

LỜI NÓI ĐẦU

Tình trạng thị trường nhân tài trên thế giới ngày càng trở nên trầm trọng thêm. Tại các nước phát triển, các doanh nghiệp đang gặp nhiều khó khăn trong việc tuyển dụng và lưu giữ nhân lực có kỹ năng. Dân số già hóa chính là một phần của vấn đề này. Ngay cả những người có lực lượng lao động đang tiếp tục trở nên khan hiếm ở Mỹ, những cách giải quyết các kỹ năng mà các công ty cần vì những kỹ năng này cũng cung cấp bởi các tổ chức giáo dục và ngành nghiên cứu. Ngoài ra, các công ty tại các nước phát triển hiện đang phải tìm kiếm thị trường nhân tài tranh giành tay nhân lực có trình độ cao từ thị trường nguồn không mong đợi, đó là các thị trường mới nổi.

Trong khi bóng đen suy thoái đang hiện rõ đối với các thị trường giàu có, thì các công ty thu hẹp các nền kinh tế mới nổi đang trong trạng thái tiếp thu và mở rộng tầm vóc ra toàn cầu. Mặc dù thị trường tuyển dụng phát triển có sự trở ngại dân số giảm, và có sự gia tăng lực lượng nhân công tham gia vào lực lượng lao động, những sự tranh giành nhân tài vẫn tiếp tục gia tăng. Việc lấp đầy lực lượng nhân tài tại các thị trường mới nổi sẽ ngày càng khó khăn hơn, nhiều nhà quản lý các công ty dự đoán rằng, việc tuyển dụng và giữ chân nhân lực có trình độ kỹ năng cao sẽ trở nên khó khăn hơn trong những năm tới tại các thị trường mới nổi.

Chúng tôi có thể thêm thông tin về những thách thức nhân lực có tay nghề, về việc các nguồn cung ứng nhân lực kỹ năng cao toàn cầu và những thách thức trong quản lý nhân tài tại các nền kinh tế phát triển cũng như ngành phát triển, Trung tâm Thông tin KH&CN Quốc gia tổ chức và biên soạn Tổng quan về nhân tài “**THÁCH THỨC VÀ NGUỒN NHÂN LỰC CÓ KỸ NĂNG TRONG XU THẾ HÌNH P KINH TẾ TOÀN CẦU**”.

Xin trân trọng gửi lời chào cùng bạn đọc.

Trung tâm Thông tin KH&CN Quốc gia

I. XU TH PHÁT TRI N NGU N NHÂN L C TRONG H I NH P KINH T TOÀN C U

1.1. Th tr ng lao ng toàn c u trong xu th toàn c u hóa

Nh ng c i cách kinh t các n c nh Trung Qu c, n và kh i ông Âu c trong 2 th p k qua ã ti n t i s h i nh p g n h n c a n n kinh t toàn c u. ây là k t qu kinh t và có l là k t qu đ th y nh t c a quá trình h i nh p toàn c u t ng lên ang di n ra các ph m vi khác nhau trong th gi i c a chúng ta, c bi t nhi u h n b ng m t t thông đ ng c a th k 21 – toàn c u hóa.

K t qu c a s gia t ng th ng m i hàng hóa và d ch v c ng nh các dòng u t xuyên biên gi i cùng v i s phát tri n và ph bi n c a công ngh , các th tr ng lao ng c ng tr nên h i nh p h n.

Các nhà bình lu n ã c g ng ánh giá và gi i thích nh h ng c a nh ng thay i toàn c u này t i th tr ng lao ng, ch y u t p trung vào 2 quan i m:

Th nh t, quan i m c a nh ng ng i theo Richard Freeman, t p trung vào t ng cung toàn c u c a l c l ng lao ng. H cho r ng toàn c u hóa không ph i là m t hi n t ng m i, th gi i hi n nay c ng liên k t v i nhau nhi u nh trong giai o n tr c Chi n tranh th gi i th I. Khác bi t c n b n c a toàn c u hóa ngày nay là quy mô và s gia t ng l n ch a t ng th y c a lao ng s tràn ng p các n c phát tri n và t o s c ép lên ti n công c a l c l ng lao ng đ n s đ n t i các n n kinh t “k n ng cao, ti n công th p”.

Trong khi nhi u n c Ph ng Tây ang ch ng ki n s s t gi m dân s trong tu i lao ng. Freeman gi i thích r ng s tham gia c a Trung Qu c và n vào th tr ng toàn c u s t ng g p ôi ngu n cung lao ng. Ông gi i hi n t ng này là s “nhân ôi v i” và cho r ng h u qu gi m sút trong t l v n-lao ng s thu hút v n t m i n B c (các n c phát tri n) sang m i n Nam (các n c ang phát tri n) và gây áp l c lên ti n công lao ng các n c phát tri n.

Trên c s các đ oán qu c t c làm c s h tr quan i m này, Qu Ti n t Qu c t (IMF) k t lu n r ng - b ng cách xác nh l c l ng lao ng c a m i n c theo t l xu t kh u trên GDP – cung lao ng toàn c u t ng g p 4 l n trong giai o n 1980-2005. C Liên Hi p Qu c và Ngân hàng Th gi i c ng u đ báo r ng cung lao ng toàn c u có th s t ng h n g p ôi vào n m 2050, ng th i c ng nh n m nh r ng s t ng tr ng này r t không ng u, 90% l c l ng lao ng này s s ng các n c ang phát tri n. Báo cáo c a Ngân hàng Th gi i còn nói r ng, do nh ng phát tri n không ng u nh v y nên nh ng xu h ng nhân kh u h c toàn c u s là ng l c chính cho nh ng s ki n trong t ng lai.

Nói chung, dân s châu Âu s có s suy gi m th c t vào n m 2050, m c dù có nh ng khác bi t áng k gi a nh ng n c châu Âu nh nh ng tr ng h p c a Anh và c (xem Hình 1). Hi n nhiên đ i c s không ph i là li u thu c cho các v n nhân kh u này, nh ng chúng ta đ dàng th y i u gì s x y ra n u không có b t k s đ i c nào, l c l c lao ng Châu Âu s gi m sút ghê g m. Tác ng c a i u này s r t nghiêm tr ng, c bi t là i v i nh ng qu c gia nh c.

các công ty đa quốc gia mà là nguồn nhân lực cần cho tất cả các ngành và các cấp trong nền kinh tế tri thức.

Vấn đề quan trọng nhất là nhân tài toàn cầu có ba loại như sau:

Thứ nhất, đó là một quan niệm sai lầm vì có nguồn cung nhân lực có kỹ năng. Trong khi sự thật luôn có nhu cầu thị trường nguồn nhân lực kỹ năng trong những lĩnh vực nhất định, điều này có thể khắc phục bằng một loạt chính sách nhằm nâng cao kỹ năng cho lực lượng lao động hiện tại và tương lai.

Thứ hai, ý tưởng cho rằng các lao động khác nhau trên toàn cầu trực tiếp cạnh tranh các công việc hay công ty giành nhau trên toàn cầu mang tính lý thuyết nhảm nhí là thất bại. Hỗ trợ lao động cạnh tranh gián tiếp với nhau và thậm chí sẽ cạnh tranh này không thể suy mô toàn cầu.

Thứ ba, thậm chí những vị trí hàng đầu, các công ty công nghệ xu hướng sẽ đóng các thị trường lao động trong phạm vi quốc gia. Về cơ bản, các công ty Mỹ sẽ duy trì đóng lao động trong nước Mỹ, các công ty công nghệ duy trì lao động trong nước họ, và các công ty Pháp duy trì trong nước Pháp.

Cả 2 quan niệm này, “nhân đôi việc” lực lượng lao động và sự thiếu hụt lao động kỹ năng toàn cầu dường như mâu thuẫn nhau, nhưng trên thực tế, chúng không loại trừ lẫn nhau. Trong khi thị trường lao động toàn cầu mở rộng hơn, thì nhu cầu kỹ năng lao động kỹ năng tăng lên còn nhu cầu lao động kỹ năng thấp thì không tăng.

Theo các dự báo của Ngân hàng Thế giới, cung lao động kỹ năng toàn cầu có tăng nhanh hơn lao động không kỹ năng, nhưng năm 2030, phần lớn lực lượng lao động các nước đang phát triển không kỹ năng.

Sự phức tạp này đòi hỏi phải có những thay đổi trong “lực lượng lao động toàn cầu”. Khái niệm “thị trường lao động” hiện nhiên nói về một khái niệm thị trường trong đó những người lao động cạnh tranh kỹ năng vì công việc làm và giá trị thuê lao động cạnh tranh nhau kỹ năng lao động. Lực lượng lao động thông thường xác định là những người có công việc làm công việc sản xuất không có công việc làm tăng thêm giá trị.

Khi sự đóng góp của kinh tế phạm vi hẹp này cho các thị trường lao động, thì thật khó có thể hình dung ra làm thế nào các thị trường lao động sẽ trở nên mang tính toàn cầu. Thực tế dường như khó có thể tăng trưởng ra rỗng những người lao động trên toàn cầu sẽ cạnh tranh với nhau vì các công việc riêng nhau.

Những thị trường lao động còn xác định theo các yếu tố khác ngoài không gian địa lý. Những yếu tố đó có thể là nghề nghiệp, kỹ năng và ngành. Bằng cách xem xét các tính chất thị trường này, chúng ta có thể có một bức tranh rõ nét hơn về các cách thức của thị trường lao động. Việc phân biệt cạnh tranh về công việc làm trực tiếp và gián tiếp có thể giúp hiểu thêm khái niệm thị trường lao động toàn cầu. Ví dụ, một lý do khiến nhiều người tự nhiên sẽ không bao giờ cạnh tranh trực tiếp cho chính cùng một công việc với các kỹ sư lý do là Mỹ hay châu Âu.

Tuy nhiên, nếu chúng ta nhìn về các công ty toàn cầu thuê gia công (outsourcing) từ các kỹ sư lý do là họ ở ngoài hay nhập các dịch vụ kinh doanh từ nước ngoài thay cho mua ở châu Âu, chúng ta có thể xem những công nhân này,

m c dù gián ti p, ang ph i c nh tranh v i nhau. Các công nhân s c nh tranh tr c ti p v i nhau n u t t c các công ty trên toàn c u có chi n l c ngu n nhân l c th c s mang tính toàn c u, ngu n lao ng mang tính toàn c u s òi h i lo i b m i quy nh lu t pháp h n ch di c .

Các n c tiên ti n có th t ng ngu n cung lao ng thông qua nh p kh u và di c . Th nh t, n u dùng chính sách di c , m t n c có th nh p lao ng tr c ti p và c ng nh v y i v i các hãng b o tr c p các gi y phép lao ng hay chuy n giao lao ng n c ngoài gi a các công ty. Các n c phát tri n c ng có th nh p kh u lao ng m t cách gián ti p b ng cách thu hút các sinh viên n c ngoài sau ó l i làm vi c n c s t i. Th hai, các n c phát tri n có th ti p c n lao ng n c ngoài m t cách gián ti p b ng vi c nh p kh u. Khi nói n nh p kh u, i u quan tr ng là nó không ch n thu n theo nh ngh a h p thông th ng là m t công ty nh p kh u hàng hóa t qu c gia khác. Nh h i nh p toàn c u t ng lên và nh ng ti n b trong công ngh thông tin, các công ty hi n gi có th còn nh p kh u các d ch v theo nhi u kênh khác nhau nh :

B ng cách thành l p chi nhánh công ty m t n c khác, b ng cách xu t các ho t ng c a mình cho m t công ty khác t n c ngoài hay n gi n là mua các d ch v kinh doanh c a h t m t công ty t n c khác. T t c nh ng l a ch n này s cho phép m t công ty ti p c n l c l ng lao ng c a m t n c khác thay vì s d ng lao ng trong n c.

Di c qu c t g n ây ã t ng lên áng k , m c dù không có c s li u chính xác. Các c l ng hi n nay cho th y 11,4% dân c c a các n c phát tri n c sinh ra n c ngoài, t ng áng k so v i 6,2% trong n m 1980.

Tuy nhiên, khi ti p c n th tr ng lao ng n c ngoài thông qua di c , các công ty s g p nh ng tr ng i áng k , b i h u h t các n c phát tri n u có các chính sách nh p c nghiêm ng t. Các công ty v n còn khá khó kh n trong vi c thu hút và tuy n d ng công nhân n c ngoài v i s l ng l n.

B ng 1: Cách th c ti p c n ngu n lao ng n c ngoài

Tr c ti p c nh tranh vi c làm	Không có lu t h n ch nh p c .	Có các lu t h n ch nh p c .	Gián ti p c nh tranh vi c làm.
	T t c các công ty có chi n l c ngu n nhân l c toàn c u.	Thuê gia công n c ngoài.	
	Nh p c c a các công nhân có ngh nghi p/k n ng c bi t.	Nh p kh u hàng hóa và d ch v .	

Di c qu c t ã t ng lên t nh ng n m 1980, nh ng không nhanh và tiên l c. Trong khi s ng i di c qu c t th c t t ng t 86 tri u n m 1975 lên kho ng 190 tri u vào n m 2005, ây v n là con s khá nh so v i dân s th gi i.

il p v i th ng m i, s t ng tr ng m nh nh t trong dòng ng i di c qu c t không di n ra trong th p k v a qua, mà gi a n m 1985 và 1995 và trong khi th ng m i ã t ng kho ng 7 l n trong th i gian t 1975 n 2005 thì s l ng ng i di c ch t ng kho ng 2,5 l n trong cùng kho ng th i gian ó.

Th c t , th ng m i th gi i ã bùng n t u nh ng n m thu c th p k 1960 và ã v t quá t c t ng tr ng GDP. N u nh t c t ng tr ng trung bình GDP c a th gi i là 3,2%/n m trong kho ng th i gian 1989-1998, và kho ng 4,3%/n m k t u th p k này. Thì kh i l ng th ng m i th gi i t ng trung bình 6,7%/n m k t n m 1990. Theo đ báo m i ãy c a Ngân hàng Th gi i, s m r ng th ng m i d ng nh s ti p di n và th ng m i toàn c u v hàng hóa và d ch v t ng nhanh h n s n l ng và có th t ng g p 3 l n, lên t i 27 nghìn t USD vào n m 2030. Các dòng v n v t qua biên gi i c ng ã t ng lên, v i t c t ng kho ng 10% hàng n m trong 2 th p k v a qua. Th c t , u t tr c ti p n c ngoài (FDI) ã là 12 nghìn t USD trong n m 2006, b ng kho ng 25% GDP c a th gi i, t ng g p 7 l n so v i n m 1990.

Có th nói r ng, trong khi toàn c u hóa ã làm gia t ng áng k s luân chuy n hàng hóa, d ch v và v n, thì di c l i không t c m c t do hóa t ng t . Nói cách khác hàng hóa và v n c “di c ” t do h n con ng i.

i u này cho th y t i sao n nay hàng hóa và d ch v v n là cách th c hi u qu và đ d dàng h n ti p c n th tr ng lao ng c a m t n c khác.

Trong quá kh , t ng tr ng th ng m i và di chuy n xu t kh u không ng u. Tuy nhiên, trong nh ng n m g n ãy, i u này ã thay i và t ng tr ng th ng m i tr nên ng u h n gi a các khu v c c ng nh gi a các nhóm thu nh p do s m c a th ng m i c t ng lên. Th c t , các n c thu nh p th p và trung bình ã c i thi n các chính sách th ng m i c a h và i u này cho ta th y s gia t ng trong c t ng tr ng l n s a d ng th ng m i.

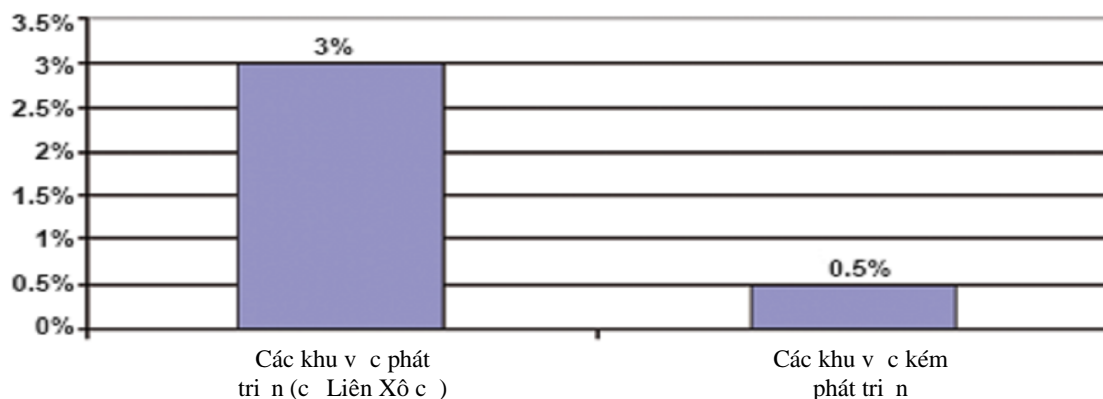
T t nhiên, kh i l ng th ng m i l n nh t v n di n ra gi a các n c phát tri n và b kh ng ch b i các dòng th ng m i trong khu v c nhi u h n là xuyên vùng: thí d châu Âu, B c M và châu Á chi m 53% th ng m i hàng hóa th gi i. T ng dòng th ng m i n i vùng c a châu Âu chi m t l l n nh t, v i 31%. Và 3 i tác th ng m i hàng u c a Anh trong c xu t và nh p kh u hàng hóa và th ng m i v n là M , c và Pháp.

i u này c ng úng v i u t tr c ti p n c ngoài. M c dù dòng v n vào các th tr ng m i n i t ng nhanh g p 2 l n dòng v n vào các n c phát tri n, FDI ra bên ngoài c a châu Âu v n ch y u h ng vào M và trong EU.

M t khi còn t n t i s thiên l ch này, các th tr ng lao ng s khó kh n tr nên mang tính toàn c u th c s , b i m t s n c và khu v c s luôn b lo i ra ngoài trong khi m t s s luôn c l a ch n.

i u này không ch áp d ng cho th ng m i mà còn c ph n ánh b i các chính sách di c , t c là nh ng dòng ng i di c , c bi t là i v i lao ng có k n ng, v n là t các n c ang phát tri n n các n c phát tri n (Quan h Nam - B c) và di c n i vùng.

Trong khi số thất nghiệp đồng nghiệp đi xuống theo khu vực chính thức chia làm 3 loại: B-c-B-c, Nam-B-c và Nam-Nam, câu chuyện này vẫn chủ yếu là một hình ảnh các nước chậm phát triển sang các nước phát triển hơn.



Hình 2. Tỷ lệ thất nghiệp đồng nghiệp đi xuống, các khu vực phát triển và chậm phát triển (1990-2005)

Đánh giá phạm vi mà các thị trường lao động thực sự “toàn cầu hóa”, bao nhiêu lao động thực tế tiếp cận tranh nhau vì các công việc, chúng ta cần cần phải phân biệt các loại lao động với nhau.

Trên thị trường lao động vì các lao động kỹ năng cao trong nền kinh tế tri thức: đây là nhóm lao động thu nhập nhóm đầu tiên tranh toàn cầu một cách tiếp cận. Các công ty toàn cầu và quốc gia thực sự đang tìm cách áp dụng sinh lực kinh tế toàn cầu và sự hiện diện toàn cầu; chỉ số này bao gồm các bộ phận nghiên cứu và phát triển của họ.

Những các bộ phận này thực sự áp dụng những mô hình nào vì vì phần còn lại của lực lượng lao động tri thức, ngành và công việc nào có những hình thức và tài sản? Cùng với, liệu này có những hình thức chính sách đi kèm thì nào?

Trước khi xem xét các vấn đề này, chúng ta xác định xem ai là lao động tri thức và những đi xuống kỹ năng cao. Khi tiến hành đánh giá về nhân lực trong nền kinh tế tri thức, chúng ta gặp phải một loạt vấn đề.

Các thuật ngữ “kỹ năng cao” hay “công nhân tri thức” đều không hoàn toàn thì, bởi các định nghĩa khác nhau. Thông thường, công nhân tri thức được xác định hoặc thuộc nhóm 3 ngành nghề hàng đầu (quản lý, nhà chuyên môn và nhà chuyên môn kỹ thuật (associate professionals)) hoặc là những sinh viên tốt nghiệp đại học.

Theo các định nghĩa trên thì phần lớn lao động châu Âu vẫn không phải là công nhân tri thức (62%) còn 37% là công nhân tri thức như được xác định theo 3 nhóm nghề nghiệp hàng đầu. Số lượng công nhân tri thức lớn nhất thuộc về các nước Scandinavia và Hà Lan và Anh với 41%, cao hơn mức trung bình của EU một chút.

OECD nghiên cứu nhân lực trong kinh tế tri thức mà chủ yếu dựa trên “nguồn nhân lực trong KH&CN, chủ yếu là 2 loại hình nghiên cứu (nhà chuyên môn, kỹ thuật viên và các nhà chuyên môn kỹ thuật)”. Hay có thể nói nhân lực là những người có bằng cấp.

Các chính sách thúc đẩy sự đầu tư của các lao động kỹ thuật cao thường tập trung vào các nhà nghiên cứu, được xem là “những nhà chuyên môn tham gia vào việc nghiên cứu và sáng tạo trong kinh tế, sản phẩm, quy trình, phương pháp và hệ thống mới và trực tiếp liên quan đến quản lý các dự án”. Hay có thể nói nhân lực là những người có bằng cấp.

Khí nói về những người đi học có kỹ năng cao, thì chắc chắn có một số nghiên cứu nào đó về những người này càng trở nên rõ ràng hơn chứ không có dữ liệu thực tế. Theo báo cáo tình hình kinh tế xã hội, những người đi học thường khó xác định lĩnh vực ngành nghề và khi xét theo trình độ học vấn, giữa các nước thường không có sự so sánh đáng kể.

Vì vậy các nghiên cứu thường rất khác nhau: Ngân hàng thế giới sử dụng thuật ngữ “công nhân có tay nghề” để xác định những người có trình độ phổ thông hay cao hơn, khi phân tích phần mềm thị trường không thể tính được chi tiêu giáo dục hay so sánh chúng giữa các nước.

OECD sử dụng cách tính nguồn nhân lực trong KH&CN để xác định những người đi học có chuyên môn cao và nghiên cứu là: “Đầu tư toàn diện bằng 3 (hoặc) trong các lĩnh vực liên quan KH&CN và có thể không có bằng cấp chính thức nhưng làm công việc KH&CN thường đòi hỏi những trình độ”. Nghiên cứu này của EU chủ yếu dựa trên số liệu.

Tuy nhiên, để vì sự xuất hiện của EU, những mức độ khác nhau về trình độ công nhân có kỹ năng cao được thu thập từ bảng 3, “trình độ cao” để xác định là có bằng cấp hoặc và 3 năm kinh nghiệm làm việc liên quan. Hơn nữa, những người đi học cần phải chứng minh có học vấn lao động, trình độ chuyên môn và lòng tin cậy.

Nghiên cứu “kỹ năng cao” tính theo mức độ đầu tư vào các lao động trong nước thường sử dụng các nước EU để phát triển tất cả các nghiên cứu khác nhau cho những người đi học kỹ năng cao phù hợp với các yêu cầu riêng của họ.

Ví dụ, các chuyên gia kỹ năng cao, như kỹ sư, cần có mức độ lòng tin cậy là 85.000 euro mỗi năm. Các quốc gia châu Âu khác phân biệt kỹ năng cao theo ngành, như chuyên gia y tế nhân hay chuyên gia công nghệ thông tin. Một số nước cũng tập trung kết hợp trình độ và kinh nghiệm, như Anh với các hệ thống tính điểm để xác định lòng tin cậy.

Do vậy, nghiên cứu về người đi học kỹ năng cao nói chung rõ ràng hơn nhiều so với nghiên cứu công nhân tri thức. Những người đi học kỹ năng cao cũng có thể làm việc trong nền kinh tế tri thức mà sẽ không phải là các công nhân tri thức, đôi khi bởi vì họ không phải là nhà sản xuất. Tuy nhiên, trong thực tế, chúng ta thường thấy người đi học,

ring các công nhân tri thức t n c ngoài không s d ng các k n ng c a h m t cách phù h p trong các th tr ng lao ng b i nh ng tr ng i nh s công nh n trình . Nh chúng ta ã th y, i u quan tr ng là ph i xem xét nh ng phát tri n toàn c u và xác nh thêm các công nhân k n ng cao hi u rõ h n khái ni m c a th tr ng lao ng toàn c u. Không có nh ng nh ngh a rõ ràng, thông d ng và mang tính qu c t s khi n cho vi c ánh giá g p nhi u thách th c.

1.2. Cung và c u ngu n v n nhân l c trong n n kinh t tri th c

S phát tri n liên t c h ng t i n n kinh t tri th c và s phát tri n c a các ngành d a vào tri th c ã t o ra nhu c u v lao ng tri th c hàng lo t các khu v c và các ngành ngh . i u này d n t i tình tr ng thi u nhân l c và k n ng m t s khu v c.

Tình tr ng thi u nhân l c ph n ánh c ch cung và c u m t th tr ng lao ng c th t i th i i m nh t nh. Th tr ng lao ng này có th c xác nh thông qua m t ho c nhi u y u t : a lý, ngành ngh , theo khu v c ho c k n ng c bi t.

hi u rõ h n nguyên nhân v tình tr ng thi u h t lao ng này, t ó tác ng và d báo v tình tr ng thi u k n ng trong t ng lai, vi c quan tr ng là chúng ta ph i xem xét k l ng các nhân t nh h ng t i cung và c u i v i nhân l c có k n ng cao. Rõ ràng i u này c bi t quan tr ng i v i các nhà ho ch nh chính sách khi th c hi n xây d ng nh ng chính sách úng n nh m gi i quy t các v n này.

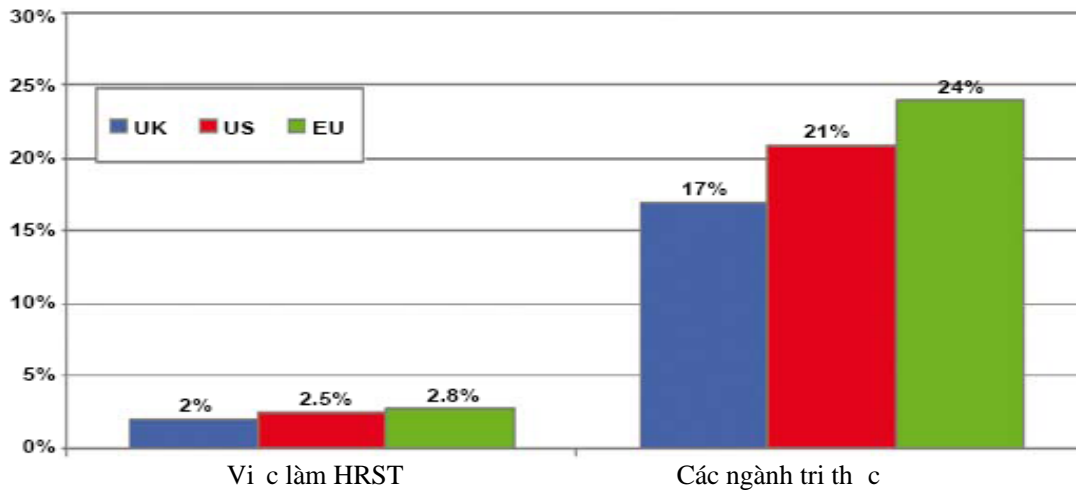
S chuy n i sang n n kinh t tri th c i cùng v i s t ng c ng u t cho R&D khu v c nhà n c và khu v c t nhân. i u này c ng d n t i s t ng lên trong tuyền d ng nhân l c KH&CN. Do ó, nhu c u v ngu n nhân l c trong l nh v c KH&CN (HRST) ch a bao gi t t c cao nh hi n nay, trên th c t tuyền d ng trong l nh v c KH&CN t ng g p hai l n so v i t c tuyền d ng nói chung t n m 1995 n n m 2004 h u h t các n c OECD.

N m 2002, có g n 3,6 tri u nhà nghiên c u tham gia vào ho t ng R&D trong khu v c OECD, t ng t 2,3 tri u ng i n m 1990. Tuy nhiên, theo c tính c a EU, t m c tiêu Lisbon c a EU là giành 3% GDP cho ho t ng R&D thì c n ph i có thêm 700,000 nhà nghiên c u n a vào n m 2010.

Quan tr ng là ph i nh n th c c r ng nhu c u v ngu n nhân l c khoa h c công ngh không ch cao h n mà còn m r ng nhi u l nh v c, nhu c u v lao ng tri th c không ch h n ch các nhà nghiên c u mà còn trong các ngành ngh khác.

Th c s là n u chúng ta so sánh t l t ng tr ng vi c làm trong ngu n nhân l c khoa h c công ngh trong th p k qua v i s t ng tr ng vi c làm trong các ngành d a vào tri th c theo tiêu chu n Eurostat, chúng ta có th th y r ng nhu c u v lao ng tri th c ang t m c r t cao.

Hình 3: Tỷ lệ chi tiêu trong tổng chi tiêu 1996-2006 dành cho nhân lực khoa học công nghệ (HRST) và từ 1995-2005 trong tổng chi tiêu dành cho các ngành dựa vào tri thức



Nguồn: Việc làm HRST: Khoa học, Công nghệ và Công nghiệp OECD: Scoreboard 2007.

Việc chi tiêu trong các ngành dựa vào tri thức của các nước EU15 đã tăng 24% trong giai đoạn 1995-2004, so với tỷ lệ chi tiêu trong tổng chi tiêu chỉ tăng 1,1% và tăng 2,8% dành cho nhân lực khoa học công nghệ trong cùng giai đoạn này.

Điều này là sự thay đổi trong việc tổ chức làm việc trong các ngành, chủ yếu trong ngành chế tạo, vì các ngành này đã chuyển đổi chuỗi giá trị và sản phẩm dựa vào tri thức.

Do cạnh tranh quốc tế và sự phát triển của các dây chuyền sản xuất toàn cầu làm giảm nhu cầu về lao động trình độ thấp, thay đổi công nghệ và tìm kiếm đổi mới sản phẩm mới đóng vai trò quan trọng trong các nhu cầu lao động.

Một báo cáo đánh giá nhu cầu về trình độ trong tương lai châu Âu của Trung tâm Phát triển và Đào tạo châu Âu đã báo rằng tổng số lao động chi tiêu châu Âu sẽ tăng hơn 13 triệu việc làm từ năm 2006 đến 2015 và gần 12,5 triệu việc làm mới này yêu cầu trình độ nhân lực cao nhất.

Sự tăng trưởng của các ngành dựa vào tri thức do đổi mới thay đổi về mặt tính toán trong nhu cầu, khi nhu cầu về lao động trình độ thấp giảm dần.

Trong khi nền kinh tế tri thức đòi hỏi nhân viên tốt nghiệp đại học trong lĩnh vực khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán học, sự thay đổi về cấu trúc nhân lực trên phạm vi quốc gia và liên quan tới hàng loạt các kỹ năng trong nguồn nhân lực tri thức.

Định nghĩa của khái niệm “kỹ năng” không đơn giản. Hiểu theo nghĩa rộng, kỹ năng là khả năng thực hiện một nhiệm vụ nào đó. Nhiệm vụ này có thể là một nhiệm vụ

v có thể trong một lĩnh vực nào đó hoặc trong một công ty, hoặc thậm chí có thể chung chung và không phụ thuộc vào môi trường làm việc.

Như chúng ta đã nhận thấy các chính sách phát triển các ngành sản xuất ưu tiên thị trường thay thế lao động trình độ thấp sang lao động trình độ cao – lao động trình độ cao – học thuật – xuất nghiệp chính. Tuy nhiên công việc trong nền kinh tế thị trường không chỉ là có bằng cấp cao. Các nhà tuyển dụng ngày càng nêu bật tầm quan trọng của năng lực làm việc. Năng lực làm việc là hàng loạt kỹ năng bổ sung vào kiến thức chính trong trường hay các kỹ năng kỹ thuật.

Chính sách nhân sự các kỹ thuật viên và nhân viên xu hướng tuyển dụng của Liên minh Công nghiệp Anh cho thấy nhu cầu của các nhà tuyển dụng đối với các kỹ năng lãnh đạo. Gần ba phần tư trong số các nhà tuyển dụng cho biết, nhu cầu về kỹ năng cao tăng lên, trong khi 84% trong số họ mong muốn tuyển dụng nhân viên có kỹ năng lãnh đạo trong tương lai.

Điều này cũng cho thấy sự thay đổi về mặt nhu cầu và tầm quan trọng ngày càng tăng của các kỹ năng kỹ thuật và kỹ năng “mềm”, chính sách nhân sự các kỹ năng và giao tiếp và quản lý.

“Đào tạo nghề và học thuật trở nên vô cùng quan trọng đối với các công ty chống lại sự cạnh tranh. Những kỹ năng mới sẽ là chìa khóa cho các công nghệ mới (chính sách nhân sự công nghệ nano và công nghệ thông tin và truyền thông) và mối liên hệ giữa các ngành công nghiệp quản lý thị trường.”

Các kỹ năng trong tương lai cũng cần được chú trọng trong môi trường cạnh tranh ngày càng gay gắt, để tránh tranh chấp các nguồn lực có chi phí thấp; thậm chí các thị trường mới cũng có thể phát triển nhanh; mức độ cạnh tranh ngày càng tăng của dây chuyền cung cấp công nghệ và quy trình sản xuất. Điều gì quyết định thách thức đó mà vẫn duy trì tính cạnh tranh, các doanh nghiệp sẽ cần các kỹ năng kỹ thuật và kỹ năng kỹ thuật cao và những kỹ năng “mềm” mang tính chất tổng quát.

Khảo sát cho thấy rằng cho dù áp dụng chỉ số nào, các công ty đều tin rằng yêu cầu về kỹ năng kỹ thuật và kỹ năng lao động của họ sẽ ngày càng cao hơn. Chỉ có một phần nhỏ các công ty nhìn nhận rằng các kỹ năng của người lao động trong công ty mình sẽ không thay đổi trong vòng 3 năm tới.

Nhìn vào những nhu cầu mới về kỹ thuật mà người lao động trình độ cao phải đáp ứng trong công việc của họ, tính chất, tính chất, tính chất và tầm quan trọng trong công việc hàng ngày của họ có thể cho chúng ta hình dung rõ hơn những kỹ năng mà người lao động trình độ cao có thể cần có bên cạnh trình độ chuyên môn thông thường.

Số liệu từ một khảo sát thí nghiệm do tổ chức Work Foundation cho thấy những nhu cầu về kỹ thuật mà người lao động trình độ cao phải đáp ứng theo cách thông thường xuyên trong khi người lao động thuộc những thành phần khác thì cần ít hơn.

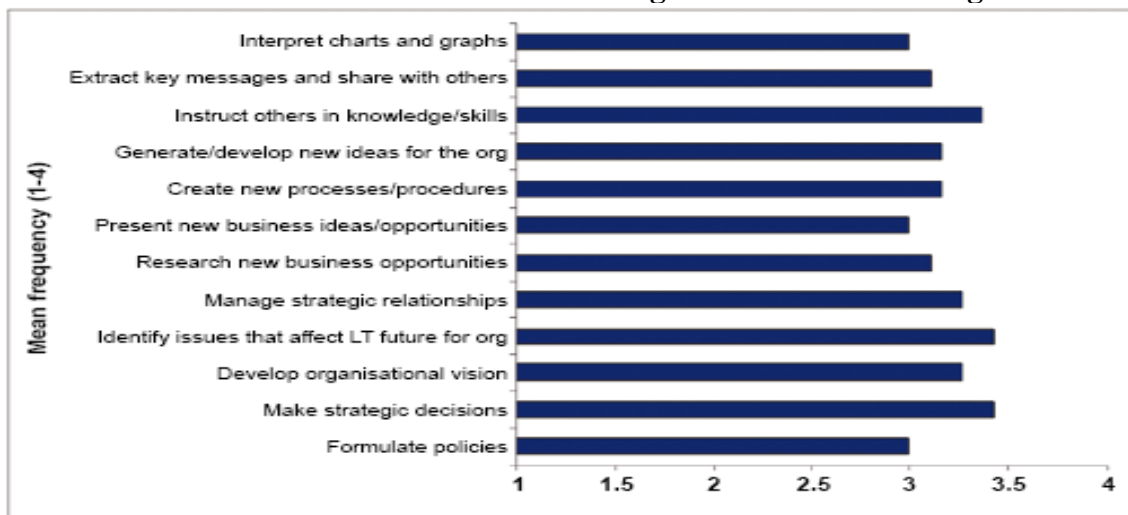
Phần lớn người lao động trình độ cao thì những nhu cầu về kỹ thuật sáng tạo và tính chất cao, chính sách nhân sự về xây dựng những quy trình hoặc những thiết bị mới.

Các nhiệm vụ khác bao gồm việc đưa ra “những quy tắc chỉ định” hoặc “hàng đợi ưu tiên” và khuyến khích những người khác”, tất cả những nhiệm vụ đó đều cần phải có những kỹ năng lãnh đạo, giao tiếp và phân tích trình độ cao (xem hình 3).

Tuy nhiên, cần phải ghi nhận rằng những người làm việc đó không thay thế cho những kỹ năng truyền thống mà chúng bổ sung thêm cho giáo dục và đào tạo cũ. Hơn thế, tầm quan trọng của khoa học công nghệ trong nền kinh tế tri thức càng đòi hỏi một bộ phận lực lượng lao động phải có một nền tảng kiến thức cũ và sự hiểu biết nhất định trong các lĩnh vực đó, bởi vì chúng có liên quan đến những sáng tạo hay không.

“... vai trò trung tâm của công nghệ thông tin trong nền nhân lực và sự hiện diện ngày càng nhiều của các vấn đề liên quan đến khoa học công nghệ đòi hỏi không chỉ các nhà khoa học và kỹ sư mà còn tất cả các công dân phải có nền tảng khoa học và kỹ thuật”.

Hình 4: Tần suất các nhiệm vụ và các hoạt động nghề nghiệp của nhân lực lao động tri thức



Hơn nữa, khi các công ty ngày càng vươn ra toàn cầu trên các góc vị trí và thị trường, họ cần nền nhân lực đáp ứng những thay đổi trong chỉ định kinh doanh của họ. Nói cách khác, các công ty toàn cầu cần các nhà lãnh đạo nhóm và các nhà nghiên cứu có kỹ năng và kỹ năng quản lý. Về mặt toàn cầu, có những kinh nghiệm như môi trường làm việc khác nhau và các nền văn hoá khác nhau hoặc kỹ năng xử lý các ngôn ngữ khác nhau sẽ là một thách thức của các lao động tri thức và giúp hỗ trợ các công ty nắm bắt các thị trường mới thu hút nhau trong nền kinh tế phát triển toàn cầu mang lại. Điều này cũng hỗ trợ việc thích ứng với sự ưu tiên ngày càng tăng lên của các công ty về nhân lực có trình độ cao toàn cầu.

Điểm cuối cùng này nêu bật sự chênh lệch về cơ cấu và vị trí của nhân lực trong nền kinh tế tri thức. Điều này càng trở nên rõ ràng khi nhìn vào các hình thức đào tạo và giáo dục chính thức, trong đó lưu ý các hình thức này có các trang bị tốt nhất cho đào tạo nhân lực tri thức hay không, đặc biệt là đào tạo các kỹ năng “mềm”.

Người cung cấp lao động trong các lĩnh vực vào các thị trường khác nhau như: thị trường trẻ em trong quá khứ, nhân khẩu học và sự phân bố dân số theo các nhóm tuổi khác nhau. Hơn nữa, người cung cấp lao động cũng bị chi phối bởi các hoạt động kinh tế, thị trường dân số có vị trí làm việc đang chuyển từ tìm kiếm vị trí làm.

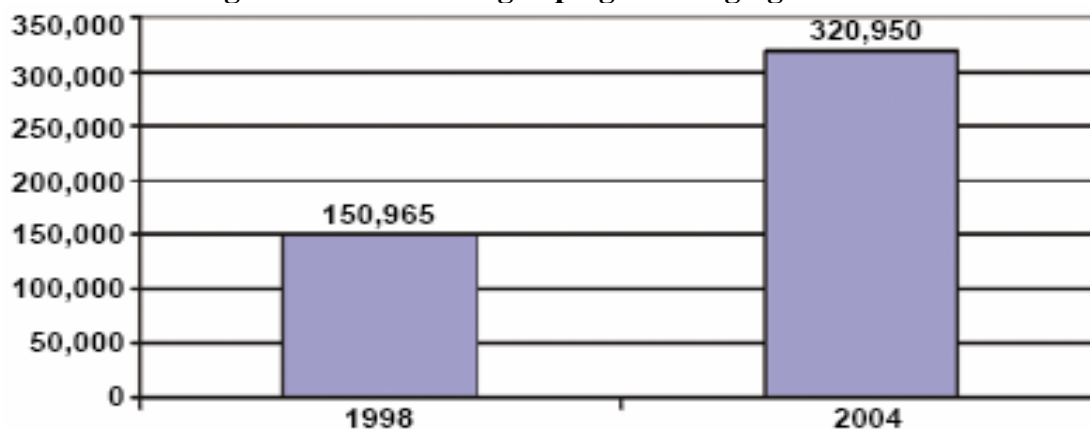
Người nhân lực châu Âu chọn nền kinh tế tri thức bị chi phối bởi hai nhân tố: một mặt là sự tăng trưởng của các lao động tri thức và mặt khác là vấn đề về chất lượng, có nghĩa là các kỹ năng cần thiết cho lao động hiện tại.

Mức độ nhân lực tác động tới sự tăng trưởng của lao động tri thức là:

Thứ nhất, những thay đổi đáng kể về nhân khẩu học đang diễn ra hiện nay. Các nền kinh tế phát triển đang giảm tỷ lệ sinh sản gia tăng nhanh chóng (thậm chí nhiều so với tỷ lệ thay thế), mức độ người lao động trẻ giảm theo, và dân số già đi nhanh chóng. Điều này không chỉ có nghĩa là thị trường thu hẹp tăng lên mà còn tình trạng thâm hụt trong nguồn nhân lực, mức độ sản xuất năm 2030 sẽ giảm hơn 15%.

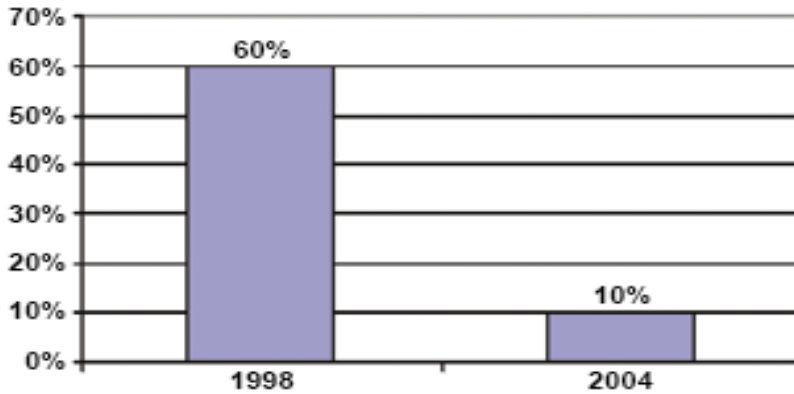
Thứ hai, giới trẻ hiện nay của OECD ngày càng ít quan tâm hơn đến các môn khoa học và kỹ thuật. Mặc dù EU hiện đang có sự tăng trưởng của các sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành toán, KH&CN tăng lên, tuy nhiên tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp trong lĩnh vực KH&CN vẫn tiếp tục giảm, khi các cơ cấu ưu đãi tác động trong các ngành này càng trở nên xuất hiện nhiều hơn. Thứ ba, thị trường sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành công nghệ đã tăng hơn gấp đôi trong giai đoạn 1998-2004, tuy nhiên tỷ lệ tăng hàng năm của sinh viên này chỉ mới đáng kể, chỉ còn 10% vào năm 2004. (xem hình 5 và 6).

Hình 5: Sự tăng trưởng của các sinh viên tốt nghiệp ngành công nghệ EU



Nguồn: Eurostat, các số liệu của HRST, EU27

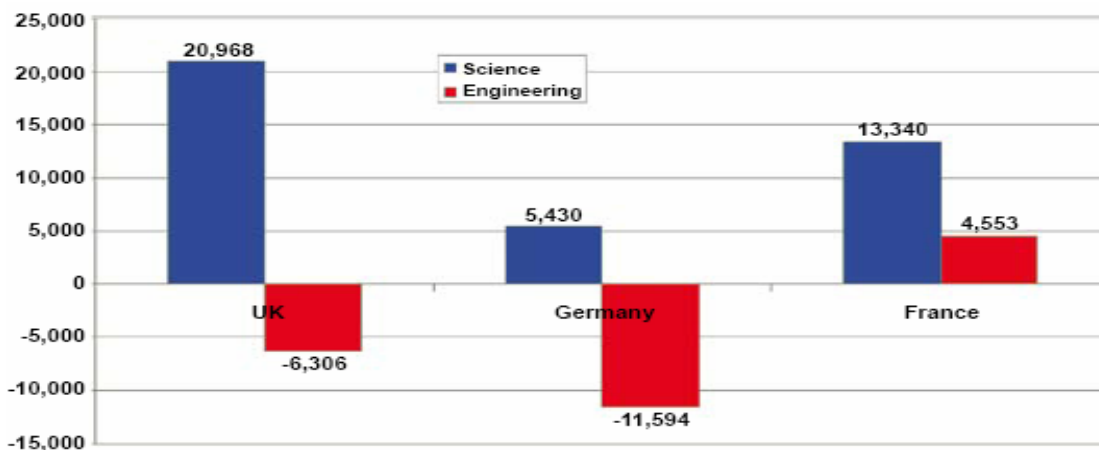
Hình 6: Tỷ lệ gia tăng số sinh viên tốt nghiệp ngành công nghệ EU



Nguồn: Eurostat, cơ sở dữ liệu của HRST, EU27

Tuy nhiên, có những khác biệt đáng kể giữa các quốc gia về mức xu hướng phát triển nhân sự trong lĩnh vực nguồn cung các sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành khoa học và kỹ thuật. Trong khi một số nước có nhu cầu sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành kỹ thuật thì một số nước khác lại giảm nhu cầu sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành khoa học. Chẳng hạn như Anh, số lượng sinh viên chuyên ngành khoa học tăng mạnh mẽ trong chuyên ngành kỹ thuật liên ngành (thậm chí là giảm). Ngược lại, ở Pháp và Đức có một lượng ít hơn về sinh viên chuyên ngành khoa học, nhưng Pháp, số lượng sinh viên chuyên ngành kỹ thuật liên ngành cao. Số lượng thanh niên đăng ký các sinh viên tốt nghiệp ngành kỹ thuật cũng gây ngạc nhiên đáng kể, trong khi ngành công nghiệp và xu hướng của các quốc gia đổ dồn chú ý vào ngành chế tạo công nghệ trung bình và công nghệ cao.

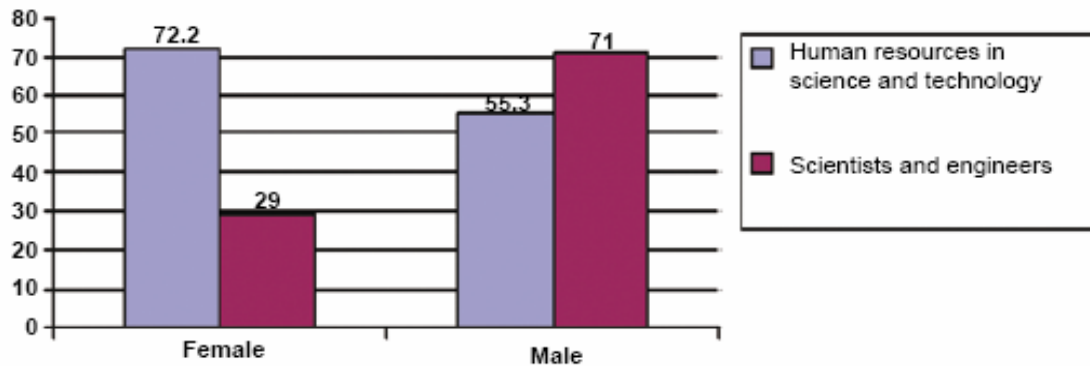
Hình 7: Tổng số lượng sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành khoa học và kỹ thuật giai đoạn 1998-2005



Nguồn: Cơ sở dữ liệu thống kê của OECD

Tỉ lệ tham gia thị trường lao động của nhân tài đang tăng đáng kể trong nền kinh tế tri thức. Năm 2004, hơn một nửa nguồn nhân lực châu Âu trong lĩnh vực KH&CN là nữ, so với tỉ lệ nữ trong tổng số lao động chỉ là 44%. Tuy nhiên, xu hướng này không có phản ánh trong việc làm KH&CN. Thực tế thì các nhà khoa học và kỹ sư chủ yếu là nam, năm 2004, chỉ có 1/3 các nhà khoa học và kỹ sư châu Âu là nữ.

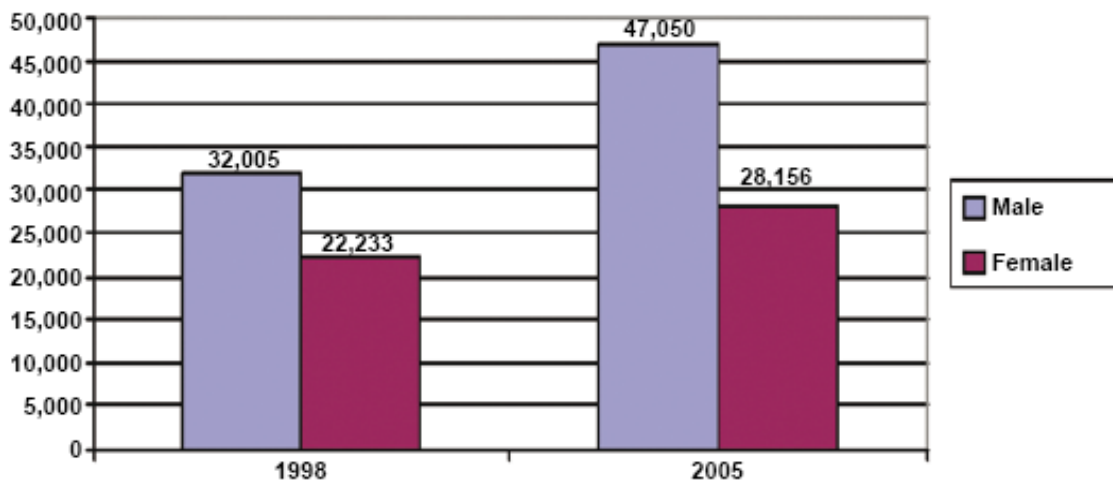
Hình 8: Nhịp khác biệt về giới tính EU trong lĩnh vực KH&CN (2004)



Nguồn: Eurostat, các số liệu của HRST

Điều này có ý nghĩa đối với tỉ lệ sinh viên tốt nghiệp. Tỉ lệ này tăng mạnh trong lĩnh vực này nhưng lại không tăng mạnh trong lĩnh vực khác, chủ yếu là trong lĩnh vực kỹ thuật, năm 2004 chỉ có 19% sinh viên tốt nghiệp là nữ. Ảnh hưởng khác biệt về giới tính trong khoa học và trong số các sinh viên tốt nghiệp đã tăng lên kể từ năm 1998 (xem hình 9).

Hình 9: Tổng số sinh viên nam/nữ tốt nghiệp chuyên ngành khoa học Anh



Nguồn: Các số liệu thống kê của OECD

Cu i cùng, ngu n nhân l c c s đ ng không hi u qu b i vì thi u s di chuy n nhân l c trong khu v c châu Âu. M c dù m c toàn c u, s di chuy n c a lao ng tri th c có đ u hi u t ng lên, di chuy n trong khu v c châu Âu v n c n ph i n ng ng h n n a, báo cáo c a Aho ã vi t:

“Đòng di chuy n c a các nhà nghiên c u có kinh nghi m (trái v i nh ng sinh viên có trình m i ra tr ng) là r t ít. Vì c thi u tính thuyên chuy n này ch y u là do các rào c n v m t c c u và thi u các ng l c thúc y.”

Các h th ng phân b k n ng không hi u qu và thi u s linh ng trong m t n c c ng nh gi a các n c châu Âu có ngh a là nh ng tài n ng hi n có ang b b phí (c ng i n c s t i c ng nh ng i n c ngoài). M c dù có nh n th c chung v s linh ho t, các lao ng tri th c có xu h ng duy trì công vi c c a mình trong m t th i gian t ng i dài – trung bình châu Âu là 12 n m.

V n v ch t l ng và các k n ng c n thi t c a n n kinh t tri th c ngày càng tr nên khó ánh giá h n so v i s l ng c a ngu n nhân l c. Tuy nhiên, hi n nay có s nh t trí t ng i r ng rãi r ng ngu n nhân l c là m t y u t quy t nh quan tr ng c a n ng su t lao ng và các k t qu kinh t khác, c ph m vi cá nhân l n t p th , và vai trò c a ngu n nhân l c c ng c bi t quan tr ng trong n n kinh t tri th c ngày nay. Nh chúng ta ã xác nh c trên, i m i trong n n kinh t tri th c òi h i m t lo t các k n ng nh các k n ng v k thu t, giao ti p, qu n lý và kinh doanh c ng nh vì c phát tri n m r ng các k n ng c b n cho toàn b ngu n nhân l c.

M t s nghiên c u hi n nay c ng cho r ng i v i n ng su t lao ng, ch t l ng giáo d c c ng ch có t m quan tr ng ngang v i s l ng lao ng. M c dù v t ng th n n giáo d c ã c c i thi n, nhi u h th ng giáo d c v n g p khó kh n trong vì c cung c p các k n ng này cho m t s l ng l n nh ng ng i lao ng và các nhà tuy n đ ng phân nân v vì c thi u m t s k n ng nào ó trong l c l ng lao ng.

Các k t qu t Ch ng trình ánh giá Sinh viên Qu c t (PISA) c a OECD cho th y r ng, ti n hành giáo d c m nh m trong các l nh v c khoa h c công ngh then ch t là m t m c tiêu v n b th nhi u n c châu Âu. Trình n ng l c khoa h c c b n c a nhi u sinh viên đ ó tr thành m i quan tâm quan tr ng i v i các nhà ho ch nh chính sách c a EU.

Anh, Chính ph ã ánh giá tình tr ng các k n ng hi n t i c ng nh nh ng nhu c u v k n ng trong dài h n c a n c Anh thông qua th c hi n vì c giao cho công ty Leitch nghiên c u và báo cáo. B n báo cáo cho th y r ng trong khi các k n ng c a lao ng Anh ã c c i thi n áng k so v i nh ng tiêu chu n tr c ây, n n t ng v các k n ng Anh v n ch u nh h ng t nh ng thi u h t trong quá kh - i u này là bình th ng so v i các n c khác trong kh i EU. B n báo cáo k t lu n r ng ngay c khi nh ng m c tiêu v k n ng hi n nay có th t

c, n n t ng v k n ng Anh v n còn thi u, i u này s d n n nh ng h u qu nghiêm tr ng i v i n ng l c c nh tranh qu c t .

“Khi không có nh ng k n ng này, chúng tôi t ch trích mình v s suy gi m kéo dài trong kh n ng c nh tranh, v vi c gi m t ng tr ng kinh v và v m t t ng lai m m trong t ng lai cho t t c chúng ta. ã n lúc c n ph i hành ng. Tr thành m t n c ng u th gi i v phát tri n k n ng s giúp Anh c nh tranh v i nh ng n c m nh nh t trên th gi i.”

i v i các k n ng m m, i u này c ng t ra m t câu h i l n v vi c thông qua giáo d c chính th c các k n ng này th c s có th t c m c nh th nào, vì nghiên c u cho th y vi c hình thành nh ng k n ng này là b t u t r t s m trong cu c i m i ng i. S thay i trong nhu c u c ng nêu b t s c n thi t ph i nâng cao k n ng c a ngu n nhân l c hi n nay, thông qua các nhà tuy n d ng ào t o k n ng và thông qua các h th ng h c h i s u t i giúp ngu n nhân l c hi n nay áp ng t t h n v i nh ng thay i v c u trên th tr ng lao ng.

Trong m t n n kinh t m , cung lao ng trong n c c ng có th b nh h ng m t m c nh t nh b i cung lao ng toàn c u mà m t n c có th s d ng, theo cách tr c ti p hay gián ti p nh chúng ta ã th y tr c ó. Nh ng n u các n c mu n s d ng ngu n cung toàn c u này và các chính sách nh p c c xây d ng do thi u lao ng và k n ng, i u quan tr ng i v i các nhà ho ch nh chính sách là ph i v ra m t b c tranh rõ ràng v nh ng thách th c t ra. Tuy nhiên, hi n nay v n ch a có m t nh ngh a chung nào v tình tr ng thi u k n ng và vi c thu th p d li u trong l nh v c này là r t khó, i u này gi i thích t i sao nh ng con s v th m h t k n ng th ng r t khác nhau.

1.3. M c và b n ch t c a s thi u h t nhân l c có k n ng

L h ng k n ng và nh ng thi u h t v nhân l c

Khái ni m “l h ng k n ng” th ng c s d ng miêu t nh ng thi u h t trong th tr ng lao ng. ‘L h ng’ này có th là s l ng khi chúng ta có m c c u d i v i công nhân có k n ng c bi t, hay c ng có th là ch t l ng, khi các yêu c u v k n ng khác v i k n ng th c t c a l c l ng lao ng hi n nay.

Nh chúng ta ã th y, khi các nhu c u v ngu n v n nhân l c c a n n kinh t tri th c xu t hi n l h ng k n ng thì d ng nh có l h ng k n ng v c s l ng và ch t l ng. Có s t ng lên v nhu c u i v i các k n ng có liên quan n khu v c và ngh nghi p. i u này c c ng c b ng nhu c u v nhóm k n ng m i r ng h n i v i toàn b l c l ng lao ng.

L h ng k n ng này có th c h i u là nh ng thi u h t v nhân công, n i nhu c u v ng i lao ng trong m t ngành c bi t v t quá s áp ng s n có ng i lao ng có b ng c p và s n sàng làm vi c. i u này có th do thi u h t t ng s nhân l c và s không t ng x ng trên th tr ng lao ng.

Hiện nay, hộ hộ thị trường nhân lực có thể là do sự không tương xứng giữa nhu cầu nhân lực và nguồn cung không phải là thị trường tự do; tuy nhiên thay đổi nhân khẩu học có thể làm thay đổi điều này. Sự không tương xứng trên thị trường lao động có thể tăng lên do những thay đổi về cơ cấu nhân sinh khi có sự chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường. Các tiến bộ công nghệ xuất hiện tương đối nhanh, ví dụ về phổ biến ICT, đòi hỏi các kỹ năng mới những các kỹ năng này lại cần có thời gian để tích lũy.

Thị trường có thể dẫn đến việc thị trường nhân lực cho các vị trí việc làm còn trống; điều này có nghĩa là những công việc chưa có người làm không phải thu hút vào thị trường vì người lao động thị trường hay kỹ năng tương xứng. Người lao động có thể không sẵn sàng làm việc các khu vực địa lý cụ thể hay các ngành nghề cụ thể, hay không có thông tin đầy đủ về vị trí việc làm. Ngoài ra, người sử dụng lao động có thể không đưa ra các mức lương hợp lý hay các điều kiện khuyến khích sự di trú và nghề nghiệp hay vị trí địa lý. Hộ hộ về vị trí này về vị trí toàn bộ nền kinh tế có thể là sự tăng lên về chi phí hay sự giảm sút về sản lượng và sự cản trở tính cạnh tranh nền kinh tế.

Những hộ hộ thị trường kỹ năng và nhân lực thay đổi đáng kể EU theo tự nhiên và theo trình độ học vấn, phản ánh sự tương đương toàn diện về hiệu suất cạnh tranh kinh tế quốc dân cũng như chất lượng giáo dục và quy mô mà hộ hộ giáo dục hiện tại đang thích ứng đáp ứng các yêu cầu thị trường xuyên biên giới.

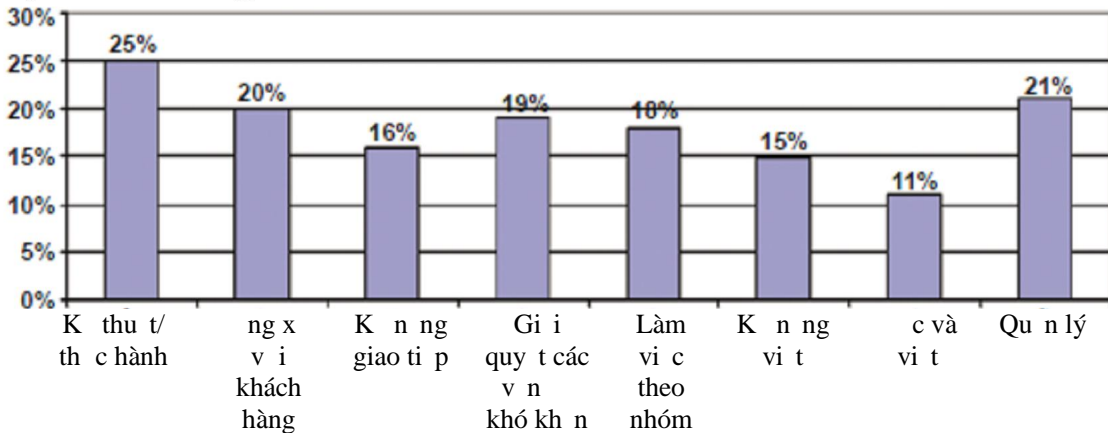
Biện pháp chung nhất đánh giá hộ hộ thị trường nhân công và kỹ năng thị trường thông qua khảo sát, cụ thể là khảo sát của người sử dụng lao động. Các khảo sát này thị trường đáp ứng thị trường phổ biến tranh giành không tương xứng của công việc bằng cách, tính toán công việc chưa có người làm so với thị trường tự nhiên.

Ví dụ về thị trường kỹ năng trên thị trường lao động Anh

Theo khảo sát về kỹ năng của National Employer Anh, một điều hữu ích cho thấy sự thị trường kỹ năng là khi các công ty cần nhiều thời gian hơn để tuyển người lao động, hay hình thức ít xin việc qua quảng cáo hơn. Những khi những người sử dụng lao động xem xét các kỹ năng cụ thể, hộ hộ báo về sự thị trường các loại công việc hiện nay, điều này cũng có thể là một điều hữu ích về thị trường kỹ năng trong một khu vực công nghiệp.

Hộ hộ khảo sát người sử dụng lao động gần đây cho thấy người sử dụng lao động không nhận sự thị trường kỹ năng kinh nghiệm mà những người xin việc cho những vị trí việc làm còn trống. Các kỹ năng chính còn thị trường theo báo cáo là kỹ năng kỹ thuật và thực hành, sau đó là kỹ năng ngoại ngữ khách hàng, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng giải quyết các vấn đề khó khăn và kỹ năng làm việc theo nhóm. Các kỹ năng sau có thể được phân thành kỹ năng “mềm” mà những người sử dụng lao động đòi hỏi ngày càng nhiều khi các công ty thay đổi theo hướng các mối quan hệ với khách hàng và đầu tư dựa vào thị trường thặng dư nên quan trọng hơn.

Hình 10: Các kỹ năng chính của người lao động tri thức còn thiếu cho các vị trí việc làm còn trống



Nguồn: National Employers Survey (2005)

Xem xét kết quả của cuộc điều tra này, chúng ta có thể thấy rằng việc thiếu hụt kỹ năng của nhân viên kỹ thuật cao và kỹ sư 'phổ giáo sư và kỹ thuật' – chủ yếu là kỹ thuật viên khoa học và kỹ thuật, người lao động làm việc trong lĩnh vực y tế và phúc lợi xã hội, người lao động làm việc trong các dịch vụ kinh doanh. Đây là những kỹ năng rất cần cho nền kinh tế tri thức. Tình hình này có vẻ rất đáng ngại vì các nhóm người lao động tri thức khác – người lao động chuyên nghiệp làm việc trong lĩnh vực R&D – những ít hơn về kỹ năng quản lý.

Khảo sát các xu hướng việc làm của Liên minh Công nghiệp Anh (CBI) năm 2007 cũng phản ánh sự lo ngại của người sử dụng lao động Anh về việc các kỹ năng hiện có của ngành các kỹ năng tiềm tàng của người lao động. Theo khảo sát này, hơn một nửa số người sử dụng lao động không hài lòng về các kỹ năng viết và tính toán của những người lao động mới và mối liên quan đến kỹ năng làm việc theo nhóm, kỹ năng giải quyết vấn đề khó khăn và kỹ năng giao tiếp.

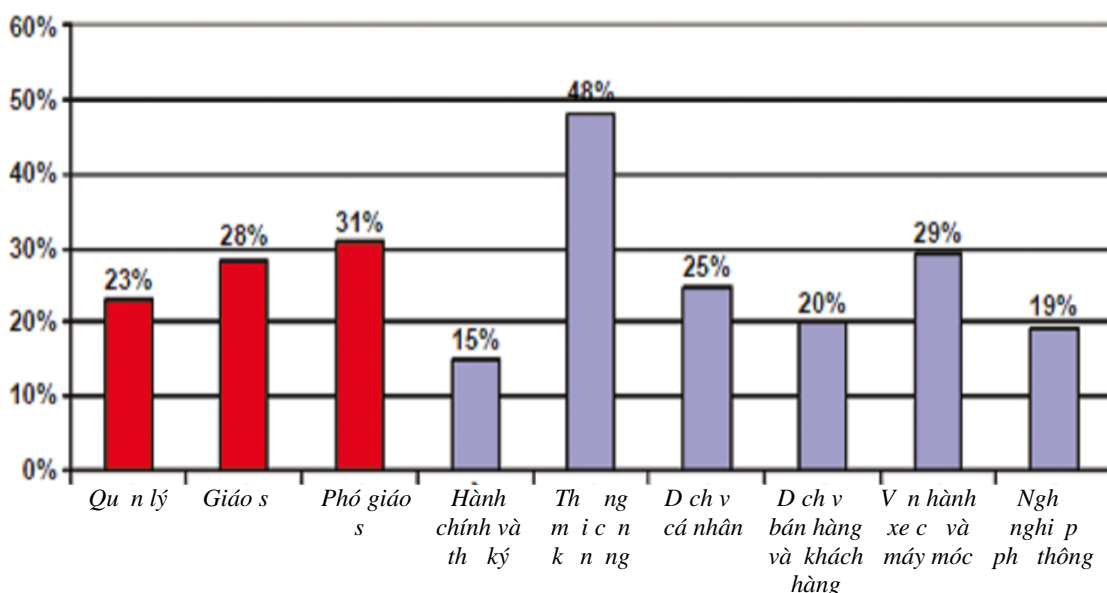
Một điều thú vị là phân tích của Hội đồng Nghiên cứu người lao động tri thức thực sự khám phá ra rằng "Các điều kiện làm việc của Châu Âu" cho thấy ít hơn một nửa các chuyên gia lao động tri thức của châu Âu tin rằng kỹ năng của họ phù hợp với yêu cầu công việc thực tế của họ. Điều này cũng có thể cho thấy rằng người sử dụng lao động không sẵn sàng toàn bộ tiềm năng của các chuyên gia và vì vậy sẽ phải chịu một phần nào trách nhiệm. Thực tế phân tích của Hội đồng Nghiên cứu nhân lực của các chuyên gia Anh cũng cho thấy rằng người sử dụng lao động ào ào, mặc dù con số này thay đổi đáng kể và Anh vẫn ào ào nhân lực lao động trên mức trung bình của EU.

Tác động của những thiếu hụt nhân lực về kỹ năng làm việc – Thiếu hụt kỹ năng liên quan đến các vị trí việc làm còn trống

Kh o sát qu c gia c a ng i s d ng lao ng Anh cho th y s công vi c còn thi u nhân l c liên quan n vi c thi u k n ng. N u chúng ta xem xét các d ng ngh nghi p thì các ngh th ng m i c n k n ng b nh h ng nhi u nh t. i u này có th c gi i thích ch y u b i vi c thi u h th ng ào t o h ng nghi p t t và vi c gi m b t th i gian h c ngh tiêu chu n. Tuy nhiên, các lao ng lãnh ngh và nhân viên k thu t c ng i lao ng tri th c theo r t sát khi h g p các v n c bi t nghiêm tr ng.

K t qu kh o sát này ph n ánh c m c tuy n nhân l c cao, do nhu c u ngày càng t ng c a kinh t tri th c, l n t l cao h n t l trung bình s công vi c còn thi u nhân l c do thi u k n ng c a nh ng ng i xin vi c (31%). Nh ng s li u này ch a nói lên c i u gì vì k t qu kh o sát c ng kh ng nh nh ng khó kh n trong vi c tuy n nhân l c có k n ng nh h ng t ng i n m t s ít ng i s d ng lao ng, và vi c nhân l c thi u k n ng cho các công vi c còn tr ng có liên quan n vi c làm còn th p. Nh ng ng i s d ng lao ng cho bi t th c t , vi c thi u nhân l c liên quan n k n ng chi m m t ph n t s công vi c ch a có ng i làm.

Hình 11: Thi u k n ng Anh liên quan n các v trí công vi c còn tr ng tính theo ngh nghi p



Ng u n: Kh o sát qu c gia c a ng i s d ng lao ng Anh (2005)

Nói chung, các cu c kh o sát nh v y r t h u ích vì chúng có th cung c p b c tranh chi ti t h n v thành ph n công vi c các khu v c khác nhau và ngoài ra, m t m c nào y, v tác ng c a vi c thi u k n ng và nhân l c. ây là m t công c có ích khi ánh giá tác ng c a thay i v công ngh hay phác th o các k n ng liên quan n chính sách.

Tuy nhiên, các cuộc khảo sát của người sử dụng lao động có một hạn chế riêng. Dựa vào thông tin được cung cấp bởi những người sử dụng lao động có thể tạo ra một bức tranh không hoàn chỉnh, vì thông tin của họ sẽ bị hạn chế một số yếu tố liên quan đến thi tuyển nhân lực, đặc biệt là liên quan đến quy mô và nguyên nhân. Theo Viện Phát triển Nhân lực Anh (CIPD), lý do chính cho những khó khăn trong tuyển dụng là thi tuyển các kỹ sư chuyên gia công nghệ, sau đó là do sự mong đợi về trình độ cao hơn và thi tuyển kinh nghiệm.

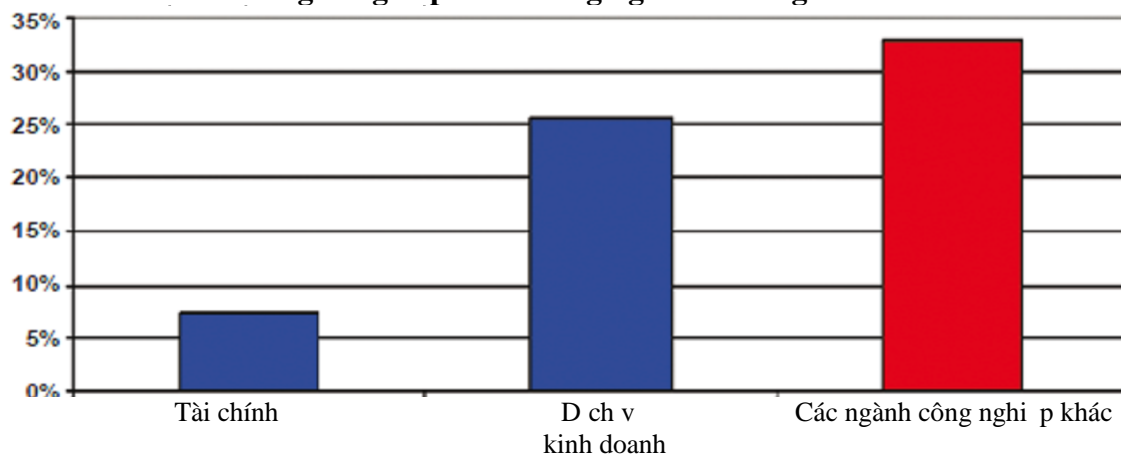
Nói chung, thị trường có một số yếu tố khác nhau về thi tuyển kỹ sư liên quan đến các vị trí công việc còn trống. Ví dụ, sự lựa chọn công việc của nhân lực sẽ khác nhau giữa nguyên nhân thất nghiệp tạm thời và thất nghiệp lâu dài. Thất nghiệp tạm thời mô tả tình trạng thất nghiệp không có vị trí làm trong thời gian chuyển tiếp từ vị trí này sang vị trí khác; vị trí này có thể là sự tạm ngừng và do đó không phù hợp giữa các công việc liên quan đến nhau. Thất nghiệp lâu dài có nghĩa là mặc dù sự công việc của họ có thể làm bằng sự thất nghiệp những người sử dụng lao động này thi tuyển kỹ sư công nghệ cho công việc hay những gì là không cùng khu vực/ lĩnh vực người sử dụng lao động tiềm năng của họ. Sự không phù hợp về kỹ sư và công việc là do các yếu tố kinh tế thay đổi.

Những nguyên nhân công việc còn thi tuyển nhân lực công nghệ có thể khó tìm kiếm vì thích hợp vì các công ty không sẵn sàng để thuê các kỹ sư kỹ thuật tuyển dụng hay các lựa chọn nghề nghiệp của những người có bằng cấp. Một số trở ngại cho các vị trí làm việc còn khuyến khích nhân lực công nghệ có thể liên quan đến tín dụng, vì những người có bằng cấp về khoa học và kỹ thuật Anh thường thích chọn công việc về trình độ cao hơn trong khu vực dịch vụ thông tin là trong khu vực R&D. Những người có bằng cấp công nghệ có thể không tự nguyện chọn nghề nghiệp trong một lĩnh vực công nghệ đặc biệt là ngành giám sát, ví dụ như ngành chế tạo. Vị trí này đặc biệt hấp dẫn những người tốt nghiệp đại học do Cơ quan Thống kê giáo dục Anh cung cấp cho thấy hơn 1/3 số người có bằng khoa học và kỹ thuật chọn nghề học là trong khu vực tài chính hay khu vực dịch vụ kinh doanh.

Vị trí này hoàn toàn ngược lại với nhu cầu hiện tại của các công ty sản xuất. Theo khảo sát của Hiệp hội các nhà sản xuất Anh, các công ty sản xuất cho rằng họ sẽ cần ngày càng nhiều kỹ sư trình độ cao có chuyên môn và năng lực tốt hơn. Hơn nữa, trong số 500 nhà máy đã khảo sát lo ngại không thể thu hút được nguồn nhân lực có kỹ năng học vấn, vị trí này đặc biệt là vẫn khó gì để quy tụ được vị trí các công ty này khi họ đầu tư vào R&D vào 3 năm tới.

Tuy nhiên, nói chung, Anh đang gặp phải một nhu cầu về kỹ sư thi tuyển kỹ sư chung của lực lượng lao động hiện nay. Người tuyển dụng, tình hình này là rất khác. Thách thức của vị trí thi tuyển kỹ sư liên quan đến các công việc của họ có thể làm còn nghiêm trọng hơn nữa mặc dù tất cả thất nghiệp tạm thời cao.

Hình 12: Lựa chọn nghề nghiệp cho nhân viên có bằng KH&CN



Nguồn: Cơ quan thống kê lao động và việc làm, sinh viên tốt nghiệp mới là các ngành Khoa học sinh học, khoa học vật lý, kỹ thuật và công nghệ, toán và khoa học máy tính.

So với Anh, các phiếm vị về việc thiếu hụt nhân lực có kỹ năng cao và việc chuyển đổi công nghệ do vấn đề về việc làm thêm biến đổi nhân khẩu học. Nắm ngoài, Chính phủ các công bố mới nghiên cứu đánh giá tình hình này và đưa ra các kết luận sau:

Thứ nhất, có sự thiếu hụt nghiêm trọng nguồn nhân lực có kỹ năng cao trong các lĩnh vực có liên quan như toán học, công nghệ thông tin, KH&CN. Tuy nhiên, mặt tích cực là hệ thống kỹ thuật nhân lực không thiếu hụt toàn bộ nguồn nhân lực có kỹ năng cao.

Thứ hai, việc thiếu hụt nhân lực có kỹ năng cao tập trung vào các ngành công nghiệp quản lý như thị trường và dịch vụ công nghệ, tài chính, dịch vụ kinh doanh, kim loại, máy móc và công nghệ phần mềm.

Thứ ba, nghiên cứu này báo cáo rằng có 165.000 công việc còn trống khó có thể tìm được ứng viên yêu cầu và không thể tìm được nhân lực ít nhất trong thời gian ngắn, và việc thiếu hụt nhân lực có kỹ năng cao hiện tại rất đáng lo ngại. Ngoài ra, có hơn 65.000 công việc không thể tìm được ứng viên làm việc. Cùng với đó, dự đoán rằng nhu cầu công việc còn trống này sẽ ảnh hưởng là làm tăng thêm 18,5 tỷ euro hoặc khoảng 0,8% GDP của các quốc gia này hàng năm tiêu chuẩn tăng trưởng của các quốc gia.

Để phó vụ đánh giá này, các Chính phủ và ngành công nghiệp nên ý thức rằng việc quy định khó khăn này, hệ thống giáo dục và đào tạo nhân lực hiện tại. Hơn nữa, hệ thống nhân lực có các nguồn lực hỗ trợ giáo dục và đào tạo khác phải thay đổi trong thời kỳ công nghệ.

Những thách thức đối với lao động cũng như sự mất cân bằng kinh tế và thị trường lao động cho nhân lực kỹ thuật có kỹ năng cao. Các Phòng thí nghiệm mới và Hiệp hội các quốc gia nên khuyến khích các công ty và nhà đầu tư trong việc tuyển dụng kỹ sư nhân lực ngoài cho 22.000 vị trí công việc cần nhân lực kỹ thuật cao.

quy nh 84.000 euro là quá cao. Vì vậy hình thức dự mô hình mới này thì quy nh về việc kinh doanh trong lĩnh vực này chỉ kéo dài một thời gian ngắn.

Pháp, Chính phủ cũng dự không có những dự án đầu tư tuy nhiên nói chung, các khu vực sau đây có nhu cầu cao về nhân lực trình độ và sự phát triển về các thách thức đáng kể dự thị trường nghiên cứu cao: khu vực thông tin và truyền thông, ngân hàng và bảo hiểm, kỹ thuật công nghiệp và internet.

Một nghiên cứu do Bộ Lao động Pháp và Việt Nam cùng Chính phủ cùng phối hợp xem xét và đưa ra các nghiên cứu và báo cáo về những quy định về các thay đổi trong tình hình thị trường, những các kỹ năng liên quan đến các vị trí công việc còn thiếu hụt nghiên cứu cao. Nghiên cứu này cho thấy các công ty và nhà tuyển dụng trong khu vực công nghiệp nói riêng phải tìm kiếm các nhân viên đầu tư. Họ gặp khó khăn trong việc thu hút các giáo sư có kỹ năng đánh giá các khó khăn và nhận thức sai lệch của họ về công nghiệp.

Hơn nữa, các khó khăn về kỹ thuật nghiêm trọng về mặt kỹ thuật, kỹ thuật hay kỹ năng quản lý, trong các khu vực về các kỹ sư làm việc không hợp đồng hay trong các ngành công nghiệp không có trình độ phát triển sản phẩm. Nói chung, nghiên cứu này đã báo cáo về những nghiên cứu và khu vực gặp khó khăn do nhu cầu nhân lực ngành và sự tranh chấp ngày càng tăng giữa các khu vực đầu tư các giáo sư.

Một điều thú vị là nghiên cứu này cũng xem xét về việc doanh nghiệp và thị trường đầu tư Pháp cũng thích về việc nhân lực. Nghiên cứu đã phân tích thị trường đầu tư và sự phát triển của các mô hình kinh doanh mới thì việc coi là những yếu tố quan trọng nhất về các vị trí công việc còn thiếu hụt liên quan đến thị trường. Ví dụ, những nghiên cứu nhận thấy về việc phân bố nhân lực về việc nghiên cứu Pháp. Ngoài ra, những ngành dịch vụ lao động của Pháp và những thị trường và thị trường yêu cầu những ngành dịch vụ lao động châu Âu. Cùng với, thị trường về việc chuyển đổi thị trường các công ty vì những mong muốn của các doanh nghiệp nhân lực hiện là phải tạo ra làm việc.

Các lập luận trên cho thấy về việc thị trường và nhân lực không có nguyên nhân chung cho tất cả các ngành và có thể có những nguyên nhân khác nhau của các biện pháp khác nhau. Các quan trọng nhất là hiểu biết về những yêu cầu về các kỹ năng trong nền kinh tế trình độ, nhận thức rõ hơn họ của nhân lực trình độ cũng như sự chuyển đổi các hình thức kinh doanh và đầu tư mới. Tuy nhiên, nói chung có thể nói rằng về việc thị trường các kỹ năng và nhân lực trong thị trường lao động hiện có thể là một thách thức gay gắt cho các ngành và công ty.

Một trong những điều đáng chú ý nhất là thị trường, thị trường tình hình này sẽ là một quan trọng về việc thị trường nhân lực kỹ năng cao toàn cầu. Vì các chính sách hiện nay cho việc này đang diễn ra vẫn còn yếu kém.

II. NGU N CUNG NG NHÂN L C CỐ K N NG CAO TOÀN C U

1. Các lu ng đi c nhân l c có k n ng cao toàn c u

Ngũ n cung nhân l c có trình giáo d c cao ã t ng g p ôi trong vòng 25 n m qua, ch y u là các n n kinh t phát tri n và ây là m t trong nh ng ng c chính cho s phát tri n c a các ngành công nghi p tri th c. Nói chung, tính v s l ng tuy t i, các n c ang phát tri n có l c l ng nhân công có k n ng cao h ng p ôi so v i các n c phát tri n, th m chí t l nhân công lành ngh trong l c l ng lao ng cao g p b n so v i các n c phát tri n.

Nhu c u v nhân l c k n ng cao ti p t c t ng và v i ngu n cung n i a v nhân l c có k n ng suy gi m, chính ph c a các n c EU ang ngày càng lo ng i v nguy c thi u h t lao ng và k n ng. Th c v y, U ban châu Âu ã c tính r ng EU s c n thu hút 20 tri u nhân l c đi c có k n ng trong 20 n m t i gi i quy t tình t ng thi u h t k n ng các ngành công ngh máy tính và ch t o c a châu Âu. Trên th c t , Eurostat ã đ oán s thi u h t kho ng 300.000 k s có trình t i n m 2010.

Các lu ng đi c v n ch y u là t các n c nghèo t i các n c giàu. M t th c t rõ ràng là t l nh ng ng i đi c có trình i h c v n t p trung ch y u m t s khu v c c a th gi i, v i kho ng 90% s ng i đi c qu c t có trình i h c s ng châu Âu ho c B c M . i u này cho th y th m chí n u khái ni m v "cu c chi n nhân tài" tr thành hi n th c thì b t c m t cu c c nh tranh nào nh v y s không mang t m toàn c u mà ch y u là gi a các n c phát tri n châu Âu và B c M .

Ngũ n đi c t i các n c OECD ã t ng g p 3 k t th p niên 60 c a th k tr c và trong khi nh ng ng i đi c k n ng th p theo di n oàn t gia ình c a nh ng ng i t n n nhân o v n chi m s l ng ch y u nh ng lu ng này thì đi c nhân l c có k n ng cao ang t ng d n lên. Nh có th th y, di dân có k n ng cao, bao g m công nhân có tri th c, có n n t ng v h c v n và ngh nghi p khác nhau: h g m các chuyên viên IT cho t i y tá và sinh viên i h c hay nh ng nhân l c luân chuy n liên công ty. H t i nh ng n c ti p nh n v i ý nh v a t m th i ho c nh c v nh v i n. Nh ng r t khó ánh giá các lu ng đi c này: tình tr ng này c ng úng i v i đi c nhân l c có k n ng cao b i vì thi u nh ng nh ngh a chính xác.

tính toán s l ng và các lu ng lao ng n c ngoài, các n c châu Âu s d ng nh ng công c và ph ng pháp khác nhau ví d nh i u tra dân s , ng ký nhân kh u, i u tra l c l ng lao ng, gi y phép lao ng ho c visa t m th i, các i u tra chuyên bi t và các nghiên c u i n hình. Các s li u i v i lu ng nh p c c a nhân công ki u dân n c ngoài có th r t khác nhau tu thu c theo các bi n pháp c s d ng và t i n hành riêng r , chúng th ng không a ra c nh ng thông tin thích h p v s l ng và các lu ng đi c nhân l c k n ng cao. H n n a, các c quan nh p c th ng không phân lo i nh ng ng i m i theo m c k n ng hay trình h c v n: tr ng h p này th ng x y ra v i nh ng ng i đi c theo di n oàn t gia ình ho c t n n chính tr . K c khi nh ng ng i đi c này có th có k n ng cao, thì i u này c ng không c th hi n trong n xin c p vissa. Nh ng thi u sót trong các

th ng kê hi n th i làm cho vi c ánh giá y các c tính và quy mô c a hi n t ng di c qu c t nhân l c có k n ng cao tr nên r t khó kh n.

i u mà nh ng đ li u hi n có cho chúng ta bi t ó là châu Âu ang t t h u so v i M và các n c khác ví d nh Australia và Cana a v ph ng di n thu hút lao ng t n c ngoài. Theo c tính c a U ban Châu Âu, ch có 1.72 % trong t ng s nhân l c có k n ng cao ang làm vi c t i EU là t i t các n c bên ngoài Liên minh châu Âu. Theo OECD, tính trung bình, vào n m 2000, 7,5% dân s c a các n c OECD là nh ng ng i sinh ra n c ngoài và 9,2 trong s 40,5 tri u ng i di c là chuyên viên hay k thu t viên.

Trong khi dòng nh p c nhân l c n c ngoài ã t ng m nh h u h t các n c OECD trong th p niên v a qua (ch Ba lan là có dòng di c t i các n c OECD khác t ng), th c s có s khác bi t l n gi a các n c và M là n c t i p nh n ph n l n nhân công n c ngoài v c s l ng l n k n ng và b ng c p.

Ba n c c l i nh t t hi n t ng di c nhân l c có k n ng cao là M , Canada và Australia, trong khi ó châu Âu, ch có Pháp, c và Anh là thu hút c s l ng l n ng i nh p c có b ng i h c tr lên.

Nh ng trong khi M có s l ng nhân l c k n ng cao cao nh t, thì n c này l i thua xa so v i Australia (7,3%) và Canada (9,9%) v i ch 3,2% ng i di c v i vai trò là t l c a l c l ng lao ng có k n ng cao c a n c này.

Ph n l n ng i di c có k n ng cao t i châu Âu, M và các n c OECD khác, n t các n c ang phát tri n, nh ng c ng có nh ng lu ng di c liên vùng quan tr ng gi a các n c OECD, c bi t là di c t m th i. Trong khi M là n c t i p nh n ph n l n ng i di c có k n ng cao t các n c OECD khác (ví d , n c này t i p nh n kho ng l tri u nhân l c tri th c t EU15), thì Australia và Canada c ng thu hút nhân l c t các lu ng di c gi a các n c OECD. C ng có m t lu ng di c c a nghiên c u sinh, các nhà nghiên c u và nh ng nhân l c tri th c khác bên trong các công ty t i M .

N c Anh là m t tr ng h p áng l u ý c bi t vì n c này có l ng ng i nh p c có trình cao l n nh t, khi n cho t l r òng v nhân l c di c có k n ng cao n c này v a m c đ ng. Nói chung, kho ng 1/3 ng i nh p c các n c OECD có ngu n g c n i b khu v c OECD. Trong 2/3 s qu c gia thu c OECD, ng i nh p c t các n c OECD khác chỉ m 40% s ng i c sinh ra n c ngoài. S luân chuy n c a nhân l c gi a các n c thành viên OECD d n thu h p các tiêu chu n v i s ng ho c m c l ng:

Th nh t, giáo d c b c i h c ngày càng mang tính qu c t hoá cao h n. Trong khi M thu hút 1/3 s sinh viên n c ngoài ang theo h c t i các n c OECD, thì các n c OECD khác ví d nh Anh c ng t s l ng sinh viên n c ngoài theo h c khá cao. Ngoài l i ích tài chính t vi c thu hút sinh viên n c ngoài, nhi u n c nh n r r ng sinh viên chính là m t l c l ng ng i di c có k n ng cao y t i m n ng. N c Anh ã a ra m t ch ng trình vào n m 2004 cho phép nh ng sinh viên t t nghi p

ngành khoa học kỹ thuật Li Anh trong một năm làm việc sau khi tốt nghiệp. Scotland, nước có dân số tăng nhanh và trình độ cao hơn bất cứ nước nào khác châu Âu đã áp dụng chính sách miễn thuế thu hút "Nhân tài mới" cho phép sinh viên nước ngoài làm việc và làm việc này thêm 2 năm sau khi tốt nghiệp.

Thứ hai, sự tăng trưởng của các công ty đa quốc gia đã khiến sự tăng trưởng của nhân công làm việc gia tăng công ty đa quốc gia. Nhân công này coi là nhân lực chuyên nghiệp gia tăng các công ty tăng trưởng làm việc các nước tăng trưởng chính trong một khoảng thời gian ngắn và sự luân chuyển của họ cho tới nay đã giúp hình thành chung về Thứ hai và Dịch vụ thông tin và truyền thông qua mạng xã hội và công nghệ.

Nước Anh, sự gia tăng nhân công ngoài có kỹ năng làm việc theo kiểu nhân lực chuyên nghiệp gia tăng các công ty tăng trưởng, từ 26% trong thập kỷ đầu tiên của thế kỷ 21 đến 30,7% vào năm 2006, nhân công quản lý của họ thì khác nhau tùy theo khu vực. Trong khi sự gia tăng cho nhân lực chuyên nghiệp gia tăng các công ty khu vực Công nghệ thông tin và truyền thông chỉ chiếm 81,3% tăng trưởng gia tăng, thì sự gia tăng cho lĩnh vực y tế chỉ chiếm 1,3%.

Thứ ba, sự gia tăng nhân lực trình độ làm việc trong môi trường toàn cầu, tiếp thu kinh nghiệm và kỹ năng ngôn ngữ quốc tế đóng vai trò rất quan trọng. Một nghiên cứu do chính phủ Anh cho thấy sự gia tăng nhu cầu kỹ năng cao tại các nước phát triển, nhân công trình độ cao là sự gia tăng trong nghiên cứu và phát triển, công nghệ phát triển bản thân, bao gồm các kỹ năng mới và đổi mới khác.

Cùng với sự gia tăng chuyên nghiệp liên khu vực cũng có thể gia tăng thích ứng mô hình các luồng di cư trong lịch sử châu Âu sang Mỹ, Australia và Canada, tại Nam Âu thì các nước châu Âu khác, công nghệ các mối liên hệ di cư khu vực lâu đời, ví dụ như từ Ai-len sang Anh.

Vào năm 2000, trong nhân lực bậc cao, tất cả các chuyên viên khoa học sinh ra ngoài nước cao hơn các chuyên viên khoa học sinh ra trong nước. Điều này cho thấy các nước OECD đã sẵn sàng, một mặt nào đó, tiếp cận thị trường nhân lực và nguồn nhân lực của họ và KH&CN nhằm gia tăng quy trình nghiên cứu và phát triển và kỹ năng. Nhu cầu của châu Á chỉ chiếm phần nhỏ trong lĩnh vực nghiên cứu này: chỉ có một phần nhỏ của Mỹ có tới 20% chuyên gia khoa học tại châu Á.

Sở dĩ các nước kém phát triển hiện chuyên gia nhân lực trong lĩnh vực y tế thay vì nhân lực trình độ cao, là do gia tăng vì cung cấp tới 62% chuyên viên trong lĩnh vực KH&CN. Sự gia tăng lâu bền của nhân lực trình độ cao bị thiếu hụt nhân lực hiện tại của nước này. Với gần 60% dân số trong độ tuổi 15-59 và hàm lượng trẻ em là 25 tuổi, dân số này gia tăng phần lớn là dân số già hóa của châu Âu. Ngoài sự gia tăng nhân lực hiện tại, nước này sẽ sinh ra một khối lượng sinh viên kỹ thuật thông tin của Anh. Nếu xét về nhân lực kỹ thuật này, có thể

thực nghiệm Richard Freeman có lẽ ủng hộ khi nhìn nhận rằng lao động trẻ và Trung Quốc làm nhân công lao động cao cấp.

Nhưng trong khi các nhà bình luận rất nhanh nhẹn trong việc trích dẫn các số liệu về sinh viên tốt nghiệp kỹ thuật cao thì họ đã không thành công trong việc tính toán chi phí và khả năng tìm việc làm cao cho sinh viên này. Trên thực tế, chi phí đào tạo sinh viên này là sản phẩm của môi trường tri thức toàn cầu. Thêm vào đó, mức tăng trưởng kinh tế trong các khu vực chuyên sâu về tri thức trên thực tế đã tăng nhu cầu về nhân lực có trình độ. Các công ty này đã báo cáo về nhu cầu tuyển dụng và nhu cầu về kỹ năng khi cần bắt đầu thu hút và duy trì nhân lực có kỹ năng.

Các quan chức của Ủy ban Kinh tế và Xã hội, NASSCOM, cho biết có thể sẽ có một sự thâm hụt khoảng nửa triệu chuyên viên trong lĩnh vực IT trong năm 2010. Trong năm 2020, nhu cầu có thể đạt tới 250.000 kỹ sư công nghệ thông tin cao cấp. Trên thực tế, mức đầu tư có khoảng 1400 triệu USD, nhưng chỉ có vài triệu USD công nhân là cung cấp trình độ giáo dục kỹ thuật tốt nhất và các công ty chỉ thuê nhân công viên tay trong số những người này vì không phải có nhu cầu sinh viên áp dụng công nghệ yêu cầu về kỹ năng và có trình độ chuyên môn. Theo một nghiên cứu do McKinsey thực hiện, mức lương cho các kỹ sư phần mềm tốt nghiệp kỹ thuật cao đã tăng ở các khu vực công nghiệp, ví dụ như Bangalore và Mumbai và họ đang dự đoán rằng nhu cầu về các kỹ sư chuyên nghiệp sẽ tăng gấp đôi trong thập kỷ tới.

Theo những tính toán của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), nhân công tri thức hay phi tri thức, vai trò là chủ chốt trong lực lượng lao động cao cấp Anh đã tăng từ 3,3% năm 1996 lên 5,4% năm 2005.

Lưu ý rằng phần lớn dân số các nước thuộc ba nước tăng 26.000 năm 1996 lên khoảng 86.000 năm 2005. Xem xét quy mô của nguồn lao động cao cấp ngoài (bao gồm các nước EU khác) 5 nước có lực lượng kỹ sư hàng đầu là Ai-len, Đức, Mỹ, Australia và Pháp.

Anh, có một số dòng nhân lực cao cấp ngoài như sau:

Thứ nhất, các công dân EU nghiên cứu sinh tại các nước thành viên EU, kỹ sư dân sự và kỹ sư dân sự và các kỹ sư khác có thể thu nhập cao. Những người này có thể được đào tạo, làm việc và làm việc ở Anh.

Thứ hai, các nước EU8 mới gia nhập, các kỹ sư dân sự của Thổ Nhĩ Kỳ và các quốc gia châu Âu khác của công dân Anh và kỹ sư dân sự EEA. Những người này vẫn còn hạn chế khi làm việc ở Anh.

Thứ ba, người theo diện cấp phép tạm thời ví dụ như sinh viên học công nghệ người theo diện làm công nhân như ví dụ như những người lao động trong ngành nghề nghề của Thổ Nhĩ Kỳ và các quốc gia khác của Anh vì mục đích ào ạt vào học tìm kiếm kinh nghiệm làm việc.

Cu i cùng, nhân công c yêu c u ph i c c p phép lao ng y làm vi c Anh, thông th ng là thông qua m t gi y phép lao ng c p cho công vi c có m t ch thuê c th , nh ng ôi khi còn thông qua M t ch ng trình Di trú K n ng cao hay theo B c l c a H th ng tính i m m i (PBS).

Theo m t báo cáo c a OECD v di trú qu c t Anh, gi y phép lao ng n m 2006 ch chi m trên 55% t t c các lo i gi y phép trong khi "gi y phép l n u" ch chi m có 13% và hai lo i khác chi m ph n còn l i. Trong nhi u n m, di c vì lý do kinh t r t ph c t p, nh ng t t c 80 lo i gi y phép lao ng và các hình th c nh p c hi n nay s c thay th b ng m t h th ng tính i m g m 5 b c duy nh t.

S ph c t p c a các c ch c c ng góp ph n t o ra nh ng r c r i trong vi c o l ng các lu ng di c k n ng cao. M t nghiên c u chung c a B Th ng m i và Công nghi p tr c ây và V n phòng N i a Anh nh m thu th p thông tin và di c có k n ng cao t i Anh ph n ánh tình tr ng này: "dòng nh p c c a ki u dân n c ngoài t i làm vi c t i Anh ã t ng m nh trong th p niên qua" nh ng sau ó b sung thêm "s l ng chính xác ph thu c vào ph ng pháp c s d ng".

Theo c tính c a U ban châu Âu, có kh ng 89.200 ng i có gi y phép lao ng Anh vào n m 2003, chi m 0,3% t ng s ng i có vi c làm Anh. EC s d ng phân lo i "chuyên viên" v i vai trò là i di n cho nhân công có k n ng cao và theo ph ng pháp ó, ch kho ng 17% (15.800 nhân công) là có k n ng cao, t ng ng v i ch 0,05% ng i ang làm vi c Anh. Tuy nhiên, v n ch a rõ là phân lo i này bao g m t t c 3 lo i ngh nghi p hàng u theo nh nh ngh a v nhân công tri th c, hay ch bao g m lo i th hai c a Phân lo i Ngh nghi p Tiêu chu n Qu c t .

Sau khi xem xét c th h n v các lu ng di trú nhân l c k n ng cao, chúng ta có th k t lu n r ng rõ ràng nh ng lu ng này ã áp ng c nhu c u v v n nhân l c c a n n kinh t tri th c. Trên th c t , nhi u công ty ã tuy n d ng nhân l c tri th c n c ngoài vì nh ng lý do nh : th c hi n nh ng công vi c c n có k n ng chuyên bi t (ví d , k n ng k thu t ho c ngôn ng) nh ng công vi c này không có s n Anh, làm nh ng công vi c không có nhân l c n c Anh (còn g i là thi u h t nhân l c nh trong l nh v c IT hay ch t o), ho c nh m a nh ng ý t ng m i vào m t c quan n c Anh b ng cách chuy n giao nhân viên t các chi nhánh n c ngoài, ho c làm các công vi c t m th i c n có k n ng có tr c.

Nh ng nhân công tri th c t ngu n cung v nhân l c có k n ng cao toàn c u v n còn chi m m t s l ng r t nh trong t ng s nhân công ang làm nh ng công vi c tri th c n c Anh. Vì v y, có th nói r ng n c Anh ch a th c s ti p c n t i ngu n cung toàn c u v lao ng t i m c mà nh ó có th nâng cao c tính c nh tranh c a n c này và h tr cho quá trình quá sang n n kinh t tri th c. i u này có th do chính tr gây ra. M c dù bi n i c a n n kinh t khi n cho nhu c u thu hút nhân l c có k n ng cao t n c ngoài ngày càng c công nh n, nh ng nh ng tranh cãi tr c công lu n v n e ng i v các tác ng xã h i và n i e s v "s ng p l t" nh ng ng i nh p c có ngh a là nhu c u này v n còn b xác nh m t cách h n h p.

Trái với những thành tựu nổi bật của các nước phát triển. Điều này cho thấy sự chậm trễ trong việc thu nhập không phải là lý do chính khiến các nước có nền kinh tế Anh mà còn có những yếu tố khác như thể chế và nguồn nhân lực. Vì thế, cần xem xét những yếu tố này để hoạch định các chính sách một cách thành công.

2.2. Quá trình chuyển đổi nền kinh tế R&D và quy trình nhân lực R&D của các công ty

Một nền kinh tế đang chuyển đổi sang nền kinh tế tri thức là liên quan đến các ngành dựa vào công nghệ và tri thức, là những ngành có hàm lượng R&D cao, ngành dịch vụ CNTT-TT và tuyển dụng một số lượng lớn các sinh viên tốt nghiệp và các nhà chuyên môn. Những nền kinh tế cho thấy năm 2002, những ngành này đem lại hơn 40% thu nhập quốc dân và tính năm 2005 chúng đã cung cấp 48% tổng số việc làm. Tuy nhiên, cách chuyển đổi sang ngành công nghệ và dịch vụ không có khả năng đem lại lợi ích công việc chuyên môn hóa này. Khái niệm kinh tế tri thức áp dụng cho nền kinh tế, nó liên quan đến những nhân lực có nền kinh tế, đóng góp vào giá trị cho tất cả các ngành.

Trong giai đoạn 1995-2005, sự chuyển đổi tăng 8% ở vùng EU-15 và 34,5% ở vùng EU-10, điều này đã xảy ra nhờ sự gia tăng cao của đầu tư nước ngoài trực tiếp. Một quá trình chuyển đổi kinh tế EU có biệt rõ nét khi so sánh với Mỹ. Ngày nay, một nền kinh tế các ý tưởng, tri thức và sự khai thác khoa học, công nghệ và giáo dục Anh đã gia tăng hơn bất cứ thế kỷ nào trước đây và đó đã ảnh hưởng tích cực trong các thị trường thế giới khi nền kinh tế này đầu tư vào các dịch vụ có hàm lượng tri thức cao.

Khi nền kinh tế chuyển đổi sang các dịch vụ đã khi nền kinh tế nhà bình luận đưa ra ý kiến rằng toàn cầu hóa, trong làn sóng mới của việc outsourcing (thuê gia công) khiến cho những việc làm liên quan đến tri thức cũng có thể “quét” sạch nền kinh tế tri thức sang các nền kinh tế mới. Những công trình nghiên cứu này đã cho thấy rằng mặc dù chúng ta vẫn đang gia tăng mức độ đầu tư vào nghiên cứu, nhưng mức độ đầu tư vào các dịch vụ có hàm lượng tri thức cao đang chuyển từ các quốc gia đang phát triển, cho đến nay phần lớn là các nước công nghiệp. Thế nhưng mức độ đầu tư vào “nghiên cứu” chỉ là một phần nhỏ, và những quốc gia thuê dịch vụ bên ngoài liên tục đang tăng trưởng là những quốc gia đang tỏ ra nhu cầu ngày càng tăng. Sự mất mát công việc do thuê dịch vụ bên ngoài là một điều đáng lo ngại. Nói cách khác, thế giới không phải vậy.

Trái với quan niệm thông thường, nhân lực mới chính là bộ phận then chốt của cấu trúc nền kinh tế tri thức. Cho dù nhu cầu về tri thức có thể tăng lên bất kể khi nào những giá trị gia tăng càng cao, thì chúng ta càng đòi hỏi sự tiếp xúc trực tiếp ngày càng nhiều. Trong nền kinh tế tri thức, điều quy định nhân lực then chốt là việc các doanh nghiệp là chủ đầu tư của nhân lực. Điều này cũng đúng cho phía cung, vì yếu tố hàng đầu của sinh viên tốt nghiệp chuyên môn mới là họ cần thiết đó là những kỹ năng nghiên cứu và óc minh mẫn, chủ đầu tư của các sinh viên là yếu tố thứ hai.

Phần lớn các quốc gia trong OECD đã nhận ra xu hướng này và do vậy đã đưa ra những chính sách khung thu hút và tạo thuận lợi cho FDI đi vào. Ví dụ, Chính phủ Anh đang xúc tiến tích cực cho chính phủ Anh nhằm tác động tích cực và giảm chi phí R&D nội địa và nước ngoài.

Đưa ra những chính sách ủng hộ nhằm bổ sung chi phí dành cho việc chi phí vào R&D, điều quan trọng hơn nữa là phải hiểu được sâu sắc những ưu đãi chi phí dành cho R&D cho doanh nghiệp, nói cách khác là: những gì đóng vai trò quyết định nhằm giảm chi phí cho R&D. R&D của các doanh nghiệp đang ngày càng cạnh tranh và sự tiến bộ của môi trường hoạt động có thể trở thành một lợi thế.

Trong ngành chế tạo công nghệ thông tin, những cân nhắc quan trọng nhất chính là chi phí thiết lập nhà máy liên quan đến nhân lực có kỹ năng: sự hình thành những nhân tài sản xuất hàng loạt trong nước. Tuy nhiên, việc tập trung tâm R&D cho ngành chế tạo công nghệ cao của các doanh nghiệp có hàm lượng tri thức cao, lại là những nhân tài khác. Theo kết quả khảo sát của Booz Allen Hamilton về việc 1000 công ty công nghệ trên toàn thế giới đã chi tiêu như thế nào cho R&D đã cho thấy, những nhân tài phi thường có thể là nguồn lực quan trọng nhất để xây dựng và duy trì các công ty.

Một khảo sát về mặt địa lý của khu vực R&D đã cho thấy tỷ lệ phần trăm những nhân tài phi thường có thể liên quan đến nhân lực, chẳng hạn như “khuyến khích các nhân tài có kỹ năng nhân lực trình độ cao” đã là lý do được nêu ra nhằm thu hút nhân tài sản xuất nước ngoài. Hơn nữa, những nhân tài như “tiếp cận với các kỹ sư kỹ thuật”, “những trợ lý và khuyến khích tài năng”, hoặc “những quy định khuyến khích” cũng phải được xem xét. Điều này cho thấy rằng quy định quản lý nhân tài và sự phân bổ của các quốc gia về việc chi tiêu R&D nước ngoài là một lợi thế và chuyên môn hóa các loại nhân công có kỹ năng cao (ví dụ KH&CN) trong danh sách 6 yếu tố quyết định quản lý nhân tài về việc chi tiêu cho R&D.

Chính phủ cũng đã triển khai những tình hình mà những người dân địa phương đang trải qua quá trình đưa quy định của các công ty khi Nokia gần đây đã thông báo về việc đóng cửa theo kế hoạch nhà máy Bochum, khu vực trung tâm R&D. Sau thông báo này, không chỉ liên đoàn lao động mà cả những quan chức chính phủ, những người đã kêu gọi tẩy chay nhãn hiệu, là những người xem ra đã cảm thấy bị lợi dụng bởi một công ty trực thuộc nhà nước xã hội chủ nghĩa của chính phủ. Điều này đã khiến ông Gunter Verhenden, Cao ủy Công nghiệp châu Âu cho rằng “việc trợ cấp không có ý nghĩa gì về việc thu hút các công ty”. Ông lập luận rằng những trợ cấp chỉ có ý nghĩa trong những trường hợp rất hiếm, khi các khu vực vẫn còn chi phí nhân lực thấp và những người kém nghiêm túc về chi phí. Ông cho rằng thay vì hỗ trợ các công ty tư nhân, tốt nhất là chính phủ hãy đầu tư những nguồn lực này cho giáo dục và đào tạo và xây dựng kết cấu hạ tầng quy hoạch. Hơn nữa, chính phủ vùng bang Mecklenburg-Vorpommern, vốn quá hăng hái khôi phục nền kinh tế của bang, đã xuất hiện những khoản trợ cấp ưu đãi về tài chính và đào tạo và do đó đã có khả năng thu hút các công ty tái thiết về địa phương.

chuyên nghiệp và đa dạng. Điều này đã được chứng minh bởi báo cáo gần đây trên Tạp chí R&D. Theo báo cáo này, những nhân tài đánh giá giá trị của đội ngũ R&D gồm: số lượng nhân viên tập trung vào nghiên cứu và kỹ thuật, sự đa dạng về giới tính và thành tích giáo dục, kinh phí R&D của doanh nghiệp, sự đầu tư vào nghiên cứu và phát triển trong các ngành dịch vụ công nghệ cao, sự đầu tư vào nghiên cứu và phát triển trong ngành chế tạo công nghệ trung bình và cao và số nhân viên trên 1 triệu dân. Theo sự phân loại này, có 25 quốc gia châu Âu và những nhân tài đã nêu ra những nhân tài khác, như Anh đứng đầu trung bình, sau đó, Phần Lan, Thuỵ Sĩ và Đan Mạch là những quốc gia hàng đầu trong số này xét về số học phần làm giá trị của đội ngũ R&D.

Khi Hãng chế tạo máy bay Rolls-Royce thông báo vào tháng 9/2007 rằng Hãng có thể xây dựng trung tâm R&D mới của mình ở Derby, những tác động chính của Hãng, đã dấy lên sự lo ngại của công chúng, cũng như những người của Chính phủ rằng những khoản chi này là không cần thiết. Rolls-Royce đã bỏ ra một khoản tiền của mình để lý giải rằng Chính phủ Anh đã thất bại trong việc tạo ra môi trường thuận lợi hơn cho các trung tâm R&D phát triển, và do đó các công ty như Rolls-Royce buộc phải đầu tư vào những hoạt động có hàm lượng tri thức cao hơn những gì họ đang làm.

Theo những tin tức của các phương tiện thông tin đại chúng, điều này chủ yếu là do những lo ngại về chi phí của những người khác có trình độ. Những tin tức này cho biết những người khác có thể đang giáo dục tốt hơn, tạo ra lợi ích nhân lực cao hơn mà các công ty như Rolls-Royce cần trang bị cho những người khác để nghiên cứu và phát triển của họ nói chung. Mặc dù quy trình của Rolls-Royce có thể chịu những bất lợi từ những nhân tài khác, những công ty này đã rất thuyết phục khi nêu ra nhu cầu cần có sự đầu tư vào môi trường và kỹ thuật.

“Chúng tôi hiện đang là doanh nghiệp toàn cầu, 90% lợi nhuận của chúng tôi là xuất phát từ những người khác bên ngoài nước Anh, 20% các sản phẩm là được phát triển ngoài nước Anh, gần 50% công việc R&D được thực hiện ngoài nước Anh. Một số những cái đó là hệ quả tự nhiên của toàn cầu hóa, một số là hệ quả của việc tìm ra những nhân tài giỏi là có sẵn trong tranh chấp cao hơn. Bởi vậy chúng tôi chuyên nói không phải là vì ngành chúng tôi sẽ có lợi nhuận vì thị trường bị thất bại, mà là vì chúng tôi sẽ có thể tận dụng được những nhân tài và nguồn vốn theo cách mà lợi nhuận của Anh cần phải có”.

Điều này cho thấy là những công ty mà những tri thức của họ dựa vào những trung tâm xuất sắc về chuyên môn, dù cho chúng nằm ở đâu. Kỹ thuật liên quan và chất lượng nguồn nhân lực xem ra có liên quan nhiều hơn so với mức độ đầu tư của chính phủ.

Tất nhiên, chúng ta không phải là những kinh tế đang nổi, mà là quốc gia thành viên của EU, và vì vậy chúng ta có những quy định riêng về việc cung cấp lao động kỹ thuật. Tuy nhiên, tình hình này đã dấy lên cuộc tranh luận xoay quanh những mối lo ngại rằng những công ty mà những tri thức của họ dựa vào có thể sẽ làm theo những ngành chế tạo kỹ thuật và tái đầu tư vào nghiên cứu và phát triển của mình thì những thị trường đang nổi, chẳng hạn như Trung Quốc, tìm kiếm những nhân tài tập trung vào các ngành kỹ thuật có trình độ.

Vì chuyển đổi các ngành chủ yếu công nghệ thuật từ các ngành phát triển tới các ngành liên quan giá nhân công, còn ưu thế cạnh tranh kinh tế thị trường liên quan mặt thị trường sản phẩm công nghệ. Một ví dụ rõ ràng về điều này là ngành y-sinh và dược phẩm - một ngành mà nước Anh đã có ưu thế tuyệt đối, nhưng hiện nay phải mất vị thế này để nhường chỗ cho các nước khác. Trước đây, Anh đã là nước dẫn đầu thế giới về y-sinh học, với 18 trong số 100 dược phẩm hàng đầu bán trên thị trường nước Anh và duy trì các chi phí đầu tư vào nghiên cứu, chi phí nhân công và chi phí nghiên cứu và phát triển thấp hơn các nước khác. Nhưng duy trì các vị thế này của Anh và duy trì các chi phí đầu tư vào nghiên cứu, chi phí nhân công và chi phí nghiên cứu và phát triển thấp hơn các nước khác là một thách thức hiện nay phát minh khoa học mới - theo một công trình nghiên cứu do ngành này tiến hành, ghi nhận kết quả.

Theo Báo cáo này, gần 25% chi tiêu doanh nghiệp liên quan tới "khó khăn" hoặc "rất khó" tuy nhiên các ngành công nghệ phù hợp với ngành. Phần lớn đang xoay sở với những khó khăn bằng cách tuyển dụng nhân viên có bằng cấp cao hoặc đầu tư thêm vào đào tạo, với gần 70% chi tiêu doanh nghiệp dành cho nghiên cứu và phát triển để vượt qua những khó khăn đã nêu. Những chi tiêu này vượt xa các chi tiêu dành cho nghiên cứu và phát triển trong Báo cáo năm 2003 của Nhóm nghiên cứu về đổi mới và tăng trưởng của Y-sinh học. Báo cáo cảnh báo rằng những khía cạnh then chốt của quy trình phát minh dược phẩm vẫn lâu dài có thể bị truy cập bởi những người khác có những kỹ năng phù hợp, nhưng nước Anh không áp dụng những biện pháp mạnh mẽ để bảo vệ những chi tiêu này.

Mặc dù đã có sự đầu tư lớn cho nghiên cứu và phát triển nhân lực công nghệ cao và chấp nhận rằng lợi ích của các doanh nghiệp nhỏ hơn những ngành kinh tế mũi nhọn, nhưng vẫn lâu dài tình hình chênh lệch khác biệt rõ rệt.

Một tài liệu gần đây tập trung vào những thách thức của ngành chủ yếu tới việc tái cấu trúc lại các kết quả đầu tư: "Sự hiện diện của nhân lực công nghệ cao có thể trở thành một trở ngại trong ngành chủ yếu, vì những công ty cạnh tranh nhau duy trì nhân lực... Sự chuyển giao từ ngành nhân lực có thể sẽ làm giảm chi phí nghiên cứu cho các công ty chủ yếu, vì thị trường của các cá nhân không dành duy trì chi phí mà khi rời bỏ họ có thể tìm việc khác".

Điều này nêu bật sự chuyển đổi chủ yếu từ các yếu tố sản xuất: chúng ngày càng chuyển đổi từ những tài sản hữu hình sang những tài sản vô hình. Nhưng nó cũng nêu bật một trái ngược giữa tình trạng gia tăng sự chuyển giao của những lao động công nghệ cao: các công ty sẽ không chỉ cần phải suy nghĩ về việc mình có thể tìm thấy nhân lực cần thiết ở đâu và làm cách gì để thu hút họ, mà còn phải tìm cách lưu giữ họ và khuyến khích quá trình chuyển giao tri thức trong phạm vi tổ chức. Điều này cho thấy có gì đó sai lầm trong việc chính phủ có thể gây nhầm lẫn giữa việc đầu tư vào nghiên cứu và phát triển của các công ty. Những ngành của Chính phủ đầu tư vào nghiên cứu và phát triển R&D có thể nhất là mang tính gián tiếp, nghĩa là bằng cách đầu tư vào giáo dục và đào tạo và những yếu tố khác của kết cấu hạ tầng cho nền kinh tế thị trường, nhưng cũng có thể bằng cách đưa ra những chính sách thích hợp để thu hút những kỹ năng cao.

III. CUỘC CHIẾN NHÂN TÀI: THÁCH THỨC NHÂN LỰC CÓ TAY NGHỀ TRONG CÁC NGÀNH KINH TẾ TRÊN THẾ GIỚI

3.1. Nhân lực cho phát triển: thách thức lao động có kỹ năng tại các thị trường mới nổi

Ngày càng có nhiều công ty các thị trường mới nổi nhận thức được vai trò quan trọng của nguồn nhân tài. Sự bất lực trong việc tạo lập môi trường lao động kỹ năng cao có thể gây nhụt lòng nghiêm trọng tới sự phát triển kinh doanh. Nhiều công ty các nước đang phát triển thường quen với việc cho rằng nhân lực kinh tế là những người theo truyền thống có nguồn cung dồi dào lực lượng lao động chằng chịt ào ạt. Ngày nay, họ phải cạnh tranh thu hút và lưu giữ những lao động có kỹ năng - cả trong nước và nước ngoài - và việc quản lý nhân lực là một vấn đề mới mẻ hàng ngày càng đóng vai trò then chốt trong các doanh nghiệp.

Các công ty thu hút các thị trường mới nổi ưu cho rằng việc tuyển dụng và giữ chân người tài ngày càng trở nên khó khăn hơn. Trong một cuộc khảo sát, gần các nhà quản lý cho rằng chi phí đào tạo nhân lực tuyển dụng và giữ chân nhân lực có kỹ năng trở nên khó khăn hơn trong vòng 3 năm tới, với 43% số người cho rằng chi phí sẽ tăng “khó khăn hơn đáng kể”. Chỉ có 4% số người tin rằng ngược lại, chi phí sẽ trở nên dễ dàng hơn.

“Việc tuyển dụng sẽ khó khăn hơn nữa”. Theo nhận định của ông Luis Hernandez, Phó Chủ tịch phụ trách về Tài chính và Nhân lực của Cemex, một công ty vật liệu xây dựng toàn cầu Mê-hi-cô. “Trên phạm vi toàn cầu, đang có sự thiếu hụt nhân tài, bất kể là ngành nghề nào. Việc làm việc của nhân lực có các kỹ năng phù hợp”. Những lao động hàng ngày càng có nhiều sự lựa chọn hơn. Sự thiếu hụt lao động có kỹ năng, có tài và năng lực là điều rõ ràng.

Mặt khác, tình trạng nguồn cung nhân lực có kỹ năng cao không đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của các tổ chức đã làm nảy sinh vấn đề lạm phát tiền lương tăng nhanh, do các công ty cạnh tranh với các thị trường thu hút người xin việc. Ví dụ như Nga, tiền lương trung bình hàng tháng tăng 15% theo giá trị thực trong năm qua, và mức lương cao nhất lãnh đạo một số công ty lớn tăng khoảng 60%. Và nếu các công ty các thị trường mới nổi muốn lưu giữ những lao động mà họ đã tuyển dụng, họ phải thường xuyên thưởng công cho nhân viên và mang lại những quyên góp lợi ích.

Trước mắt môi trường cạnh tranh nhân tài cao, số cần thì tỏ ra những công nhân viên thân yêu thách thức và có thể phát huy được năng lực cá nhân là điều cần thiết. Các công ty như nhận thức được rằng họ cần chuyển và bắt đầu nhân lực từ các kỹ năng cao với mức tăng nhanh hơn họ đã làm trước đây nhằm đáp ứng nhu cầu kỹ năng cao của nhân viên và công nhân kỹ thuật công ty.

Có một số kết hợp giữa các yếu tố sau sự thiếu hụt nhân lực có kỹ năng cao các thị trường mới nổi. Ban đầu, nhiều nước đang phát triển đã thay đổi nhanh chóng kinh tế nông nghiệp sang nền kinh tế công nghiệp dựa trên cơ sở dịch vụ. Song song

vì vì u này là sự phát triển nhanh chóng của các công ty niêm yết và các quỹ đầu tư các nước đang phát triển. Cũng trong thời gian này, các tổ chức giáo dục và đào tạo đã không kịp đáp ứng sinh viên tốt nghiệp phù hợp với nhu cầu của các doanh nghiệp.

Warrick Cleine, một nhà quản lý thu nhập Công ty KPMG có trụ sở tại thành phố Hồ Chí Minh lấy ví dụ về Việt Nam, một thị trường có nền kinh tế chuyển từ chi tiêu dựa vào nông nghiệp và hàng hóa, chuyển sang nền kinh tế sản xuất công nghiệp và dịch vụ trong một thời gian ngắn. “Tôi nghĩ rằng, các tập đoàn kinh doanh và trí thức cần cần lao động công nhân phi tài năng và thông minh là rất nhanh”, ông nói. “Hàng chuyển hướng chú trọng vào đào tạo, từ nông nghiệp sang kỹ thuật, nhu cầu thực tế này là trong các lĩnh vực marketing và công nghệ thông tin. Đó là một thách thức thực sự”.

Có đến 90% sinh viên tốt nghiệp trong một cuộc khảo sát cho rằng, việc tìm kiếm nhân lực công nghệ thông tin có kỹ năng cao là mối quan tâm hàng đầu và thậm chí 42% cho rằng mối quan tâm này là “rất quan trọng”. Tại Braxin nhu cầu của nguồn nhân lực công nghệ thông tin có trình độ cao cho là có tính quyết định, vì 52% số nhà quản lý cho rằng mối quan tâm này là mối quan tâm hàng đầu.

Hơn nữa, các nhà quản lý còn nhận thấy nhu cầu của nhân lực có năng lực quản lý bao quát hơn. 67% nhà quản lý cho rằng việc tìm kiếm nhân lực có năng lực quản lý quyết định thành công của các doanh nghiệp, vì một nhân viên tốt nghiệp tốt nghiệp chỉ cần có năng lực chuyên môn, vì 52% sinh viên tốt nghiệp cho rằng đây là một trong những kỹ năng và 47% khẳng định đây là kỹ năng khó khăn nhất trong quá trình tuyển dụng.

Quản lý nhân lực lao động trẻ

Một phần lớn do khi nói đến các nhà quản lý các thế hệ trẻ mới xác định nhu cầu quản lý và tuyển dụng chỉ cần là những kỹ năng khó tìm nhất, nhưng thực tế của nhiều trong số những người tìm kiếm việc làm. Nói chung các thế hệ trẻ mới này không phải là một vấn đề đáng lo ngại cho dân số như Mexico, Nhật Bản và các nước châu Âu, là nơi có những số lượng lớn nhân công cao tuổi đang nghỉ hưu. Nga cũng không phải là một ngoại lệ khi có tỷ lệ dân số già. Những người mới sinh ra khác nhau Trung Quốc, nơi có một lực lượng lao động trẻ hơn.

Theo kết quả của cuộc khảo sát, một tỷ lệ lớn các tổ chức cho biết, những tuyển dụng mới của họ trong vòng ba năm tới sẽ dựa vào các chuyên gia trẻ tuổi và họ cần bổ sung nhân lực kinh nghiệm. Braxin và Ấn Độ, những sinh viên tốt nghiệp có ít học vấn không có kinh nghiệm cần số lượng lớn trong số những người tốt nghiệp tuyển dụng mới.

Trong môi trường có tính cạnh tranh nhân tài cao phải nói đến nhu cầu tuyển dụng mới, các công ty buộc phải trả lương đôi khi không phù hợp với trình độ kinh nghiệm của các nhân viên trẻ. Đây cũng là một vấn đề bức xúc hiện nay do thị trường nhân lực trẻ có kỹ năng. Theo các chuyên gia cho biết, một số người trẻ mới kinh nghiệm trong lĩnh vực bán lẻ được coi là tài sản quý báu hiện nay trong số ít những người có kinh nghiệm bán lẻ hiện nay.

Hình thức này, do nhu cầu về nhân lực có trình độ kỹ thuật cao, nên các nhà quản lý thường có thể lựa chọn và chuyển vị trí liên tục của người lao động và vị trí công việc mà không tốn chi phí. Theo các chuyên gia cho biết, do nhu cầu về nhân lực có trình độ kỹ thuật cao, nên đã dẫn đến tình trạng giá trị chi phí thị trường công việc cao, chi phí xét tuyển giảm vị trí và làm việc tại vị trí trái với thông lệ quản lý.

Các kết quả của cuộc khảo sát do Tạp chí The Economist thực hiện đã phản ánh xu hướng này, trong đó tỷ lệ tăng và lợi ích đã trở nên còn quan trọng hơn các cân bằng giữa công việc và cuộc sống khi nói đến vị trí tuyển dụng và giá trị nhân viên. Gần ba phần tư công ty (chiếm 73%) cho biết vị trí mới chào mời lương cao hơn và quy trình tuyển dụng là cách tốt nhất để vượt qua những khó khăn khi tuyển nhân lực. Bên cạnh đó, khá nhiều công ty (55%) cho biết, khi ngân sách công ty không đáp ứng các yêu cầu về trình độ là trở ngại lớn nhất trong việc tuyển dụng nhân lực có kỹ năng cao mà họ cần.

Các nhà quản lý Nga và Trung Quốc còn lo ngại rằng, việc không đáp ứng các yêu cầu về trình độ sẽ dẫn đến nhân viên có trình độ thấp tìm kiếm việc làm có thu nhập cao hơn ở nước ngoài. Theo kết quả khảo sát hai nước, có đến 47% số người chỉ cho biết vị trí đi tìm kiếm các nhân tài ra nước ngoài sẽ mang lại lợi ích nhất cho nhân lực có kỹ năng trong vòng 3 năm tới.

Ngoài việc kỹ năng mới lương cao, nhân viên trẻ tại các thị trường mới nổi còn mong muốn các thị trường nhanh. Christina Yu, giám đốc nhân lực thuộc Dow Great China, một công ty hóa học và khoa học vật liệu số cho biết: “Nói chung, chúng ta đang phải tìm kiếm một nhóm nhân tài sẵn sàng chuyển đi trong một hoặc 2 năm và một người có năng lực thì mong muốn các thị trường trong vòng 1 năm hay 18 tháng”.

Xúc tiến các ngành doanh nghiệp

Trở ngại tiếp theo là các công ty tại các thị trường mới nổi phải tìm kiếm, nhiều công ty đã sẵn sàng quản lý nhân tài lên thị trường ngành nghề dịch vụ sẽ chú trọng các ngành vận hành này. Trong khi giám đốc phụ trách nhân sự thuộc chịu trách nhiệm quản lý nhân tài của các công ty lớn, có gần 20% số người chỉ cho biết chính thị trường giám đốc công ty chịu trách nhiệm chủ yếu về việc quản lý nhân tài này.

Nhiều công ty tại thị trường mới nổi, cho biết là các công ty đa quốc gia hoạt động nhiều nhất trong năm nay sẽ cần thị trường phi cân nhắc một cách tiếp cận trên xu hướng trong quản lý nhân tài, trong đó vị trí thị trường quy định về vị trí thị trường mới nhất có thể thị trường ngay tại các thị trường địa phương. Theo ý kiến của các nhà phân tích, thị trường quy định mang tính chiến lược về kinh doanh nên thị trường trên phạm vi toàn cầu, nhưng vị trí lập kế hoạch nhân lực nên địa phương hóa do có những thách thức khác nhau của các thị trường nhân tài địa phương.

Tại các thị trường mới nổi, còn có sự chú trọng mạnh mẽ vào đào tạo và phát triển nhân lực, coi đó như là các công việc cho vị trí xây dựng và duy trì một nguồn nhân lực có

k n ng. Có n 84% các công ty c h i cho bi th s d ng ào t o t i ch phát tri n k n ng ngh nghi p. Trong khi ó 65% cho r ng tuy n ch n và ào t o ng i trong công ty c coi là cách th c t t nh t v t qua nh ng khó kh n trong tuy n d ng. T i Braxin, s phát tri n n i b c cho là còn quan tr ng h n vi c tr l ng cao khi gi i quy t nh ng khó kh n trong tuy n d ng.

T i Cemex, công tác ào t o c th c hi n thông qua s k th p c a vi c h c qua m ng cung c p nh ng ki n th c c b n và c p ch ng ch cho t ng vai trò ch c n ng, v i vi c th c hi n các ch ng trình ào t o, bao g m c ào t o th c s qu n tr kinh doanh cho nhóm nhân viên có ti m n ng. Tuy nhiên, các nhà qu n lý c ng nh n m nh n t m quan tr ng c a ào t o t i ch . Vi c thuyên chuy n nhân viên c v m t a lý và nhi m v ch c n ng còn giúp các công ty áp ng c nh ng k v ng, c bi t là c a nh ng lao ng tr , mu n tr i qua con ng ti n thân v i nhi u thách th c. Trong khi tr c ây m i ng i các n c ang phát tri n th ng không mu n i công tác xa nhà, thì hi n nay ã có m t s chuy n h ng m nh m t s n c do s thay i xã h i tác ng n th h tr .

M t s công ty còn trao cho các nhân viên qu n lý nh ng nhi m v y th thách vào úng th i i m phù h p trong s nghi p c a h . th c hi n i u này, các công ty th c hi n vi c luân chuy n nhà qu n lý t công ty này sang công ty khác giúp h phát tri n k n ng m i và tích l y kinh nghi m. Nh v y khi công ty m r ng ho t ng ra ph m vi toàn c u, t p oàn s m ra nh ng con ng s nghi p toàn c u cho các nhà lãnh o có ti m n ng c a h .

M t s nhà qu n lý nh n m nh n s c n thi t thuyên chuy n s nhân l c có k n ng tr sang a i m khác nhau, v a th a mãn nhu c u phát tri n s nghi p ph m vi toàn c u c a h v a giúp h tích l y c các kinh nghi m c n thi t.

Theo các k t qu kh o sát, nh ng ng i c h i cho r ng h y v ng ch có m t t l nh (đ i 10%) s nhân viên m i c tuy n d ng vào t ch c c a h trong 3 n m t i là nh ng nhân viên không có tay ngh . Nhi u nhà qu n lý có tr s t i các th tr ng m i n i l i cho r ng, l p y s thâm h t v nhân tài c n khai thác ngu n lao ng phi truy n th ng t các c ng ng dân c không có c quy n c v kinh t l n xã h i.

n , n i thi u h t lao ng có tay ngh nghiêm tr ng, nhi u công ty ang tìm cách tuy n lao ng ch a qua ào t o vào công ty, ng th i c ng tác v i các t ch c phi chính ph ào t o các k n ng c n thi t cho công vi c c a h . Các chuyên gia cho r ng i v i nh ng t ng l p b g tra ngoài l v c kinh t l n xã h i, thì vi c hi u qu nh t là u t vào k n ng h có th ki m c vi c làm. i u này s giúp gi m nh c áp l c qu n lý nhân tài, nh ng bi n pháp trên cho phép chúng ta có th gi i quy t c thách th c v thi u h t nhân tài.

Byrraju Foundation, m t t ch c phi l i nhu n thu c t p oàn ph n m m kh ng l Satyam n tìm n nh ng ng i dân khu v c nông thôn n i có tình tr ng th t nghi p r t cao. H ã cung c p công ngh c n thi t thành l p các trung tâm xúc ti n

việc làm. Theo Byrraju Foundation cho biết, các trung tâm này hỗ trợ người rảnh rỗi và không phải chịu áp lực thi cử nhân công cao. Có hơn 70% dân số sống các vùng nông thôn với khoảng 550.000 làng xã và đây là một lực lượng lao động dồi dào chưa được khai thác.

Hiện nay người cha qua đời gia nhập vào lực lượng lao động và phát triển kinh tế cá nhân lần đầu tiên, các công ty công nhân thị trường phi hình thức và trình độ kỹ thuật và kỹ thuật. Khoảng 58% sống ở các thị trấn công nghiệp công nghiệp liên kết với các trường học và các trường giáo dục kỹ thuật trong tuyển dụng nhân lực. 64% sống ở các thị trấn công nghiệp có kế hoạch hỗ trợ các trường học và trình độ kỹ thuật phát triển các chương trình giáo dục có hiệu quả. Nhiều công ty đã tham gia xuyên liên lạc, phân phối và trình độ kỹ thuật và các chương trình giáo dục có hiệu quả phát triển, xây dựng thị trường hiệu quả trong sự phối hợp với nhà trường.

Các công ty thu hút các trường mầm non và trung học phổ thông vì các ngành tác động các công nhân là với các trường học nâng cao kinh tế và lực lượng lao động. Chỉ có một số ít các công ty trong cuộc khảo sát đang liên kết với các thị trường hiện tại của ngành, nhưng gần 50% công ty (46%) cho biết họ muốn thiết lập các công nhân đầu tiên hay mối quan hệ phối hợp với các công ty khác. Hiện tại phần lớn các công ty cho rằng, họ sẽ cân nhắc sự phối hợp với thị trường tranh trong các lĩnh vực phối hợp đầu tiên. Các công ty từ các trường mầm non xúc tiến các sáng kiến mới và sáng tạo như họ muốn phát triển lực lượng nhân tài với các kinh nghiệm thị trường.

Vì vì các nhu cầu thị trường nhân tài ngày càng tăng trong những năm tới các trường mầm non, các công ty đã nhanh chóng áp dụng các phương pháp quản lý nhân tài như tuyển dụng và huấn luyện, công nghệ phương pháp quản lý thành tích đang áp dụng rộng rãi các trường phát triển.

Vì lực lượng lao động trẻ, các công ty không chỉ phải tìm kiếm và thách thức áp dụng các kỹ năng mới nhất, mà nhân tài đang nắm giữ vị trí chi phí. Hiện nay những trường học nhân lực mới được tuyển dụng còn thiếu kinh nghiệm và trình độ cần thiết có thể bổ sung vào những kỹ năng và trình độ cao hơn. Khi nói về nhu cầu nhân tài, thì vấn đề lớn nhất đó là khoảng cách ngày càng tăng giữa nhu cầu mà các trường học cung cấp và nhu cầu thực tế của ngành công nghiệp, vì vậy mà các công ty cần phải phối hợp với các trường để giúp họ đào tạo các nguồn cung cấp nhân lực có kỹ năng mới phù hợp với nhu cầu nhân lực kỹ thuật cao của họ.

Hiện tại, khi các công ty mở rộng các hoạt động kinh doanh, thông qua việc sáp nhập, mua lại, liên doanh trong và ngoài nước, việc tuyển dụng và phát triển các nhà lãnh đạo có kỹ năng quản lý và hoạch định chiến lược sẽ trở thành vấn đề then chốt.

Đầu tiên và phát triển kinh tế mới cần có sự thúc đẩy nhanh và rộng rãi những trường hợp các nhà phát triển. Các công ty muốn cân nhắc bổ nhiệm các nhà quản lý trẻ và có tham vọng, thì họ cần phải có tầm nhìn xa và phía trước nếu không muốn ảnh hưởng đến nhân viên thành công của mình vào tay các đối thủ.

Các biện pháp trên sẽ tạo ra môi trường thuận lợi cho các công ty địa phương thu hút các quĩ gia tăng phát triển khi họ mở rộng hoạt động ra ngoài, mang lại cho họ khả năng có thể mở rộng chào mời công nhân địa phương tới toàn quốc, cho phép họ cạnh tranh với các công ty địa phương Tây. Nhiều công ty đã nhận thấy sự cần thiết tạo ra môi trường chính sách làm việc linh hoạt để thu hút nhân lực phát triển giúp nhân viên địa phương có thể bắt đầu chú trọng tới các vấn đề cân bằng giữa cuộc sống và công việc. Các doanh nghiệp quản lý nhân tài nêu trên càng ngày càng cần nhiều công ty các thị trường mới để áp dụng trong những năm tới. Những ai không thể giữ lại quy tắc thách thức nhân tài một cách thích hợp thì sẽ khó có thể duy trì được một sự tăng trưởng nhanh chóng và bền vững.

3.2. Thách thức nhân lực có tay nghề cao tại các nước phát triển

Chỉ một chút xíu của mức tăng trưởng của các nước đang phát triển. Thị trường phát triển dân số nhanh sau chiến tranh tại các nước phát triển đã qua và thế hệ này ngày nay đang già đi, trong khi tỷ lệ sinh giảm. Những người trẻ, có nhiều kinh nghiệm và trình độ cao, đang tạo ra khoảng trống lớn về lực lượng lao động. Chẳng hạn, Mỹ sẽ phải mất vài thập kỷ nữa để bù đắp khoảng trống là 5,6 triệu người vào năm 2010 do dân số già. Trong khi đó các quốc gia đang phát triển như “nhân công bạc” (silver workers), tức là những người đã nghỉ hưu, lấp khoảng trống về lực lượng lao động này.

Trong những năm tới, các lãnh đạo doanh nghiệp tại các thị trường phát triển thường coi những người trẻ tuổi là những yếu tố đóng góp lớn nhất cho giai đoạn thịnh vượng nhân tài, bởi họ có kinh nghiệm lâu năm trong ngành. Nhìn hình cho những thị trường này là Nhật Bản. Có tới ba phần tư (so với chỉ 23% Anh) các giám đốc điều hành người Nhật Bản thuộc thế hệ già và đây là nhân tố chính cho việc lấp đầy những nhân tài các công ty. Tuy nhiên, làn sóng người trẻ Anh lại gây ra những thiếu hụt nhân lực có trình độ tại các công ty.

Các nhà tuyển dụng đang hướng tới thị trường bên ngoài để lấp đầy thiếu hụt nhân tài. Các biệt sản của thị trường này tập trung vào các lĩnh vực đặc biệt, công nghệ thông tin, các kỹ sư thu hút nhiều nhân tài tại các nước đang phát triển. Nhiều lãnh đạo doanh nghiệp (56%) cũng đi tìm kiếm nhân lực bên ngoài.

Đông và Nam Á là nguồn cung cấp nhân tài hàng đầu nhất cho các công ty Mỹ và Nhật Bản. Trong khi các công ty của Anh, Đức và Pháp lại chủ yếu dựa vào nguồn nhân lực từ Đông Âu. Tuy nhiên cũng có một bộ phận các công ty tìm kiếm nhân lực toàn quốc chứ không chỉ tập trung trong một khu vực.

Tuy nhiên, thu hút nguồn nhân lực tài năng không phải là điều dễ dàng, vì môi trường sống và những thách thức khác nhau đang đặt ra các yêu cầu khác nhau cho các nước đang phát triển. Đó là một ví dụ điển hình về “thu hoạch” chất xám (Brain gain). Năm 2007, hơn 40.000 nhân công trong lĩnh vực công nghệ thông tin đã rời Mỹ và Anh về quê hương của họ ở Ấn Độ. Ngày nay, ngày càng nhiều sinh viên sau khi tốt nghiệp các trường Tây Âu đang có xu hướng về quê hương của họ để tìm kiếm cơ hội việc làm tại quê hương của họ.

Các công ty này, Trung Quốc và một số công ty thị trường mini khác không còn phải quá lo lắng trong việc tìm kiếm thị trường nhân tài và tăng cường ngày càng cạnh tranh với các công ty từ các nước phát triển như Mỹ và Tây Âu trong việc thu hút nhân tài.

Theo điều tra thì hai phần ba số nhà lãnh đạo doanh nghiệp các nước phát triển cho rằng việc tuyển dụng và duy trì nhân công sẽ ngày càng khó khăn hơn, nhất là trong 3 năm tới. Gần một phần ba trong số họ cho rằng sẽ vô cùng khó khăn, chỉ có 7% cho rằng việc đó là dễ dàng hơn.

Một số ngành công nghiệp sẽ ngày càng phải tìm kiếm tuyển dụng nhân công kỹ thuật. Hơn số nhân lực trong ngành công nghiệp dầu khí ngày càng giảm, do vậy thách thức trong việc tuyển dụng nhân lực mới càng ào ạt là rõ rệt. Ngoài ra, các ngành công nghiệp liên quan đến năng lượng tái sinh càng cho là có tác động tăng trưởng cao hơn năng lượng gió, nhiên liệu sinh học... rất cần nguồn nhân lực trình độ chuyên nghiệp, nhưng hiện tại việc ào ạt còn chưa đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng nhân lực vì việc tuyển dụng các ngành khác. Một phần ba số công ty cũng điều tra cho rằng việc thu hút và ào ạt lực nhân lực càng tuyển không đúng ngành là một giải pháp chính vượt qua khó khăn trong tuyển dụng cho nhu cầu phát triển của mình.

Những khó khăn cho thị trường nhân lực

Khi nói đến “cuộc chiến nhân tài” là nói đến những khó khăn của nguồn nhân lực theo từng chủng tộc, tôn giáo, giới tính. Có những lĩnh vực cần nhiều kỹ sư nhưng những lĩnh vực khác. 47% số lãnh đạo doanh nghiệp cũng điều tra cho biết những khó khăn của công nghệ thông tin là “rất quan trọng” vì việc doanh nghiệp tiến hành thành công. Những công ty tự tin đầu tư vào những kỹ sư tìm kiếm nhân tài có kỹ năng công nghệ phù hợp, mặc dù các nhà quản lý công nghệ thông tin lo lắng trong việc tìm kiếm nhân lực có kỹ năng tốt.

Hiện nay nguồn nhân lực càng ào ạt các kỹ sư KH&CN vẫn còn thiếu và sẽ ngày càng thiếu hụt kỹ thuật viên. Khoảng 30% số lãnh đạo doanh nghiệp cũng điều tra cho rằng các trình độ học vấn và trình độ kỹ thuật các chuyên ngành trình độ kỹ thuật trong lĩnh vực này.

Ngoài những khó khăn trên, thì hiện tại ngày nay còn đòi hỏi nguồn nhân lực phải có kỹ năng quản lý. 68% lãnh đạo doanh nghiệp cũng điều tra tin rằng năng lực quản lý là các kỹ năng quan trọng vì sẽ thành công của bản thân mình trong 3 năm tới. Năng lực tự duy chỉ năng lực, giao tiếp tốt, phân tích và giải quyết vấn đề nhưng đòi hỏi ngày càng quan trọng vì nguồn nhân lực mà các nhà lãnh đạo này yêu cầu. 47% số họ cho rằng những kỹ năng quản lý là thách thức vì nguồn nhân lực trong 3 năm tới; 46% cho rằng mức độ thách thức tăng dần vì những kỹ năng tự duy chỉ năng lực.

Tốc độ toàn cầu hoá nhanh chóng hiện tại nó là yêu cầu ngày càng tăng về các kỹ năng này, nhất là các nhà lãnh đạo doanh nghiệp. Ngày nay các lãnh đạo công ty không chỉ kinh doanh và làm tốt nhiệm vụ của mình trong nước, mà họ ngày càng có nhu cầu chi nhánh ở nước ngoài và cần có sự phối hợp quản lý. 31% các nhà lãnh đạo doanh

nghe p cho r ng k n ng làm vi c n c ngoài hay làm vi c t xa theo nhóm ngày càng quan tr ng i v i h . Theo Ông Dave Ulrich, Giáo s b môn qu n tr doanh nghi p t i tr ng i h c Michigan, nhân tài mà không có k n ng làm vi c theo nhóm thì ch a , n u không có nh ng k n ng liên k t các nhóm làm vi c thì khó thành công.

Ch y máu ch t xám m i trong l c l ng lao ng

Các giám c i u hành doanh nghi p các n c phát tri n c i u tra v n mong mu n có c t l cao các chuyên gia v i h n 4 n m kinh nghi m. Tuy nhiên ngày nay nh ng chuyên gia tr c ng nh m i t t nghi p chi m t l cao trong tuy n đ ng. Khi thu hút nhân l c m i, các công ty các n c phát tri n có th có m t s l i th . Theo m t i u tra m i ây c a công ty Edelman, m t công ty quan h công chúng toàn c u, nh ng ng i trong tu i 25-34 có lòng tin vào kinh doanh h n nh ng ng i nhi u tu i h n. Ch ng h n Pháp, 52% s ng i tr tu i này tin t ng vào kinh doanh so v i ch 30% s ng i trong tu i 35-64.

N u th h nhân l c k t i p có lòng tin h n vào kinh doanh, thì h c ng t ra nhi u yêu c u h n i v i các nhà tuy n đ ng h n là th h tr c. Ch ng h n nhi u ng i có k v ng cao h n v s phát tri n s nghi p và h s n sàng thay i n i làm vi c n u nh ng òi h i c a h không c áp ng. Các nhà tuy n đ ng c ng ý th c c i u này và h v n luôn ph i chú ý t i tuy n ng i m i thay th nh ng ng i có tài n ng ra i.

T o s cân b ng giá tr m i

Ngày nay các công ty ã nh n th y r ng m i th h lao ng u òi h i m t s cân b ng gi a công vi c và cu c s ng, kh n ng s linh ho t trong làm vi c là m t ph n r t quan tr ng thu hút và gi chân các nhân viên gi i. H n 62% s lãnh o doanh nghi p c i u tra ng ý r ng vi c m b o kh n ng làm vi c linh ho t là m t trong nh ng bi n pháp hi u qu nh t giúp các doanh nghi p h v t qua khó kh n v tuy n đ ng. Đ nhiên, tr l ng cao và có nhi u h u ãi v n là nh ng bi n pháp chính thu hút nhân l c trình cao.

Tuy nhiên, s linh ho t trong công vi c v n ch a . Theo chuyên gia Mr. Ulrich thu c tr ng i h c Michigan, còn c n ph i có s c l p, t ch và m m đ o trong công vi c. Làm sao áp ng c òi h i c a nhân l c trong nh ng giai o n khác nhau. Ch ng h n, m t ng i có lúc ph i c n th i gian c i ào t o h o c du l ch, hay ngh ... thì c n ph i có nh ng công vi c linh ho t. V n mà các doanh nghi p ph i i u là h ph i v a áp ng nhu c u cho m t công vi c linh ho t v a ph i m b o vi c tuy n đ ng thay th t m th i m t v trí b thi u.

C n chi n l c v nhân tài

Tr c thách th c v tuy n đ ng và gi nhân tài, các doanh nghi p nh n th y r ng h ph i tri n khai các chi n l c m i n u h mu n xây đ ng và duy trì ngu n nhân l c có trình nh h mong mu n hoàn thành nhi m v trong và ngoài n c. Không có gì ng c nhiên khi ngày nay các công ty không ch quan tâm n v n nhân

l c thu n tuý nh trong quá kh , mà h còn coi vi c qu n lý nhân tài nh là m t ph n trong chi n l c kinh doanh t ng th , m t v n chi n l c ph i c quan tâm h n. Nhi u doanh nghi p có các giám c nhân s v i nhi u quy n quy t nh. G n 55% s công ty c i u tra tin r ng chi n l c qu n lý nhân l c hi u qu nh t là phân c p và các n v t quy t nh và có s h tr b i các trung tâm cung ng nhân l c. 48% s công ty cho r ng h có ý nh u t vào các tr ng i h c cung c p nhân l c cho h . M t ph n ba trong s h nói r ng h ã làm vi c v i các tr ng i h c l p và c i ti n ch ng trình ào t o.

Nhi u t ch c h tr các sáng ki n ào t o sinh viên tr , thu hút các b n tr nghiê n c u KH&CN. Ch ng h n Hãng Siemens, có ch ng trình Generation 21 khuy n khách các b n tr t i các tr ng h c trong vi c ch n ngành công ngh thông tin nh là m t ngh sau này. G n m t ph n ba s lãnh o doanh nghi p c i u tra tin r ng có kho ng cách ngày càng l n gi a ào t o c a các tr ng trong n c và òi h i k n ng th c t mà doanh nghi p c n. Do v y các tr ng i h c và doanh nghi p c n h p tác và coi ó nh là m t y u t quan tr ng trong chi n l c qu n lý nhân tài.

Nh v y là, thu hút và gi nhân tài ngày càng quan tr ng và khó kh n. Trong b i c nh kinh t toàn c u t ng tr ng ch m khi n nhi u ngành công nghi p b ình n, t l sinh gi m, nhu c u nhân l c trong nhi u ngành khác t ng khi n cu c c nh tranh giành ngu n nhân l c trình các th tr ng m i n i càng thêm quy t li t. Xu h ng này s còn gia t ng và áp l c l n thu c v các công ty c a các n c phát tri n.

Trong khi nhu c u nhân tài gia t ng thì các công ty c n ph i có nh ng ngu n cung ng nhân l c m i mà cách t t nh t làm i u ó là tuy n d ng theo cách khuy n khách các c s ào t o gi ng d y nh ng k n ng mà h c n nh t. H c n m r ng h p tác v i các tr ng i h c, ng th i h p tác v i các i tác có cùng m c ích. Ngoài ra, h c ng c n có nh ng tho thu n làm vi c linh ho t i v i nh ng ng i mu n vào làm vi c. Ch có cách ti p c n qu n lý nhân l c th c s hi u qu thì các công ty m i t n t i và phát tri n tr c cu c chi n nhân tài.

3.3. Các nh h ng chính sách phát tri n nhân l c có k n ng cao

Ch a bao gi ngu n nhân l c l i óng m t vai trò t i quan tr ng trong n n kinh t nh ngày nay. V n may c a nhi u công ty ang ph thu c vào các ý t ng và k n ng c a l c l ng nhân công, và nh ng ng i n m gi s nhanh trí mang tính sáng t o ó l i là các nhân viên t do, h có kh n ng r i b công ty tìm ki m các c h i t t h n, m t môi tr ng làm vi c t t h hay ch t l ng cu c s ng t t h n. M t khác, các ngu n l c s n xu t m i trong n n kinh t toàn c u v n ang không ng ng n i lên, và có c các ngu n l c ó, các công ty c n i u ch nh các chi n l c v ngu n nhân l c c a mình.

Các nhà ho ch nh chính sách gi ây ã nh n th c c r ng, u t vào ngu n nhân l c óng góp áng k cho t ng n ng su t lao ng; óng m t vai trò then ch t trong vi c thúc y s thay i công ngh trong khi v n phù h p v i các m c tiêu xã h i lâu dài, và vì v y các chính sách thúc y t ng tr ng c n bao g m c các chính sách nh m vào s l ng và ch t l ng c a ngu n cung ng nhân l c.

Một cách thức khác phức tạp hơn này đó là sự đóng Nhà nghiên cứu nhóm “nhà điều phối các kỹ năng” (skills coordinator). Thúc đẩy nhanh sự hình thành các kỹ năng trong các lĩnh vực công nghệ, các Chính phủ cần có một tầm nhìn hiểu biết về các kỹ năng cần có như của nhân tài và nhân lực châu Á để cung cấp những bài học kinh nghiệm quý giá.

Tại Singapo, Bộ Thương mại và Công nghiệp, Ủy ban Phát triển Kinh tế và Hội đồng Giáo dục Ngành nghề và kỹ thuật đã hợp tác với nhau để giám sát các nhu cầu về kỹ năng trong tương lai, đưa ra chỉ tiêu đưa vào tất cả các nhà tuyển dụng ngoài và nhà sản xuất các thiết bị giáo dục và đào tạo. Thông tin này được làm cho phù hợp với các mục tiêu chính sách quốc gia và các sự đóng góp xây dựng các nhiệm vụ mục tiêu cho các trường đại học, các trường cao đẳng, kỹ thuật và Viện Giáo dục Kỹ thuật.

Tại châu Mỹ Latinh, khu vực nhân lực thiếu hụt các kỹ năng do các trường đại học đào tạo không phù hợp với các yêu cầu của họ. Tại các nước này có hai phần ba số các nhà nghiên cứu làm việc trong khu vực nhà nước, phần lớn là các trường đại học và chỉ có một phần ba làm việc trong khu vực doanh nghiệp. Ngược lại Costa Rica là nước có khoảng 25% các nhà nghiên cứu làm việc trong khu vực doanh nghiệp, con số này không vượt quá 12% tính từ các nước thu nhập thấp châu Mỹ Latinh nào khác. Về chỉ tiêu R&D, phần công việc phát triển (tổng phần về nghiên cứu cơ bản và công nghệ) chỉ chiếm khoảng 30% so với hơn 60% tại các nước Hàn Quốc hoặc Mỹ. Điều này cho thấy, đây dường như thiếu hụt hòa hợp giữa các chính sách thúc đẩy kỹ năng và nhu cầu từ khu vực nhân lực, phần ảnh hưởng đến chuyên môn hóa công nghiệp hiện nay chủ yếu dựa vào khai thác tài nguyên và các hoạt động lặp lại trên cơ sở chi phí lao động thấp.

Các chính sách giáo dục cần tiến hóa theo thời gian, do nhu cầu từ phía ngành công nghiệp thay đổi và các quốc gia không ngừng phát triển. Trường hợp Hàn Quốc có thể được coi là một bức tranh minh họa. Trong những năm 1960, một hệ thống đào tạo kỹ thuật của nước này đã trở thành một phần của nền tảng công nghiệp nhằm nâng cao cơ sở hạ tầng kỹ thuật và KH&CN. Trong những năm 1970, Chính phủ nước này đã tập trung tâm vào giáo dục kỹ thuật và công nghệ trong các lĩnh vực công nghiệp nặng và hóa chất. Trong những năm 1980, sự chú trọng chuyển hướng sang các ngành công nghiệp có hàm lượng công nghệ cao và các nhân lực cần thiết để thúc đẩy ngành thu hút các nhà khoa học Hàn Quốc đang làm việc tại nước ngoài trở về nước. Kể từ năm 1990, sự chú trọng lên nền kinh tế mới vào việc thúc đẩy khuyến khích sáng tạo, bằng việc thành lập Xúc tiến Nghiên cứu Sáng tạo vào năm 1997 khuyến khích một sự lên tấc “bắt chước” nên “đổi mới”. Gần đây hơn, các xúc tiến bị tập trung vào các trường đại học để hỗ trợ nên ít nhất những người vào ngành kỹ thuật mà mang những người học vào nghiên cứu. Điều quan trọng không chỉ là giáo dục công nghệ mà còn phải mở rộng các kỹ năng cần thiết để đáp ứng nhu cầu của thị trường. Điều này cũng cần chú ý đến các chuyên môn hóa. Các chính sách cần thiết để lôi cuốn tất cả các công nhân

th giúp gi m nh các v n nh v y, n u t t c các bên tham gia nh n th c rõ và ch p nh n s c n thi t ph i áp d ng các thay i chính sách c th . S can thi p chính sách có th là c n thi t ào t o l i và nâng cao k n ng cho các công nhân s n xu t, các k thu t viên và các k s , m r ng s l ng các sinh viên có k n ng phù h p v i yêu c u c a ngành công nghi p, chú tr ng vào vi c ào t o các nhà qu n lý có kinh nghi m, khuy n khích các nhà doanh nghi p nâng cao n ng l c chi n l c c a mình và i u ch nh các bi n pháp khuy n khích i v i các tr ng i h c có th có m i quan h t ng tác v i khu v c t nhân.

Các qu c gia có th lôi kéo các công ty n c ngoài tham gia vào quá trình này, ví d nh b ng cách khuy n khích h tham gia vào các đ án liên k t v i các tr ng i h c và các t ch c ào t o khác. i u này có th th c hi n các c p giáo d c và ào t o khác nhau. Ví d nh n , hãng Motorola ã h p tác v i Vi n Công ngh tiên ti n Pune ào t o sau i h c trong l nh v c công ngh vi n thông tiên ti n v i s chú tr ng vào ph n m m. T i Singapo, các n l c c a y ban Phát tri n Kinh t trong vi c lôi kéo các công ty a qu c gia và các Chính ph n c ngoài tham gia vào các ch ng trình ào t o ã giúp m b o cho s phù h p và luôn c nâng c p c a các ch ng trình ào t o. N u thi u nh ng n l c ó, thì các ho t ng thúc y u t c a y ban này và s nâng c p sau ó thành các ho t ng tiên ti n s tr nên b th t b i.

Ch có r t ít n c có th t o c t t c các k n ng mà h c n; b i v y h còn s đ ng s nhân l c có k n ng s ng n c ngoài. Riêng trong khu v c các n c OECD, có kho ng 1,9 tri u sinh viên theo h c i h c t i các n i bên ngoài t qu c mình. M là n c tí p nh n l n nh t lu ng di c tri th c toàn c u trong nh ng th p k g n ây. Vào th i i m cu i nh ng n m 1990, trên 50% s nghi n c u sinh sau ti n s t i MIT (Vi n Công ngh Masachusset) và Stanford là các công dân n c ngoài và h n 30% các chuyên gia v máy tính t i Thung l ng Silicon là ng i sinh ra n c ngoài.

Nhi u n c ang phát tri n c ng ang tìm cách thu hút kinh nghi m chuyên môn n c ngoài. Singapo ã th c hi n m t chính sách nh p c t do nh m thu hút s nhân l c có k n ng cao n làm vi c cho các công ty t nhân và các vi n nghi n c u công. Vào n m 2003, g n m t ph n ba s nhà khoa h c có trình ti n s làm vi c trong các t ch c nghi n c u công và giáo d c i h c t i Singapo không ph i là công dân c a n c này. S nh p c nh v y ã giúp cho Singapo có c t l s nhà nghi n c u trên m t tri u dân cao th 7 trên th gi i, ng ngay sau M và trên các n c nh Pháp, c và Anh. Singapo chi tiêu g n 2 t USD tuy n m các nhà khoa h c n c ngoài n tri n khai công vi c nghi n c u trong các l nh v c nh công ngh sinh h c, b gen h c và công ngh nano.

Nhi u thành ph Trung Qu c ang tích c c thu hút các nhân l c có trình k n ng cao trong c ng ng ng i di c r ng l n. Ví d , thành ph Th ng H i là m t trong nh ng vùng có hàm l ng R&D cao nh t c a Trung Qu c. N m 2002, chính quy n thành ph ã tuyên b áp d ng m t lo t các bi n pháp, nh chính sách nhà u

ãi và m t s các bi n pháp khuy n khích tài chính nh m thu hút s nhân l c có trình i h c t các n i khác. Tuy Hàn Qu c không d a nhi u l m vào nhân l c có k n ng di c , nh ng h c ng th c hi n nhi u n l c nh m thúc y s quay tr v c a các nhà khoa h c Hàn Qu c ang làm vi c n c ngoài.

Tính l u ng c a ngu n nhân l c có k n ng cao có th tác ng t i s v ng m nh c a h th ng i m i qu c gia c a m t n c. M t m t, nó có th làm n i b t n n ch y ch t xám t m t s n n kinh t ang phát tri n, gây nh h ng n m t ngu n cung ng nhân l c có k n ng v n ã h n h p. H n m t ph n ba các nhà chuyên gia R&D n t các n c ang phát tri n ang sinh s ng t i các n c thu c OECD. M t khác, nh ng ng i di c còn là m t ngu n k n ng, nhà doanh nghi p, ngu n tri th c và v n ti m tàng i v i t qu c. Bangalore c a n c có n 35000 ki u bào ng i n quay tr v n c, nhi u ng i c ào t o k n ng và có kinh nghi m làm vi c M . Trong khi m t s ng i tr v có th làm vi c cho các chi nhánh công ty n c ngoài, nh ng ng i khác có th thành l p các doanh nghi p công ngh n . N u các n c ang phát tri n có th t o nên các i u ki n thu n l i cho s quay tr v c a các lu ng nhân l c có k n ng ó, thì s ch y ch t xám ban u có th bi n thành m t s l u thông ch t xám v i nh ng tác đ ng tích c c i v i h th ng i m i qu c gia trong n c.

Các n n kinh t phát tri n ang s ng trong m t xã h i già hóa, trong ó s thi u h t lao ng ang tr thành m t nguy c ti m n, bên c nh ó các n n kinh t phát tri n c ng ang tr i qua m t th i i m c ng th ng, trong ó các nhân viên ngày càng yêu c u cao h n v ý ngh a công vi c c a h và tìm ki m không ch m t con ng ki m s ng; và xã h i c ng ang tr i qua nh ng th i i m thay i, trong ó các doanh nghi p c n ph i luôn s n sàng thay i các chi n l c, cách th c t ch c và n n v n hóa c a mình phù h p v i hoàn c nh.

Trong khu v c EU, nh n th c này c ph n ánh qua các chính sách nh m vào vi c thúc y s th ng nh t gi a t ng tr ng và xã h i, áng chú ý là ch ng trình Lisbon v i m c tiêu nh m vào vi c a EU tr thành m t n n kinh t tri th c n ng ng và mang tính c nh tranh nh t th gi i.

t m c qu c gia, nhi u n c thành viên EU c ng ã áp d ng các bi n pháp nh m thu hút nhân l c n c ngoài có tay ngh . N m 2004, Chính ph Pháp ã kh i x ng m t ch ng trình thu hút các nhà chuyên gia hàng u c a th gi i vào các l nh v c ang t ng tr ng c a mình và xây d ng các nhóm chuyên gia xung quanh h ; B , an M ch, Ph n Lan, Pháp, Hà Lan và Th y i n u áp d ng các quy nh thu c bi t i v i các chuyên gia n c ngoài, c và Anh ã thành l p các ch ng trình c bi t nh m t o i u ki n cho s di c đ dăng h n i v i các chuyên gia ng i n c ngoài.

Do m t s nguyên nhân gây ra s thi u h t nhân l c có k n ng n m tính l u ng không y và tính thi u hi u qu c a th tr ng, m t b ph n chính sách then ch t trong Chi n l c Vi c làm châu Âu (European Employment Strategy) ang thúc y các n l c nh m làm gia t ng tính l u ng liên quan n ngh nghi p và a

lý. Ngoài ra, sẽ thành lập Khu vực Nghiên cứu và đổi mới châu Âu ứng dụng tích hợp các hoạt động nghiên cứu công nghiệp và EU, cũng như khuyến khích sự hợp tác R&D.

Những xúc tiến gần đây này bao gồm sự thúc đẩy cái gọi là '5th freedom' (Thứ 5), đó là sự di chuyển do tri thức. Tuân theo các kết luận của Hội nghị châu Âu gần đây nhất, sẽ luân chuyển do sự kết nối nên bằng cách giảm bớt các trở ngại về sự di chuyển qua biên giới của các nhà nghiên cứu, các sinh viên, các nhà khoa học và nhân sự thực tế các trở ngại khác, bằng cách làm cho thị trường lao động mà cốt lõi là các nhà nghiên cứu châu Âu trở nên mở cửa và có tính cạnh tranh hơn, mang lại cho các nhà nghiên cứu như "con người thân thiện", trong đó có các công nghệ sáng tạo thu nhập và gia đình, bên cạnh đó thể hiện những cách cách giáo dục khác bao gồm các công nhân các vấn đề nghề nghiệp.

Tầm quan trọng của các vấn đề về nguồn nhân lực về vấn đề kinh tế tri thức đã được nhấn mạnh rõ ràng trong bản báo cáo Aho, trong đó đánh giá các thành tựu của Chương trình Nghị sự Lisbon. Chính phủ Anh còn nhấn mạnh về việc sử dụng nhân lực có kỹ năng có thể tác động đến kinh tế cạnh tranh của đất nước như thế nào và đã đưa ra một số các mục tiêu chính sách nhằm khắc phục vấn đề này.

Một tiêu chuẩn là song song với việc nâng cao trình độ kỹ năng của nguồn nhân lực thì việc nghiên cứu, các chi nhánh đầu tư vào giáo dục công nghệ vào việc nâng cao trình độ kỹ năng tay nghề của toàn bộ dân số, những thứ gì quy tắc sử dụng nhân lực trong từng ngành nghề.

phần việc từng ngành, Chính phủ Anh đã thành lập các nhóm chuyên gia hay các viện kỹ năng chuyên ngành. Ví dụ như trong lĩnh vực y sinh, Bộ Giáo dục và Đào tạo Kỹ năng đã thành lập một Tổ hợp toàn Giáo dục Trình độ cao STEM công nghệ một nhóm chuyên gia quy tụ liên quan đến nguồn cung ứng nhân lực có kỹ năng, và rà soát lịch sử ngành giáo dục khoa học. Trong ngành công nghệ phần mềm, Chính phủ Anh và ngành công nghệ phần mềm cùng tham gia vào năm 2004 một Hội đồng Kỹ thuật hóa và kỹ thuật nhân lực nó là một bước ngoặt, trình độ kỹ năng của nguồn nhân lực trong ngành kỹ thuật hóa đã được nâng lên một cấp độ cao nhất và hình thành một trung tâm học hỏi quốc gia có uy tín. Hội đồng kỹ thuật hóa kỹ thuật phần mềm và Hội đồng Kỹ năng ngành - một tổ chức ngành nghề công nghệ phần mềm thể hiện về đào tạo kỹ năng mang trình độ cao kỹ thuật và áp dụng nhu cầu từ các quốc gia và quốc tế.

Các nhà hoạch định chính sách đang bắt đầu tích cực thúc đẩy công nghệ nghiên cứu KH&CN và công nghệ thân thiện trong nghiên cứu. Một tiêu chí là nhằm làm cho các công việc và nghề nghiệp hiện đang có xu hướng phát triển thế hệ tiếp theo là một lĩnh vực ngành nghề có xu hướng giảm sút nên có sự chuyển đổi.

Tuy nhiên, hiện tại các chi nhánh trên của EU đều mang tính dài hạn, thiếu hụt và có thể không phải lúc nào cũng mang lại tác động mong muốn. Ngoài ra, trong khi chúng ta có thể làm tăng nguồn cung ứng nhân lực về trình độ kỹ thuật, nhưng chúng ta không làm tăng một cách trực tiếp nguồn cung ứng tay nghề nhân lực có kỹ năng cao hay kỹ thuật quy tắc các vấn đề về dân số. Vì vậy điều này đòi hỏi phải có sự đầu tư vào giáo dục và kỹ thuật để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động có

k n ng cao ang ngày càng c coi là m t cách th c nhanh và có hi u qu h n trong vi c b sung cho nh ng chính sách gi i quy t v n thi u h t nhân công.

Các nhà ho ch nh chính sách EU ã ki n ngh m t k ho ch thúc y s nh p c c a ngu n nhân l c có k n ng cao t bên ngoài EU thông qua m t quy nh c p gi y phép làm vi c c áp d ng trên toàn EU c g i là Th xanh (Blue Card). M c tiêu then ch t là áp ng tr c các nhu c u ang thay i v nhân l c nh p c có trình cao b ng cách t o i u ki n và làm hài hòa các th t c nh p c vào EU và t o i u ki n d dàng h n cho s gia nh p c a h vào th tr ng lao ng. K h ach này s t o i u ki n cho nh ng ng i nh p c c c p Th Xanh t do làm vi c và sinh s ng t i b t k m t qu c gia thành viên EU nào sau m t kho ng th i gian th thách là hai n m.

T m th làm vi c này tuân theo mô hình Th xanh (Green Card) c a M , m c dù quy nh c a M ch t ch h n, ch cho phép c trú lâu dài sau m t kho ng th i gian th thách là 5 n m và c n ph i ng ký l i c sau hai n m sinh s ng.

Nh ng i u quan tr ng nh t là, có th nh p c vào EU, ng i n p n c n có c m t h p ng vi c làm m t n m t i EU v i m t m c l ng cao g p b a l n m c l ng t i thi u. Tuy nhiên, ng i n p n c n ph i có trình giáo d c cao theo nh quy nh c a y ban châu Âu, nh có b ng i h c và ba n m kinh nghi m t ng ng. B ng vi c a ra m t s khuy n khích b sung nh tái hòa h p gia ình t c thì và quy n c a ng i v ho c ch ng có c vi c làm c ng nh các i u ki n gia nh p u ã i v i nhân l c tr có tu i 30, Th Xanh c a EU c thi t k thu hút ngu n nhân l c tr có trình cao, nh ng ng i hi n ang mong có vi c làm M , Úc và Canada.

Chính ph Anh g n ây ã a vào áp d ng m t h th ng tính i m t ra có nhi u tham v ng h n t m Th Xanh c a EU và có ti m n ng nâng cao c h n n a l i th so v i các n c khác mà Anh ã v n có nh vào ngôn ng . H th ng tính i m m i này s không áp d ng i v i s nh p c c a nh ng ng i t n n ho c ng i mu n h p th c hóa b ng cách l p gia ình và các d ng ng i nh p c khác. Có n m c p v i các m c i m khác nhau. C p th nh t, ã c kh i x ng, c áp d ng i v i ng i nh p c có trình cao, c p th hai áp d ng i v i ng i nh p c có k n ng (s c áp d ng vào cu i n m 2008), m c th ba áp d ng i v i nhân l c có k n ng th p (hi n v n ch a có các ch ng trình c lên k ho ch), m c th t dành cho các sinh viên (s kh i x ng vào u n m 2009) và m c th n m áp d ng i nhân l c tr thuyên chuy n và làm công vi c t m th i (c ng s c áp d ng vào cu i n m 2008).

H th ng m i này c coi là m t ph ng ti n giúp Anh thu hút nhi u nhân công có trình cao và còn giúp i u ch nh các d ng k n ng mà Anh mu n nh p kh u gi i quy t tình tr ng thi u h t nhân l c có tay ngh cao. Nh ng nó c ng b ch trích b i m t s ng i, cho ó là m t “b c th t lùi”. Th c v y, n là n c u tiên tuân theo các quy nh m i này ang lo ng i r ng k ho ch này s gây khó kh n cho các giao d ch chuy n nh ng n i b doanh nghi p, c bi t là các chuyên gia v

IT khi vào Anh làm việc trên mặt xã hội. Chạy nhanh chóng trong doanh nghiệp trẻ để áp dụng các kỹ thuật mới nhất nhằm cải thiện tuân theo hệ thống GATS.

Một báo cáo do Thủ tướng Anh công bố đã chỉ ra rằng, “sức cạnh tranh lan tràn trên toàn bộ nền kinh tế; nó không thể hy vọng là một công cụ chính sách có hiệu quả vì việc làm gì mà đáng kể hơn chỉ làm còn bất lợi. Việc khuyến khích trong một chính sách nào đó là một dấu hiệu của một thị trường lao động và nền kinh tế lành mạnh. Điều đó không thể coi là một lý do thích hợp khuyến khích nhập khẩu lao động vì quy mô lớn”. Báo cáo đã phê phán áp dụng một mặt trận với sự nhàn nhã như nhập khẩu vào nước Anh, bất kể kết quả của họ như thế nào: “Chính phủ cần có một phạm vi mục tiêu rõ ràng và hợp lý về sự nhập khẩu thực và điều chỉnh các chính sách nhập khẩu của mình cho phù hợp với mục tiêu ngắn hạn này”.

Trong khi các chính sách trên, bất kể chúng có tham vọng hay không, đều cho thấy một cách rõ ràng rằng đó là một nền tảng vững chắc để khai thác nguồn cung nhân công tri thức toàn cầu, điều không thể bác bỏ, các chính sách nhập khẩu vẫn còn có thể gây kích thích các luồng nhân lực quốc tế. Ngoài ra, có thể chúng luôn có tác dụng thu hút sự quan tâm của nhân công đáng mong muốn vì các kết quả ngắn hạn. Tuy nhiên, sự cạnh tranh của nhân công nước ngoài có trình độ kỹ thuật cao hơn một phần không có nghĩa là sự chuyển giao việc làm có kết quả cho các cá nhân đó. Nhập khẩu vẫn còn phải đi kèm với những hạn chế thị trường lao động còn khó khăn hơn so với các nhân công trong nước.

Cùng với các câu hỏi vẫn còn tồn tại liên quan đến phạm vi mà các chính sách nhập khẩu có thể tác động đến nền kinh tế của những người đi di cư có tay nghề cao hay không, hay điều này còn bị chi phối bởi những yếu tố khác. Các yếu tố chính là “đẩy” (push) và “kéo” (pull) về việc đi di cư bao gồm các yếu tố chi phối các cá nhân tiềm năng (có điều kiện sức khỏe, do sự phân biệt giới tính, ngôn ngữ) tiềm năng (có các vị trí kinh tế tốt, gia đình và những thân nhân trong gia đình hay các ngành nghề).

Theo OECD, những thay đổi đi di cư chủ yếu là do các lý do kinh tế và điều kiện này có thể thúc đẩy việc nhân lực có kết quả. Những công nghệ mới và sự phát triển cá nhân như giáo dục, nghiên cứu hay hoạt động ngoại ngữ có thể đóng vai trò ngày càng quan trọng về việc nhân lực đi di cư có trình độ cao. Điều này có thể thúc đẩy việc nhân lực R&D, khi mà các điều kiện nước tiếp nhận liên quan đến việc hỗ trợ cho nghiên cứu và nhu cầu về kỹ thuật chuyên môn của họ có thể là yếu tố quyết định quan trọng trong quyết định di trú và nhập cư của họ.

Khi các điều kiện kinh tế và môi trường các nước gửi tuyển dụng, những chênh lệch tăng lên, thì tầm quan trọng của các yếu tố “đẩy” cũng có vẻ giảm xuống. Mặc dù điều kiện cho là hiện tượng “đổ ngược dòng chảy chất xám” (reverse brain drain) hiện nay có vẻ cho là thì phần, những điều kiện này có thể thay đổi trong vòng 30 năm tới, và các nguy cơ rủi ro có thể xảy ra trong thời kỳ những hạn chế của cuộc khủng hoảng dân số châu Âu.

Như vậy là trong khi các chỉ số kinh tế đang đóng vai trò trong việc tạo ra lợi ích kinh tế cho sự di chuyển của nguồn nhân lực có kỹ năng cao, thì các yếu tố khác như chi phí sinh hoạt, tình trạng và chi phí làm việc vì những lý do kinh tế trên thị trường có thể có vai trò quyết định. Ngoài ra, các chính sách hòa nhập và chi phí có quy định công dân đóng vai trò quan trọng, những chính sách có kỹ năng cao sẽ không nên nếu không có các quy định như vậy.

Các nghiên cứu khảo sát đã chỉ ra rằng, các yếu tố “pull” như sự thịnh vượng xã hội, các trung tâm xu hướng toàn cầu hay sự phát triển cá nhân riêng do sự di chuyển và trình độ chuyên môn kỹ thuật khác có tác động lớn là các yếu tố “push” ra khỏi quê hương. Một số công trình nghiên cứu còn kết luận rằng, sự di chuyển thu nhập và sự thịnh vượng kinh tế không phải là những nguyên nhân chính trong việc di cư, mặc dù chúng quan trọng vì một số nguyên nhân khác nhau.

Kết luận

Việc cho rằng có một thị trường lao động toàn cầu và quan niệm về một cuộc chiến nhân tài “toàn cầu” là những quan ngại đáng lo ngại. Trong khi sự luân chuyển hàng hóa, dịch vụ và nguồn vốn đã trở nên “toàn cầu hóa” một cách rõ ràng, những chia sẻ nói về nó là đúng về việc các thị trường lao động nói chung. Điều này là một sự kết luận mà các nhà hoạch định chính sách cần cân nhắc:

Thứ nhất, các thị trường lao động chia sẻ bao gồm tất cả mang tính toàn cầu theo nghĩa là chúng không bao gồm tất cả các nhân công trên phạm vi toàn thế giới, tức là tất cả các quốc gia. Nếu không kết nối với các quy định luật pháp pháp lý nghiêm ngặt, khái niệm trên còn có nghĩa rằng những nhân công bất kỳ sẽ rất dễ dàng di chuyển đến một thị trường khác tìm kiếm việc làm tốt nhất. Tuy nhiên, việc này không phù hợp với các mục tiêu di chuyển còn thấp bên trong khu vực châu Âu và Mỹ. Thứ hai, những quan niệm về thị trường chung sẽ cho phép các công dân di cư và làm việc miễn là, như trong trường hợp EU, thì việc này còn có một số rào cản về kỹ thuật của thị trường này. Ít nhất, thì những chính sách bên ngoài EU vẫn phải đảm bảo tính nhất quán như vậy.

Thứ hai, quan niệm về một “thị trường lao động toàn cầu” chấp nhận thích hợp về những khu vực và ngành nghề khác nhau là việc toàn bộ lực lượng lao động. Việc này liên quan đến một nguyên tắc lý tưởng như sau: một thị trường lao động có tay nghề kỹ năng cao hơn bao gồm tất cả, những ngành khác, lợi ích xã hội từ thị trường lao động có trình độ cao về việc làm và ngành nghề.

Thứ ba, sự tranh chấp trên thị trường lao động, ít ra là vào thời điểm hiện tại, chủ yếu diễn ra giữa các quốc gia phát triển và trong một chừng mực nào đó là các quốc gia đang phát triển. Sự tranh chấp giữa các quốc gia phát triển và đang phát triển chủ yếu diễn ra theo một hướng, việc này dẫn đến một mô hình di cư nhân lực tài năng và tốt nhất đang bị “chảy” ra khỏi các quốc gia đang phát triển, những quốc gia đang phát triển.

Thứ t, quan niệm về mặt “cuộc chiến nhân tài” gia tăng lên cùng với sự gia tăng nhu cầu nhân lực chất lượng cao. Điều này phù hợp với những nỗ lực của các Chính phủ nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực riêng của mình.

Vì vậy cần nâng cao các yếu tố gia tăng chất lượng nhân lực cho các công dân trong nước và sẵn sàng thi tuyển nhân lực có tay nghề cao có thể làm việc cho các nhà đầu tư nước ngoài và các nhà đầu tư trong nước. Chính sách nhân lực có tay nghề cao. Chính sách nhân lực và chính sách kỹ thuật coi là những lựa chọn chính sách khác nhau, trong khi trên thực tế sự kết hợp của hai loại chính sách này sẽ mang lại kết quả áp dụng thích hợp hơn với những nhu cầu của thị trường lao động trong môi trường kinh tế tri thức.

Cuối cùng chúng ta có thể nói rằng, các luồng di chuyển nhân công có trình độ cao toàn cầu có thể phát triển mạnh mẽ vì những lý do kinh tế và các yếu tố xã hội nêu trên. Những điều này có thể dẫn đến những công luận phản đối của các Chính phủ không thể tránh khỏi về mặt lý luận thuyết phục vì các nhà đầu tư lao động có tay nghề. Nhưng ta có thể cho rằng, sự di chuyển nhân lực có tay nghề cao là một vấn đề ít gây tranh cãi hơn so với những vấn đề về nguồn nhân lực có tay nghề thấp. Các nhân công có trình độ giáo dục cao và kỹ thuật cao chắc chắn là những người tham gia tranh giành vị trí xã hội trong nhà máy hay chính sách y tế và nhân công trong nước và quốc tế.

Điều này phù hợp với những tình trạng không chắc chắn xung quanh vấn đề toàn cầu hóa và sự thay đổi các môi trường làm việc, các nhà đầu tư chính sách cũng phải tìm kiếm những giải pháp thích ứng, mặt khác là có hành động ngăn chặn những vấn đề về các nhà đầu tư nhân lực có kỹ thuật và mặt khác là làm thế nào thu hút các nguồn nhân lực nước ngoài có kỹ thuật cao cho nền kinh tế tri thức của nước mình. Điều này gia tăng thích thú vì sự quan trọng là cần tách biệt các nguồn lao động di cư: những người có kỹ thuật cao, về lý thuyết là một sự khác biệt khác so với những người có kỹ thuật thấp và các Chính phủ cần thuyết phục các công chúng về những lợi ích của sự di chuyển nhân lực có kỹ thuật cao.

Trên thực tế tiến trình toàn cầu hóa và sự quốc tế hóa các hoạt động R&D ngày càng tăng, tác động của sự di chuyển lao động có tay nghề có thể gây thiệt hại cho các nước phát triển. Những yếu tố kém chất lượng lao động có tay nghề cao trong nước kết hợp với sự gia tăng nhu cầu và làm trầm trọng thêm bất ổn định và dân số, tất cả đang gây ra tác động bất lợi lớn hơn những lợi ích tranh giành lại của các nước phát triển. Điều này có nghĩa rằng, giúp các ngành công nghiệp công nghệ cao trong nước, điều này quy định về EU và mặt khác nước phát triển có dân số già hóa là một điều kiện cần thiết để khai thác nguồn nhân lực lao động có tay nghề cao toàn cầu. Bên cạnh đó, các công ty toàn cầu cũng đang hướng tới dòng chảy vào của nhân công tri thức và kỹ thuật về nhân lực toàn cầu và kinh nghiệm quốc tế.

Việc nới lỏng các chính sách nhập cư nghiêm ngặt vẫn còn chần chừ. Châu Âu cần những cách thức khác nhau để duy trì các cách tiếp cận vì việc làm thì nào thì nên có sự hợp đồng nhân viên sẵn sàng nhập cư có trình độ cao. Trong khi các hình thức di trú cần thiết phù hợp là một điều kiện cần thiết, chúng không hoàn toàn là một yếu tố cần thiết hay quyết định làm cho EU và các nước phát triển khác trở nên hợp đồng nhân viên nhập cư nhân lực di trú có trình độ cao. Thay bằng việc nới lỏng các tiêu chuẩn nhập cư, họ nên có một quan điểm tích cực hơn, bao gồm một chỉ số rõ ràng xét đến các xu hướng toàn cầu ngày càng mở cửa và đổi mới tiếp thu những công nghệ tiên tiến nhất của thế giới và văn hóa thích hợp. Về mặt này các công ty sẵn sàng tham gia quản lý các vấn đề thu hút nhân lực có kỹ năng cao sẽ hỗ trợ các Chính phủ bằng cách xác định rõ ràng về nhu cầu này.

Một số nhân lực và hiệu suất nhân lực cần trong nền kinh tế tri thức còn là một ưu tiên quyết định về hành động chính sách. Bằng cách làm tăng đáng kể số lượng sinh viên tốt nghiệp kỹ thuật, Anh sẽ thúc đẩy các biện pháp quy tắc nhập cư cho lao động tay nghề cao.

Cùng với chúng ta cần một cuộc nhìn nhận nhân lực nhập cư có kỹ năng cao là một ưu tiên không chỉ là một phần của nó. Họ đóng góp cho sự thành công của nền kinh tế tri thức theo cách riêng của họ. Việc khai thác tri thức và các ý tưởng mới từ việc nhập cư toàn cầu đang trở nên quan trọng hơn, tri thức của họ, có các kỹ năng khác, các kinh nghiệm từ những quốc gia đang ngày càng trở thành một tài sản bổ sung cho một quốc gia có thể làm chủ tiến trình toàn cầu hóa.

Biên soạn: Ông B o Hà - Phòng Phân tích Thông tin

TÀI LI U THAM KH O

1. Katerina Rudiger. "Towards a Global Labour Market? Globalisation and the Knowledge Economy". EU Work Foundation, June 2008.
2. "People for Growth: The talent challenge in emerging markets". A report from the Economist Intelligence Unit. May 2008.
3. "Talent wars: The struggle for tomorrow's workforce". Economist Intelligence Unit. May 2008.
4. Rajendra S Pawar. "Developing talent for global needs". August 2007. Rediff.com
5. Brian Amble. "Talent shortages go global". 24 Oct 2006. management-issues.com/2006
6. Confronting the Talent Crunch: 2007. A Manpower White Paper. us.manpower.com
7. *Philip L. Martin*. HIGHLY SKILLED LABOR MIGRATION: SHARING THE BENEFITS. International Institute for Labour Studies. *Geneva, May 200*.
8. Allan M. Findlay, Emma Stewart. "Skilled Labour Migration from Developing Countries" Annotated Bibliography". International Migration Programme. International Labour Office. Geneva, 2002.
9. "International Roundtable on: Brain Drain and the Academic and the Intellectual Labour Market in South East Europe". UNESCO – CEPES. 2004.
10. Alan M. Webber. "Reverse brain drain threatens U.S. economy". USATODAY.com, 2/23/2004.