

# Những giải pháp phát triển nguồn nhân lực sau thị trường kinh doanh

PGS.TS. Phùng Xuân Nhạ<sup>1,\*</sup>, TS. Phạm Thùy Linh<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Khoa Kinh tế Quốc tế, Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội  
<sup>2</sup>Khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội

Nhận ngày 18 tháng 5 năm 2009

**Tóm tắt.** Cuộc khủng hoảng tài chính kinh tế toàn cầu đã gây ra nhiều hệ quả tiêu cực đối với kinh tế - xã hội của các quốc gia trên thế giới với mức độ khác nhau. Một trong số các hệ quả tiêu cực nhất là thị trường lao động bị thu hẹp, thất nghiệp gia tăng, thu nhập giảm sút, đời sống người dân bị suy giảm. Trong bối cảnh này, việc phát triển nguồn nhân lực là một trong những yếu tố cốt lõi để các quốc gia có thể vượt qua khủng hoảng kinh tế tài chính toàn cầu, người nhân lực của các quốc gia sẽ đóng vai trò quan trọng khác nhau. Tác động của cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu tới nguồn nhân lực của Việt Nam chủ yếu là sự gia tăng thất nghiệp và suy giảm mức sống của người lao động, sự khan hiếm các lao động chất lượng cao. Do đó, việc áp dụng các chính sách khi nền kinh tế thế giới suy thoái của Việt Nam hiện nay là một yêu cầu cấp thiết. Theo đó, bài viết này sẽ phân tích về nguồn nhân lực của Việt Nam theo tác động của cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu đến nguồn nhân lực. Trên cơ sở này, bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực của nước ta sau khủng hoảng nhằm các giải pháp liên quan đến việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tăng cường công tác đào tạo và xây dựng các chính sách đãi ngộ phù hợp.

## 1. Nguồn nhân lực và thị trường lao động Việt Nam hiện nay

Trong khi nền kinh tế thế giới đang suy thoái, tốc độ tăng trưởng kinh tế cao trong suốt một thời gian dài, sự suy giảm ngày càng sâu rộng vào nền kinh tế thế giới đã làm thị trường lao động và nguồn nhân lực của nước ta có nhiều thay đổi. Xét về mặt số lượng, Việt Nam có nguồn nhân lực trẻ và dồi dào. Theo Tổng

cục Thống kê<sup>(1)</sup>, hiện nay nước ta có hơn 44 triệu người trong độ tuổi lao động, trong đó nhóm tuổi từ 15-34 chiếm hơn 45% tổng số lao động. Thêm vào đó, hàng năm số người nhập cư vào nước ta có thể tham gia vào thị trường lao động là từ 1,5 triệu đến 1,7 triệu người, trong đó chủ yếu là lao động trẻ và có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, có khả năng tiếp thu nhanh những tiến bộ khoa học kỹ thuật trong sản xuất và kinh doanh quản lý.

\* T: 84-4-37547506 (606)  
E-mail: nhapx@vnu.edu.vn

<sup>(1)</sup> Tổng cục Thống kê (2009), *Sổ liệu thống kê về dân số và lao động*  
<http://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=427&idmid=3>  
ngày 28/06/2009

ng thi, các chuyên gia nhân lực đã có sự chuyển biến theo hướng tăng tỷ lệ chuyên gia nhân lực làm việc trong khu vực công nghiệp và dịch vụ, giảm tỷ lệ lao động trong khu vực nông nghiệp nông thôn. Các chuyên gia nhân lực làm việc trong khu vực nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ năm 2007 tăng lên là 53,9%, 20% và 26,1%<sup>(2)</sup>. Tuy nhiên, các chuyên gia nhân lực này còn khá thấp so với chuyên gia nhân lực kinh tế. Hiện có hơn 50% lực lượng lao động xã hội đang làm việc trong khu vực nông thôn. Tuy nhiên, hoạt động các công việc của chuyên gia nhân lực này là phát triển, không khai thác và tìm kiếm cách thức nâng cao chất lượng đào tạo bài bản. Chuyên gia nhân lực là công nhân có khoảng 5 triệu người, tập trung chủ yếu trong khu vực kinh tế nông thôn. Công nhân trong các doanh nghiệp nhà nước chỉ chiếm khoảng 40% tổng công nhân trong thành phố và có xu hướng ngày một giảm. Ngược lại, công nhân trong khu vực kinh tế nông thôn, kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài ngày càng tăng, chiếm khoảng 60% (3 triệu người)<sup>(3)</sup>.

Bên cạnh đó, các ngành kinh tế cao đã cho phép các thị trường lao động và các ngành sản xuất lao động và các ngành dịch vụ tăng cường nghiên cứu trong vùng kinh tế của Việt Nam, mặc dù mức độ nghiên cứu còn tăng dần. Tuy nhiên, các chuyên gia nhân lực này đang có những tác động khác nhau tích cực lẫn tiêu cực tới chuyên gia nhân lực Việt Nam. Theo nghiên cứu của VCCI<sup>(4),(5)</sup>, trình độ

<sup>(2)</sup> Nguyễn Công Giáp, H (2006), chuyên gia nhân lực trong nông nghiệp, nông thôn nhóm phân tích và triển khai chiến lược giáo dục - đào tạo tại năm 2010, Viện CL&CT GD.

<sup>(3)</sup> Phạm Thu Hằng (2008), *Báo cáo chuyên gia về chuyên gia nhân lực, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - VCCI*, NXB Chính trị Quốc gia.

<sup>(4)</sup> Phạm Thu Hằng (2007), *Báo cáo chuyên gia về chuyên gia nhân lực Việt Nam 2006: Hội nhập WTO*. Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - VCCI. NXB Chính trị Quốc gia.

<sup>(5)</sup> Phạm Thu Hằng (2008), *Báo cáo chuyên gia về chuyên gia nhân lực Việt Nam 2007: Lao động và phát triển chuyên gia nhân lực, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - VCCI*, NXB Chính trị Quốc gia.

Việt Nam đã nâng cao, trong đó lao động không biết chữ chiếm 3,5% và tỷ lệ lao động nông nghiệp trung bình thấp là khoảng 21,2%. Tuy nhiên, trình độ chuyên gia nhân lực không đồng đều giữa các vùng. Những vùng trọng điểm kinh tế như vùng sông Hồng, Đông Nam Bộ thì có sự phát triển chuyên gia nhân lực cao hơn. Bên cạnh đó, tỷ lệ lao động chần chừ vào nông thôn còn khá cao, chiếm tới khoảng 77% lực lượng lao động. Sự lao động chần chừ vào nông thôn này lại chủ yếu tập trung nhóm từ 35 tuổi trở lên.

Số liệu tổng hợp các chuyên gia nhân lực gia đình (VHLSS) giai đoạn 2000-2005 cho thấy trình độ chuyên gia nhân lực của Việt Nam đã thay đổi khá nhiều (Bảng 1).

Theo đó, các ngành kinh tế cao đang có trình độ chuyên gia nhân lực cao hơn, trung bình gấp 4 lần ngành kinh tế nông nghiệp chung của chuyên gia nhân lực lao động của Việt Nam trong suốt thời kỳ 2000-2005. Các ngành kinh tế cao có trình độ chuyên gia nhân lực kỹ thuật và lao động có trình độ trung cấp, kỹ thuật có trình độ cao hơn hai. Các ngành kinh tế hạ tầng là lao động có trình độ tiểu học và trung học cơ sở. Điều này cho thấy cung cấp lao động thông thường có xu hướng giảm và cung cấp lao động có trình độ cao có xu hướng tăng lên. Việc này sẽ ảnh hưởng tích cực đến thị trường lao động cũng như theo xu hướng này khi thị trường lao động dần phát triển theo quy luật thị trường. Khi Việt Nam ngày càng hội nhập kinh tế thế giới, xu hướng phát triển chuyên gia nhân lực này cần cần đạt sự đồng bộ về lý thuyết và mô hình chuyên gia nhân lực qua Heckscher-Ohlin. Theo mô hình chuyên gia nhân lực qua Heckscher-Ohlin<sup>(6),(7)</sup>, việc tăng cường các ngành phát triển, Việt Nam khi tham gia các hoạt động chuyên gia nhân lực thì sẽ

<sup>(6)</sup> Leamer, E. E. (1995) *The Heckscher-Ohlin Model in Theory and Practice*, Princeton Studies in International Finance, 77. Princeton, NJ, Princeton University Press.

<sup>(7)</sup> Ohlin, B. (1967), *Interregional and International Trade*. Harvard Economic Studies, 39 Cambridge, MA, Harvard University Press.

l i th so sánh v các ngành s đ ng nhi u lao ng ph thông, không có k n ng; do ó vi c s n xu t và xu t kh u c ng ch y u đ a vào các s n ph m s đ ng nhi u lao ng ph thông; và nhu c u v lao ng ph thông s gia t ng. Tuy

nhiên, xu h ng gia t ng c u v ngu n nhân l c ch t l ng cao ang ngày càng c th y rõ các n c ang phát tri n có t c t ng tr ng nhanh nh các n c Braxin, Nga, Trung Qu c, n (BRIC).

B ng 1. T c t ng tr ng c a ngu n l c lao ng có ch t l ng cao (t l %)

Trình	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Ti u h c	-2,0	7,2	0,4	2,7	-4,2	-1,1
Trung h c c s	3,3	-6,2	4,9	2,5	10,8	4,3
Trung h c ph thông và d y ngh	4,1	-2,1	5,0	0,1	7,2	8,6
Cao ng, i h c và sau i h c	1,6	8,1	16,8	9,2	15,4	10,1
T t c	0,6	1,6	3,0	2,5	2,8	2,7

Ng u n: T ng h p t các i u t r a m c s ng h gia ình (VHLSS)

## 2. Kh ng ho ng kinh t và tác ng t i ngu n nhân l c

### 2.1. S gia t ng c a s ng i th t nghi p

Nhà Nobel kinh t n m 1974, Hayek<sup>(8)</sup> ã ch ra r ng kh ng ho ng kinh t , và nh t là s gia t ng t l l m phát trong th i gian dài s nh h ng n t l th t nghi p. L m phát làm thay i s phân b òng ti n vào các ngành kinh t và vào các giai o n c a quá trình s n xu t, ng th i nó t o s mong i v s gia t ng c a giá c hàng hóa. M t khác, nó có th t o r a m t s vi c làm t m th i r t h p đ n. S vi c làm này s h t i khi l m phát ch m đ t và khi n n kinh t b c vào suy thoái. Do ó, khi l m phát kéo dài c ng n ch n và khi suy thoái kinh t x y ra, ng i lao ng - nh ng ng i b h p đ n b i các công vi c t m th i trong th i k l m phát - s tr thành th t nghi p khi công vi c không còn. i u này có th th y khá rõ h u h t các n c trên th gi i, t các n c phát tri n t i các n c ang phát tri n trong tác ng c a cu c kh ng ho ng kinh t toàn c u hi n nay. Theo báo cáo c a T ch c Lao ng qu c t (ILO), s l ng ng i th t nghi p n m 2009 là 212 tri u ng i, t ng 34 tri u ng i so v i n m 2007. S l ng ng i

th t nghi p trong n m 2010 c đ báo v n ti p t c cao do nh h ng c a khủng ho ng tài chính toàn c u. Vi t Nam, m t n c ông dân th 13 trên th gi i, c ng không n m ngoài vòng xoáy ó.

*“Lạm phát làm thay đổi sự phân bố dòng tiền vào các ngành kinh tế và vào các giai đoạn của quá trình sản xuất, đồng thời nó tạo sự mong đợi về sự gia tăng của giá cả hàng hóa”.*

Theo s li u c a B Lao ng, Th ng binh và xã h i, s ng i th t nghi p Vi t Nam n m 2008 là trên 1 tri u ng i và đ i tác ng c a cu c kh ng ho ng, n cu i n m n m 2009, có h n 133 ngàn ng i th t nghi p và có kho ng h n 100 ngàn ng i ph i gi m gi làm, ngh luân phiên. S lao ng b c t gi m t p trung vào doanh nghi p gia công, hàng xu t kh u, đ t may, da giày và i n t . Bên c nh nh ng ng i th t nghi p trong khu v c kinh t chính th c, s ng i lao ng b m t vi c trong khu v c phi chính th c nh các làng ngh c ng c đ báo t ng nhanh do nh h ng c a cu c kh ng ho ng. Đ i tác ng c a cu c kh ng ho ng kinh t th gi i, s n ph m làng ngh tiêu th ch m, giá bán gi m th p, s n xu t g p khó kh n trong khi th tr ng tiêu th truy n th ng b thu h p. Hi n ã có 9 làng ngh t i 38 t nh thành ã phá s n và 124 làng ngh ang c m c s n xu t

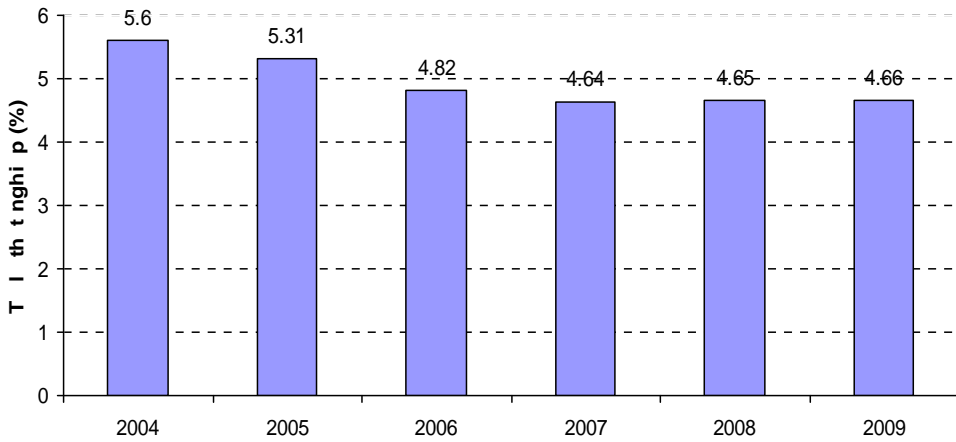
<sup>(8)</sup> Hayek, F. A. (1975) *The True Theory of Unemployment*, The Institute of Economic Affairs.

và có kho ng 40,3 nghìn lao ng b m t vi c trong n m 2009<sup>(9)</sup>. T các con s tuy t i này, t l th t nghi p c a l c l ng lao ng trong tu i khu v c thành th c a Vi t Nam n m 2009 ã t ng nh t m c 4,64% n m 2007 lên 4,66%.

Trong s nh ng ng i th t nghi p, s l ng công nhân ph i tr v thôn quê vì m t ho c không tìm c vi c làm thành th lên t i 22% t ng s lao ng, gây nh h ng l n

t i sinh ho t c a các gia ình, c bi t là gia ình nghèo. i u này còn có th d n n hi n t ng “tái mù ngh ” c a công nhân, và s gây nên nh ng khó kh n cho doanh nghi p trong vi c tuy n ch n và s d ng nhân l c sau này. Khi tình hình kinh t ph c h i, các doanh nghi p không nh ng ph i lo tuy n ch n nhân l c áp ng nh ng yêu c u t i thi u cho công vi c mà còn ph i dành th i gian và công s c ào t o và ào t o l i ng n nhân l c.

**T l th t nghi p c a l c l ng lao ng trong tu i khu v c thành th**



*Ngu n: T ng c c Th ng kê (t ng h p)*

**2.2. S khan hi m ngu n nhân l c ch t l ng cao**

Tr c khi cu c kh ng ho ng kinh t toàn c u di n ra, tình tr ng khan hi m ngu n nhân l c ch t l ng cao Vi t Nam ã di n ra. S khan hi m ngu n nhân l c này th ng là do nhu c u ngày càng t ng v lao ng ch t l ng cao trong các ngành ngh khi n n kinh t Vi t Nam h i nh p v i n n kinh t qu c t . Tuy nhiên, d i tác ng

c a cu c kh ng ho ng kinh t toàn c u, s khan hi m ngu n nhân l c ch t l ng cao càng tr nên tr m tr ng h n.

Theo mô hình c u v lao ng c a Hamermesh<sup>(10)</sup>, s khan hi m v lao ng ch t l ng cao hay s gia t ng c u v lao ng ch t l ng cao, và s suy gi m c a lao ng ph thông là do tác ng ng th i c a m t s y u t . Y u t th nh t là s gia t ng v chi phí cho l c l ng lao ng ph thông. Y u t th hai g n v i s gia t ng c a s n l ng, cho th y s co giãn

<sup>(9)</sup> Chu Khôi, *Kho ng 5 tri u lao ng làng ngh có th m t vi c*, VNEconomy

<http://vneconomy.vn/20090212092550499P5C11/khoang-5-trieu-lao-dong-lang-nghe-co-the-mat-viec.htm> ngày 12/02/2009.

<sup>(10)</sup> Hamermesh, D. *Labor Demand*, Cambridge: MIT Press, 1993.

vấn đề cho thị trường lao động là khác nhau. Yếu tố ba liên quan tới sự phát triển của công nghệ và yếu tố cuối cùng là sự thay đổi về thu nhập khu vực và thị trường quốc tế đã làm thay đổi chi phí và chuyển dịch nhu cầu của các ngành kinh tế do sự thay đổi giá trị của các ngành. Bên cạnh đó, một số nhà nghiên cứu như Ribeiro và Jacinto<sup>(11)</sup> còn cho rằng sự gia tăng về nhu cầu nhân lực chất lượng cao diễn ra khác nhau các ngành khác nhau. Nghiên cứu này cũng phản ánh khá rõ nét trong thị trường lao động và nguồn nhân lực Việt Nam từ sau khi gia nhập WTO.

Bên cạnh đó, thị trường lao động và nguồn nhân lực Việt Nam cũng

còn có khá nhiều bất cập. Hiện nay, Việt Nam có khoảng 2,6 triệu người có trình độ học vấn thấp trong các lĩnh vực nghiên cứu khoa học, quản lý tại các cơ quan nhà nước trung ương và địa phương. Số vốn đầu tư cho giáo dục nhân lực lao động trên toàn quốc, thì số lượng nguồn nhân lực trình độ này còn rất khiêm tốn. Đồng thời, chất lượng lại không cao do các nguồn nhân lực này được đào tạo lý thuyết tách rời thực hành, và thị trường việc làm trong công nghiệp. Theo một khảo sát, có tới hơn 60% sinh viên ra trường khi đi làm vì chưa có các doanh nghiệp tìm kiếm nhân lực, cho phù hợp với yêu cầu của công nghiệp<sup>(12)</sup>. Các nguồn nhân lực chất lượng cao đã qua đào tạo còn mất cân đối vì việc làm là “thất nghiệp

thực tế” hoặc “thất nghiệp thực tế”. Hiện nay, các nguồn nhân lực đã qua đào tạo của nước ta là 1 - 0,8 - 3,7, nghĩa là trong số 100 lao động có trình độ cao thì có 0,8 lao động có trình độ trung cấp và 3,7 công nhân kỹ thuật. Cấu trúc này khác hẳn so với cấu trúc nguồn nhân lực đã qua đào tạo của các nước phát triển (1 - 12 - 24)<sup>(13)</sup>. Hơn nữa, sự phát triển của các ngành như kinh tế, tài chính ngân hàng, kỹ thuật, ... và sự hình thành ngành nghề mới đang tạo ra nhu cầu mới về nguồn nhân lực, đòi hỏi người lao động phải có trình độ chuyên môn và kỹ thuật cao, phải có khả năng tiếp cận nhanh chóng tới các công nghệ tiên tiến trên thế giới. Tuy nhiên, nguồn nhân lực hiện tại chưa đáp ứng được các yêu cầu này và các doanh nghiệp, tổ chức đang phải cạnh tranh gay gắt với nhau để có được nguồn nhân lực này.

### 3. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực sau khủng hoảng

Một mặt, các khủng hoảng kinh tế toàn cầu đã ảnh hưởng trực tiếp đến sản xuất kinh doanh, sự gia tăng sự nghiệp thất nghiệp và làm tăng số bất ổn xã hội. Mặt khác, khủng hoảng kinh tế toàn cầu có thể được xem là cơ hội tái cấu trúc lại nguồn nhân lực cho phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động vì sau thời kỳ suy giảm và khủng hoảng kinh tế, khi hồi phục, thị trường lao động trong nước sẽ nhanh chóng phục hồi và không còn gì nguy hiểm hơn là khủng hoảng kinh tế mà sẽ có những biến động bất ổn. Đồng thời, các ngành nghề sẽ có những biến động mạnh, kéo theo sự thay đổi của các cấu trúc ngành nghề. Do đó, có các nguồn nhân lực “mới” về số lượng và chất lượng đáp ứng được nhu cầu về nhân lực của các doanh nghiệp trong giai đoạn phục hồi sau khủng hoảng, bài viết xin đề xuất một số giải pháp sau:

<sup>(11)</sup> Ribeiro, E. P and Jacinto, P. A. (2008) *A Closer Look at the Recent Skilled Labor Demand Increase in Brazil*. Institute of Economics, Universidade Federal do Rio de Janeiro.

<sup>(12)</sup> Nguyễn Văn (2008), *Thị trường và giải pháp phát triển nguồn nhân lực Việt Nam*, Báo cáo Khoa học và Phát triển của Viện Nghiên cứu Kinh tế và Xã hội - Viện Hàn lâm Khoa học và Phát triển, Hà Nội 12/2008.

<sup>(13)</sup> Phạm Thị Thu Hằng (2008) *Báo cáo thị trường nhân lực và phát triển nguồn nhân lực*, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - VCCI, NXB Chính trị Quốc gia.

*- Tng c ng các ho t ng d báo v cung - c u ngu n nhân l c*

Vi c d báo c u và cung v ngu n nhân l c s giúp cho nhà n c, các doanh nghi p có c nh h ng phát tri n ngu n nhân l c, ng th i, vi c d báo này c ng giúp cho vi c nh h ng phát tri n ngành giáo d c ào t o ra ngu n nhân l c có chuyên môn, có tay ngh phù h p v i các nhu c u nhân l c a d ng. làm c i u này c n xây d ng m t trung tâm d báo ngu n nhân l c qu c gia chuyên nghiê n c u và phát tri n ngu n nhân l c c a t n c. i kèm v i trung tâm này, có th có các trung tâm d báo v tình các vùng, t nh nh m a ra c nh ng d báo chính xác v c u và cung ngu n nhân l c c a t ng vùng, t nh nh m áp ng c nhu c u nhân l c cho các giai o n phát tri n kinh t xã h i c a t ng vùng, t nh. Không ch c d báo các trung tâm d báo qu c gia hay vùng, t nh, d báo v cung c u v ngu n nhân l c c ng c n c các c s ào t o, nh t là các tr ng i h c và cao ng d y ngh th c hi n m t cách c l p. T ó, các c s ào t o s a ra c nh ng ch ng trình ào t o phù h p, g n v i nhu c u th c t c a doanh nghi p trong hi n t i và áp ng c nh ng thay i v nhu c u ngu n nhân l c t i các ngành ngh , doanh nghi p trong t ng lai.

*- Tng c ng ho t ng c a các công ty cung ng ngu n nhân l c*

M t trong nh ng gi i pháp phát tri n ngu n nhân l c là tng c ng ho t ng c a các công ty cung ng ngu n nhân l c. Các công ty cung ng nhân l c không ch làm nhi m v tuyền d ng nhân l c cho các doanh nghi p t ch c nh hi n nay, mà các công ty này còn c n tham gia vào quá trình hu n luy n, ào t o c b n và ào t o l i ngu n nhân l c, tham gia vào ho t ng cho thuê ng b nhân l c trong n c và ngoài n c n u c n. Vi c làm này c a các công ty cung ng ngu n nhân l c s góp ph n làm cho th tr ng lao ng linh ho t h n, vi c s d ng ngu n nhân l c c hi u qu h n, ng th i có th áp ng c nhu c u tuyền d ng c a các doanh nghi p các a ph ng khác nhau. Bên c nh ó, các công ty

cung ng ngu n nhân l c còn c n thi t l p, n i m ng h th ng thông tin th tr ng lao ng, qua ó, phân lo i s lao ng theo các ngành ngh chuyên môn ch ng trong vi c gi i thi u lao ng.

*- Tng c ng công tác ào t o*

Hình thành h th ng ào t o k thu t th c hành, trung h c chuyên nghi p, trung h c ngh áp ng nhu c u phát tri n kinh t - xã h i. Cùng v i phát tri n các c s d y ngh công l p, c n th c hi n vi c phát tri n m ng l i c s d y ngh thông qua vi c khuy n khích các t ch c, cá nhân có i u ki n m ra c s d y ngh , h tr ào t o, b i d ng i ng cán b , giáo viên d y ngh cho các n v k c t nhân.

Xây d ng c s liên k t gi a các n v ào t o ngh v i các tr ng i h c, cao ng trong vi c kh o sát nhu c u ngu n nhân l c cho các ngành ngh , nh t là nh ng ngành ngh m i s d ng k thu t công ngh hi n i, t ó có k ho ch cho vi c ào t o theo a ch và phù h p v i nh ng tiêu chu n mà doanh nghi p t ra. ng th i, v n ng các doanh nghi p h tr các c s ào t o và ng i h c ngh .

a d ng hóa các lo i hình ngành ngh c n c ào t o. Bên c nh các ngành ngh truy n th ng, c n u t vào vi c phát tri n ào t o các ngành ngh m i nh l nh v c s n xu t v t li u m i... C n xây d ng các ch ng trình ào t o m t s ngành ngh c thù mà hi n nay trong n c ch a ào t o ho c ch a có kh n ng ào t o, ph i s d ng chuyên gia ho c lao ng k thu t n c ngoài nh công ngh cao, công ngh di truy n. ng th i ph i xây d ng ch ng trình riêng ào t o i ng các nhà qu n tr ch ch t cho doanh nghi p nh giám c ngu n nhân l c, giám c chi n l c, giám c ho t ng và các nhà qu n tr c p th p h n.

H n n a, phát tri n ngu n nhân l c, m t gi i i pháp mang tính quy t nh n ch t l ng ngu n nhân l c là tng c ng n ng l c ào t o c a h th ng các c s ào t o trên c n c. C n chú tr ng xây d ng i ng cán b gi ng viên có trình m b o kh n ng làm công tác gi ng d y chuyên ngành, a i ng gi ng viên t i p c n t i nh ng ki n th c m i, tham gia

vào các hoạt động chuyên ngành thực tiễn. Những thách thức của lao động phi nông nghiệp liên kết trong lao động và các doanh nghiệp và tổ chức xã hội trong và ngoài nước nhằm xây dựng lực lượng lao động có kỹ năng sẵn sàng làm việc trong môi trường kinh doanh quốc tế.

*- Xây dựng các chính sách vĩ mô phù hợp*

Trong thời gian gần đây, việc “chảy máu chất xám”, di chuyển các nhân tài doanh nghiệp nhà nước sang doanh nghiệp khu vực tư nhân và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài ngày càng gia tăng.

Hiện tại, trong thời gian tới, khi nền kinh tế chuyển đổi và trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng hoàn thiện, cạnh tranh nguồn nhân lực sẽ tiếp tục gay gắt hơn. Do đó, Nhà nước cần những chính sách khuyến khích xây dựng chính sách tài năng linh hoạt theo tiêu chí tài năng, không nên hình thức cứng nhắc, nhưng đó là mục tiêu chính sách khuyến khích tài năng và sáng tạo của người lao động. Những chính sách vĩ mô về nhân lực chất lượng cao, tôn vinh nhân tài đầu tư thu hút nhân tài vào các cơ quan nghiên cứu, cơ quan hoạch định chính sách vĩ mô kỹ thuật phát huy cao nhất khả năng sáng tạo của mình. Các chính sách này không chỉ dành riêng cho người lao động mà còn là các phương thức khác nhau cung cấp nhà ở, hỗ trợ dịch vụ bảo hiểm và chăm sóc sức khỏe chất lượng cao, tạo điều kiện môi trường làm việc thuận lợi, hỗ trợ thông tin truy cập thông và internet, tín dụng cho nhân viên, du lịch và đầu tư nước ngoài, hỗ trợ dịch vụ gia đình cho nhân viên. Xây dựng chính sách vĩ mô phù hợp cũng còn là việc tạo điều kiện thuận lợi, bắt buộc người lao động có trình độ lên mức nhất định và trình độ xóa bỏ quan niệm phi cổ thâm niên công tác mà hiện nay các chức danh quan trọng.

## Tài liệu tham khảo

- [1] Tổng cục thống kê (2009), Số liệu thống kê về dân số và lao động  
<http://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=427&idmid=3> ngày 28/06/2009
- [2] Nguyễn Công Giáp, Hoàng Việt Long (2006), Điều tra thị trường lao động và trình độ chuyên môn nhân lực trong nông nghiệp, nông thôn nhằm phục vụ triển khai chiến lược giáo dục - đào tạo tốt nghiệp năm 2010. Viện CL&CT GD.
- [3] Phạm Thị Thu Hằng (2008) *Báo cáo th nghiệm doanh nghiệp Việt Nam 2007: Lao động và phát triển nguồn nhân lực*. Phòng Thống kê và công nghiệp Việt Nam - VCCI, NXB Chính trị Quốc gia.
- [4] Phạm Thị Thu Hằng (2007) *Báo cáo th nghiệm doanh nghiệp Việt Nam 2006: Hỗ trợ WTO*. Phòng Thống kê và Công nghiệp Việt Nam - VCCI, NXB Chính trị Quốc gia.
- [5] Leamer, E. E. (1995). *The Heckscher-Ohlin Model in Theory and Practice*. Princeton Studies in International Finance. 77. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- [6] Ohlin, B. (1967). *Interregional and International Trade*. Harvard Economic Studies. 39. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- [7] Chu Khôi Khoàng 5 triệu lao động làng nghề có tiềm năng  
<http://vneconomy.vn/20090212092550499P5C11/khoang-5-trieu-lao-dong-lang-nghe-co-the-mat-viec.htm> ngày 12/02/2009.
- [8] Hamermesh, D. *Labor Demand*, Cambridge: MIT Press, 1993.
- [9] Ribeiro, E. P and Jacinto, P. A. (2008) *A Closer Look at the Recent Skilled Labor Demand Increase in Brazil*. Institute of Economics, Universidade Federal do Rio de Janeiro.
- [10] Nguyễn Văn (2008) *Thị trường và giá trị pháp lý phát triển nguồn nhân lực Việt Nam*. Báo cáo Khoa học và Phát triển Quốc tế Việt Nam học thuật ba - "Việt Nam: Hỗ trợ và phát triển", Hà Nội 12/2008.

## Solutions for human resource development after the global financial crisis

Assoc.Prof. Dr. Phung Xuan Nha<sup>1</sup>, Dr. Pham Thuy Linh<sup>2</sup>

<sup>1</sup>*Faculty of International Economics, University of Economics and Business, VNU*

<sup>2</sup>*Faculty of Business Administration, University of Economics and Business, VNU*

The global financial crisis is causing many negative effects to the social - economic development of many countries in the world at different levels. One of the main subjects directly affected by the crisis is human resources. For each country, human resources is one of the factors that determine the competitiveness of that country in the international arena, therefore human resources of countries will be affected in varying degrees under the global economic crisis. The impact of the global financial crisis on human resources in Vietnam is mainly an increase in unemployment rate and the decline in new jobs created for ordinary labors, the scarcity of high qualified labor. Therefore, in order to meet the opportunities created by the recovery of the world as well as Vietnam's economy, making the solution to re-create and develop the human resources is necessary. Accordingly, this study analyzes the current circumstance of the Vietnamese human capital and the impact of the global financial crisis on human resources. As a result, the study suggests some potential solutions to develop human resources after the crisis such as an increase in forecasting on supply and demand of human resources, improvement of efficiency of the supplying human resources companies, improvement and innovation of the training system, and making the appropriate compensation policies.