

Những giải pháp phát triển nguồn nhân lực sau thời kỳ khủng hoảng

PGS.TS. Phùng Xuân Nhạ^{1,*}, TS. Phạm Thùy Linh²

¹*Khoa Kinh tế Quốc tế, Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội*

²*Khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội*

Nhận ngày 18 tháng 5 năm 2009

Tóm tắt. Cuộc khủng hoảng tài chính kinh tế toàn cầu đã gây ra nhiều ảnh hưởng tiêu cực tới nền kinh tế - xã hội của các quốc gia trên thế giới với nhiều mức độ khác nhau. Một trong số các đối tượng chính bị tác động trực tiếp từ cuộc khủng hoảng là nguồn nhân lực. Đối với mỗi quốc gia, nguồn nhân lực là một trong những yếu tố có tính chất quyết định đến năng lực cạnh tranh của quốc gia đó trên trường quốc tế, do đó khi có khủng hoảng kinh tế tài chính toàn cầu, nguồn nhân lực của các quốc gia sẽ bị tác động ở các mức độ khác nhau. Tác động của cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu tới nguồn nhân lực của Việt Nam chủ yếu là sự gia tăng tỷ lệ thất nghiệp và sự suy giảm tỷ lệ công việc mới được tạo ra cho lao động phổ thông, sự khan hiếm các lao động chất lượng cao. Do đó, để đáp ứng được các cơ hội khi nền kinh tế thế giới cũng như của Việt Nam hồi phục đem lại, việc đưa ra các giải pháp để tái tạo và phát triển nguồn nhân lực sau khủng hoảng mang ý nghĩa cấp thiết. Theo đó, bài viết này sẽ phân tích về nguồn nhân lực của Việt Nam cũng như tác động của cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu đến nguồn nhân lực. Trên cơ sở ấy, bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực của nước ta sau khủng hoảng như các giải pháp liên quan đến việc tăng cường các hoạt động dự báo về cung - cầu nguồn nhân lực, tăng cường hoạt động của các công ty cung ứng nguồn nhân lực, tăng cường công tác đào tạo và xây dựng các chế độ chính sách đãi ngộ phù hợp.

1. Nguồn nhân lực và thị trường lao động Việt Nam hiện nay

Từ khi đổi mới nền kinh tế đất nước đến nay, tốc độ tăng trưởng kinh tế cao trong suốt một thời gian dài, sự hội nhập ngày càng sâu rộng vào nền kinh tế thế giới đã làm thị trường lao động và nguồn nhân lực của nước ta có nhiều thay đổi. Xét về mặt số lượng, Việt Nam có nguồn nhân lực trẻ và dồi dào. Theo Tổng

cục Thống kê⁽¹⁾, hiện nay cả nước có hơn 44 triệu người trong độ tuổi lao động, trong đó nhóm tuổi từ 15-34 chiếm hơn 45% tổng số lao động. Thêm vào đó, hàng năm số người đến độ tuổi lao động có thể tham gia vào thị trường lao động là từ 1,5 triệu đến 1,7 triệu người, trong đó chủ yếu là lao động trẻ với những ưu điểm chăm chỉ cần cù, ham học hỏi, có khả năng tiếp thu nhanh những tiến bộ khoa học kỹ thuật trong sản xuất và kỹ năng quản lý.

⁽¹⁾ Tổng cục thống kê (2009), *Số liệu thống kê về dân số và lao động*
<http://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=427&cidmid=3>
ngày 28/06/2009

* ĐT: 84-4-37547506 (606)
E-mail: nhapx@vnu.edu.vn

Đồng thời, cơ cấu nguồn nhân lực đã có sự chuyển biến theo hướng tăng tỷ lệ nguồn nhân lực làm việc trong khu vực công nghiệp và dịch vụ, giảm tỷ lệ lao động trong khu vực nông nghiệp nông thôn. Cơ cấu nguồn nhân lực làm việc trong khu vực nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ năm 2007 tương ứng là 53,9%, 20% và 26,1%⁽²⁾. Tuy nhiên, tốc độ chuyển dịch cơ cấu này còn khá chậm so với chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Hiện có hơn 50% lực lượng lao động xã hội đang làm việc trong khu vực nông thôn. Tuy nhiên, hầu hết các công việc của nguồn nhân lực này là tự phát, không được khai thác và tổ chức một cách hệ thống cũng như chưa được đào tạo bài bản. Nguồn nhân lực là công nhân có khoảng 5 triệu người, tập trung chủ yếu trong khu vực kinh tế tư nhân. Công nhân trong các doanh nghiệp nhà nước chiếm khoảng 40% tổng số công nhân trong cả nước và có xu hướng ngày một giảm. Ngược lại, công nhân trong khu vực kinh tế tư nhân, kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài ngày càng tăng, chiếm khoảng 60% (3 triệu người)⁽³⁾.

Bên cạnh đó, tốc độ tăng trưởng kinh tế cao đã cho phép cải thiện thị trường lao động với việc tăng số lượng lao động và giảm dần tỷ lệ thất nghiệp ở những vùng kinh tế của Việt Nam, mặc dù mức thất nghiệp còn tương đối cao. Tuy nhiên, việc cải thiện thị trường này đang có những tác động khác nhau tới chất lượng của đội ngũ nhân lực về mặt trình độ. Theo nghiên cứu của VCCI^{(4),(5)}, trình độ học

vấn của lao động Việt Nam đã được nâng cao, trong đó tỷ lệ lao động không biết chữ chỉ chiếm 3,5% và tỷ lệ lao động tốt nghiệp trung học phổ thông là khoảng 21,2%. Tuy nhiên, trình độ học vấn của lao động không đồng đều giữa các vùng. Những vùng trọng điểm kinh tế như Đồng bằng sông Hồng, Đông Nam Bộ thường có số lượng cũng như chất lượng nguồn nhân lực cao hơn. Bên cạnh đó, tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo ở nông thôn còn khá cao, chiếm tới khoảng 77% lực lượng lao động. Số lao động chưa qua đào tạo này lại chủ yếu tập trung ở nhóm từ 35 tuổi trở lên.

Số liệu tổng hợp từ các Điều tra mức sống hộ gia đình (VHLSS) giai đoạn 2000-2005 cũng cho thấy trình độ của nguồn nhân lực của Việt Nam đã thay đổi khá nhiều (Bảng 1).

Theo đó, tốc độ tăng trưởng của lao động có trình độ cao đẳng và đại học là cao nhất, trung bình gấp từ 4 đến 6 lần tốc độ tăng trưởng chung của nguồn lực lao động của Việt Nam trong suốt thời kỳ 2000-2005. Tốc độ tăng trưởng của lao động có trình độ công nhân kỹ thuật và lao động có trình độ trung cấp, dạy nghề có tỷ lệ tăng cao thứ hai. Tốc độ tăng trưởng thấp nhất là lao động có trình độ tiểu học và trung học cơ sở. Điều này cho thấy cung về lao động phổ thông có xu hướng giảm đi và cung về lao động có chất lượng cao có xu hướng tăng lên. Việc này đồng nghĩa với việc cầu trên thị trường lao động cũng đi theo xu hướng này khi thị trường lao động dần phát triển theo quy luật thị trường. Khi Việt Nam ngày càng hội nhập kinh tế thế giới, xu hướng phát triển cầu và cung về nhân lực này của nước ta sẽ đi ngược lại lý thuyết của mô hình thương mại quốc tế Heckscher-Ohlin. Theo mô hình thương mại quốc tế Heckscher-Ohlin^{(6),(7)}, với tư cách là một nước đang phát triển, Việt Nam khi tham gia các hoạt động thương mại thì sẽ có

⁽²⁾ Nguyễn Công Giáp, Hồ Việt Lương (2006), Điều tra thực trạng cơ cấu trình độ của nguồn nhân lực trong nông nghiệp, nông thôn nhằm phục vụ triển khai chiến lược giáo dục-đào tạo từ nay đến năm 2010, Viện CL&CT GD.

⁽³⁾ Phạm Thị Thu Hằng (2008), Báo cáo thường niên doanh nghiệp Việt Nam 2007: Lao động và phát triển nguồn nhân lực, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - VCCI, NXB Chính trị Quốc gia.

⁽⁴⁾ Phạm Thị Thu Hằng (2007), Báo cáo thường niên doanh nghiệp Việt Nam 2006: Hội nhập WTO, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - VCCI, NXB Chính trị Quốc gia.

⁽⁵⁾ Phạm Thị Thu Hằng (2008), Báo cáo thường niên doanh nghiệp Việt Nam 2007: Lao động và phát triển nguồn nhân lực, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - VCCI, NXB Chính trị Quốc gia.

⁽⁶⁾ Leamer, E. E. (1995) *The Heckscher-Ohlin Model in Theory and Practice*, Princeton Studies in International Finance, 77. Princeton, NJ, Princeton University Press.

⁽⁷⁾ Ohlin, B. (1967), *Interregional and International Trade*. Harvard Economic Studies, 39 Cambridge, MA, Harvard University Press.

lợi thế so sánh về các ngành sử dụng nhiều lao động phổ thông, không có kỹ năng; do đó việc sản xuất và xuất khẩu cũng chủ yếu dựa vào các sản phẩm sử dụng nhiều lao động phổ thông; và nhu cầu về lao động phổ thông sẽ gia tăng. Tuy

nhiên, xu hướng gia tăng cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao đang ngày càng được thấy rõ ở các nước đang phát triển có tốc độ tăng trưởng nhanh như các nước Braxin, Nga, Trung Quốc, Ấn Độ (BRIC).

Bảng 1. Tốc độ tăng trưởng của nguồn lực lao động có chất lượng cao (tỷ lệ %)

Trình độ	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Tiểu học	-2,0	7,2	0,4	2,7	-4,2	-1,1
Trung học cơ sở	3,3	-6,2	4,9	2,5	10,8	4,3
Trung học phổ thông và dạy nghề	4,1	-2,1	5,0	0,1	7,2	8,6
Cao đẳng, đại học và sau đại học	1,6	8,1	16,8	9,2	15,4	10,1
Tất cả	0,6	1,6	3,0	2,5	2,8	2,7

Nguồn: Tổng hợp từ các Điều tra mức sống hộ gia đình (VHLSS)

2. Khủng hoảng kinh tế và tác động tới nguồn nhân lực

2.1. Sự gia tăng của số người thất nghiệp

Nhà Nobel kinh tế năm 1974, Hayek⁽⁸⁾ đã chỉ ra rằng khủng hoảng kinh tế, và nhất là sự gia tăng tỷ lệ lạm phát trong thời gian dài sẽ ảnh hưởng đến tỷ lệ thất nghiệp. Lạm phát làm thay đổi sự phân bổ dòng tiền vào các ngành kinh tế và vào các giai đoạn của quá trình sản xuất, đồng thời nó tạo sự mong đợi về sự gia tăng của giá cả hàng hóa. Mặt khác, nó có thể tạo ra một số việc làm tạm thời rất hấp dẫn. Số việc làm này sẽ hết đi khi lạm phát chấm dứt và khi nền kinh tế bước vào suy thoái. Do đó, khi lạm phát kéo dài được ngăn chặn và khi suy thoái kinh tế xảy ra, người lao động - những người bị hấp dẫn bởi các công việc tạm thời trong thời kỳ lạm phát - sẽ trở thành thất nghiệp khi công việc không còn. Điều này có thể thấy khá rõ ở hầu hết các nước trên thế giới, từ các nước phát triển tới các nước đang phát triển trong tác động của cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu hiện nay. Theo báo cáo của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), số lượng người thất nghiệp năm 2009 là 212 triệu người, tăng 34 triệu người so với năm 2007. Số lượng người

thất nghiệp trong năm 2010 được dự báo vẫn tiếp tục cao do ảnh hưởng của khủng hoảng tài chính toàn cầu. Việt Nam, một nước đông dân thứ 13 trên thế giới, cũng không nằm ngoài vòng xoáy đó.

“Lạm phát làm thay đổi sự phân bổ dòng tiền vào các ngành kinh tế và vào các giai đoạn của quá trình sản xuất, đồng thời nó tạo sự mong đợi về sự gia tăng của giá cả hàng hóa”.

Theo số liệu của Bộ Lao động, Thương binh và xã hội, số người thất nghiệp ở Việt Nam năm 2008 là trên 1 triệu người và dưới tác động của cuộc khủng hoảng, đến cuối năm năm 2009, có hơn 133 ngàn người thất nghiệp và có khoảng hơn 100 ngàn người phải giảm giờ làm, nghỉ luân phiên. Số lao động bị cắt giảm tập trung vào doanh nghiệp gia công, hàng xuất khẩu, dệt may, da giày và điện tử. Bên cạnh những người thất nghiệp trong khu vực kinh tế chính thức, số người lao động bị mất việc trong khu vực phi chính thức như các làng nghề cũng được dự báo tăng nhanh do ảnh hưởng của cuộc khủng hoảng. Dưới tác động của cuộc khủng hoảng kinh tế thế giới, sản phẩm làng nghề tiêu thụ chậm, giá bán giảm thấp, sản xuất gặp khó khăn trong khi thị trường tiêu thụ truyền thống bị thu hẹp. Hiện đã có 9 làng nghề tại 38 tỉnh thành đã phá sản và 124 làng nghề đang cầm cự sản xuất

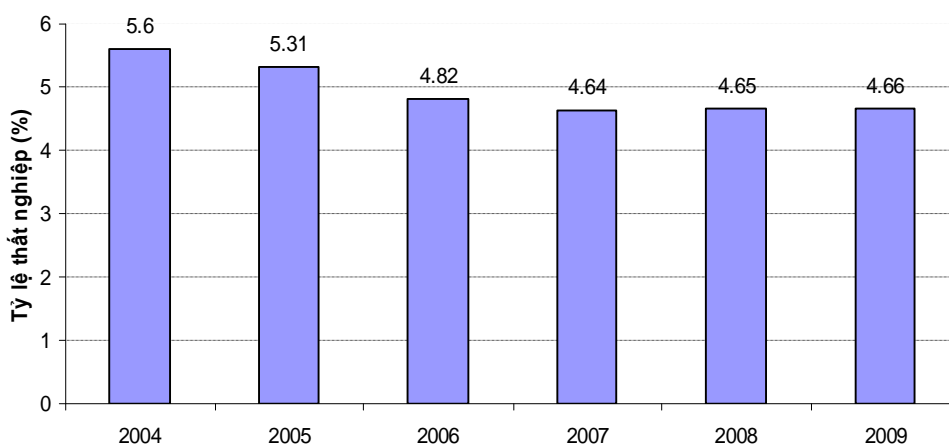
⁽⁸⁾ Hayek, F. A. (1975) *The True Theory of Unemployment*, The Institute of Economic Affairs.

và có khoảng 40,3 nghìn lao động bị mất việc trong năm 2009⁽⁹⁾. Từ các con số tuyệt đối này, tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động trong độ tuổi ở khu vực thành thị của Việt Nam năm 2009 đã tăng nhẹ từ mức 4,64% năm 2007 lên 4,66%.

Trong số những người thất nghiệp, số lượng công nhân phải trở về thôn quê vì mất hoặc không tìm được việc làm ở thành thị lên tới 22% tổng số lao động, gây ảnh hưởng lớn

tới sinh hoạt của các gia đình, đặc biệt là gia đình nghèo. Điều này còn có thể dẫn đến hiện tượng “tái mù nghề” của công nhân, và sẽ gây nên những khó khăn cho doanh nghiệp trong việc tuyển chọn và sử dụng nhân lực sau này. Khi tình hình kinh tế phục hồi, các doanh nghiệp không những phải lo tuyển chọn nhân lực đáp ứng những yêu cầu tối thiểu cho công việc mà còn phải dành thời gian và công sức để đào tạo và đào tạo lại nguồn nhân lực.

Tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động trong độ tuổi ở khu vực thành thị



Nguồn: Tổng cục Thống kê (tổng hợp)

2.2. Sự khan hiếm nguồn nhân lực chất lượng cao

Trước khi cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu diễn ra, tình trạng khan hiếm nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam đã diễn ra. Sự khan hiếm nguồn nhân lực này thường là do nhu cầu ngày càng tăng về lao động chất lượng cao trong các ngành nghề khi nền kinh tế Việt Nam hội nhập với nền kinh tế quốc tế. Tuy nhiên, dưới tác động

của cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu, sự khan hiếm nguồn nhân lực chất lượng cao càng trở nên trầm trọng hơn.

Theo mô hình cầu về lao động của Hamermesh⁽¹⁰⁾, sự khan hiếm về lao động chất lượng cao hay sự gia tăng cầu về lao động chất lượng cao, và sự suy giảm của lao động phổ thông là do tác động đồng thời của một số yếu tố. Yếu tố thứ nhất là sự gia tăng về chi phí cho lực lượng lao động phổ thông. Yếu tố thứ hai gắn với sự gia tăng của sản lượng, cho thấy sự co giãn

⁽⁹⁾ Chu Khôi, *Khoảng 5 triệu lao động làng nghề có thể mất việc*, VNEconomy

<http://vneconomy.vn/20090212092550499P5C11/khoang-5-trieu-lao-dong-lang-nghe-co-the-mat-viec.htm> ngày 12/02/2009.

⁽¹⁰⁾ Hamermesh, D. *Labor Demand*, Cambridge: MIT Press, 1993.

về sản lượng cho từng loại đối tượng lao động là khác nhau. Yếu tố thứ ba liên quan tới sự phát triển của công nghệ và yếu tố cuối cùng là sự thay đổi về thuế nhập khẩu và thương mại quốc tế đã làm thay đổi chi phí và chuyển dịch nhu cầu của các ngành kinh tế do sự thay đổi giá tương đối của ngành. Bên cạnh đó, một số nhà nghiên cứu như Ribeiro và Jacinto⁽¹¹⁾ còn cho rằng sự gia tăng về cầu nhân lực chất lượng cao diễn ra khác nhau ở các ngành khác nhau. Những lý thuyết này được phản ánh khá rõ nét trong thị trường lao động và nguồn nhân lực Việt Nam từ sau khi đổi mới đến nay.

Bên cạnh đó, thị trường lao động và nguồn nhân lực Việt Nam cũng còn có khá nhiều bất cập. Đến nay, Việt Nam có khoảng 2,6 triệu người có trình độ đại học trở lên hoạt động trong các lĩnh vực nghiên cứu khoa học, quản lý tại các cơ quan nhà nước từ cấp trung ương tới địa phương. So với tổng số hơn 44 triệu người lao động trên cả nước, thì số lượng nguồn nhân lực trí thức này còn rất khiêm tốn. Đồng thời, chất lượng lại không cao do các nguồn nhân lực này được đào tạo lý thuyết tách rời thực hành, và thiếu kinh nghiệm trong công việc. Theo một khảo sát, có tới hơn 60% sinh viên ra trường khi đi làm việc đều được các doanh nghiệp tiến hành đào tạo lại, cho phù hợp với yêu cầu của công việc⁽¹²⁾. Cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao đã qua đào tạo còn mất cân đối với đặc điểm là “thừa thầy -

thiếu thợ” hoặc “thiếu tổng thể - thừa cục bộ”. Hiện nay, cơ cấu nguồn nhân lực đã qua đào tạo của nước ta là 1 - 0,8 - 3,7, nghĩa là trong số 100 lao động có trình độ cao đẳng trở lên thì có 80 lao động có trình độ trung cấp và 370 công nhân kỹ thuật. Cấu trúc này khá thấp so với cấu trúc nguồn nhân lực đã qua đào tạo của các nước phát triển (1 - 12 - 24)⁽¹³⁾. Hơn nữa, sự phát triển của các ngành như kinh tế, tài chính ngân hàng, kiến trúc,... và sự hình thành ngành nghề mới đang đặt ra những yêu cầu mới đối với nguồn nhân lực, đòi hỏi người lao động phải có trình độ chuyên môn và kỹ thuật cao, phải có khả năng tiếp cận nhanh chóng tới các công nghệ tiên tiến trên thế giới. Tuy nhiên, nguồn nhân lực hiện tại chưa đủ năng lực để đáp ứng các yêu cầu này và các doanh nghiệp, tổ chức đang phải cạnh tranh gay gắt với nhau để có được nguồn lực này.

3. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực sau khủng hoảng

Một mặt, cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu đưa đến sự trì trệ của sản xuất kinh doanh, sự gia tăng số người thất nghiệp và làm tăng sự bất ổn xã hội. Mặt khác, khủng hoảng kinh tế toàn cầu có thể được xem là cơ hội để tái cấu trúc lại nguồn nhân lực cho phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động vì sau thời kỳ suy giảm và khủng hoảng kinh tế, khi hồi phục, thị trường lao động trong nước cũng như quốc tế sẽ không còn giữ nguyên như trước khi khủng hoảng mà sẽ có những biến đổi cơ bản. Đồng thời, cơ cấu ngành nghề sẽ có những biến động mạnh, kéo theo sự thay đổi của cơ cấu lực lượng lao động. Do đó, để có được nguồn nhân lực “đủ” về số lượng và chất lượng đáp ứng được nhu cầu về nhân lực của các doanh nghiệp trong giai đoạn phục hồi sau khủng hoảng, bài viết đề xuất một số giải pháp sau:

⁽¹¹⁾ Ribeiro, E. P and Jacinto, P. A. (2008) *A Closer Look at the Recent Skilled Labor Demand Increase in Brazil*. Institute of Economics, Universidade Federal do Rio de Janeiro.

⁽¹²⁾ Đức Vượng (2008), *Thực trạng và giải pháp về phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam*, Báo cáo Khoa học tại Hội thảo quốc tế Việt Nam học lần thứ ba - "Việt Nam: Hội nhập và phát triển", Hà Nội 12/2008.

⁽¹³⁾ Phạm Thị Thu Hằng (2008) *Báo cáo thường niên doanh nghiệp Việt Nam 2007: Lao động và phát triển nguồn nhân lực*, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - VCCI, NXB Chính trị Quốc gia.

- Tăng cường các hoạt động dự báo về cung - cầu nguồn nhân lực

Việc dự báo cầu và cung về nguồn nhân lực sẽ giúp cho nhà nước, các doanh nghiệp có được định hướng phát triển nguồn nhân lực, đồng thời, việc dự báo này cũng giúp cho việc định hướng phát triển ngành giáo dục để đào tạo ra nguồn nhân lực có chuyên môn, có tay nghề phù hợp với các nhu cầu nhân lực đa dạng. Để làm được điều này cần xây dựng một trung tâm dự báo nguồn nhân lực quốc gia chuyên nghiên cứu và phát triển nguồn nhân lực của đất nước. Đi kèm với trung tâm này, có thể có các trung tâm dự báo vệ tinh ở các vùng, tỉnh nhằm đưa ra được những dự báo chính xác về cầu và cung nguồn nhân lực của từng vùng, tỉnh nhằm đáp ứng được nhu cầu nhân lực cho các giai đoạn phát triển kinh tế xã hội của từng vùng, tỉnh. Không chỉ được dự báo ở các trung tâm dự báo quốc gia hay vùng, tỉnh, dự báo về cung cầu về nguồn nhân lực cũng cần được các cơ sở đào tạo, nhất là các trường đại học và cao đẳng dạy nghề thực hiện một cách độc lập. Từ đó, các cơ sở đào tạo sẽ đưa ra được những chương trình đào tạo phù hợp, gắn với nhu cầu thực tế của doanh nghiệp trong hiện tại và đáp ứng được những thay đổi về nhu cầu nguồn nhân lực tại các ngành nghề, doanh nghiệp trong tương lai.

- Tăng cường hoạt động của các công ty cung ứng nguồn nhân lực

Một trong những giải pháp để phát triển nguồn nhân lực là tăng cường hoạt động của các công ty cung ứng nguồn nhân lực. Các công ty cung ứng nhân lực không chỉ làm nhiệm vụ tuyển dụng nhân lực cho các doanh nghiệp tổ chức như hiện nay, mà các công ty này còn cần tham gia vào quá trình huấn luyện, đào tạo cơ bản và đào tạo lại nguồn nhân lực, tham gia vào hoạt động cho thuê đồng bộ nhân lực trong nước và ngoài nước nếu cần. Việc làm này của các công ty cung ứng nguồn nhân lực sẽ góp phần làm cho thị trường lao động linh hoạt hơn, việc sử dụng nguồn nhân lực được hiệu quả hơn, đồng thời có thể đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp ở các địa phương khác nhau. Bên cạnh đó, các công ty

cung ứng nguồn nhân lực còn cần thiết lập, nối mạng hệ thống thông tin thị trường lao động, qua đó, phân loại số lao động theo các ngành nghề chuyên môn để chủ động trong việc giới thiệu lao động.

- Tăng cường công tác đào tạo

Hình thành hệ thống đào tạo kỹ thuật thực hành, trung học chuyên nghiệp, trung học nghề để đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Cùng với phát triển các cơ sở dạy nghề công lập, cần thực hiện việc phát triển mạng lưới cơ sở dạy nghề thông qua việc khuyến khích các tổ chức, cá nhân có điều kiện mở ra cơ sở dạy nghề, hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, giáo viên dạy nghề cho các đơn vị kể cả tư nhân.

Xây dựng cơ sở liên kết giữa các đơn vị đào tạo nghề với các trường đại học, cao đẳng trong việc khảo sát nhu cầu nguồn nhân lực cho các ngành nghề, nhất là những ngành nghề mới sử dụng kỹ thuật công nghệ hiện đại, để từ đó có kế hoạch cho việc đào tạo theo địa chỉ và phù hợp với những tiêu chuẩn mà doanh nghiệp đặt ra. Đồng thời, vận động các doanh nghiệp hỗ trợ các cơ sở đào tạo và người học nghề.

Đa dạng hóa các loại hình ngành nghề cần được đào tạo. Bên cạnh các ngành nghề truyền thống, cần đầu tư vào việc phát triển đào tạo các ngành nghề mới như lĩnh vực sản xuất vật liệu mới... Cần xây dựng các chương trình đào tạo một số ngành nghề đặc thù mà hiện nay trong nước chưa đào tạo hoặc chưa có khả năng đào tạo, phải sử dụng chuyên gia hoặc lao động kỹ thuật nước ngoài như công nghệ cao, công nghệ di truyền. Đồng thời phải xây dựng chương trình riêng đào tạo đội ngũ các nhà quản trị chủ chốt cho doanh nghiệp như giám đốc nguồn nhân lực, giám đốc chiến lược, giám đốc hoạt động và các nhà quản trị cấp thấp hơn.

Hơn nữa, để phát triển nguồn nhân lực, một giải pháp mang tính quyết định đến chất lượng nguồn nhân lực là tăng cường năng lực đào tạo của hệ thống các cơ sở đào tạo trên cả nước. Cần chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ giảng viên có trình độ để đảm bảo khả năng làm công tác giảng dạy chuyên ngành, đưa đội ngũ giảng viên tiếp cận tới những kiến thức mới, tham gia

vào các hoạt động chuyên ngành thực tiễn. Đồng thời các cơ sở đào tạo phải tăng cường liên kết trong đào tạo với các doanh nghiệp và tổ chức xã hội trong và ngoài nước nhằm xây dựng được lực lượng lao động có đủ điều kiện để sẵn sàng làm việc trong môi trường kinh doanh quốc tế.

- *Xây dựng các chế độ chính sách đãi ngộ phù hợp*

Trong thời gian gần đây, việc “chảy máu chất xám”, di chuyển các nhân tài từ doanh nghiệp nhà nước sang doanh nghiệp khu vực tư nhân và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài ngày càng gia tăng. Đặc biệt, trong thời gian tới, khi nền kinh tế được phục hồi và trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng hoàn thiện, cạnh tranh nguồn nhân lực sẽ tiếp tục gắt gao hơn. Do đó, Nhà nước cũng như các doanh nghiệp cần xây dựng chính sách tiền lương linh hoạt theo tiêu chí tài năng, không nên hạn chế mức thu nhập, nếu đó là mức thu nhập chính đáng từ tài năng và sáng tạo của người lao động. Đồng thời, cần xây dựng chế độ chính sách ưu đãi đối với nhân lực chất lượng cao, tôn vinh nhân tài để tạo động lực thu hút nhân tài vào các cơ quan nghiên cứu, cơ quan hoạch định chính sách để họ có điều kiện phát huy cao nhất khả năng sáng tạo của mình. Các chính sách này không chỉ dừng lại ở lương hay cổ phần mà còn là các phương thức khác như cung cấp nhà ở, hỗ trợ dịch vụ bảo hiểm và chăm sóc sức khỏe chất lượng cao, tạo điều kiện/môi trường làm việc thuận lợi, hỗ trợ phương tiện truyền thông và đi lại, tín dụng cho nhân viên, du lịch và đào tạo tại nước ngoài, hỗ trợ dịch vụ gia đình cho nhân viên. Xây dựng chính sách đãi ngộ phù hợp cũng còn là việc tạo điều kiện thăng tiến, đề bạt những người trẻ tuổi có trình độ lên nắm những vị trí chủ chốt, xóa bỏ quan niệm phải có thâm niên công tác mới được đề bạt các chức danh quan trọng.

Tài liệu tham khảo

- [1] Tổng cục thống kê (2009), Số liệu thống kê về dân số và lao động
<http://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=427&idmid=3> ngày 28/06/2009
- [2] Nguyễn Công Giáp, Hồ Viết Lương (2006), Điều tra thực trạng cơ cấu trình độ của nguồn nhân lực trong nông nghiệp, nông thôn nhằm phục vụ triển khai chiến lược giáo dục-đào tạo từ nay đến năm 2010. Viện CL&CT GD.
- [3] Phạm Thị Thu Hằng (2008) *Báo cáo thường niên doanh nghiệp Việt Nam 2007: Lao động và phát triển nguồn nhân lực*. Phòng Thương mại và công nghiệp Việt Nam - VCCI, NXB Chính trị Quốc gia.
- [4] Phạm Thị Thu Hằng (2007) *Báo cáo thường niên doanh nghiệp Việt Nam 2006: Hội nhập WTO*. Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - VCCI, NXB Chính trị Quốc gia.
- [5] Leamer, E. E. (1995). *The Heckscher-Ohlin Model in Theory and Practice*. Princeton Studies in International Finance. 77. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- [6] Ohlin, B. (1967). *Interregional and International Trade*. Harvard Economic Studies. 39. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- [7] Chu Khôi Khoảng 5 triệu lao động làng nghề có thể mất việc. VNEconomy
<http://vneconomy.vn/20090212092550499P5C11/khoang-5-trieu-lao-dong-lang-nghe-co-the-mat-viec.htm> ngày 12/02/2009.
- [8] Hamermesh, D. *Labor Demand*, Cambridge: MIT Press, 1993.
- [9] Ribeiro, E. P and Jacinto, P. A. (2008) *A Closer Look at the Recent Skilled Labor Demand Increase in Brazil*. Institute of Economics, Universidade Federal do Rio de Janeiro.
- [10] Đức Vượng (2008) *Thực trạng và giải pháp về phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam*. Báo cáo Khoa học tại Hội thảo quốc tế Việt Nam học lần thứ ba - "Việt Nam: Hội nhập và phát triển", Hà Nội 12/2008.

Solutions for human resource development after the global financial crisis

Assoc.Prof. Dr. Phung Xuan Nha¹, Dr. Pham Thuy Linh²

¹*Faculty of International Economics, University of Economics and Business, VNU*

²*Faculty of Business Administration, University of Economics and Business, VNU*

The global financial crisis is causing many negative effects to the social - economic development of many countries in the world at different levels. One of the main subjects directly affected by the crisis is human resources. For each country, human resources is one of the factors that determine the competitiveness of that country in the international arena, therefore human resources of countries will be affected in varying degrees under the global economic crisis. The impact of the global financial crisis on human resources in Vietnam is mainly an increase in unemployment rate and the decline in new jobs created for ordinary labors, the scarcity of high qualified labor. Therefore, in order to meet the opportunities created by the recovery of the world as well as Vietnam's economy, making the solution to re-create and develop the human resources is necessary. Accordingly, this study analyzes the current circumstance of the Vietnamese human capital and the impact of the global financial crisis on human resources. As a result, the study suggests some potential solutions to develop human resources after the crisis such as an increase in forecasting on supply and demand of human resources, improvement of efficiency of the supplying human resources companies, improvement and innovation of the training system, and making the appropriate compensation policies.