trường lao động ảnh hưởng lớn đến phát triển nhân lực chất lượng cao. Nói như thế là vì khi thị trường lao động phát triển,

tức là nó minh bạch, công khai về người sử dụng lao động và các vấn đề tiền lương, tiền thưởng rõ ràng cũng làm cho người lao động yên tâm bỏ tiền ra đào tạo theo chất lượng cao mà thị trường có nhu cầu. Ngược lại thị trường lao động không phát triển thì sẽ dẫn tới thiếu thông tin, và đi liền với nó là nền kinh tế chưa phát triển. Hệ quả là nhân lực chất lượng cao không phát triển. Thị trường lao động gồm cả thị trường trong nước và thị trường ngoài nước (thị trường xuất khẩu).

Ở Việt Nam, cơ cấu lao động cũng có sự chuyển dịch tích cực. Nhân lực chất lượng cao mà trong đó nhân lực được đào tạo bậc đại học, trên đại học ngày càng có nhu cầu tăng lên.

Trên thị trường lao động hiện tại, nguồn nhân lực chất lượng cao và công nhân tay nghề cao vẫn đang là mối quan tâm của nhà tuyển dụng. Thị trường đang rất cần các chuyên gia về quản trị kinh doanh, lập trình viên, kỹ thuật viên, các nhà quản lý trung gian hiểu biết về tài chính và tiếp thị với yêu cầu cơ bản về tiếng Anh, những công nhân có tay nghề cao, ham học hỏi. Tuy nhiên, nguồn cung ứng lao động có chất lượng trên thị trường còn hạn chế. Bên cạnh đó, kỹ năng làm việc nhóm, khả năng hợp tác để hoàn thành công việc của lao động Việt Nam quá yếu kém. Nhiều nhà quản lý nước ngoài đã nhận xét rằng: “Lao động Việt Nam làm việc rất tốt khi tự mình giải quyết công việc, nhưng nếu đặt họ trong một nhóm thì hiệu quả kém đi nhiều”. Chính điều này đã khiến cho nhiều doanh nghiệp không thể thành đạt được, cho dù họ đã tập hợp được đội ngũ nhân công có đẳng cấp cao.

Theo đánh giá của nhiều chuyên gia, các chương trình đào tạo của Việt Nam hiện nay thường nhấn mạnh đào tạo kiến thức lý thuyết chứ chưa quan tâm đến các kỹ năng thực hành. Hầu hết các sinh viên ra trường không thể bắt tay ngay vào công



việc mà luôn phải qua một thời gian đào tạo lại. Để tạo nên một bước tiến về đào tạo, cơ chế tuyển dụng và sử dụng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp, đặc biệt là trong các doanh nghiệp Nhà nước cần có sự thay đổi theo hướng ưu tiên lao động có chất lượng, có tay nghề cao, đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp.

Thời gian vừa qua thị trường lao động thế giới bị ảnh hưởng nặng nề của cuộc khủng hoảng kinh tế và tài chính toàn cầu.

Trong năm 2015, các thị trường tiếp nhận lớn lao động Việt Nam vẫn tập trung vào các nước (lãnh thổ) thuộc hai khu vực Đông Bắc Á và Đông Nam Á. Trong năm 2019 và xu hướng các năm tiếp theo các thị trường này vẫn tiếp tục có nhu cầu lớn tiếp nhận lao động Việt Nam, tuy nhiên nếu không có sự cải thiện về chất lượng lao động cũng như sự tuân thủ nghiêm túc về ý thức chấp hành việc trở về nước khi hết hạn hợp đồng, thì sẽ là một trở ngại lớn cho việc ổn định và phát triển thị trường tại hai khu vực tiềm năng này.

Thị trường Malaysia là một trong những thị trường lao động quan trọng đối với Việt Nam. Thị trường lao động của Châu Âu đang bị thu hẹp cũng là yếu tố ảnh hưởng lớn đến xuất khẩu lao động của Việt Nam.

### **2.3. Quốc tế hóa sản xuất và phân phối**

Đây là yếu tố quan trọng ảnh hưởng tới phát triển nhân lực chất lượng cao ở nước ta. Về vấn đề này giới thiệu theo hai góc độ chính:

*Quốc tế hóa sản xuất và việc phát triển các chuỗi giá trị sản xuất toàn cầu.* Nếu không có nhân lực chất lượng cao thì không thể nào tham gia vào các chuỗi gia trị sản xuất toàn cầu khi mà nòng cốt của các chuỗi ấy là các Tập đoàn kinh tế xuyên quốc gia.

Các chuỗi giá trị sản xuất toàn cầu phát triển là yếu tố đẩy mạnh phân công lao động quốc tế và điều đó ảnh hưởng đến phát triển

nhân lực chất lượng cao của các quốc gia trong đó có Việt Nam. Cần chú ý các chuỗi:

- \* Chế tạo tàu thủy, tàu hỏa và toa xe
- \* Chế tạo dàn khoan ngoài biển và thiết bị phục vụ khoan thăm dò, khai thác dầu mỏ và khí thiên nhiên
- \* Chế tạo máy bay
- \* Chế tạo ô tô và phương tiện vận tải
- \* Chế tạo thiết bị điện tử và máy tính
- \* Chế tạo phần mềm và gia công phần mềm

*Quốc tế hóa phân phối và việc phát triển mạng phân phối toàn cầu* là khâu mang lại nhiều lợi nhuận, trực tiếp góp phần gia tăng kinh tế quốc gia và phát triển nhân lực chất lượng cao. Để tham gia vào mạng phân phối toàn cầu cần chú ý sự hiện hữu của các mạng phổ biến:

- \* Mạng phân phối sản phẩm may mặc, giày da
- \* Mạng phân phối sản phẩm công nghiệp cơ khí
- \* Mạng phân phối sản phẩm điện tử, tin học
- \* Mạng phân phối sản phẩm lọc hóa dầu, khí đốt

### **2.4. Chính sách phát triển nhân lực của nhà nước**

Đây là yếu tố quan trọng đặc biệt đối với phát triển nhân lực chất lượng cao.

#### *Chính sách phát triển dân số*

Phát triển dân số là cơ sở để có nhân lực chất lượng cao. Kinh nghiệm của Nhật Bản cho biết, ngay từ năm 1951 khi bắt đầu khôi phục kinh tế, nước Nhật Bản đã tập trung sức cải tạo giống nòi với chiến lược phát triển dân số theo hướng tăng 10 cm chiều cao và tăng 4 kg cân nặng. Theo những con số mới công bố, dân số trung bình năm 2020 của Việt Nam vào khoảng 97,6 triệu người, đứng thứ 12 trên thế giới. Lực lượng lao động hiện có vào khoảng 56,2 triệu người

(55%) đã cho thấy Việt Nam đã bước vào thời kỳ dân số vàng (số người trong độ tuổi lao động chiếm khoảng trên 56% dân số). Theo nhiều chuyên gia, để khai thác tốt hơn 9,4 triệu ha đất nông nghiệp, hơn 14 triệu ha đất lâm nghiệp và khi năng suất lao động nông nghiệp của nước ta bằng khoảng 70% của Đài Loan thì Việt Nam có khoảng 17 - 18 triệu lao động dôi ra và phải tăng cường cho khu vực phi nông nghiệp. Điều này ảnh hưởng lớn phát triển nhân lực chất lượng cao ở nước ta.

#### *Chính sách phát triển nhân lực chất lượng cao*

Chính sách của nhà nước ảnh hưởng mang tính quyết định đến việc phát triển nhân lực chất lượng. Nhà nước Việt Nam đã ban hành chính sách phát triển nhân lực với những nội dung chủ yếu:

- Tăng nhanh tỷ lệ nhân lực qua đào tạo trong nền kinh tế dưới các hình thức, trình độ khác nhau từ mức 40,0% năm 2010 lên mức 70,0% năm 2020, trong đó tỷ lệ nhân lực qua đào tạo ngành nông, lâm ngư nghiệp tăng tương ứng từ 15,5% lên 50,0%; ngành công nghiệp từ 78,0% lên 92,0%, ngành xây dựng từ 41,0% lên 56,0%; ngành dịch vụ tăng từ 67,0% lên 88,0%.

- Phát triển đồng bộ đội ngũ nhân lực với chất lượng ngày càng cao, đủ mạnh ở mọi lĩnh vực, đồng thời tập trung ưu tiên những lĩnh vực Việt Nam có lợi thế cạnh tranh.

- Xây dựng được đội ngũ giáo viên có chất lượng cao để đào tạo nhân lực có trình độ cho đất nước.

Kinh nghiệm của Singapore rất đáng nghiên cứu rút kinh nghiệm. Để hình thành đội ngũ nhân lực cho khu vực công, Singapore thiết lập các ủy ban để lựa chọn cán bộ trẻ làm cán bộ nguồn và có đánh giá cụ thể theo tiêu chí rõ ràng. Sau khi được tuyển chọn và đưa đi đào tạo, cơ quan sử dụng cán bộ có kế hoạch thăng chức phù hợp với năng lực

mỗi người. Đối với cán bộ có năng lực và triển vọng, Singapore có những đãi ngộ đặc biệt và đào tạo, bồi dưỡng riêng. Mỗi năm, cán bộ, công chức Singapore sẽ được đào tạo khoảng 100 giờ. Nội dung đào tạo do cán bộ tự chọn phù hợp với nhu cầu công việc của mình. Việc xem xét và cân nhắc cán bộ nguồn không chỉ dựa trên trình độ học vấn mà còn phải xét tuyển dựa trên thành tích công tác, chất lượng trí tuệ, phẩm chất lãnh đạo. Singapore hiện có khoảng 300 cán bộ nguồn được lựa chọn trong tổng số 120.000 người. Năm 1978, chính phủ Singapore đã ra sắc lệnh, tiếng quốc ngữ của nước này là tiếng Anh song hành với tiếng Mã Lai. Tất cả các văn bản pháp quy đều phải được dịch sang tiếng Anh và ngôn ngữ ở các trường phổ thông cũng là tiếng Anh. Singapore đã vay tiền và tập trung đầu tư có trọng tâm và dứt điểm các trường học có tiêu chuẩn quốc tế với đội ngũ giảng viên phần lớn là người nước ngoài, có trình độ, đặc biệt là ở bậc đại học. Singapore thu hút nhân tài từ nước ngoài tới gần 10% dân số (25% lực lượng lao động) và một bộ phận không nhỏ này hiện đang là quan chức của Singapore. Năm 1998, sau cuộc khủng hoảng tài chính châu Á, Singapore thành lập hẳn Ủy ban Tuyển dụng Tài năng Singapore. Tháng 10/2001, tại một diễn đàn đại học, ông Lý Quang Diệu nói với các sinh viên rằng: “Muốn thành công trong lĩnh vực nghệ thuật, y học, giáo dục..., cách duy nhất Singapore phải thực hiện là thu hút nhân tài trên khắp thế giới. Chúng ta sẽ thất bại nếu không phát triển được đội ngũ nhân tài”. Hơn thế, lãnh đạo Singapore còn xác định rõ rằng nhân tài “ngoại” không chỉ là “nguồn vốn đặc biệt” về kinh tế, mà họ còn là “đầu tàu thúc đẩy Singapore phấn đấu liên tục vì những chuẩn cao hơn” và những người nhập cư cũng góp phần đem lại “sự phong phú, đa dạng, mang thêm màu sắc, sự giàu có và hương vị cho đời sống văn hoá của Singapore”. Trong những năm qua,

Singapore đã thu hút được một bản danh sách ấn tượng những nhà khoa học lỗi lạc của thế giới như những nhà giải phẫu thần kinh học, các lập trình viên phần mềm, các giám đốc ngân hàng, các các siêu chuyên gia tầm cỡ thế giới và các giáo sư trong lĩnh vực nghiên cứu và phát triển. Ở Singapore, mức lương được trả cho các nhà khoa học luôn tương xứng với giá trị chất xám mà họ có. Chính sách tuyển dụng, bổ nhiệm và lương bổng của Singapore hiện nay được đánh giá là hiệu quả và minh bạch nhất trên thế giới. Với các chính sách như vậy làm cho mọi người “tâm phục, khẩu phục” với các vị trí hiện có, tạo ra được sự cạnh tranh lành mạnh để vươn lên, đồng thời giải tỏa sức ép về mặt “tài chính” làm giảm thiểu khả năng tham nhũng.

Trung Quốc là trường hợp cũng đáng học tập. Nước này có số lượng nhà nghiên cứu khoa học lớn nhất thế giới, khoảng 40 triệu người. Tuy nhiên, chỉ có hơn 10.000 người trong số họ là chuyên gia hàng đầu và chính phủ muốn thay đổi điều này. Theo Nhật báo Trung Hoa, từ tháng 12/2008, các nhóm nhân tài từ nước ngoài được thu hút đến Trung Quốc làm việc trong một kế hoạch đầy tham vọng. Nhóm nhân tài đầu tiên này bao gồm 96 nhà khoa học và 26 doanh nhân. Hầu hết trong số họ là người gốc Hoa và hơn 80 người có hộ chiếu nước ngoài. Mục tiêu của kế hoạch tuyển mộ tài năng nước ngoài nói trên là biến Trung Quốc từ một trung tâm sản xuất thành một nước đi đầu trong lĩnh vực phát minh sáng tạo. Kế hoạch này hứa hẹn khoản bồi thường và lương bổng hậu hĩnh cho những nhân tài nước ngoài nào sẵn sàng từ bỏ công việc đang làm và đến Trung Quốc làm việc. Các chính sách mới được thực thi để họ cũng được đối xử bình đẳng như người dân trong nước. Ngoài ra, chính phủ còn tài trợ cho các dự án nghiên cứu của những Trường đại học và Viện nghiên cứu tuyển

dụng họ. Kể từ khi thực hiện chính sách cải cách và mở cửa năm 1978, hàng triệu người Trung Quốc đã ra nước ngoài sinh sống và học tập. Hơn ba mươi năm sau, số lượng nhân tài gốc Hoa sống ở châu Âu và Mỹ tăng lên đáng kể, thu hút sự quan tâm đặc biệt của chính quyền Trung Quốc. Chỉ tính riêng số sinh viên đi du học ở nước ngoài (chủ yếu tại Mỹ) chưa trở về trong 25 năm qua đã hơn 400.000 người, phần lớn đều có học vị cao và thành đạt. Bà Miêu Hồng, một quan chức tuyển dụng nhân tài của Trung Quốc, nói: “Những người ra nước ngoài học tập khi đó giờ đã 40 hoặc 50 tuổi và đang trong giai đoạn chín muồi của sự nghiệp. Chỉ đến những năm gần đây, chúng tôi mới có một lượng lớn nhà khoa học và nghiên cứu có nhiều tài năng và kinh nghiệm có thể thu hút họ trở về”.

### ***2.5. Chất lượng giáo dục và đào tạo của quốc gia***

Điều hiển nhiên và rất rõ ràng, đây là yếu tố quyết định trực tiếp và hàng đầu đến phát triển nhân lực chất lượng cao. Một khi hệ thống đào tạo hoạt động kém hiệu quả, chất lượng giáo dục, đào tạo thấp thì chưa thể nói đến việc có nhân lực chất lượng cao. Hiện nay, nước ta chưa có một trường đại học nào nằm trong nhóm 200 trường đứng trong top đầu của khu vực và trong nhóm 500 top đầu của thế giới. Nhìn chung chất lượng đào tạo của Việt Nam đang thấp, kém so ngay với một số quốc gia Đng Nam Á như Singapore, Malaysia, Thái Lan.... Nhận thức rõ tình trạng yếu kém và vai trò của giáo dục đào tạo đối với phát triển nhân lực chất lượng cao để thịnh vượng đất nước, Nhà nước Việt Nam đã có nhiều biện pháp cải cách hệ thống giáo dục, đào tạo. Trong đó phải kể đến:

+ Đối với mạng lưới trường đại học và cao đẳng, việc phát triển dựa trên nguyên tắc phù hợp với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội của các địa phương, Bộ, ngành và

ở mỗi vùng; phù hợp với nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực cho các ngành kinh tế; ưu tiên đầu tư thành lập trường đại học, cao đẳng trên địa bàn miền núi phía Bắc, miền Trung, Tây Nguyên và đồng bằng sông Cửu Long. Khuyến khích thành lập các trường đại học, cao đẳng tư thục tại các địa bàn có điều kiện, góp phần đẩy mạnh xã hội hóa giáo dục đại học và đào tạo nguồn nhân lực góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế của các địa phương, các vùng và cả nước.

+ Đối với mạng lưới giáo dục phổ thông: nhanh chóng cải cách nội dung, phương pháp học từ bậc mầm non, mẫu giáo đến bậc phổ thông trung học.

+ Đối với mạng lưới trường cao đẳng nghề, trường trung cấp nghề, trung tâm dạy nghề (sau đây gọi chung là cơ sở dạy nghề), cần phát triển rộng khắp cả nước, đáp ứng nhu cầu của xã hội về số lượng, chất lượng, cơ cấu trình độ đào tạo, cơ cấu ngành nghề phục vụ phát triển kinh tế - xã hội các địa phương và đất nước; tạo điều kiện thuận lợi cho những người có nhu cầu học nghề, nhất là nhân lực nông thôn, người dân tộc thiểu số, người khuyết tật. Đồng thời, hình thành các trường, nghề chất lượng cao đạt đẳng cấp quốc tế, khu vực và các trường đào tạo bồi dưỡng giáo viên, cán bộ quản lý dạy nghề; đầu tư cho các trường ở các tỉnh khó khăn và các trung tâm dạy nghề kiểu mẫu. Phát triển mạng lưới cơ sở dạy nghề theo hướng xã hội hoá; khuyến khích mọi tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân đầu tư cho dạy nghề, phát triển các cơ sở dạy nghề tư thục và cơ sở dạy nghề có vốn đầu tư nước ngoài; mở rộng hợp tác quốc tế về dạy nghề.

**Ngoài các yếu tố trên còn phải kể đến một số yếu tố khác như:**

- Trình độ hệ thống chăm sóc sức khỏe người dân.

- Sự phát triển của doanh nghiệp và tuyển dụng, sử dụng nhân lực của doanh nghiệp: Doanh nghiệp và sự phát triển của

nó ảnh hưởng trực tiếp đến việc phát triển nhân lực chất lượng cao. Số doanh nghiệp càng nhiều, trình độ phát triển của doanh nghiệp càng cao, chính sách sử dụng nhân lực chất lượng cao càng rõ ràng minh bạch thì việc phát triển nhân lực chất lượng cao càng thịnh phát.

**3. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam trong thời gian tới**

**3.1. Bối cảnh trong nước và quốc tế ảnh hưởng đến phát triển nhân lực chất lượng cao của Việt Nam**

Việt Nam ngày càng hội nhập sâu, rộng vào nền kinh tế toàn cầu. Xu thế chung là các tập đoàn xuyên quốc gia có ảnh hưởng ngày càng lớn, các chuỗi giá trị toàn cầu ngày càng phổ biến, quan trọng đòi hỏi Việt Nam phải có đủ nhân lực và nhân lực chất lượng cao để có thể tham gia vào quá trình vận hành các tập đoàn, các chuỗi của quốc gia và thế giới.

Dân số thế giới ngày càng đông, nguồn tài nguyên thiên nhiên ngày càng giảm, tình trạng tranh chấp nguồn tài nguyên vì thế mà có xu hướng gia tăng, đòi hỏi phải có nguồn nhân lực chất lượng cao đủ về số lượng và đảm bảo về chất lượng mới có khả năng để ứng phó với tình hình.

Sự thay đổi nhanh chóng về khoa học - công nghệ ngày càng nhanh, về tương quan sức mạnh kinh tế giữa các khu vực sẽ ngày càng sâu, đòi hỏi nguồn nhân lực chất lượng cao phải đủ năng lực đề ra và thực hiện các quyết sách lớn để giảm thiểu những mặt bất lợi, gia tăng cơ hội của sự phát triển.

Những vấn đề mang tính toàn cầu và khu vực ngày nay đòi hỏi các quốc gia phải có trách nhiệm cùng tham gia giải quyết, do vậy yêu cầu phải có nguồn nhân lực chất lượng cao để cùng tham gia với cộng đồng quốc tế. Trong những năm tới, nhiều quốc gia thiếu lao động (do xu hướng dân số già già



tăng), trong khi Việt Nam lại đang trong thời kỳ dân số vàng, nhu cầu nhân lực, nhân lực chất lượng cao được đào tạo để đi làm việc ở nước ngoài gia tăng.

### **3.2. Một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam**

#### **3.2.1. Đổi mới tư duy về nguồn nhân lực chất lượng cao**

Trong nhân lực chất lượng cao, phải đặc biệt coi trọng phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý giỏi, đội ngũ chuyên gia, quản trị doanh nghiệp giỏi, lao động lành nghề và cán bộ khoa học, công nghệ đầu đàn. Bên cạnh những người lãnh đạo trong bộ máy Nhà nước, vai trò của những người đứng đầu của các doanh nghiệp (nhà quản lý hoặc giám đốc) trong nền kinh tế cũng vô cùng quan trọng.

#### **3.2.2. Nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật cho nguồn nhân lực; đổi mới giáo dục, đào tạo gắn với nhu cầu xã hội**

Đây là nhiệm vụ then chốt, giải pháp chủ yếu để phát triển nhân lực Việt Nam trong giai đoạn tới.

- Hoàn thiện hệ thống giáo dục theo hướng mở, hội nhập, thúc đẩy phân tầng, phân luồng, khuyến khích học tập suốt đời và xây dựng xã hội học tập. Tổ chức lại mạng lưới giáo dục đào tạo, sắp xếp lại hệ thống giáo dục quốc dân cả ở quy mô đào tạo, cơ cấu ngành nghề, cơ sở đào tạo, quy hoạch lại mạng lưới giáo dục nghề nghiệp, giáo dục đại học gắn với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội của cả nước, vùng, miền và địa phương. Thực hiện phân tầng giáo dục đại học

- Đổi mới phương pháp dạy và học ở tất cả các cấp học, bậc học. Cải cách mục tiêu, nội dung, hình thức kiểm tra, thi và đánh giá kết quả giáo dục và đào tạo, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin

#### **3.2.3. Điều chỉnh lại cơ cấu đào tạo nguồn nhân lực thích ứng với quá trình**

#### **chuyển dịch cơ cấu kinh tế và đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa**

Trên cơ sở xác định mục tiêu, trong thời gian tới các địa phương có kế hoạch tuyển sinh cụ thể từng bậc đào tạo và thường xuyên kiểm tra, giám sát việc thực hiện kế hoạch tuyển sinh của các cơ sở đào tạo để đảm bảo tăng nhanh lực lượng công nhân lành nghề, công nhân lành nghề bậc cao và lực lượng lao động khoa học - công nghệ. Xúc tiến sự liên kết chặt chẽ giữa các doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo, đặc biệt là trường nghề.

#### **Kết luận**

Nhân lực chất lượng cao đóng vai trò quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội Việt nam. Có rất nhiều yếu tố ảnh hưởng tới phát triển nhân lực chất lượng cao. Mỗi yếu tố có tác dụng riêng song phải phát huy đồng thời tất cả các yếu tố đó mới có được sự phát triển nhân lực chất lượng cao cho công cuộc xây dựng đất nước phồn vinh.

#### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Báo cáo kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020
2. Nguyễn Ngọc Vinh, Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao: Yếu tố quyết định CNH, HĐH đất nước
3. Trần Thanh Hưng, Phát triển nhân lực quốc tế (<http://nguồnlucquocte.com>)
4. <http://tintuc.xalo.vn/001648196121/> bài học kinh nghiệm tu singapore
5. Hiệp hội xuất khẩu lao động Việt Nam, <http://vamas.com.vn/>
6. Lê Xuân Bá, Nguyễn Thị Kim Dung, Trần Hữu Hân, Một số vấn đề phát triển thị trường lao động Việt Nam, Nxb Khoa học kỹ thuật, 2003.
7. Phạm Đức Chính, Thị trường lao động: Cơ sở lý luận và thực tiễn ở Việt Nam, Nxb Chính trị quốc gia, 2006.
8. Viện nghiên cứu quản lý kinh tế TW - Đại học quốc gia Singapore (NUS), Báo cáo năng lực cạnh tranh Việt Nam, 2010.