

## NGHIÊN CỨU THÀNH TỰU PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA HÀN QUỐC, SINGAPORE CUỐI THẬP NIÊN 1970 VÀ GỢI Ý THAM KHẢO CHO VIỆT NAM

Nguyễn Thị Thu Hương\*

### Tóm tắt

Với xuất phát không thuận lợi vào đầu thập niên 1960, sau hơn hai thập kỷ phát triển, Hàn Quốc và Singapore đã vươn lên trở thành những nước công nghiệp mới (NICs). Một trong những nguyên nhân được đánh giá cao trong sự phát triển thần kỳ của hai quốc gia chính là coi trọng phát triển nguồn nhân lực. Dựa trên phương pháp nghiên cứu lịch sử và đối chiếu so sánh, bài viết đặt mục tiêu tìm hiểu về: i) thành tựu phát triển nguồn nhân lực của Hàn Quốc và Singapore cuối thập niên 1970, ii) đề xuất một số gợi ý tham khảo cho Việt Nam trên cơ sở khái quát những đặc điểm cụ thể trong chính sách phát triển nguồn nhân lực của hai quốc gia.

**Từ khoá:** Hàn Quốc, Singapore, thập niên 1970, nguồn nhân lực, phát triển nhân lực

Đầu thập niên 1960, chính phủ Hàn Quốc và Singapore bắt tay tiến hành công nghiệp hóa đất nước. Trong bối cảnh đất nước nghèo tài nguyên thiên nhiên, có xuất phát điểm thấp và thiếu trầm trọng nguồn vốn cho đầu tư phát triển, chính phủ hai quốc gia càng nhận thức rõ về tầm quan trọng của nguồn lực lao động đối với sự phát triển quốc gia. Sau gần hai thập kỷ nỗ lực cải cách và phát triển đất nước, đến cuối thập niên 1970, Hàn Quốc và Singapore đã đạt được một số thành tựu vượt bậc, đặc biệt trong phát triển nguồn nhân lực. Bài viết hướng tới tìm hiểu: i) thành tựu phát triển nguồn nhân lực của Hàn Quốc, Singapore cuối thập niên 1970 và ii) đưa ra một số gợi ý tham khảo cho Việt Nam trên cơ sở khái quát những đặc điểm cụ thể trong chính sách phát triển nguồn nhân lực của hai quốc gia.

### 1. Thành tựu phát triển nguồn nhân lực của Hàn Quốc, Singapore cuối thập niên 1970

#### 1.1. Gia tăng tỷ lệ lao động được đào tạo và giảm tỷ lệ thất nghiệp

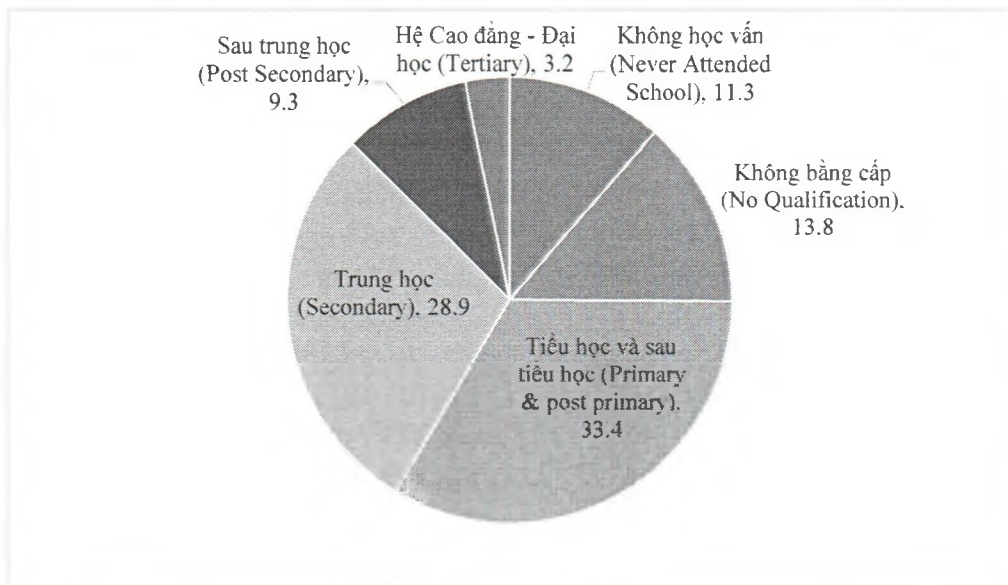
Chính sách phổ cập giáo dục tiểu học, trung học và hệ thống hóa giáo dục suốt đời đã góp phần thúc đẩy các kỹ năng học tập và cuộc sống cho thanh thiếu niên cũng như người trưởng thành tại Hàn Quốc và Singapore. Nói cách khác, kết quả của việc mở rộng cơ hội giáo dục và cơ sở đào tạo trong gần hai thập kỷ ở hai quốc gia là tỷ lệ lao động được đào tạo trong tổng số lực lượng lao động đã tăng lên so với giai đoạn

\*Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội

đầu thập niên 1960. Cụ thể, tại Singapore, nếu như năm 1966, tỷ lệ nhân công chưa qua trường lớp và chỉ có trình độ tiểu học

chiếm tới 54,1% [Gary S. Fields, 1985, tr.350] thì tới tháng 6/1980 đã giảm xuống còn 11,3% (hình 1).

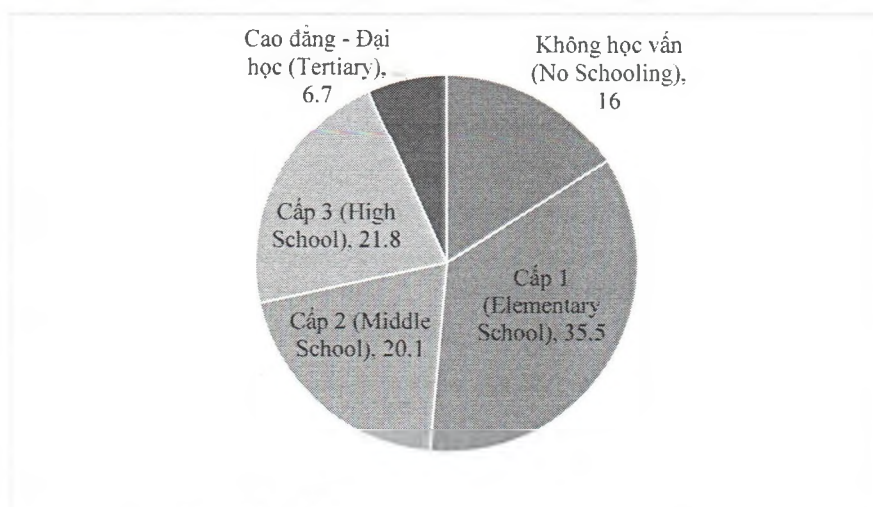
**Hình 1 Trình độ giáo dục của lao động Singapore (6/1980)**



*Nguồn: Tổng hợp số liệu từ [Ministry of Labour, 1981, p.15]*

Trong khi đó, tại Hàn Quốc, tỷ lệ này cũng đã giảm từ 44,7% năm 1966 [Gary S. Fields, 1985, tr.350] xuống còn 16% năm 1980 (hình 2).

**Hình 2 Trình độ giáo dục của lao động Hàn Quốc năm 1980**



*Nguồn: Biểu đồ hóa số liệu của [Gary S. Fields, 1981, tr.350]*

Tỷ lệ gia tăng lực lượng lao động bình quân của Singapore trong giai đoạn 1960 - 1980 là 2,7%/năm, trong khi đó con số này ở Hàn Quốc tương ứng với 2,9% giai đoạn

1960-1970 và 2,8% giai đoạn 1970-1980 [World Bank, 1980, tr.147]. Sự bùng nổ của ngành xây dựng cơ bản trong những năm 60 - 70 từ nhu cầu phát triển hàng loạt cơ sở hạ

tăng kỹ thuật đã làm cho Singapore từ một nước dư thừa lao động đến thiếu lao động trầm trọng. Lực lượng lao động trong ngành công nghiệp chế biến tăng nhanh. Nếu như năm 1960, lực lượng lao động làm công ăn lương trong ngành này chỉ chiếm có 14% tổng số lao động làm công ăn lương cả nước, thì con số đó đã tăng tới 22% năm 1970. Mức tăng số việc làm mới giai đoạn từ 1957 tới 1970 là 6% mỗi năm và 8,5% mỗi năm trong thập niên 1970. Từ năm 1966 đến năm 1973, ngành công nghiệp chế biến đã tạo ra gần 150.000 việc làm, góp phần hạ tỷ lệ thất nghiệp ở Singapore xuống mức 9% năm 1966 và 4,5% vào năm 1973 [Dương Văn Quảng, 2007]. Nhằm hỗ trợ cao nhất cho chính sách việc làm, Chính phủ Singapore đã rất linh hoạt trong việc vận dụng chính sách tiền lương. Ngay sau khi giá dầu tăng vào năm 1972, lo sợ các nhà đầu tư công nghiệp có thể rút vốn khỏi Singapore nếu giá lương tăng, chính phủ áp dụng một mức tăng lương thấp tùy tiện trong vòng 4-5 năm<sup>1</sup>. Đó là lí do chính quyền thành lập Hội đồng Tiền lương Quốc

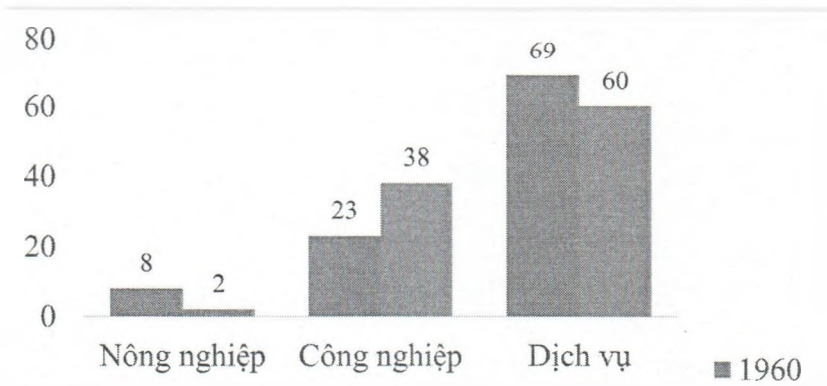
gia (National Wages Council - NWC), như là một tổ chức ba thành phần đưa ra những nguyên tắc chỉ đạo để xác định tiền lương hàng năm nhằm giảm thiểu nguyên nhân lạm phát trong nước<sup>2</sup>. Cho tới năm 1979, Singapore gần như đã toàn dụng nguồn nhân lực trong độ tuổi lao động (15-64 tuổi) với việc sử dụng 1.000.000/1.035.000 lực lượng lao động, hạ tỷ lệ thất nghiệp xuống còn 3,4% cùng năm [Department of Statistics, 1981, tr.19].

### 1.2. Tái cấu trúc cơ cấu lao động

Như là hệ quả của quá trình đầu tư phát triển công nghiệp, cơ cấu ngành nghề ở hai quốc gia cũng có nhiều biến chuyển. Về cơ bản, cả hai quốc gia đã tái cấu trúc tương đối hiệu quả cơ cấu lao động. Tại Singapore, tỷ lệ lao động trong ngành công nghiệp đã tăng từ 23% năm 1960 lên 38% năm 1978. Tỷ lệ lao động trong ngành nông nghiệp đã giảm từ 8% (1960) xuống còn 2% (năm 1978). Tỷ lệ này giảm thiểu không đáng kể nhưng đã phản ánh đặc thù của nền kinh tế quốc đảo Singapore - vốn không có điều kiện và truyền thống phát triển nông nghiệp (Hình 3).

**Hình 3. Sự biến chuyển trong cơ cấu lao động theo ngành nghề tại Singapore**

Đơn vị: %



Nguồn: Tổng hợp số liệu từ [World Bank, 1980, tr.147]

<sup>1</sup> Trong cùng thời điểm, các nền công nghiệp ở Hồng Kông, Đài Loan, Hàn Quốc phản ứng bằng cách tăng năng suất thông qua cơ giới hóa.

<sup>2</sup> Dẫn theo thông tin trên trang chủ của National Wages Council <http://www.tripartism.sg/page/National-Wages-Council/>. [truy cập ngày 20/6/2014].

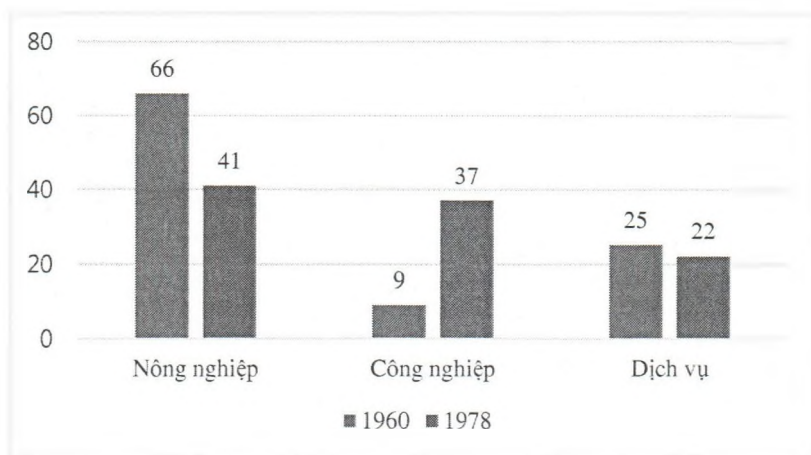


Tại Hàn Quốc cũng có sự biến chuyển rõ ràng trong cơ cấu lao động. Nếu như, năm 1960, tỷ lệ lao động trong ngành công nghiệp chỉ chiếm 9% thì tới năm 1978 đã

tăng gấp 4 lần thành 37%. Ngược lại, tỷ lệ lao động tham gia ngành nông nghiệp giảm gần 20 điểm phần trăm, từ 66% năm 1960 xuống còn 41% năm 1978 (Hình 4).

**Hình 4. Sự biến chuyển trong cơ cấu lao động theo ngành nghề tại Hàn Quốc**

Đơn vị: %



Nguồn: Tổng hợp số liệu từ [World Bank, 1980, tr.147]

Chính phủ Hàn Quốc và Singapore cũng nhận thức rất rõ về những bất cập cũng như thách thức trong hoạt động phát triển nguồn nhân lực. Hàn Quốc với quyết định chuyển hướng chiến lược phát triển sang các ngành công nghiệp nặng và hóa chất nửa đầu thập niên 1970, cũng đứng trước thách thức về thiếu hụt lao động chất lượng cao, đòi hỏi kỹ năng. Tuy vậy, Hàn Quốc đã tận dụng tốt và biến thách thức này thành cơ hội phát triển nguồn nhân lực cao, duy trì mức tăng trưởng cao trong thập niên 1980. Trong khi đó, với Singapore, trong báo cáo về Bộ giáo dục năm 1979, Phó Thủ tướng Goh Keng Swee đã chỉ ra ba điểm thiếu sót chính của nền giáo dục Singapore thời điểm đó là (1) lãng phí trong đào tạo bậc cao, (2) tỷ lệ biết chữ vẫn còn thấp và (3) giáo dục song ngữ chưa hiệu quả. [Goh Keng Swee, 1979]). Ngoài ra, sau khi đạt được sự toàn dụng nhân công năm 1970<sup>3</sup>, Singapore cũng

đứng trước thách thức về thiếu hụt lao động. Thực tế cho thấy, ngay từ đầu thập niên 1970, Singapore đã phải nhập khẩu số lượng lớn lao động nước ngoài tham gia hoạt động kinh tế trong nước.

Cùng với đầu tư cao cho giáo dục, nâng cao trí lực, Hàn Quốc và Singapore đã chú trọng thực thi các biện pháp nâng cao thể lực cũng như chất lượng cuộc sống nhân dân. Chính sách hạn chế phát triển dân số những năm 60-70 đã làm Hàn Quốc và Singapore thời kỳ sau này trở thành một quốc gia có dân số già. Tuy vậy, ở một khía cạnh khác, chính sách đó đã góp phần ổn định dân số, nâng cao chất lượng dân số và giải quyết công ăn việc làm, hỗ trợ lớn cho sự phát triển đất nước ở giai đoạn đầu phát triển. Không những vậy, khi dân số giảm, nhà nước và gia đình có điều kiện chăm lo cho trẻ em về thể chất và học tập hơn. Kết quả là một tầng lớp thanh niên khỏe mạnh được đào tạo tốt tham gia vào lực lượng lao động. Phụ nữ cũng có điều kiện nâng cao

<sup>3</sup> Tham khảo thêm tại Parliament of Singapore, "Annual Budget Statement", March 8, 1985.

được thể lực, có thời gian để tham gia vào các hoạt động sản xuất. Bên cạnh đó, chính sách lương bổng cao với viên chức và trọng dụng nhân tài đã góp phần giảm thiểu tham nhũng, tạo động lực cho người dân tích cực tham gia vào nhiệm vụ phụng sự đất nước ở hai quốc gia.

Tóm lại, mặc dù ở Hàn Quốc và Singapore vẫn tồn tại một số hạn chế trong phát triển nguồn nhân lực nhưng xét trên phương diện khách quan, nền giáo dục của hai quốc gia cũng đã đạt được những thành tựu đáng ghi nhận trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cũng như tái cấu trúc lực lượng lao động theo mục tiêu công nghiệp hóa. Đồng thời, cả hai quốc gia cũng đã nhận thức được những thách thức, cơ hội và điều chỉnh chiến lược để có thể đáp ứng được các yêu cầu về nguồn nhân lực có hàm lượng chất xám cao ở giai đoạn sau.

## 2. Gợi ý tham khảo cho Việt Nam về phát triển và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực

Thực tế phát triển trên thế giới chứng minh rằng, không có một chính sách chung cho tất cả các quốc gia cũng như không có một câu trả lời cho mọi câu hỏi. Chiến lược phát triển và sử dụng nguồn lực của Hàn Quốc và Singapore không chỉ đạt được những thành tựu mà cũng bộc lộ một số những hạn chế nhất định. Từ việc nghiên cứu so sánh thực tiễn phát triển và sử dụng nguồn lực của Singapore và Hàn Quốc, chúng tôi rút ra một số gợi ý tham khảo cho Việt Nam.

Vai trò của nhà nước trong quá trình phát triển của một quốc gia là rất quan trọng. Nhà nước là người khởi xướng, vạch kế hoạch và tổ chức trong việc phát huy và sử dụng hiệu quả các nguồn lực. Trong nền kinh tế thị trường hiện đại, dù lựa chọn theo học thuyết kinh tế nào thì chúng ta đều phải

thừa nhận một nguyên lý chung, đó là: Nhà nước tất yếu phải đóng vai trò điều tiết, thậm chí can thiệp vào nền kinh tế trong những thời điểm cần thiết. Tuy vậy, cách thức, mức độ điều tiết can thiệp như thế nào thì tùy thuộc vào điều kiện cụ thể của mỗi quốc gia.

Từ kinh nghiệm phát triển của Singapore và Hàn Quốc, có thể nhận thấy vai trò của nhà nước như sau: *Trước hết*, nhà nước là người hoạch định những định hướng, mục tiêu kinh tế lớn trong từng thời kỳ dựa trên những nguồn lực mang tính cạnh tranh. Nhờ đó, sẽ huy động và khai thác được hết mọi nguồn lực để phát triển kinh tế; *Hai là*, chính phủ hai nước đã thấy rõ được tầm quan trọng của nguồn lực con người, nhu cầu cấp thiết của nguồn vốn đối với sự phát triển kinh tế - xã hội; biết tập trung nguồn lực để đầu tư thích đáng và có hiệu quả. Đối với nguồn lực con người, cả Hàn Quốc và Singapore đều tập trung đầu tư chủ yếu cho hệ thống giáo dục bắt buộc nhằm phổ cập giáo dục và nâng cao mặt bằng dân trí. Ở cấp giáo dục bậc cao, chính phủ thu hút sự tham gia của khu vực tư nhân, nhưng chỉ tập trung vào một số trường đại học hàng đầu và cho nghiên cứu cơ bản. Chính phủ hỗ trợ cho khu vực kinh doanh trong việc đào tạo, giáo dục cũng như sử dụng lao động. Chính phủ đầu tư vào các trường dạy nghề, trợ cấp đào tạo cho những ngành và công ty nào chuyển sang những hướng kinh doanh mới, trợ cấp cho những công ty nào không sa thải đội ngũ công nhân vào lúc suy thoái và có những chương trình đào tạo lại đội ngũ này... Bên cạnh đó, Chính phủ có những chính sách đãi ngộ thu hút và phát huy năng lực của những người tài trong nước và ngoài nước. [Nguyễn Thị Thu Hương, 2016, tr.79-82]; *Sau cùng*, bộ máy chính

phủ của hai quốc gia đều chứng tỏ là những bộ máy mạnh, có uy lực và được dân chúng nể phục. Chính phủ Hàn Quốc và Singapore đều tập hợp được một đội ngũ công chức giỏi và có trách nhiệm cao. Hầu hết họ được tuyển chọn từ trường đại học hàng đầu, nên rất có năng lực. Họ được trả lương cao, có địa vị và quyền lực tỷ lệ thuận với trách nhiệm và danh dự của họ [Nguyễn Thị Thu Hương, 2015b, tr.156]

Việt Nam trước hết cần phải xác định mục tiêu cụ thể hơn nhằm tạo lập, củng cố năng lực cạnh tranh quốc gia. Mục tiêu “đẩy mạnh toàn diện..., xây dựng nền tảng để sớm đưa nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại” [BCH TW Đảng khóa IX, 2015] cần được cụ thể hoá và nhất quán thành lộ trình cụ thể với các mốc trung hạn, hướng tới mục tiêu phát triển cuối cùng. Điều đó sẽ giúp tránh được tình trạng thể hiện tham vọng lớn nhưng khó khả thi, dẫn đến bị động trong xử lý tình huống. Để làm được điều này, Nhà nước phải được lãnh đạo bởi những người vừa hồng vừa chuyên, phải thật sự hoạt động có hiệu quả, thực hiện tốt chức năng định hướng và điều tiết các hoạt động kinh tế, biết sử dụng các công cụ điều tiết vĩ mô một cách linh hoạt và có hiệu quả.

Vai trò điều tiết của Nhà nước là rất quan trọng song cần chú ý tới mức độ can thiệp. Sự can thiệp quá sâu vào định chế tài chính của Chính phủ Hàn Quốc là nguyên nhân dẫn tới quản trị ngân hàng yếu kém. Điều đó góp phần tăng tỷ lệ nợ xấu của các định chế tài chính, khiến nhiều công ty rơi vào tình trạng phá sản khi chịu ảnh hưởng của Cuộc khủng hoảng tài chính Châu Á năm 1997.

Bên cạnh đó, chúng tôi đề xuất các gợi ý tham khảo theo ba nhóm chủ điểm như sau:

1) *Về vai trò của nguồn nhân lực: Nhà nước cần thiết phải luật hóa tầm quan trọng của nguồn lực con người trong phát triển*

Cũng như Singapore và Hàn Quốc, Đảng và Nhà nước Việt Nam đã nhận thức đúng đắn và sâu sắc vai trò của nguồn lực con người trong phát triển. Tuy nhiên, nhận thức này cần được thể chế hoá bằng chính sách và luật lệ, chứ không chỉ dừng lại ở lời nói hay chủ trương. Việt Nam là một nước đông dân thứ hai ở khu vực Đông Nam Á - là một nguồn lực quan trọng để phát triển nền kinh tế và thị trường tiêu thụ rộng lớn. Việt Nam đang ở trong giai đoạn cơ cấu “dân số vàng” khi có 69% dân số trong tuổi lao động [Nguyễn Thị Nhiên, 2020], thể hiện trên bình diện trẻ về độ tuổi lao động, trình độ tay nghề tốt và kỹ năng lao động thành thạo, dễ tiếp thu cái mới và đào tạo. Nếu được đào tạo và sử dụng hợp lý, chắc chắn họ sẽ trở thành nguồn lực quan trọng cho tăng trưởng và phát triển kinh tế đất nước. Hiện nay, vấn đề manh mún trong đào tạo và giáo dục ở Việt Nam ngày càng thể hiện rõ nét. Việt Nam chưa có chiến lược cụ thể trong phát triển mạng lưới các trường đào tạo, các cơ sở giáo dục cao cấp như trường đại học, viện nghiên cứu.

Con người luôn được coi là nguồn vốn lớn và quý nhất của xã hội Hàn Quốc và Singapore. Nhiều nghiên cứu đã khẳng định, con người luôn được xem là yếu tố quyết định nhất trong quá trình sản xuất của hai quốc gia. Nhận thức này một mặt là kế thừa tuyên thống coi trọng con người có từ trước đó. Mặt khác, nó cũng xuất phát từ hoàn cảnh tự nhiên đặc thù của Hàn Quốc và Singapore trong bối cảnh phát triển đầu thập niên 1960 [Nguyễn Thị Thu Hương, 2015a, tr.199]. Nhà nước và nhân dân đã tỏ rõ quyết tâm của mình bằng cách góp phần tham gia phát triển nhân tố con người, cho dù họ phải “thắt lưng buộc bụng”, hạn chế các khoản tiêu dùng khác.



## 2) Về vấn đề đào tạo nguồn nhân lực

*Trước hết, phát triển nguồn lực con người phải gắn với mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của từng giai đoạn, với mục đích cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng theo yêu cầu của sự phát triển kinh tế.*

Kinh nghiệm phát triển kinh tế thập niên 1960 của Hàn Quốc và Singapore cho thấy việc phát huy và sử dụng nhân tố con người sẽ có tác dụng rất lớn nếu nó được gắn chặt với một chiến lược phát triển kinh tế đúng đắn. Giai đoạn đầu phát triển đất nước, hai quốc gia thực hiện nguyên tắc “kinh tế trên hết”, “tập trung nguồn lực hướng về sản xuất”, “lấy nông nghiệp nuôi công nghiệp” nhằm nhanh chóng khôi phục, giải quyết một số vấn đề trước mắt: lương thực, hàng tiêu dùng, nạn thất nghiệp... nhằm khắc phục và nhanh chóng “đuổi kịp” các nước khác. Chính phủ hai quốc gia đặt mục tiêu đào tạo một đội ngũ đông đảo những người lao động có hiểu biết chung để tiếp thu, cải tiến và nâng cao được tri thức. Chính vì vậy, giáo dục và đào tạo chính thức của Hàn Quốc và Singapore giai đoạn này là tiến hành xoá mù chữ, thực hiện phổ cập giáo dục phổ thông, đẩy mạnh phát triển hệ thống các trường dạy nghề, trung học chuyên nghiệp. Một điểm khác biệt của giáo dục Singapore so với giáo dục của Hàn Quốc là chính sách song ngữ. Chính phủ Lee Kuan Yew xuất phát từ sự đa dạng về tộc người và văn hóa của Singapore đã triển khai chủ trương đào tạo song ngữ. Thủ tướng Lee Kuan Yew cho rằng tiếng Anh là phương tiện quan trọng nhất, nhanh nhất để tiếp cận văn hoá, công nghệ của thế giới. Từ năm 1966, chính phủ Singapore qui định tất cả học sinh ở cấp tiểu học buộc phải học song ngữ (Tiếng Anh và tiếng mẹ đẻ). Đây là bước ngoặt vô cùng quan trọng, không những góp phần tạo dựng bản sắc quốc gia - dân tộc Singapore, mà còn là chìa khoá để

mở cửa vào thế giới phương Tây, đồng thời tạo ra sự bình đẳng, cơ hội tìm kiếm công ăn việc làm cho mọi người dân Singapore<sup>4</sup>. Chủ trương của Đảng Nhân dân hành động nắm quyền ở Singapore (PAP) và của Lee Kuan Yew là dùng tiếng Anh như một ngôn ngữ cho thương mại và kỹ thuật, hay nói cách khác là dùng tiếng Anh như một công cụ kinh tế<sup>5</sup>.

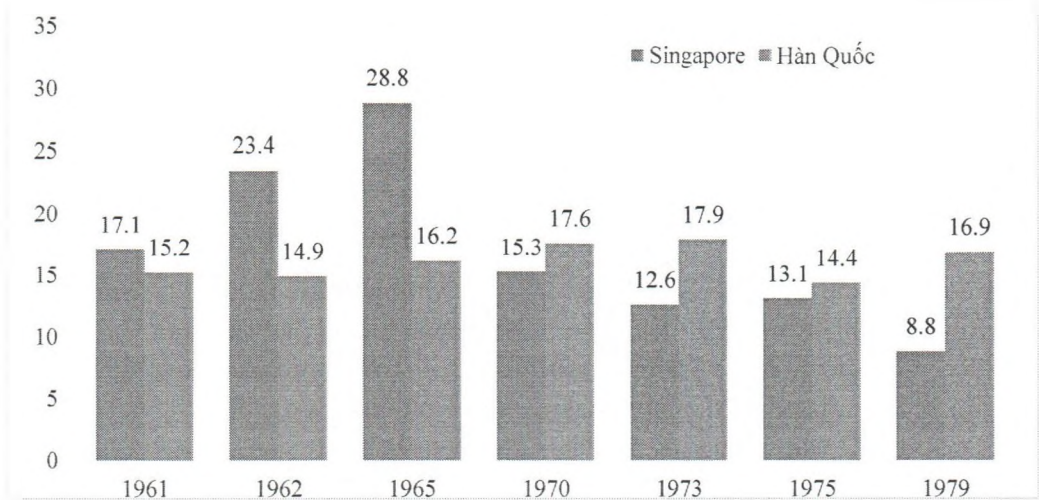
Những năm 1960-70, Singapore có mức đầu tư cho giáo dục vào loại cao nhất ở châu Á. Trong thời gian đó, chi phí cho giáo dục bình quân hàng năm chiếm khoảng 20% tổng ngân sách quốc gia [Oshima, 1990, tr.170]. Nhà nước tăng trợ cấp cho công tác giáo dục - đào tạo với nỗ lực cung cấp một nền giáo dục phổ cập, mở ra nhiều trường dạy nghề, mở ra cơ hội lớn lao cho tất cả người dân hiện thực hóa tiềm năng của mình bất kể tình trạng thu nhập thấp kém của cha mẹ. Trong khi đó, ngân sách đầu tư cho giáo dục ở Hàn Quốc cũng đã có sự lũy tiến. Kể từ năm 1977, kinh phí đầu tư cho giáo dục thường duy trì trên mức 15% so với tổng ngân sách chính phủ, nâng tổng chi phí cho giáo dục của nước này lên một vị trí cao đáng kể so với nhiều nước đang phát triển trong cùng giai đoạn [Bộ giáo dục Hàn Quốc, 1980, bảng 28]. Ngoài ra, các gia đình người Hàn với truyền thống hiếu học, coi trọng bằng cấp cũng được đánh giá là đã tham gia tích cực, đầu tư cá nhân cao cho giáo dục con cái.

<sup>4</sup> Việc lựa chọn ngôn ngữ phổ thông là tiếng Anh, chứ không phải tiếng Hoa (dân số Singapore đa số là gốc Hoa chiếm 75%), đã xua đi sự hoài nghi của các nước láng giềng nhìn Singapore như là một nước Trung Hoa thứ ba (ngoài Trung quốc Đại lục và Đài Loan). Theo thống kê từ đầu những năm 80, 90% trong số những người được phỏng vấn trả lời muốn tự gọi mình là người Singapore với một bản sắc dân tộc mới (dẫn theo [Phạm Đức Thành, 2001:148]).

<sup>5</sup> Điều này cũng xuất phát từ thực tế là những học sinh tốt nghiệp trường Anh ngữ dễ kiếm công ăn việc làm hơn và có mức lương cao hơn so với các học sinh tốt nghiệp trường Hoa hay trường Malai hoặc trường Tamin.

**Hình 5: Tỷ lệ % chi tiêu giáo dục trong tổng chi tiêu của hai quốc gia**

Đơn vị: %



Nguồn: Tác giả tính toán từ số liệu của [Department of Statistics, 1971, tr.152] và [Department of Statistics, 1981, tr.18&21]; [Bộ giáo dục (문교부), 1980: bảng 28].

Giáo dục bậc cao chỉ được tập trung phát triển khi nền kinh tế hai nước đạt được sự phát triển cao hơn, chuyển hướng sang mục tiêu phát triển đòi hỏi trình độ nhân lực cao hơn. Bên cạnh đó, chính phủ Hàn Quốc và Singapore vẫn tiếp tục củng cố, nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông làm nền móng cho việc đào tạo nguồn nhân lực về chiều sâu. Các kế hoạch về đào tạo nguồn nhân lực luôn có sự điều chỉnh kịp thời cùng với những thay đổi trong nền kinh tế.

Đây là một bài học kinh nghiệm rất quý giá cho Việt Nam, khi mà thực tế đào tạo nguồn nhân lực chưa đáp ứng được yêu cầu về số lượng, chất lượng so với nền kinh tế. Những năm qua, ở Việt Nam đang xảy ra tình trạng thừa thầy thiếu thợ, hàng trăm ngàn cử nhân đại học ra trường bị thất nghiệp. Đó là vì, trong khi nền kinh tế còn đang chủ yếu phát triển các ngành công nghiệp sử dụng công nghệ thấp và trung bình thì Việt Nam lại ồ ạt phát triển giáo dục đại học. Học sinh và các phụ huynh đều mang tâm lý phải vào đại học bằng mọi giá. Điều này khiến nhiều học sinh, dù không đủ năng

lực cũng tìm cách vào đại học thay vì tìm kiếm những cơ hội việc làm khác. Theo đó, nhiều trường cao đẳng, trung cấp tìm cách nâng cấp thành trường đại học, nhiều trường đại học tư nhân mới tuy thiếu nguồn lực cần thiết, vẫn được phép thành lập... Một xã hội có học là tốt, vẫn nên khuyến khích học sinh học lên cao, nhưng điều đó sẽ chỉ đúng nếu việc học bậc cao nhằm phục vụ mục đích rõ ràng. Đào tạo ở Việt Nam hiện nay chỉ là để phục vụ “cầu” còn “cung” thì chưa được xác định rõ, gây lãng phí cho các gia đình và cho cả xã hội. Dù vậy, dự báo hàng năm cho thấy, đào tạo mới chỉ đáp ứng được khoảng 40% nhu cầu của xã hội. Điều này phản ánh, đào tạo ở Việt Nam vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu về chất lượng. Ngành nào là ngành mũi nhọn, lĩnh vực nào là thế mạnh cần được quan tâm cũng chưa được nhà nước xác định nhất quán.

Thứ hai, cần thiết phải thực hiện công tác hướng nghiệp, phân luồng nhân lực ngay từ khi học sinh học hết cấp Trung học cơ sở. Trên cơ sở đó, Việt Nam mới có thể điều chỉnh cấp học, ngành nghề cho phù hợp và đảm bảo



*số lượng lao động kỹ thuật lành nghề tương ứng trong cơ cấu nguồn lao động.*

Cơ cấu đào tạo nguồn nhân lực ở Việt Nam (cơ cấu trình độ giữa đại học, cao đẳng với trung cấp và công nhân kỹ thuật) vẫn bị đánh giá là mất cân đối nghiêm trọng. Theo báo cáo điều tra năm 2014, trong số hơn 53,7 triệu người thuộc lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên chỉ có gần 10 triệu người đã qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật, chiếm 18,6%. Số người có trình độ dạy nghề chỉ có khoảng 2,6 triệu (chiếm 4,9%) trong tổng nguồn nhân lực cả nước [NCIF, 2015]. Đó là một con số đáng báo động đối với lực lượng lao động của Việt Nam.

Như chúng tôi đã đề cập ở trên, vì việc mở rộng số lượng các trường đại học thiếu chú ý đúng mức đến quản lý chất lượng, cộng với tâm lý thích học đại học của người dân khiến tỷ lệ người theo học đại học cao hơn hẳn so với những người mong muốn trở thành công nhân kỹ thuật lành nghề. Ở Singapore, ngay từ cuối thập niên 1960, chương trình trung học cơ sở đã được phân ban, học sinh sớm được tiếp cận với khoa học và kỹ thuật. Một trong những đặc điểm của giáo dục ở Singapore là tất cả các học sinh ở cấp trung học cơ sở đều bắt đầu được đào tạo hướng nghiệp. Trong giáo dục và đào tạo, chính phủ Singapore nhấn mạnh giáo dục pháp luật, chú trọng đến các môn khoa học tự nhiên nhằm phục vụ mục tiêu phát triển quốc gia và nhiệm vụ tái cấu trúc kinh tế - xã hội [Ong Pang Boon, 1968]. Từ năm 1968 trở đi, các học sinh phải học thêm các môn khoa học và kỹ thuật thường thức được thiết kế trong hai năm đầu tiên. Trong một tuần, tất cả học sinh nam và một nửa số học sinh nữ trung học bắt buộc phải tham gia các buổi thực hành ở xưởng một buổi ngoài giờ học bình thường. Số nữ sinh còn lại phải tham gia khóa học kinh tế gia đình. Những thay

đổi này đã được thiết kế để cho phép học sinh không chỉ biết được con chữ, khả năng làm toán và làm quen với các khái niệm mà còn được hướng dẫn các kỹ năng thông qua thực hành ở xưởng. Với chính sách giáo dục đề cao tính thực tiễn, các học sinh sẽ được tạo điều kiện để tôi luyện kiến thức, biến lý thuyết thành thực tiễn hành động và được tiếp cận với thế giới ngay từ những năm tiểu học và trung học. Singapore cũng từng bước thực thi chính sách hướng đến phân luồng các học sinh trung học năm cuối với một phần ba số học sinh theo hướng kỹ thuật và phần còn lại tiếp tục theo học tại các lớp học phổ thông. Theo đó, số học sinh trung học theo dòng kỹ thuật tăng từ 1.600 học sinh năm 1968 lên hơn 7.000 học sinh vào năm 1972 [Tan Peng Boo, 1997, tr.5]. Việc phân loại bậc trung học cơ sở thành nhiều chương trình, trong đó các chương trình bình thường có mục đích là chuẩn bị kiến thức cho học sinh, trước khi theo học các trường dạy nghề hay cao đẳng kỹ thuật sau khi tốt nghiệp trung học cơ sở.

Còn ở Hàn Quốc, giáo dục hướng nghiệp chủ yếu tập trung vào các năm cấp 3. Học sinh khi vào cấp 3 có thể lựa chọn một trong hai hệ là phổ thông và học nghề (bao gồm cả trường trung học thuộc các hãng công nghiệp). Mục tiêu của chương trình đào tạo là nhằm cung cấp kỹ năng đáp ứng quá trình công nghiệp hóa. Kết quả là chất lượng của đào tạo đã tăng cao rõ rệt so với các giai đoạn trước đó.

Hướng tới mục đích đảm bảo cung cấp một nguồn lao động kỹ thuật dồi dào, có chất lượng cho nền kinh tế, Việt Nam cần phải học tập các nước, thiết kế các chương trình đào tạo ở cấp phổ thông, phân cấp rõ ràng trong đào tạo (đào tạo đối tượng có kỹ năng để lao động trực tiếp, đào tạo đối tượng có khả năng nghiên cứu...) nhằm

đảm bảo số lượng lao động kỹ thuật đáp ứng mục tiêu phát triển của nền kinh tế. Bên cạnh đó, nhà nước cần truyền thông rộng rãi để bản thân mỗi học sinh và các bậc phụ huynh có định hướng đúng đắn, thiết thực trong việc chọn nghề lập nghiệp, lựa chọn ngành nghề phù hợp với sở trường, năng lực bản thân.

*Thứ ba, chú trọng đào tạo chất lượng và kỹ năng nghề nghiệp của người lao động.* Đây là ưu tiên hàng đầu trong quyết sách đào tạo tại Singapore và Hàn Quốc. Hàn Quốc khuyến khích sinh viên theo học các ngành kỹ thuật, trong khi Singapore sắp xếp 1/3 thời lượng chương trình là các môn bắt buộc gồm tiếng Anh, toán và các môn khoa học. Tháng 4/1968, Hội đồng đào tạo công nghiệp quốc gia được thành lập dưới sự chủ trì của Bộ trưởng Bộ Tài chính, phối hợp với Bộ trưởng Bộ Lao động và Thư ký Quốc hội phụ trách giáo dục. Hội đồng này được giao trách nhiệm giáo dục kỹ thuật và đào tạo. Chương trình đào tạo nghề đã được chuyển giao từ Bộ Lao động cho Sở Giáo dục kỹ thuật (TED) thành lập tháng 6/1968 thuộc Bộ Giáo dục [Ministry of Education, 1971, tr.2]. Tới năm 1972, Singapore đã có 9 viện dạy nghề và số sinh viên tốt nghiệp hàng năm tăng hơn mười lần từ 324 người (năm 1968) lên tới hơn 4.000 người [Law, 1996, tr.10]. Đến năm 1973, TED đã phát triển một cơ sở hạ tầng đào tạo sẵn sàng cho giai đoạn tiếp theo của sự phát triển. Đây được coi là bước cần thiết để thiết lập một cơ quan riêng biệt có thể đáp ứng tốt hơn nhu cầu của các ngành công nghiệp phát triển nhanh chóng. Kết quả là Ban Đào tạo công nghiệp (ITB) được thành lập vào năm 1973 để tập trung, điều phối và tăng cường đào tạo công nghiệp. Sự phát triển này đánh dấu sự ra đời của một hệ thống đào tạo nghề, bên ngoài hệ thống trường học tại Singapore. Quỹ phát triển kỹ năng nghề

cũng được hình thành từ năm 1979 [Singapore Government, 2013] với mục đích ban đầu hỗ trợ cho những lao động có thu nhập thấp học nghề để kiếm việc có thu nhập cao hơn.

Thập niên 60, chính phủ Hàn Quốc đặt mục tiêu phân bổ chi phí đào tạo 1:5:25 tương ứng với chi phí đào tạo kỹ sư, thợ kỹ thuật, thợ thủ công [Kim Yoon-Te, 2002, tr.55]. Chính phủ cũng ban hành một số điều luật và chính sách phát triển nhân lực để đáp ứng nhu cầu của nền kinh tế. Cùng với việc ban hành Luật đào tạo nghề vào năm 1967, hệ thống dạy nghề ở Hàn Quốc đã trở thành hệ thống hỗ trợ cho hệ thống giáo dục chính thống trong việc đào tạo người có kỹ năng. Điều luật này quy định các cơ sở đào tạo nghề gồm 3 loại: (1) Tổ chức nghề cộng đồng được điều hành bởi nhà nước và chính quyền trung ương; (2) Tổ chức nghề phi lợi nhuận được điều hành bởi Bộ Lao động; (3) Các trường dạy nghề thông thường được điều hành bởi chính các doanh nghiệp tư nhân [Viện lưu trữ quốc gia, 2006]. Đặc biệt, chương trình đào tạo nghề, cao đẳng kỹ thuật cũng như đại học của Hàn Quốc và Singapore đề cao tính thực hành. Ở Singapore, học viên được thực tập ở các công ty, làm việc như một người lao động thực thụ trong công ty và được trả lương. Hoạt động đào tạo của các viện đào tạo nghề thuộc các công ty ở Hàn Quốc cũng được gắn liền với hoạt động sản xuất.

Trong khi đó, một điểm hạn chế rất nổi bật của đào tạo nguồn nhân lực Việt Nam là quá nặng về lý thuyết, không chú ý đến phát triển kỹ năng lao động cũng như các phẩm chất của người lao động. Điều này tạo nên những bất cập khi người học tốt nghiệp nhưng không thể tiếp cận được ngay với công việc. Thực tế trên dẫn đến việc nhiều doanh nghiệp, công ty đã phải bỏ chi phí đào tạo lại trước khi sử dụng.

*Thứ tư, kết hợp hài hòa giữa những yếu tố truyền thống và hiện đại trong phát huy và sử dụng nguồn lực con người.*

Công nghiệp hoá về cơ bản là không phù hợp với xã hội nông nghiệp truyền thống vì nó đòi hỏi những thể chế và giá trị tương ứng. Tuy nhiên, trong công nghiệp hoá ở Hàn Quốc và Singapore, ngay cả trong lĩnh vực phát huy và sử dụng con người, những yếu tố văn hóa, xã hội truyền thống vẫn còn được sử dụng và có ảnh hưởng đậm nét. Nhiều giá trị và thể chế truyền thống đã được giữ lại trong suốt quá trình phát triển của nền kinh tế. Chẳng hạn, hệ thống gia đình truyền thống là một thể chế được Chính phủ đề cao và khuyến khích gìn giữ. Có người cho rằng hệ thống gia đình với tất cả sự cứng nhắc và không linh hoạt của nó phải là trở ngại cho sự hiện đại hoá xí nghiệp Hàn Quốc, đặc biệt trong việc tuyển mộ và di chuyển của lực lượng lao động, song nếu xét kỹ hơn, có thể thấy rõ là hệ thống gia đình Hàn Quốc đã đóng góp vào việc hình thành những kiểu hợp tác mới giữa con người. Mặt khác, sự phát triển của quan hệ gia trường giữa chủ và thợ vẫn là một đặc điểm của các quan hệ công nghiệp ở Hàn Quốc trong những năm phát triển sau chiến tranh. Ngoài ra, một đất nước muốn phát triển cần phải duy trì được ổn định chính trị và sự đoàn kết giữa các dân tộc. Trong một phát biểu vào năm 1977, Tổng thống Park Chung-hee từng khẳng định: "...truyền thống trung thành và hiếu thảo bắt nguồn từ tình yêu thương và sự tận tâm của cộng đồng dành cho cá nhân. Nhà nước là một cộng đồng lớn, và gia đình là một cộng đồng nhỏ trong đời sống con người. Tình yêu thương đối với hai cộng đồng này là giống nhau về bản chất" [Park Chung-hee, 1978, tr.22]. Để xác lập nền tảng cho giáp dục truyền thống, Tổng thống Park cũng đã tuyên bố rằng: "các tư tưởng và thái độ truyền thống bị hiểu nhầm thành những

rào cản đối với công cuộc hiện đại hóa. Nó không chỉ là chất xúc tác cho sự hiện đại hóa mà còn là nguồn lực quốc gia, thúc đẩy quá trình hiện đại hóa theo hướng chúng ta mong muốn" khảo [Kim & Vogel, 2011, tr.124]). Với nhận định văn hoá truyền thống là một động lực tiềm tàng cho quá trình công nghiệp hoá do chính phủ thực hiện, Tổng thống Park Chung-hee coi văn hoá và giáo dục là *nền kinh tế thứ hai* [Ban biên soạn 40 năm lịch sử giáo dục, 1988, tr.7-8]. Bởi vậy, chính sách văn hóa giáo dục đã trở thành một phần không thể tách rời của chính sách kinh tế.

Ở Singapore, ngay từ trong chương trình phổ thông, nhà nước đã rất chú ý đến việc giáo dục các bản sắc văn hóa dân tộc cho học sinh. Môn giáo dục về quốc gia được đưa vào giảng dạy tại các trường đại học. Về bản chất, môn này nhằm trang bị cho thế hệ trẻ những cách ứng xử cơ bản, những giá trị và những định hướng làm nên những công dân Singapore thực thụ.

Những tuyên bố cũng như hành động của các vị lãnh đạo hai nhà nước cho thấy, Singapore và Hàn Quốc đều ra sức kêu gọi sự nỗ lực của các cá nhân vì sự phát triển chung của cộng đồng dân tộc, thông qua giáo dục văn hóa truyền thống và chủ nghĩa đoàn kết quốc gia dân tộc, nâng cao ý thức dân tộc cho mỗi một công dân.

*Thứ năm, cần phải huy động sự tham gia của các nguồn lực trong và ngoài nước vào công tác đào tạo để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.*

Hiện nay, Việt Nam được đánh giá là đã chi một khoản rất lớn trong ngân sách nhà nước cho giáo dục và đào tạo nhân lực. Tuy nhiên, để tăng cường nguồn lực tài chính cho công tác đào tạo nhân lực cũng như đảm bảo việc đào tạo luôn phù hợp với yêu cầu của các nhà tuyển dụng lao động, nhà nước cần thiết phải triển khai các chính sách khuyến khích sự tham gia của các tổ



chức doanh nghiệp, công ty vào việc đào tạo nguồn nhân lực. Bên cạnh tranh thủ sự tham gia của các doanh nghiệp, Việt Nam nên đẩy mạnh tìm kiếm và khai thác các dự án liên kết trong đào tạo nguồn nhân lực, thực hiện nhập khẩu giáo dục thông qua mời gọi các công ty, các trường đại học có uy tín trên thế giới liên doanh, liên kết đào tạo nguồn nhân lực. Đây là những hoạt động được chính phủ Hàn Quốc và Singapore chú trọng thực hiện từ những thập niên 70. Cả hai nhà nước đều đã khuyến khích và tạo điều kiện thu hút các nguồn lực, đổi mới các phương thức đầu tư cho giáo dục và đào tạo như các dự án liên kết đào tạo, các cơ sở cung ứng dịch vụ hoạt động theo nguyên tắc phi lợi nhuận... Các ưu đãi này có thể ở các hình thức như miễn giảm thuế, tiền thuê đất, miễn giảm các loại phí hành chính...

Ở Singapore, các công ty đa quốc gia (MNCs) phối hợp chặt chẽ với chính quyền, công đoàn để tổ chức các chương trình huấn luyện đáp ứng những nhu cầu công việc cho công nhân, đặc biệt quy định yêu cầu những công nhân có năng lực kỹ thuật phải tham dự khóa học trên cơ sở tự do lựa chọn của chính công nhân đó. Chính quyền đã cung cấp tài chính cho các công ty đa quốc gia để họ tham dự vào các trung tâm đào tạo kỹ thuật, tạo cơ hội cho các nhân viên thụ hưởng những khóa học đào tạo kỹ thuật từ những tập đoàn hàng đầu thế giới. Hội đồng phát triển kinh tế (EDB) cũng giới thiệu Đề án học bổng phát triển công nghiệp, cung cấp hỗ trợ tài chính để khuyến khích các công ty đa quốc gia đầu tư vào Singapore thông qua việc gửi cán bộ chủ chốt ra nước ngoài đào tạo. Đến năm 1972 đã có 1204 học viên được gửi đi theo Đề án này [Tan Peng Boo, 1997, tr.7].

Tương tự như Singapore, chính phủ Hàn Quốc cũng rất chú ý tới phát triển

nhân lực tại các công ty, nhà máy sản xuất. Với Luật Dạy nghề ban hành năm 1967, một quy định quan trọng trong điều luật đó là yêu cầu tất cả các doanh nghiệp sử dụng trên 500 nhân công phải cung cấp chương trình đào tạo thường xuyên. Luật này đòi hỏi mỗi doanh nghiệp bắt buộc phải mở các khóa học đào tạo cho nhân công của họ và phải cung cấp thường xuyên các khóa đào tạo. Việc đào tạo tổ chức tại các doanh nghiệp, nhưng được giám sát bởi các nghiệp đoàn nghề nghiệp địa phương. Tiếp đó, với đạo luật đào tạo nghề cơ bản thực thi năm 1977, chương trình đào tạo trong các doanh nghiệp công nghiệp với 300 nhân công đã trở thành bắt buộc. Quy định này đã tạo ra cơ sở pháp lý giúp các doanh nghiệp cung cấp đào tạo một cách tự động. Mục đích của đạo luật này là nhằm tăng cường vai trò của giới chủ trong đào tạo công nhân, để họ có thể cung cấp công nhân lành nghề cần thiết cho công ty mình. Chỉ tính riêng trong năm 1979, hơn 90.000 công nhân lành nghề được đào tạo và cung cấp thông qua đào tạo nghề trong nhà máy [Ministry of Employment and Labor, 2012, tr.33]. Thực tế này cho thấy, đào tạo nghề trong nhà máy đóng một vai trò nổi bật hơn so với đào tạo công lập trong thời kỳ Kế hoạch phát triển kinh tế 5 năm lần thứ ba (1972-1976) và thứ tư (1977-1981).

### 3) Về sử dụng nhân lực và trong dụng nhân tài

*Trước tiên, cần chú trọng hơn tới công tác cải cách chính sách tiền lương*

Việt Nam cần cân nhắc tới việc trả lương theo hiệu quả công việc chứ không phải theo ngạch bậc đơn thuần như hiện nay. Tiền lương đúng nghĩa là phải bảo đảm tái sản xuất sức lao động. Để đạt được mục đích đó, tiền lương tối thiểu phải tương ứng chỉ số giá sinh hoạt từng thời kỳ và phải tính đến sự phù hợp với từng ngành, nghề cũng

như đặc thù riêng của từng khu vực. Trong cấu trúc tiền lương của Hàn Quốc, mức lương khởi điểm phụ thuộc vào bằng cấp và thị trường lao động, còn nâng lương hàng năm phụ thuộc vào tuổi đời, thời gian phục vụ và mức độ đóng góp. Theo đó, tiền lương cơ bản đảm bảo cuộc sống và phụ cấp còn lại (phụ cấp vùng miền, làm thêm giờ...) được dùng để kích thích năng suất lao động của người lao động. Tuy nhiên, Việt Nam cũng cần cân trọng trong việc điều chỉnh mức lương bởi điều đó có thể là con dao hai lưỡi, làm mất đi điểm trong con mắt nhà đầu tư. Thực tế, việc duy trì mức lương thấp ở Singapore thập niên 1960 cũng chính là lí do Singapore được các nhà đầu tư nước ngoài ưu ái. Chính sách tiền lương thấp tạo môi trường đầu tư thuận lợi cho các nhà đầu tư nước ngoài và đảm bảo chế độ lao động tiền lương có lợi cho nước nhận đầu tư.

Về kết cấu tiền lương của công nhân viên chức, nhà nước cũng cần phải thiết lập cơ chế lương bổng mang tính so sánh với mức lương tại khu vực doanh nghiệp. Mức lương cao và quy định đóng góp vào “Quỹ dự phòng” ở Singapore cũng chính là bài học đáng tham khảo từ Singapore. Từ sau năm 1965, Singapore đã thực thi chủ trương tiết kiệm bắt buộc (forced saving) thông qua cải tiến hoạt động Quỹ này. Chính phủ quy định mỗi người sống, làm việc và hưởng lương ở Singapore đều phải nộp một khoản tiền từ 5-25% lương hàng tháng vào Quỹ này và sẽ được nhận lại khi đến tuổi 55. Khoản tiền tiết kiệm bắt buộc này được thực hiện thông qua trích 1/5 lương hàng tháng của người lao động, còn chủ sở hữu lao động đó phải đóng 15% vào tài khoản của người lao động này tại CPF<sup>6</sup>.

Họ sẽ được truy lĩnh cả gốc lẫn lãi một lần sau khi về hưu, hoặc có thể rút một phần khi ốm đau hoặc có công việc lớn. Nguồn thu của Quỹ trên đã giúp chính phủ có được nguồn tiền lớn để đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng, xây dựng nhà ở công cộng, kích thích nền kinh tế phát triển.

*Thứ hai, Việt Nam cần đẩy mạnh hơn nữa chương trình thu hút và hồi hương chất xám.*

Trong thời gian qua, Việt Nam đang đẩy lên quan ngại về hiện tượng chảy máu chất xám. Với Đề án 322, Đề án 99... mỗi năm Việt Nam đã chi hàng nghìn tỉ đồng cho cán bộ, giảng viên đi nước ngoài học tập nhưng số lượng cán bộ hoàn thành nhiệm vụ về nước không phải 100% [Nguyễn Tấn Đại, 2018, tr.6]. Con số này chưa bao gồm lượng du học sinh tự kiếm tìm học bổng hoặc đi theo dạng tự túc. Có thể thấy rằng, việc thiếu những cơ chế hợp lý đãi ngộ người tài đã khiến tình trạng chảy máu chất xám ở Việt Nam ngày càng nghiêm trọng.

Với mục tiêu phát triển đất nước thành nước công nghiệp hóa, những năm 60 của thế kỷ XX, người đứng đầu Chính phủ Hàn Quốc đã đề ra các kế hoạch “phát triển công nghệ và thu hút nhân tài” như là một phần của kế hoạch phát triển quốc gia. Các nhà khoa học được mời gọi về nước với những điều kiện thuận lợi cho nghiên cứu như cung cấp nơi ở, nơi làm việc, cung cấp trang thiết bị, chế độ lương bổng cao tương đương với lương của các nhà khoa học Mỹ, bất chấp hoàn cảnh kinh tế chưa có nhiều biến chuyển tích cực. Tuy nhiên, cho đến trước thập niên 1970, vấn đề chảy máu chất xám của Hàn Quốc vẫn còn khá nghiêm trọng, đòi hỏi chính phủ phải có các giải pháp để ngăn chặn tình trạng này.

<sup>6</sup> Tỷ lệ đóng góp cho quỹ CPF thay đổi thường xuyên và biến động tùy theo tuổi tác và đối tượng tham dự (tham khảo thêm [http://mvcpf.cpf.gov.sg/CPF/About-Us/CPF-Stats/CPF\\_Stats2011q4.htm](http://mvcpf.cpf.gov.sg/CPF/About-Us/CPF-Stats/CPF_Stats2011q4.htm). [truy cập ngày 25/11/2012]).

### Tình trạng chảy máu chất xám của Hàn Quốc

Năm bảo vệ tiến sĩ	Tổng số	Ở lại Mỹ	Trở về Hàn Quốc	
			Ngay sau khi có bằng tiến sĩ	Sau khi làm việc ở Mỹ
Trước 1970	118	83,90%	3,40%	12,70%
1970-79	276	67,80%	10,10%	22,10%

Nguồn: [Song, 1997, tr.331]

Chính phủ Hàn Quốc đã xúc tiến chế độ thu hút các nhân lực khoa học trở về nước thông qua “chính sách hồi hương chất xám” với sự mở rộng một loạt các viện hỗ trợ nghiên cứu (GSRI). Mô hình này phát triển dựa trên kết quả hoạt động của Viện Khoa học Công nghệ Hàn Quốc (KIST) do chính phủ thành lập năm 1966<sup>7</sup>. Các chuyên gia được đào tạo ở nước ngoài tình nguyện về nước phục vụ được hưởng những ưu đãi rộng rãi về tài chính của viện nghiên cứu, bộ khoa học và công nghệ. Các nhà khoa học luôn được tạo điều kiện thuận lợi cho nghiên cứu như nơi làm việc, nơi ở, cung cấp trang thiết bị, chế độ lương cao. Lương của nhà khoa học cao gấp 3 đến 5 lần so với lương của giáo sư ở trường đại học. Mức này tương đương với lương của các nhà khoa học Mỹ, mặc dù Hàn Quốc lúc đó thuộc nhóm các nước nghèo nhất thế giới. Các chuyên gia nghiên cứu người Hàn Quốc ở nước ngoài thuộc lĩnh vực công nghệ cơ bản và công nghệ tiên tiến trong thời hạn 5 năm được miễn nghĩa vụ quân sự. Kết quả của những hệ thống chính sách, cơ chế và những ưu đãi đó là hiện tượng hồi hương những năm sau đó tăng lên đáng kể [Makeshin N.I, Sokolova E.P, 1996, tr.29-30]. Có thể nói rằng, sự quy tụ chất xám quốc gia đã tạo nên những bước đột phá về khoa học - kĩ thuật và công nghệ, tác động mạnh mẽ đến quá trình phát triển kinh tế xã hội của Hàn Quốc.

Singapore cũng chú trọng thu hút nhân tài cả trong và ngoài nước vì chính phủ Lee Kwan Yew xác định rõ ràng rằng họ là một quốc gia đa dân tộc. “...Đối với người Singapore vì lợi ích của toàn thể nhân dân, không phân biệt chủng tộc, tôn giáo, ngôn ngữ cần phải đào tạo những tài năng trẻ ở mức độ cao nhất để phát huy hết tiềm năng của họ... Nếu mất một nhân tài có học vấn, Singapore sẽ giống như người bị chặt một khúc cánh tay phải, chẳng làm nên chuyện gì...” [Lee Kuan Yew, 1982, tr.12]. Chính phủ Singapore đã đề ra nhiều ưu tiên hàng đầu tạo điều kiện cho các nhân tài mang hết sức mình về phục vụ quê hương (chính sách lương bổng, bảo trợ xã hội...). Chính phủ cho thành lập hai ủy ban phát triển nhân lực trong nước, một ủy ban có nhiệm vụ giúp những người có năng lực làm đúng ngành nghề và một ủy ban kết hợp họ lại thành một xã hội. Ủy ban dịch vụ tư vấn chuyên môn và chuyên nghiệp (PIPS) lên kế hoạch sắp xếp việc làm phù hợp với trình độ cho những người xuất sắc nhất. Ngoài ra, Singapore cũng thiết lập các cơ quan thu hút nhân tài từ Ấn Độ, Trung Quốc và các nước trong khu vực như Ủy ban Chiêu mộ nhân tài ngoại quốc (CATS)... CATS giúp tuyển dụng cho các khu vực tư nhân [Lee Kuan Yew, 1982, tr.23]. Với hàng trăm học bổng được nhận, những nhân tài nước ngoài không chỉ tới làm việc tại Singapore mà còn có thể làm việc cho các công ty Singapore tại nước sở tại.

Ở Việt Nam cũng đã có một số tỉnh thực thi các chế độ ưu đãi đón chào các nhân tài như Hà Nội, Đà Nẵng, Quảng

<sup>7</sup> KIST được thành lập theo đề án và sự viện trợ của Mỹ theo kết quả hội đàm cấp cao Hàn - Mỹ.



Ninh... nhưng vẫn chưa đạt được kết quả như mong đợi. Thiết nghĩ, nhà nước cần thiết phải học hỏi kinh nghiệm của các quốc gia, thiết lập các cơ quan trực thuộc chính phủ xây dựng và thực thi các đề án thu hút nhân lực hải ngoại, thiết lập các cơ quan tuyển dụng nhân lực cao tại hải ngoại cấp quốc gia. Song song với chính sách đó, chúng ta cần nỗ lực để cung cấp chế độ ưu đãi, cải thiện mức lương bổng cho chính những nhà nghiên cứu, cán bộ ngành giáo dục trong nước để họ yên tâm nghiên cứu, nâng cao trình độ phát triển chuyên môn.

#### 4. Kết luận

Nhờ thực thi được chiến lược phát triển đúng đắn về nguồn nhân lực, chỉ trong vòng chưa đầy hai thập kỷ, Hàn Quốc và Singapore đã tạo ra sự phát triển thần kỳ. Cả hai quốc gia đã đạt được những thành quả nhất định trong phát triển nguồn nhân lực, thể hiện qua việc gia tăng tỷ lệ lao động được đào tạo, giảm tỷ lệ thất nghiệp và tái cấu trúc cơ cấu lao động.

Trên cơ sở nghiên cứu so sánh và phân tích ưu - nhược điểm trong chính sách phát triển của Hàn Quốc và Singapore giai đoạn 1961-1979, nghiên cứu đưa ra một số gợi ý tham khảo cho Việt Nam. Singapore và Hàn Quốc đều đề cao quan điểm “nhân tài lập nước”, tập trung phát triển giáo dục, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đóng góp lớn cho sự phát triển của đất nước. Về phương diện chính sách, cả hai quốc gia đều kết hợp hài hòa từ chính sách vĩ mô (quản lý lao động tại xí nghiệp, công ty...) cho đến chính sách vĩ mô (chiến lược kinh tế, chính sách giáo dục quốc gia, chính sách việc làm, quản lý và đãi ngộ nhân tài, kế hoạch giảm dân số...). Chính phủ hai quốc gia đều quan tâm chú ý tới công tác sửa đổi, ban hành các điều lệ liên quan tới lao động nhằm thích ứng với tình hình kinh tế từng giai đoạn. Giáo dục nghề nghiệp, phân luồng lao động là những

điểm hợp lý có tính hiệu quả cao trong chính sách phát triển nguồn nhân lực của Singapore và Hàn Quốc. Ngoài ra, hai nước này cũng luôn có chính sách tiền lương hợp lý, chú trọng công tác tái đầu tư để đảm bảo tính chất cạnh tranh. Bên cạnh đó, xã hội hóa giáo dục ở hai quốc gia là chính sách đúng đắn và hợp lý. Việc mở rộng mạng lưới đào tạo, gia tăng nhiều loại hình đào tạo góp phần làm giảm gánh nặng cho ngân sách quốc gia và xây dựng môi trường rèn luyện nâng cao kiến thức và kỹ năng chuyên môn cho người học. Những biện pháp đó không chỉ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực mà quan trọng hơn là tạo dựng ý thức dân tộc, khát vọng vươn lên học hỏi, cống hiến cho sự phát triển chung của đất nước.

Các kinh nghiệm phát triển của Singapore và Hàn Quốc nói chung, kinh nghiệm huy động và sử dụng nguồn nhân lực của hai nước này nói riêng là có ích cho Việt Nam và qua đó, tạo thêm lực đẩy cho sự phát triển quan hệ Singapore - Việt Nam, Hàn Quốc - Việt Nam hiện nay và trong những năm sắp tới. Đặc biệt, trong bối cảnh nền kinh tế tri thức và tình trạng khó thu hút FDI như hiện nay, việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một việc làm hết sức có ý nghĩa và quan trọng. Điều quyết định sự thành bại ở đây không đơn thuần là trách nhiệm của các tổ chức liên quan mà chính là sự mạnh dạn đổi mới, sự nỗ lực của mỗi một công dân Việt Nam.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

##### *Tiếng Việt*

1. BCH TW Đảng khóa X (2011), *Tiếp tục nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng, phát huy sức mạnh toàn dân tộc, đẩy mạnh toàn diện công cuộc đổi mới, tạo nền tảng để đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp hoá theo hướng hiện đại*, Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng

2. Nguyễn Tấn Đại (2018), “Đào tạo tiến sĩ: Nhìn từ số liệu thực tế”, Hội thảo *Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo tiến sĩ tiếp cận với trình độ quốc tế*, Trường Đại học Bách Khoa, ĐHQG-HCM, tr.6  
<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02060626/document> [truy cập ngày 28/11/2020]
3. Nguyễn Thị Thu Hương (2015a), “Cơ sở hoạch định chiến lược phát triển của Hàn Quốc và Singapore – một nghiên cứu so sánh”, *Phương Đông: truyền thống và hiện đại*, Hà Nội: NXB Thế Giới. tr.189-2002.
4. Nguyễn Thị Thu Hương (2015b), “Tính hài hoà giữa mục tiêu phát triển kinh tế với phát triển nguồn nhân lực của Hàn Quốc giai đoạn 1961-1979”, *Kỷ yếu Hội nghị khoa học cán bộ trẻ và học viên sau đại học: Nghiên cứu liên ngành trong khoa học xã hội và nhân văn tiếp cận từ góc độ lý thuyết và thực tiễn*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội. tr.145-161.
5. Nguyễn Thị Thu Hương (2016), *Nghiên cứu so sánh nguồn lực phát triển của Singapore và Hàn Quốc giai đoạn 1961-1979*, Luận án tiến sĩ ngành Đông Phương học, Trường ĐHKHXH&NV
6. NCIF (2015), *Đổi mới thể chế để cải thiện chất lượng nguồn nhân lực*  
<http://www.ncseif.gov.vn/sites/vie/Pages/doimoi-thechedecai-nd-17144.html> [truy cập 30/8/2015]
7. Nguyễn Thị Nhiên (2020), “Cơ cấu “dân số vàng”, nếu không tận dụng, sẽ lỡ thời cơ”, *Cổng thông tin điện tử Bộ Y tế*  
[https://moh.gov.vn/chuong-trinh-muc-tieu-quoc-gia/asset\\_publisher/7ng11fEWgASC/content/co-cau-dan-so-vang-neu-khong-tan-dung-se-lo-thoi-1](https://moh.gov.vn/chuong-trinh-muc-tieu-quoc-gia/asset_publisher/7ng11fEWgASC/content/co-cau-dan-so-vang-neu-khong-tan-dung-se-lo-thoi-1) [truy cập 12/12/2020]
8. Dương Văn Quảng (2007), *Singapore - Đặc thù và giải pháp*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
9. Phạm Đức Thành (2001), *Đặc điểm Con đường phát triển kinh tế - xã hội của các quốc gia Châu Á*, NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội.
10. Byung-Kook Kim and Ezra F. Vogel. eds (2011), *Park Chung Hee Era: The Transformation of South Korea*, Cambridge.
11. Department of Statistics (1971), *Yearbook of Statistics Singapore 1967-1970*, Singapore.
12. Department of Statistics (1981), *Singapore Annual Key Indicators 1971-1980*, Singapore.
13. Gary S. Fields (1985), *Industrialization and Employment in Hong Kong, Korea, Singapore, and Taiwan*  
<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1482&context=articles> [truy cập ngày 6/11/2014]
14. Goh Keng Swee (1979), *Report on the Ministry of Education 1978* (Goh Report)  
<http://eresources.nlb.gov.sg/history/events/8f0a445f-bbd1-4e5c-8ebe-9461ea61f5de> [truy cập ngày 10/12/2014].
15. Harry T. Oshima (1990), *Tăng trưởng kinh tế ở Châu Á gió mùa: Nghiên cứu bằng phương pháp so sánh Tập 1&2* (sách dịch), NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội.
16. Law Song Seng (1996), *Singapore dynamics and challenges of a vocational training system - the Singapore experience*, Institute of Technical Education, Singapore  
<http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED414409.pdf> [truy cập ngày 10/2/2015]
17. Lee Kuan Yew (1982), *The search for talent* [online]  
<http://www.nas.gov.sg/archivesonline/data/pdfdoc/lky19820812.pdf> [truy cập ngày 15/11/2014].
18. Makeshin N.I. Sokolova E.p (1996), “Sự hồi hương của cán bộ khoa học các nước Đông Á”, *Tạp chí Thông tin khoa học xã hội*, số 11, tr.29-30.
19. Ministry of Education (1971), *Report on Education in Singapore 1970-71*, Singapore.  
[http://www.ibe.unesco.org/National\\_Reports/Singapore/nr\\_mf\\_si\\_1971\\_e.pdf](http://www.ibe.unesco.org/National_Reports/Singapore/nr_mf_si_1971_e.pdf) [truy cập ngày 12/5/2015]
20. Ministry of Employment and Labor - ROK (2012), *Vocational Training System for a Skilled Workforce I*, Korea.  
[http://www.moel.go.kr/english/download\\_eng.jsp?type=&file=12662\\_2.pdf](http://www.moel.go.kr/english/download_eng.jsp?type=&file=12662_2.pdf) [truy cập ngày 25/5/2014]
21. Ministry of Labour (1981), *Report on the labour force survey of Singapore 1980*, Singapore
22. Ong Pang Boon (1968), *Parliamentary speech, 12 December 1968*, [online].  
<http://www.nas.gov.sg/archivesonline/data/pdfdoc/PressR19681212d.pdf> [truy cập ngày 16/4/2015]

23. Tan Peng Boo (1997), "Human Resource Development for Continued Economic Growth: The Singapore Experience", *The ILO Workshop on Employers Organizations in Asia-Pacific in the Twenty-First Century*, Turin.  
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/tanhrd1.pdf>  
[truy cập ngày 10/2/2015]
24. Singapore Government (2013), *Skills Development Fund is established in Oct 1979*  
<http://eresources.nlb.gov.sg/history/events/98e1b55f-093d-4d44-b219-d51f6a38c313> [truy cập ngày 15/9/2015].
25. Song Hah-zoong (1997), "From Brain Drain to Reverse Brain Drain: Three Decades of Korean Experience, Science", *Technology & Society* 2 (317), Sage Publications, London.
26. World Bank (1980), *World Development Report 1980*
27. 김윤테 (2002), 한국 인적자원개발정책의 분석 및 평가: 1962-2002", 한국직업능력개발원 (Kim Yoon-Te (2002), *Phân tích và đánh giá chính sách phát triển nguồn nhân lực của Hàn Quốc: 1962-2002*, Viện Phát triển Năng lực nghề nghiệp Hàn Quốc)
28. 국가기록원 (2006), 직업훈련법 [online] (Viện lưu trữ quốc gia (2006), *Luật dạy nghề* [trực tuyến])  
<http://www.archives.go.kr/next/search/listSubjectDescription.do?id=000250> [Truy cập ngày 2/6/2013].
29. 문교부 (1988), "문교 40년사" (Bộ Giáo dục Hàn Quốc (1988), "Ban biên soạn 40 năm lịch sử giáo dục")
30. 문교부 (1980), *교육통계연보 1980* (Bộ Giáo dục Hàn Quốc (1980), *Niên giám thống kê giáo dục năm 1980*)
31. 박정희 (1978), "민족증흥의 길", 광명출판사 (Park Chung-hee (1978), *Con đường chấn hưng dân tộc*, NXB Gwangmyeong)

### Abstract

#### HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ACHIEVEMENTS OF SOUTH KOREA AND SINGAPORE IN THE LATE 1970S AND SUGGESTIONS FOR VIETNAM

*Following more than two decades of great efforts, South Korea and Singapore have evolved to become newly industrialized countries (NICs) despite unfavorable starting-points. One of the highly appreciated reasons in the miraculous development of the two countries is human resource development. Based on historical and comparative research methods, the article aims to learn about: i) human resource development achievements of South Korea and Singapore in the late 1970s, ii) propose some suggestions for Vietnam based on an overview of specific characteristics in human resource development policies of the two countries.*

**Keywords:** South Korea, Singapore, 1970s, human resource, human resource development