

# Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở một số nước và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

**THS. CẢNH CHÍ HOÀNG**

**THS. TRẦN VĨNH HOÀNG**

*Trường Đại học Tài chính – Marketing*

**B**ài viết này khảo sát kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực ở một số quốc gia phát triển có nguồn nhân lực chất lượng cao như Mỹ, Nhật và một số nước phát triển ở trình độ thấp hơn, có những đặc điểm kinh tế, xã hội, văn hóa gần giống VN như Trung Quốc, Singapore đã đề ra được chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực phù hợp. Kinh nghiệm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở một số nước trên sẽ giúp VN rút ra được những bài học kinh nghiệm hữu ích, đặc biệt trong điều kiện đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế hiện nay.

*Từ khóa: Nguồn nhân lực, kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực.*

## 1. Đặt vấn đề

Nguồn nhân lực là yếu tố cấu thành quan trọng nhất của lực lượng sản xuất xã hội, quyết định sức mạnh của một quốc gia. VN là một quốc gia có lợi thế về nguồn nhân lực dồi dào, cần cù, thông minh và có khả năng tiếp thu nhanh những thành tựu khoa học - công nghệ mới. Đây là nguồn lực quan trọng để chúng ta thực hiện thành công Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011 – 2020 mà Đại hội Đảng lần thứ XI đã thông qua. Tuy nhiên, nguồn nhân lực của VN được đánh giá là chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế, chưa có những đóng góp đáng kể để tăng năng suất lao động xã hội, cải thiện năng lực cạnh tranh và thoát khỏi “bẫy thu nhập trung bình”. Để đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa nền kinh tế, VN cần phát

triển nguồn nhân lực có chất lượng, trình độ chuyên môn cao, có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của khoa học – công nghệ, đảm bảo cho nền kinh tế VN phát triển theo hướng hiện đại, bền vững. Bài viết này xin giới thiệu kinh nghiệm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở một số nước trên thế giới từ đó rút ra bài học kinh nghiệm cho VN.

## 2. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực ở một số nước

### 2.1. Kinh nghiệm của Mỹ

Mỹ là nền kinh tế lớn nhất thế giới và cũng là quốc gia có nền khoa học – công nghệ tiên tiến nhất. Năm 2012, dân số của Mỹ là 314,07 triệu người. Chỉ số phát triển con người (HDI) năm 2011 là 0,910, GDP năm 2011 là 15.094 tỷ USD, GDP bình quân đầu người năm 2011 là 48.386 USD. Để có

kết quả như trên, Mỹ đã trải qua hơn 200 năm phát triển với triết lý thực dụng và phương châm “nguồn nhân lực là trung tâm của mọi phát triển”. Mỹ đã đưa ra chiến lược xây dựng nguồn nhân lực với hai hướng chủ lực: tập trung cho đầu tư giáo dục – đào tạo và thu hút nhân tài.

Về phát triển giáo dục – đào tạo: Mỹ được xem là quốc gia không thành công trong giáo dục phổ thông nhưng lại là một điển hình cần được nhân rộng trong giáo dục đại học. Hệ thống giáo dục đại học của Mỹ được xây dựng với hai đặc trưng cơ bản là tính đại chúng và tính khai phóng. Với hơn 324 triệu dân nhưng Mỹ có tới hơn 4.200 trường đại học. Theo kết quả đánh giá và xếp hạng các trường đại học hàng đầu thế giới thì Mỹ có tới 88/200 trường đại học hàng đầu thế giới, chiếm 44%. Mỹ phát triển rộng rãi hệ thống đại học cộng

đồng (nơi đào tạo đại trà, giải quyết số lượng), tỷ lệ là 1/30. Tức là cứ có một trường đại học nghiên cứu thì có 30 trường đại học cộng đồng. Mức học phí cũng khác nhau phù hợp với mọi đối tượng, học phí trường đại học cộng đồng rẻ hơn nhiều so với đại học nghiên cứu. Với hệ thống giáo dục đại học đa dạng (trường công lập, trường tư thục, trường cộng đồng ...), nước Mỹ đã đào tạo được một nguồn nhân lực chất lượng cao dồi dào, chiếm tới 40% tổng số lực lượng lao động quốc gia.

Về thu hút nhân tài: Chính phủ Mỹ không chỉ chú ý đến việc đào tạo mà còn chú trọng việc thu hút và sử dụng nhân lực, đặc biệt là người tài từ các quốc gia khác. Những nhân tài kiệt xuất của nước Đức, những nhà khoa học lỗi lạc của Nga và châu Âu, những chuyên gia tầm cỡ quốc tế của Ấn Độ, Trung Quốc và nhiều quốc gia đang phát triển khác đã “hội tụ” về Mỹ. Hiện nay toàn cầu có 1,5 triệu lưu học sinh và học giả đang học tập hoặc làm công tác nghiên cứu ở nước ngoài, trong đó có 500.000 người tập trung ở Mỹ. Con số này làm cho Mỹ trở thành quốc gia của người nhập cư. Trong quá trình thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, nước Mỹ đặc biệt chú trọng thu hút đội ngũ các nhà khoa học sáng chế và đội ngũ chuyên gia trong các ngành công nghệ cao, tạo điều kiện tốt về lương, chỗ ở, điều kiện đi lại... để các chuyên gia làm việc và cống hiến.

Như vậy, nhờ có chiến lược và chính sách đúng qua hơn 200 năm phát triển, nền giáo dục Mỹ đã phát triển mạnh và là một trong những nền giáo dục tốt nhất thế giới. Nền giáo dục này đã tạo ra một lớp công dân có trình độ học vấn cao,

tay nghề vững và kỹ năng giỏi, góp phần đưa đất nước lên vị trí siêu cường về kinh tế và khoa học – công nghệ.

## 2.2. Kinh nghiệm của Trung Quốc

Trung Quốc với dân số hơn 1,343 tỷ người, diện tích tự nhiên 9.597 km<sup>2</sup>, hiện đang là nền kinh tế lớn thứ hai thế giới. Năm 2011, chỉ số phát triển con người (HDI) của Trung Quốc là 0,687, GDP bình quân đầu người năm 2011 là 8.382 USD. Trung Quốc đặt mục tiêu trở thành nước hiện đại và phát triển. Chính phủ và nhân dân Trung Quốc, một mặt nhấn mạnh yếu tố tự lực tự cường, mặt khác không ngừng tìm tòi và áp dụng các công nghệ tiên tiến và các phương pháp quản lý tiên tiến của nước khác, trong đó phải kể đến sự nhấn mạnh về phát triển nguồn nhân lực.

Từ sau ngày giải phóng (1949) Trung Quốc thực hiện chính sách đầu tư mạnh cho phát triển giáo dục. Ưu tiên giáo dục – đào tạo trong nước, đầu tư xây dựng, mở rộng, nâng cấp, cải tạo nội dung chương trình; ưu tiên cho việc cập nhật tri thức mới, công nghệ mới, mời chuyên gia... Bên cạnh đó, Chính phủ Trung Quốc chú trọng việc gửi lưu học sinh theo học các nước phát triển như Mỹ, Đức, Anh và Pháp. Từ năm 1979 đến 1983, Trung Quốc đã gửi 11.700 sinh viên đi học ở nước ngoài, bằng số sinh viên gửi ra nước ngoài từ 1949 đến 1978. Từ năm 1979 đến 1987, hơn 40.000 sinh viên Trung Quốc ra nước ngoài học tập ở 73 nước, đồng thời cũng trong thời kỳ đó 18.000 sinh viên tốt nghiệp trở về nước làm việc. Trung Quốc một mặt vẫn gửi lưu học sinh ra nước ngoài học tập, mặt khác tiến hành cải cách nền giáo dục đại học theo

các phương hướng: đa dạng hóa các cấp đào tạo và các hình thức trường lớp, giao cho các trường đại học và các trường tổng hợp nhiệm vụ lập thêm các chi nhánh đào tạo, các khóa đào tạo ngắn hạn, các khóa đặc biệt đào tạo cán bộ kỹ thuật... thành lập các trường trung học dạy nghề và tăng số lượng sinh viên các loại. Tăng cường đào tạo sau đại học.

Như vậy, đến nay Trung Quốc đã trở thành nền kinh tế thứ hai thế giới, sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế đã chứng minh một hướng đi đúng trong việc phát triển nguồn nhân lực để phục vụ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đó là tăng trưởng kinh tế gắn với giáo dục – đào tạo.

## 2.3. Kinh nghiệm của Nhật

Nhật là nền kinh tế đứng thứ ba thế giới, diện tích 378 ngàn km<sup>2</sup>, dân số 127,8 triệu người (2011), chỉ số phát triển con người (HDI) năm 2011 là 0,901, GDP bình quân đầu người năm 2011 là 34.739 USD. Nhật là một trong những nước có sự thành công trong phát triển kinh tế với tốc độ nhanh dựa trên nguồn nhân lực kỹ thuật được đào tạo tốt, có đủ khả năng, trình độ tiếp thu, lĩnh hội kỹ thuật, công nghệ tiên tiến nhập khẩu. Có thể nói, Nhật là nước đầu tiên ở châu Á đi đầu trong phát triển nguồn nhân lực. Xuất phát từ việc Nhật nghèo về tài nguyên thiên nhiên, lại luôn gặp thiên tai, phần lớn nguyên nhiên vật liệu lại nhập khẩu, nền kinh tế Nhật lại bị phá hủy trong Chiến tranh thế giới thứ hai. Sau đại chiến thế giới thứ hai, Chính phủ Nhật ưu tiên tuyển chọn, đào tạo những người tài giỏi thích hợp cho công cuộc hiện đại hóa đất nước. Nhật đã có nhiều chính sách đào tạo trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học nhằm xóa

khoảng cách về khoa học – công nghệ giữa Nhật và các nước tiên tiến khác. Chính phủ Nhật đã triển khai thực hiện triết lý phát triển: con người Nhật cộng với khoa học kỹ thuật phương Tây.

Để đảm bảo nguồn nhân lực thường xuyên cho phát triển kinh tế - xã hội, Chính phủ khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi cho việc hình thành hệ thống giáo dục – đào tạo nghề trong các công ty, doanh nghiệp. Cùng với việc tăng cường giáo dục – đào tạo (nhất là đào tạo nghề), Chính phủ có chính sách ưu đãi đối với lực lượng lao động có tay nghề cao, chuyên môn giỏi, đồng thời khích lệ hoạt động sáng tạo của người lao động luôn thích ứng với mọi điều kiện. Về sử dụng và quản lý nguồn nhân lực, Nhật thực hiện chế độ lên lương và tăng thưởng theo thâm niên.

Như vậy, phương thức đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực của Nhật là nhằm phát huy cao độ tính chủ động sáng tạo của người lao động; tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động có khả năng thích ứng nhanh với điều kiện làm việc luôn thay đổi và nhạy bén trong việc làm chủ công nghệ và các hình thức lao động mới.

#### **2.4. Kinh nghiệm của Singapore**

Từ khi tách khỏi Malaysia năm 1965, Singapore đã thực hiện thành công nhiều giai đoạn phát triển kinh tế khác nhau, bao gồm giai đoạn công nghiệp hóa (1960 – 1970), giai đoạn tái cấu trúc nền kinh tế (1970 – 1980), và giai đoạn phát triển công nghệ cao để xây dựng nền kinh tế tri thức (từ 1990 đến nay). Singapore là quốc gia có diện tích nhỏ, dân số không đông (5,1 triệu người năm 2010), tài nguyên thiên nhiên ít, nông nghiệp chiếm tỷ trọng 0%, GDP bình quân đầu

người năm 2011 là 59.711 USD. Để đạt được mục tiêu trên là kết quả của rất nhiều nỗ lực của Chính phủ Singapore. Một trong những chính sách được đánh giá cao nhất của Chính phủ Singapore là chiến lược phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao để mở rộng và phát triển khoa học và công nghệ cho nền kinh tế, từ đó đưa nền kinh tế có tốc độ tăng trưởng cao.

Giáo dục – đào tạo, vốn được đặc biệt coi trọng ở Singapore, lại tiếp tục được nhận thức như là chìa khóa để củng cố nhân lực, phát triển đất nước. Các nhà lãnh đạo Singapore quan niệm rằng: thắng trong cuộc đua về giáo dục sẽ thắng trong cuộc đua về phát triển kinh tế. Vì vậy, chính phủ Singapore đã thực hiện những bước đi trọng tâm trong giáo dục để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Chính phủ Singapore đã dành một khoản đầu tư rất lớn để phát triển giáo dục. Từ mức đầu tư khoảng 3% GDP những năm 1990 đã tăng dần lên 3,6%, 4% và dự kiến tăng lên tới 5% trong những thập niên đầu thế kỷ XXI. Mức chi cho giáo dục tài khóa 2007 – 2008 là 6,796 tỷ đô la Singapore (SGD), 2008 – 2009 là 8,22 tỷ SGD và 2009 – 2010 là 8,7 tỷ SGD. Để phát triển nguồn nhân lực phục vụ quá trình phát triển kinh tế, Singapore đã xây dựng một hệ thống trường cao đẳng nghề, trường đại học quy mô lớn và khuyến khích các công ty tham gia đào tạo nguồn nhân lực cho đất nước.

Ngoài việc đầu tư mạnh cho giáo dục – đào tạo, Singapore còn được đánh giá là một trong những quốc gia có chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là nguồn nhân lực tài năng

bài bản nhất thế giới. Quốc gia này coi việc thu hút nhân tài là chiến lược ưu tiên hàng đầu. Chính phủ Singapore đã xây dựng chính sách sử dụng người nhập cư hay còn gọi là chính sách tuyển mộ nhân tài nước ngoài như đòn bẫy về nhân khẩu để bù vào sự thiếu hụt lực lượng lao động người bản địa. Nguồn nhân lực có kinh nghiệm và chất lượng tốt ở nước ngoài được tuyển dụng một cách tích cực và có hệ thống bổ sung cho những khu vực còn hạn chế của nguồn nhân lực trong nước. Những người này được trợ giúp để cư trú tại Singapore. Chính phủ Singapore miễn xét thị thực cho du học sinh quốc tế, không đòi hỏi phải chứng minh tài chính, chi phí học tập vừa phải, môi trường học tập hiện đại, các ngành nghề đào tạo đa dạng.

Như vậy, là một quốc gia đi lên từ điểm xuất phát thấp và đạt được nhiều thành tựu ấn tượng mà cả thế giới phải thừa nhận. Có thể nói Singapore đã biến việc trọng dụng nhân tài trở thành một thương hiệu quốc gia, từ đó, tạo lực kéo người đến và giữ người ở lại phục vụ cho sự nghiệp phát triển đất nước. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Singapore được coi là hình mẫu cho các quốc gia trong khu vực cũng như trên thế giới.

#### **3. Những bài học kinh nghiệm rút ra cho VN trong phát triển nguồn nhân lực**

Các nước đều có sự quan tâm đặc biệt tới việc phát triển nguồn nhân lực và thấy rõ vai trò quan trọng của vấn đề này trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội. Mỗi quốc gia trong quá trình phát triển đều xác định chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và chiến lược phát triển nguồn nhân



lực cho từng giai đoạn nhất định. Chẳng hạn, mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở VN đến năm 2020 là đưa đất nước cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Vì vậy, phát triển nguồn nhân lực phải gắn với quá trình công nghiệp hóa, phải tạo ra lực lượng lao động thúc đẩy mạnh mẽ quá trình này.

**Thứ nhất**, thực hiện mô hình giáo dục đại học đại chúng để gia tăng nguồn nhân lực chất lượng cao. Để gia tăng nhanh chóng số lượng nguồn nhân lực có chất lượng đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, phải thực hiện mô hình giáo dục đại học cho số đông. Trong mô hình này có sự kết hợp giữa đào tạo chuyên sâu mang tính nghiên cứu với đào tạo đại trà mang tính cộng đồng. Mô hình giáo dục này được thực hiện thông qua việc thành lập mới các trường đại học trong nước và quốc tế, đẩy mạnh việc liên kết đào tạo giữa các trường đại học trong nước và các trường nước ngoài, đặc biệt là với các nước có nền giáo dục tiên tiến. Có quy định pháp lý rõ ràng về hệ thống đại học công và đại học tư, trong đó quan

niệm rõ ràng về đại học tư vị lợi và đại học tư vô vị lợi.

**Thứ hai**, Nhà nước cần chú trọng đầu tư để phát triển giáo dục đại học quốc gia, phải thực sự coi giáo dục đại học là quốc sách hàng đầu. Việc đầu tư lớn phải kết hợp với việc quản lý hiệu quả nguồn đầu tư, tránh thất thoát, lãng phí. Trong quá trình đầu tư, không nên dàn trải, cào bằng. Cần đầu tư có trọng điểm để có những đại học thực sự trở thành những đại học tiêu biểu. Tận dụng và phát huy khả năng tài chính của các cá nhân, tổ chức nhằm đầu tư cho nền giáo dục quốc gia. Xây dựng đội ngũ giảng viên đại học có đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng. Đội ngũ giảng viên đại học cần được đào tạo trong nước, gửi đi đào tạo ở nước có nền giáo dục tiên tiến. Ngoài việc đào tạo, cần thu hút những giáo sư, những chuyên gia, những nhà hoạt động thực tiễn tài năng là Việt kiều hoặc người ngoại quốc tham gia vào đội ngũ cán bộ giảng dạy bậc đại học ở VN.

**Thứ ba**, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực phù hợp với nhu cầu thị trường lao động theo ngành

ngành. Trong thực tế phát triển đất nước hiện nay, đào tạo nguồn nhân lực cần phải đi theo nhu cầu thực tế của xã hội. Các trường đại học, cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp tập trung đào tạo nguồn nhân lực đủ khả năng tiếp cận công nghệ tiên tiến như báo cáo chính trị đại hội VIII đã chỉ ra. Nhân lực được đào tạo có chất lượng, cơ cấu hợp lý là nhân tố quan trọng để thực hiện chuyên dịch cơ cấu nền kinh tế có tỉ trọng nông nghiệp khá cao như nước ta sang nền kinh tế có tỉ trọng đóng góp chủ yếu từ công nghiệp và dịch vụ. Chương trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cần gắn bó chặt chẽ với các chương trình phát triển khoa học - công nghệ mũi nhọn nhằm khắc phục sự bất hợp lý về cơ cấu đội ngũ cán bộ có trình độ chuyên môn kỹ thuật, sự mất cân đối nghiêm trọng trong phân phối cán bộ giữa khu vực sản xuất vật chất và phi vật chất, giữa thành thị và nông thôn, giữa khu vực quốc doanh và khu vực tư nhân.

**Thứ tư**, quan tâm tạo điều kiện tốt cho nguồn nhân lực trẻ tài năng. Thế hệ trẻ là tương lai của



mỗi quốc gia. Vì vậy, quốc gia nào biết quan tâm, tạo điều kiện để lực lượng nhân lực trẻ phát huy tối đa khả năng thì họ sẽ góp phần to lớn vào quá trình phát triển vững vàng của quốc gia trong tương lai. Lao động chất lượng cao phải được trả giá cao, tương xứng để thúc đẩy khả năng sáng tạo của họ. Cần áp dụng thước đo của thị trường để trả công xứng đáng cho những tài năng ở cả khu vực công và khu vực tư. Đặc biệt, vấn đề thu nhập trong khu vực công cần được điều chỉnh một cách mềm dẻo, linh hoạt để thích ứng với những biến động của thị trường lao động. Chỉ có như thế mới giữ được những người tài năng làm việc lâu dài trong khu vực công.

**Thứ năm**, tăng cường công tác đào tạo nghề cho người lao động, hoàn thiện hệ thống đào tạo từ bậc phổ thông, đào tạo nghề, đào tạo đại học. Xây dựng chương trình hướng nghiệp cho học sinh phổ thông và bắt buộc thực hiện ở các trường; hoàn thiện hệ thống giáo

trình ở các trường đào tạo theo hướng các trường tự xây dựng giáo trình và phải đáp ứng các tiêu chuẩn quốc gia theo quy định; chương trình đào tạo nghề cần tăng cường giờ thực hành nhiều hơn nữa. Thực hiện việc đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên cho người lao động để đáp ứng nhu cầu của công việc. Xây dựng mối quan hệ giữa trường đào tạo và doanh nghiệp, thông qua chính sách, cơ chế hoạt động và khuyến khích các doanh nghiệp gắn với các trường đào tạo và ngược lại các trường đào tạo gắn với doanh nghiệp đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng lao động một cách có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu của lao động của doanh nghiệp.

**Thứ sáu**, phát triển nguồn nhân lực phải dựa trên cơ sở kế thừa và phát huy giá trị văn hóa truyền thống kết hợp với việc tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại. Đây là bài học kinh nghiệm sâu sắc của nhiều nước, mà thành công nhất là Nhật, Singapore, Trung Quốc... VN có hệ giá trị văn hóa truyền thống

hàng ngàn năm, trong đó nổi bật là “chủ nghĩa yêu nước VN”. Những giá trị này cần được kế thừa và phát huy trong điều kiện hội nhập quốc tế. Đồng thời, cần tiếp thu có chọn lọc những thành tựu của nền văn minh nhân loại. Phát triển nguồn nhân lực phải gắn liền với nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe nhân dân, bảo đảm an sinh xã hội.

Lịch sử phát triển của nhân loại cho thấy không có một nước công nghiệp hóa nào đạt đến thành công mà không chú trọng phát triển nguồn nhân lực. Sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước dù hướng nội hay hướng ngoại, các quốc gia đều nhận thức rõ việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo là yếu tố quyết định, tạo nên công bằng xã hội, tăng thu nhập và tạo khả năng tăng trưởng, phát triển kinh tế bền vững.

*(Xem tiếp trang 88)*