

# CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CỦA SINGAPORE VÀ HÀM Ý CHO VIỆT NAM

PHẠM TUẤN ANH\*  
PHẠM MẠNH HÙNG\*\*

**Tóm tắt:** Singapore là một trong những quốc gia trên thế giới thành công nhất trong phát triển kinh tế với tốc độ nhanh và bền vững 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, hiện đại. Đây là bài học kinh nghiệm quý giá cho các quốc gia, dân tộc trên thế giới về chính sách phát triển nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay. Bài viết phân tích kinh nghiệm của Singapore về chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, từ đó rút ra bài học cho Việt Nam.

**Từ khóa:** Chính sách, nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao, Singapore.

## Mở đầu

Singapore là một đất nước nhỏ ở Đông Nam Á với dân số khoảng 5 triệu trên một diện tích khoảng 700 km<sup>2</sup>. Đất nước này có một nền kinh tế mạnh và thu nhập bình quân tính theo đầu người vào hạng cao nhất trên thế giới. Từ ngày lập quốc năm 1965 đến nay, dưới sự lãnh đạo của đảng cầm quyền Đảng nhân dân hành động với vị Thủ tướng đầu tiên là Lý Quang Diệu, Singapore luôn xác định nguồn nhân lực là nguồn lực quan trọng nhất để phát triển kinh tế và quốc gia. Singapore không

ngừng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế, đất nước, gắn phát triển nguồn nhân lực với phát triển kinh tế và quốc gia. Kết quả là từ một quốc gia nghèo nàn về tài nguyên, chất lượng nguồn nhân lực thấp, Singapore trở thành quốc gia phát triển với chất lượng nguồn nhân lực, lực lượng nguồn nhân lực chất lượng cao hùng mạnh. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao được đặc biệt chú trọng khi Singapore bước vào giai đoạn thâm dụng tri thức trong bối cảnh thế giới diễn ra “cuộc chiến toàn cầu vì nhân tài”.

\* Phạm Tuấn Anh, Học viện Kỹ thuật Quân sự, Bộ Quốc phòng

\*\* Phạm Mạnh Hùng, Viện Kinh tế và Chính trị Thế giới - Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam

## 1. Các chính sách chủ yếu và thực tiễn phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Singapore

### 1.1. Chính sách giáo dục và đào tạo

Ở Singapore, hệ thống giáo dục và đào tạo luôn là công cụ hỗ trợ cho sự phát triển kinh tế. Giáo dục và đào tạo được xem là đầu tư cho tương lai hơn là chi tiêu cho những chính sách công. Ngay cả trong giai đoạn khủng hoảng tài chính toàn cầu 2008-2009 thì đầu tư cho giáo dục vẫn được duy trì ở mức cao. Đối với hệ thống trường học, ngân sách giáo dục đã tăng từ 8 tỷ đôla Singapore năm 2008 (trước khủng hoảng tài chính) đến 8,7 tỷ vào năm 2009 (trong thời gian khủng hoảng). Được nhận đầu tư cao, hệ thống giáo dục có thể được xem như một phần chiến lược trong cuộc chiến toàn cầu về tài năng. Đặc biệt là hệ thống giáo dục đang được khuyến khích thu hút tài năng nước ngoài, phát triển nhân tài trong nước và vun xới trong họ cảm xúc bắt rễ vào đất nước.

Trước tiên Singapore tập trung vào việc cung cấp giáo dục tiểu học và trung học trong thập niên 1960 và 1970 để đặt nền tảng cho nâng cấp kỹ năng. Từ những năm 1980 trở đi, nâng cao chất lượng giáo dục tiểu học và trung học được quan tâm để củng cố nền tảng này. Giáo dục đại học cũng bắt đầu được chú ý từ những năm 1980. Một hệ thống đào tạo giáo dục kỹ thuật và dạy nghề đã được phát triển song song với phát triển kinh tế.

Từ năm 1997, trong tầm nhìn rộng về giáo dục được đưa ra trong khẩu hiệu “nhà trường tư duy, quốc gia học tập”, một loạt các biện pháp cải cách giáo dục nhằm tăng tốc cho Singapore thành một nền kinh tế tri thức cùng với một chủ đề là phát triển

những tài năng trong nước đã được đưa vào chương trình hành động. Tư duy sáng tạo, cách tân và sáng kiến đổi mới được nhấn mạnh như là một phần của quá trình giáo dục tài năng trong nước. Để làm được điều này, nhà trường được trao quyền tự chủ để ủng hộ những sáng kiến mới về giáo dục. Chính phủ đã nỗ lực thực hiện phân quyền nhưng vẫn giữ quyền kiểm soát về mặt chiến lược. Vào năm 2004, Chương trình “Cách tân và Dẫn thân” (I&E) đã đặt lại trọng tâm cho vấn đề tài năng sáng tạo trong nước. Gần đây hơn, nhà trường cũng được yêu cầu tập trung vào việc chuyển từ số lượng sang chất lượng thông qua việc tham dự vào các chương trình giảng dạy, những cải cách và cách tân về sư phạm. Thay vì chỉ đơn thuần tập trung vào nội dung và điểm số, nhà trường sẽ giúp cho học sinh phát triển những kiến thức và năng khiếu của thế kỷ 21. Trường học được cung cấp tài chính để phát triển những mảng thích hợp cho những học sinh có năng khiếu. Với phẩm chất tốt, những học sinh này cùng những cam kết với đất nước sẽ đặc trưng cho vốn quý về con người và xã hội của Singapore trong tương lai. Chính phủ Singapore đang thực hiện những bước đi tích cực để thiết kế kho nhân tài trong nước. Để ngăn ngừa những tài năng trẻ của Singapore bị cuốn đi bởi con sóng toàn cầu hóa, Chính phủ Singapore đã đưa ra thông điệp “đi khắp thế giới, sống ở trong nước” nhằm động viên họ mạo hiểm tiến lên để tìm những cơ hội mới về kinh tế trong thế giới nhưng cảm xúc bao giờ cũng bám rễ vào Singapore. Cả hai vị Thủ tướng tiền nhiệm và hiện nay đều bày tỏ mối quan ngại rằng, toàn cầu hóa sẽ dẫn đến sự bật gốc và những người đã liều lĩnh ra đi có thể sẽ

không trở về. Do đó, chính sách giáo dục quốc gia (NE) của chính phủ nhắm đến việc giáo dục những giá trị và thái độ tích cực nơi giới trẻ hướng đến đất nước để phát triển sự gắn bó và niềm tự hào về quốc gia trong tương lai. Có thể nói vai trò của Chính phủ trong việc biến đổi Singapore từ một thành phố lạc hậu trở thành một xứ sở hàng đầu thế giới là rất quan trọng. Singapore có đội ngũ lao động cấp cao hàng đầu thế giới, tạo ra năng suất vô cùng lớn, thành thạo về chuyên môn, kỹ thuật và có thái độ làm việc tích cực. Nhưng để có được điều này, Singapore đã phải liên tục đầu tư vào việc đào tạo cả một thế hệ thông qua con đường giáo dục.

Singapore cũng xác định giáo dục là một kênh hữu hiệu thu hút du học sinh nước ngoài. Chính vì vậy, ngoài cải tiến hệ thống giáo dục, Singapore cũng có chế độ đãi ngộ thỏa đáng cho các giáo sư, tiến sĩ giỏi. Hiện tại, du học sinh đến Singapore là rất lớn và nước này cũng là một trong những trung tâm đào tạo uy tín của thế giới. Có thể kể đến các trường đại học danh tiếng như Công nghệ Nanyang (NTU), Học viện Phát triển quản lý Singapore (MDIS), Đại học Quốc gia Singapore (NUS)...

## 1.2. Chính sách sử dụng nhân lực

*Thứ nhất, chính sách sử dụng nhân lực theo tài năng (Meritocracy)*

Mọi cá nhân đều có cơ hội bình đẳng và công bằng dựa trên năng lực và nỗ lực của mình cùng với nguyên tắc không phân biệt tầng lớp, chủng tộc hay tôn giáo. Chính sách này đã thúc đẩy sự cạnh tranh quyết liệt giữa các cá nhân nỗ lực cao nhất có thể để đạt tới thành công. Sự thành công của chính sách sử dụng người theo tài năng tạo

ra văn hóa xã hội, ở đó các cá nhân có động lực làm việc vượt năng lực của mình.

### *Thứ hai, chế độ tuyển dụng*

Bằng cấp là một trong những căn cứ tuyển dụng. Tuy nhiên, bằng cấp tương xứng với trình độ và đáp ứng được yêu cầu làm việc.

*Thứ ba, chế độ lương “năng lực cao, lương cao” hay lương tương xứng với giá trị của chất xám*

Các Bộ trưởng Singapore có mức lương cao hơn tất cả các Bộ trưởng ở những quốc gia giàu có nhất hành tinh. Thủ tướng Lý Hiển Long vẫn quyết định tăng lương cho các Bộ trưởng, sao cho mức lương đó phải bằng mức lương của 6 người đứng đầu các ngành nghề trong khối tư nhân. Tạo ra sự yên tâm cho lãnh đạo, một phần chính sách này muốn hạn chế nạn tham nhũng, minh bạch hóa Chính phủ, đồng thời tạo đà cho các Bộ trưởng dành hết tâm sức cho công việc quản lý và hoạch định chính sách. Ở Mỹ, lương của Tổng thống là 400.000 USD. Ở Anh, lương của Thủ tướng là 368.655 USD, lương của các Bộ trưởng trong khoảng 196.000 - 268.000 USD. Trong khi đó, lương của Thủ tướng Lý Hiển Long là 2,05 triệu USD/năm. Hiện tại, mức lương của Thủ tướng và các Bộ trưởng vẫn có khả năng tăng cao hơn con số 1,26 triệu USD.

*Thứ tư, chế độ thăng tiến “năng lực cao, vị trí cao”*

Thực tế quản lý bộ máy đất nước Singapore cho thấy, những người đứng đầu đất nước Singapore hiện nay đều là những người rất giỏi. Bản thân ông Lý Quang Diệu - Thủ tướng đầu tiên của quốc đảo tốt nghiệp ngành luật tại trường đại học danh tiếng Cambridge. Cựu Thủ tướng Goh

Chok Tong cũng tốt nghiệp trường Williams College - Mỹ, về chuyên ngành Phát triển kinh tế. Đương kim Thủ tướng Lý Hiển Long cũng tốt nghiệp trường Đại học Cambridge của Anh về ngành toán và vi tính. Sau đó ông Lý Hiển Long còn tham gia học về ngành Hành chính công tại Đại học Harvard - Mỹ.

Các Bộ trưởng Singapore cũng đều tốt nghiệp các trường đại học nổi tiếng tầm cỡ thế giới. Ông Lý Quang Diệu có quan điểm rất rõ ràng: Lãnh đạo giỏi là đầu tàu định hướng cho đất nước phát triển, nên không thể thăng quan tiến chức nhờ quan hệ cửa trước cửa sau hay sẵn sàng ngã giá để mua danh bán tước. Ông nói: “Lãnh đạo dốt sẽ ngáng chân những người giỏi, không cho họ ngồi vào những vị trí quan trọng”. Ở Singapore, những người tài thực sự được coi là thịt, là da đắp vào bộ khung lãnh đạo quốc gia.

### 1.3. Chính sách huy động nguồn lực

#### *Chính sách huy động nội lực:*

Đây là chính sách huy động và tận dụng hiệu quả các nguồn lực để phát triển nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng. Quỹ phát triển kỹ năng huy động nguồn tài chính từ các nhà sử dụng lao động và tái phân bổ nguồn tài chính cho các nhà sử dụng lao động dưới hình thức tài trợ đào tạo kỹ năng; Chính sách giáo dục thúc đẩy sự phát triển kỹ năng dài hạn; Sự hợp tác và chia sẻ thông tin giữa các cơ quan nhà nước trong tham gia phát triển kỹ năng cùng với cấu trúc ba bên người lao động, doanh nghiệp và nhà nước; phát huy các sáng kiến mới trong đào tạo công nghiệp, giáo dục không chính quy và hệ thống đào tạo để cung cấp nguồn nhân lực có tay nghề cho công nghiệp hóa.

*Chính sách huy động ngoại lực:* Tạo động lực cho các nhà đầu tư nước ngoài hợp tác với nhà nước trong thiết lập các trung tâm đào tạo; Phối hợp chặt chẽ với Chính phủ nước ngoài và các công ty đa quốc gia trong việc phát triển đào tạo công nghiệp. Tuyển dụng tích cực và có hệ thống nguồn nhân lực nước ngoài. Sử dụng thu hút các công ty đa quốc gia là phương tiện để nâng cao nguồn nhân lực chất lượng cao về quản lý.

- Thu hút nhân lực ngoại chất lượng cao:

Singapore được đánh giá là quốc gia có chính sách thu hút nhân tài nước ngoài bài bản nhất thế giới. Điều này cũng dễ hiểu bởi ngay từ khi mới lên cầm quyền, cựu Thủ tướng Lý Quang Diệu đã xác định rõ nhân tài là yếu tố then chốt quyết định khả năng cạnh tranh và phát triển của nền kinh tế. Chính vì thế, trong suốt những năm qua, thu hút nhân tài, đặc biệt là nhân tài nước ngoài đã trở thành chiến lược ưu tiên hàng đầu của Singapore.

Là quốc gia được tạo dựng nên từ những người nhập cư, Singapore chào đón tất cả những ai có thể đóng góp phần mình vào công cuộc phát triển kinh tế của đất nước. Tuy nhiên, với dân số quá ít, tỷ lệ sinh liên tục sụt giảm, Singapore rơi vào cuộc khủng hoảng dân số. Rõ ràng, tình trạng dân số cũng như nguồn lực lao động bị “co lại” sẽ là một trong những nguyên nhân quan trọng gây ra nguy cơ khủng hoảng thiếu nhân tài. Tự nhận biết người tài trong nước là có giới hạn, lãnh đạo Singapore bắt tay ngay vào việc hoạch định chính sách sử dụng người nhập cư (hay còn gọi là chính sách tuyển mộ nhân tài nước ngoài) như đòn bẩy về nhân khẩu học để bù vào sự thiếu hụt lực lượng lao động bản địa.

Năm 1998, sau cuộc khủng hoảng tài chính châu Á, Singapore thành lập hẳn Ủy ban Tuyển dụng Tài năng Singapore và đã thu hút được một bản danh sách ấn tượng những nhà khoa học lỗi lạc của thế giới. Nói đến nhân tài nước ngoài ở Singapore, có lẽ không thể không kể đến những nhà giải phẫu thần kinh học, các lập trình viên phần mềm, các giám đốc ngân hàng, các siêu chuyên gia tầm cỡ thế giới và các giáo sư trong lĩnh vực nghiên cứu và phát triển.

*- Thu hút nhân lực ngoại chất lượng cao vào giáo dục và đào tạo:*

Một sáng kiến minh họa cho việc làm thế nào hệ thống giáo dục Singapore có thể thu hút được các tài năng nước ngoài chính là dự án “Nhà trường toàn cầu”. Bản thân dự án này là một viễn cảnh về một trung tâm giáo dục hàng đầu thế giới. Đặc biệt, Chính phủ đã cố gắng thiết kế một “nền kinh tế thị trường” trong phân khúc giáo dục đại học bằng cách khuyến khích người nước ngoài hay tư nhân trong nước gia nhập nhiều hơn nữa vào thị trường giáo dục đại học của Singapore. Những đại học hàng đầu của thế giới được nhắm đến và được mang vào đất nước để làm mũi nhọn cho sự nghiên cứu và phát triển ở tầm mức thế giới, chuyển giao tri thức công nghệ và đưa Singapore lên vị trí hàng đầu thế giới về giáo dục. Tuy nhiên, chính phủ cũng phải đối mặt với nhiều thách thức vì một mặt chính phủ mong muốn nắm giữ để tập trung kiểm soát, mặt khác lại khuyến khích sự đa dạng trong thị trường giáo dục đại học. Ngay từ năm 2002, một số trường đại học hàng đầu của thế giới (WCU) đã thiết lập cơ sở ở Singapore bao gồm INSEAD (Institut Européen d'Administration des Affaires), University of Chicago-Graduate School of Business,

University of Pennsylvania-Wharton School, Massachusetts Institute of Technology, Technische Universiteit Eindhoven, Technische University Munchen, Georgia Institute of Technology và Johns Hopkins University. Các trường đại học trong nước cũng thúc đẩy làm việc để nhắm tới tiêu chuẩn hàng đầu của thế giới và chấp nhận mô hình liên kết.

Tương ứng với những sự kiện trên, dưới dạng đầu tư quốc gia vào nghiên cứu và phát triển, Chính phủ cũng đã tăng tổng chi tiêu cho nghiên cứu lên đến 7,5 tỷ SD hàng năm vào năm 2010, hay là 3% GDP, trong đó 1/3 được dùng làm quỹ nghiên cứu một cách công khai. Thông qua Cơ quan Nghiên cứu Quốc gia (National Research Foundation-NRF), Cơ quan Khoa học, Kỹ thuật và Nghiên cứu (A\*STAR) và các viện nghiên cứu cao cấp khác, Chính phủ nhắm đến việc phát triển khả năng trong lĩnh vực nghiên cứu. Những lĩnh vực này đem lại nhiều gợi ý rất có giá trị cho Singapore. Như là một phần trong kế hoạch chính yếu để nâng đẳng cấp của Singapore về nghiên cứu và phát triển những cấu trúc hạ tầng to lớn, chẳng hạn như những thành phố sinh học tối tân, hiện đại được xây dựng nhằm mục đích là một trung tâm nghiên cứu về Sinh - Y học dành cho vài ngàn nhà khoa học làm việc.

Tuy nhiên, với khía cạnh của cuộc chiến về tài năng, một việc cần phải làm của dự án “Nhà trường toàn cầu” là thu hút các nhà khoa học quốc tế hàng đầu bằng cách nâng vị trí của Singapore lên hàng các quốc gia có những nghiên cứu có tác động cao được thực hiện. Một mức độ đầu tư cao được kỳ vọng để lôi kéo nhân tài nước ngoài đến Singapore. Những tên tuổi lớn

gắn liền với Singapore bao gồm nhà sinh học người Anh Sydney Brenner đoạt giải Nobel y khoa năm 2002; Alan Colman cũng người Anh với nhóm nghiên cứu về cừu sinh sản vô tính Dolly; và một cặp người Mỹ Neal Copeland, Nancy Jankins thực hiện những cuộc nghiên cứu về ung thư. Cặp đôi này đã làm việc cho Chính phủ Mỹ ở viện nghiên cứu ung thư tại Maryland và đã chọn Singapore thay vì trung tâm Memorial Sloan-Kettering ở New York chuyên nghiên cứu về ung thư hay trường đại học Stanford ở California vì các quỹ nghiên cứu đang bị cắt xén ở Mỹ trong khi lại tăng lên ở Singapore.

Một ví dụ khác về cách thức làm thế nào để hệ thống giáo dục được sử dụng để thu hút tài năng nước ngoài chính là việc hỗ trợ tài chính cho những sinh viên nước ngoài xuất sắc đến học tập tại Singapore. Bộ Giáo dục (MOE) đã tài trợ mạnh mẽ cho những sinh viên giỏi nước ngoài đến học ở 3 trường đại học công lập. Để có thể duy trì một hệ thống giáo dục đại học có trợ cấp, các trường đại học phải bảo đảm rằng chỉ những sinh viên có phẩm chất cao dựa trên các tiêu chuẩn nghiêm khắc mới được chấp nhận. Những sinh viên quốc tế được nhận tài trợ của Chính phủ bắt buộc phải phục vụ 3 năm sau khi tốt nghiệp bằng cách làm việc tại Singapore và họ sẽ bổ sung vào khối nhân tài đang có mặt.

*- Thu hút nhân lực ngoại chất lượng cao vào bộ máy nhà nước:*

Đây là chính sách và đường lối táo bạo, dẫn đến sự thay đổi mang tính đột phá trong con số thống kê nhân khẩu học. Trong số 4,5 triệu lao động Singapore có tới 25% là người nước ngoài. Nội các đầu tiên của Singapore cũng chỉ có duy nhất 2

người bản địa. Thậm chí, ông Lý Quang Diệu còn khẳng định, nếu một ngày nào đó, bộ máy chính quyền Singapore toàn là người có xuất xứ nước ngoài cũng không có gì quá ngạc nhiên.

Singapore có quy định rõ ràng, lương của lao động bình thường ở Singapore chỉ khoảng 2.000 USD/tháng hoặc cao hơn chút ít. Còn với lao động nước ngoài có kỹ năng, tay nghề, ngoài việc được hưởng lương theo mức của các nhân tài, họ còn được phép đưa người thân sang sống cùng. Họ được cấp giấy phép định cư và nhập tịch lâu dài tại Singapore chỉ trong vài ngày. Đây là tốc độ nhập tịch nhanh chóng mặt mà bất cứ người nhập cư nào cũng thêm muốn. Đi liền với đó, Singapore cũng hạn chế lao động nước ngoài không có tay nghề bằng việc chi trả thu nhập thấp, không được phép đưa người thân sang sống cùng. Những chi phí khác cho dịch vụ xã hội của họ cũng cao hơn người bình thường. Giống như Mỹ, Chính phủ Singapore tuyển chọn nhân tài dựa trên năng lực, khả năng đóng góp vào sự phát triển của đất nước này chứ không phân biệt quốc tịch, chủng tộc của người nhập cư.

## **2. Một số hàm ý chính sách cho Việt Nam trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao**

Những bài học trong chính sách phát triển nguồn nhân lực nói chung và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng của Singapore là rất quý giá đối với Việt Nam. Việt Nam đang chuyển từ giai đoạn công nghiệp thâm dụng lao động sang giai đoạn thâm dụng kỹ năng trong tiến trình phát triển để trở thành nước công nghiệp tiên tiến trong bối cảnh thế

giới đang dần chuyển sang nền kinh tế tri thức, xu thế toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế sâu rộng. Như vậy, Việt Nam một mặt phải không ngừng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, mặt khác, để hội nhập thành công vào nền kinh tế thế giới, đòi hỏi Việt Nam phải phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, kỹ năng sáng tạo, trình độ cao. Trong khi đó, hiện trạng với chất lượng nguồn nhân lực thấp<sup>(1)</sup>, và chủ yếu là nông dân<sup>(2)</sup>, lực lượng nguồn nhân lực chất lượng cao không đáng kể dù sau mấy thập kỷ phát triển. Việt Nam chưa tạo dựng được môi trường chính trị, kinh tế và xã hội tử tế cho người lao động thấu hiểu và tin tưởng rằng cơ hội công bằng và bình đẳng cho tất cả nhân lực bất kể nguồn gốc xuất thân, sự nỗ lực nâng cao năng lực và tài năng được đền đáp xứng đáng. Chất lượng nền giáo dục và đào tạo của Việt Nam còn thấp, không phù hợp, khắp khiếm. Chính sách sử dụng nhân lực không tạo động lực thỏa đáng cho người lao động nâng cao năng lực. Chính sách huy động nguồn lực không hiệu quả. Vì vậy, từ kinh nghiệm về chính sách phát triển nguồn nhân lực nói chung và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng của Singapore, tác giả đưa ra một số gợi mở đối với Việt Nam:

*Một là*, phát triển nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng là vấn đề chịu sự tác động và mối quan hệ qua lại với nhiều yếu tố khác như chính trị, kinh tế và xã hội, sử dụng nguồn nhân lực, giáo dục và đào tạo, v.v... Do vậy, để chính sách phát triển nguồn nhân lực nói chung và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng hoạt động hiệu quả, Việt Nam cần thay đổi tư duy về chính sách phát triển nguồn nhân lực nói

chung và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng để có sự đáp ứng tốt tất cả các yếu tố trên.

*Hai là*, Việt Nam cần thực hiện sự điều chỉnh chính sách để xây dựng môi trường chính trị, kinh tế và xã hội tử tế cho người lao động và xã hội thấu hiểu và tin tưởng một lý lẽ hiển nhiên rằng cơ hội công bằng và bình đẳng cho tất cả người lao động bất kể nguồn gốc xuất thân, sự nỗ lực nâng cao năng lực và tài năng được đền đáp xứng đáng, cụ thể:

- Thực hiện chính sách sử dụng người theo tài năng để tạo động lực cho người lao động học tập nâng cao năng lực;

- Thực hiện cải cách để nâng cao chất lượng hệ thống giáo dục và đào tạo phù hợp với nhu cầu của người lao động và nhu cầu của xã hội:

- + Nâng cao chất lượng hệ thống giáo dục chuyên nghiệp và dạy nghề để cung cấp cho người lao động có kỹ năng phù hợp với công việc và nhu cầu xã hội đáp ứng sự chuyển dịch của 70% lao động nông dân sang lao động công nghiệp có kỹ năng.

- +Thực hiện điều chỉnh hệ thống giáo dục đại học theo hướng hai mô hình đại học: Đại học đại chúng và Đại học tinh hoa. Đại học đại chúng đáp ứng nhu cầu đào tạo của số đông nhân lực. Đại học tinh hoa để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Thực hiện điều chỉnh chính sách huy động nguồn lực để đáp ứng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nói chung và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng đáp ứng nhu cầu tăng trưởng và phát triển kinh tế. Trước hết, thu hút nguồn nhân lực ngoại chất lượng cao vào hệ thống giáo dục và đào tạo.

## Kết luận

Sự thành công của Singapore trong phát triển nguồn nhân lực nói chung, nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng là minh chứng điển hình rằng các nước đang phát triển với những chính sách thu hút hợp lý, phù hợp với điều kiện thực tế của từng giai đoạn phát triển có thể biến vấn nạn chất xám thành điều phúc lành cho sự phát triển đất nước. Nói cách khác, các nước đang phát triển có thể bù đắp cho sự bất tương quan về trình độ phát triển kinh tế, xã hội với các nước phát triển bằng quyết tâm chính trị, chính sách và văn hóa.

Bài học thực hiện các chính sách đột phá để kiến tạo môi trường thuận lợi trong phát triển nguồn nhân lực nói chung, nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng của Singapore có giá trị và ý nghĩa đối với Việt Nam hiện nay. Bởi lẽ trong điều kiện cơ sở hạ tầng khoa học và công nghệ, giáo dục đại học với điểm xuất phát thấp, truyền thống học thuật mỏng, nhân lực khoa học và công nghệ trong nước yếu, trình độ kinh tế, xã hội và mức sống còn kém xa các nước phát triển, nếu Việt Nam cứ tiếp tục không thực hiện những chính sách đột phá để kiến tạo môi trường thuận lợi và động lực trong phát triển nguồn nhân lực nói chung, nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng thì khó có thể đạt hiệu quả cao./.

## CHÚ THÍCH

1. Ngân hàng thế giới (WB) đánh giá chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam hiện nay đạt 3,79 điểm (thang điểm 10), xếp thứ 11 trong số 12 nước ở châu Á tham gia xếp hạng. Chỉ số cạnh tranh nguồn nhân lực

Việt Nam đạt 3,39/10 điểm.

2. Nông dân Việt Nam chiếm khoảng hơn 61 triệu 433 nghìn người, bằng khoảng 73% dân số của cả nước.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phạm Trương Hoàng và Ngô Đức Anh (2010), *Phát triển nguồn nhân lực công nghiệp ở Việt Nam trong giai đoạn mới của công nghiệp hóa*. Dự án UNDP.
2. Trần Văn Tùng và Lê Ái Lâm (1996), *Phát triển nguồn nhân lực, kinh nghiệm thế giới và thực tiễn nước ta*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
3. Vũ Bá Thế (2005), *Phát huy nguồn lực con người để công nghiệp hóa, hiện đại hóa: Kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn Việt Nam*, Nxb Lao động, Hà Nội.
4. Lê Thị Ái Lâm (2003), *Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo: Kinh nghiệm Đông Á*. Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
5. Kuruvilla Sarosh and Chua Rodney (2000), *How do nations develop skills? Lessons from the skill development experiences of Singapore*. Cornell University.
6. Lau J. Lawrence and Klein R. Lawrence (1990), *A Comparative Study of Economic Growth in South Korea and Taiwan*. The Institute for Contemporary Studies Press.
7. International Labour Organisation (1997), *Human Resource Development for Continued Economic Growth: the Singapore Experience*. International Labour Organisation.
8. Osman Gani and Tan (1998), *Human Resource Development: the key to sustainable growth and competitiveness of Singapore*. Human Resource Development International Journal.
9. Cheung Paul (1994), *Educational Development and Manpower Planning in Singapore*. Education Journal, Vol.21, No. 2.
10. Varaprasad (2010), *National Development and Technological Education: the Singapore Experience*. Temasek Polytechnic.