

**THÁCH THỨC VỀ NGUỒN NHÂN
LỰC CÓ KỸ NĂNG TRONG XU THẾ
HỘI NHẬP KINH TẾ TOÀN CẦU**

LỜI NÓI ĐẦU

Tình trạng thiếu hụt nhân tài trên thế giới đang ngày càng trầm trọng thêm. Tại các nước phát triển, các doanh nghiệp đang gặp nhiều khó khăn trong việc tuyển mộ và lưu giữ nhân lực có kỹ năng. Dân số già hóa chỉ là một phần của vấn đề này. Ngay cả những nơi có lực lượng lao động đang tiếp tục tăng trưởng như nước Mỹ, khoảng cách giữa các kỹ năng mà các công ty cần với những kỹ năng được cung cấp bởi các tổ chức giáo dục vẫn đang rộng dần. Ngoài ra, các công ty tại các nước phát triển hiện đang phải đối mặt với một sự cạnh tranh gay gắt về số nhân lực có trình độ cao từ một nguồn không được mong đợi, đó là các thị trường mới nổi.

Trong khi bóng đen suy thoái đang hiện rõ dần tại các thị trường giàu có, thì các công ty thuộc các nền kinh tế mới nổi lại đang ở trong trạng thái tiếp thu và mở rộng tầm với ra toàn cầu. Mặc dù tại nhiều nước đang phát triển có sự tăng trưởng dân số mạnh, và có số lượng lớn nhân công trẻ tham gia vào lực lượng lao động, nhưng sự cạnh tranh nhân tài vẫn tiếp tục gia tăng. Việc lấp đầy lỗ hổng về 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 mộ và giữ được số nhân lực có trình độ kỹ năng cao sẽ trở nên khó khăn hơn trong những năm tới tại các thị trường mới nổi.

Để giúp bạn đọc có thể thêm thông tin về những thách thức nhân lực có tay nghề, với 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 đang phát triển, Trung tâm Thông tin KH&CN Quốc gia tổ chức và biên soạn Tổng quan với nhan đề **“THÁCH THỨC VỀ NGUỒN NHÂN LỰC CÓ KỸ NĂNG TRONG XU THẾ HỘI NHẬP KINH TẾ TOÀN CẦU”**.

Xin trân trọng giới thiệu cùng bạn đọc.

Trung tâm Thông tin KH&CN Quốc gia

I. XU THẾ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG HỘI NHẬP KINH TẾ TOÀN CẦU

1.1. Thị trường lao động toàn cầu trong xu thế toàn cầu hóa

Những cải cách kinh tế ở các nước như Trung Quốc, Ấn Độ và khối Đông Âu cũ trong 2 thập kỷ qua đã tiến tới sự hội nhập gần hơn của nền kinh tế toàn cầu. Đây là kết quả kinh tế và có lẽ là kết quả dễ thấy nhất của quá trình hội nhập toàn cầu tăng lên đang diễn ra ở các phạm vi khác nhau trong thế giới của chúng ta, được biết nhiều hơn bằng một từ thông dụng của thế kỷ 21 – toàn cầu hóa.

Kết quả của sự gia tăng thương mại hàng hóa và dịch vụ cũng như các dòng đầu tư xuyên biên giới cùng với sự phát triển và phổ biến của công nghệ, các thị trường lao động cũng trở nên hội nhập hơn.

Các nhà bình luận đã cố gắng đánh giá và giải thích ảnh hưởng của những thay đổi toàn cầu này tới thị trường lao động, chủ yếu tập trung vào 2 quan điểm:

Thứ nhất, quan điểm của những người theo Richard Freeman, tập trung vào tổng cung toàn cầu của lực lượng lao động. Họ cho rằng toàn cầu hóa không phải là một hiện tượng mới, thế giới hiện nay cũng liên kết với nhau nhiều như trong giai đoạn trước Chiến tranh thế giới thứ I. Khác biệt căn bản của toàn cầu hóa ngày nay là quy mô và sự gia tăng lớn chưa từng thấy của lao động sẽ tràn ngập các nước phát triển và tạo sức ép lên tiền công của lực lượng lao động dần sẽ dẫn tới các nền kinh tế “kỹ năng cao, tiền công thấp”.

Trong khi nhiều nước Phương Tây đang chứng kiến sự sụt giảm dân số trong độ tuổi lao động, Freeman giải thích rằng sự tham gia của Trung Quốc và Ấn Độ vào thị trường toàn cầu sẽ tăng gấp đôi nguồn cung lao động. Ông gọi hiện tượng này là sự “nhân đôi vĩ đại” và cho rằng hậu quả giảm sút trong tỷ lệ vốn-lao động sẽ thu hút vốn từ miền Bắc (các nước phát triển) sang miền Nam (các nước đang phát triển) và gây áp lực lên tiền công lao động ở các nước phát triển.

Trên cơ sở các dự đoán quốc tế được làm cơ sở hỗ trợ quan điểm này, Quỹ Tiền tệ Quốc tế (IMF) kết luận rằng - bằng cách xác định lực lượng lao động của mỗi nước theo tỷ lệ xuất khẩu trên GDP – cung lao động toàn cầu tăng gấp 4 lần trong giai đoạn 1980-2005. Cả Liên Hiệp Quốc và Ngân hàng Thế giới cũng đều dự báo rằng cung lao động toàn cầu có thể sẽ tăng hơn gấp đôi vào năm 2050, đồng thời cũng nhấn mạnh rằng sự tăng trưởng này rất không đồng đều, 90% lực lượng lao động này sẽ sống ở các nước đang phát triển. Báo cáo của Ngân hàng Thế giới còn nói rằng, do những phát triển không đồng đều như vậy nên những xu hướng nhân khẩu học toàn cầu sẽ là động lực chính cho những sự kiện trong tương lai.

Nói chung, dân số châu Âu sẽ có sự suy giảm thực tế vào năm 2050, mặc dù có những khác biệt đáng kể giữa những nước châu Âu như những trường hợp của Anh và Đức (xem Hình 1). Hiện nhiên di cư sẽ không phải là liều thuốc cho các vấn đề nhân khẩu này, nhưng chúng ta dễ dàng thấy điều gì sẽ xảy ra nếu không có bất kỳ sự di cư nào, lực lượng lao động ở Châu Âu sẽ giảm sút ghê gớm. Tác động của điều này sẽ rất nghiêm trọng, đặc biệt là đối với những quốc gia như Đức.

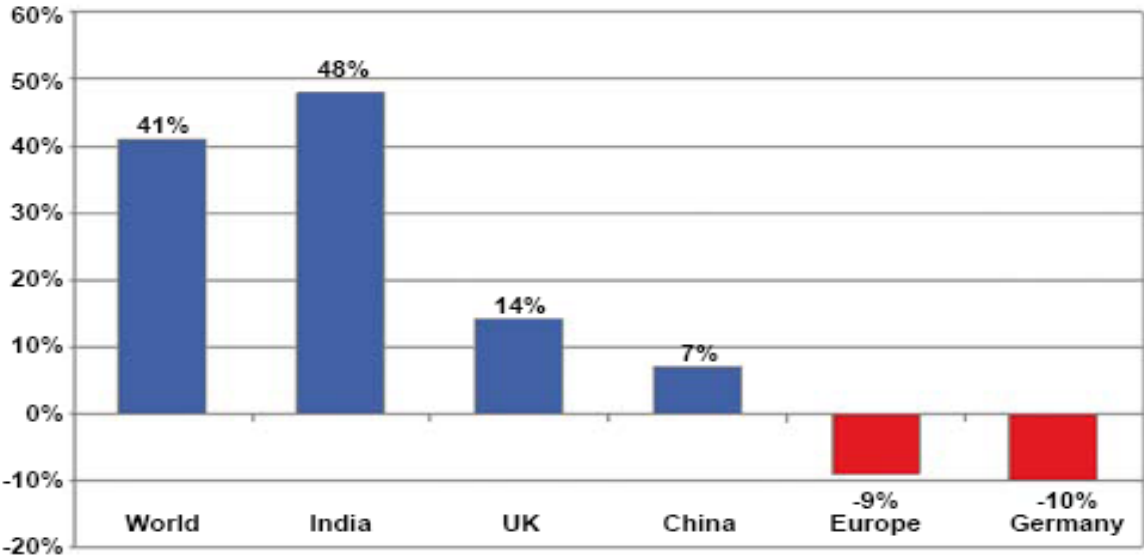
Việc dân số gia tăng mạnh ở Ấn Độ khiến người ta nghĩ rằng công nhân của quốc gia này sẽ tràn ngập thị trường lao động, ngay cả khi tốc độ di cư được giữ ở mức ổn định, thì với số dân tăng cao như vậy vẫn sẽ làm tăng đáng kể số người di cư. Dân số tăng chậm ở các nước phát triển cùng với số người di cư tăng lên sẽ làm tăng dòng di cư sang các nước phát triển.

Quan điểm thứ hai là của những nhà bình luận tập trung vào sự ổn định của phía cầu của thị trường lao động và nhu cầu của các công ty về lao động kỹ năng cao.

Sự gia tăng nhu cầu lao động có kỹ năng của các đầu tàu kinh tế mới nổi như Ấn Độ và Trung Quốc kết hợp với những thay đổi nhân khẩu học và sự chuyển dịch sang kinh tế tri thức ở châu Âu sẽ dẫn đến sự thiếu hụt lao động có kỹ năng ở quy mô toàn cầu nói chung.

Kết quả là trong một nền kinh tế phụ thuộc nặng vào các tài sản tri thức để tăng trưởng, sự cạnh tranh về những con người tốt nhất sẽ trở nên quan trọng hơn rất nhiều so với những yếu tố sản xuất khác, như tư liệu sản xuất. Vì vậy, khả năng thu hút con người sẽ quyết định sự tăng trưởng kinh tế tương lai của tất cả các quốc gia.

Thực tế có rất nhiều tài liệu quản lý đề cập đến “quản lý nhân tài” hay tìm kiếm “ưu thế tài năng” nhằm giúp các công ty tuyển dụng những nhà lãnh đạo tương lai của mình, khuyên họ làm thế nào để thu hút và hiểu được nhân tài quản lý và tiềm năng lãnh đạo để “giành thắng lợi trong cuộc chiến nhân tài”.



Source: percentage of change in population growth, calculated from the World Population Prospects: The 2006 Revision, Population Database, UN Population Division

Hình 1. Các xu hướng dân số “nhân đôi vĩ đại” 2005-2050

Tuy nhiên, cần phải có sự xác định cụ thể hơn nữa về những mô tả “tài năng” khác nhau từ những tổng giám đốc hàng đầu và các nhà khoa học nổi tiến với những lao động có kỹ năng nói chung. Ở đây chúng ta không xem xét thị trường lao động đối với một số ít những người nổi tiếng, những người đoạt giải Nôben hay những tổng giám

đốc 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.

Về quan điểm “cuộc chiến nhân tài toàn cầu” có ba lập luận như sau:

Thứ nhất, đó là một quan niệm sai về việc có nguồn cung cố định số nhân lực có kỹ năng. Trong khi sự thật luôn có những thiếu hụt nguồn cung nhân lực kỹ năng trong những lĩnh vực nhất định, điều này có thể được 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 giống nhau trên toàn cầu mang tính lý thuyết nhiều hơn là thực tế. Hầu hết lao động chỉ cạnh tranh gián tiếp với nhau và thậm chí sự cạnh tranh này không thực sự ở quy mô toàn cầu.

Thứ ba, thậm chí ở những vị trí hàng đầu, các công ty cũng có xu hướng sử dụng các thị trường lao động trong phạm vi quốc gia. Về cơ bản, các công ty Mỹ sẽ tuyển dụng lao động trong nước Mỹ, các công ty Đức tuyển lao động trong nước Đức, và các công ty Pháp tuyển người trong nước Pháp.

Cả 2 quan điểm này, “nhân đôi vĩ đại” 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 tổng cung lao động toàn cầu mở rộng hơn, thì nhu cầu đối với lao động kỹ năng đang 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 vẻ tăng nhanh hơn lao động không có kỹ năng, nhưng đến năm 2030, phần lớn lực lượng lao động của thế giới sẽ vẫn không có kỹ năng.

Sự phức tạp này đòi hỏi phải có định nghĩa tốt hơn về “lực lượng lao động toàn cầu”. Khái niệm “thị trường lao động” hiển nhiên nói về một khái niệm thị trường trong đó những người lao động cạnh tranh để kiếm việc làm và giới chủ thuê lao động cạnh tranh nhau để kiếm lao động. Lực lượng lao động thông thường được xác định là số người đang có việc làm cộng với số người không có việc làm đang tìm việc.

Khi sử dụng định nghĩa kinh tế ở phạm vi hẹp này cho các thị trường lao động, thật khó có thể hình dung ra làm thế nào các thị trường lao động thực sự trở nên mang tính toàn cầu. Thực tế dường như khó có thể tưởng tượng ra rằng những người lao động trên toàn cầu sẽ cạnh tranh với nhau vì các công việc giống nhau.

Nhưng thị trường lao động còn được 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 cụ thể hơn này, chúng ta có thể có được một bức tranh rõ nét hơn về các cơ chế của thị trường lao động. Việc phân biệt cạnh tranh việc làm trực tiếp và gián tiếp cũng có thể giúp hiểu tốt hơn khái niệm thị trường lao động toàn cầu. Ví dụ, một đại lý điện thoại ở Ấn Độ tất nhiên sẽ không bao giờ cạnh tranh trực tiếp cho chính cùng một công việc với các đại lý điện thoại ở Mỹ hay châu Âu.

Tuy nhiên, nếu chúng ta nghĩ đến việc các công ty toàn cầu thuê gia công (outsourcing) tại các đại lý điện thoại của họ ở nước ngoài hay nhập các dịch vụ kinh doanh từ Ấn Độ thay cho mua ở Châu Âu, chúng ta có thể xem những công nhân này,

mặc dù gián tiếp, đang phải cạnh tranh với nhau. Các công nhân sẽ cạnh tranh trực tiếp với nhau nếu tất cả các công ty trên toàn cầu có chiến lược nguồn nhân lực thực sự mang tính toàn cầu, nguồn lao động mang tính toàn cầu sẽ đòi hỏi loại bỏ mọi quy định luật pháp hạn chế di cư.

Các nước tiên tiến có thể tăng nguồn cung lao động thông qua nhập khẩu và di cư. Thứ nhất, nếu dùng chính sách di cư, một nước có thể nhập lao động trực tiếp và cũng như vậy đối với các hãng bảo trợ cấp các giấy phép lao động hay chuyển giao lao động nước ngoài giữa các công ty. Các nước phát triển cũng có thể nhập khẩu lao động một cách gián tiếp bằng cách thu hút các sinh viên nước ngoài sau đó ở lại làm việc ở nước sở tại. Thứ hai, các nước phát triển có thể tiếp cận lao động nước ngoài một cách gián tiếp bằng việc nhập khẩu. Khi nói đến nhập khẩu, điều quan trọng là nó không chỉ đơn thuần theo định nghĩa hẹp thông thường là một công ty nhập khẩu hàng hóa từ quốc gia khác. Nhờ hội nhập toàn cầu tăng lên và những tiến bộ trong công nghệ thông tin, các công ty hiện giờ có thể còn nhập khẩu các dịch vụ theo nhiều kênh khác nhau:

Bằng cách thành lập chi nhánh công ty ở một nước khác, bằng cách xuất các hoạt động của mình cho một công ty khác đặt ở nước ngoài hay đơn giản là mua các dịch vụ kinh doanh của họ từ một công ty đặt ở nước khác. Tất cả những lựa chọn này sẽ cho phép một công ty tiếp cận lực lượng lao động của một nước khác thay vì sử dụng lao động trong nước.

Di cư quốc tế gần đây đã tăng lên đáng kể, mặc dù không có được số liệu chính xác. Các ước lượng hiện nay cho thấy 11,4% dân cư của các nước phát triển được sinh ra ở nước ngoài, tăng đáng kể so với 6,2% trong năm 1980.

Tuy nhiên, khi tiếp cận thị trường lao động nước ngoài thông qua di cư, các công ty sẽ gặp những trở ngại đáng kể, bởi hầu hết các nước phát triển đều có các chính sách nhập cư nghiêm ngặt. Các công ty vẫn còn khá khó khăn trong việc thu hút và tuyển dụng công nhân nước ngoài với số lượng lớn.

Bảng 1: Cách thức tiếp cận nguồn lao động nước ngoài

	Không có luật hạn chế nhập cư.	Có các luật hạn chế nhập cư.	
Trực tiếp cạnh tranh việc làm	Tất cả các công ty có chiến lược nguồn nhân lực toàn cầu.	Thuê gia công ở nước ngoài.	Gián tiếp cạnh tranh việc làm.
	Nhập cư của các công nhân có nghề nghiệp/kỹ năng đặc biệt.	Nhập khẩu hàng hóa và dịch vụ.	

Di cư quốc tế đã tăng lên từ những năm 1980, nhưng không nhanh và tiên lục. Trong khi số người di cư quốc tế thực tế tăng từ 86 triệu năm 1975 lên khoảng 190 triệu vào năm 2005, đây vẫn là con số khá nhỏ so với dân số thế giới.

Đổi lập với thương mại, sự tăng trưởng mạnh nhất trong dòng người di cư quốc tế không diễn ra trong thập kỷ vừa qua, mà giữa năm 1985 và 1995 và trong khi thương mại đã tăng khoảng 7 lần trong thời gian từ 1975 đến 2005 thì số lượng người di cư chỉ tăng khoảng 2,5 lần trong cùng khoảng thời gian đó.

Thực tế, thương mại thế giới đã bùng nổ từ đầu những năm thuộc thập kỷ 1960 và đã vượt quá tốc độ tăng trưởng GDP. Nếu như tốc độ tăng trưởng trung bình GDP của thế giới là 3,2%/năm trong khoảng thời gian 1989-1998, và khoảng 4,3%/năm kể từ đầu thập kỷ này. Thì khối lượng thương mại thế giới tăng trung bình 6,7%/năm kể từ năm 1990. Theo dự báo mới đây của Ngân hàng Thế giới, sự mở rộng thương mại dường như sẽ tiếp diễn và thương mại toàn cầu về hàng hóa và dịch vụ tăng nhanh hơn sản lượng và có thể tăng gấp 3 lần, lên tới 27 nghìn tỷ USD vào năm 2030. Các dòng vốn vượt qua biên giới cũng đã tăng lên, với tốc độ tăng khoảng 10% hàng năm trong 2 thập kỷ vừa qua. Thực tế, đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) đã là 12 nghìn tỷ USD trong năm 2006, bằng khoảng 25% GDP của thế giới, tăng gấp 7 lần so với năm 1990.

Có thể nói rằng, trong khi toàn cầu hóa đã làm gia tăng đáng kể sự luân chuyển hàng hóa, dịch vụ và vốn, thì di cư lại không đạt được mức tự do hóa tương tự. Nói cách khác hàng hóa và vốn được “di cư” tự do hơn con người.

Điều này cho thấy tại sao đến nay hàng hóa và dịch vụ vẫn là cách thức hiệu quả và dễ dàng hơn để tiếp cận thị trường lao động của một nước khác.

Trong quá khứ, tăng trưởng thương mại và di chuyển xuất khẩu không đồng đều. Tuy nhiên, trong những năm gần đây, điều này đã thay đổi và tăng trưởng thương mại trở nên đồng đều hơn giữa các khu vực cũng như giữa các nhóm thu nhập do sự mở của thương mại được tăng lên. Thực tế, các nước thu nhập thấp và trung bình đã cải thiện các chính sách thương mại của họ và điều này cho ta thấy sự gia tăng trong cả tăng trưởng lẫn sự đa dạng thương mại.

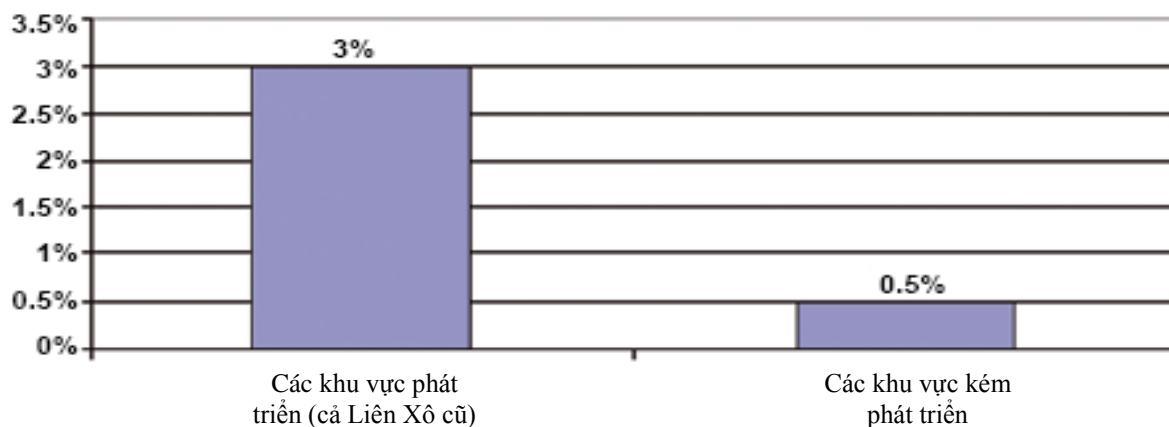
Tất nhiên, khối lượng thương mại lớn nhất vẫn diễn ra giữa các nước phát triển và bị khống chế bởi các dòng thương mại trong khu vực nhiều hơn là xuyên vùng: thí dụ châu Âu, Bắc Mỹ và châu Á chiếm 53% thương mại hàng hóa thế giới. Tổng dòng thương mại nội vùng của châu Âu chiếm tỷ lệ lớn nhất, với 31%. Và 3 đối tác thương mại hàng đầu của Anh trong cả xuất và nhập khẩu hàng hóa và thương mại vẫn là Mỹ, Đức và Pháp.

Điều này cũng đúng với đầu tư trực tiếp nước ngoài. Mặc dù dòng vốn đổ vào các thị trường mới nổi tăng nhanh gấp 2 lần dòng vốn đổ vào các nước phát triển, FDI ra bên ngoài của châu Âu vẫn chủ yếu hướng vào Mỹ và trong EU.

Một khi còn tồn tại sự thiên lệch này, các thị trường lao động sẽ khó khăn để trở nên mang tính toàn cầu thực sự, bởi một số nước và khu vực sẽ luôn bị loại ra ngoài trong khi một số sẽ luôn được lựa chọn.

Điều này không chỉ áp dụng cho thương mại mà còn được phản ánh bởi các chính sách di cư, tức là những dòng người di cư, đặc biệt là đối với lao động có kỹ năng, vẫn là từ các nước đang phát triển đến các nước phát triển (Quan hệ Nam - Bắc) và di cư nội vùng.

Trong khi sự thật là những dòng người di cư quốc tế theo khu vực chính được chia làm 3 loại: Bắc-Bắc, Nam-Bắc và Nam-Nam, câu chuyện này vẫn chủ yếu chỉ là một hướng từ các nước chậm phát triển sang các nước phát triển hơn.



Hình 2. Tốc độ tăng trưởng số người di cư, các khu vực phát triển và chậm phát triển (1990-2005)

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

Trên thị trường lao động đối với các lao động kỹ năng cao trong nền kinh tế tri thức: đây là những lao động thuộc nhóm dễ cạnh tranh toàn cầu một cách trực tiếp. Các công ty toàn cầu và đa quốc gia thực sự đang tìm cách đáp ứng sự hội nhập kinh tế toàn cầu với sự hiện diện toàn cầu; chiến lược này bao gồm cả các bộ phận nghiên cứu và phát triển của họ.

Nhưng các bộ phận này thực sự áp dụng đến mức nào đối với phần còn lại của lực lượng lao động tri thức, ngành và công việc nào có ảnh hưởng lớn nhất và tại sao? Cuối cùng, điều này có ảnh hưởng đến các chính sách di cư như thế nào?

Trước khi xem xét các vấn đề này, chúng ta xác định xem ai là lao động tri thức và người di cư kỹ năng cao. Khi tiến hành đánh giá vốn 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 thiện, 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 kết hợp (associate professionals)) hoặc là những sinh viên tốt nghiệp đại học.

Theo các định nghĩa trên thì phần lớn lao động ở 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 tỷ lệ 41%, cao hơn mức trung bình của EU một chút.

OECD định nghĩa vốn nhân lực trong kinh tế tri thức ở mức độ hẹp hơn như “nguồn nhân lực trong KH&CN, chỉ gồm 2 loại hình nghề nghiệp (nhà chuyên môn, kỹ thuật viên và các nhà chuyên môn kết hợp).

Các chính sách thúc đẩy sự lưu động của các lao động kỹ thuật cao thường chỉ tập trung vào các nhà nghiên cứu, được xem là “những nhà chuyên môn tham gia vào việc nhận thức và sáng tạo những tri thức, sản phẩm, quy trình, phương pháp và hệ thống mới và trực tiếp liên quan đến quản lý các dự án”. Hay họ có thể được định nghĩa hẹp hơn là những người có bằng tiến sỹ.

Khí nói đến những người di cư có kỹ năng cao, thì chưa có một định nghĩa quốc tế nào được thống nhất, vấn đề càng trầm trọng hơn ở chỗ không có đủ dữ liệu tin cậy. Theo bản chất tình trạng của họ, những người di cư 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 tương thích.

Vì vậy các định nghĩa thường rất khác nhau: Ngân hàng thế giới sử dụng thuật ngữ rộng “công nhân có tay nghề” để xác định những người có trình độ phổ thông hay cao hơn, khi phải chấp nhận một thực tế rằng không thể tính được chất lượng 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 di cư có chuyên môn cao và định nghĩa họ là : “Được đào tạo hoàn chỉnh ở bậc 3 (đại học) trong các lĩnh vực liên đến KH&CN và có thể không có bằng cấp chính thức nhưng làm công việc KH&CN thường đòi hỏi những trình độ đó”. Định nghĩa này đã được EU chấp nhận sử dụng.

Tuy nhiên, đối với đề xuất thẻ xanh của EU, nhằm mục đích dễ dàng tiếp cận với công nhân có kỹ năng của nước thuộc thế giới thứ 3, “trình độ cao” được xác định là có bằng đại học và 3 năm kinh nghiệm làm việc liên quan. Hơn nữa, những người di cư cần phải chứng minh có hợp đồng lao động, trình độ chuyên môn và lương tối thiểu.

Định nghĩa “kỹ năng cao” tính theo mức lương để bảo vệ các lao động trong nước thường được sử dụng ở các nước EU đã phát triển tất cả các định nghĩa khác nhau cho những người di cư kỹ năng cao để phù hợp với các yêu cầu riêng của họ.

Ví dụ ở Đức, các chuyên gia kỹ năng cao, như kỹ sư, cần có mức lương tối thiểu là 85.000 euro một năm. Các quốc gia châu Âu khác phân biệt kỹ năng cao theo ngành, như chuyên gia hạt nhân hay chuyên gia công nghệ thông tin. Một số nước cũng tập trung kết hợp trình độ và kinh nghiệm, như ở Anh với các hệ thống tính điểm mới được giới thiệu.

Do vậy, định nghĩa người di cư kỹ năng cao nói chung rộng hơn nhiều so với định nghĩa công nhân tri thức. Những người di cư 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 như vậy. Tuy nhiên, trong thực tế, chúng ta thường thấy ngược lại,

rằng các công nhân tri thức từ nước ngoài không sử dụng các kỹ năng của họ một cách phù hợp trong các thị trường lao động bởi những trở ngại như sự công nhận trình độ. Như chúng ta đã thấy, điều quan trọng là phải xem xét những phát triển toàn cầu và xác định thêm các công nhân kỹ năng cao để hiểu rõ hơn khái niệm của thị trường lao động toàn cầu. Không có những định nghĩa rõ ràng, thông dụng và mang tính quốc tế sẽ khiến cho việc đánh giá gặp nhiều thách thức.

1.2. Cung và cầu nguồn vốn nhân lực trong nền kinh tế tri thức

Sự phát triển liên tục hướng tới nền kinh tế tri thức và sự phát triển của các ngành dựa vào tri thức đã tạo ra nhu cầu về lao động tri thức ở hàng loạt các khu vực và các ngành nghề. Điều này dẫn tới tình trạng thiếu nhân lực và kỹ năng ở một số khu vực.

Tình trạng thiếu nhân lực phản ánh cơ chế cung và cầu ở một thị trường lao động cụ thể tại thời điểm nhất định. Thị trường lao động này có thể được xác định thông qua một hoặc nhiều yếu tố: địa lý, ngành nghề, theo khu vực hoặc kỹ năng đặc biệt.

Để hiểu rõ hơn nguyên nhân về tình trạng thiếu hụt lao động này, từ đó tác động và dự báo về tình trạng thiếu kỹ năng trong tương lai, việc quan trọng là chúng ta phải xem xét kỹ lưỡng các nhân tố ảnh hưởng tới cung và cầu đối với nhân lực có kỹ năng cao. Rõ ràng điều này đặc biệt quan trọng đối với các nhà hoạch định chính sách khi thực hiện xây dựng những chính sách đúng đắn nhằm giải quyết các vấn đề này.

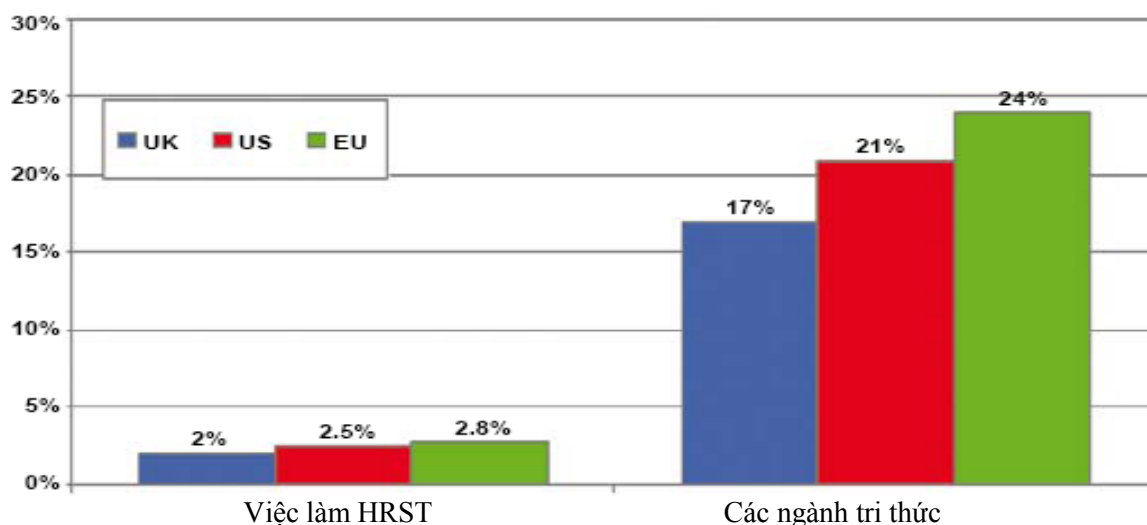
Sự chuyển đổi sang nền kinh tế tri thức đi cùng với sự tăng cường đầu tư cho R&D ở khu vực nhà nước và khu vực tư nhân. Điều này cũng dẫn tới sự tăng lên trong tuyển dụng nhân lực KH&CN. Do đó, nhu cầu về nguồn nhân lực trong lĩnh vực KH&CN (HRST) chưa bao giờ đạt tốc độ cao như hiện nay, trên thực tế tuyển dụng trong lĩnh vực KH&CN tăng gấp hai lần so với tốc độ tuyển dụng nói chung từ năm 1995 đến năm 2004 ở hầu hết các nước OECD.

Năm 2002, có gần 3,6 triệu nhà nghiên cứu tham gia vào hoạt động R&D trong khu vực OECD, tăng từ 2,3 triệu người năm 1990. Tuy nhiên, theo ước tính của EU, để đạt mục tiêu Lisbon của EU là giành 3% GDP cho hoạt động R&D thì cần phải có thêm 700,000 nhà nghiên cứu nữa vào năm 2010.

Quan trọng là phải nhận thức được rằng nhu cầu về nguồn nhân lực khoa học công nghệ không chỉ cao hơn mà còn mở rộng ở nhiều lĩnh vực, nhu cầu về lao động tri thức không chỉ hạn chế ở các nhà nghiên cứu mà còn trong các ngành nghề khác.

Thực sự là nếu chúng ta so sánh tỉ lệ tăng trưởng việc làm trong nguồn nhân lực khoa học công nghệ trong thập kỷ qua với sự tăng trưởng việc làm trong các ngành dựa vào tri thức theo tiêu chuẩn Eurostat, chúng ta có thể thấy rằng nhu cầu về lao động tri thức đang đạt ở mức rất cao.

Hình 3: Tăng trưởng trong tuyển dụng từ 1996-2006 đối với nhân lực khoa học công nghệ (HRST) và từ 1995-2005 trong tuyển dụng đối với các ngành dựa vào tri thức



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

Việc tuyển dụng trong các ngành dựa vào tri thức ở các nước EU15 đã tăng 24% trong giai đoạn 1995-2004, so với tăng trưởng trong tổng tuyển dụng chỉ đạt 1,1% và tăng 2,8% đối với việc làm cho nhân lực khoa học công nghệ trong cùng giai đoạn này.

Đây cũng là sự thay đổi trong việc tạo ra việc làm ở một số ngành, chẳng hạn như ngành chế tạo, vì các ngành này đã chuyển đổi chuỗi giá trị và sử dụng nhiều tri thức hơn.

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 đổi mới cũng dẫn tới sự chuyển đổi đáng kể trong cơ cấu nhu cầu lao động.

Một báo cáo đánh giá nhu cầu về trình độ trong tương lai ở châu Âu của Trung tâm Phát triển và Đào tạo nghề châu Âu dự báo rằng tổng số lao động tuyển dụng ở 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 năng lực cao nhất.

Sự tăng trưởng của các ngành dựa vào tri thức do đó dẫn tới sự thay đổi về mặt định tính trong nhu cầu, khiến nhu cầu về lao động tri thức lớn hơn nguồn cung.

Trong khi nền kinh tế tri thức đòi hỏi nhiều sinh viên tốt nghiệp đại học trong lĩnh vực khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán học, sự thay đổi về cầu lao động trở nên phức tạp hơn nhiều và liên quan tới hàng loạt các kỹ năng trong nguồn 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 cụ thể trong một lĩnh vực nào đó hoặc trong một công ty, hoặc nhiệm vụ có thể chung chung và không phụ thuộc vào môi trường làm việc.

Như chúng ta đã nhận thấy các cơ hội mang tới từ sự phát triển ở các ngành sử dụng nhiều tri thức tạo ra sự thay đổi từ lao động trình độ thấp sang lao động trình độ cao – lao động tri thức - hầu hết họ đều tốt nghiệp đại học. Tuy nhiên công việc trong nền kinh tế tri thức 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 được học trong trường hay các kỹ năng kỹ thuật.

Chẳng hạn như các kết quả điều tra mới nhất về 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 được những người có kỹ năng lãnh đạo trong tương lai.

Điều này cũng cho thấy sự thay đổi về mặt định lượng trong nhu cầu và tầm quan trọng ngày càng tăng của sự kết hợp các kỹ năng kỹ thuật với các kỹ năng “mềm”, chẳng hạn như các kỹ năng về giao tiếp và quản lý.

“Đào tạo nghề và học suốt đời trở nên vô cùng quan trọng đối với các công ty chế tạo để tạo thế cạnh tranh. Những kỹ năng mới sẽ phải xử lý được các công nghệ mới (chẳng hạn như công nghệ nano và công nghệ thông tin và truyền thông) và mối liên hệ giữa các ngành cũng như quản lý tri thức.”

Các kỹ năng trong tương lai cũng cần được định hướng trong môi trường cạnh tranh ngày càng gay gắt, đặc biệt cạnh tranh từ các nước có chi phí thấp; thâm nhập các thị trường mới nổi có tốc độ phát triển nhanh; mức độ phức tạp ngày càng tăng của dây chuyền cung cấp cũng như của quy trình sản xuất. Để giải quyết những thách thức đó mà vẫn duy trì tính cạnh tranh, các doanh nghiệp sẽ cần sự kết hợp của những kỹ năng thực hành và kỹ năng kỹ thuật cao với những kỹ năng “mềm” mang tính chất tổng quát.

Khảo sát cho thấy rằng cho dù áp dụng chiến lược nào, các công ty đều tin rằng yêu cầu về kỹ năng đối với lực lượng lao động của họ sẽ ngày càng cao hơn. Chỉ có một tỷ lệ 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 nhiệm vụ thực tế mà người lao động tri thức phải thực hiện trong công việc của họ, tính chất, đặc điểm, tần suất và độ quan trọng trong công việc hàng ngày của họ có thể cho chúng ta hình dung rõ hơn những dạng kỹ năng mà người lao động tri thức có thể cần có bên cạnh trình độ chuyên môn thông thường.

Số liệu từ một khảo sát thí điểm do tổ chức Work Foundation cho thấy những nhiệm vụ và hoạt động mà người lao động tri thức thực hiện một cách thường xuyên trong khi người lao động thuộc những thành phần khác thực hiện ít hơn.

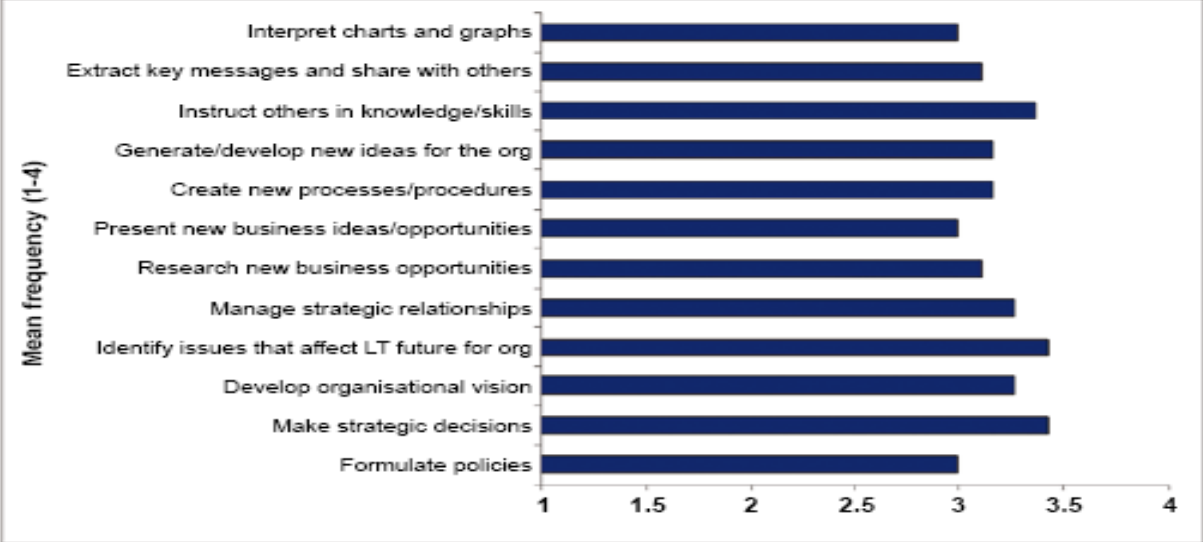
Phần lớn người lao động tri thức thực hiện những nhiệm vụ có tính chất sáng tạo và tự chủ cao, chẳng hạn như việc xây dựng những quy trình hoặc những thủ tục mới.

Các nhiệm vụ khác bao gồm việc đưa ra “những quyết định chiến lược” hoặc “hướng dẫn kiến thức và kỹ năng cho những người lao động 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 năng lực mới đó không thay thế cho những kỹ năng truyền thống mà chúng bổ sung thêm cho giáo dục và đào tạo cơ bản. Hơn thế, tầm quan trọng của khoa học công nghệ trong nền kinh tế tri thức càng đòi hỏi một bộ phận lớn lực lượng lao động phải có một nền tảng kiến thức cơ bản và sự hiểu biết nhất định trong các lĩnh vực đó, bất kể chúng có trực tiếp liên quan đến hoạt động sáng tạo hay không.

“... vai trò trung tâm của công nghệ thông tin trong nguồn 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 tương lai mà còn tất cả các công dân phải có năng lực khoa học vững chắc”.

Hình 4: Tần suất các nhiệm vụ và các hoạt động thực hiện bởi lao động tri thức



Hơn nữa, khi các công ty ngày càng vươn ra toàn cầu trên cả góc độ vị trí và thị trường, họ cần nguồn nhân lực đáp ứng được những thay đổi trong chiến lược 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 với kinh nghiệm quốc tế. Về mặt toàn cầu, có những kinh nghiệm ở những môi trường làm việc khác nhau và các nền văn hoá khác nhau hoặc khả năng xử lý các ngôn ngữ khác nhau sẽ là một thế mạnh của các lao động tri thức và giúp họ hỗ trợ các công ty nắm bắt được hết các cơ hội từ sự phụ thuộc lẫn nhau trong nền kinh tế phát triển toàn cầu mang lại. Điều này cũng hỗ trợ việc giải thích một phần sự ưu tiên ngày càng tăng lên của các công ty đối với nguồn nhân lực có trình độ cao toàn cầu.

Điểm cuối cùng này nêu bật sự phức tạp về cầu đối với nguồn nhân lực trong nền kinh tế tri thức. Điều này cũng đặt ra những câu hỏi về các hệ thống đào tạo và giáo dục chính thức, đặt ra vấn đề liệu các hệ thống này có được trang bị tốt nhất để đào tạo một nguồn nhân lực tri thức hay không, đặc biệt là đào tạo các kỹ năng “mềm”.

Nguồn cung lao động trong nước phụ thuộc vào một số nhân tố khác nhau như: tỉ lệ tăng trưởng dân số trong quá khứ, nhân khẩu học và sự phân bố dân số theo các nhóm tuổi khác nhau. Hơn nữa, nguồn cung lao động cũng bị chi phối bởi tốc độ hoạt động kinh tế, tỉ lệ dân số có việc làm hoặc đang chủ động tìm việc làm.

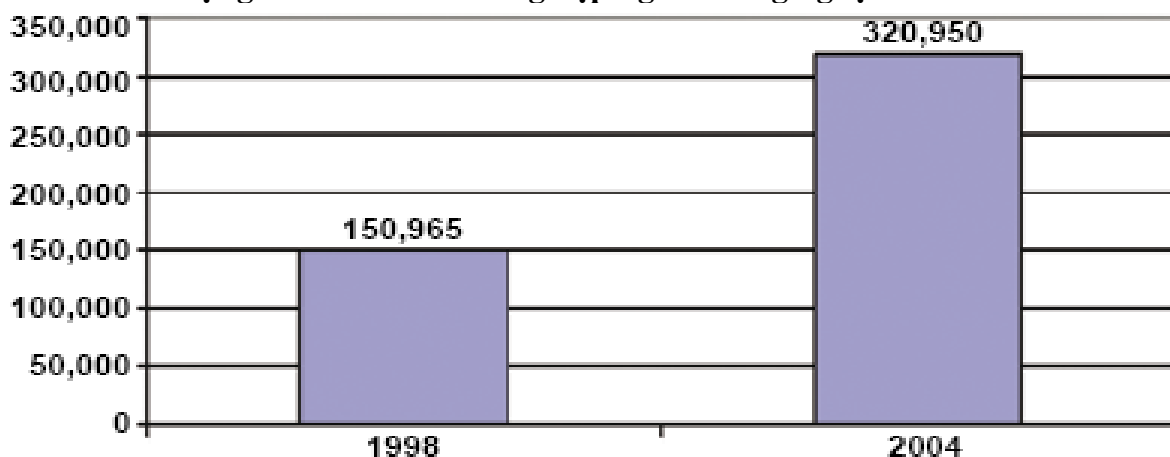
Nguồn nhân lực ở châu Âu cho nền kinh tế tri thức bị chi phối bởi hai nhân tố: một mặt là số lượng tuyệt đối các lao động tri thức và mặt khác là vấn đề về chất lượng, có nghĩa là cơ cấu kỹ năng của lực lượng lao động hiện tại.

Một số nhân tố tác động tới số lượng 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 đối mặt với tỉ lệ sinh sản giảm nhanh chóng (thấp hơn nhiều so với tỉ lệ thay thế), một nguồn lao động ổn định bắt đầu giảm theo, và dân số già đi nhanh chóng. Điều này không chỉ có nghĩa là tỉ lệ lệ thuộc tăng lên mà dẫn đến tình trạng thâm hụt trong nguồn nhân lực, ở một số nước đến năm 2030 sẽ giảm hơn 15%.

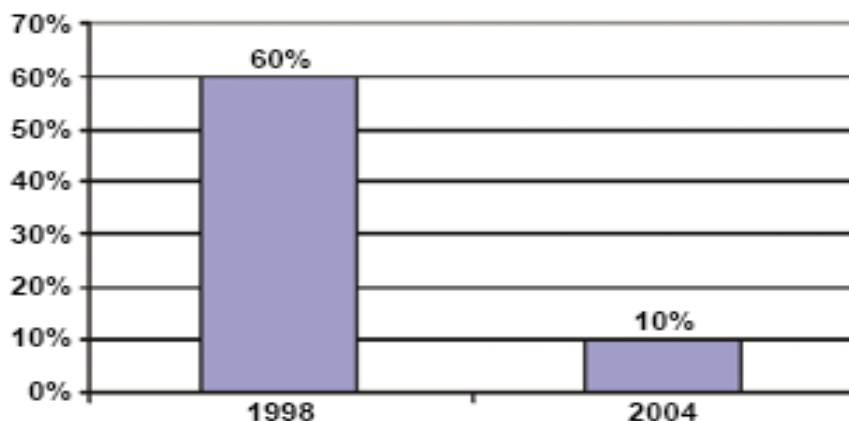
Thứ hai, giới trẻ ở nhiều nước OECD ngày càng ít quan tâm hơn đến các bộ môn khoa học và kỹ thuật. Mặc dù EU hiện đang có số lượng các sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành toán, KH&CN tăng lên, tuy nhiên tổng tỉ lệ sinh viên tốt nghiệp trong lĩnh vực KH&CN vẫn tiếp tục giảm, khiến cơ cấu về tuổi tác trong các ngành này càng trở nên xấu đi tại một số nước. Thực chất thì số lượng các sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành công nghệ đã tăng hơn gấp đôi trong giai đoạn 1998-2004, tuy nhiên tỉ lệ tăng hàng năm số lượng sinh viên này chậm lại đáng kể, chỉ còn 10% vào năm 2004. (xem hình 5 và 6).

Hình 5: Số lượng các sinh viên tốt nghiệp ngành công nghệ ở EU



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

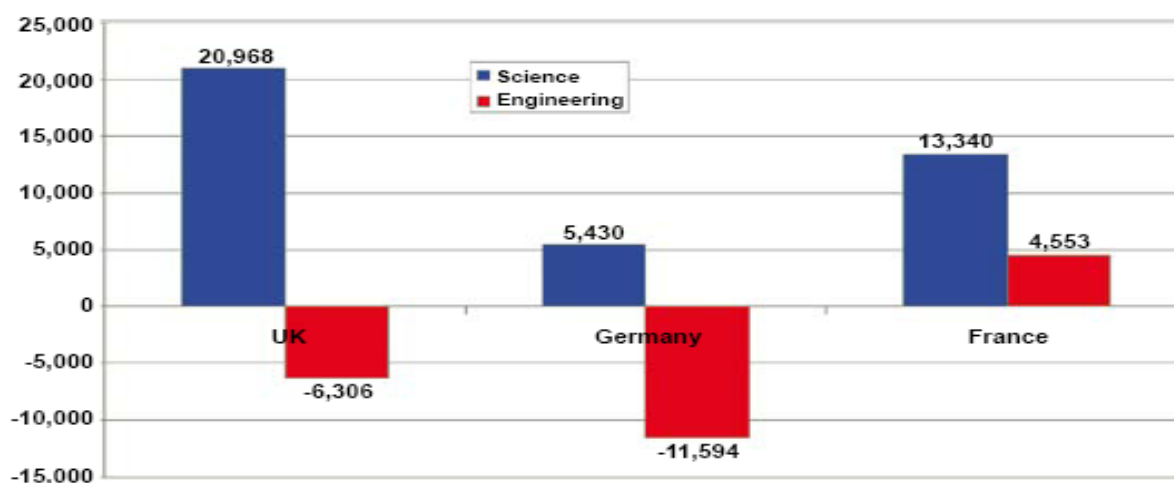
Hình 6: Tỷ lệ gia tăng số sinh viên tốt nghiệp ngành công nghệ ở EU



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

Tuy nhiên, có những khác biệt đáng kể giữa các quốc gia về điểm xuất phát cũng như sự tiến triển về nguồn cung các sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành khoa học và kỹ thuật. Trong khi một số nước có nhiều sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành kỹ thuật hơn thì một số nước khác lại mạnh hơn về sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành khoa học. Chẳng hạn như ở Anh, số lượng sinh viên chuyên ngành khoa học tăng mạnh nhưng ở chuyên ngành kỹ thuật lại tăng nhẹ (thậm chí là giảm). Ngược lại, cả Pháp và Đức đều có tỷ lệ tăng ít hơn đối với sinh viên chuyên ngành khoa học, nhưng ở Pháp, số lượng sinh viên chuyên ngành kỹ thuật lại tăng cao. Số lượng thấp hơn đáng kể các sinh viên tốt nghiệp ngành kỹ thuật ở Đức gây ngạc nhiên đáng kể, trong khi ngành công nghiệp và xuất khẩu của Đức phụ thuộc nhiều vào ngành chế tạo công nghệ trung bình và công nghệ cao.

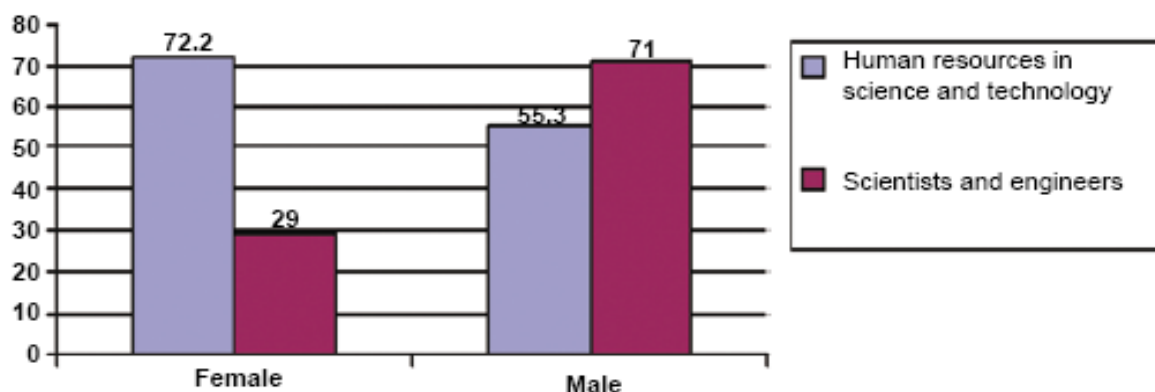
Hình 7: Tăng số lượng sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành khoa học và kỹ thuật giai đoạn 1998-2005



Nguồn: Cơ sở dữ liệu thống kê của OECD

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

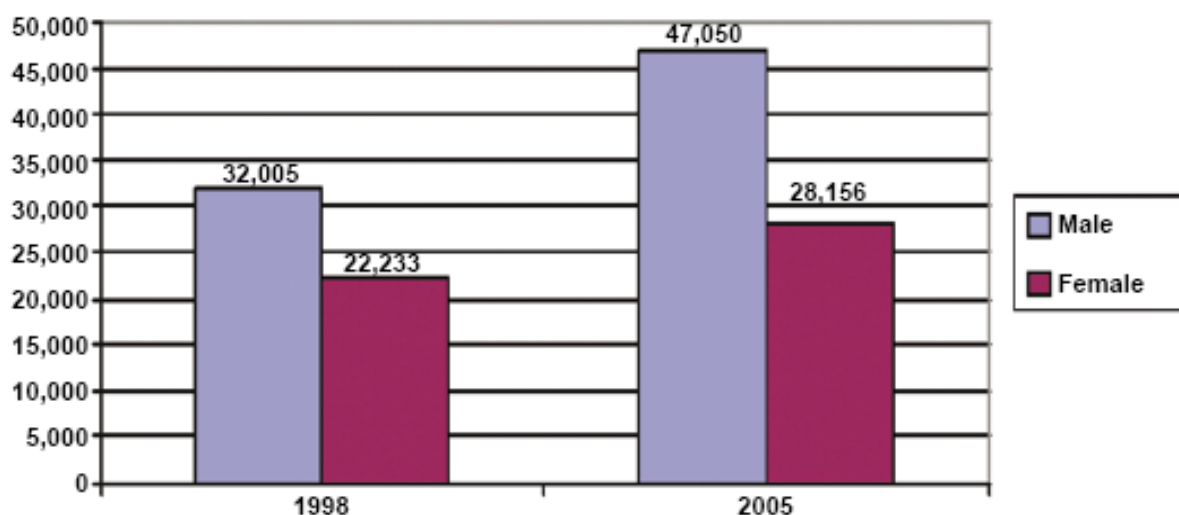
Hình 8: Những khác biệt về giới ở EU trong lĩnh vực KH&CN (2004)



Nguồn: Eurostat, cơ sở dữ liệu của HRST

Điều này cũng đúng đối với tỉ lệ nữ sinh viên tốt nghiệp. Tỉ lệ này tăng ở một số lĩnh vực này nhưng lại không tăng ở một số lĩnh vực khác, chẳng hạn như lĩnh vực kỹ thuật, năm 2004 chỉ có 19% sinh viên tốt nghiệp là nữ. Ở Anh, sự khác biệt về giới trong khoa học và trong số các sinh viên tốt nghiệp đã tăng lên kể từ năm 1998 (xem hình 9).

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



Nguồn: Cơ sở dữ liệu thống kê của OECD

Cuối cùng, nguồn nhân lực được sử dụng không hiệu quả bởi vì thiếu sự di chuyển nhân lực trong khu vực châu Âu. Mặc dù ở mức độ toàn cầu, sự di chuyển của lao động tri thức có dấu hiệu tăng lên, di chuyển trong khu vực châu Âu vẫn cần phải năng động hơn nữa, báo cáo của Aho đã viết:

“Dòng di chuyển của các nhà nghiên cứu có kinh nghiệm (trái với những sinh viên có trình độ mới ra trường) là rất ít. Việc thiếu tính 유연 chuyển này chủ yếu là do các rào cản về mặt cơ cấu và thiếu các động lực thúc đẩy.”

Các hệ thống phân bổ kỹ năng không hiệu quả và thiếu sự linh động trong một nước cũng như giữa các nước châu Âu có nghĩa là những tài năng hiện có đang bị bỏ phí (cả người nước sở tại cũng như người nước ngoài). Mặc dù có nhận thức chung về sự linh hoạt, các lao động tri thức có xu hướng duy trì công việc của mình trong một thời gian tương đối dài – trung bình ở châu Âu là 12 năm.

Vấn đề về chất lượng và các kỹ năng cần thiết của nền kinh tế tri thức ngày càng trở nên khó đánh giá hơn so với số lượng của nguồn nhân lực. Tuy nhiên, hiện nay có sự nhất trí tương đối rộng rãi rằng nguồn nhân lực là một yếu tố quyết định quan trọng của năng suất lao động và các kết quả kinh tế khác, cả ở phạm vi cá nhân lẫn tập thể, và vai trò của nguồn nhân lực cũng đặc biệt quan trọng trong nền kinh tế tri thức ngày nay. Như chúng ta đã xác định được ở trên, đòi hỏi trong nền kinh tế tri thức đòi hỏi một loạt các kỹ năng như các kỹ năng về kỹ thuật, giao tiếp, quản lý và kinh doanh cũng như việc phát triển mở rộng các kỹ năng cơ bản cho toàn bộ nguồn nhân lực.

Một số nghiên cứu hiện nay cũng cho rằng đối với năng suất lao động, chất lượng giáo dục cũng chỉ có tầm quan trọng ngang với số lượng lao động. Mặc dù về tổng thể nền giáo dục đã được cải thiện, nhiều hệ thống giáo dục vẫn gặp khó khăn trong việc cung cấp các kỹ năng này cho một số lượng lớn những người lao động và các nhà tuyển dụng phàn nàn về việc thiếu một số kỹ năng nào đó trong lực lượng lao động.

Các kết quả từ Chương trình Đánh giá Sinh viên Quốc tế (PISA) của OECD cho thấy rằng, tiến hành giáo dục mạnh mẽ trong các lĩnh vực khoa học công nghệ then chốt là một mục tiêu vẫn bị thờ ơ ở nhiều nước châu Âu. Trình độ năng lực khoa học cơ bản của nhiều sinh viên do đó trở thành mối quan tâm quan trọng đối với các nhà hoạch định chính sách của EU.

Ở Anh, Chính phủ đã đánh giá tình trạng các kỹ năng hiện tại cũng như những nhu cầu về kỹ năng trong dài hạn của nước Anh thông qua thực hiện việc giao cho công ty Leitch nghiên cứu và báo cáo. Bản báo cáo cho thấy rằng trong khi các kỹ năng của lao động ở Anh đã được cải thiện đáng kể so với những tiêu chuẩn trước đây, nền tảng về các kỹ năng ở Anh vẫn chịu ảnh hưởng từ những thiếu hụt trong quá khứ - điều này là bình thường so với các nước khác trong khối EU. Bản báo cáo kết luận rằng ngay cả khi những mục tiêu về kỹ năng hiện nay có thể đạt

được, nền tảng về kỹ năng ở Anh vẫn còn thiếu, điều này sẽ dẫn đến những hậu quả nghiêm trọng đối với năng lực cạnh tranh quốc tế.

“Khi không có những kỹ năng này, chúng tôi tự chỉ trích mình về sự suy giảm kéo dài trong khả năng cạnh tranh, về việc giảm tăng trưởng kinh tế và về một tương lai ảm đạm trong tương lai cho tất cả chúng ta. Đã đến lúc cần phải hành động. Trở thành một nước đứng đầu thế giới về phát triển kỹ năng sẽ giúp Anh cạnh tranh với những nước mạnh nhất trên thế giới.”

Đối với các kỹ năng mềm, điều này cũng đặt ra một câu hỏi lớn về việc thông qua giáo dục chính thức các kỹ năng này thực sự có thể đạt được mức độ như thế nào, vì nghiên cứu cho thấy việc hình thành những kỹ năng này là bắt đầu từ rất sớm trong cuộc đời mỗi người. Sự thay đổi trong nhu cầu cũng nêu bật sự cần thiết phải nâng cao kỹ năng của nguồn nhân lực hiện nay, thông qua các nhà tuyển dụng để đào tạo kỹ năng và thông qua các hệ thống học hỏi suốt đời để giúp nguồn nhân lực hiện nay đáp ứng tốt hơn với những thay đổi về cầu trên thị trường lao động.

Trong một nền kinh tế mở, cung lao động trong nước cũng có thể bị ảnh hưởng ở một mức độ nhất định bởi cung lao động toàn cầu mà một nước có thể sử dụng, theo cách trực tiếp hay gián tiếp như chúng ta đã thấy trước đó. Nhưng nếu các nước muốn sử dụng nguồn cung toàn cầu này và các chính sách nhập cư được xây dựng do thiếu lao động và kỹ năng, điều quan trọng đối với các nhà hoạch định chính sách là phải vẽ ra một bức tranh rõ ràng về những thách thức đặt ra. Tuy nhiên, hiện nay vẫn chưa có một định nghĩa chung nào về tình trạng thiếu kỹ năng và việc thu thập dữ liệu trong lĩnh vực này là rất khó, điều này giải thích tại sao những con số về thâm hụt kỹ năng thường rất khác nhau.

1.3. Mức độ và bản chất của sự thiếu hụt nhân lực có kỹ năng

Lỗ hổng kỹ năng và những thiếu hụt về nhân lực

Khái niệm “lỗ hổng kỹ năng” thường được sử dụng để miêu tả những thiếu hụt trong thị trường lao động. ‘Lỗ hổng’ này có thể là số lượng khi chúng ta có mức cầu dư đối với công nhân có kỹ năng đặc biệt, hay cũng có thể là chất lượng, khi các yêu cầu về kỹ năng khác với kỹ năng thực tế của lực lượng lao động hiện nay.

Như chúng ta đã thấy, khi các nhu cầu về nguồn vốn nhân lực của nền kinh tế tri thức xuất hiện lỗ hổng kỹ năng thì dường như có lỗ hổng kỹ năng về cả số lượng và chất lượng. Có sự tăng lên về nhu cầu đối với các kỹ năng có liên quan đến khu vực và nghề nghiệp. Điều này được củng cố bằng nhu cầu về nhóm kỹ năng mới rộng hơn đối với toàn bộ lực lượng lao động.

Lỗ hổng kỹ năng này có thể được hiểu là những thiếu hụt về nhân công, nơi nhu cầu về người lao động trong một ngành đặc biệt vượt quá sự đáp ứng sẵn có người lao động có bằng cấp và sẵn sàng làm việc. Điều này có thể do thiếu hụt tổng số nhân lực và sự không tương xứng trên thị trường lao động.

Hiện nay, hầu hết những thiếu hụt về nhân lực có thể là do sự không tương xứng giữa nhu cầu về nhân lực và nguồn cung chứ không phải là thiếu hụt tổng số; 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 nảy sinh khi có sự chuyển đổi sang nền kinh tế tri thức. Các tiến bộ công nghệ xuất hiện tương đối nhanh, ví dụ việc phổ biến ICT, đòi hỏi các kỹ năng mới nhưng các kỹ năng này lại cần có thời gian để điều chỉnh.

Thiếu kỹ năng có thể dẫn đến việc thiếu nhân lực cho các vị trí việc làm còn trống; Điều này có nghĩa là những công việc chưa có người làm không phụ thuộc vào tỷ lệ thất nghiệp vì người lao động thiếu bằng cấp hay kỹ năng tương xứng. Người lao động cũng có thể không sẵn sàng làm việc ở các khu vực địa lý đặc biệt hay các nghề nghiệp đặc biệt, hay không có thông tin đầy đủ về cơ hội việc làm. Ngoài ra, người sử dụng lao động có thể không đưa ra các mức lương đủ hấp dẫn hay các điều kiện để khuyến khích sự di trú về nghề nghiệp hay vị trí địa lý. Hậu quả của việc này đối với toàn bộ nền kinh tế có thể là sự tăng lên về chi phí hay sự giảm sút về sản lượng và sẽ cản trở tính cạnh tranh của nền kinh tế.

Nhưng những thiếu hụt về kỹ năng và nhân lực thay đổi đáng kể ở EU theo tự nhiên và theo trình độ học vấn, phản ánh cả sự tăng trưởng toàn diện về hiệu suất của nền kinh tế quốc dân cũng như chất lượng đào tạo và quy mô mà hệ thống giáo dục hiện tại đang thích ứng để đáp ứng các yêu cầu thường xuyên thay đổi.

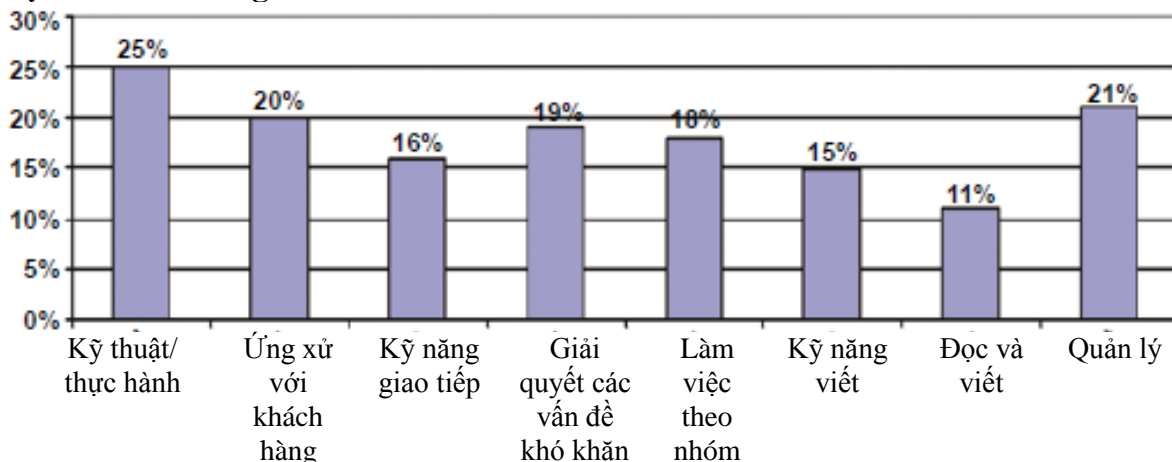
Biện pháp chung nhất để đánh giá những thiếu hụt về nhân công và kỹ năng thường thông qua khảo sát, đặc biệt là khảo sát của người sử dụng lao động. Các khảo sát này thường được áp dụng để thiết lập bức tranh về sự không tương xứng của công việc bằng cách, tính tỷ lệ công việc chưa có người làm so với tỷ lệ thất nghiệp.

Ví dụ về sự thiếu hụt kỹ năng trên thị trường lao động Anh

Theo khảo sát về kỹ năng của National Employer ở Anh, một dấu hiệu cho thấy sự thiếu hụt kỹ năng là khi các công ty cần nhiều thời gian hơn trước để tuyển người lao động, hay họ nhận được ít đơn xin việc qua quảng cáo hơn. Nhưng khi những người sử dụng lao động xem xét các kỹ năng đặc biệt, họ thông báo về sự thiếu kỹ năng của lực lượng lao động hiện nay, điều này cũng có thể là một dấu hiệu về sự thiếu kỹ năng trong một khu vực công nghiệp.

Hầu hết khảo sát ở người sử dụng lao động gần đây cho thấy người sử dụng lao động khẳng định sự thiếu kỹ năng kinh nghiệm của những người xin việc cho những vị trí việc làm còn trống. Các kỹ năng chính còn thiếu theo báo cáo là kỹ năng kỹ thuật và thực hành, sau đó là kỹ năng ứng xử với 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 dịch vụ dựa vào tri thức thậm chí trở 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 điều tra này, chúng ta có thể thấy ở Anh việc thiếu những kỹ năng mềm đặc biệt cao đối với nghề ‘phó giáo sư và kỹ thuật’ – cụ thể 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 người rất cần cho nền kinh tế tri thức. Tình hình này có vẻ rất giống với các nhóm người lao động tri thức khác - người lao động chuyên nghiệp làm việc trong lĩnh vực R&D – nhưng ít hơn đối với nghề quản lý.

Khảo sát các xu hướng việc làm của Liên minh Công nghiệp Anh (CBI) năm 2007 cũng phản ánh sự lo lắng của người sử dụng lao động ở Anh đối với các kỹ năng hiện có cũng như 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 đọc viết và tính toán của những người lao động mới và một nửa liên quan đến khả năng làm việc theo nhóm, khả năng giải quyết vấn đề khó khăn và khả năng giao tiếp.

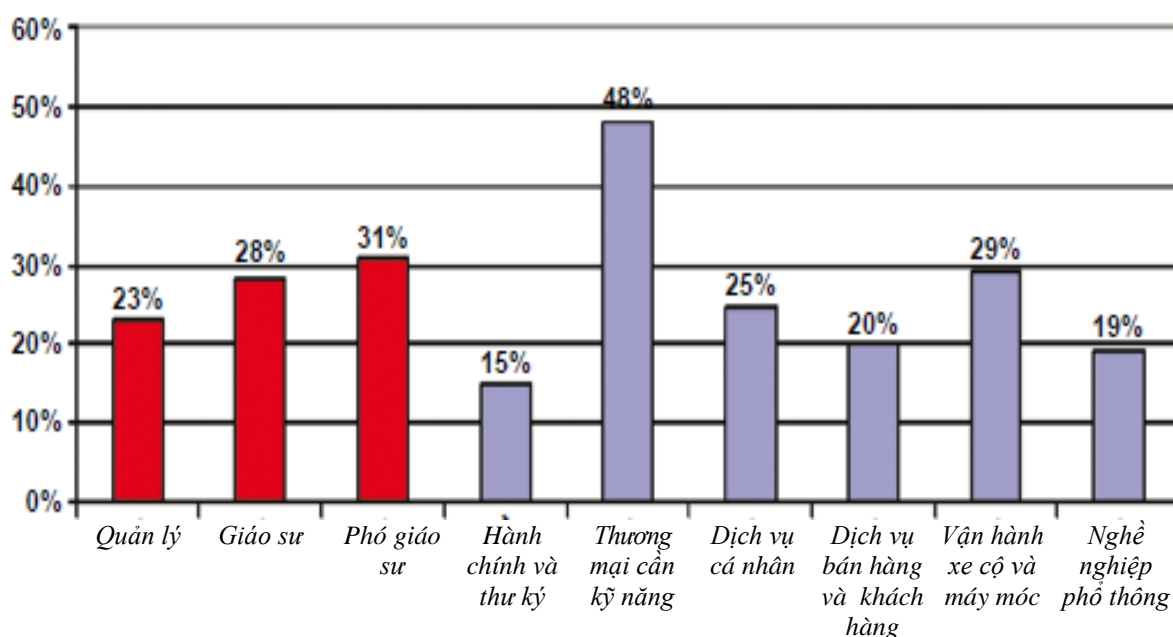
Một điều thú vị là phân tích của họ về số liệu của người lao động tri thức từ cuộc khảo sát “Các điều kiện làm việc của Châu Âu” cho thấy ít hơn một nửa lực lượng lao động tri thức của châu Âu tin rằng kỹ năng của họ phù hợp với yêu cầu công việc thực tế của họ. Điều này cũng có thể cho thấy người sử dụng lao động không sử dụng toàn bộ tiềm năng của lực lượng lao động của họ và vì vậy sẽ phải chịu một phần nào trách nhiệm. Thực tế phân tích của họ cho thấy chỉ hơn một nửa lực lượng lao động của Anh được người sử dụng lao động đào tạo, mặc dù con số này thay đổi ở từng nước và ở Anh việc đào tạo nhân lực lao động đạt trên mức trung bình của EU.

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

Khảo sát quốc gia của người sử dụng lao động ở Anh cho thấy số công việc còn thiếu nhân lực liên quan đến việc thiếu kỹ năng. Nếu chúng ta xem xét các dạng nghề nghiệp thì các nghề thương mại cần kỹ năng bị ảnh hưởng nhiều nhất. Điều này có thể được giải thích chủ yếu bởi việc thiếu hệ thống đào tạo hướng nghiệp tốt và việc giảm bớt thời gian học nghề tiêu chuẩn. Tuy nhiên, các lao động lành nghề và nhân viên kỹ thuật được người lao động tri thức theo sát khi họ gặp các vấn đề đặc biệt nghiêm trọng.

Kết quả khảo sát này phản ánh cả mức độ tuyển nhân lực cao, do nhu cầu ngày càng tăng của kinh tế tri thức, lẫn tỷ lệ cao hơn tỷ lệ trung bình số công việc còn thiếu nhân lực do thiếu kỹ năng của những người xin việc (31%). Nhưng số liệu này chưa nói lên được điều gì vì kết quả khảo sát cũng khẳng định những khó khăn trong việc tuyển nhân lực có kỹ năng ảnh hưởng tương đối đến một số ít người sử dụng lao động, và việc nhân lực thiếu kỹ năng cho các công việc còn trống có liên quan đến việc làm còn thấp. Những người sử dụng lao động cho biết thực tế, việc thiếu nhân lực liên quan đến kỹ năng chiếm một phần tư số công việc chưa có người làm.

Hình 11: Thiếu kỹ năng ở Anh liên quan đến các vị trí công việc còn trống tính theo nghề nghiệp



Nguồn: Khảo sát quốc gia của người sử dụng lao động ở Anh (2005)

Nói chung, các cuộc khảo sát như vậy rất hữu ích vì chúng có thể cung cấp bức tranh chi tiết hơn về thành phần công việc ở các khu vực khác nhau và ngoài ra, ở một mức độ nào đó, về tác động của việc thiếu kỹ năng và nhân lực. Đây là một công cụ có ích khi đánh giá tác động của thay đổi về công nghệ hay phác thảo các kỹ năng liên quan đến chính sách.

Tuy nhiên, các cuộc khảo sát của người sử dụng lao động cũng có mặt 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 giới hạn ở một số yếu tố liên quan đến thiếu nhân lực, đặc biệt là liên quan đến quy mô và nguyên nhân. Theo Viện Phát triển Nhân lực Anh (CIPD), lý do chủ yếu cho những khó khăn trong tuyển dụng là thiếu các kỹ năng chuyên gia cần thiết, sau đó là do sự mong đợi được trả lương cao hơn và thiếu kinh nghiệm.

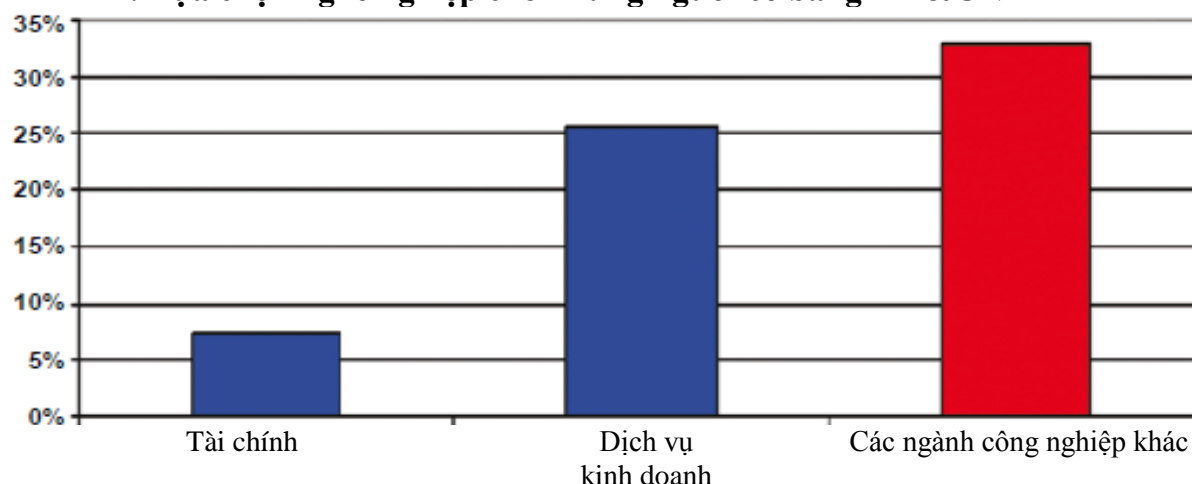
Nói chung, thường có một số yếu tố khác dẫn đến việc thiếu kỹ năng liên quan đến các vị trí công việc còn trống. Ví dụ, số liệu về số công việc chưa có nhân lực sẽ khác nhau giữa nguyên nhân thất nghiệp tạm thời và thất nghiệp cơ cấu. Thất nghiệp tạm thời mô tả tình trạng thất nghiệp không có việc làm trong thời gian chuyển đổi từ việc này sang việc khác; điều này có thể là sự tự nguyện và do sự không phù hợp giữa cung và cầu liên quan đến nhiều yếu tố. Thất nghiệp cơ cấu có nghĩa là mặc dù số công việc chưa có người làm bằng số thất nghiệp nhưng những người lao động này thiếu kỹ năng cần thiết cho công việc hay đơn giản là không ở cùng khu vực/đất nước với người sử dụng lao động tiềm năng của họ. Sự không phù hợp về kỹ năng và công việc là do cơ cấu kinh tế thay đổi.

Nhưng những công việc còn thiếu nhân lực cũng có thể khó tìm được người thích hợp vì các công ty không sẵn sàng điều chỉnh các điều kiện tuyển người hay các lựa chọn nghề nghiệp của những người có bằng cấp. Ở một số trường hợp các vị trí làm việc còn khuyết nhân lực cũng có thể liên quan đến tiền lương, vì những người có bằng cấp về khoa học và kỹ thuật ở Anh thường thích chọn công việc được trả lương cao hơn trong khu vực dịch vụ thương mại hơn là trong khu vực R&D. Những người có bằng cấp cũng có thể không tự nguyện chọn nghề nghiệp trong một lĩnh vực công nghiệp được biết là đang giảm sút, ví dụ như ngành chế tạo. Điều này được khẳng định bởi số những người tốt nghiệp đại học do Cơ quan Thống kê giáo dục đại học cung cấp cho thấy hơn 1/3 số người có bằng khoa học và kỹ thuật chọn nghề hoặc là trong khu vực tài chính hay khu vực dịch vụ kinh doanh.

Điều này hoàn toàn ngược lại với nhu cầu hiện nay 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 đến ngày càng nhiều kỹ năng trình độ cao để có được hiệu suất và năng suất tốt hơn. Hơn một nửa trong số 500 nhà máy đã khảo sát lo rằng họ không thể thu hút được nguồn nhân lực có kỹ năng họ cần, điều này đặc biệt là vấn đề khó giải quyết đối với các công ty này khi họ đặt kế hoạch tăng R&D vào 3 năm tới.

Tuy nhiên, nói chung, Anh dường như phải đối mặt nhiều hơn với vấn đề thiếu kỹ năng chung của lực lượng lao động hiện nay. Ngược lại ở Đức, tình hình này lại rất khác. Thách thức của việc thiếu kỹ năng liên quan đến các công việc chưa có người làm còn nghiêm trọng hơn nhiều mặc dù tỷ lệ thất nghiệp tương đối cao.

Hình 12: Lựa chọn nghề nghiệp cho những người có bằng KH&CN



Nguồn: Cơ quan thống kê đào tạo cao học, số sinh viên tốt nghiệp nhiều nhất là ở các ngành Khoa học sinh học, khoa học vật lý, kỹ thuật và công nghệ, toán và khoa học máy tính.

So với Anh, Đức phải đối mặt với việc thiếu người lao động có kỹ năng cao với bằng cấp về công nghệ do vấn đề về cơ cấu làm trầm trọng thêm bởi sự thay đổi nhân khẩu học. Năm ngoái, Chính phủ Đức công bố một nghiên cứu đánh giá tình hình này và đi đến các kết luận sau:

Thứ nhất, có sự thiếu nghiêm trọng nguồn nhân lực có kỹ năng cao trong các lĩnh vực có liên quan đến toán học, công nghệ thông tin, KH&CN. Tuy nhiên, một điều thú vị là họ cũng kết luận rằng không thiếu toàn bộ nguồn nhân lực có kỹ năng cao.

Thứ hai, việc thiếu nhân lực có kỹ năng cao tập trung vào các ngành công nghiệp quan trọng nhất đối với sức cạnh tranh của Đức như dịch vụ kinh doanh, kim loại, mạ điện và công nghiệp tự động.

Thứ ba, nghiên cứu này biện luận rằng có 165.000 công việc còn trống khó có thể tìm được người đáp ứng yêu cầu và không thể tìm được nhân lực ít nhất trong thời gian ngắn, với khả năng về nhân lực có kỹ năng cao hiện tại của đất nước. Ngoài ra, có hơn 65.000 công việc không thể tìm được người làm tạm thời. Cuối cùng, họ dự đoán rằng những công việc còn trống này sẽ đưa đến hậu quả là làm tổn thất 18,5 tỷ euro hoặc khoảng 0,8% GDP của Đức đã bắt đầu ảnh hưởng tiêu cực đến tăng trưởng của Đức.

Đối phó với đánh giá này, cả Chính phủ Đức và ngành công nghiệp đồng ý rằng để giải quyết khó khăn này, họ cần sử dụng tốt hơn nguồn nhân lực hiện tại. Hơn nữa, họ thừa nhận rằng cần có các nguồn lực để hỗ trợ giáo dục và đào tạo để khắc phục những thay đổi trong thị trường lao động.

Nhưng những người sử dụng lao động cũng muốn một nền kinh tế và thị trường lao động cho những người di cư có kỹ năng cao. Cả Phòng thương mại Đức và Hiệp hội kỹ sư Đức đồng ý rằng các công ty vừa và nhỏ thất bại trong việc tuyển dụng đủ kỹ sư người nước ngoài cho 22.000 vị trí công việc cần đến kỹ năng với mức lương tối thiểu

quy định 84.000 euro là quá cao. Vì vậy họ đề nghị mặc dù mô hình mức lương tối thiểu quy định đối với lương khởi điểm thực tế trong lĩnh vực này chỉ khoảng bằng một nửa số đó.

Ở Pháp, Chính phủ cũng lưu ý rằng mặc dù không có những trở ngại về tuyển dụng nói chung, các khu vực sau đây có nhu cầu cao về nhân lực tri thức và sẽ phải đối mặt với các thách thức đáng kể mặc dù tỷ lệ thất nghiệp cao: khu vực thông tin và truyền thông, ngân hàng và bảo hiểm, kỹ thuật công nghiệp và điện tử.

Một nghiên cứu do Bộ Lao động Pháp và Vụ Chiến lược của Thủ tướng Chính phủ cùng phối hợp xem xét về tương lai của các nghề nghiệp và bằng cấp nhằm giải quyết trước các thay đổi để ngăn chặn tình hình tương tự như ở Đức, nơi các kỹ năng liên quan đến các vị trí công việc còn trống cùng với tỷ lệ thất nghiệp cao. Nghiên cứu này cho thấy các công ty vừa và nhỏ trong khu vực công nghiệp nói riêng phải đối mặt với các vấn đề về tuyển dụng. Họ cũng gặp khó khăn trong việc thu hút các giáo sư có kỹ năng do đánh giá các khó khăn và nhận thức sai của hoạt động công nghiệp.

Hơn nữa, các khó khăn đặc biệt nghiêm trọng với một số nghề nhất định, như kỹ sư hay kỹ năng quản lý, trong các khu vực với các điều kiện làm việc không hấp dẫn hay trong các ngành công nghiệp không có triển vọng phát triển sự nghiệp tốt. Nói chung, nghiên cứu này dự báo số lượng nghề nghiệp và khu vực sẽ gặp khó khăn do nhiều nhân lực nghỉ hưu và sự cạnh tranh ngày càng tăng giữa các khu vực để tuyển dụng các giáo sư giỏi.

Một điều thú vị là nghiên cứu này cũng xem xét văn hoá doanh nghiệp và thực tiễn tuyển dụng ở Pháp để giải thích việc thiếu nhân lực. Nghiên cứu đã phân tích thực tiễn tuyển dụng và sự phát triển chậm các mô hình kinh doanh lỗi thời được coi là những yếu tố quan trọng ảnh hưởng tiêu cực đến các vị trí công việc còn trống liên quan đến thiếu kỹ năng. Ví dụ, như nghiên cứu nhận thấy vẫn có sự phân biệt mạnh về giới đối với nhiều nghề nghiệp ở Pháp. Ngoài ra, những người sử dụng lao động của Pháp vẫn bảo thủ hơn và đặt ra nhiều yêu cầu hơn những người sử dụng lao động ở châu Âu. Cuối cùng, thiếu việc chuyển nhượng tri thức thực tế giữa các công ty vì họ mong muốn họ sẽ được sử dụng ngay nhân lực hơn là phải đào tạo để làm việc.

Các lập luận trên cho thấy việc thiếu kỹ năng và nhân lực không có nguyên nhân chung cho tất cả các nước và có thể có nhiều nguyên nhân khác nhau cần các biện pháp khắc phục khác nhau. Bước quan trọng đầu tiên sẽ là hiểu biết tốt hơn yêu cầu về các kỹ năng trong nền kinh tế tri thức, nhận thức rõ hơn hoạt động của nhân lực tri thức cũng như sự chuyển đổi các hình thức kinh doanh và tuyển dụng lỗi thời. Tuy nhiên, nói chung có thể nói rằng việc thiếu các kỹ năng và nhân lực trong thị trường lao động nội địa có thể là một thách thức gay go cho các ngành và công ty.

Một trong những giải pháp, ít nhất là tạm thời, để khắc phục tình trạng này sẽ là đặt quan hệ với thị trường cung cấp nhân lực kỹ năng cao toàn cầu. Vì các cơ chế hiện nay cho vấn đề này dường như vẫn còn yếu kém.

II. NGUỒN CUNG ỨNG NHÂN LỰC CÓ KỸ NĂNG CAO TOÀN CẦU

1. Các luồng di cư nhân lực có kỹ năng cao toàn cầu

Nguồn cung nhân lực có trình độ giáo dục cao đã tăng gấp đôi trong vòng 25 năm qua, chủ yếu là ở các nền kinh tế phát triển và đây là một trong những động cơ chính cho sự phát triển của các ngành công nghiệp tri thức. Nói chung, tính về số lượng tuyệt đối, các nước đang phát triển có lực lượng nhân công có kỹ năng cao hơn gấp đôi so với các nước phát triển, thậm chí tỷ lệ nhân công lành nghề trong lực lượng lao động cao gấp bốn so với các nước phát triển.

Nhu cầu về nhân lực kỹ năng cao tiếp tục tăng và với nguồn cung nội địa về nhân lực có kỹ năng suy giảm, chính phủ của các nước EU đang ngày càng lo ngại về nguy cơ thiếu hụt lao động và kỹ năng. Thực vậy, Ủy ban châu Âu đã ước tính rằng EU sẽ cần thu hút 20 triệu nhân lực di cư có kỹ năng trong 20 năm tới để giải quyết tình trạng thiếu hụt kỹ năng ở các ngành công nghệ máy tính và chế tạo của châu Âu. Trên thực tế, Eurostat đã dự đoán sự thiếu hụt khoảng 300.000 kỹ sư có trình độ tới năm 2010.

Các luồng di cư vẫn chủ yếu là từ các nước nghèo tới các nước giàu. Một thực tế rõ ràng là tỷ lệ những người di cư có trình độ đại học vẫn tập trung chủ yếu ở một số khu vực của thế giới, với khoảng 90% số người di cư quốc tế có trình độ đại học sống ở châu Âu hoặc Bắc Mỹ. Điều này cho thấy thậm chí nếu khái niệm về "cuộc chiến nhân tài" trở thành hiện thực thì bất cứ một cuộc cạnh tranh nào như vậy sẽ không mang tầm toàn cầu mà chủ yếu là giữa các nước phát triển ở châu Âu và Bắc Mỹ.

Nguồn di cư tới các nước OECD đã tăng gấp 3 kể từ thập niên 60 của thế kỷ trước và trong khi những người di cư kỹ năng thấp theo diện đoàn tụ gia đình của những người tị nạn nhân đạo vẫn chiếm số lượng chủ yếu ở những luồng này thì di cư nhân lực có kỹ năng cao đang tăng dần lên. Như có thể thấy, di dân có kỹ năng cao, bao gồm công nhân có tri thức, có nền tảng về học vấn và nghề nghiệp khác nhau: họ gồm các chuyên viên IT cho tới y tá và sinh viên đại học hay những nhân lực luân chuyển liên công ty. Họ tới những nước tiếp nhận với ý định vừa ở tạm thời hoặc định cư vĩnh viễn. Nhưng rất khó đánh giá các luồng di cư này: tình trạng này cũng đúng đối với di cư nhân lực có kỹ năng cao bởi vì thiếu những định nghĩa chính xác.

Để tính toán số lượng và các luồng lao động nước ngoài, các nước châu Âu sử dụng những công cụ và phương pháp khác nhau ví dụ như điều tra dân số, đăng ký nhân khẩu, điều tra lực lượng lao động, giấy phép lao động hoặc visa tạm thời, các điều tra chuyên biệt và các nghiên cứu điển hình. Các số liệu đối với luồng nhập cư của nhân công kiều dân nước ngoài có thể rất khác nhau tùy thuộc theo các biện pháp được sử dụng và tiến hành riêng rẽ, chúng thường không đưa ra được những thông tin thích hợp về số lượng và các luồng di cư nhân lực kỹ năng cao. Hơn nữa, các cơ quan nhập cư thường không phân loại những người mới theo mức độ kỹ năng hay trình độ học vấn: trường hợp này thường xảy ra với những người di cư theo diện đoàn tụ gia đình hoặc tị nạn chính trị. Kể cả khi những người di cư này có thể có kỹ năng cao, thì điều này cũng không được thể hiện trong đơn xin cấp visa. Những thiếu sót trong các

thống kê hiện thời làm cho việc đánh giá đầy đủ các đặc tính và quy mô của hiện tượng di cư quốc tế nhân lực có kỹ năng cao trở nên rất khó khăn.

Điều mà những dữ liệu hiện có cho chúng ta biết đó là châu Âu đang tụt hậu so với Mỹ và các nước khác ví dụ như Australia và Canada về phương diện thu hút lao động từ nước ngoài. Theo ước tính của Ủy ban Châu Âu, chỉ có 1.72 % trong tổng số nhân lực có kỹ năng cao đang làm việc tại EU là tới từ các nước bên ngoài Liên minh châu Âu. Theo OECD, tính trung bình, vào năm 2000, 7,5% dân số của các nước OECD là những người sinh ra ở nước ngoài và 9,2 trong số 40,5 triệu người di cư là chuyên viên hay kỹ thuật viên.

Trong khi dòng nhập cư nhân lực nước ngoài đã tăng mạnh ở hầu hết các nước OECD trong thập niên vừa qua (chỉ ở Ba lan là có dòng di cư tới các nước OECD khác tăng), thực sự có sự khác biệt lớn giữa các nước và Mỹ là nước tiếp nhận phần lớn nhân công nước ngoài về cả số lượng lẫn kỹ năng và bằng cấp.

Ba nước được lợi nhất từ hiện tượng di cư nhân lực có kỹ năng cao là Mỹ, Canada và Australia, trong khi đó ở châu Âu, chỉ có Pháp, Đức và Anh là thu hút được số lượng lớn người nhập cư có bằng đại học trở lên.

Nhưng trong khi Mỹ có số lượng nhân lực kỹ năng cao nhất, thì nước này lại thua xa so với Australia (7,3%) và Canada (9,9%) với chỉ 3,2% người di cư với vai trò là tỷ lệ của lực lượng lao động có kỹ năng cao của nước này.

Phần lớn người di cư có kỹ năng cao tới châu Âu, Mỹ và các nước OECD khác, đến từ các nước đang phát triển, nhưng cũng có những luồng di cư liên vùng quan trọng giữa các nước OECD, đặc biệt là di cư tạm thời. Trong khi Mỹ là nước tiếp nhận phần lớn người di cư có kỹ năng cao từ các nước OECD khác (ví dụ, nước này tiếp nhận khoảng 1 triệu nhân lực tri thức từ EU15), thì Australia và Canada cũng thu hút nhân lực từ các luồng di cư giữa các nước OECD. Cũng có một luồng di cư của nghiên cứu sinh, các nhà nghiên cứu và những nhân lực tri thức khác bên trong các công ty tới Mỹ.

Nước Anh là một trường hợp đáng lưu ý đặc biệt vì nước này có lượng người nhập cư có trình độ cao lớn nhất, khiến cho tỷ lệ ròng về nhân lực di cư có kỹ năng cao nước này vừa đủ ở mức độ dương. Nói chung, khoảng 1/3 người nhập cư ở các nước OECD có nguồn gốc nội bộ khu vực OECD. Trong 2/3 số quốc gia thuộc OECD, người nhập cư từ các nước OECD khác chiếm 40% số người được sinh ra ở nước ngoài. Sự luân chuyển của nhân lực giữa các nước thành viên OECD dần thu hẹp các tiêu chuẩn về đời sống hoặc mức lương:

Thứ nhất, giáo dục bậc đại học ngày càng mang tính quốc tế hoá cao hơn. Trong khi Mỹ thu hút 1/3 số sinh viên nước ngoài đang theo học tại các nước OECD, thì các nước OECD khác ví dụ như Anh cũng đạt số lượng sinh viên nước ngoài theo học khá cao. Ngoài lợi ích tài chính từ việc thu hút sinh viên nước ngoài, nhiều nước nhận ra rằng sinh viên chính là một lực lượng người di cư có kỹ năng cao đầy tiềm năng. Nước Anh đã đưa ra một chương trình vào năm 2004 cho phép những sinh viên tốt nghiệp

ngành khoa học kỹ thuật ở lại Anh trong một năm để làm việc sau khi tốt nghiệp. Scotland, nước có dân số đang giảm với tốc độ cao hơn bất cứ nước nào khác ở châu Âu đã đưa ra một chính sách mới nhằm thu hút "Nhân tài mới" cho phép sinh viên nước ngoài ở lại và làm việc ở nước này thêm 2 năm sau khi tốt nghiệp.

Thứ hai, sự tăng trưởng của các công ty đa quốc gia dẫn tới sự tăng trưởng của nhân công lưu động giữa những công ty đa quốc gia. Những người được coi là nhân lực chuyển nhượng giữa các công ty thường làm việc ở các nước đặt trụ sở chính trong một khoảng thời gian ngắn và sự luân chuyển của họ cho tới nay đã được Hiệp định chung về Thương mại và Dịch vụ tạo điều kiện thuận lợi thông qua những thủ tục được đơn giản hoá.

Ở nước Anh, số lượng người nước ngoài có giấy phép làm việc theo kiểu nhân lực chuyển nhượng giữa các công ty đang tăng lên, từ 26% trong tổng số người được cấp giấy phép lao động vào năm 2005 lên tới 30,7% vào năm 2006, nhưng tầm quan trọng của họ thì khác nhau tùy theo từng khu vực. Trong khi số giấy phép cấp cho nhân lực được chuyển nhượng giữa các công ty ở khu vực Công nghệ thông tin và truyền thông được chiếm 81,3% tổng số giấy phép lao động, thì giấy phép cấp cho lĩnh vực y tế chỉ chiếm có 1,3%.

Thứ ba, đối với nhân lực tri thức làm việc trong môi trường toàn cầu, tiếp thu được kinh nghiệm và kỹ năng ngôn ngữ quốc tế đóng vai trò rất quan trọng. Một nghiên cứu do chính phủ Anh cho thấy đối với rất nhiều người di cư có kỹ năng cao tới từ các nước phát triển, những động lực chính đối với việc di cư đó là sự thăng tiến trong nghề nghiệp và mở rộng tri thức, cũng như phát triển bản thân, bao gồm cả việc trải nghiệm ở một nền văn hoá khác.

Cuối cùng, sự luân chuyển liên khu vực cũng có thể được giải thích bởi những mô hình về các luồng di cư trong lịch sử từ châu Âu sang Mỹ, Australia và Canada, từ Nam Âu tới các nước châu Âu khác, cũng như các mối liên hệ di cư khu vực từ lâu đời, ví dụ như từ Ailen sang Anh.

Vào năm 2000, trong nhân lực bậc đại học, tỷ lệ các chuyên viên khoa học sinh ra ở nước ngoài cao hơn các chuyên viên khoa học sinh ra ở trong nước. Điều này cho thấy các nước OECD đã sẵn sàng, ở một mức độ nào đó, tiếp cận tới nguồn cung toàn cầu về nguồn nhân lực ở lĩnh vực KH&CN nhằm giải quyết những thiếu hụt nhất định về kỹ năng. Người di cư châu Á chiếm phần lớn trong lĩnh vực nghề nghiệp này: đặc biệt ở nước Mỹ nơi có tới 20% chuyên gia khoa học tới từ châu Á.

So với các nước kém phát triển hơn chuyên cung cấp nhân lực trong lĩnh vực y tế thay vì nhân lực tri thức khác, Ấn Độ là ngoại lệ vì cung cấp tới 62% chuyên viên trong lĩnh vực KH&CN. Sức hấp dẫn lâu bền của Ấn Độ thường được đề cao bởi ưu thế đặc điểm nhân khẩu học của nước này. Với gần 60% dân số trong độ tuổi từ 15-59 và hơn một nửa là dưới 25 tuổi, dân số này đối lập rõ rệt với dân số đang già hóa của châu Âu. Ngoài đặc điểm nhân khẩu học, nước này sản sinh ra một khối lượng lớn sinh viên kỹ thuật thông thạo tiếng Anh. Nếu xét tới những con số thống kê này, có thể

thấy rằng Richard Freeman có lẽ đã đúng khi nhận định rằng lao động từ Ấn Độ và Trung Quốc làm nhân đôi lực lượng lao động của thế giới.

Nhưng trong khi các nhà bình luận rất nhanh nhạy trong việc trích dẫn các số liệu về sinh viên tốt nghiệp đại học của Ấn Độ thì họ đã không thành công trong việc tính tới chất lượng và khả năng tìm việc làm của những sinh viên này. Trên thực tế, chỉ một số lượng nhỏ sinh viên Ấn Độ là sẵn sàng làm việc được trong môi trường tri thức toàn cầu. Thêm vào đó, mức tăng trưởng kinh tế trong các khu vực chuyên sâu về tri thức ở Ấn Độ trên thực tế đã tăng nhiều về nhu cầu đối với nhân lực có tri thức. Các công ty Ấn Độ đã báo cáo về những thiếu hụt và những vấn đề về kỹ năng khi nước này bắt đầu thu hút và duy trì nhân lực có kỹ năng.

Cơ quan thương mại phần mềm của Ấn Độ, NASSCOM, cho biết có thể sẽ có một sự thâm hụt khoảng nửa triệu chuyên viên trong lĩnh vực IT tới năm 2010. Tới năm 2020, Ấn Độ có thể cần tới 250.000 kỹ sư để đạt được tiềm năng của đất nước. Trên thực tế, mặc dù Ấn Độ có khoảng 1400 trường kỹ thuật, nhưng chỉ có vài trường được công nhận là cung cấp trình độ giáo dục kỹ thuật đạt tầm quốc tế và các công ty chỉ thuê những ứng cử viên từ một số trong số những trường này vì không phải có nhiều sinh viên đáp ứng được những yêu cầu về kỹ năng và có tri thức cần thiết. Theo một nghiên cứu do McKinsey thực hiện, mức lương cho các kỹ sư phần mềm tốt nghiệp đại học của Ấn Độ đã tăng đều đặn ở các khu vực công nổi tiếng, ví dụ như Bangalore và Mumbai và họ cũng dự đoán rằng nhu cầu về các kỹ sư chuyên nghiệp trẻ tuổi của Ấn Độ có khả năng vượt nguồn cung vào năm 2008 nếu tỷ lệ tăng trưởng về cầu hiện tại vẫn giữ nguyên.

Theo những ước tính về số lượng lao động nước ngoài của OECD, nhân công tri thức hay phi tri thức, với vai trò là tỷ lệ trong lực lượng lao động của Anh đã tăng nhẹ từ 3,3% năm 1996 lên 5,4% năm 2005.

Luồng nhập cư của kiều dân các nước thứ ba đã tăng từ 26.000 năm 1996 lên khoảng 86 000 năm 2005. Xem xét quốc tịch của nguồn lao động nước ngoài (bao gồm cả các nước EU khác) 5 nước có lượng người di cư đi hàng đầu là Ailen, Ấn Độ, Mỹ, Australia và Pháp.

Ở Anh, có một số dạng nhân lực nước ngoài như sau:

Thứ nhất, các công dân EU nghiên cứu sinh từ các nước thành viên cũ, kiều dân Thụy Sĩ và kiều dân từ vài nước khác có thoả thuận đặc biệt. Những người này có thể tự do đến, ở lại và làm việc ở Anh.

Thứ hai, các nước EU8 mới bổ sung, các kiều dân Cộng đồng Thịnh vượng với con cháu gốc Anh của công dân Anh và kiều dân EEA. Những người này vẫn bị hạn chế khả năng tới Anh làm việc.

Thứ ba, người theo diện cấp giấy phép tạm thời ví dụ như sinh viên hoặc những người theo diện làm công ngắn hạn ví dụ như những người lao động trong những ngày nghỉ của Cộng đồng Thịnh vượng hoặc những người cư trú ở Anh vì mục đích đào tạo hoặc tìm kiếm kinh nghiệm làm việc.

Cuối cùng, nhân công được yêu cầu phải được cấp phép lao động đầy đủ để làm việc ở Anh, thông thường là thông qua một giấy phép lao động cấp cho công việc có một chủ thuê cụ thể, nhưng đôi khi còn thông qua Một chương trình Di trú Kỹ năng cao hay theo Bậc 1 của Hệ thống tính điểm mới (PBS).

Theo một báo cáo của OECD về di trú quốc tế ở Anh, giấy phép lao động năm 2006 chỉ chiếm trên 55% tất cả các loại giấy phép trong khi "giấy phép lần đầu" chỉ chiếm có 13% và hai loại khác chiếm phần còn lại. Trong nhiều năm, di cư vì lý do kinh tế rất phức tạp, nhưng tất cả 80 loại giấy phép lao động và các hình thức nhập cư hiện nay sẽ được thay thế bằng một hệ thống tính điểm gồm 5 bậc duy nhất.

Sự phức tạp của các cơ chế cũ cũng góp phần tạo ra những rắc rối trong việc đo lường các luồng di cư kỹ năng cao. Một nghiên cứu chung của Bộ Thương mại và Công nghiệp trước đây và Văn phòng Nội địa Anh nhằm thu thập thông tin và di cư có kỹ năng cao tới Anh phản ánh tình trạng này: "dòng nhập cư của kiều dân nước ngoài tới làm việc tại Anh đã tăng mạnh trong thập niên qua" nhưng sau đó bổ sung thêm "số lượng chính xác phụ thuộc vào phương pháp được sử dụng".

Theo ước tính của Ủy ban châu Âu, có khoảng 89.200 người có giấy phép lao động ở Anh vào năm 2003, chiếm 0,3% tổng số người có việc làm ở Anh. EC sử dụng phân loại "chuyên viên" với vai trò là đại diện cho nhân công có kỹ năng cao và theo phương pháp đo đó, chỉ khoảng 17% (15.800 nhân công) là có kỹ năng cao, tương đương với chỉ 0,05% người đang làm việc ở Anh. Tuy nhiên, vẫn chưa rõ là phân loại này bao gồm tất cả 3 loại nghề nghiệp hàng đầu theo như định nghĩa về nhân công tri thức, hay chỉ bao gồm loại thứ hai của Phân loại Nghề nghiệp Tiêu chuẩn Quốc tế.

Sau khi xem xét cụ thể hơn về các luồng di trú nhân lực kỹ năng cao, chúng ta có thể kết luận rằng rõ ràng những luồng này đã đáp ứng được nhu cầu về vốn nhân lực của nền kinh tế tri thức. Trên thực tế, nhiều công ty đã tuyển dụng nhân lực tri thức nước ngoài vì những lý do như: để thực hiện những công việc cần có kỹ năng chuyên biệt (ví dụ, kỹ năng kỹ thuật hoặc ngôn ngữ) những công việc này không có sẵn ở Anh, để làm những công việc không có đủ nhân lực ở nước Anh (còn gọi là thiếu hụt nhân lực như trong lĩnh vực IT hay chế tạo), hoặc nhằm để đưa những ý tưởng mới vào một cơ quan ở nước Anh bằng cách chuyển giao nhân viên từ các chi nhánh ở nước ngoài, hoặc làm các công việc tạm thời cần có kỹ năng có trước.

Nhưng nhân công tri thức từ nguồn cung về nhân lực có kỹ năng cao toàn cầu vẫn còn chiếm một số lượng rất nhỏ trong tổng số nhân công đang làm những công việc tri thức ở nước Anh. Vì vậy, có thể nói rằng nước Anh chưa thực sự tiếp cận tới nguồn cung toàn cầu về lao động tới mức độ mà nhờ đó có thể nâng cao được tính cạnh tranh của nước này và hỗ trợ cho quá trình quá độ sang nền kinh tế tri thức. Điều này có thể do chính trị gây ra. Mặc dù biến đổi của nền kinh tế khiến cho nhu cầu thu hút nhân lực có kỹ năng cao từ nước ngoài ngày càng được công nhận, nhưng những tranh cãi trước công luận vẫn e ngại về các tác động xã hội và nỗi e sợ về "sự ngập lụt" những người nhập cư có nghĩa là nhu cầu này vẫn còn bị xác định một cách hạn hẹp.

Trái với nhận thức, rất nhiều người di cư có kỹ năng cao cũng tới từ các nước phát triển. Điều này cho thấy sự cải thiện về mặt thu nhập không phải là lý do chính đối với di cư có kỹ năng cao tới Anh mà còn có những yếu tố khác như thăng tiến trong sự nghiệp hay phát triển cá nhân. Vì thế, cần xem xét những yếu tố này để hoạch định các chính sách một cách thành công, .

2.2. Quốc tế hóa các hoạt động R&D và quyết định lựa chọn địa điểm R&D của các công ty

Một định nghĩa thường được đưa ra nhất về 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, ứng dụng mạnh mẽ CNTT-TT và tuyển dụng một số lượng lớn các sinh viên tốt nghiệp và các nhà chuyên môn. Những định nghĩa đó cho thấy năm 2002, những ngành này đem lại hơn 40% thu nhập quốc dân và tới năm 2005 chúng đã cung cấp 48% tổng số việc làm. Tuy nhiên, cách định nghĩa dựa vào ngành công nghiệp như vậy không có khả năng nắm bắt được đầy đủ công việc chuyển hoá này. Khái niệm kinh tế tri thức áp dụng khắp nền kinh tế, nó liên quan đến những nhân lực kỹ năng cao, đang bổ sung giá trị cho tất cả các ngành.

Trong giai đoạn 1995-2005, sự mở cửa thương mại đã tăng 8% đối với khu vực EU-15 và 34,5% đối với EU-10, điều này đã xảy ra nhờ sự gia tăng cao của đầu tư nước ngoài trực tiếp. Mức độ quốc tế cao của kinh tế EU đặc biệt rõ nét khi so sánh với Mỹ. Ngày nay, mức độ thương mại các ý tưởng, tri thức và sự khai thác khoa học, công nghệ về giáo dục ở Anh đã gia tăng hơn bất cứ thời kỳ nào trước đây và do đó đã định vị vững chắc trong các thị trường thế giới khi nước này tiến vào các dịch vụ có hàm lượng tri thức cao.

Khả năng thương mại gia tăng của các dịch vụ đã khiến một số nhà bình luận đưa ra ý kiến rằng toàn cầu hoá, trong làn sóng mới của việc outsourcing (thuê gia công) ở hải ngoại những việc làm liên quan đến tri thức cũng có thể “quét” sạch kinh tế tri thức sang các nền kinh tế mới nổi. Nhưng công trình nghiên cứu này đã cho thấy rằng mặc dù chứng kiến sự gia tăng mạng lưới sản xuất toàn cầu, nhưng mối đe dọa về những việc làm dịch vụ có hàm lượng tri thức cao đang được chuyển tới các quốc gia đang nổi, cho đến nay phần lớn là được cường điệu. Thương mại vẫn là một “đường phố” 2 chiều, và những quốc gia thuê dịch vụ bên ngoài lớn nhất cũng đồng thời là những quốc gia đang tạo ra nhiều nguồn lực nhất. Sự mất mát công việc do thuê dịch vụ bên ngoài là tối thiểu. Nói cách khác, thế giới không phẳng.

Trái với quan niệm thịnh hành, địa điểm mới chính là bộ phận then chốt của câu chuyện về kinh tế tri thức. Cho dù nhiều dịch vụ tri thức có thể được thực hiện ở bất kỳ nơi nào nhưng giá trị gia tăng của chúng càng cao, thì chúng lại càng đòi hỏi sự tiếp xúc trực diện càng nhiều. Trong nền kinh tế tri thức, điều quyết định địa điểm then chốt đối với các doanh nghiệp là chất lượng của nhân lực. Điều này cũng đúng cho phía cung, vì yếu tố hàng đầu để người sinh viên tốt nghiệp chuyển đến một nơi hoặc định cư tại đó là những cơ hội nghề nghiệp người đó cảm nhận được, chất lượng cuộc sống chỉ là yếu tố thứ hai.

Đây là một vấn đề nan giải cho các nhà hoạch định chính sách. Việc thu hút các công ty tri thức đến một nơi là khó khăn nếu ở đó không có mặt những công nhân có kỹ năng cao và đồng thời những công nhân đó sẽ không muốn đến nếu ở đó không có những chủ lao động tốt. Ở toàn EU, những vấn đề này thậm chí đã được thông báo nhiều hơn, vì EU mở rộng đang tiếp tục có sự bất bình đẳng lớn giữa các khu vực. Những khu vực thiếu những lao động kỹ năng và mức thất nghiệp thấp thường tồn tại bên cạnh những khu vực dư thừa lao động kỹ năng và mức thất nghiệp cao. Tình trạng này cũng có thể sẽ tồi tệ hơn trong tương lai gần cho những thay đổi về dân số học.

Một khía cạnh khác của câu chuyện toàn cầu hoá liên quan đến địa điểm và kinh tế tri thức là quốc tế hoá R&D.

“Quốc tế hoá R&D hiện nay có 3 đặc trưng khác biệt: quá trình diễn ra với tốc độ nhanh hơn nhiều; nó lan rộng ra ngày càng nhiều quốc gia, kể cả các nước đang phát triển; nó liên quan đến R&D có phạm vi vươn rộng khái niệm làm thích ứng công nghệ với các điều kiện địa phương”.

Cho đến thời gian tương đối gần đây, các trung tâm đổi mới và R&D hầu như hoàn toàn chỉ nằm trong phạm vi trách nhiệm của các nước phát triển. Điều này không có nghĩa rằng tài trợ cho R&D từ nước ngoài đã không đóng vai trò quan trọng trong tài trợ của R&D thuộc khu vực doanh nghiệp, trái lại năm 2005, nó chiếm khoảng 10% toàn bộ hoạt động sản xuất kinh doanh của các quốc gia nằm trong EU27.

Nhưng các công ty tập trung các hoạt động sản xuất có lợi nhuận cao vào các thị trường ở trong nước tại châu Âu, Mỹ và Nhật Bản. Mọi quốc tế hoá R&D đều có mục đích làm thích nghi các sản phẩm hiện có để phù hợp với yêu cầu địa phương chứ không phát triển các sản phẩm mới, có tính năng cao. Tuy nhiên, thập kỷ qua đã có sự thay đổi quan trọng ở mô thức này.

Một là, có sự quốc tế hoá gia tăng đối với hoạt động R&D vì các công ty đa quốc gia bắt đầu tận dụng ưu thế của các mạng lưới sản xuất toàn cầu. Để nắm bắt được những lợi ích của toàn cầu hoá, các công ty đang ngày càng cần phải đảm bảo để họ có khả năng nhận dạng được những cơ hội với đổi mới và sản xuất ở thị trường hải ngoại.

Quả thực, đã có sự gia tăng về số lượng các cơ sở R&D đặt ở nước ngoài cũng như các cơ sở R&D trong nước được tài trợ bởi các công ty ở hải ngoại. Lượng vốn nước ngoài cao khẳng định sự mở cửa tương đối của nền kinh tế Anh so với các nền kinh tế châu Âu khác, lớn hơn và khẳng định sức hấp dẫn của Anh như một địa điểm để các doanh nghiệp đầu tư vào R&D. Tuy nhiên, điều này cũng nêu bật lý do vì sao một điều rất quan trọng đối với Anh là duy trì vị thế là nơi có sức hấp dẫn cao đối với R&D để giữ nguyên, thậm chí làm tăng so với vốn đầu tư nước ngoài lớn của mình.

Hai là, có một xu hướng xác định, mặc dù không đồng nhất ở khắp các quốc gia không nằm trong OECD tiến tới việc cải thiện các hoạt động và chính sách R&D/đổi mới. Đây là trường hợp Trung Quốc, mới nhanh chóng trở thành nhà đầu tư cho R&D lớn thứ hai, chỉ sau Mỹ. Các quốc gia châu Âu vẫn tiếp tục thu hút phần lớn đầu tư R&D nước ngoài của Mỹ, nhưng Trung Quốc, Singapo và thậm chí Ấn Độ đang nhanh chóng đuổi kịp.

Phần lớn các quốc gia trong OECD đã nhận ra xu hướng này và do vậy đã đề ra những chính sách khung để thu hút và tạo thuận lợi cho FDI đi vào. Đặc biệt, Chính phủ Anh đang xúc tiến tích cực cho nước Anh như một đối tác và địa điểm của đầu tư R&D nội địa và nước ngoài.

Để đưa ra những chính sách đúng đắn đảm bảo sức hấp dẫn cho việc chi phí vào R&D, điều quan trọng hiển nhiên là phải hiểu được sâu sắc hơn điều gì hấp dẫn đầu tư R&D cho một nước, nói cách khác là: những gì đóng vai trò quyết định đến địa điểm cho R&D. R&D của các doanh nghiệp đang ngày càng cơ động và sẽ tiến tới một môi trường để hoạt động đó có thành tựu tốt nhất.

Đối với ngành chế tạo công nghệ thấp, những cân nhắc quan trọng nhất để chọn địa điểm thiết lập nhà máy đã liên quan đến vấn đề giá cả: sự hiện hữu những nhân tố sản xuất rẻ hơn so với ở trong nước. Tuy nhiên, với những trung tâm R&D cho ngành chế tạo công nghệ cao hoặc các dịch vụ có hàm lượng tri thức cao, lại là những nhân tố khác. Theo kết quả khảo sát của Booz Allen Hamilton đối với 1000 công ty công chúng trên toàn thế giới đã chi nhiều nhất cho R&D đã cho thấy, những nhân tố phi tiền tệ có thể là động lực quan trọng nhất để hời vốn đầu tư đổi mới của công ty.

Một khảo sát về mức độ và động lực khuếch tán R&D đã cho thấy tiếp rằng những nhân tố phi tiền tệ đó có thể liên quan đến vốn nhân lực, chẳng hạn “khả năng tiếp cận được với nhân lực trình độ cao” đã là lý do được nêu ra nhiều nhất để thiết lập địa điểm sản xuất ở nước ngoài. Hơn thế nữa, những nhân tố như “tiếp cận với cơ sở kỹ năng giá rẻ”, “những trợ cấp và khuyến khích tại địa phương”, hoặc “những quy định ở địa phương” được xếp hạng rất thấp. Điều này cho thấy rằng yếu tố quyết định quan trọng nhất về sức hấp dẫn của các quốc gia đối với đầu tư R&D nước ngoài là chất lượng và chuyên môn hoá của lực lượng nhân công có kỹ năng cao (về KH&CN) đứng ở đầu danh sách 6 yếu tố quyết định quan trọng đối với việc chọn địa điểm cho R&D.

Chính phủ Đức đã trải nghiệm tình trạng mất ảnh hưởng của mình đối với những quá trình đề ra quyết định của các công ty khi Nokia gần đây đã thông báo việc đóng cửa theo kế hoạch đã định đối với nhà máy Bochum, kể cả 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 lừa dối bởi một công ty trước đây đã nhận được sự hỗ trợ đáng kể của chính phủ. Điều này đã khiến ông Gunter Verhenden, Cao uỷ Công nghiệp châu Âu cho rằng “vấn đề trợ cấp không có ý nghĩa gì đối với việc thu hút các công ty”. Ông lập luận rằng những trợ cấp chỉ có ý nghĩa trong những trường hợp rất đặc biệt, khi các khu vực vật lộn để chiến đấu với những yếu kém nghiêm trọng về cơ cấu. Ông cho rằng thay vì hỗ trợ các công ty tư nhân, tốt hơn hết là chính phủ hãy đầu tư những nguồn lực này cho giáo dục/đào tạo và xây dựng kết cấu hạ tầng tuyệt hảo. Quả thực, chỉ ở những vùng bị tước đoạt mới khiến cho những trợ cấp có ý nghĩa trong việc thu hút đầu tư của doanh nghiệp, ví dụ như trong trường hợp của chính quyền bang Meeklenburg-Vorpommern, vốn quá hăng hái khôi phục nền kinh tế của bang, đã đề xuất những khoản trợ cấp hậu hĩnh về tiền lương và đào tạo và do đó đã có khả năng thu hút các công ty tái định vị từ việc

chuyển địa điểm ra nước ngoài. Điều này đã được khẳng định bởi một báo cáo gần đây đăng trên Tạp chí R&D. Theo báo cáo này, những nhân tố để đánh giá địa điểm thiết lập R&D gồm: số lượng những sinh viên tốt nghiệp về khoa học và kỹ thuật, số người được giáo dục đại học và thành tích giáo dục lớp trẻ, kinh phí R&D của trường đại học do doanh nghiệp tài trợ, tuyển dụng trong các ngành dịch vụ công nghệ cao, tuyển dụng trong ngành chế tạo công nghệ trung bình và cao và số sinh viên trên 1 triệu dân. Theo sự phân loại này đối với 25 quốc gia châu Âu về những nhân tố đã nêu cũng như những nhân tố khác, nước Anh chỉ đạt mức trung bình, sau Đức, Phần Lan, Thụy Sĩ và Đan Mạch là những quốc gia hàng đầu trong số này xét về sức hấp dẫn để làm địa điểm tiến hành 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 Đức chứ không ở Derby, nơi tác nghiệp chính của Hãng, đã đẩy lên sự la ó của công chúng, cũng như những cố gắng của Chính phủ để ngăn chặn không cho kế hoạch này tiến triển. Rolls-Royce đã bảo vệ quyết định của mình bằng lý lẽ 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 đưa những hoạt động có hàm lượng tri thức cao đến những nơi đáp ứng được điều đó.

Theo những tin tức của các phương tiện thông tin đại chúng, điều này chủ yếu là do nước Anh đã không đào tạo được những kỹ sư có trình độ. Những tin tức này cho biết nước Đức có hệ thống giáo dục tốt hơn, tạo ra loại nhân lực kỹ năng cao mà các công ty như Rolls-Royce cần đến để trang bị cho những cơ sở thử nghiệm mới của mình và tăng năng suất nói chung. Mặc dù quyết định của Rolls-Royce có thể chịu ảnh hưởng bởi một số nhân tố khác, nhưng công ty này đã rất thuyết phục khi nêu ra nhu cầu cần có đối với môi trường và kết cấu hạ tầng.

“Chúng tôi hiện đang là doanh nghiệp toàn cầu, 90% lợi nhuận của chúng tôi là xuất phát từ những cơ sở 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 nơi đơn giản là có sức cạnh tranh cao hơn. Bởi vậy chúng tôi chuyển đến đó không phải là vì nghĩ rằng chúng tôi sẽ được tiếp cận với thị trường đặc biệt tốt ở đó, mà là vì chúng tôi sẽ có thể tiếp cận được với những kỹ năng và nguồn vốn theo cách mà lẽ ra nước Anh cần phải có”.

Điều này cho thấy là những công ty mạnh về tri thức đều lựa chọn đầu tư vào những trung tâm xuất sắc về chuyên môn, dù cho chúng nằm ở đâu. Kết cấu hạ tầng liên quan và chất lượng nguồn nhân lực xem ra có liên quan nhiều hơn so với mức hỗ trợ trực tiếp do chính phủ cung cấp.

Tất nhiên, Đức không phải là nền kinh tế đang nổi, mà là quốc gia thành viên của EU, nơi ta đã được chứng kiến, có những vấn đề riêng về việc cung cấp lao động kỹ năng. Tuy nhiên, tình tiết này đẩy lên cuộc tranh luận xoay quanh những mối lo ngại rằng những công ty mạnh về tri thức có thể sẽ làm theo tấm gương của ngành chế tạo kỹ năng thấp và tái định vị những cơ sở R&D của mình tới những thị trường đang nổi, chẳng hạn như Ấn Độ, để tìm kiếm những sinh viên tốt nghiệp các ngành kỹ thuật có trình độ.

Việc chuyển địa điểm các ngành chế tạo công nghệ thấp tới các nước đang phát triển tất cả đều là liên quan đến giá nhân công, còn ưu thế cạnh tranh ở nền kinh tế tri thức lại liên quan mật thiết đến sự có sẵn những kỹ năng. Một ví dụ rõ ràng về điều này là ngành y-sinh và dược phẩm - một ngành mà nước Anh đã có ưu thế tương đối, nhưng hiện đang phải đối mặt với những vấn đề nghiêm trọng liên quan tới sự sẵn có của các kỹ năng. Trước đây, Anh đã là nước dẫn đầu thế giới về y-sinh học, với 18 trong số 100 dược phẩm hàng đầu bán chạy nhất bắt nguồn từ những cơ sở R&D của ngành này nằm tại Anh. Nhưng để duy trì được vị thế này của Anh và duy trì được sự đầu tư vào trong nước, cần phải đảm bảo sự cung cấp những kỹ năng và tri thức thuộc đẳng cấp thế giới để đem lại và thực hiện những phát minh khoa học mới – theo một công trình nghiên cứu do ngành này tiến hành, giải thích.

Theo Báo cáo này, gần 25% chủ doanh nghiệp liên quan thấy “khó khăn” hoặc “rất khó” tuyển dụng được những kỹ năng phù hợp với nội bộ ngành. Phần lớn đang xoay sở với những khó khăn bằng cách tuyển dụng những người có bằng cấp cao hoặc đang đầu tư mạnh vào đào tạo, với gần 70% chủ doanh nghiệp tin rằng những khó khăn đó đã ảnh hưởng tiêu cực tới năng suất của họ. Các chủ doanh nghiệp cũng nhất trí với những phát hiện 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 về lâu dài có thể bị truyền thụ cho những quốc gia khác có những kỹ năng phù hợp, nếu nước Anh không áp dụng những biện pháp mạnh mẽ để khắc phục vấn đề này.

Mặc dù đã có sự lập luận cho rằng việc tiếp cận với nguồn nhân lực kỹ năng cao vẫn chưa phải là động lực để các doanh nghiệp đến hoạt động ở những nền kinh tế mới nổi, nhưng về lâu dài tình hình chắc chắn sẽ khác đi rất nhiều.

Một tài liệu gần đây đề cập đến những kịch bản của ngành chế tạo tương lai đã kết luận: “Sự hiện hữu của nguồn nhân lực kỹ năng cao có thể sẽ trở thành nhân tố trọng yếu trong ngành chế tạo, với những công ty cạnh tranh nhau để duy trì nguồn nhân lực... Sự chuyển giao tăng của nhân lực có thể sẽ đem lại cả cơ hội lẫn nguy cơ cho các công ty chế tạo, vì tri thức của các cá nhân không dễ dàng duy trì được một khi họ rời bỏ hoặc thay đổi công việc”.

Điều này nêu bật sự chuyển dịch to lớn về các yếu tố sản xuất: chúng ngày càng chuyển dịch từ những tài sản hữu hình sang những tài sản vô hình. Nhưng nó cũng nêu bật mặt trái của tình trạng gia tăng sự chuyển giao của những lao động kỹ năng 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 giới hạn trong việc chính phủ có thể gây ảnh hưởng trực tiếp tới việc quyết định đặt địa điểm của các công ty. Ảnh hưởng của Chính phủ tới việc đặt địa điểm 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 tri thức, nhưng cũng có thể bằng cách đề 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 TẠI CÁC NỀN 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 ở các thị trường mới nổi nhận thức được vai trò quan trọng của sự quản lý nhân tài. Sự bất lực trong việc tạo lập một lực lượng lao động kỹ năng cao có thể gây ảnh hưởng nghiêm trọng tới sự phát triển kinh doanh. Nhiều công ty ở các nước đang phát triển thường quen với việc hoạt động ở những nền kinh tế là những nơi theo truyền thống có nguồn cung ứng dồi dào lực lượng lao động chưa qua đào tạo. Ngày nay, họ phải cạnh tranh để thu hút và lưu giữ những lao động có kỹ năng- cả ở trong nước và nước ngoài - và việc quản lý nhân lực là một vấn đề mới nhưng ngày càng đóng vai trò then chốt trong các doanh nghiệp.

Các công ty thuộc các thị trường mới nổi đều cho rằng việc tuyển dụng và giữ chân người tài ngày càng trở nên khó khăn hơn. Trong một cuộc khảo sát, đa số các nhà quản lý được hỏi đã dự đoán rằng việc tuyển dụng và giữ chân số nhân lực có kỹ năng sẽ trở nên khó khăn hơn trong vòng 3 năm tới, với 43% số người được hỏi cho rằng điều đó sẽ “khó khăn hơn đáng kể”. Chỉ có 4% số người tin tưởng rằng nhiệm vụ này sẽ trở nên dễ dàng hơn.

“Việc tuyển mộ sẽ khó khăn hơn nhiều”. Theo nhận định của ông Luis Hernandez, Phó Chủ tịch phụ trách về Tổ chức và Nhân lực của Cemex, một công ty vật liệu xây dựng toàn cầu ở Mê-hi-cô. “Trên phạm vi toàn cầu, đang có sự thiếu hụt nhân tài, bởi số lượng việc làm nhiều hơn số nhân lực có các kỹ năng phù hợp”. Người lao động đang ngày càng có nhiều sự lựa chọn hơn. Sự thiếu hụt lao động có kỹ năng, có tài và năng động là điều rõ ràng.

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

Trước một môi trường cạnh tranh nhân tài cao, sự cần thiết tạo ra những con đường tiến thân đầy thách thức và có thể phát huy được năng lực cá nhân là điều cấp bách. Các công ty đều nhận thức được rằng họ cần chuyển đổi và đề bạt số nhân lực trẻ có kỹ năng cao với một tốc độ nhanh hơn họ đã làm trước đây nhằm đáp ứng được những kỳ vọng của nhân viên và cũng để ngăn cản họ khỏi rời bỏ công ty.

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

với điều này là sự phát triển nhanh chóng của các công ty nội địa và đa quốc gia tại các nước đang phát triển. Cũng trong thời gian này, các tổ chức giáo dục và đào tạo đã không kịp đáp ứng đủ số sinh viên tốt nghiệp phù hợp với nhu cầu về các kỹ năng mới.

Warrick Cleine, một nhà quản lý thuộc Công ty KPMG có trụ sở tại thành phố Hồ Chí Minh đã lấy ví dụ về Việt Nam, một đất nước có nền kinh tế chuyển đổi từ chỗ dựa vào nông nghiệp và hàng hoá, chuyển sang nền kinh tế sản xuất công nghiệp và dịch vụ trong một thời gian ngắn. “Ở mỗi giai đoạn, các tập hợp kỹ năng và tri thức của lực lượng lao động cần phải tiến hóa và thường là rất nhanh”, ông nói. “Họ đang chuyển hướng sự chú trọng đào tạo, từ nông nghiệp sang kỹ thuật, nhu cầu thực ở đây là trong các lĩnh vực marketing và công nghệ thông tin. Đó là một thách thức thực sự”.

Có đến 90% số người được hỏi trong một cuộc khảo sát cho rằng, việc tìm kiếm nhân lực công nghệ thông tin có kỹ năng cao là điều quan trọng đối với tổ chức của họ, thậm chí 42% cho rằng điều đó “rất quan trọng”. Tại Braxin nhu cầu về nguồn nhân lực công nghệ thông tin có trình độ cao được cho là có tính quyết định, với 52% số nhà quản lý cho rằng điều đó “rất quan trọng” đối với doanh nghiệp của họ.

Hơn nữa, các nhà quản lý còn nhấn mạnh đến nhu cầu về số nhân lực có năng lực quản lý bao quát hơn. 67% những người được điều tra tin rằng sự thay đổi các kỹ năng quản lý sẽ quyết định thành công của tổ chức của họ, với một nửa số người được thăm dò ý kiến cho rằng kỹ năng này là khó tìm kiếm nhất trong vòng 3 năm tới. Năng lực tư duy chiến lược cũng được chú ý đến, với 52% số người được hỏi cho rằng đây là một năng lực thiết yếu và 47% khẳng định đó là kỹ năng khó khăn nhất trong quá trình tuyển dụng.

Quản lý lực lượng lao động trẻ

Một phần lý do khiến cho các nhà quản lý ở các thị trường mới nổi xác định kỹ năng quản lý và năng lực tư duy chiến lược là những kỹ năng khó tìm nhất, nằm ở độ tuổi của nhiều trong số những người tìm kiếm việc làm. Nói chung các thị trường mới nổi không phải đối mặt với vấn đề khủng hoảng dân số như ở Mỹ, Nhật Bản và các nước châu Âu, là nơi có những số lượng lớn nhân công cao tuổi đang về hưu. Nga cũng không phải trường hợp ngoại lệ khi có tỉ lệ dân số giảm. Nhưng một số nước khác như Trung Quốc, Ấn Độ lại 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 mộ mới của họ trong vòng ba năm tới sẽ nhằm vào các chuyên gia trẻ tuổi với ba, hoặc bốn năm kinh nghiệm. Ở Braxin và Ấn Độ, những sinh viên mới tốt nghiệp có ít hoặc không có kinh nghiệm cũng sẽ chiếm một tỷ lệ lớn trong số những người được tuyển dụng mới.

Tại những môi trường có tính cạnh tranh nhân tài cao phổ biến tại nhiều thị trường mới nổi, 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 tại Ấn Độ do thiếu nhân lực trẻ có kỹ năng. Theo các chuyên gia cho biết, một số người với một năm kinh nghiệm trong lĩnh vực bán lẻ đã được coi là tài sản quý bởi họ nằm trong số ít những người có kinh nghiệm bán lẻ tại Ấn Độ.

Hơn nữa, do nhu cầu về nhân lực có trình độ đại học cao, nên các nhà quản lý trẻ có thể lựa chọn và chuyển việc liên tục nếu nguyện vọng thăng tiến và tiền công của họ không tương xứng. Theo các chuyên gia cho biết, do nhu cầu về nhân lực có trình độ đại học quá cao, nên đã dẫn đến tình trạng giới chủ phải trả công cao, cắt xết bớt giờ làm việc và làm những việc trái với thông lệ quản lý.

Các kết quả của cuộc điều tra do Tạp chí The Economist thực hiện đã phản ánh xu hướng này, trong đó tiền lương và lợi ích đã trở nên còn quan trọng hơn cả sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống khi nói đến việc tuyển dụng và giữ chân nhân viên. Gần ba phần tư công ty được hỏi (chiếm 73%) cho biết việc mời chào mức lương cao hơn và quyền lợi tốt hơn sẽ là cách tốt nhất để vượt qua những khó khăn khi tuyển nhân lực. Bên cạnh đó, khá nhiều công ty (55%) cho biết, khả năng của công ty không thể đáp ứng các yêu cầu về tiền lương sẽ là trở ngại lớn nhất trong việc tuyển dụng nhân lực có kỹ năng cao mà họ cần.

Các nhà quản lý Nga và Ấn Độ còn lo ngại rằng, việc không đáp ứng được các yêu cầu về tiền lương sẽ dẫn đến số nhân viên có trình độ sẽ tìm kiếm việc làm có thu nhập cao tại nước ngoài. Theo kết quả điều tra ở cả hai nước, có đến 47% số người được hỏi cho biết việc di cư của các nhân tài ra nước ngoài sẽ là một yếu tố chính gây thiếu hụt nhân lực có kỹ năng trong vòng 3 năm tới.

Ngoài việc kỳ vọng ở mức lương cao, nhân viên trẻ tại các thị trường mới nổi còn mong muốn được thăng tiến nhanh. Christina Yu, giám đốc nhân lực thuộc Dow Great China, một công ty hóa học và khoa học về sự sống cho biết: “ Nói chung, chúng ta đang phải đối mặt với một nhóm nhân tài sẽ sẵn sàng chuyển đi trong một hoặc 2 năm và một người có năng lực thường mong muốn được cất nhắc trong vòng 1 năm hay 18 tháng”.

Xúc tiến nấc thang doanh nghiệp

Trước những áp lực mà các công ty tại các thị trường mới nổi phải đối mặt, nhiều công ty đã đưa vấn đề quản lý nhân tài lên tầm chương trình nghị sự với sự chú trọng ở mức độ rộng về vấn đề này. Trong khi giám đốc phụ trách nhân sự thường chịu trách nhiệm quản lý nhân tài ở đa số các công ty lớn, có gần 20% số người được hỏi cho biết chính tổng giám đốc công ty họ chịu trách nhiệm chủ yếu về chức năng quan trọng này.

Nhiều công ty tại thị trường mới nổi, đặc biệt là các công ty đa quốc gia hoạt động ở nhiều nước nhấn mạnh đến sự cần thiết phải cân nhắc một cách tiếp cận từ trên xuống trong quản lý nhân tài, trong đó việc thực hiện quyết định với một chừng mực nhất định có thể thực hiện ở ngay tại các thị trường địa phương. Theo ý kiến của các nhà phân tích, thì sự quyết định mang tính chiến lược về kinh doanh nên thực hiện trên phạm vi toàn cầu, nhưng việc lập kế hoạch nhân lực nên địa phương hóa do có những thách thức khác nhau ở 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 nội bộ, coi đó như là các công cụ cho việc xây dựng và duy trì một nguồn nhân lực có

kỹ năng. Có đến 84% các công ty được hỏi cho biết họ sử dụng đào tạo tại chỗ để phát triển kỹ năng nghề nghiệp. Trong khi đó 65% cho rằng tuyển chọn và đào tạo người trong công ty được coi là cách thức tốt nhất để vượt qua những khó khăn trong tuyển dụng. Tại Braxin, sự phát triển nội bộ được cho là còn quan trọng hơn việc trả lương cao khi giải quyết những khó khăn trong tuyển dụng.

Tại Cemex, công tác đào tạo được thực hiện thông qua sự kết hợp của việc học qua mạng để cung cấp những kiến thức cơ bản và cấp chứng chỉ cho từng vai trò chức năng, với việc thực hiện các chương trình đào tạo, bao gồm cả đào tạo thạc sĩ quản trị kinh doanh cho nhóm nhân viên có tiềm năng. Tuy nhiên, các nhà quản lý cũng nhấn mạnh đến tầm quan trọng của đào tạo tại chỗ. Việc chuyển nhân viên cả về mặt địa lý và nhiệm vụ chức năng còn giúp các công ty đáp ứng được những kỳ vọng, đặc biệt là của những lao động trẻ, muốn trải qua con đường tiến thân với nhiều thách thức. Trong khi trước đây mọi người ở các nước đang phát triển thường không muốn đi công tác xa nhà, thì hiện nay đã có một sự chuyển hướng mạnh ở một số nước do sự thay đổi xã hội tác động đến thế hệ trẻ.

Một số công ty còn trao cho các nhân viên quản lý những nhiệm vụ đầy thử thách vào đúng thời điểm phù hợp trong sự nghiệp của họ. Để thực hiện điều này, các công ty thực hiện việc luân chuyển nhà quản lý từ công ty này sang công ty khác để giúp họ phát triển kỹ năng mới và tích lũy kinh nghiệm. Như vậy khi công ty mở rộng hoạt động ra phạm vi toàn cầu, tập đoàn sẽ mở ra những con đường sự nghiệp toàn cầu cho các nhà lãnh đạo có tiềm năng của họ.

Một số nhà quản lý nhấn mạnh đến sự cần thiết chuyển số nhân lực có kỹ năng trẻ sang địa điểm khác nhau, vừa để thỏa mãn nhu cầu phát triển sự nghiệp ở phạm vi toàn cầu của họ vừa giúp họ tích lũy được các kinh nghiệm cần thiết.

Theo các kết quả khảo sát, những người được hỏi cho rằng họ hy vọng chỉ có một tỷ lệ nhỏ (dưới 10%) số nhân viên mới được tuyển dụng vào tổ chức của họ trong 3 năm tới là những nhân viên không có tay nghề. Nhiều nhà quản lý có trụ sở tại các thị trường mới nổi lại cho rằng, để lấp đầy sự thâm hụt về nhân tài cần khai thác nguồn lao động phi truyền thống từ các cộng đồng dân cư không có đặc quyền cả về kinh tế lẫn xã hội.

Ở Ấn Độ, nơi thiếu hụt lao động có tay nghề nghiêm trọng, nhiều công ty đang tìm cách tuyển lao động chưa qua đào tạo vào công ty, đồng thời cộng tác với các tổ chức phi chính phủ để đào tạo các kỹ năng cần thiết cho công việc của họ. Các chuyên gia cho rằng đối với những tầng lớp bị gạt ra ngoài lề về cả kinh tế lẫn xã hội, thì việc hiệu quả nhất là đầu tư vào kỹ năng để họ có thể kiếm được việc làm. Điều này sẽ giúp giảm nhẹ được áp lực quản lý nhân tài, những biện pháp trên cho phép chúng ta có thể giải quyết được thách thức về thiếu hụt nhân tài.

Byrraju Foundation, một tổ chức phi lợi nhuận thuộc tập đoàn phần mềm khổng lồ Satyam ở Ấn độ tìm đến những người dân ở khu vực nông thôn nơi có tình trạng thất nghiệp rất cao. Họ đã cung cấp công nghệ cần thiết để thành lập các trung tâm xúc tiến

việc làm. Theo Byrraju Foundation cho biết, các trung tâm này hoạt động rất hiệu quả và không phải chịu áp lực thiếu nhân công cao. Có đến 70% dân số Ấn Độ sống ở các vùng nông thôn với khoảng 550.000 làng xã và đây là một lực lượng lao động dồi dào chưa được khai thác.

Để đưa những người chưa qua đào tạo gia nhập vào lực lượng lao động và để phát triển kỹ năng của nhân lực đã qua đào tạo, các công ty cũng nhận thấy sự cần thiết phải hợp tác với trường dạy nghề và đại học địa phương. Khoảng 58% số người được hỏi cho rằng các công ty cần liên kết với các trường đại học và các tổ chức giáo dục đại học trong tuyển dụng nhân lực. 64% số người được hỏi cho biết, công ty của họ có kế hoạch đầu tư hỗ trợ các trường đại học và trường dạy nghề để phát triển các chương trình giảng dạy có hiệu quả. Nhiều công ty của Ấn Độ thường xuyên liên lạc, phản hồi với trường đại học về các chương trình giảng dạy có khả năng phát triển, xây dựng thương hiệu trong sự hợp tác với nhà trường.

Các công ty thuộc các thị trường mới nổi cũng đã bắt đầu nghĩ đến việc cộng tác với các cổ đông hơn là với các trường đại học để nâng cao kỹ năng của lực lượng lao động. Chỉ có một số ít các công ty trong cuộc khảo sát đang liên kết với tổ chức đối tác thực hiện nỗ lực này, nhưng gần nửa số công ty (46%) cho biết họ muốn thiết lập các côngxooxium đào tạo hay mối quan hệ hợp tác với các công ty khác. Hơn một phần tư số công ty cho rằng, họ sẽ cân nhắc sự hợp tác với đối thủ cạnh tranh trong các nỗ lực hợp tác đào tạo kỹ năng. Các công ty tại các thị trường mới nổi cần xúc tiến các sáng kiến mới và sáng tạo nếu như họ muốn phát triển lực lượng nhân tài với các kỹ năng cần thiết.

Với viễn cảnh thiếu hụt nhân tài ngày càng trầm trọng trong những năm tới ở các thị trường mới nổi, các công ty địa phương đang nhanh chóng áp dụng các phương pháp quản lý nhân tài như cố vấn và huấn luyện, cũng như phương pháp quản lý thành tích đang được áp dụng rộng rãi ở các thị trường phát triển.

Với lực lượng lao động trẻ, các công ty không chỉ phải đối mặt với thách thức đáp ứng các kỳ vọng ở một thị trường, nơi mà nhân tài đang nắm giữ vị trí chi phối. Họ cũng nhận thấy rằng những nhân lực mới được tuyển mộ vẫn còn thiếu kinh nghiệm và tri thức cần thiết để có thể bố trí vào những cương vị cấp cao hơn. Khi nói đến sự thiếu hụt nhân tài, thì vấn đề lớn nhất đó là khoảng cách ngày càng tăng giữa những gì mà các trường đại học cung cấp với nhu cầu thực tế của ngành công nghiệp, vì vậy mà các công ty cần hợp tác chặt chẽ với các tổ chức đó để giúp tạo dựng các nguồn cung cấp nhân lực có kỹ năng nhằm lấp đầy sự thiếu hụt nhân lực kỹ năng cao của họ.

Đồng thời, khi các công ty mở rộng các hoạt động kinh doanh, thông qua việc sát nhập, mua lại, liên doanh ở 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. Đào tạo và phát triển kỹ năng nội bộ cần được thúc đẩy nhanh và rộng hơn như trường hợp ở các nước 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 về phía trước nếu không muốn đánh mất đi những nhân viên thành công nhất của mình vào tay các đối thủ.

Các biện pháp trên sẽ tạo điều kiện dễ dàng hơn cho các công ty địa phương thuộc các quốc gia đang phát triển khi họ mở rộng hoạt động ra nước ngoài, mang lại cho họ khả năng có thể mời chào những con đường thăng tiến toàn cầu, cho phép họ cạnh tranh với các công ty đa quốc gia phương Tây. Nhiều công ty đã nhận thấy sự cần thiết tạo ra những chính sách làm việc linh hoạt thường thấy ở những thị trường phát triển giúp nhân viên của họ có thể bắt đầu chú trọng tới các vấn đề cân bằng giữa cuộc sống và công việc. Các dạng kỹ năng quản lý nhân tài nêu trên đang ngày càng được nhiều công ty ở các thị trường mới nổi áp dụng trong những năm tới. Những ai không thể giải quyết các thách thức nhân tài một cách thích hợp thì sẽ khó có thể duy trì được một sự tăng trưởng nhanh như họ đã đạt được trước đây.

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

Chảy máu chất xám đang ở mức đáng báo động tại các nước đang phát triển. Thời kỳ 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 đẻ giảm. Những người về hưu, có nhiều kinh nghiệm và trình độ cao, đang tạo ra khoảng trống lớn về lực lượng lao động. Chẳng hạn, Mỹ sẽ phải đối mặt với sự giảm lao động là 5,6 triệu người vào năm 2010 do dân số già. Trong khi đó Đức đang tích cực tuyển dụng những “nhân công đầu bạc” (silver workers), tức là những người đã nghỉ hưu, để lấp khoảng trống về lao động này.

Trong 3 năm tới, các lãnh đạo doanh nghiệp tại các thị trường phát triển thường coi những người lớn tuổi là những yếu tố đóng góp lớn nhất cho giai đoạn thiếu hụt nhân tài, bởi họ có kinh nghiệm lâu năm trong nước họ. Điển hình cho những trường hợp này là Nhật Bản. Có tới ba phần tư (so với chỉ 23% ở Anh) các giám đốc điều hành người Nhật Bản thuộc lớp người già và đây là nhân tố chính cho việc lấp lỗ hổng nhân tài các công ty. Tuy nhiên, làn sóng nghỉ hưu ở Anh lại gây ảnh hưởng tới nguồn nhân lực có trình độ tại các công ty.

Các nhà tuyển dụng đang hướng tới thị trường bên ngoài để lấp đầy sự thiếu hụt nhân tài. Đặc biệt, sự thiếu hụt này tập trung vào các lĩnh vực được, công nghệ thông tin, cơ khí sẽ thu hút mạnh nhân tài tại các nước đang phát triển. Nhiều lãnh đạo doanh nghiệp (56%) được điều tra cho rằng công ty của họ sẽ tìm kiếm nhân lực nước ngoài. Đông và Nam Á là nguồn cung cấp nhân tài hứa hẹn nhất cho các công ty Mỹ và Nhật Bản. Trong khi các công ty của Anh, Đức và Pháp lại chủ yếu hướng sự tìm kiếm này vào Đông Âu. Tuy nhiên cũng có một bộ phận các công ty tìm kiếm nhân lực toàn cầu 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 điều kiện sống và những cơ hội nghề nghiệp đang dần được cải thiện tại các nước đang phát triển. Ấn Độ là một ví dụ điển hình về “thu hồi” chất xám (Brain gain). Năm 2007, hơn 40.000 nhân công trong lĩnh vực công nghệ thông tin người Ấn Độ đã rời Mỹ và Anh để về nước làm việc tại Bangalô. Ngày nay, ngày càng nhiều sinh viên Ấn Độ sau khi tốt nghiệp ở các nước Tây Âu đang có xu hướng về nước làm việc hoặc được đào tạo tại các trường đại học trong nước và làm việc trong nước.

Các công ty ở Ấn Độ, Trung Quốc và một số công ty ở thị trường mới nổi khác không còn phải quá lo lắng trong việc đối mặt với sự thiếu hụt nhân tài và đang trở nên ngày càng cạnh tranh với các công ty tại 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 ở 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 đối mặt với tuyển dụng nhân công kỹ thuật. Hiện số nhân lực trẻ trong ngành công nghiệp dầu khí ngày càng giảm, do vậy thách thức trong việc tuyển dụng nhân lực mới được đào tạo là rất lớn. Ngoài ra, các ngành công nghiệp liên quan đến năng lượng tái sinh được cho là có tốc độ tăng trưởng cao như năng lượng gió, nhiên liệu sinh học... rất cần nguồn nhân lực trình độ, chuyên nghiệp, nhưng hiện việc đào tạo còn chưa đáp ứng được như cầu nên nguồn nhân lực vẫn phải tuyển từ các ngành khác. Một phần ba số công ty được điều tra cho rằng việc thu hút và đào tạo lại nhân lực được tuyển không đúng ngành là một giải pháp chính để vượt qua khó khăn trong tuyển dụng cho nhu cầu phát triển của mình.

Những kỹ năng cho thời đại mới

Khi nói đến “cuộc chiến nhân tài” là nói đến những kỹ năng của nguồn nhân lực theo từng chức năng, lĩnh vực. Có những lĩnh vực cần nhiều kỹ năng hơn những lĩnh vực khác. 47% số lãnh đạo doanh nghiệp được điều tra cho biết những kỹ năng công nghệ thông tin là “rất quan trọng” đối với doanh nghiệp để đi đến thành công. Nhiều công ty tỏ ra tin tưởng vào khả năng tìm kiếm nhân tài có kỹ năng công nghệ phù hợp, mặc dù các nhà quản lý công nghệ thông tin lại tỏ ra lo ngại trong việc tìm được nhân lực có kỹ năng tốt.

Hiện nay nguồn nhân lực được đào tạo các kỹ năng về KH&CN vẫn còn thiếu và số người chọn nghề kỹ thuật lại giảm nhẹ. Khoảng 30% số lãnh đạo doanh nghiệp được điều tra cho rằng các trường học và trường đại học cần cải tiến các chương trình giảng dạy trong lĩnh vực này.

Ngoài những kỹ năng trên, thời đại ngày nay còn đòi hỏi nguồn nhân lực phải có kỹ năng về quản lý. 68% lãnh đạo doanh nghiệp được điều tra tin rằng năng lực quản lý là cực kỳ quan trọng đối với sự thành công của đơn vị mình trong 3 năm tới. Năng lực tư duy chiến lược, giao tiếp tốt, phân tích và giải quyết vấn đề những đòi hỏi ngày càng quan trọng đối với nguồn nhân lực mà các nhà lãnh đạo này yêu cầu. 47% số họ cho rằng những kỹ năng quản lý là thách thức đối với nguồn nhân lực trong 3 năm tới; 46% cho rằng mức độ thách thức tương tự đối với những kỹ năng tư duy chiến lược.

Tốc độ toàn cầu hoá nhanh đi liền với nó là yêu cầu ngày càng tăng về các kỹ năng này, nhất là ở cấp 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 nhiều chi nhánh ở nước ngoài và cần có sự phối hợp quản lý. 31% các nhà lãnh đạo doanh

nghiệp cho rằng kỹ năng làm việc ở nước ngoài hay làm việc từ xa theo nhóm ngày càng quan trọng đối với họ. Theo Ông Dave Ulrich, Giáo sư bộ môn quản trị doanh nghiệp tại trường Đại học Michigan, nhân tài mà không có kỹ năng làm việc theo nhóm thì chưa đủ, nếu không có những kỹ năng liên kết các nhóm làm việc thì khó thành công.

Chảy máu chất xám mới trong lực lượng lao động

Các giám đốc điều hành doanh nghiệp ở các nước phát triển được điều tra vẫn mong muốn có được tỷ lệ cao các chuyên gia với hơn 4 năm kinh nghiệm. Tuy nhiên ngày nay những chuyên gia trẻ cũng như mới tốt nghiệp chiếm tỷ lệ cao trong tuyển dụng. Khi thu hút nhân lực mới, các công ty ở các nước phát triển có thể có một số lợi thế. Theo một điều tra mới đây của công ty Edelman, một công ty quan hệ công chúng toàn cầu, những người trong độ tuổi 25-34 có lòng tin vào kinh doanh hơn những người nhiều tuổi hơn. Chẳng hạn ở Pháp, 52% số người trẻ tuổi này tin tưởng vào kinh doanh so với chỉ 30% số người trong độ tuổi 35-64.

Nếu thế hệ nhân lực kế tiếp có lòng tin hơn vào kinh doanh, thì họ cũng đặt ra nhiều yêu cầu hơn đối với các nhà tuyển dụng hơn là thế hệ trước. Chẳng hạn nhiều người có kỳ vọng cao hơn về sự phát triển sự nghiệp và họ sẵn sàng thay đổi nơi làm việc nếu những đòi hỏi của họ không được đáp ứng. Các nhà tuyển dụng cũng ý thức được điều này và họ vẫn luôn phải chú ý tới tuyển người mới thay thế những người có tài năng ra đi.

Tạo sự cân bằng giá trị mới

Ngày nay các công ty đã nhận thấy rằng mọi thế hệ lao động đều đòi hỏi một sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống, khả năng sự linh hoạt trong làm việc là một phần rất quan trọng để thu hút và giữ chân các nhân viên giỏi. Hơn 62% số lãnh đạo doanh nghiệp được điều tra đồng ý rằng việc đảm bảo khả năng làm việc linh hoạt là một trong những biện pháp hiệu quả nhất để giúp các doanh nghiệp họ vượt qua khó khăn về tuyển dụng. Dĩ nhiên, trả lương cao và có nhiều hậu đãi vẫn là những biện pháp chính thu hút nhân lực trình độ cao.

Tuy nhiên, sự linh hoạt trong công việc vẫn chưa đủ. Theo chuyên gia Mr. Ulrich thuộc trường Đại học Michigan, còn cần phải có sự độc lập, tự chủ và mềm dẻo trong công việc. Làm sao đáp ứng được đòi hỏi của nhân lực trong những giai đoạn khác nhau. Chẳng hạn, một người có lúc phải cần thời gian để được đi đào tạo hoặc du lịch, hay nghỉ để... thì cần phải có những công việc linh hoạt. Vấn đề mà các doanh nghiệp phải đối đầu là họ phải vừa đáp ứng nhu cầu cho một công việc linh hoạt vừa phải đảm bảo việc tuyển dụng để thay thế tạm thời một vị trí bị thiếu.

Cần chiến lược về nhân tài

Trước thách thức về tuyển dụng và giữ nhân tài, các doanh nghiệp nhận thấy rằng họ phải triển khai các chiến lược mới nếu họ muốn xây dựng và duy trì nguồn nhân lực có trình độ như họ mong muốn để hoàn thành nhiệm vụ trong và ngoài nước. Không có gì ngạc nhiên khi ngày nay các công ty không chỉ quan tâm đến vấn đề nhân

lực thuần túy như trong quá khứ, mà họ còn coi việc quản lý nhân tài như là một phần trong chiến lược kinh doanh tổng thể, một vấn đề chiến lược phải được quan tâm hơn. Nhiều doanh nghiệp có các giám đốc nhân sự với nhiều quyền quyết định. Gần 55% số công ty được điều tra tin rằng chiến lược quản lý nhân lực hiệu quả nhất là phân cấp và để các đơn vị tự quyết định và có sự hỗ trợ bởi các trung tâm cung ứng nhân lực. 48% số công ty cho rằng họ có ý định đầu tư vào các trường đại học cung cấp nhân lực cho họ. Một phần ba trong số họ nói rằng họ đã làm việc với các trường đại học để lập và cải tiến chương trình đào tạo.

Nhiều tổ chức hỗ trợ các sáng kiến đào tạo sinh viên trẻ, thu hút các bạn trẻ nghiên cứu KH&CN. Chẳng hạn Hãng Siemens, có chương trình Generation 21 để khuyến khích các bạn trẻ tại các trường học trong việc chọn ngành công nghệ thông tin như là một nghề sau này. Gần một phần ba số lãnh đạo doanh nghiệp được điều tra tin rằng có khoảng cách ngày càng lớn giữa đào tạo của các trường trong nước và đòi hỏi kỹ năng thực tế mà doanh nghiệp cần. Do vậy các trường đại học và doanh nghiệp cần hợp tác và coi đó như là một yếu tố quan trọng trong chiến lược quản lý nhân tài.

Như vậy là, thu hút và giữ nhân tài ngày càng quan trọng và khó khăn. Trong bối cảnh kinh tế toàn cầu tăng trưởng chậm khiến nhiều ngành công nghiệp bị đình đốn, tỷ lệ sinh giảm, nhu cầu nhân lực trong nhiều ngành khác tăng khiến cuộc cạnh tranh giành nguồn nhân lực trình độ ở các thị trường mới nổi càng thêm quyết liệt. Xu hướng này sẽ còn gia tăng và áp lực lớn thuộc về các công ty của các nước phát triển.

Trong khi nhu cầu nhân tài gia tăng thì các công ty cần phải có những nguồn cung ứng nhân lực mới mà cách tốt nhất để làm điều đó là tuyển dụng theo cách khuyến khích các cơ sở đào tạo giảng dạy những kỹ năng mà họ cần nhất. Họ cần mở rộng hợp tác với các trường đại học, đồng thời hợp tác với các đối tác có cùng mục đích. Ngoài ra, họ cũng cần có những thoả thuận làm việc linh hoạt đối với những người muốn vào làm việc. Chỉ có cách tiếp cận quản lý nhân lực thực sự hiệu quả thì các công ty mới tồn tại và phát triển trước cuộc chiến nhân tài.

3.3. Các định hướng chính sách phát triển nhân lực có kỹ năng cao

Chưa bao giờ nguồn nhân lực lại đóng một vai trò tối quan trọng trong nền kinh tế như ngày nay. Vận may của nhiều công ty đang phụ thuộc vào các ý tưởng và kỹ năng của lực lượng nhân công, và những người nắm giữ sự nhanh trí mang tính sáng tạo đó lại là các nhân viên tự do, họ có khả năng rời bỏ công ty để tìm kiếm các cơ hội tốt hơn, một môi trường làm việc tốt hơn hay chất lượng cuộc sống tốt hơn. Mặt khác, các nguồn lực sản xuất mới trong nền kinh tế toàn cầu vẫn đang không ngừng nổi lên, và để có được các nguồn lực đó, các công ty cần điều chỉnh các chiến lược về nguồn nhân lực của mình.

Các nhà hoạch định chính sách giờ đây đã nhận thức được rằng, đầu tư vào nguồn nhân lực đóng góp đáng kể cho tăng năng suất lao động; đóng một vai trò then chốt trong việc thúc đẩy sự thay đổi công nghệ trong khi vẫn phù hợp với các mục tiêu xã hội lâu dài, và vì vậy các chính sách thúc đẩy tăng trưởng cần bao gồm cả các chính sách nhằm vào số lượng và chất lượng của nguồn cung ứng nhân lực.

Tầm quan trọng có tính chất quyết định của nguồn nhân lực đối với phát triển đã được thừa nhận rộng rãi tại các nước đang phát triển. Ví dụ, một đặc điểm chung phổ biến của sự thành công kinh tế của nhiều nền kinh tế thuộc khu vực Đông Á đó là một sự chú trọng mạnh mẽ vào nguồn vốn con người ở mọi cấp độ. Điều này liên quan một cách trực tiếp đến các chính sách trong bối cảnh toàn cầu hóa các hoạt động R&D. Các khảo sát công ty cho thấy, cơ hội tiếp cận đến nguồn nhân lực có kỹ năng là một mối quan tâm quan trọng nhất đối với hầu hết các công ty đa quốc gia trong việc quyết định địa điểm R&D của họ. Sự phát triển các hoạt động R&D sang các nước đang phát triển, mặc dù vẫn còn hạn chế, bị chi phối mạnh bởi khả năng có được nguồn nhân công tri thức. Sự cải thiện nguồn cung ứng nhân lực có kỹ năng cao diễn ra như một kết quả của các chính sách thận trọng và dài hạn nhằm nâng cao các tiêu chuẩn giáo dục, đặc biệt là giáo dục đại học, cũng như từ các nỗ lực thu hút nguồn nhân lực từ nước ngoài.

Không phải tất cả đổi mới đều yêu cầu nhân lực có trình độ đại học. Nhiều sáng chế quan trọng được tạo ra bởi những con người có trình độ giáo dục hạn chế. Tuy nhiên, đối với các hoạt động R&D tại các tổ chức lớn như các công ty đa quốc gia, họ tìm kiếm những cải tiến gia tăng để bổ sung cho các phát minh mới, ở đây có một nhu cầu rõ ràng về trình độ khoa học được phát triển thông qua giáo dục đại học. Hơn nữa hàm lượng khoa học đang ngày càng tăng trong nhiều công nghệ công nghiệp mới, điều này gây khó khăn hơn đối với những người chỉ có tài thiên phú nếu muốn đổi mới. Đối với các nước đang phát triển muốn thu hút R&D của các công ty đa quốc gia, thì sự phát triển các kỹ năng và năng lực thích hợp trong nước là yếu tố có tính quyết định. Đối với các nước đang ở vào một vị thế yếu kém trong việc thu hút R&D nước ngoài, thì sự phát triển kỹ năng còn có tác dụng thúc đẩy các năng lực trong nước.

Trong khoảng một thập kỷ trước đây, một vài nước đang phát triển ở châu Á và cả một số nền kinh tế khác đã nổi lên như là những nguồn nhân lực lớn có trình độ giáo dục đại học và xu thế này đang vẫn tiếp diễn. Điều này đặc biệt rõ ràng ở các kỹ năng về công nghệ, như khoa học, kỹ thuật, toán học và máy tính. Trung Quốc, Ấn Độ và Liên bang Nga chiếm đến gần một phần ba tổng số sinh viên kỹ thuật có trình độ đại học của thế giới trong năm 2000/01. Trong khi số lượng các kỹ sư và nhà khoa học có trình độ đóng một vai trò quan trọng việc thu hút R&D nước ngoài, chất lượng và trình độ chuyên môn của họ cũng rất quan trọng. Ví dụ như các kỹ năng cần thiết đối với ngành dược phẩm và công nghệ sinh học rất khác so với những yêu cầu trong lĩnh vực thiết kế tự động hóa. Tương tự, các nhu cầu cũng rất khác nhau giữa các giai đoạn phát triển kinh tế khác nhau. Các nhà hoạch định chính sách cần đảm bảo rằng, hệ thống giáo dục phải cung cấp được những dạng kỹ năng phù hợp nhất với nhu cầu. Như vậy, các nỗ lực trong lĩnh vực giáo dục cần được phối hợp chặt chẽ với các chính sách trong các lĩnh vực khác. Ví dụ, sự phát triển năng lực công nghệ trong khu vực doanh nghiệp là điều quan trọng để tạo nên nhu cầu địa phương về các sinh viên tốt nghiệp đại học. Nếu thiếu nhu cầu như vậy, sẽ làm nảy sinh nguy cơ gia tăng về việc những người có trình độ giáo dục cao di cư sang các nước khác để tìm kiếm các cơ hội việc làm.

Một cách thức để khắc phục thách thức này đó là sử dụng Nhà nước như một “nhà điều phối các kỹ năng” (skills coordinator). Để thúc đẩy nhanh sự hình thành các kỹ năng trong các lĩnh vực tương ứng, các Chính phủ cần có một tầm nhìn hiểu biết về các kỹ năng đang có nhu cầu nhất. và nhiều nước ở châu Á đã 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, để qua đó điều chỉnh đầu vào từ các nhà đầu tư nước ngoài và địa phương cũng như các tổ chức giáo dục và đào tạo. Thông tin này được làm cho phù hợp với các mục tiêu chính sách quốc gia và được sử dụng để xây dựng các nhiệm vụ mục tiêu cho các trường đại học, các trường cao đẳng, dạy nghề và Viện Giáo dục Kỹ thuật.

Tại châu Mỹ Latinh, khu vực tư nhân biểu lộ mối lo ngại rằng các kỹ năng do các trường đại học đào tạo không phù hợp với các yêu cầu của họ. Tại các nước này có đến hai phần ba số các nhà nghiên cứu làm việc trong khu vực nhà nước, phần lớn là ở các trường đại học và chỉ có một phần ba làm việc trong khu vực doanh nghiệp. Ngoại trừ Costa Rica là nơi có khoảng 25% các nhà nghiên cứu làm việc trong khu vực doanh nghiệp, con số này không vượt quá 12% tại bất kỳ một nước thuộc châu Mỹ Latinh nào khác. Về chi tiêu R&D, phần công việc phát triển (tương phản với nghiên cứu cơ bản hoặc ứng dụng) chiếm chưa đến 30% so với hơn 60% tại các nước như Hàn Quốc hoặc Mỹ. Điều này cho thấy, ở đây dường như thiếu một sự hòa hợp giữa các chính sách thúc đẩy kỹ năng và nhu cầu từ khu vực tư nhân, phản ánh một phần sự chuyên môn hóa công nghiệp hiện nay chủ yếu hướng vào khai thác tài nguyên và các hoạt động lắp ráp dựa trên cơ sở chi phí lao động thấp.

Các chính sách giáo dục cũng 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 được thành lập như một phần của những nỗ lực to lớn nhằm nâng cao cơ sở hạ tầng đối với KH&CN. Trong những năm 1970, Chính phủ nước này đã đặt trọng 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 được chuyển hướng sang các ngành công nghiệp có hàm lượng công nghệ cao và các nỗ lực lớn hơn đã được huy động nhằm thu hút các nhà khoa học Hàn Quốc đang làm việc tại nước ngoài trở về nước. Kể từ năm 1990, sự chú trọng lớn hơn được nhằm vào việc thúc đẩy khả năng sáng tạo, bằng việc thành lập Xúc tiến Nghiên cứu Sáng tạo vào năm 1997 để khuyến khích một sự đi lên từ chỗ “bất chước” đến “đổi mới”. Gần đây hơn, các xúc tiến đặc biệt đã được nhằm vào các trường đại học để họ trở nên ít định hướng hơn vào giảng dạy mà mang định hướng nhiều hơn vào nghiên cứu. Điều quan trọng không chỉ là giáo dục con người mà còn phải đảm bảo rằng các kỹ năng của họ liên tục được cập nhật. Điều này đặc biệt đúng khi có sự không tương xứng giữa cung và cầu về các kỹ năng chuyên môn hóa. Các chính sách được thiết kế để lôi cuốn tất cả các cổ đông có

thể giúp giảm nhẹ các vấn đề như vậy, nếu tất cả các bên tham gia nhận thức rõ và chấp nhận sự cần thiết phải áp dụng các thay đổi chính sách cụ thể. Sự can thiệp chính sách có thể là cần thiết để đào tạo lại và nâng cao kỹ năng cho các công nhân sản xuất, các kỹ thuật viên và các kỹ sư, mở rộng số lượng các sinh viên có kỹ năng phù hợp với yêu cầu của ngành công nghiệp, chú trọng vào việc đào tạo các nhà quản lý có kinh nghiệm, khuyến khích các nhà doanh nghiệp nâng cao năng lực chiến lược của mình và điều chỉnh các biện pháp khuyến khích đối với các trường đại học để có thể có mối quan hệ tương tác với khu vực tư nhân.

Các quốc gia có thể lôi kéo các công ty nước ngoài tham gia vào quá trình này, ví dụ như bằng cách khuyến khích họ tham gia vào các dự án liên kết với các trường đại học và các tổ chức đào tạo khác. Điều này có thể thực hiện ở các cấp giáo dục và đào tạo khác nhau. Ví dụ như ở Ấn Độ, hãng Motorola đã hợp tác với Viện Công nghệ tiên tiến Pune để đào tạo sau đại học trong lĩnh vực công nghệ viễn thông tiên tiến với sự chú trọng vào phần mềm. Tại Singapo, các nỗ lực của Ủy ban Phát triển Kinh tế trong việc lôi kéo các công ty đa quốc gia và các Chính phủ nước ngoài tham gia vào các chương trình đào tạo đã giúp đảm bảo cho sự phù hợp và luôn được nâng cấp của các chương trình đào tạo. Nếu thiếu những nỗ lực đó, thì các hoạt động thúc đẩy đầu tư của Ủy ban này và sự nâng cấp sau đó thành các hoạt động tiên tiến sẽ trở nên bị thất bại.

Chỉ có rất ít nước có thể tạo được tất cả các kỹ năng mà họ cần; bởi vậy họ còn sử dụng số nhân lực có kỹ năng sống ở nước ngoài. Riêng trong khu vực các nước OECD, có khoảng 1,9 triệu sinh viên theo học đại học tại các nơi bên ngoài tổ quốc mình. Mỹ là nước tiếp nhận lớn nhất luồng di cư tri thức toàn cầu trong những thập kỷ gần đây. Vào thời điểm cuối những năm 1990, trên 50% số nghiên cứu sinh sau tiến sĩ tại MIT (Viện Công nghệ Massachusetts) và Stanford là các công dân nước ngoài và hơn 30% các chuyên gia về máy tính tại Thung lũng Silicon là người sinh ra ở nước ngoài.

Nhiều nước đang phát triển cũng đang tìm cách thu hút kinh nghiệm chuyên môn nước ngoài. Singapo đã thực hiện một chính sách nhập cư tự do nhằm thu hút số nhân lực có kỹ năng cao đến làm việc cho các công ty tư nhân và các viện nghiên cứu công. Vào năm 2003, gần một phần ba số nhà khoa học có trình độ tiến sĩ làm việc trong các tổ chức nghiên cứu công và giáo dục đại học tại Singapo không phải là công dân của nước này. Sự nhập cư như vậy đã giúp cho Singapo có được tỷ lệ số nhà nghiên cứu trên một triệu dân cao thứ 7 trên thế giới, đứng ngay sau Mỹ và trên các nước như Pháp, Đức và Anh. Singapo chi tiêu gần 2 tỷ USD để tuyển mộ các nhà khoa học nước ngoài đến triển khai công việc nghiên cứu trong các lĩnh vực như công nghệ sinh học, bộ gen học và công nghệ nano.

Nhiều thành phố ở Trung Quốc đang tích cực thu hút các nhân lực có trình độ kỹ năng cao trong cộng đồng người di cư rộng lớn. Ví dụ, thành phố Thượng Hải là một trong những vùng có hàm lượng R&D cao nhất của Trung Quốc. Năm 2002, chính quyền thành phố đã tuyên bố áp dụng một loạt các biện pháp, như chính sách nhà ở ưu

đãi và một số các biện pháp khuyến khích tài chính nhằm thu hút số nhân lực có trình độ đại học từ các nơi khác. Tuy Hàn Quốc không dựa nhiều lắm vào nhân lực có kỹ năng di cư, nhưng họ cũng thực hiện nhiều nỗ lực nhằm thúc đẩy sự quay trở về của các nhà khoa học Hàn Quốc đang làm việc ở nước ngoài.

Tính lưu động của nguồn nhân lực có kỹ năng cao có thể tác động tới sự vững mạnh của hệ thống đổi mới quốc gia của một nước. Một mặt, nó có thể làm nổi bật nạn chảy chất xám từ một số nền kinh tế đang phát triển, gây ảnh hưởng đến một nguồn cung ứng nhân lực có kỹ năng vốn đã hạn hẹp. Hơn một phần ba các nhà chuyên gia R&D đến từ các nước đang phát triển đang sinh sống tại các nước thuộc OECD. Mặt khác, những người di cư còn là một nguồn kỹ năng, nhà doanh nghiệp, nguồn tri thức và vốn tiềm tàng đối với tổ quốc. Bangalore của Ấn Độ có đến 35000 kiều bào người Ấn quay trở về nước, nhiều người được đào tạo kỹ năng và có kinh nghiệm làm việc ở Mỹ. Trong khi một số người trở về có thể làm việc cho các chi nhánh công ty nước ngoài, những người khác có thể thành lập các doanh nghiệp công nghệ ở Ấn Độ. Nếu các nước đang phát triển có thể tạo nên các điều kiện thuận lợi cho sự quay trở về của các luồng nhân lực có kỹ năng đó, thì sự chảy chất xám ban đầu có thể biến thành một sự lưu thông chất xám với những tác dụng tích cực đối với hệ thống đổi mới quốc gia trong nước.

Các nền kinh tế phát triển đang sống trong một xã hội già hóa, trong đó sự thiếu hụt lao động đang trở thành một nguy cơ tiềm ẩn, bên cạnh đó các nền kinh tế phát triển cũng đang trải qua một thời điểm căng thẳng, trong đó các nhân viên ngày càng yêu cầu cao hơn về ý nghĩa công việc của họ và tìm kiếm không chỉ một con đường để kiếm sống; và xã hội cũng đang trải qua những thời điểm thay đổi, trong đó các doanh nghiệp cần phải luôn sẵn sàng thay đổi các chiến lược, cách thức tổ chức và nền văn hóa của mình để phù hợp với hoàn cảnh.

Trong khu vực EU, nhận thức này được phản ánh qua các chính sách nhằm vào việc thúc đẩy sự thống nhất giữa tăng trưởng và xã hội, đáng chú ý là chương trình Lisbon với mục tiêu nhằm vào việc đưa EU trở thành một nền kinh tế tri thức năng động và mang tính cạnh tranh nhất thế giới.

Ở tầm cỡ quốc gia, nhiều nước thành viên EU cũng đã áp dụng các biện pháp nhằm thu hút nhân lực nước ngoài có tay nghề. Năm 2004, Chính phủ Pháp đã khởi xướng một chương trình để thu hút các nhà chuyên gia hàng đầu của thế giới vào các lĩnh vực đang tăng trưởng của mình và để xây dựng các nhóm chuyên gia xung quanh họ; Bỉ, Đan Mạch, Phần Lan, Pháp, Hà Lan và Thụy Điển đều áp dụng các quy định thuế đặc biệt đối với các chuyên gia nước ngoài, Đức và Anh đã thành lập các chương trình đặc biệt nhằm tạo điều kiện cho sự di cư dễ dàng hơn đối với các chuyên gia người nước ngoài.

Do một số nguyên nhân gây ra sự thiếu hụt nhân lực có kỹ năng nằm ở tính lưu động không đầy đủ và ở tính thiếu hiệu quả của thị trường, một bộ phận chính sách then chốt trong Chiến lược Việc làm châu Âu (European Employment Strategy) đang thúc đẩy các nỗ lực nhằm làm gia tăng tính lưu động liên quan đến nghề nghiệp và địa

lý. Ngoài ra, sự thành lập Khu vực Nghiên cứu và Đổi mới châu Âu đang mưu cầu một sự tích hợp các hoạt động nghiên cứu ở cấp độ quốc gia và EU, cũng như khuyến khích sự hợp tác R&D.

Những xúc tiến gần đây hơn bao gồm sự thúc đẩy cái gọi là ‘5th freedom’ (Tự do thứ 5), đó là sự di chuyển tự do tri thức. Tuân theo các kết luận của Hội đồng châu Âu gần đây nhất, sự luân chuyển tự do sẽ được tạo nên bằng cách gỡ bỏ các trở ngại đối với sự di chuyển qua biên giới của các nhà nghiên cứu, các sinh viên, các nhà khoa học và nhân sự thuộc khối các trường đại học, bằng cách làm cho thị trường lao động mà cụ thể là về các nhà nghiên cứu châu Âu sẽ trở nên mở cửa và có tính cạnh tranh hơn, mang lại cho các nhà nghiên cứu những “con đường tiến thân tốt hơn”, trong đó có cả con đường sự nghiệp thuận lợi với gia đình, bên cạnh đó thực hiện những cải cách giáo dục đại học bao gồm cả việc công nhận các văn bằng chứng chỉ.

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

Mục tiêu thứ nhất là song song với việc nâng cao trình độ kỹ năng của nguồn nhân lực tiềm năng, các chiến lược đầu tư vào giáo dục cũng nhằm vào việc nâng cao trình độ kỹ năng tổng thể của toàn bộ dân số, đồng thời giải quyết sự thiếu hụt nhân lực trong từng ngành cụ thể.

Ở phạm vi từng ngành, Chính phủ Anh đã thành lập các nhóm cố vấn 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 Tập đoàn Giáo dục Trình độ cao STEM cũng như một nhóm cố vấn để giải quyết vấn đề liên quan đến nguồn cung ứng nhân lực có kỹ năng, và rà soát lại chương trình giáo dục khoa học. Trong ngành công nghiệp tự động, Chính phủ Anh và ngành công nghiệp đã cùng thiết lập vào năm 2004 một Học viện Tự động hóa với nhiệm vụ của nó là để đảm bảo rằng, trình độ kỹ năng của nguồn nhân lực trong ngành tự động hóa được nâng lên mức cao nhất và hình thành một trung tâm học hỏi quốc gia có uy tín. Học viện tự động hóa kết hợp với Hội đồng Kỹ năng ngành - một tổ chức định hướng ngành công nghiệp để thực hiện việc đào tạo kỹ năng mang trình độ thế giới và đáp ứng nhu cầu ở tầm cỡ quốc gia và quốc tế.

Các nhà hoạch định chính sách đang bắt đầu tích cực thúc đẩy con đường sự nghiệp nghiên cứu KH&CN và con đường tiến thân trong nghiên cứu. Mục tiêu là nhằm làm cho các công việc và nghề nghiệp hiện đang có xu hướng phát triển thấp hoặc đang là một lĩnh vực ngành nghề có xu hướng giảm sẽ trở nên có sức hấp dẫn hơn.

Tuy nhiên, hầu hết các chiến lược trên của EU đều mang tính dài hạn, tốn kém và có thể không phải lúc nào cũng mang lại tác dụng mong muốn. Ngoài ra, trong khi chúng có thể làm tăng nguồn cung ứng nhân lực với trình độ thích hợp, nhưng chúng không làm tăng một cách trực tiếp nguồn cung ứng tổng thể nhân lực có kỹ năng cao hay giải quyết các vấn đề về dân số. Điều này giải thích tại sao sự nhập cư lao động có

kỹ năng cao đang ngày càng được coi là một cách thức nhanh và có hiệu quả hơn trong việc bổ sung cho những chính sách giải quyết vấn đề thiếu hụt nhân công.

Các nhà hoạch định chính sách EU đã kiến nghị một kế hoạch thúc đẩy sự nhập cư của nguồn nhân lực có kỹ năng cao từ bên ngoài EU thông qua một quy định cấp giấy phép làm việc được áp dụng trên toàn EU được gọi là Thẻ xanh (Blue Card). Mục tiêu then chốt là để đáp ứng trước các nhu cầu đang thay đổi về nhân lực nhập cư có trình độ cao bằng cách tạo điều kiện và làm hài hòa các thủ tục nhập cư vào EU và tạo điều kiện dễ dàng hơn cho sự gia nhập của họ vào thị trường lao động. Kế hoạch này sẽ tạo điều kiện cho những người nhập cư được cấp Thẻ Xanh để tự do làm việc và sinh sống tại bất kỳ một quốc gia thành viên EU nào sau một khoảng thời gian thử thách là hai năm.

Tấm thẻ làm việc này tuân theo mô hình Thẻ xanh (Green Card) của Mỹ, mặc dù quy định của Mỹ chặt chẽ hơn, chỉ cho phép cư trú lâu dài sau một khoảng thời gian thử thách là 5 năm và cần phải đăng ký lại cứ sau hai năm sinh sống.

Nhưng điều quan trọng nhất là, để có thể nhập cư vào EU, người nộp đơn cần có được một hợp đồng việc làm một năm tại EU với một mức lương cao gấp ba lần mức lương tối thiểu. Tuy nhiên, người nộp đơn cần phải có trình độ giáo dục cao theo như quy định của Ủy ban châu Âu, như có bằng đại học và ba năm kinh nghiệm tương ứng. Bằng việc đưa ra một số khuyến khích bổ sung như tái hòa hợp gia đình tức thì và quyền của người vợ hoặc chồng có được việc làm cũng như các điều kiện gia nhập ưu đãi đối với nhân lực trẻ có độ tuổi 30, Thẻ Xanh của EU được thiết kế để thu hút nguồn nhân lực trẻ có trình độ cao, những người hiện đang mong có việc làm ở Mỹ, Úc và Canada.

Chính phủ Anh gần đây đã đưa vào áp dụng một hệ thống tính điểm tỏ ra có nhiều tham vọng hơn tấm Thẻ Xanh của EU và có tiềm năng nâng cao được hơn nữa lợi thế so với các nước khác mà Anh đã vốn có nhờ vào ngôn ngữ. Hệ thống tính điểm mới này sẽ không áp dụng đối với sự nhập cư của những người tị nạn hoặc người muốn hợp thức hóa bằng cách lập gia đình và các dạng người nhập cư khác. Có năm cấp độ với các mức điểm khác nhau. Cấp độ thứ nhất, đã được khởi xướng, được áp dụng đối với người nhập cư có trình độ cao, cấp độ thứ hai áp dụng đối với người nhập cư có kỹ năng (sẽ được áp dụng vào cuối năm 2008), mức thứ ba áp dụng đối với nhân lực có kỹ năng thấp (hiện vẫn chưa có các chương trình được lên kế hoạch), mức thứ tư dành cho các sinh viên (sẽ khởi xướng vào đầu năm 2009) và mức thứ năm áp dụng đối với nhân lực trẻ chuyên nghiệp và làm công việc tạm thời (cũng sẽ được áp dụng vào cuối năm 2008).

Hệ thống mới này được coi là một phương tiện để giúp Anh thu hút nhiều nhân công có trình độ cao và còn giúp điều chỉnh các dạng kỹ năng mà Anh muốn nhập khẩu để giải quyết tình trạng thiếu hụt nhân lực có tay nghề cao. Nhưng nó cũng bị chỉ trích bởi một số người, cho đó là một “bước thụt lùi”. Thực vậy, Ấn Độ là nước đầu tiên tuân theo các quy định mới này đang lo ngại rằng kế hoạch này sẽ gây khó khăn cho các giao dịch chuyển nhượng nội bộ doanh nghiệp, đặc biệt là các chuyên gia về

IT khi vào Anh để làm việc trên một cơ sở hợp đồng tạm thời. Chuyển nhượng nội bộ doanh nghiệp trước đây được áp dụng các điều khoản miễn trách nhiệm đặc biệt tuân theo hiệp định GATS.

Một báo cáo do Thượng Nghị viện Anh công bố đã chỉ ra rằng, “sự nhập cư đang lan tràn trên toàn bộ nền kinh tế; nó không thể hy vọng là một công cụ chính sách có hiệu quả đối với việc làm giảm đáng kể những chỗ làm còn bỏ trống. Việc khuyết chỗ trong một chừng mực 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 để khuyến khích nhập cư lao động với quy mô lớn”. Bản báo cáo đã đề nghị áp dụng một mức trần về số những người nhập cư vào nước Anh, bất kể kỹ năng của họ như thế nào: “Chính phủ cần có một phạm vi mục tiêu rõ rệt và hợp lý về số người nhập cư thực và điều chỉnh các chính sách nhập cư của mình cho phù hợp với mục tiêu rộng lớn này”.

Trong khi các chính sách trên, bất kể chúng có đủ tham vọng hay không, đều cho thấy một cách rõ ràng rằng đó là một định hướng đúng đắn tiến đến khai thác nguồn cung ứng nhân công tri thức toàn cầu, điều không thể bác bỏ rằng, các chính sách nhập cư vẫn còn có thể gây kiềm chế các luồng nhân lực quốc tế. Ngoài ra, có thể chúng luôn có tác dụng thu hút số lượng nhân công đáng mong muốn với các kỹ năng cần thiết. Tương tự, sự nhập cư các nhân công nước ngoài có trình độ kỹ năng cao đến một đất nước không có nghĩa là sẽ tự động chuyển giao việc làm có kỹ năng cho các cá nhân đó. Người nhập cư vẫn còn phải đối mặt với những hậu quả thị trường lao động còn khó khăn hơn so với các nhân công trong nước.

Cuối cùng các câu hỏi vẫn còn tồn tại liên quan đến phạm vi mà các chính sách nhập cư có thực sự tác động đến những lựa chọn nhập cư của những người di cư có tay nghề cao hay không, hay điều này còn bị chi phối bởi nhiều yếu tố khác. Các yếu tố được gọi là “đẩy” (push) và “kéo” (pull) đối với di cư quốc tế bao gồm các yếu tố chi phối các cá nhân từ một nơi (có điều kiện sống khó khăn, do sự phân biệt đối xử, ngược đãi) đến một nơi mới (có các viễn cảnh kinh tế tốt, ở gần với người thân trong gia đình hay các đồng hương).

Theo OECD, hầu hết người di cư di chuyển chủ yếu là do các lý do kinh tế và điều này cũng đúng đối với nhân lực có kỹ năng. Nhưng con đường sự nghiệp và sự phát triển cá nhân như giáo dục, nghiên cứu hay đào tạo ngoại ngữ cũng đóng một vai trò ngày càng quan trọng đối với số nhân lực di cư có trình độ cao. Điều này đặc biệt đúng đối với số nhân lực R&D, khi mà các điều kiện ở nước tiếp nhận liên quan đến việc hỗ trợ cho nghiên cứu và nhu cầu về kỹ năng chuyên môn của họ có thể là yếu tố quyết định quan trọng trong quyết định di trú và nơi đến của họ.

Khi các điều kiện kinh tế và mức sống ở các nước gửi truyền thông, như Ấn Độ chẳng hạn tăng lên, thì tầm quan trọng của các yếu tố “đẩy” cũng có vẻ sẽ giảm xuống. Mặc dù điều được cho là hiện trạng “đảo ngược dòng chảy chất xám” (reverse brain drain) đến Ấn Độ tuy hiện nay được cho là thổi phồng, nhưng điều này có thể thay đổi trong vòng 30 năm tới, và các nguy cơ rủi ro có thể xảy ra đồng thời với những hậu quả của cuộc khủng hoảng về dân số ở châu Âu.

Như vậy là trong khi các chiến lược nhập cư đang đóng một vai trò trong việc tạo điều kiện cho sự di chuyển của nguồn nhân lực có kỹ năng cao, thì các yếu tố khác như cơ hội về sự nghiệp, tiền lương và cơ hội được làm việc với những điều kiện tốt nhất trên thế giới có thể có một vai trò quyết định. Ngoài ra, các chính sách hòa nhập và cơ hội có được quyền công dân cũng đóng vai trò quan trọng, người nhập cư có kỹ năng cao sẽ không đến nếu họ không có được các quyền lợi như vậy.

Các nghiên cứu khảo sát đã chỉ ra rằng, các yếu tố “pull” như sự thăng tiến về sự nghiệp, các trung tâm xuất sắc toàn cầu hay sự phát triển cá nhân riêng do sự di chuyển và trải nghiệm một nền văn hóa khác có tác dụng hơn là các yếu tố “đẩy” họ ra khỏi tổ quốc mình. Một số công trình nghiên cứu còn kết luận rằng, sự cải thiện về thu nhập và sự tiến bộ về kinh tế không phải là những nguyên nhân chính trong việc di cư, mặc dù chúng quan trọng đối với một số người đến từ các nước đang phát triển.

Kết luận

Việc cho rằng có tồn tại một thị trường lao động toàn cầu và quan niệm về một cuộc chiến nhân tài “toàn cầu” là điều đang gây nhiều tranh cãi. Trong khi sự luân chuyển hàng hóa, dịch vụ và nguồn vốn đã trở nên “toàn cầu hóa” một cách rõ ràng, nhưng chưa thể nói điều đó là đúng đối với các thị trường lao động nói chung. Dưới đây là một số kết luận mà các nhà hoạch định chính sách cần cân nhắc:

Thứ nhất, các thị trường lao động chưa bao giờ thực sự mang tính toàn cầu theo nghĩa là chúng không bao gồm tất cả các nhân công trên phạm vi toàn thế giới, tức là đến từ tất cả các quốc gia. Nếu không kể đến vấn đề về các quy định luật pháp nhập cư nghiêm ngặt, khái niệm trên còn có nghĩa rằng một người nhân công bất kỳ sẽ rất hạnh phúc khi di chuyển đến một đất nước khác để tìm được việc làm tốt nhất. Tuy nhiên, điều này không phù hợp với các mức độ di chuyển còn thấp bên trong khu vực châu Âu và Mỹ. Thậm chí nếu cho rằng một thị trường chung sẽ cho phép các công dân được sống và làm việc ở mọi nơi, như trong trường hợp EU, thì ở đây vẫn còn có một số rào cản về cơ cấu ngăn chặn điều này. Ít nhất, thì người nhập cư từ bên ngoài EU vẫn phải đối mặt với những trở ngại như vậy.

Thứ hai, quan niệm về một “thị trường lao động toàn cầu” chỉ áp dụng thích hợp với những khu vực và ngành nghề cụ thể, hơn là đối với toàn bộ lực lượng lao động. Điều này liên quan đến một nghịch lý đã được nhận thức rõ: một mặt là nguồn cung ứng lao động có tay nghề hiện đang cao hơn bao giờ hết, nhưng mặt khác, lại có sự thiếu hụt lao động có trình độ cao đối với một số lĩnh vực và ngành nghề.

Thứ ba, sự cạnh tranh trên thị trường lao động, ít ra là vào thời điểm hiện nay, chủ yếu diễn ra giữa các nước phát triển và trong một chừng mực nào đó là cả các nền kinh tế mới nổi. Sự cạnh tranh giữa các nước phát triển và đang phát triển chủ yếu chỉ diễn ra theo một hướng, điều này dẫn đến mối lo ngại rằng số nhân lực tài năng và tốt nhất đang bị “chảy” ra khỏi các nền kinh tế, những nơi đang cần đến họ nhất.

Thứ tư, quan niệm về một “cuộc chiến nhân tài” gợi lên cảm tưởng về một nguồn cung ứng kỹ năng hạn hẹp. Điều này phù hợp với những lập luận cho rằng việc nhập khẩu lao động có tay nghề sẽ làm nản lòng giới chủ và các Chính phủ muốn nâng cao kỹ năng của nguồn nhân lực riêng của mình.

Việc cân bằng các yếu tố giữa sự cần thiết cung cấp việc làm cho các công dân trong nước và sự cần thiết nhập khẩu nhân lực có tay nghề cao có thể sẽ làm chệch hướng đi của các nhà hoạch định chính sách tại một số nước khỏi việc áp dụng những bước đi mạnh mẽ cần thiết để khuyến khích sự di chuyển của số nhân lực có tay nghề cao. Chính sách nhập cư và chính sách kỹ năng đang được 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 một sự đáp ứng thích hợp hơn với những nhu cầu của thị trường lao động trong một nền 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 vẻ như phát triển mạnh vì những lý do kinh tế và cơ cấu như đã nêu ở trên. Nhưng điều này có vẻ như bị công luận phản đối nếu các Chính phủ không thể đưa ra được một lý lẽ thuyết phục về việc nhập khẩu lao động có tay nghề. Người ta có thể cho rằng, sự nhập khẩu nhân lực có tay nghề cao là một vấn đề ít gây tranh cãi hơn so với nhập cư nguồn nhân lực có tay nghề thấp. Các nhân công có trình độ giáo dục cao với một mức thu nhập cao chưa chắc đã là những đối thủ cạnh tranh về các vấn đề xã hội như nhà ở hay chăm sóc y tế với nhân công trong nước với mức lương tối thiểu.

Đối phó 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 hoạch định chính sách đang phải đối mặt với một tình thế tiến thoái lưỡng nan, một mặt là có hành động cứng rắn đối với việc nhập cư nhân lực có kỹ năng thấp và mặt kia là làm thế nào để thu hút được nguồn nhân lực nhập cư có kỹ năng cao cho nền kinh tế tri thức của nước mình. Điều này giải thích tại sao việc quan trọng là cần tách biệt các nguồn lao động di cư: người nhập cư có kỹ năng cao, về cả lý thuyết lẫn thực tế đều rất khác so với những người nhập cư khác và các Chính phủ cần thuyết phục được công chúng về những ích lợi của sự nhập cư nhân lực có kỹ năng cao.

Trước tiến trình toàn cầu hóa và sự quốc tế hóa các hoạt động R&D ngày càng tăng, tác động của sự thiếu hụt lao động có tay nghề có thể gây thiệt hại cho các nước phát triển. Những yếu kém của sự cung ứng lao động có tay nghề cao trong nước kết hợp với một sự gia tăng về nhu cầu và bị làm trầm trọng thêm bởi nguy cơ về dân số, tất cả đang gây một tác động bất lợi đến khả năng cạnh tranh tương lai của các nước phát triển. Điều đó có nghĩa rằng, để giúp các ngành công nghiệp công nghệ cao trong nước, điều quyết định đối với EU và một số nước phát triển có dân số già hóa là phải cải thiện được khả năng khai thác nguồn cung ứng lao động có tay nghề cao toàn cầu. Bên cạnh đó, các công ty toàn cầu cũng đang được hưởng lợi từ dòng chảy vào của số nhân công tri thức với một viễn cảnh toàn cầu và kinh nghiệm quốc tế.

Việc nới lỏng các chính sách nhập cư nghiêm ngặt vẫn còn chưa đủ. Châu Âu cũng như các nước cá thể khác cần bắt đầu tư duy một cách tích cực về việc làm thế nào để trở nên có sức hấp dẫn hơn đối với số lao động nhập cư có trình độ cao. Trong khi các hệ thống di trú được thiết kế phù hợp là một đặc điểm then chốt, chúng không hoàn toàn là một yếu tố độc nhất hay quyết định để làm cho EU và các nước phát triển khác trở nên hấp dẫn hơn đối với nguồn nhân lực di trú có trình độ cao. Thay bằng nới lỏng các tiêu chuẩn nhập cư, họ nên có một quan điểm tích cực hơn, bao gồm một chiến lược rõ ràng xét đến các xu thế toàn cầu ngày càng mở cửa và dễ tiếp thu hơn cũng như tạo nên một cơ sở hạ tầng xã hội và văn hóa thích hợp. Về lĩnh vực này các công ty đã nhận thức được tầm quan trọng của việc thu hút nhân lực có kỹ năng cao đã đi trước các Chính phủ bằng cách xác định rõ ràng về nhu cầu này.

Một sự nhận thức và hiểu biết lớn hơn nhu cầu kỹ năng trong nền kinh tế tri thức còn là một điều kiện tiên quyết đối với hành động chính sách. Bằng cách làm tăng đáng kể số lượng sinh viên tốt nghiệp đại học, Anh đã thực hiện các biện pháp giải quyết số lượng tổng thể lao động các tay nghề cao.

Cuối cùng chúng ta cần bắt đầu coi nguồn nhân lực nhập cư có kỹ năng cao là một điều gì đó không chỉ để lấp chỗ trống. Họ đóng góp cho sự thành công của một nền kinh tế tri thức theo cách riêng của họ. Việc khai thác tri thức và các ý tưởng mới từ viễn cảnh toàn cầu đang trở nên quan trọng hơn, tri thức của họ, có được từ các nơi khác, các kinh nghiệm triển vọng quốc tế của họ đang ngày càng trở thành một tài sản bổ sung cho một quốc gia để có thể làm chủ tiến trình toàn cầu hóa.

Biên soạn: Đặng Bảo Hà - Phòng Phân tích Thông tin

TÀI LIỆU THAM KHẢO

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.