

PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC, NHÂN TÀI – LỰA CHỌN CỦA TRUNG QUỐC TRONG CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

NGUYỄN THỊ THU PHƯƠNG*

Thế kỷ XXI là thời đại của nền kinh tế tri thức, vì vậy, cuộc chạy đua giữa các quốc gia trở thành cuộc cạnh tranh về trình độ phát triển và khả năng sử dụng nguồn nhân lực. Cùng với sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế tri thức, xu hướng toàn cầu hóa diễn ra một cách sâu rộng càng làm cho tài nguyên con người có tầm quan trọng đặc biệt. Trong khi đó, nguồn nhân lực theo đánh giá của nhiều chuyên gia kinh tế, đang là một trong những khâu yếu nhất của Trung Quốc khi chuyển dần sang nền kinh tế tri thức và toàn cầu hóa. Đi kèm sự yếu kém của nguồn lực con người, sự “bùng nổ” dân số, khan hiếm các nguồn tài nguyên tự nhiên, tình trạng ô nhiễm môi trường trầm trọng đang là những thách thức lớn đặt buộc Chính phủ Trung Quốc phải vượt qua nếu muốn duy trì phát triển. Hiện nay, Trung Quốc đang lựa chọn xây dựng nguồn nhân lực trong đó đặt trọng tâm là phát triển nhân tài làm giải pháp vượt qua thách thức, bảo đảm sự phát triển bền vững. Tại quốc gia đông dân nhất thế giới này, nhân lực, nhân tài không thiếu, nhưng làm sao phát triển hiệu quả nguồn lực con người vẫn là một bài toán khó đối với chính phủ. Trong thời gian qua, Trung Quốc đã có nhiều nỗ lực trong việc thực hiện hàng loạt chính sách đào tạo và sử dụng nhân lực nhằm xây dựng toàn diện nguồn nhân lực và tạo thế mạnh cạnh

tranh về lượng nhân tài. Các chính sách này, trên thực tế đã từng bước cải thiện được chất lượng và hiệu quả sử dụng nguồn lực con người của Trung Quốc, song cũng bộc lộ một số hạn chế làm cản trở quá trình phát triển chung của đất nước. Đặt trong bối cảnh hiện nay, khi công tác quản lý nguồn nhân lực của nước ta đang yếu ở hầu hết các khâu, và đặc biệt là việc phát triển nhân tài còn nhiều lúng túng, thì việc nghiên cứu khách quan, đưa ra được đánh giá đúng về thành công cũng như hạn chế của nước bạn trong lĩnh vực này, xét ở nhiều góc độ, sẽ có thể đem đến cho Việt Nam một số kinh nghiệm cần thiết để tham khảo. Đây chính là những vấn đề nghiên cứu chủ yếu được chúng tôi đặt ra và giải quyết trong nội dung bài viết.

1. Phát triển toàn diện nguồn nhân lực, biến nhân tài thành nguồn tài nguyên số một - lựa chọn chiến lược đảm bảo sự phát triển bền vững của Trung Quốc

Chạy theo tăng trưởng, “bùng nổ” dân số, xem nhẹ phát triển bền vững về mặt xã hội và môi trường; quan liêu, không tính toán hợp lý giữa nhu cầu phát triển với tính hiệu quả trong các khâu đào tạo và sử dụng đang được coi là nguyên nhân chính khiến Trung Quốc phải đối mặt với tình trạng khan hiếm nhân tài, lãng phí nhân lực (năm 2006 dân số Trung Quốc khoảng 1.314.480.000 người⁽¹⁾)

(1) Tường Vi, *Trung Quốc “bùng nổ” dân số trở lại*, <http://vietbao.vn/The-gioi/Trung-Quoc-lo-bung-no-dan-so-tro-lai/40142347/159/>

* Tiến sĩ, Viện Nghiên cứu Trung Quốc

trong đó số người già trên 60 tuổi ở Trung Quốc là 144 triệu người, chiếm 11,03% dân số⁽²⁾, tỷ lệ thất nghiệp tăng cao ở công nhân và nông dân, lượng nhân tài lãng phí 25.000.000 người⁽³⁾; thiếu tài nguyên và ô nhiễm môi trường trầm trọng (Trung Quốc là nước tiêu thụ nhiều năng lượng vào hàng thứ hai, khan hiếm tài nguyên năng lượng, gây ô nhiễm hàng đầu thế giới (thải khí sulfur dioxide, chất tạo ra mưa acid, chất carbon dioxide)⁽⁴⁾). Các thách thức này đang tạo ra áp lực lớn đối với nền kinh tế, gây ảnh hưởng xấu tới sự phát triển bền vững của Trung Quốc, đặc biệt là chất lượng sống của con người. Để giải quyết áp lực và thách thức đặt ra, chính phủ đã đi đến nhận thức coi nguồn nhân lực là nguồn lực cần thiết, trong đó nhân tài là nguồn tài nguyên số một là lựa chọn chiến lược đảm bảo chắc chắn cho sự phát triển bền vững của đất nước trong tình hình hiện nay. Bởi, trong các nguồn tài nguyên, nguồn nhân lực đóng vai trò then chốt và quyết định. Hiện, nguồn lực con người của Trung Quốc, dù còn là khâu yếu và thiếu nhất, song dân số đông với tiềm năng nhân lực lớn, lượng nhân tài nhiều vẫn là một lợi thế cạnh tranh so với các nước khác trên thế giới. Do đó, Trung Quốc chỉ có thể lựa chọn con đường đầu tiên là phát triển nguồn nhân lực, trong đó đặc biệt chú trọng phát triển mũi nhọn nhân tài, từ đó thay đổi phương thức tăng trưởng kinh tế và cuối

cùng là đạt được sự phát triển bền vững. Nhưng nếu chỉ coi nguồn nhân lực như một yếu tố sản xuất đơn giản và coi xây dựng nguồn nhân lực, phát triển nhân tài là phương tiện để phát triển kinh tế thì quan niệm đó chưa đầy đủ. Vì vậy, trong giai đoạn này, Trung Quốc đã thay đổi tư duy mang tính chiến lược khi coi phát triển toàn diện như là mục tiêu cao nhất, mục tiêu cuối cùng, đóng một vai trò tích cực hơn trong việc xây dựng nguồn nhân lực và phát triển nhân tài.

Từ nhận thức khách quan về mối quan hệ biện chứng giữa phát triển nhân lực, nhân tài và phát triển bền vững, trong đó, nguồn nhân lực có vai trò then chốt đối với sự phát triển bền vững, Chính phủ Trung Quốc đi đến xác định chức năng xây dựng nguồn nhân lực và phát triển nhân tài thông qua đào tạo và sử dụng là: làm cho các nguồn lực tiềm năng của con người trở nên có ích; biến đổi năng lượng của con người trở nên có hiệu suất cao; nâng cao hiệu quả làm việc; tạo ra những tài năng thật sự; tăng cường trình độ năng lực của họ; và cuối cùng đưa Trung Quốc từ một nước đông dân thành một nước có nguồn nhân lực tốt, nguồn nhân tài mạnh có năng lực, tạo ra nền tảng cho sự phát triển hài hòa giữa nông thôn và thành thị, giữa các vùng miền, giải quyết vấn đề “tam nông”, rút ngắn khoảng cách giàu nghèo, tạo dựng một xã hội thịnh vượng.

2. Phát triển nhân lực, nhân tài ở Trung Quốc hiện nay

2.1. Đào tạo thông qua giáo dục – điều kiện tiên quyết để phát triển bền vững nguồn lực con người

Trong đào tạo nguồn nhân lực, Trung Quốc tập trung hướng tới mục tiêu phát triển toàn diện: “tổ chất người lao động” “số

⁽²⁾<http://news.sina.com.cn/c/2007-01-23/063911063712s.shtml>

⁽³⁾ Theo số liệu của Báo cáo phát triển nhân tài Trung Quốc – Số 3, Nhà xuất bản Văn hiến Khoa học xã hội, Viện Khoa học xã hội xuất bản, tháng 6/2006

⁽⁴⁾ Bộ Kế hoạch và Đầu tư, *Bối cảnh trong nước quốc tế và việc nghiên cứu xây dựng chiến lược 2011 – 2020*, Trung tâm thông tin và dự báo kinh tế – xã hội quốc gia, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Hà Nội, 2008, tr.140.

lượng, chất lượng của trí thức”⁽⁵⁾. Trong đó, trọng tâm đào tạo được đặt vào đội ngũ nhân tài, vì “nhân tài là nguồn tài nguyên số một”, “khai thác nhân tài là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu”⁽⁶⁾. Cụ thể hóa mục tiêu đó, từ năm 1995 Chính phủ Trung Quốc xác định “Khoa giáo hưng quốc” (Giáo dục và khoa học kỹ thuật xây dựng đất nước giàu mạnh) là một chiến lược quốc gia cơ bản để phát triển nguồn nhân lực toàn diện; tiếp đó năm 2003 thực thi chiến lược “Nhân tài cường quốc” (nhân tài làm hưng thịnh quốc gia) để phát triển và nâng cao tốc độ và sức mạnh tổng hợp của nguồn nhân tài. Thông qua các chính sách cụ thể, hai chiến lược tập trung vào việc mở rộng không gian, điều kiện cho nguồn nhân lực Trung Quốc phát triển toàn diện và có trọng điểm.

2.1.1. Tăng cường giáo dục cơ bản đối với nguồn nhân lực phổ thông

Từ khi tiến hành cải cách, Trung Quốc đã kiên trì thực hiện các chính sách tăng cường giáo dục cơ bản, tri thức hóa nguồn nhân lực; nâng cao năng lực sáng tạo và thực hành của nguồn nhân lực; đẩy mạnh sự phát triển toàn diện về phẩm chất đạo đức, trí lực, thể lực và thẩm mỹ cho nguồn lực con người. Mở rộng quy mô giáo dục ở các trường trung học, cao đẳng; tăng cường giáo dục nghề nghiệp, động viên giáo dục dân sự và đầu tư đa dạng cho giáo dục, mở rộng phạm vi bao quát của giáo dục nhằm đạt được mục tiêu đào tạo “bốn có” (có lý tưởng, có đạo đức, có văn

hóa, có kỷ luật); chú trọng đến việc phát triển hệ thống giáo dục quốc dân.

2.1.2. Ưu tiên phát triển nguồn nhân tài chất lượng cao ở các bậc đại học và các viện nghiên cứu

Chính phủ Trung Quốc đã thực hiện nhiều chính sách ưu tiên cho mảng giáo dục đại học và nghiên cứu khoa học nhằm đào tạo nguồn nhân tài chất lượng cao về khoa học kỹ thuật và các chuyên ngành mang tính đặc thù. Trọng tâm của các chính sách này ở bậc giáo dục đại học là tiến hành đồng thời hai nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học, trong đó ưu tiên đầu tư ngân sách cho các ngành khoa học mũi nhọn, những công trình nghiên cứu cấp quốc tế, những công trình ứng dụng có hiệu quả kinh tế cao. Các viện nghiên cứu và các trung tâm khoa học có sự liên thông, liên kết chặt chẽ trên phạm vi cả nước, nhằm khai thác triệt để sức mạnh tổng hợp của nguồn chất xám. Mỗi sinh viên trong suốt quá trình đào tạo phải được biên chế trong một tổ, nhóm nghiên cứu khoa học cụ thể, do các giáo sư trực tiếp phụ trách. Kết quả nghiên cứu này sẽ được đánh giá xếp loại từng học kỳ, từng năm và có giá trị ngang với việc học tập lý thuyết cơ bản. Trung Quốc đang đề xuất một dự án cải cách giáo dục tích cực, nhằm rút ngắn thời gian đào tạo và trẻ hóa đội ngũ cán bộ khoa học.

2.1.3. Chú trọng đào tạo nhân tài khoa học kỹ thuật và chuyên ngành thông qua hệ thống trường phổ thông trung học trọng điểm, trường đại học chất lượng cao

Ngoài việc lấy nguồn nhân tài tổ chất cao ở các trường phổ thông trung học, từ năm 1978 đến năm 1995, Trung Quốc thực hiện các chính sách tăng cường đào tạo nhân tài khoa học kỹ thuật và chuyên ngành thông qua việc cho phép các trường

⁽⁵⁾ Văn tuyển Đặng Tiểu Bình, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1995, tr.295, 102.

⁽⁶⁾ Viện nghiên cứu nhân sự Trung Quốc, Báo cáo nhân tài Trung Quốc 2005, Nhân dân xuất bản xã xuất bản 2005, tr.27.

đại học tại Trung Quốc được bổ sung thêm nguồn nhân tài có tiềm năng về khoa học và kỹ thuật từ hệ thống các trường Phổ thông trung học trọng trọng điểm. Do đó, xây dựng trường trung học trọng điểm là chính sách mang tính chiến lược để nhanh chóng phát triển nhân tài, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Tương tự như vậy, Trung Quốc đang tập trung xây dựng các trường Đại học chất lượng cao, các lớp chất lượng cao nhằm đào tạo nhân tài chất lượng cao phục vụ cho nhu cầu ngày càng khắt khe về nhân lực. Trong năm 1999, Chính phủ Trung Quốc đã bắt đầu thực hiện Dự án 985. Dự án hỗ trợ 9 trường đại học xuất sắc nhất của Trung Quốc đạt đẳng cấp quốc tế trong vòng 20-30 năm tới, trong đó Trường Đại học Bắc Kinh, Đại học Thanh Hoa, Đại học Phúc Đán, và Đại học Giao thông Thượng Hải.... Để đáp ứng được mục tiêu đào tạo nhân tài chất lượng cao phục vụ nhu cầu cải cách mở cửa và hội nhập quốc tế, những trường đại học này phải hết sức nỗ lực để thu hút những trí thức cao cấp đã học tập ở nước ngoài, kể cả những trí thức quốc tế.

Trên cơ sở coi nhân tài chất lượng cao trong các ngành khoa học kỹ thuật, các chuyên ngành đặc thù là nhân tố then chốt thúc đẩy sự nghiệp phát triển đất nước chính phủ đã đưa ra hàng loạt đề nghị, chính sách, kế hoạch phát triển đội ngũ nhân lực chất lượng cao là nhân tài kỹ thuật. Cụ thể là:

- Đề nghị coi phát triển nhân tài khoa học kỹ thuật là nhiệm vụ quan trọng (năm 1991)
- Xây dựng quy hoạch đào tạo nhân tài kỹ thuật (Năm 1992)
- Công trình một triệu nhân tài trong nhân viên kỹ thuật (1997 đến 2000)

- Chính sách nhân tài kỹ năng cao (2003)

2.1.4. Cải thiện chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ở nông thôn, khu vực miền Tây, dân tộc thiểu số

Song song với việc đưa ra các chính sách đào tạo trọng tâm nguồn nhân tài là thuộc nhóm khoa học kỹ thuật và chuyên ngành, mới đây, Chính phủ Trung Quốc đã đưa ra hàng loạt chính sách chuyển hướng vào các vùng nông thôn nhằm cải thiện chất lượng khoa học và văn hóa của nguồn nhân lực là nông dân như: “Công trình bồi dưỡng khoa học kỹ thuật cho thanh niên nông thôn xuyên thế kỉ”; “Phương án thực hiện công trình nhân tài thực tế ở huyện, xã, thôn”; “Quy hoạch bồi dưỡng đào tạo khoa học kỹ thuật cho nông dân hình thức mới trong cả nước giai đoạn 2003- 2010”.

Trung Quốc đang tích cực nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực tại khu vực nghèo ở miền Tây và các vùng thiểu số; bồi dưỡng nhân tài cần thiết cho phát triển kinh tế; thực hiện đào tạo nghề ở các cấp, bậc khác nhau, đào tạo cán bộ khoa học thiểu số, tìm ra tiềm lực lớn của nguồn nhân lực này.

Các chính sách trên nhằm xây dựng được một đội ngũ nhân lực có chất lượng, có khả năng bám đất, bám làng, có năng lực, góp phần điều tiết nguồn lực phân bố không đồng đều.

2.1.5. Tích cực đào tạo nguồn nhân tài cao cấp tại các nước phát triển

Chính phủ Trung Quốc rất tích cực thực hiện các chính sách đào tạo nhân lực chất lượng cao tại các nước phát triển và thu hút chất xám từ nước ngoài như: “ủng hộ lưu học, động viên về nước, đi về tự do”, “trí thức về nước vẫn được bảo lưu quyền định cư lâu dài và vĩnh viễn ở nước ngoài”, “Điều lệ Trung Quốc và nước ngoài hợp tác dạy

học” và các chính sách đầu tư cho 100 nhân tài kỹ thuật cao cấp là lưu học sinh trở về với mức kinh phí hỗ trợ cho mỗi công trình khoa học khoảng 100.000 nhân dân tệ⁽⁷⁾; mở các văn phòng đại diện liên lạc với các trung tâm chất xám trên thế giới, các vườn ươm nhân tài trở về từ hải ngoại... Ngoài ra, cần kể thêm các chương trình gửi người đi học ngắn hạn. Đây được coi là bước đột phá mới trong việc cải thiện chất lượng và năng lực cạnh tranh quốc tế về nguồn nhân lực thông qua đào tạo tại nước ngoài của Trung Quốc.

2.2. Thiết lập hệ thống sử dụng nguồn nhân lực, nhân tài hiệu quả, hợp lý

2.2.1. Sử dụng nhân lực theo cơ chế “ba khâu”, thực hiện chính sách tái tạo việc làm

Hiện nay, Trung Quốc đang tích cực tiến hành sử dụng nhân lực tuân theo cơ chế “ba khâu” rõ ràng: khâu một, vào (tuyển người, bầu cử, bổ nhiệm); khâu hai, dùng (khen thưởng, kỷ luật, thăng chức, giáng chức, điều động, phân bổ nhân lực); ba là khâu ra. Căn cứ vào quy chế vào và luật pháp hữu quan thực hiện chính sách hưu trí cho người lao động hết độ tuổi làm việc, yêu cầu những cán bộ không đảm đương được trách nhiệm thoái chức, đào thải những cán bộ thoái hóa biến chất. Cơ chế “ba khâu” này có sự giám sát chặt chẽ bởi cơ chế hiệp thương ba bên (chính phủ, tổ chức công đoàn và tổ chức doanh nghiệp). Cơ chế hiệp thương ba bên có nhiệm vụ giải quyết các vấn đề cơ bản chung của người lao động như phúc lợi đãi ngộ lao động gồm: lương, bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội.

Trong thời gian gần đây, Trung Quốc đang tích cực thực hiện các chính sách ủng hộ tái tạo việc làm. Cụ thể là tăng đầu tư cho ngân sách việc làm, làm tốt dịch vụ tái tạo việc làm, điều chỉnh quan niệm việc làm của người mất việc, thất nghiệp, nhằm kiện toàn việc xây dựng cơ cấu hài hòa việc làm, giải quyết các vấn đề liên quan tới việc làm, thất nghiệp và phân bổ không đồng đều giữa các vùng miền, giữa nông thôn và thành thị.

2.2.2. Chú trọng sử dụng nhân lực chất lượng cao thông qua chế độ đãi ngộ thỏa đáng đối với nhân tài thuộc giới tinh hoa

Ý thức rõ những lợi thế phát triển luôn có xuất phát điểm từ việc tập hợp được nhân tài và thu hút được giới tinh hoa, trong việc sử dụng nguồn nhân lực, Chính phủ Trung Quốc luôn nhấn mạnh tới việc thực hiện các chính sách đãi ngộ nhân tài bậc cao như: người đào tạo từ nước ngoài trở về được ưu tiên bố trí công tác, nhà ở, sinh hoạt phí, đảm bảo các quyền lợi và tôn trọng các ý kiến đóng góp. Mặt khác, để đảm bảo tính an toàn, giảm tiêu hao, tăng cường giá trị của nhân tài, Chính phủ Trung Quốc đang tiến hành bảo vệ quyền lợi chính trị của nhân tài, bảo hộ nhân tài một cách khoa học thông qua kiện toàn chế độ bảo đảm quyền sở hữu tri thức, đảm bảo địa vị, quyền lợi hợp pháp của nhân tài trong tất cả các lĩnh vực.

Cùng với sự nỗ lực của Chính phủ, để hấp dẫn nhân tài kỹ thuật cao, nhiều địa phương đã có những chính sách cụ thể, ví dụ như: Tỉnh Hồ Nam quy định, nhân tài là chuyên gia hải ngoại đến công tác tại tỉnh, mức lương đãi ngộ do đơn vị sử dụng và người được sử dụng ký kết sẽ không dưới 100.000 nhân dân tệ một năm; đối với viện sỹ, có thể hỗ trợ phí nhà ở một lần từ 100.000 đến 120.000 nhân dân tệ; giáo sư hướng dẫn

⁽⁷⁾ Sách xanh, Báo cáo phát triển nhân tài Trung Quốc – Số 2, Văn hiến khoa học xã hội xuất bản xã, 2005, tr. 52.

nghiên cứu sinh hỗ trợ phí nhà ở một lần từ 50.000 đến 70.000 nhân dân tệ; những người có học vị tiến sĩ và sau tiến sĩ từ nơi khác đến làm việc hỗ trợ phí nhà ở một lần từ 40.000 đến 60.000 nhân dân tệ, và tùy theo những hạng mục nghiên cứu mà có sự đầu tư kinh phí nhất định⁽⁸⁾

Không chỉ thực hiện đãi ngộ nhân tài cao cấp là người Hoa từ nước ngoài trở về, trong chính sách sử dụng nhân lực, Trung Quốc còn chú trọng thực hiện chế độ ưu đãi đặc biệt với nhân lực cao cấp là người nước ngoài. Ngày 13/12/2003, Quốc vụ viện đã phê chuẩn “Biện pháp quản lý phê chuẩn quyền cư trú lâu dài cho người nước ngoài tại Trung Quốc”. Bên cạnh đó, các địa phương cũng có các chính sách cụ thể để thu hút, sử dụng nguồn chất xám nước ngoài, ví dụ: Thâm Quyển ban hành “Biện pháp tạo điều kiện cư trú và nhập cảnh cho nhà đầu tư và nhân tài bậc cao có quốc tịch nước ngoài”. Năm 2005, Trung Quốc xây dựng “Điều lệ quản lý chuyên gia nước ngoài công tác tại Trung Quốc” trong đó xây dựng hệ thống đánh giá nhân tài nước ngoài để khích lệ nhân tài nước ngoài có trình độ cao tới Trung Quốc làm việc.

Những chính sách sử dụng nguồn nhân lực đặc biệt trên được coi là sự bứt phá của Trung Quốc về khả năng thiết lập môi trường làm việc thuận lợi cho nhân tài bậc cao phát triển trong cuộc đua thu hút chất xám đang diễn ra khốc liệt trên quy mô toàn cầu.

3. Một số đánh giá về thành công và hạn chế trong việc phát triển nhân lực, nhân tài của Trung Quốc

⁽⁸⁾ Sách xanh, *Báo cáo phát triển nhân tài Trung Quốc – Số 2*, Văn hiến khoa học xã hội xuất bản xã, 2005, tr. 52.

3.1. Thành công

3.1.1. Trung Quốc đã từng bước cải thiện trình độ lao động, giải phóng sức sản xuất thông qua đào tạo nguồn nhân lực toàn diện và có trọng tâm

Từ một nước đứng hàng thứ 111 trong số 174 quốc gia trên thế giới, về chỉ số phát triển con người (HDI – Human Development Index)⁽⁹⁾ năm 1995, sau hơn 10 năm thực hiện các chính sách nằm trong chiến lược “Khoa giáo hưng quốc”, Trung Quốc đã đạt được một số thành tựu nhất định về việc nâng cao chỉ số giáo dục. Theo “Báo cáo phát triển nhân loại” của Liên Hiệp Quốc năm 2004, chỉ số phát triển giáo dục của Trung Quốc là 0,83 đã vươn lên đứng thứ 99 - 100 trên tổng số 194 quốc gia. Đặc biệt là thông qua việc điều chỉnh liên tục, hợp lý và có trọng tâm trong các chính sách đào tạo phát triển nhân tài, nhất là đội ngũ nhân tài khoa học và chuyên ngành, Trung Quốc đã từng bước giải phóng sức sản xuất, tiềm năng sáng tạo, nâng cao vốn tri thức, vốn văn hóa, của nguồn lực con người. Hiện tại, số lượng nhân tài Trung Quốc lớn nhất thế giới 89.148.000 người⁽¹⁰⁾ – đồng nghĩa với việc quốc gia này đã xây dựng được đội ngũ nòng cốt có vai trò quyết định tới tốc độ phát triển của nguồn nhân lực, tạo ra những lợi thế có ý nghĩa quyết định trong cuộc cạnh tranh trên quy mô toàn cầu của nền kinh tế tri thức.

⁽⁹⁾ “Báo cáo phát triển của con người 1995” của Vụ kế hoạch triển khai Liên hiệp quốc, dẫn theo Chủ biên Lý Thành Luân, *Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội Trung Quốc 1996 – 2050*, Viện Nghiên cứu tài chính, Nxb Tài chính Hà Nội, 1999, tr. 241

⁽¹⁰⁾ Sách xanh, *Báo cáo phát triển nhân tài Trung Quốc – Số 2*, Văn hiến khoa học xã hội xuất bản xã, 2005, tr. 52.

3.1.2. *Trung Quốc đã thành công trong việc đào tạo nguồn nhân tài tại nước ngoài bước đầu tạo ra được lợi thế cạnh tranh tổng hợp thông qua các ưu đãi thỏa đáng về sử dụng nhân tài từ hải ngoại trở về*

Theo thống kê của Bộ Giáo dục Trung Quốc, tính từ năm 1978 đến hết năm 2004, tổng cộng có hơn 814.000 người Trung Quốc từng học ở 103 nước và khu vực trên thế giới, chủ yếu tại Mỹ theo con đường du học bằng học bổng của chính phủ nước tiếp nhận, du học bằng hình thức hợp tác trực tiếp giữa các cơ sở đào tạo, du học tự túc. Trong 617.000 người còn ở lại nước ngoài, khoảng 427.000 người đang đi học, nghiên cứu hoặc theo các chương trình trao đổi. Tính đến cuối năm 2004, khoảng 197.800 sinh viên và học giả đã quay về được phân bố ở khắp các ngành nghề và cơ cấu vào nhiều vị trí lãnh đạo cao của Trung Quốc. Một bộ phận trong số họ trở thành các nhà lãnh đạo của Trung Quốc (năm 2005, số người này là 25 trong 184 người giữ chức bộ trưởng, thứ trưởng và trợ lý bộ trưởng)⁽¹¹⁾. Theo các thống kê chưa đầy đủ, các học giả ở nước ngoài trở về đã xây dựng hơn 5000 doanh nghiệp. Điều này không chỉ tạo ra những lợi ích kinh tế rất lớn mà còn mang lại cho Trung Quốc sự giảm bớt khó khăn về công nghệ và kinh nghiệm quản lý tiến bộ từ các quốc gia khác, cũng như ý đồ của nhà nước về tư tưởng phát triển công nghệ đã được dẫn dắt bởi nền kinh tế tri thức. Như vậy, sau nhiều năm để tình trạng không kiểm soát được hiện tượng “chảy máu chất xám” liên tục diễn ra, đánh mất ưu thế cạnh tranh

tổng hợp, ngày nay Trung Quốc đang xoay chuyển tình thế và tạo nên “dòng chảy ngược nhân tài” từ hải ngoại trở về. Đây là một thành công vượt bậc của Trung Quốc trong việc đưa ra những bước đi hợp lý và thuyết phục trên con đường thực hiện tham vọng đứng đầu thế giới về khía cạnh sức mạnh tổng hợp quốc gia thông qua đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại nước ngoài và thu hút chất xám trở về.

3.1.3. *Trung Quốc đã bước đầu thiết lập được một số điều kiện đảm bảo sự công bằng và tự do về việc làm của người lao động thông qua thực hiện cơ chế sử dụng nhân lực “ba khâu”, các chính sách tái tạo việc làm*

Trong bối cảnh áp lực lớn về tình trạng thất nghiệp và cạnh tranh nghề nghiệp ngày càng gia tăng như hiện nay, thông qua việc thực hiện các chính sách này, người lao động Trung Quốc đã dần dần nhận thức được phải chủ động nâng cao năng lực làm việc từ đó nâng cao hiệu quả năng suất lao động. Với sự điều chỉnh chính sách như vậy, từ năm 2003 đến năm 2007, Trung Quốc đã giải quyết việc làm mới cho hơn 50 triệu người, bình quân mỗi năm hơn 10 triệu người. Tỷ lệ thất nghiệp theo đăng ký liên tục được khống chế trong khoảng 4,3%⁽¹²⁾. Năm 2007, số người mất việc, thất nghiệp được tái tạo việc làm là 5,15 triệu người, đạt 103% mục tiêu kế hoạch cả năm, trong đó số người khó khăn tìm được việc làm là 1,53 triệu người, đạt 153% mục tiêu kế hoạch cả

⁽¹¹⁾ Số liệu dẫn theo *Trung Quốc và người đi học ở nước ngoài*: <http://www.bbc.co.uk/vietnamese/regionalnews/> 28 tháng 2 / 2006 - Cập nhật 13h47 GMT.

⁽¹²⁾ Đoàn Thê Hanh. *10 số liệu toàn cảnh về phát triển của Trung Quốc 5 năm (2002- 2007)*. Tạp chí công san điện tử, cập nhật 3/3/2008, http://www.tapchiconsan.org.vn/details.asp?Object_6&News_ID_3340745

năm⁽¹³⁾. Điều này đã giúp cho Trung Quốc phần nào giảm thiểu được áp lực về việc làm trong thị trường lao động, bước đầu tạo ra được một số điều kiện cơ bản về đảm bảo sự công bằng và tự do của người lao động.

3.2. Hạn chế

3.2.1. *Chất lượng giáo dục, trình độ văn hóa của nguồn nhân lực còn thấp chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển bền vững*

Mặc dù là nước có tổng lượng nhân tài cao nhất thế giới, song nếu đặt trong tương quan với tỷ lệ dân số hơn 1,3 tỷ người như hiện nay, con số đó còn khiêm tốn đối với kết cấu nhân lực Trung Quốc. Theo số liệu thống kê của cuộc điều tra dân số lần thứ 5, bình quân số năm giáo dục cho người từ 25 - 64 tuổi là 7,97 năm, bằng với tỷ lệ này ở Mỹ cách đây 100 năm⁽¹⁴⁾. Chất lượng đào tạo nhân lực thông qua giáo dục ở nông thôn và thành thị có sự cách biệt lớn. Tỷ lệ người mù chữ, thất học cao, tập trung ở nông thôn. Trình độ đào tạo nhân lực giữa miền Đông và miền Tây của Trung Quốc có một sự phân cách rõ ràng. Hiện, vẫn còn khoảng $\frac{3}{4}$ số người thất học và mù chữ sống ở nông thôn miền Tây; khoảng cách cách biệt về số năm giáo dục giữa khu vực thành thị và nông thôn đều nằm ở miền Tây của Trung Quốc. Trình độ giáo dục của công nhân còn

hạn chế, tỷ lệ người có trình độ rất nhỏ, cấu trúc văn hóa của lực lượng lao động phổ thông thấp, chất lượng đào tạo cho nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường đại học chưa được cải thiện rõ rệt, chưa đáp ứng đủ yêu cầu thị trường lao động trong nước cũng như quốc tế. Trong phạm vi thế giới, trình độ nguồn nhân lực Trung Quốc còn thấp, vẫn chỉ đứng thứ 74 trong bản xếp hạng của UNCTAD (United Nation Conference on Trade and Development) về "Chỉ số Năng lực Sáng tạo", sau ca Tajikistan⁽¹⁵⁾. Các phân tích trên, chất lượng đào tạo, trình độ văn hóa của nguồn nhân lực còn thấp chưa bắt kịp tốc độ phát triển kinh tế, chưa hội tụ đủ tiêu chuẩn đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững trong bối cảnh đầy thách thức của toàn cầu hóa kinh tế và cạnh tranh kinh tế tri thức hiện nay.

3.2.2. *Trung Quốc chưa giải quyết triệt để nhu cầu giải quyết việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp*

Các tính toán dựa trên số liệu chính thức của Trung tâm Nghiên cứu Phát triển cho thấy, hiện nay, mỗi năm khoảng 12 triệu người không được thị trường lao động tiếp nhận đang sống "trôi nổi" chủ yếu ở khu vực thành thị. Trong khi đó, dân số nông thôn tại Trung Quốc cần việc làm vào khoảng 600 triệu người. Với tỷ lệ tự nhiên giữa lực lượng lao động và đất nông nghiệp hiện có, thì chỉ 100 triệu người là đủ cho nông nghiệp và vì thế, gần 500 triệu người trong lực lượng lao động nông thôn chuyển sang làm việc phi nông nghiệp. Những năm gần đây, gần 150 triệu người đã tìm được việc trong các doanh nghiệp thị trấn, làng, xã hoặc làm

⁽¹³⁾ Năm 2007, Trung Quốc tăng mới việc làm cho 12,04 triệu người, người thất nghiệp được tái tạo việc làm là 5,15 triệu. Mạng:

http://www.gov.cn/wszb/zhibo197/content_864303.htm.

⁽¹⁴⁾ Phần 2. *Trung Quốc: ý nghĩa xã hội của tăng trưởng*, Bài viết dựa trên nghiên cứu của David Dapice và sử dụng kết quả nghiên cứu của Dwight Perkins, Nguyễn Xuân Thành, Vũ Thành Tự Anh, Huỳnh Thế Du, và Jonathan Pincus, những người đồng thời viết một số phần của bài, với sự biên tập của Ben Wilkinson, <http://gvietmathnet.wordpress.com/2008/04/21/ph%e1%ab%e0%a7n-2->

⁽¹⁵⁾ UNCTAD (2005) World Investment Report, Geneva

việc ở thành phố, nhưng vẫn còn hơn 300 triệu người (gần bằng dân số Mỹ) đang xếp hàng chờ việc⁽¹⁶⁾. Ngay cả những người kiếm được việc làm nguy cơ mất việc vẫn rất cao, luôn gặp phải rủi ro (lương thấp, nợ lương, quýt lương, không có bảo hiểm xã hội, không được chuyển hộ khẩu). Tình trạng nhân lực qua đào tạo bậc cao bị loại do không đáp ứng tiêu chuẩn của nhà tuyển dụng, công nhân bị sa thải hàng loạt, khan hiếm việc làm ở nông thôn, mức bất bình đẳng tăng nhanh ở miền Đông và Tây trong điều kiện hệ thống an sinh xã hội Trung Quốc mới chỉ giải quyết được khoảng 24 triệu người thất nghiệp được hưởng bảo đảm đời sống cơ bản và dịch vụ tái tạo việc làm; bảo hiểm thất nghiệp còn quá thấp mới chỉ 9% toàn dân⁽¹⁷⁾; đã gây ra nhiều áp lực làm tăng thêm sự căng thẳng trong đời sống xã hội Trung Quốc ở cả nông thôn và thành thị. Sự căng thẳng này đã bộc phát thành các vụ biểu tình của người dân với số lượng tăng rất nhanh khiến cho sự rạn nứt trong xã hội ngày càng trở nên sâu sắc hơn. Những phân tích trên phần nào đã chỉ ra, chính sách sử dụng nguồn nhân lực của Trung Quốc chưa thực sự có hiệu quả trong việc giải quyết nhu cầu việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp và rút ngắn hố sâu ngăn cách trong xã hội. Nguồn gốc của vấn đề, theo chúng tôi là có một

phần quan trọng là do các chính sách sử dụng nguồn nhân lực của Trung Quốc chưa được tiến hành đồng bộ với thiết lập thị trường đầu tư, luân chuyển lao động hợp lý và các chính sách an sinh xã hội như: trợ cấp thất nghiệp, bảo hiểm xã hội, đăng ký thường trú cho công dân, tình trạng sở hữu và hệ thống lưu trữ... nhằm bảo đảm công bằng xã hội nhằm đảm bảo mục tiêu công bằng xã hội cho người lao động.

Kết luận

Chạy theo tăng trưởng, xem nhẹ phát triển bền vững về mặt xã hội và môi trường, Trung Quốc chưa phải là mô hình phát triển lý tưởng cho Việt Nam học tập. Nhưng việc điều chỉnh chiến lược phát triển từ “tăng trưởng bằng mọi giá” sang cam kết thực hiện công bằng xã hội, lựa chọn xây dựng toàn diện nguồn nhân lực, phát triển nhân tài với trọng tâm là tăng cường các chính sách đào tạo, sử dụng nguồn lực con người là giải pháp đảm bảo chắc chắn cho sự phát triển bền vững của Trung Quốc lại là giải pháp có ý nghĩa khoa học để Việt Nam tham khảo. Việc tìm hiểu và bước đầu đưa ra các đánh giá khách quan về các mặt thành công cũng như hạn chế trong đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực của Trung Quốc giúp chúng tôi rút ra một số kinh nghiệm thực tiễn có khả năng vận dụng ở Việt Nam. Cụ thể là:

1. Việc đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực Việt Nam cần phải sát với tình hình thực tế, hướng tới mục tiêu đáp ứng yêu cầu phát triển lâu dài của đất nước trong bối cảnh toàn cầu hóa kinh tế và cạnh tranh về sức mạnh tri thức đang diễn ra mạnh mẽ.

2. Việc đào tạo nguồn nhân lực Việt Nam cần phải có kết hợp đồng bộ giữa cải thiện chất lượng giáo dục trong nước, khuyến khích nâng cao giáo dục trình độ lao động tại

⁽¹⁶⁾ Phần 2. Trung Quốc: ý nghĩa xã hội của tăng trưởng, Bài viết dựa trên nghiên cứu của David Dupée và sử dụng kết quả nghiên cứu của Dwight Perkins. Nguyễn Xuân Thành, Vũ Thanh Fù Anh, Huỳnh Thế Du, và Jonathan Pincus, những người đồng thời viết một số phần của bài, với sự biên tập của Ben Wilkinson. <http://gvietmathnet.wordpress.com/2008/04/21/ph%e1%ba%a7n-2->

⁽¹⁷⁾ Phí Mai Bình: *Trình bày và phân tích khái quát về an sinh xã hội*. Nxb Đại học Khoa học và công nghệ Hoa Đông, Thượng Hải, 2008, tr. 43

các nước phát triển với mở rộng vốn đầu tư giáo dục.

3. Việt Nam cần phải có một chiến lược nhân tài tổng thể gắn với quy hoạch quốc gia, phải tạo những điều kiện thuận lợi, những ưu đãi hấp dẫn nhất để thu hút và sử dụng được nguồn nhân lực cao cấp là nhân tài từ nước ngoài trở về, nhân tài là người nước ngoài, từng bước tham gia cuộc cạnh tranh chất xám trên quy mô toàn cầu.

4. Từ những vấn đề còn tồn tại trong việc sử dụng nhân lực của Trung Quốc, Việt Nam cần thực hiện tốt hơn hiệu lực và hiệu quả của hệ thống sử dụng nguồn nhân lực trong mối quan hệ với hệ thống đầu tư nhân lực mang lại lợi nhuận, hệ thống luân chuyển lực lượng lao động, hệ thống an sinh xã hội với các biện pháp đảm bảo công bằng xã hội cho người lao động./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tường Vi, *Trung Quốc “bùng nổ” dân số trở lại*, <http://vietbao.vn/The-gioi/Trung-Quoc-lo-bung-no-dan-so-tro-lai/40142347/159/2>.

<http://news.sina.com.cn/c/2007-01-23/063911063712s.shtml>

2. *Báo cáo phát triển nhân tài Trung Quốc – Số 2*, Văn hiến khoa học xã hội xuất bản xã, 2005.

3. *Báo cáo phát triển nhân tài Trung Quốc – Số 3*, Văn hiến khoa học xã hội xuất bản xã, /2006.

4. Bộ Kế hoạch và Đầu tư, *Bối cảnh trong nước quốc tế và việc nghiên cứu xây dựng chiến lược 2011 – 2020*, Trung tâm thông tin và dự báo kinh tế – xã hội quốc gia, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Hà Nội, 2008.

5. *Văn tuyển Đặng Tiểu Bình*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1995.

6. Viện nghiên cứu nhân sự Trung Quốc. *Báo cáo nhân tài Trung Quốc 2005*, Nhân dân xuất bản xã xuất bản 2005.

7. Vụ kế hoạch triển khai Liên hiệp quốc, “*Báo cáo phát triển của con người 1995*”, (dẫn theo Chủ biên Lý Thành Luân, *Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội Trung Quốc 1996 – 2050*, Viện Nghiên cứu tài chính, Nxb Tài chính Hà Nội, 1999.)

8. *Trung Quốc và người đi học ở nước ngoài*: [http://www.bbc.co.uk/vietnamese/regionalnews/28 tháng 2 / 2006 - Cập nhật 13h47 GMT](http://www.bbc.co.uk/vietnamese/regionalnews/28%20thang%202%202006-%20C%E1%BB%A1p%20nh%E1%BB%A5t%2013h47%20GMT).

9. Đoàn Thế Hạnh. *10 số liệu toàn cảnh về phát triển của Trung Quốc 5 năm (2002- 2007)*. Tạp chí cộng sản điện tử. cập nhật 3/3/2008. http://www.tapchicongsan.org.vn/details.asp?Object=6&news_ID=3340745.

10. *Năm 2007, Trung Quốc tăng mới việc làm cho 12,04 triệu người, người thất nghiệp được tái tạo việc làm là 5,15 triệu*. Mạng: http://www.gov.cn/wszb/zhibo197/content_864303.htm.

11. *Trung Quốc: ý nghĩa xã hội của tăng trưởng*, Bài viết dựa trên nghiên cứu của David Dapice và sử dụng kết quả nghiên cứu của Dwight Perkins, Nguyễn Xuân Thành, Vũ Thành Tự Anh, Huỳnh Thế Du, và Jonathan Pineus, những người đồng thời viết một số phần của bài. [http://gvietmathnet.wordpress.com/2008/04/21/p](http://gvietmathnet.wordpress.com/2008/04/21/p%E1%BA%A7n-2-)

12. UNCTAD (2005) World Investment Report, Geneva.

13. Phí Mai Bình: *Trình bày và phân tích khái quát về an sinh xã hội*. Nxb Đại học Khoa học và công nghệ Hoa Đông, Thượng Hải, 2008.