

Kinh nghiệm thu hút nhân lực chất lượng cao của Singapore và bài học cho Việt Nam

PHẠM THỊ THANH BÌNH*

VŨ THỊ PHƯƠNG DUNG**

Tóm tắt: Bài viết tìm hiểu quan điểm của Singapore về nhân lực chất lượng cao, về nhân tài và phân tích chiến lược thu hút nhân lực chất lượng cao của Singapore. Là quốc gia có chiến lược đầu tư và thu hút nguồn nhân lực tài năng được đánh giá vào loại bài bản và chuyên nghiệp nhất thế giới. Singapore còn có tỷ lệ cao nhất về nguồn nhân lực có chất lượng cao trong tổng dân số. Điểm nổi bật trong nỗ lực của Singapore để thu hút nhân lực chất lượng cao là các sáng kiến được tiếp cận toàn diện từ các doanh nghiệp, sinh viên, khách du lịch và các hội nghị, hội thảo quốc tế. Bài viết đưa ra một số đánh giá và đề xuất những bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.

Từ khóa: Nhân lực chất lượng cao, nhân tài, quan điểm chiến lược, Singapore.

Chiến lược đầu tư và thu hút nguồn nhân lực tài năng của Singapore được đánh giá bài bản nhất thế giới. Là quốc gia không có nhiều tài nguyên thiên nhiên nên phải dựa vào nguồn nhân lực để phát triển, Singapore thiết lập cơ chế, chính sách để thu hút lao động chuyên môn có tay nghề cao và cung cấp kênh để họ trở thành thường trú nhân và sau đó là công dân. Lao động có chất lượng, tay nghề cao sau khi làm việc ở Singapore được hai năm, có thể nộp đơn xin trở thành cư dân thường trú.

1. Quan điểm của Singapore về nhân lực chất lượng cao, về nhân tài

Nhân lực chất lượng cao là nguồn nhân lực có trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật cao, có kỹ năng lao động giỏi, có năng lực sáng tạo, đặc biệt là khả năng thích ứng nhanh, đáp ứng được những yêu cầu của thực tiễn, biết vận dụng tri thức, kỹ năng vào quá trình lao động sản xuất nhằm đem lại năng suất, chất lượng và hiệu quả cao.

Các thành phần của nguồn nhân lực chất lượng cao bao gồm: i) *Đội ngũ trí thức* (đặc biệt, đội ngũ trí thức khoa học và công nghệ). Đây là

lực lượng nòng cốt của nguồn nhân lực chất lượng cao, là nhân tố cơ bản cho sự thành công của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa; ii) *Đội ngũ công nhân tri thức* và *những người thợ thủ công mỹ nghệ lành nghề* trong lĩnh vực ngành nghề truyền thống; iii) *Đội ngũ những người nông dân tri thức*. Đây là những lực lượng trụ cột của nguồn nhân lực chất lượng cao.

Singapore có dân số khoảng 5,88 triệu người (7/2019) kể cả dân nhập cư¹. Nằm trong nhóm 20 quốc gia có diện tích nhỏ nhất thế giới, Singapore là quốc gia nghèo về tài nguyên, khoáng sản, thậm chí nước ngọt, đất, cát, sỏi cũng phải mua từ nước ngoài để làm nguyên vật liệu xây dựng. Singapore chỉ có tài sản duy nhất đó là con người. Vì vậy, Chính phủ đặc biệt coi trọng nhân lực, đặc biệt nhân lực chất lượng cao và nhân tài. Singapore nhận thức con người là nhân tố tạo dựng thế giới, là yếu tố quyết định chiến lược phát triển kinh tế.

Kể từ khi giành được độc lập (8/1965), Singapore đã mở cửa cho lao động nước ngoài có kỹ năng và có tay nghề cao, nhưng chỉ đến cuối những năm 1980, Singapore mới bắt đầu

*Viện Kinh tế và Chính trị Thế giới

**Viện Nghiên cứu Trung Quốc

¹ Dân số Singapore, <https://www.danso.org/singapore/>. Ngày truy cập 18/9/2019.

tiếp cận tích cực trong tuyển dụng nhân tài, nhân lực chất lượng cao. Do dân số ít², tỷ lệ sinh giảm đồng nghĩa với nguồn cung nhân lực chất lượng cao, có kỹ năng trong nước không thể theo kịp với nhu cầu ngày càng tăng. Để phát triển nguồn nhân lực, Singapore đã chuyển sang tuyển dụng lao động nước ngoài để bù đắp sự thiếu hụt nhân lực chất lượng cao trong nước. Ở Singapore, hầu hết mọi người đều cho rằng, người tài không có nghĩa là người thông minh nhất, có nhiều bằng cấp nhất, học vị cao mà là người phù hợp với công việc, đạt kết quả tốt nhất trong công việc được giao. Đánh giá, phát hiện nhân tài chủ yếu dựa vào hai tiêu chí: kết quả làm việc hiện tại và tầm nhìn, khả năng phát triển trong tương lai. Nhân lực chất lượng cao ở Singapore xuất phát từ hai nguồn: trong nước và ngoài nước. Bộ Nhân lực Singapore (MoM-Ministry of Manpower) có những quy định linh hoạt để thu hút nhân tài, người nước ngoài có trình độ cao. Người nước ngoài chiếm khoảng 29% tổng số lao động của Singapore, đạt tỷ lệ cao nhất lao động nước ngoài ở châu Á³.

Năm 1988, Singapore đã đưa ra Chương trình “Tuyển chọn doanh nhân xuất sắc và các nhà chuyên môn nổi tiếng” (Eminent Entrepreneurs and Professionals Scheme) nhằm khuyến khích nhân lực chất lượng cao từ Hồng Kông đến Singapore và cho họ cư trú vĩnh viễn. Chương trình sau đó đã được mở rộng tới hàng loạt lao động có tay nghề cao từ khắp nơi trên thế giới, bao gồm cả việc nới lỏng các yêu cầu thường trú. Năm 2000, Singapore tập trung nâng cao năng lực đổi mới, đặc biệt đổi mới trong khoa học và công nghệ. Đổi mới là cần thiết để tiếp tục phát triển kinh tế khi Singapore đã bắt kịp các nước phát triển. Điều kiện tiên quyết để đạt được mục tiêu đổi mới là chuyển đổi Singapore thành cụm nghiên cứu và phát triển, là trung tâm cho các hoạt động nghiên cứu, phát triển năng động.

Năm 2002, Singapore đưa ra Sáng kiến Trường học Toàn cầu (Global Schoolhouse Initiative) với hai mục tiêu chính: *Thứ nhất*, sáng kiến trường học toàn cầu sẽ vẫn tiếp tục những nỗ lực trước đó để giúp các trường đại học nước ngoài thành lập cơ sở tại Singapore; *Thứ hai*, tạo động lực mới để thu hút sinh viên nước ngoài đến Singapore. Sáng kiến của Chính phủ dẫn đến sự gia tăng nhanh chóng số sinh viên nước ngoài tại các trường đại học Singapore, đạt đỉnh điểm 18,8% năm 2008⁴.

Singapore thu hút các nhà khoa học tầm cỡ thế giới nhằm đạt được sự cải thiện nhanh và vững trong nghiên cứu và phát triển (R&D), góp phần phát triển nguồn nhân lực Singapore. Cơ quan Khoa học, Công nghệ và Nghiên cứu (A*STAR-Agency for Science, Technology and Research) được thành lập năm 2002, đóng vai trò trung tâm trong nỗ lực thu hút các nhà khoa học nước ngoài. Bên cạnh vai trò là cầu nối giữa nghiên cứu và phát triển (R&D) với ngành công nghiệp tại Singapore, A*STAR điều hành 18 tổ chức nghiên cứu và tham gia vào đào tạo các nhà khoa học. A*STAR tuyển dụng các nhà khoa học theo bốn kênh chính: i) thông qua tuyển dụng trực tiếp tại các hội nghị quốc tế và ở các địa điểm khác; ii) thông qua sự hợp tác với các trường đại học; iii) thông qua việc sử dụng thợ săn đầu người (use of head-hunters); iv) thông qua tìm kiếm công việc và tuyển dụng trên dịch vụ mạng xã hội SNS⁵.

A*STAR điều hành các chương trình học bổng được thiết kế để hỗ trợ phát triển tài năng trong lĩnh vực khoa học và công nghệ. Các chương trình học bổng được giới thiệu trên trang mạng A*STAR rất hấp dẫn vì hai lý do: *Thứ nhất*, học bổng dành cho người nước ngoài cũng giống như dành cho công dân Singapore; *Thứ hai*, người nhận học bổng có thể học tập không chỉ tại các trường đại học ở Singapore, mà còn tại các trường đại học hàng đầu thế giới. Cách tiếp cận và quan điểm của Singapore chỉ nhằm mục đích đào tạo nguồn nhân lực tài năng trong

² Dân số Singapore chiếm khoảng 0,08% dân số thế giới.

³ Nguyễn Nghị Thanh (2018): *Chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong khu vực công ở Singapore*; Tạp chí Tổ chức nhà nước.

⁴ Toh, Mun-Heng (2012): *Internationalization of Tertiary Education Services in Singapore*, Asian Development

Bank Institute, ADBI Working Paper Series, No. 388, October 2012.

⁵ Mạng SNS (Social Networking Service) là mạng chuyên giành cho các hoạt động kinh doanh lớn nhất trên thế giới hiện nay.

lĩnh vực khoa học và công nghệ dù là công dân Singapore hay quốc gia khác với điều kiện đóng góp cho Singapore.

Điểm nổi bật trong nỗ lực của Singapore để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao là các sáng kiến được thực hiện không phải trong sự cô lập, mà là cách tiếp cận toàn diện bao gồm các doanh nghiệp, sinh viên, khách du lịch và các hội nghị quốc tế. Khi công ty nước ngoài thành lập hoạt động kinh doanh tại Singapore, nhân lực nước ngoài chất lượng cao được đưa vào danh sách tuyển dụng nội bộ. Sự xuất hiện của tập đoàn kinh doanh nước ngoài tại Singapore thu hút hàng loạt các công ty nước ngoài ở các khu vực ngoại vi, như các dịch vụ pháp lý và tuyển dụng. Sự tích lũy nguồn nhân lực chất lượng cao đã thu hút các công ty nước ngoài khác đến Singapore. Hoạt động nỗ lực thu hút khách du lịch nước ngoài và tổ chức các hội nghị quốc tế cũng tạo ấn tượng tốt về Singapore, dẫn đến sự gia tăng số lượng người nước ngoài đến Singapore làm việc và học tập.

Kết quả của phương pháp tiếp cận toàn diện này là nguồn nhân lực chất lượng cao chảy vào Singapore ngày càng nhiều thông qua các kênh tuyển dụng đa dạng. Tuyển dụng trực tiếp bởi Chính phủ, thành lập hoạt động kinh doanh của các công ty nước ngoài và ổn định nơi ăn ở cho nhân lực chất lượng cao nước ngoài. Nhờ vậy, Singapore đã tạo ra các cơ chế đảm bảo nguồn nhân lực tài năng ổn định.

2. Kinh nghiệm thu hút nhân lực chất lượng cao của Singapore

Singapore nhận thức sâu sắc được sự tồn tại của quốc gia nhỏ phụ thuộc vào khả năng tận dụng nguồn nhân lực chất lượng cao, bất kể nguồn nhân lực từ Singapore hay từ nước ngoài. Vì vậy, Chính phủ đã thực hiện hàng loạt các chiến lược thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, có kỹ năng và các nhân tài nước ngoài vào Singapore.

Thứ nhất, phát hiện và tuyển chọn tài năng nước ngoài: Singapore đặc biệt chú trọng phát hiện và tuyển chọn các sinh viên tài năng nước ngoài thông qua kênh giáo dục. Hiện có 35.000 sinh viên nước ngoài (2018) theo học tại các

trường đại học ở Singapore. Các trường Đại học Quốc gia Singapore (National University of Singapore - NUS), Đại học Công nghệ Nanyang (NTU-Nanyang Technical University), Đại học Quản lý Singapore (Singapore Management University - SMU) có số sinh viên nước ngoài chiếm 20%⁶. Sinh viên nước ngoài theo học dưới dạng vay tiền của Chính phủ và đổi lại sau khi tốt nghiệp sinh viên có nghĩa vụ làm việc cho một công ty của Singapore (tại Singapore hoặc bất kỳ nước nào khác) trong thời gian tối thiểu ba năm để trả nợ. Với cách làm này, Singapore luôn có nguồn nhân lực chất lượng cao được bổ sung hàng năm làm việc cho các công ty Singapore. Các trường đại học của Singapore cũng có điều kiện và động lực để đầu tư hiện đại hóa trường học theo chuẩn quốc tế và theo nhu cầu của thị trường lao động.

Nhân lực nước ngoài có chất lượng cao được tuyển dụng, chọn lựa thông qua hai kênh khác nhau: *Kênh thứ nhất*, làm việc với các công ty nước ngoài có văn phòng tại Singapore. Các công ty này chuyển nhân viên của họ đến Singapore và thuê người nước ngoài ở Singapore. Đây là kênh chính tuyển dụng nhân lực nước ngoài có chất lượng cao trong nửa cuối thập niên 1980. Nhờ các hoạt động xúc tiến nhiệt tình của Chính phủ, số lượng lớn nhân lực nước ngoài có chất lượng cao chảy vào Singapore thông qua kênh tuyển dụng này. Hầu hết những lao động có kỹ năng, chuyên môn chất lượng cao đến Singapore theo kênh này ban đầu đến từ các nước phát triển, như Mỹ, Tây Âu, Australia, Nhật Bản vì nhiều người trong số họ chuyển đến Singapore làm việc theo công ty. Tuy nhiên, quốc tịch của lao động kỹ năng, chất lượng cao vào Singapore theo kênh này sau đó được đa dạng hóa; *Kênh thứ hai* việc làm với các tổ chức địa phương, bao gồm các cơ quan kinh doanh, trường đại học và viện nghiên cứu. Việc tuyển dụng quy mô lớn nhân lực nước ngoài có chất lượng cao của các công ty Singapore bắt đầu trong lĩnh vực tài chính. Các công ty liên kết với chính phủ (Government Linked Companies - GLC), Ngân hàng Phát triển Singapore (Development Bank of

⁶ Kaori Iwasaki (2015): Singapore's Strategies for Attracting Highly-Skilled Foreign Human Resources-

How does Singapore Recruit Foreign Talent? Pacific Business and Industries Vol. XV, 2015 No. 56.

Singapore - DBS) dẫn đầu xu hướng, tiếp theo là các ngân hàng khu vực tư nhân.

Thứ hai, nâng cấp hệ thống giáo dục - đào tạo và bồi dưỡng nhân lực có chất lượng, chuyên môn cao: Nhằm thu hút sinh viên giỏi nước ngoài đến học tập và làm việc, Singapore tập trung nâng cấp hệ thống giáo dục - đào tạo. Singapore có chiến lược đầu tư giáo dục rất bài bản nên đã đào tạo được đội ngũ nhân lực cấp cao hàng đầu thế giới, những lao động có chất lượng tạo ra năng suất cao, thành thạo về chuyên môn, kỹ thuật và có thái độ làm việc tích cực. Để có được đội ngũ nhân lực có chất lượng cao, Singapore liên tục đầu tư vào đào tạo hệ thống giáo dục. Singapore xác định giáo dục là một kênh hữu hiệu thu hút du học sinh nước ngoài. Chính phủ đã dành một khoản đầu tư lớn để phát triển giáo dục và đào tạo, từ 3% GDP lên 5% GDP trong thập niên đầu của thế kỷ XXI, hiện nay đầu tư cho giáo dục và đào tạo chiếm khoảng 10% GDP của Singapore⁷. Chiến lược giáo dục của Singapore vừa đáp ứng những thay đổi của điều kiện kinh tế toàn cầu, vừa là công cụ xây dựng và duy trì bản sắc văn hóa quốc gia. Các trường đào tạo bằng tiếng Anh và một trong ba tiếng mẹ đẻ đại diện cho ba dân tộc lớn là tiếng Hoa, tiếng Mã Lai và tiếng Tamil.

Bên cạnh tuyển chọn đội ngũ nhân lực chất lượng cao, Singapore xây dựng chương trình tiềm năng "The High Potential - HiPo" cho cán bộ đương chức với mục tiêu phát triển khả năng lãnh đạo rộng hơn qua các dịch vụ dân sự. Các cán bộ lãnh đạo sẽ có cơ hội tham dự các chương trình đào tạo cơ bản, tham gia vào các dự án liên ngành, làm việc tại các bộ khác nhau, thậm chí các tổ chức bên ngoài khu vực công, tham dự các diễn đàn về lãnh đạo, quản lý.

Với mục tiêu cải thiện trình độ kỹ năng của người Singapore, Ủy ban Phát triển Kinh tế (Economic Development Board - EDB) và Hội đồng Tư vấn (Advisory Council) thành lập Ngôi nhà cho Tài năng "Home for Talent" năm 2009. Singapore không đơn giản chỉ là chủ nhà tài năng của các quốc gia khác, mà trở thành ngôi nhà, trung

tâm cho nhóm tài năng của cả người Singapore và người nước ngoài.

Năm 2015, chính phủ thiết lập Hệ thống Tín dụng kỹ năng cho tương lai (SkillFuture Credit System) với mục tiêu cung cấp cho công dân Singapore từ 25 tuổi trở lên với một khoản tài trợ cho giáo dục và đào tạo. Mỗi người dân ban đầu sẽ nhận được 500 đô la Singapore, sau đó là các khoản tín dụng nạp tiền trong tương lai. Họ có thể sử dụng số tiền này để đăng ký vào các chương trình giáo dục và đào tạo bất cứ khi nào họ chọn.

Thứ ba, sử dụng và đãi ngộ nguồn nhân lực có kỹ năng, chuyên môn cao: Chính sách đãi ngộ của Singapore được quy định rõ ràng. Mức lương trung bình của lao động Singapore khoảng trên 2.000 USD/tháng. Nhưng nhân lực có kỹ năng, chất lượng cao được hưởng lương theo mức lương của các nhân tài và được phép đưa người thân sang sống cùng, được cấp giấy phép định cư và nhập tịch tại Singapore. Trả lương cao là biện pháp không chỉ Singapore áp dụng, nhưng đi kèm khác biệt ở chỗ, Singapore có riêng chiến lược rõ ràng để thực hiện điều này. Các bộ trưởng Singapore có mức lương cao hơn tất cả các bộ trưởng ở những quốc gia giàu có nhất thế giới, giúp lãnh đạo yên tâm làm việc và hạn chế tham nhũng, minh bạch hóa chính phủ, đồng thời tạo điều kiện cho các bộ trưởng dành hết tâm sức cho việc quản lý hoạch định chính sách.

Nhân lực có chuyên môn nước ngoài đánh giá cao điều kiện kinh tế và môi trường sống thuận lợi tại Singapore. Theo Khảo sát người nước ngoài (Expatriate Explorer Survey) do Tập đoàn ngân hàng Hồng Kông và Thượng Hải (Hong Kong and Shanghai Banking Corporation - HSBC) thực hiện năm 2015, Singapore đứng thứ 2 (sau Thụy Sĩ) về xếp hạng mức thuận tiện trong cuộc sống. Nhật Bản đứng sau Singapore do hạn chế bởi tình hình kinh tế chung và khó khăn trong thu xếp nhà ở. Tuy nhiên, sức hấp dẫn của Singapore đã giảm đi do chi phí sinh hoạt ngày càng tăng và khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm.

⁷ Tổng Mạnh Hùng (2018): *Singapore thu hút nguồn nhân lực trẻ tài năng nước ngoài bài bản nhất thế giới*, <http://www.m.tainangviet.vn/singapore-thu-hut-nguon-nhan-luc-tre-tai-nang-nuoc-ngoai-bai-ban-nhat-the-gioi-dar2145/>, update 29/3/2018.

Thứ tư, thu hút và trọng dụng nhân lực cao, nhân tài nước ngoài: Singapore là một trong những quốc gia có chính sách thu hút nhân tài nước ngoài bài bản nhất thế giới. Theo cựu Thủ tướng Lý Quang Diệu, nhân tài là yếu tố then chốt quyết định khả năng cạnh tranh và phát triển kinh tế. Năm 1998, Singapore thành lập Ủy ban tuyển dụng tài năng Singapore nhằm tuyển chọn người có tài năng dựa trên năng lực, khả năng đóng góp chứ không phân biệt quốc tịch, chủng tộc. Thu hút nhân tài, đặc biệt là nhân tài nước ngoài đã trở thành chiến lược ưu tiên hàng đầu của Singapore. Trong số 5,5 triệu lao động Singapore có tới 25% là người nước ngoài⁸. Do vậy, Tạp chí Foreign Policy đã xếp Singapore là quốc gia toàn cầu hóa nhất trên thế giới và là "trung tâm thu hút nhân tài" của thế giới.

Năm 1997, Phòng Tài năng quốc tế thuộc Bộ Nhân lực (Ministry of Manpower) đã thành lập Cơ quan có tên là "Contact Singapore" (kết nối Singapore) với 6 văn phòng trên thế giới để hỗ trợ tài năng quốc tế muốn đến Singapore làm việc. "Contact Singapore" đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút nhân lực chất lượng cao đến Singapore với hai nhiệm vụ: *Một là*, thu hút nhân lực nước ngoài có chuyên môn cao đến Singapore; *Hai là*, khuyến khích nhân lực chất lượng cao Singapore đang ở nước ngoài trở về Singapore. Điều quan trọng là "Contact Singapore" chỉ tập trung vào nhân lực có chất lượng cao và sinh viên các trường đại học.

Những năm 1990, Singapore đã thiết lập hàng loạt chính sách mới nhằm thu hút nhân tài nước ngoài có tay nghề cao: Thành lập Chương trình Nhân lực Quốc tế (International Manpower Programme) năm 1991 dưới sự bảo trợ của Bộ Phát triển kinh tế (Economic Development Board); Thành lập Đơn vị Tài năng Nước ngoài (Foreign Talent Unit) năm 1995 của Văn phòng Thủ tướng Chính phủ (Prime Minister's Office);

Thành lập Ủy ban Tuyển dụng nhân tài của Singapore (The Singapore Talent Recruitment Committee-STAR) năm 1998 với mục tiêu thu hút người giỏi đến Singapore làm việc. STAR được giao nhiệm vụ biến Singapore thành một trung tâm toàn cầu cho nguồn nhân lực có chất lượng cao. Vai trò của STAR bao gồm:

Một là, phát triển và thực hiện các chiến lược để thu hút và giữ chân những lao động có kỹ năng, tay nghề cao cả trong nước và quốc tế.

Hai là, xây dựng Singapore trở thành trung tâm toàn cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao, duy trì sự gắn kết xã hội thông qua hội nhập giữa người Singapore và người nước ngoài.

Ba là, đánh giá các hoạt động của khu vực công và khu vực tư nhân liên quan đến các biện pháp nhằm thu hút lao động nước ngoài chất lượng cao và phát triển nguồn nhân lực trong nước.

Chương trình "Nhân lực thế kỷ XXI: Tầm nhìn của Thủ đô tài năng" (Manpower 21: Vision of a Talent Capital) và "Chương trình Nhân lực quốc tế của Bộ Phát triển kinh tế" (International Manpower Program of the Economic Development Board) cũng được thành lập năm 1999. Manpower 21 nhấn mạnh sự cần thiết phải tạo ra môi trường thuận lợi cho những tài năng bằng cách cho phép họ mở rộng và phát triển tiềm năng của họ. Các mục tiêu quan trọng khác của kế hoạch là thúc đẩy tinh thần kinh doanh và nâng cao chất lượng đào tạo phù hợp với định hướng phát triển và nghiên cứu mới của Singapore.

3. Một số đánh giá và bài học cho Việt Nam

Nhân lực chất lượng cao nước ngoài đã đem lại rất nhiều lợi ích cho kinh tế Singapore:

Một là, bổ sung thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao cho Singapore. Lao động nước ngoài có những đóng góp quan trọng đối với sự phát triển kinh tế của Singapore, tạo điều kiện để Singapore thay đổi cơ cấu kinh tế hướng đến nền kinh tế tri thức.

⁸ Yue, Chia Siow (2011): *Foreign Labor in Singapore: Trends, Policies, Impacts, and Challenges*, Philippine

Institute for Development Studies, Discussion Paper Series, No.2011-24, December.

Hai là, đóng góp cho tăng trưởng kinh tế và năng suất lao động. Trong sự tăng trưởng GDP và năng suất lao động của Singapore, nhân lực chất lượng cao nước ngoài đóng góp rất lớn. Singapore dẫn đầu khu vực khi trung bình lao động Singapore nhận 44.000 USD/năm tiền lương. Thu nhập của Singapore cao gấp khoảng 21 lần của Việt Nam⁹.

Ba là, đóng góp vào quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế và phát triển nguồn nhân lực trong nước. Lao động chuyên môn cao nước ngoài có vai trò quan trọng trong tái cơ cấu và chuyển dịch cơ cấu ở Singapore thông qua các chính sách công nghiệp hóa, trở thành trung tâm tài chính, thu hút nhiều công ty xuyên quốc gia, nhà đầu tư nước ngoài.

Bốn là, hình thành đội ngũ doanh nhân vững mạnh ở Singapore. Chiến lược thu hút nhân tài của Singapore đã giúp Singapore trở thành nơi tập trung nhiều doanh nhân nước ngoài nổi tiếng trên thế giới. Nhiều tỷ phú nổi tiếng thế giới đang có cơ sở làm việc tại Singapore.

Năm là, thu hút nhân lực chất lượng cao nước ngoài tạo điều kiện cho Singapore thành lập các "thung lũng Silicon" trong nước. Vượt qua Thung lũng Silicon của Mỹ, Singapore là nơi có tài năng khởi nghiệp (startup) đứng đầu thế giới. Trình độ kinh nghiệm của nhân tài Singapore tương đối cao, với 80% đội ngũ kỹ sư và 74% đội ngũ phát triển có ít nhất hai năm kinh nghiệm startup trước đó, nhiều hơn so với mức trung bình của thế giới là 72% cho đội ngũ kỹ sư và 60% cho đội ngũ phát triển¹⁰.

Thu hút nhân lực chất lượng cao của Singapore có nhiều ưu điểm, đó là:

Thứ nhất, chiến lược thu hút nhân lực chất lượng cao nước ngoài của Singapore được thực hiện rất bài bản và chuyên nghiệp.

Thứ hai, thu hút nhân lực chất lượng cao nước ngoài của Singapore không hạn chế quốc tịch, chủng tộc. Nhân tài nước ngoài luôn được chào đón vào bộ máy nhà nước.

Thứ ba, thu hút nhân lực chất lượng cao nước ngoài được thực hiện bởi những ưu đãi (cho vay tiền để chi trả những chi phí cần thiết) và có ràng buộc (phải làm việc cho Singapore ba năm để trả nợ).

Với những cố gắng nỗ lực, Singapore đã tìm kiếm các nhà nghiên cứu nước ngoài để lấp đầy các vị trí lãnh đạo nghiên cứu và giảng dạy tại các trường đại học, đem lại rất nhiều lợi ích cho Singapore. Khi Singapore tuyển dụng ngày càng nhiều nhà khoa học nổi tiếng thế giới từ các quốc gia, những nhà khoa học, nguồn nhân lực có chuyên môn, chất lượng cao tiếp tục thu hút nhiều tài năng thông qua các hoạt động mạng riêng của họ. Sự hiện diện ngày càng tăng của nguồn nhân lực có chất lượng ở Singapore sau đó đã thúc đẩy các nhà nghiên cứu và sinh viên trẻ chuyên đến Singapore. Dòng tài năng này đã tạo ra một lượng lớn các nhà nghiên cứu khoa học, đặc biệt là công nghệ sinh học với sự hỗ trợ của cộng đồng nghiên cứu A*STAR (Agency for Sciences, Technology and Research).

Singapore là quốc gia rất thành công trong thu hút các tài năng nước ngoài có trình độ, có chất lượng chuyên môn. Bên cạnh đó, Singapore còn có tỷ lệ cao nhất nhân lực có chuyên môn trong tổng dân số. Nhóm nhân lực tài năng này, cùng với các ưu đãi của Singapore khiến nhiều công ty từ khắp nơi trên thế giới tiếp tục thành lập các cơ sở nghiên cứu tại Singapore. Năm 2014, Công ty Procter & Gamble đã khai trương trung tâm Nghiên cứu và Phát triển (R&D) lớn nhất châu Á tại Biopolis¹¹.

⁹ Công ty TNHH Đào Tạo và khai phát quốc tế nguồn nhân lực FUTURELINK (2016): "Con rồng" Singapore thu nhập bình quân đầu người gấp 21 lần "con hổ" Việt Nam. <http://www.futurelink.net.vn/thi-truong-lao-dong/con-rong-singapore-thu-nhap-binh-quan-dau-nguoi-gap-21-lan-con-ho-vn.html>;

¹⁰ Kaori Iwasaki (2015): *Singapore's Strategies for Attracting Highly-Skilled Foreign Human Resources-How does Singapore Recruit Foreign Talent?* Pacific Business and Industries Vol. XV, 2015 No. 56.

¹¹ Biopolis là trung tâm nghiên cứu và phát triển quốc tế về khoa học y sinh tại Singapore

Trong Báo cáo tài năng thế giới (World Talent Report) năm 2014, Singapore được xếp hạng thứ 16/60 quốc gia về điểm số đánh giá khả năng phát triển, thu hút và duy trì nguồn nhân lực¹². Xếp hạng thu hút nhân lực nước ngoài có chuyên môn, chất lượng cao của Singapore chỉ đứng thứ 3 (sau Thụy Sĩ và Mỹ). Thực tế, chính sách tuyển dụng người nước ngoài của Singapore rất thành công. Các nhà khoa học đã có những đóng góp lớn cho sự khởi đầu nhanh chóng của nghiên cứu khoa học, tạo môi trường nghiên cứu và đào tạo sinh viên trẻ. Với nghĩa này, chính sách tuyển dụng của Singapore đã mang lại lợi ích lớn.

Tuy năng lực đổi mới khoa học và công nghệ của Singapore đã được cải thiện, song sự cải thiện chỉ giới hạn trong các lĩnh vực cụ thể và những nghiên cứu ở Singapore không đạt được chiều sâu và chiều rộng như ở Nhật Bản, đặc biệt là trong nghiên cứu cơ bản. Tuy nhiên, các hoạt động nghiên cứu và phát triển ở Singapore cho đến nay đã mang lại một số ứng dụng thực tế. Thành công của Singapore chính là ở chỗ, Singapore bắt đầu gần như không có gì và đã đạt đến mức xếp hạng cao trong một khoảng thời gian rất ngắn¹³ và đưa các hoạt động nghiên cứu khoa học đi đúng hướng với sự giúp đỡ của các nhà khoa học đẳng cấp thế giới.

Nghiên cứu chiến lược thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao ở Singapore có thể rút ra một số bài học cho Việt Nam như sau:

Trước hết, cần có quan điểm đúng về nhân lực chất lượng cao. Nhân lực chất lượng cao là cơ sở để xây dựng các chính sách và bảo đảm sự thống nhất từ trung ương tới địa phương. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những

lĩnh vực chịu sự tác động mạnh và trực tiếp nhất từ cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. Mặc dù, Việt Nam đang ở trong thời kỳ cơ cấu “dân số vàng”, thời kỳ mà dân số trong độ tuổi lao động cao nhất nhưng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao thiếu hụt về số lượng, hạn chế về chất lượng và bất cập về cơ cấu.

Về số lượng, tỷ lệ nhân lực qua đào tạo chỉ đạt trên 50% tổng lực lượng lao động. Theo thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Việt Nam có 200 sinh viên/10.000 dân (2016)¹⁴, thấp hơn nhiều so với các nước ở khu vực Đông Á. Việt Nam thiếu hụt các nhà khoa học, chuyên gia trình độ cao, đội ngũ quản lý, doanh nhân giỏi, lao động lành nghề trong mọi lĩnh vực.

Về chất lượng, chất lượng nhân lực được đào tạo có trình độ cao đẳng trở lên chưa cao. Trong khi thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao thì tỷ lệ thất nghiệp ở nhóm có trình độ cao đẳng, đại học lại cao nhất bởi chất lượng đào tạo không đáp ứng được yêu cầu thực tế. Đánh giá của Ngân hàng Thế giới (WB), “chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam hiện chỉ đạt mức 3,39/10 điểm”¹⁵.

Về cơ cấu, nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam phân bố không hợp lý. Hơn 92% nhân lực có trình độ tiến sĩ trở lên tập trung ở Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh; trong khi tại Tây Nguyên, Tây Bắc và Tây Nam Bộ tỷ lệ nhân lực chất lượng cao chiếm chưa tới 1%.

Đào tạo nhân lực chất lượng cao không phải là công việc riêng của Chính phủ, mà cần có sự liên kết với khu vực tư nhân để phát triển tài năng. Chính phủ cần thành lập cơ quan chuyên trách để đảm nhiệm quản lý nguồn nhân lực chất lượng cao một cách hiệu quả.

¹² World Talent Report 2014. http://www.mycc.my/document/files/PDF%20Dokumen/University%20Ranking/IMD/IMD_World_Talent_Report_2014bis.pdf.

¹³ Trong khảo sát giai đoạn 2014-2015, Đại học quốc gia Singapore (NUS) được xếp thứ 25 trên thế giới, Đại học công nghệ Nanyang (NTU) vươn lên vị trí 61, từ xếp hạng 175 giai đoạn 2010-2011.

¹⁴ Nguyễn Đình Bắc (2018): *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta trước tác động của cuộc cách*

mạng công nghiệp lần thứ tư, <http://www.tapchicongsan.org.vn/Home/Nghiencuu-Traodoi/2018/50924/Phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-o-nuoc-ta-truoc.aspx>; truy cập ngày 22/5/2018

¹⁵ Đường Vinh Sương (2014): “*Giáo dục đào tạo với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay*”, *Tạp chí Cộng sản điện tử*, ngày 4-12-2014.

Thứ hai, cần hoàn thiện chiến lược tổng thể phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Để khắc phục thiếu hụt về số lượng, hạn chế về chất lượng, bất hợp lý về cơ cấu nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao thì cần hoàn thiện chiến lược tổng thể phát triển nguồn nhân lực chất lượng. Mặc dù “*Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020*” đã được triển khai thực hiện và bước đầu đạt những kết quả tích cực, song Việt Nam vẫn chưa có một chiến lược tổng thể để xây dựng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 cũng như của sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải xác định rõ mục tiêu, quy mô, lộ trình và những chính sách tổng thể. Trong đó, ưu tiên khắc phục mâu thuẫn giữa phát triển về số lượng, chất lượng và cơ cấu; xác định số lượng và cơ cấu của từng loại nhân lực cho phù hợp. Cần xây dựng lộ trình thực hiện một cách hợp lý, hoàn thiện chính sách đặc thù để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao một cách toàn diện và đồng bộ.

Thứ ba, hoàn thiện hệ thống chính sách về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Hệ thống chính sách có vai trò rất quan trọng, tạo động lực thúc đẩy hoặc cản trở, kìm hãm sự phát triển kinh tế - xã hội và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Mặc dù Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách mới có tác động tích cực đến việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện, các chính sách đó đã bộc lộ không ít những hạn chế, bất cập, hiệu quả mang lại chưa tương xứng. Do đó, để tiếp tục phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao có hiệu quả đòi hỏi cần phải thường xuyên điều chỉnh, hoàn thiện hệ thống chính sách nhằm tạo hành lang pháp lý thuận lợi cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trước tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. Bảo đảm đầy đủ các điều kiện về cơ sở vật chất và phương

tiện nghiên cứu cho những nhà khoa học, những tài năng trẻ. Tôn vinh nhân tài đi kèm cơ chế khuyến khích lợi ích vật chất đối với những người có cống hiến mang lại nhiều lợi ích cho xã hội. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong nghiên cứu phát triển và chuyển giao công nghệ. Đồng thời, tăng cường sự hợp tác hiệu quả giữa Nhà nước, doanh nghiệp và các trường đại học công nghệ để thúc đẩy sự phát triển một số ngành chọn lọc như công nghệ thông tin.

Thứ tư, cần đổi mới toàn diện hoạt động giáo dục - đào tạo. Hoàn thiện hệ thống giáo dục theo hướng mở, hội nhập, sắp xếp lại hệ thống giáo dục đại học và dạy nghề. Khắc phục các bất hợp lý về quy mô đào tạo, cơ cấu trình độ ngành, nghề và cơ cấu vùng, miền; gắn đào tạo với nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ. Chú trọng phát triển ngành tự động hóa, lĩnh vực kỹ thuật số, công nghệ thông tin, năng lượng, vật liệu mới, công nghệ sinh học...

Thực hiện tốt chính sách phát triển giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ; coi trọng đào tạo đại học, cao đẳng và dạy nghề theo chuẩn khu vực và quốc tế. Tạo chuyển biến nhanh và rõ nét trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho các ngành, lĩnh vực có tiềm năng, lợi thế. Khuyến khích các doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề.

Tóm lại, thu hút và phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt nguồn nhân lực chất lượng cao là vấn đề quan trọng, nhận được sự quan tâm rất lớn của Đảng, Chính phủ. Việt Nam có rất nhiều lợi thế về nguồn nhân lực do đang ở trong thời kỳ dân số vàng (với hơn 63 triệu người, chiếm 69,5% dân số năm 2018), tuy nhiên, thực trạng nguồn nhân lực của Việt Nam hiện nay vẫn còn nhiều hạn chế. Để khắc phục những hạn chế, bất cập của việc thu hút nguồn nhân lực lao động nhằm nâng cao vị thế và năng lực cạnh tranh của Việt Nam trên trường quốc tế cần có sự chung tay của Nhà nước, các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân trong thu hút, đào tạo và phát triển nguồn nhân

lực, đặc biệt nhân lực chất lượng cao. Thành công hay thất bại, tận dụng tốt thời cơ, hay vượt qua thách thức từ cuộc Cách mạng công nghiệp

4.0 ở Việt Nam phụ thuộc rất lớn vào thu hút và sử dụng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao♦

Tài liệu tham khảo:

1. Công ty TNHH Đào Tạo và khai phát quốc tế nguồn nhân lực FUTURELINK (2016): "Con rồng" Singapore thu nhập bình quân đầu người gấp 21 lần "con hổ" Việt Nam. <http://www.futurelink.net.vn/thi-truong-lao-dong/con-rong-singapore-thu-nhap-binh-quan-dau-nguoi-gap-21-lan-con-ho-vn.html>;
2. Dân số Singapore, <https://www.danso.org/singapore/>. Ngày truy cập 18/9/2019
3. Đường Vinh Sường (2014): "Giáo dục đào tạo với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay", Tạp chí Cộng sản điện tử, ngày 4-12-2014
4. Graeme Hugo (2014): *High Skilled Migration to Asian Nations: Summary Version, the University of Adelaide*. <https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/english/periodical/rim/2015/56.pdf>
5. Kaori Iwasaki (2015): *Singapore's Strategies for Attracting Highly-Skilled Foreign Human Resources-How does Singapore Recruit Foreign Talent?* Pacific Business and Industries Vol. XV, 2015 No. 56.
6. Nguyễn Đình Bắc (2018): *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, <http://www.tapchiconsan.org.vn/Home/Nghiencuu-Traodoi/2018/50924/Phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-o-nuoc-ta-truoc.aspx>; 22/5/2018
7. Nguyễn Nghị Thanh (2018): *Chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong khu vực công ở Singapore*; Tạp chí Tổ chức nhà nước, http://tcnn.vn/news/detail/39459/Chinh_sach_thu_hut_nguon_nhan_luc_chat_luong_cao_trong_khu_vuc_cong_o_Singaporeall.html, update 9/3/2018.
8. Toh, Mun-Heng (2012): *Internationalization of Tertiary Education Services in Singapore*, Asian Development Bank Institute, ADBI Working Paper Series, No. 388, October 2012.
9. Tổng Mạnh Hùng (2018): *Singapore thu hút nguồn nhân lực trẻ tài năng nước ngoài bài bản nhất thế giới*, <http://www.m.tainangviet.vn/singapore-thu-hut-nguon-nhan-luc-tre-tai-nang-nuoc-ngoai-bai-ban-nhat-the-gioi-dar2145/>, update 29/3/2018.
10. World Talent Report 2014. http://www.mycc.my/document/files/PDF%20Dokumen/University%20Ranking/IMD/IMD_World_Talent_Report_2014bis.pdf
11. Yeoh, Brenda and Weiqiang Lin (2012): *Rapid Growth in Singapore's Immigrant Population Brings Policy Challenges*, Migration Policy Institute, Migration Policy, April 3, 2012.
12. Yue, Chia Siow (2011): *Foreign Labor in Singapore: Trends, Policies, Impacts, and Challenges*, Philippine Institute for Development Studies, Discussion Paper Series, No.2011-24, December 2011.

Thông tin tác giả:

PGS.TS. PHẠM THỊ THANH BÌNH
NCS. VŨ THỊ PHƯƠNG DUNG

Viện Kinh tế và Chính trị Thế giới
Viện Nghiên cứu Trung Quốc
Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam
Phamthanhbhinh297@yahoo.com

Email: