

Kinh nghiệm một số quốc gia Châu Á về phát triển nguồn nhân lực trong tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế - bài học cho Việt Nam

Nguyễn Mai Hương*

Ban Kế hoạch Tài chính, Đại học Quốc Gia Hà Nội, 144 Xuân Thủy, Hà Nội, Việt Nam

Nhận ngày 24 tháng 12 năm 2010

Tóm tắt. Hội nhập kinh tế thế giới là xu hướng tất yếu của mọi quốc gia trên thế giới nếu muốn nâng cao năng lực cạnh tranh với các quốc gia khác. Trong bài báo này, tác giả khảo sát một số bài học kinh nghiệm của các nước Châu Á, bao gồm một số nước công nghiệp hóa mới và Trung Quốc, qua đó, rút ra bài học cho các nhà hoạch định chính sách ở Việt Nam.

Giới thiệu

Tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế trong bối cảnh phát triển như vũ bão của khoa học công nghệ đang mở ra rất nhiều cơ hội cũng như cả thách thức đối với mọi quốc gia trên thế giới; đặc biệt đối với những nước đang phát triển như Việt Nam. Các nhà hoạch định chính sách của mỗi quốc gia đều đồng ý rằng các nền kinh tế trên thế giới đều không thể loại mình ra khỏi tiến trình này; vậy họ cần phải làm gì để giúp đất nước mình tận dụng được các lợi thế, đồng thời giảm thiểu tối đa các bất lợi trong tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế? Trong bài báo này, tác giả khảo sát kinh nghiệm của một số quốc gia điển hình trên thế giới đó đạt một số thành tựu nhất định, qua đó rút ra một số bài học cho Việt Nam.

1. Kinh nghiệm của một số quốc gia điển hình

Các nước công nghiệp hóa mới (NICs) châu Á

Các nước này đều nhận thức được rằng con người là vốn quý nhất của xã hội, là yếu tố quyết định của quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế. Các nguồn tài nguyên thiên nhiên khan hiếm, tài chính hạn hẹp khiến cho từng người dân ở các quốc gia này phải luôn khắc ghi một điều muốn phát triển phải chịu khó học hỏi và làm việc cật lực, phát huy hết khả năng của hai bàn tay và khối óc. Chính vì vậy, chính sách phát triển nguồn nhân lực của các nước thuộc khối này thông qua giáo dục - đào tạo luôn được xây dựng trên việc tận dụng và khai thác các thế mạnh vốn có của mình, trước hết là về con người, những giá trị văn hoá, xã hội và tinh thần tích lũy được từ lâu trong quá trình phát triển như tính cần cù, ham học hỏi, tôn trọng đạo. Việc hoạch định chính sách phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào

* ĐT: 84-4-37547470.
E-mail: huong_nm@vnu.edu.vn

tạo không chỉ là công việc của các quan chức chính phủ, Bộ Giáo dục và các Bộ liên quan mà còn có sự cộng tác chặt chẽ, sự tham gia rộng rãi của các chính quyền địa phương, các doanh nghiệp, công đoàn đại diện cho giới lao động, giới tri thức, báo chí. Nhờ sự tham gia của các cơ quan hữu quan đó mà cơ quan xây dựng chính sách này hiểu được nhu cầu và tiềm năng của nhau và nhờ đó chính sách được đề ra một cách phù hợp nhất, có tính nhu cầu của các bên cũng như yêu cầu của thị trường và xu hướng phát triển của đất nước, để việc thực hiện đi đến thành công.

Khát vọng đuổi kịp các nước phát triển thúc đẩy các nước này nhanh chóng nâng cao trình độ dân chúng và tạo ra đội ngũ lao động có trình độ đồng đều và phù hợp để tiếp thu công nghệ tiên tiến. Trước tiên, chính phủ các nước ưu tiên đầu tư cho giáo dục tiểu học, gần như một nửa kinh phí giáo dục giành cho giáo dục tiểu học, nhờ đó mà hầu hết các nền kinh tế thực hiện thành công quá trình phổ cập giáo dục tiểu học, tạo nền tảng cho việc dịch chuyển lao động giản đơn từ nông nghiệp sang công nghiệp cũng như cho xây dựng và phát triển thành công các ngành công nghiệp xuất khẩu sử dụng nhiều lao động. Yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh hội nhập kinh tế quốc tế là nguồn nhân lực phải có trình độ cao hơn, sau khi thực hiện thành công giáo dục tiểu học, các nền kinh tế chuyển sang mở rộng giáo dục trung học, giáo dục dạy nghề và giáo dục đại học. Tại Hàn Quốc từ năm 1970 đến năm 1999, số các trường đại học đã tăng rất nhanh, số giáo sư tăng hơn 7 lần, số sinh viên trong các trường đại học đào tạo bốn năm đã nhảy vọt từ 146.000 (năm 1970) lên tới 1.588.000 (năm 1999) [1].

Bảng 1. Sự phát triển của giáo dục đại học ở Hàn Quốc (1970-1999)

Năm	Số các trường đại học	Số sinh viên	Số giáo sư
1970	71	146.414	7.779
1975	72	208.986	10.080
1980	85	402.979	14.458
1985	100	931.884	26.047
1990	107	1.040.166	33.340
1995	131	1.187.735	45.087
1999	158	1.587.667	57.001

Nguồn: [1]

Tại Singapore, Chính phủ đầu tư thích đáng cho giáo dục đại học, ví dụ trường đại học quốc gia Singapore (NUS) với 13 trung tâm/viện nghiên cứu cấp quốc gia, 11 viện/trung tâm cấp trường và 70 viện/trung tâm cấp khoa, Chính phủ cùng NUS quyết tâm đẩy mạnh khám phá kiến thức và phát minh mới, đào tạo sinh viên lỗi lạc và bồi dưỡng nhân tài phục vụ đất nước và xã hội. Hàng trăm chương trình đào tạo được thiết kế với nền căn bản rộng, liên ngành và liên khoa. Với những cố gắng đó NUS đã được quốc tế công nhận đứng vào danh sách 100 trường đại học chất lượng nhất thế giới trong các bảng xếp hạng của Times hay Đại học Giao thông Thượng Hải. Năm 2004, NUS đã thu hút được 31.346 sinh viên, trong đó có 8.595 sinh viên sau đại học. Lực lượng cơ hữu của trường gồm 2.055 giảng viên (kể cả quốc tế), 1.151 nghiên cứu viên, 856 cán bộ quản lý hành chính và 2.569 cán bộ phục vụ. Hàng năm chính phủ Singapore đầu tư khoảng 990 triệu USD, nhà trường tạo thêm được khoảng 360 triệu USD từ các hoạt động khoa học, công nghệ, đào tạo, dịch vụ [2].

Bên cạnh việc mở rộng và nâng cao chất lượng giáo dục đại học, các nước NICs cho rằng lực lượng lao động có tay nghề cao là cầu nối giữa các nhà khoa học và sản xuất, là lực lượng chủ chốt trong sản xuất. Các nước này kết hợp phát triển giáo dục nghề ban đầu ở cả cấp trung học lẫn sau trung học, cả các trường

công lẫn trường tư, cả các hệ chính quy lẫn phi chính quy, nhằm khuyến khích học sinh tham gia vào các hoạt động giáo dục và đào tạo nghề. Trong nhiều phương thức giáo dục đào tạo nghề ở các nền kinh tế, nổi trội nhất là đào tạo nghề ngay tại nơi làm việc, tức là đào tạo ngay tại công ty. Hình thức này đặc biệt phát triển ở Hàn Quốc, và phương thức này đã thu được thành công nhờ đào tạo lực lượng lao động có kỹ năng đáp ứng yêu cầu của hội nhập kinh tế quốc tế.

Các nước NICs cũng rất tích cực đưa lao động tri thức ra nước ngoài học tập, sau khi tốt nghiệp hoặc mãn khoá đa số họ trở về nước và trở thành lực lượng lao động rất quý giá. Hàn Quốc, Singapore và các vùng lãnh thổ Đài Loan, Hồng Kông đã rất thành công trong quá trình phát triển nguồn nhân lực để thúc đẩy hội nhập kinh tế quốc tế do có đội ngũ lao động tri thức lớn có khả năng tiếp thu và áp dụng hiệu quả vốn tri thức mới và công nghệ tiên tiến.

Kinh nghiệm của Trung Quốc

Trung Quốc tiến hành cải cách nền kinh tế vĩ mô gắn liền với cải cách thể chế, tính chủ động được thể hiện mạnh mẽ trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Với dân số đông hơn 1,3 tỷ người, lực lượng lao động tồn dư trong nền kinh tế lớn do mất cân đối giữa sự phát triển dân số và các chính sách cơ cấu ngành và khu vực trước đây. Sau khi đi vào cải cách năm 1978, Trung Quốc có chính sách cho các thanh niên thành phố trở về khu vực thành thị sau thời gian bị bắt buộc về nông thôn (thời kỳ Cách mạng văn hoá). Khoảng hơn 20 triệu thanh niên trở về thành phố, lực lượng này tạo sức ép về việc làm. Để giải quyết vấn đề này, nhà nước một mặt khuyến khích các doanh nghiệp nhà nước tuyển dụng nhiều công nhân hơn, mặt khác thúc đẩy sự ra đời của các hợp tác xã, doanh nghiệp nhỏ. Tình hình thất nghiệp được cải thiện đáng kể, tuy nhiên đây chỉ là biện

pháp tình thế và tác động của nó là làm giảm hiệu quả của khu vực kinh tế nhà nước. Từ những năm 1980 trở đi, do sức ép của toàn cầu hoá mạnh nên Trung Quốc buộc phải cải cách các doanh nghiệp nhà nước và đóng cửa một số doanh nghiệp hoạt động kém hiệu quả, sa thải hàng loạt công nhân (năm 1997 số công nhân bị sa thải là 11,5 triệu từ các doanh nghiệp nhà nước), bên cạnh việc sa thải công nhân các doanh nghiệp nhà nước phải tiếp tục cải cách, sáp nhập hoặc bán, khoán mạnh mẽ hơn. Ngoài ra, số lao động dư thừa ở nông thôn Trung Quốc cũng rất lớn. Cũng như nước ta, Trung Quốc tiến hành công nghiệp hoá nên diện tích canh tác bị thu hẹp, dân số vẫn tiếp tục tăng, khoa học kỹ thuật đổ bộ vào sản xuất nông nghiệp tạo nên con số lao động dư thừa khoảng 200 triệu người [3].

Chất lượng lao động còn thấp nên chưa đáp ứng được yêu cầu của phát triển kinh tế hiện đại. Trong tình hình mất cân đối rất lớn giữa nhu cầu việc làm và khả năng đáp ứng việc làm, xuất hiện hiện tượng thất nghiệp mang tính cơ cấu, có người là lao động phổ thông không có việc làm, có những việc đòi hỏi kỹ năng chuyên môn cao rất thiếu người làm. Đồng thời sự gia tăng lực lượng lao động mới hàng năm lớn, lực lượng lao động dư thừa tồn đọng từ quá khứ nhiều, xu thế tăng trưởng làm giảm khả năng tạo việc làm so với trước đây và trình độ lao động chưa đáp ứng được yêu cầu về nguồn nhân lực của xu thế phát triển nền sản xuất dựa trên tri thức và phát triển kinh tế hiện đại, đã tạo ra sức ép rất lớn đối với việc làm và lao động của Trung Quốc. Để tham gia hội nhập kinh tế quốc tế, Trung Quốc đã tạo ra được những bước tiến mới trong vấn đề việc làm và lao động. Nhiều việc làm với chất lượng và năng suất lao động cao hơn được tạo ra, các xu hướng tạo việc làm nói chung và cải cách các vấn đề thể chế liên quan đến lao động ngày càng diễn ra mạnh mẽ hơn, Chính phủ phải đi tới giải pháp

tự do hoá thị trường lao động, đặc biệt là tự do hoá việc di cư lao động nông thôn - thành thị góp phần thu hẹp khoảng cách phát triển nông thôn - thành thị, tạo cơ hội việc làm cho khu vực nông thôn và miền duyên hải, tiền lương cho lực lượng lao động phổ thông có cơ hội gia tăng lớn.

Trung Quốc đưa ra chính sách hình thành các tập đoàn kinh tế nhằm nâng cao sức cạnh tranh, và hoạch định chính sách thu hút nhân tài và xây dựng đội ngũ các nhà doanh nghiệp, doanh nhân Trung Quốc. Chiến lược thu hút nhân tài quyết định sự phát triển của mỗi doanh nghiệp, để trở thành doanh nghiệp hàng đầu phải có đội ngũ quản lý giỏi và những người lao động giỏi tiếp thu được kinh nghiệm, chất xám của nước ngoài. Điều này cho phép doanh nghiệp nói riêng hay Trung Quốc nói chung có khả năng cạnh tranh trên thị trường quốc tế.

Để giữ được các nhân tài, Trung Quốc xây dựng nền văn hoá dân chủ, liên tục mở rộng và tạo ra các cơ sở cho các nhân tài phát triển. Bên cạnh chế độ đãi ngộ về vật chất, danh vọng cũng là một biện pháp quan trọng để khuyến khích nhân tài cống hiến cho đất nước. Ngoài ra, quan hệ giữa người làm công và ông chủ cho phép họ dự báo được tương lai của mình và mức độ nhiệt tình đối với công việc.

Đáp ứng nhu cầu của thị trường về nhân tài, chính phủ Trung Quốc đứng ra thành lập thị trường nhân tài mặc dù trên thực tế thì thị trường này vận hành chưa được tốt. Bắt đầu từ năm 2004, Trung Quốc bắt đầu tiến hành cải cách thống nhất thị trường lao động.

Nhà nước Trung Quốc đã tạo sức ép các nhà doanh nghiệp phải có phương hướng phát triển đúng đắn, phù hợp và góp phần vào sự phát triển chung của quốc gia, mặt khác phải khai thác những thuận lợi của thị trường trong nước, phải quan tâm tới việc tạo điều kiện để tái sử dụng lao động, tạo công ăn việc làm và có

trách nhiệm với Nhà nước. Và một điều đáng chú ý là ở Trung Quốc hiện nay, số lượng nữ doanh nhân ngày càng nhiều, nhất là trong lĩnh vực dịch vụ. Tuy nhiên, phụ nữ tham gia chính trị hay học tập còn nhiều hạn chế do sự phân biệt xã hội và phân biệt giới tính. Trong giới lãnh đạo cấp cao, tỷ lệ nữ giảm; ở nông thôn lao động nữ được trả công thấp hơn lao động nam, những sinh viên nữ mới ra trường khó xin việc làm hơn sinh viên nam.

Đặc biệt, trong những năm qua, Trung Quốc đã xây dựng kế hoạch phát triển kinh tế 5 năm và bước sang kế hoạch 5 năm lần thứ 11. Như chúng ta thấy, Trung Quốc không còn nói về kế hoạch nữa, mà là chương trình. Điều đó chứng tỏ hiện nay Trung Quốc đã từ bỏ rất nhiều cái giống như là kế hoạch hoá truyền thống để xây dựng những chương trình và hiện nay là chương trình 5 năm lần thứ 11 (2006 - 2010). Chương trình này chỉ bao gồm các chỉ tiêu về GDP bình quân/người, các giá trị về dịch vụ và chỉ tiêu việc làm, và liên quan rất nhiều đến những chỉ tiêu về kinh tế - xã hội, một trong những mục tiêu mà Trung Quốc muốn làm là thúc đẩy giáo dục bắt buộc ở nông thôn bằng cách miễn học phí, tăng việc làm bền vững ở khu vực thành thị. Chính sách mới thúc đẩy thúc đẩy giáo dục ở khu vực nông thôn (cho người dân đi học mà không cần đóng học phí), đã làm cho giáo dục của Trung Quốc ở khu vực nông thôn được cải thiện rất nhiều [4].

Ngay tại thời điểm đầu của thời kỳ mở cửa, Đảng cộng sản Trung Quốc đã xác định “muốn phát triển nhanh nền kinh tế đất nước, cần phải dựa vào khoa học và giáo dục, tôn trọng tri thức, tôn trọng nhân tài, làm nhiều hành động thiết thực đẩy mạnh phát triển sự nghiệp giáo dục và khoa học của đất nước”. Nhà nước đưa ra chủ trương cải cách thể chế giáo dục phải áp dụng đồng bộ, theo phương châm thúc đẩy từng bước. Chính phủ chịu hoàn toàn trách nhiệm về

công tác dạy và học, từng bước thiết lập cơ chế Chính phủ một chủ thể, tạo điều kiện để các tổ chức xã hội cũng có thể tham gia vào nhiệm vụ quan trọng này. Trước mắt tập trung điều chỉnh kết cấu giáo dục sau tiểu học, sau đến sơ trung, cao trung ở ngành giáo dục phổ thông, song song với nỗ lực phát triển giáo dục hướng nghiệp và giáo dục người trưởng thành. Tiếp tục tiến hành cải cách thể chế giáo dục ở đại học và cao đẳng, hoàn thiện phân cấp quản lý, phân cấp dạy học.

Giáo dục dạy nghề vẫn còn tồn tại một số vấn đề như: cơ cấu giáo dục còn chưa thật gắn kết giáo dục phổ thông với giáo dục thường xuyên, giáo dục hướng nghiệp và giáo dục người trưởng thành. Hơn nữa, chính bản thân giáo dục phổ thông cũng không gắn bó đúng mức với việc phát triển kinh tế địa phương, không làm cho học sinh gắn những gì họ đã học với việc làm trong tương lai nên trong sự phát triển chung, giáo dục và kinh tế chưa thật sự gắn kết với nhau, hiệu quả hỗ trợ phát triển chưa rõ nét. Mục tiêu chung của cải cách là xây dựng và hình thành một cơ cấu hợp lý, trong đó các hình thức giáo dục có liên hệ gắn kết với nhau, tác động qua lại lẫn nhau nhằm nâng cao chất lượng của nguồn nhân lực, phục vụ hữu hiệu sự phát triển kinh tế, xã hội địa phương.

Trung Quốc từng bước hoàn thiện thể chế giáo dục trong những năm thực hiện chiến lược “khoa giáo hưng quốc” với tinh thần “cần đưa giáo dục lên vị trí chiến lược ưu tiên phát triển, nỗ lực nâng cao trình độ tư tưởng và đạo đức, văn hoá, khoa học kỹ thuật của toàn dân tộc, đây là kế hoạch lớn cơ bản, thực hiện hiện đại hoá Trung Quốc”. Các nhà quản lý và nghiên cứu giáo dục Trung Quốc chủ trương kiên trì sáng tạo, đưa cải cách giáo dục vào chiều sâu, tối ưu hoá kết cấu giáo dục, phân bổ hợp lý nguồn lực giáo dục, đào tạo nhân lực có chất lượng cao [5].

2. Bài học rút ra cho Việt Nam về phát triển nguồn nhân lực

Tất cả các quốc gia nói trên đều là các nước, vùng lãnh thổ tại khu vực Đông Á, Đông Nam Á và đều có nhiều nét tương đồng về văn hóa, xã hội với Việt Nam. Từ các kinh nghiệm của các nước, vùng lãnh thổ nói trên, có thể rút ra một số bài học cho Việt Nam như sau:

- Chú trọng áp dụng các loại hình chính sách thị trường lao động chủ động: Việc lựa chọn áp dụng chính sách này hay chính sách khác phụ thuộc vào điều kiện cụ thể của từng địa phương, doanh nghiệp, hoặc từng thời điểm. Tuy nhiên, cho đến nay, các chính sách thị trường chủ động, nhất là chính sách đào tạo và đào tạo lại vẫn chưa được chú trọng. Để đáp ứng đào tạo bồi dưỡng tay nghề với nhu cầu hiện có của thị trường lao động, buộc Chính phủ phải xác định rõ ràng các lĩnh vực, ngành nghề hiện đang thiếu công nhân, thiếu người có tay nghề cao, lĩnh vực cần đào tạo lúc này là kỹ năng về quản trị doanh nghiệp, các hiểu biết về thị trường, khả năng hợp tác công việc. Đồng thời đầu tư cơ sở hạ tầng và chế độ đãi ngộ với cán bộ giảng dạy từ cấp tiểu học cho đến đại học để chất lượng giáo dục đạt hiệu quả cao nhất. Trung Quốc đã phát triển rất nhanh giáo dục đại học và cách tiếp cận của họ đã không thành công. Trung Quốc đã tạo ra rất nhiều người tốt nghiệp đại học nhưng một bộ phận trong số đó không có khả năng tìm được việc làm, phần lớn các khoản chi cho các trường đại học đã chi không đúng, chi sai mục tiêu. Mặc dù Trung Quốc cố gắng phát triển giáo dục ở khu vực nông thôn nhưng trong thực tế, họ lại tập trung nguồn lực cho việc phát triển giáo dục ở khu vực thành thị, chủ yếu là giáo dục đại học và vô tình dẫn đến việc không đạt được mục tiêu ban đầu là nâng cao trình độ, kỹ năng cho nguồn lao động tại khu vực nông thôn, qua đó vô tình đóng góp không nhiều vào quá trình phát triển đất nước. Từ kinh nghiệm này, Việt

Nam rút ra bài học là tập trung vào tăng cường các kỹ năng công nghiệp, cần nhiều nguồn lực để đào tạo ra các kỹ thuật viên để làm trong lĩnh vực công nghiệp thay vì đào tạo ra quá nhiều những người có bằng đại học.

- Phát triển mạnh khu vực doanh nghiệp nhỏ và vừa: Mô hình này Đài Loan đã làm rất tốt - nhiều công ty nhỏ - nền kinh tế Đài Loan năng động, hiệu suất lao động cao và thu nhập cũng rất cao. Loại hình doanh nghiệp này xuất phát từ hộ kinh doanh cá thể, mang tính gia đình hay các làng nghề truyền thống, các ngành nghề kinh doanh chủ yếu là dịch vụ tiêu dùng, tiểu thủ công nghiệp, sản phẩm mỹ nghệ, vận tải... các doanh nghiệp này cho phép người lao động tự tạo công ăn việc làm cho mình để tránh thất nghiệp, bù đắp thâm hụt về thu nhập, rút ngắn chênh lệch cung cầu lao động trên thị trường. Bài học rút ra ở đây là Việt Nam cần xác định có nên tiếp tục theo cơ cấu bành trướng các doanh nghiệp nhà nước theo mô hình các tập đoàn kinh tế như hiện nay không, vì như vậy sẽ dẫn đến mâu thuẫn về mặt kinh tế. Vấn đề sở hữu không đặt lên hàng đầu mà là quản lý tốt và hoạt động tốt, Nhà nước và tư nhân đều tham gia vận hành hoạt động doanh nghiệp. Nhà nước cần có chiến lược phát triển các công ty lớn, có kinh nghiệm, có khả năng cạnh tranh, khả năng xuất khẩu nhiều hơn nữa, quan tâm đến các doanh nghiệp nhỏ vì tạo ra nhiều công ăn việc làm

- Thu hút và trọng dụng nhân tài là kinh nghiệm rất đáng nghiên cứu và vận dụng vào điều kiện của Việt Nam nhằm phát triển nguồn nhân lực trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế.

Trong quá trình thu hút và trọng dụng nhân tài, các quốc gia trước hết hướng tới việc thu hút nhân tài làm việc trong các khu vực công. Đây là khu vực mà việc thu hút và trọng dụng nhân tài có ảnh hưởng rất lớn tới sự phát triển của quốc gia nhưng lại rất khó thực hiện vì sự

sơ cứng và quan liêu của chính bộ máy hành chính công. Singapore đã thực hiện cấp học bổng Tổng thống cho những cá nhân xuất sắc với quy chế ràng buộc trở về làm việc cho khu vực nhà nước từ 4 đến 6 năm. Nhờ cách làm này, Chính phủ Singapore có thể thu hút được những nguồn tài năng nhất trên toàn quốc gia làm việc cho Chính phủ. Hơn nữa, Singapore đã có nhiều chính sách vô cùng linh hoạt để trả công thỏa đáng cho những công chức nói trên.

Với mục tiêu trọng dụng và thu hút tài năng vào đội ngũ cán bộ cao cấp - cốt lõi của hệ thống công chức, Hàn Quốc đã triển khai hàng loạt các biện pháp, trong đó, đặc biệt chú trọng cơ chế mở, minh bạch trong chọn người và dùng người. Theo đó, người tài có thể tự ứng cử hoặc được đề cử vào các vị trí quan trọng trong bộ máy nhà nước, kể cả vị trí Bộ trưởng.

Trong những năm gần đây, Trung Quốc áp dụng cơ chế tuyển chọn, bố trí công việc tại các cơ quan nhà nước theo hướng không ràng buộc hộ khẩu, có thể cộng tác thêm với nơi khác để tăng thêm thu nhập miễn là không ảnh hưởng đến công việc của cơ quan. Các thành phố Bắc Kinh, Thượng Hải thi hành chính sách đãi ngộ nhân tài không phân biệt văn hoá, địa vị xã hội hay quốc tịch. Điều đó đã tạo điều kiện cho nguồn nhân tài chủ động đến với khu vực công. Đồng thời, Trung Quốc thường xuyên cử những đoàn tuyển dụng nhân tài với quy mô lớn, đi tới những nước Châu Âu và Châu Mỹ tuyển dụng nhân tài là những lưu học sinh ưu tú. Những năm gần đây, để thu hút nhân tài từ nước ngoài về nước tham gia công việc nghiên cứu, Trung Quốc đã đề ra nhiều kế hoạch như “kế hoạch trăm người” “kế hoạch thu hút nhân tài kiệt xuất từ nước ngoài”...

3. Kết luận

Quá trình hội nhập kinh tế quốc tế đem lại cho các nước đang phát triển nói chung và Việt

Nam nói riêng không chỉ những cơ hội mà còn cả những thách thức. Một mặt, các nước đang phát triển có thể học tập và nhập khẩu từ các nền kinh tế lớn hơn những kinh nghiệm, công nghệ, tri thức nhằm thúc đẩy việc phát triển nguồn nhân lực; mặt khác, các nước này phải đối diện với hàng loạt khó khăn như chảy máu chất xám sang các nước phát triển, chảy máu chất xám từ khu vực công sang khu vực tư hoặc thách thức của việc vận hành những tập đoàn, doanh nghiệp có tính cạnh tranh cao. Từ bài học của một số quốc gia châu Á, có thể thấy ở Việt Nam, nếu có những chính sách phù hợp về giáo dục, về đầu tư, về thu hút và sử dụng nhân tài thì Việt Nam hoàn toàn có thể tranh thủ được các lợi thế sẵn có để cạnh tranh với các nền kinh tế khác trên thế giới.

Tài liệu trích dẫn

- [1] YUN, CHUNG II (2005), *Quản lý giáo dục*, tài liệu tham khảo dịch từ tiếng Anh, ĐHQGHN.
- [2] Mai Trọng Nhuận (2005), *Báo cáo kết quả đoàn công tác tại Singapore*, Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [3] Viện nghiên cứu Quản lý kinh tế Trung ương - UNDP, *Cơ sở phát triển kinh tế: Kinh nghiệm và bài học của Trung Quốc*, tập 2, Nxb. Giao thông Vận tải, Hà Nội, 2004.
- [4] Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2007), *Bàn về chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam trong thời kỳ tới*.
- [5] Nguyễn Văn Căn, *Quá trình cải cách giáo dục ở Cộng hòa nhân dân Trung Hoa thời kỳ 1978 - 2003*, Nxb Khoa học Xã hội, Hà Nội, 2007.

Experience from Some Asian Countries in Developing Human Resources in the International Economic Integration - A Lesson for Vietnam

Nguyen Mai Huong

Planning-Finance Department, VNU, 144 Xuan Thuy, Hanoi, Vietnam

International Economic Intergration is the indispensable trend that any country who wants to enhance the competitive capacity against other countries' has to follow. In this paper, the author studied the experience from some Asian countries including NICs and China; then drew out a lesson for Vietnam's policy-makers.