

HỌC VIỆN CTHC KHU VỰC I-HỌC VIỆN CT-HCQG HỒ CHÍ MINH

BÁO CÁO TỔNG KẾT ĐỀ TÀI:

**CẠNH TRANH TRONG TUYỂN CHỌN NGUỒN NHÂN LỰC
Ở VIỆT NAM HIỆN NAY**

CNĐT: VŨ THANH SƠN

7965

HÀ NỘI - 2010

CỘNG TÁC VIÊN THAM GIA

1.	TS. Vũ Thanh Sơn	Khoa Kinh tế chính trị, Học viện CT-HC Khu vực I	Chủ nhiệm Đề tài
2.	Th.s Trương Bảo Thanh	Khoa Kinh tế chính trị, Học viện CT-HC Khu vực I	Thư ký
3.	Cn. Nguyễn Đức Chính	Học viện CT-HC Khu vực I	Cộng tác viên
4.	TS. Tạ Thị Đoàn	Học viện CT-HC Khu vực I	Cộng tác viên
5.	TS. Doãn Hùng	Học viện CT-HC Khu vực I	Cộng tác viên
6.	Th.s Lê Nhật Hạnh	National University of Taiwan	Cộng tác viên
7.	Ths. Nguyễn Mai Hương	Học viện CT-HC Khu vực I	Cộng tác viên
8.	Ths. Phan Tiến Ngọc	Học viện CT-HC Khu vực I	Cộng tác viên
9.	Ts. Đỗ Đức Quân	Học viện CT-HC Khu vực I	Cộng tác viên
10.	TS. Lê Thanh Tâm	Đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội	Cộng tác viên
11.	Ths. Nguyễn Thanh Tâm	Học viện CT-HC Khu vực I	Cộng tác viên
12.	Ths. Đặng Tổ Tâm	Học viện CT-HC Khu vực I	Cộng tác viên
13.	Ths. Phạm Đức Toàn	Bộ Nội vụ	Cộng tác viên
14.	Cn. Trần Thị Thái	Bộ Nội vụ	Cộng tác viên
15.	TS. Đỗ Quang Vinh	Học viện CT-HC Khu vực I	Cộng tác viên

DANH MỤC THUẬT NGỮ VIẾT TẮT

Bộ LĐTB XH	Bộ lao động thương binh và xã hội
CNXH	Chủ nghĩa xã hội
CNH, HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
DNNN	Doanh nghiệp nhà nước
DNTN	Doanh nghiệp tư nhân
ILO	International labor organisation (tổ chức lao động quốc tế)
KVC	Khu vực công
KVT	Khu vực tư
LĐ	Lao động
SLĐ	Sức lao động
TT SLĐ	Thị trường sức lao động
EEO	Equal employment opportunity (cơ hội việc làm bình đẳng)
FDI	Foreign direct investment (Đầu tư trực tiếp nước ngoài)

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU.....	5
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CẠNH TRANH TRONG TUYỂN CHỌN NGUỒN NHÂN LỰC	19
1.1. NGUỒN NHÂN LỰC VÀ TẦM QUAN TRỌNG CỦA NÓ TRONG NỀN KINH TẾ	19
1.1.1. <i>Nguồn nhân lực và đặc điểm của nó.....</i>	19
1.1.2. <i>Vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao đối với phát triển kinh tế-xã hội.....</i>	25
1.2. THỊ TRƯỜNG SỨC LAO ĐỘNG TRONG NỀN KINH TẾ	30
1.2.1. <i>Cung sức lao động</i>	30
1.2.2. <i>Cầu sức lao động</i>	32
1.2.3. <i>Động thái cung-cầu về sức lao động</i>	34
1.3. CẠNH TRANH TRONG TUYỂN CHỌN NGUỒN NHÂN LỰC.....	39
1.3.1. <i>Tiếp cận về cạnh tranh nguồn nhân lực</i>	39
1.3.2. <i>Những tác dụng của tuyển chọn cạnh tranh trong xã hội</i>	46
1.3.3. <i>Nhân tố bảo đảm cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực.....</i>	48
1.3.4. <i>Các môi trường tuyển chọn cạnh tranh</i>	51
1.4. KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ NHỮNG BÀI HỌC CHO VIỆT NAM.....	54
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CẠNH TRANH TRONG TUYỂN CHỌN NGUỒN NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM THỜI GIAN QUA.....	80
2.1. THỰC TRẠNG THỊ TRƯỜNG SỨC LAO ĐỘNG VIỆT NAM THỜI GIAN QUA	80
2.1.1. <i>Cung sức lao động: số lượng và chất lượng.....</i>	80
2.1.2. <i>Cầu sức lao động: số lượng và chất lượng.....</i>	86
2.1.3. <i>Sự vận động cung-cầu lao động và những vấn đề đặt ra</i>	90
2.2. NHỮNG TIỀN ĐỀ KHUYẾN KHÍCH CẠNH TRANH TRONG TUYỂN CHỌN NGUỒN NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM.....	95
2.2.1. <i>Tiền đề chính trị</i>	95
2.2.2. <i>Tiền đề pháp lý.....</i>	100
2.2.3. <i>Tiền đề kinh tế-xã hội.....</i>	106
2.2.4. <i>Những nhân tố nội tại của cơ cấu tổ chức.....</i>	109
2.2.5. <i>Thay đổi nhận thức xã hội về cạnh tranh nguồn nhân lực</i>	115

2.3. THỰC TRẠNG CẠNH TRANH TRONG TUYỂN CHỌN NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM	117
2.3.1. Khái quát một số nét thi tuyển cạnh tranh trong lịch sử Việt Nam	117
2.3.2. Thực trạng tuyển chọn nhân lực qua số liệu điều tra cấu trúc	119
2.3.2.1. <i>Môi trường cho tuyển chọn cạnh tranh nhân lực</i>	119
2.3.2.2. <i>Tiêu chí chất lượng nhân lực cần tuyển</i>	126
2.3.2.3. <i>Những khuyến khích thu hút và sử dụng nhân lực</i>	132
2.3.2.4. <i>Ý kiến về tuyển chọn cạnh tranh ở khu vực công</i>	135
2.4. NHỮNG PHÁT HIỆN NGHIÊN CỨU	139
CHƯƠNG 3: ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP TẠO MÔI TRƯỜNG VÀ XÚC TIẾN CẠNH TRANH TRONG TUYỂN CHỌN NGUỒN NHÂN LỰC THỜI GIAN TỚI Ở VIỆT NAM	148
3.1. ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VÀ THỊ TRƯỜNG SỨC LAO ĐỘNG	148
3.2. HỆ THỐNG GIẢI PHÁP TẠO MÔI TRƯỜNG VÀ XÚC TIẾN CẠNH TRANH TRONG TUYỂN CHỌN NHÂN LỰC	153
3.2.1. <i>Nâng cao hiệu lực quản lý vĩ mô đối với thị trường lao động</i>	153
3.2.2. <i>Phát triển đồng bộ các yếu tố hợp phần thị trường lao động</i>	164
3.2.3. <i>Hoàn thiện sân chơi cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực</i>	176
3.2.4. <i>Đổi mới tư duy về quản trị nguồn nhân lực trong điều kiện hội nhập quốc tế</i>	180
3.2.5. <i>Một số giải pháp riêng cho tuyển chọn cạnh tranh nguồn lực trong khu vực công</i>	182
3.3. MỘT SỐ HÀM Ý CHÍNH SÁCH QUẢN TRỊ NHÂN LỰC	188
KẾT LUẬN	192
TÀI LIỆU THAM KHẢO	195

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Vấn đề cạnh tranh trong tuyển chọn nguồn nhân lực chất lượng trong các cơ cấu tổ chức (cơ quan hành chính công, tổ chức sản xuất-kinh doanh nhà nước và ngoài nhà nước) là chủ đề còn ít được nghiên cứu một cách hệ thống ở Việt Nam hiện nay. Trong tiến trình phát triển đồng bộ các loại thị trường bảo đảm cạnh tranh lành mạnh, thị trường sức lao động cũng cần phải vận hành theo đúng nghĩa của nó trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam. Việc cạnh tranh trong lĩnh vực nguồn nhân lực cũng là tất yếu khách quan cần được xem xét một cách toàn diện. Rõ ràng, trong công tác tuyển chọn nguồn nhân lực, vấn đề cạnh tranh cũng cần đặt ra và nghiên cứu một cách nghiêm túc và kịp thời.

Tính cấp thiết của đề tài xuất phát từ: (i) những hạn chế về nhận thức lý luận cạnh tranh nguồn nhân lực trong nền kinh tế thị trường và tầm quan trọng của việc lựa chọn và sử dụng hợp lý nguồn nhân lực, và (ii) thực trạng công tác tuyển chọn nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay. Cụ thể, tính cấp thiết được thể hiện trong những điểm nổi bật sau:

Thứ nhất, Ở Việt Nam, vấn đề tuyển chọn cạnh tranh nguồn nhân lực còn bỏ ngõ, chưa được khám phá một cách hệ thống¹. Việc đầu tư nghiên cứu công phu về thực trạng tuyển chọn nhân lực và đề xuất hệ thống giải pháp hoàn thiện công tác này trong điều kiện kinh tế chính trị Việt Nam mang ý nghĩa thiết thực, phù hợp với xu thế vận động của nền kinh tế thị trường.

¹ Điều này sẽ được minh chứng rõ trong “*Tình hình nghiên cứu liên quan tới đề tài*” ở phần sau.

Vấn đề cần làm rõ là tuyển chọn nhân lực cần tiến hành như thế nào để lực lượng được tuyển dụng phát huy được năng lực thực sự và nâng cao hiệu suất hoạt động của các tổ chức trong nền kinh tế thị trường. Cơ hội mở và công khai (tiêu chí tuyển chọn rõ ràng, yêu cầu công việc cụ thể gắn với các chế độ hưởng thụ và công hiến phù hợp, môi trường sáng tạo, v.v.) cho mọi ứng cử viên ganh đua tìm việc trên thị trường lao động là tiền đề tiên quyết cho việc lựa chọn nguồn nhân lực phù hợp. Nói cách khác, tuyển chọn cạnh tranh nhân lực có thể là phương cách khách quan trong tuyển chọn nhân lực phù hợp cho các công việc nhất định trong nền kinh tế thị trường. Vấn đề này cần phải nghiên cứu công phu trong điều kiện thực tiễn Việt Nam hiện nay.

Thứ hai, điều thiết thực nữa của đề tài nghiên cứu là trong thời gian gần đây Đảng và Nhà nước Việt Nam có chủ trương nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ tốt hơn yêu cầu đổi mới của đất nước và hội nhập quốc tế.

Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ X Đảng cộng sản Việt Nam khẳng định: *“xây dựng hệ thống pháp luật về lao động và thị trường sức lao động nhằm bảo đảm quyền lựa chọn chỗ làm việc và nơi cư trú của người lao động; thực hiện rộng rãi chế độ hợp đồng lao động; bảo đảm quyền lợi của cả người lao động và người sử dụng lao động”*².

Trong nhiều cuộc hội thảo và tranh luận khoa học, vấn đề cạnh tranh nguồn nhân lực cũng được đề cập tới nhiều lần và được công bố chính thức trên nhiều loại hình văn đàn chính thức. Thực tế những năm gần đây, các cơ quan chức năng nhà nước cũng nhận thấy rằng áp lực cạnh tranh của khu

² Đảng cộng sản Việt Nam. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X. Nxb CTQG, 2006, tr.82

vực tư trong việc thu hút nhân tài của khu vực công là rất mạnh³. Nếu nhà nước không có những cơ chế chính sách trọng dụng nhân tài phù hợp thì sự chảy máu chất xám khỏi khu vực công ngày càng nhiều hơn.

Người lao động trong nền kinh tế thị trường được quyền lựa chọn việc làm phù hợp với năng lực và kỹ năng đào tạo thông qua quy luật cung-cầu lao động. Vì thế, cải cách công tác tuyển chọn nguồn nhân lực là cần thiết trong điều kiện mới. Việc nghiên cứu và đề xuất cách thức cải cách công tác tuyển chọn nhân lực chất lượng cao trong môi trường cạnh tranh thị trường không thể không tiến hành ở Việt Nam. Hơn nữa, Việt Nam cần học hỏi những kinh nghiệm nước ngoài về công tác này cũng vô cùng thiết thực cho thực tiễn của mình.

Thứ ba, căn cứ tiếp theo luận giải tính cấp thiết của đề tài là những bài học của nhiều quốc gia tiên tiến trong việc thực hiện tuyển chọn cạnh tranh nguồn nhân lực. Đó là những gợi ý hữu ích cho Việt Nam trong việc tìm kiếm giải pháp cho vấn đề của mình.

Thông qua cơ chế cạnh tranh, các cơ cấu tổ chức đã lựa chọn được đội ngũ nhân lực đủ năng lực chuyên môn và kỹ năng lao động đáp ứng phù hợp công việc trong các mắt xích phân công lao động xã hội. Đối với nhiều quốc gia như Singapore, Nhật bản, Hàn Quốc, Australia, Mỹ, Canada, Thụy Điển, nền tảng pháp luật và quy trình tuyển dụng công khai minh bạch với những tiêu chuẩn rõ ràng được thiết lập tạo ra môi trường cạnh tranh mở cho tất cả các ứng cử viên tham gia tìm kiếm công việc phù hợp với năng lực. Bên cạnh đó, một quy trình giám sát và chế tài hiệu lực được vận hành nhất quán nhằm bảo đảm sự cạnh tranh lành mạnh và kỷ cương trong thị trường lao động.

³ Đài truyền hình Việt Nam VTV. Bản tin thời sự 19h ngày 2 tháng 8 năm 2008.

Trong các nước phát triển, việc tuyển chọn nguồn nhân lực được tiến hành chủ yếu thông qua thị trường lao động với những quy định luật lệ mở, minh bạch. Đặc biệt, cơ chế cạnh tranh trong tuyển chọn nguồn nhân lực cũng được áp dụng trong khu vực công đối với nhiều bộ phận công chức. Quy trình tuyển mộ, bổ nhiệm, bãi nhiệm vào các vị trí trong bộ máy hành chính nhà nước được thể chế hoá một cách chặt chẽ nhằm tăng tính khách quan và tránh những lobby chính trị không mong muốn.

Khảo cứu kinh nghiệm nước ngoài về tuyển chọn cạnh tranh là đòi hỏi thiết thực cho Việt Nam trong việc tìm kiếm giải pháp hoàn thiện công tác này ở Việt Nam trong thời gian tới. Những phân tích so sánh kinh nghiệm quốc tế cho phép chúng ta xây dựng căn cứ thực tiễn và lý luận cho Việt Nam trong tuyển chọn nguồn nhân lực chất lượng cho nền kinh tế thị trường định hướng XHCN.

Tóm lại, những lý do nêu trên trả lời câu hỏi tại sao chúng tôi lựa chọn đề tài “***cạnh tranh trong tuyển chọn nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay***” để nghiên cứu. Quả thực, đây là đề tài cấp bộ không dễ trong hoàn cảnh kinh tế-chính trị-pháp lý Việt Nam, đề tài còn bỏ ngỏ nên cũng tạo ra những thách thức tự khám phá ban đầu đối với nhóm nghiên cứu đề tài cấp bộ. Nhưng hy vọng rằng bằng những phương pháp nghiên cứu và lựa chọn cách tiếp cận phù hợp, nhóm nghiên cứu đề tài sẽ hoàn thành tốt những mục tiêu đặt ra và làm sáng rõ những nội dung của vấn đề cần nghiên cứu nêu trên.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan tới đề tài

Phần này sẽ tổng kết tình hình nghiên cứu liên quan tới đề tài này ở phạm vi trong nước Việt Nam và ở nước ngoài.

(a) Tình hình triển khai nghiên cứu ở nước ngoài

Nguồn nhân lực là chủ đề bao hàm nhiều phương diện được nghiên cứu rộng rãi trên thế giới. Trong những phương diện đó, vấn đề cạnh tranh trong tuyển dụng nguồn nhân lực được quan tâm trong các nước có nền kinh tế thị trường phát triển. Song, cho tới thời điểm này chưa có công trình khoa học của các tác giả nước ngoài bàn trực tiếp về tình trạng cạnh tranh trong tuyển dụng nguồn nhân lực ở Việt Nam. Những nhận định này được chứng minh dưới đây bằng việc đánh giá tình hình nghiên cứu cụ thể của nhiều tác giả nước ngoài.

Việc nghiên cứu cạnh tranh nguồn nhân lực ở nước ngoài đề cập tới nhiều khía cạnh của vấn đề. Bernardin, J và Russell, J.E.A trong tác phẩm của mình *"Human resource management: An experiential approach"* [*Quản lý nguồn nhân lực: tiếp cận kinh nghiệm*] , Nxb McGraw-Hill 1993, đề cập đến nguồn nhân lực trong môi trường biến đổi và cạnh tranh. Các tác giả đã luận giải tính cấp thiết và các thủ thuật nhất định trong việc xúc tiến cạnh tranh. Sự tranh giành các nguồn nhân lực chất lượng cao giữa các chủ thể tuyển dụng và việc tuyển dụng vào những vị trí công việc trong từng tổ chức là đòi hỏi khách quan, hợp quy luật.

"Human resource management: Gaining a competitive advantage" [*Quản lý nguồn nhân lực: tận dụng lợi thế cạnh tranh*] của Raymond, A.N; J.R.Hollenbeck và Barry Gerhart, Nxb McGraw-Hill 2003, cung cấp các kiến thức về quản lý nguồn nhân lực, trong đó bao gồm các chiến lược quản lý, cơ hội việc làm bình đẳng và an toàn, tuyển chọn và đào tạo nguồn nhân lực. Tuyển chọn nhân lực phù hợp tạo ra lợi thế cạnh tranh đối với doanh nghiệp và để nguồn nhân lực chất lượng cần phải được đào tạo và tuyển dụng trên nguyên tắc cạnh tranh lành mạnh.

Trong cuốn sách của mình “*Sáng tạo lại chính phủ: tinh thần kinh doanh sẽ làm biến đổi khu vực công ra sao?*”, Osborne và Gaebler khuyến khích vận dụng cạnh tranh vào tuyển chọn nguồn nhân lực đủ năng lực thực hiện công vụ với trách nhiệm và hiệu quả cao. Chính phủ tạo môi trường cạnh tranh tích cực giữa những người có năng lực và bố trí vào những vị trí hay công việc phù hợp. Theo Osborne và Gaebler, lợi thế rõ ràng nhất của cạnh tranh là tìm ra được những nguồn nhân lực chất lượng đủ sức vận hành bộ máy hiệu quả cao hơn và trách nhiệm hơn.

“*Báo cáo phát triển thế giới 1997-chính phủ trong thế giới chuyển đổi*” [*World Development Report 1997. The State in a changing world*] của Ngân hàng thế giới cho rằng vai trò nhà nước trong thế giới hiện đại có nhiều thay đổi, đòi hỏi thiết lập các thể chế đủ năng lực để vận hành nền kinh tế vĩ mô. Để đạt được những mục tiêu này, chất lượng nguồn nhân lực trong bộ máy công quyền nói riêng và toàn bộ nền kinh tế nói chung cần phải được sàng lọc và tuyển chọn cạnh tranh và minh bạch theo tài năng, chuyên môn đào tạo và kinh nghiệm công tác. Vì thế, Báo cáo này cũng nhấn mạnh tới cơ chế cạnh tranh nguồn nhân lực đủ năng lực chuyên môn, phẩm chất và lương tâm nghề nghiệp để đảm nhận công vụ theo đúng chức năng và trách nhiệm được giao dù ở cấp nào trong guồng máy nhà nước.

Tác phẩm “*Phục vụ và duy trì: giới thiệu hành chính công trong một thế giới cạnh tranh*”, đã giới thiệu tổng thể các nội dung liên quan tới vận hành nền hành chính nhà nước dưới áp lực cạnh tranh. Theo nhóm tác giả, cạnh tranh lành mạnh không chỉ cần thiết cho việc bảo đảm hiệu quả về hoạt động mua sắm hàng hoá và dịch vụ công mà còn củng cố lòng tin của công chúng vào sự vận hành các hoạt động kinh tế bởi một lực lượng công chức đủ công minh, tài năng, trách nhiệm cao và không vụ lợi. Nhóm tác giả, gồm Chiavo-Campo và Sundaram, P.S.A. bàn tới những khía cạnh về

quản lý nhân lực chính phủ như yêu cầu, cơ chế tuyển chọn và sa thải, những nhân tố tác động với chất lượng nguồn nhân lực, v.v. Họ đã lập luận rằng trong thế giới cạnh tranh hiện nay, công tác tuyển chọn nguồn nhân lực cũng cần phải dựa vào khả năng tương xứng và cạnh tranh công khai. Các tác giả còn giới thiệu các hệ thống tuyển dụng, kinh nghiệm tuyển chọn của nhiều quốc gia trên thế giới. Điều mà các tác giả lưu ý là việc cạnh tranh nhân lực ở các nước không đồng nhất. Trong các nước phát triển, việc này đã diễn ra một cách phổ biến, ngược lại tình hình cạnh tranh nguồn nhân lực, đặc biệt nhân lực cho bộ máy chính phủ còn nan giải trong các nước đang phát triển vì nhiều lý do khác nhau, như điều kiện chính trị-pháp lý-kinh tế chưa đầy đủ và minh bạch.

Compton, R. L. trong cuốn sách “*Effective recruitment & selection practices*” [*Hoạt động tuyển mộ và lựa chọn hiệu quả*], Nxb North Ryde: CCH Australia limited, 1991 xây dựng chiến lược bổ sung và lựa chọn toàn diện nguồn nhân lực, phân tích nghề nghiệp và dự án nghề nghiệp, các vấn đề về luật và hợp đồng đối với những người làm việc ở Úc và New Zealand...Cuốn sách cung cấp cho người đọc những kinh nghiệm của các quốc gia phát triển về tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng đáp ứng nhu cầu thị trường lao động.

Như vậy, nhiều công trình nghiên cứu nước ngoài đã giải quyết nhiều khía cạnh liên quan tới vấn đề cạnh tranh trong tuyển chọn nguồn lực. Đó là cơ sở thực tiễn của nhiều nước và nền tảng lý luận được hoàn thiện mà chúng ta có thể tham khảo và kế thừa sáng tạo vào điều kiện cụ thể Việt Nam trong lĩnh vực này.

Một điều khẳng định nữa là các công trình nghiên cứu nước ngoài cũng chưa hề đề cập trực tiếp tới vấn đề cạnh tranh trong tuyển dụng nhân

lực của Việt Nam. Vì thế, nội dung của vấn đề này ở Việt Nam cần phải có sự nghiên cứu độc lập, xuất phát từ thực tiễn của Việt Nam.

(b) Tình hình triển khai nghiên cứu ở Việt nam

Ở Việt Nam, nhiều công trình nghiên cứu, bài viết và luận án bàn về nguồn nhân lực đã được công bố. Các tác giả bàn chủ yếu về sự cần thiết nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu CNH, HĐH đất nước, giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực, quản lý nhân lực trong các doanh nghiệp và tổ chức nhà nước, v.v. Tuy nhiên, một vấn đề quan trọng liên quan tới nhân lực lại chưa được đầu tư nghiên cứu công phu-đó là cách thức tuyển dụng nhân lực chất lượng đáp ứng khả năng đạt mục tiêu của nền kinh tế nói chung.

Việc nghiên cứu về tuyển dụng cạnh tranh đối với nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm đáp ứng nhu cầu đổi mới và phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN còn chưa được quan tâm thỏa đáng cho tới thời điểm hiện nay ở Việt Nam.

- Theo Danh mục đề tài và luận án của Đại học kinh tế quốc dân được xuất bản mới đây, trong hơn 660 luận án tiến sỹ và 1300 luận văn thạc sỹ với nhiều chuyên ngành khác nhau chỉ có gần 20 công trình bàn về nguồn nhân lực, nhưng không có công trình nào nghiên cứu về cạnh tranh trong tuyển chọn nguồn nhân lực.

- Cơ sở dữ liệu của Viện quản lý kinh tế Trung ương hiện đang lưu trữ một số sách nước ngoài bàn về nguồn nhân lực, quản lý nguồn nhân lực nhưng không hề có một công trình của Việt Nam bàn trực tiếp về tuyển dụng cạnh tranh nguồn nhân lực. Một số sách dịch từ nước ngoài thông qua vài dự án tài trợ của Úc, Canada, Pháp, Thụy điển, v.v. về quản lý nhà nước đối với các lĩnh vực trong nền kinh tế, trong đó có đề cập tới những vấn đề

chung liên quan tới nguồn nhân lực. Chúng ta chưa có sách nghiên cứu tỉ mỉ về cạnh tranh nguồn nhân lực ở Việt Nam.

- Một số luận án tiến sỹ đã hoàn thành tại Học viện Chính trị-Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh và Viện Kinh tế Việt Nam đề cập tới một số khía cạnh của nguồn nhân lực nhưng chưa hề có luận án nào tiếp cận tới vấn đề cạnh tranh trong tuyển chọn nguồn nhân lực.

- Nhiều tài liệu khác được tra cứu như sách tham khảo do nhiều nhà xuất bản ấn hành, bài nghiên cứu trên các tạp chí chuyên ngành và mạng internet đều minh chứng rằng vấn đề cạnh tranh trong tuyển dụng nguồn nhân lực chưa được quan tâm thỏa đáng ở Việt Nam hiện nay. Cụ thể, có thể dẫn chứng một số tài liệu như là:

Trong cuốn sách mới do Nxb Chính trị-Hành chính xuất bản 2009 *“Cạnh tranh đối với khu vực công trong cung ứng hàng hóa và dịch vụ”*, tác giả Vũ Thanh Sơn đưa ra khuôn khổ phân tích khoa học về cạnh tranh, đề xuất nhiều giải pháp khả thi cho nâng cao môi trường cạnh tranh. Tuy nhiên, trọng tâm cuốn sách là cạnh tranh trong khu vực công, chưa đề cập tới cạnh tranh trong tuyển chọn nguồn nhân lực.

Phạm Thành Nghị và Vũ Hoàng Ngân chủ biên cuốn sách *“Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam: một số vấn đề lý luận và thực tiễn”*. Nxb Khoa học xã hội, bàn về nhiều vấn đề gay cần, chính sách quản lý nguồn nhân lực trong nhiều ngành và địa phương ở Việt Nam. Vấn đề đào tạo, thu hút và sử dụng cũng được đặt ra trong cuốn sách này, nhưng các tác giả không tập trung vào luận giải cụ thể cơ chế hay cách thức thu hút hay tuyển chọn như thế nào.

Trần Văn Tùng với sách chuyên khảo *“Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực tài năng”*, Nxb Thế Giới, giới thiệu kinh nghiệm của Mỹ, Đức, Pháp, Anh, Nhật Bản, Hàn Quốc và nhiều quốc gia khác trong việc thu hút,

tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ các ngành của nền kinh tế. Trần Văn Tùng và Lê ái Lâm trong cuốn sách “*Phát triển nguồn nhân lực: Kinh nghiệm thế giới và thực tiễn nước ta*” nghiên cứu chính sách phát triển nguồn nhân lực của một số nước trên thế giới và Việt nam.

3. Mục tiêu của đề tài

Mục đích bao quát của đề tài nghiên cứu này là phân thảo bức tranh cạnh tranh trong tuyển chọn nguồn nhân lực hiện tại, nhận diện các nét “sáng” và “tối” của bức tranh và từ đó đề xuất những ý kiến khoa học góp phần làm thay đổi diện mạo bức tranh trong tương lai cho phù hợp với xu thế vận động khách quan của nền kinh tế thị trường Việt Nam.

Để đạt được mục đích này, đề tài thực hiện tốt những nhiệm vụ chính sau đây:

- *Khái quát khuôn khổ lý luận về cạnh tranh trong tuyển chọn nguồn nhân lực;*
- *Lựa chọn giới thiệu một số kinh nghiệm về cạnh tranh trong tuyển chọn nguồn nhân lực ở một số nước trên thế giới;*
- *Khảo sát thực trạng công tác tuyển chọn nguồn nhân lực ở Việt nam thời gian qua; và*
- *Đề xuất những giải pháp xúc tiến tuyển chọn cạnh tranh nguồn nhân lực ở Việt Nam trong nền kinh tế thị trường.*

4. Giới hạn nghiên cứu

Đề tài tập trung vào giải quyết nội dung liên quan trực tiếp tới sự tương tác cạnh tranh để tuyển chọn nguồn nhân lực trong nền kinh tế quốc dân Việt Nam hiện nay.

- *Giới hạn đối tượng nghiên cứu:* đề tài xem xét quan hệ tương tác, ganh đua của các chủ thể tìm việc (người lao động) và các chủ thể sử dụng

lao động (tổ chức, doanh nghiệp công và tư), cách thức cạnh tranh và môi trường yếu tố bảo đảm cạnh tranh. Đối tượng nghiên cứu nhằm vào quan hệ sản xuất, quan hệ giao dịch trên thị trường sức lao động chứ không đi vào những khía cạnh kỹ thuật của quản trị nhân lực.

- *Giới hạn thời gian*: đề tài chủ yếu tập trung vào vấn đề cạnh tranh trong tuyển chọn nguồn nhân lực diễn ra trong giai đoạn đổi mới ở Việt Nam sau 1986 và luận giải những định hướng, giải pháp cho tương lai

- *Giới hạn không gian*: Nội dung chính của đề tài chỉ giới hạn nghiên cứu trong khuôn khổ nền kinh tế Việt Nam. Những kinh nghiệm quốc tế là một tiền đề để tham khảo cho việc luận giải thuyết phục hơn.

5. Phương pháp nghiên cứu

Với mục tiêu và nội dung được xác định như trên, điều quan trọng là lựa chọn và sử dụng những phương pháp thích hợp để đạt hiệu quả tối ưu. Những phương pháp và kỹ thuật chủ yếu đã được sử dụng bao gồm:

(1) **Phương pháp logic kết hợp với phương pháp lịch sử**: Xem xét các hiện tượng cạnh tranh nguồn nhân lực trong những điều kiện chính trị-pháp lý-kinh tế nhất định. Theo các chuỗi thời gian, yêu cầu và phạm vi cạnh tranh nguồn nhân lực thay đổi khác nhau. Trong các điều kiện chính trị-pháp lý-kinh tế khác nhau, vấn đề cạnh tranh nguồn nhân lực cũng cần phải được cân nhắc theo những các tiếp cận đặc thù riêng.

(2) **Phân tích - tổng hợp**: Đây là các phương pháp được sử dụng phổ biến. Phân tích các hiện tượng, sự vật đang diễn ra trong thực tiễn và mô tả thực trạng vấn đề, từ đó tổng hợp khái quát thành các luận đề khoa học.

(3) **Điều tra bảng hỏi**: Xác định tiêu chí điều tra, quy mô mẫu điều tra theo mục tiêu yêu cầu nghiên cứu. Bảng hỏi được cấu trúc thành 20 câu hỏi, nhằm thu thập thông tin: (1) thái độ và nhận thức của người Việt Nam

về tuyển chọn cạnh tranh; (2) thực trạng môi trường tuyển chọn cạnh tranh trong các tổ chức; (3) các hình thức và tiêu chí tuyển chọn cạnh tranh.

Quy mô mẫu điều tra là 201 quan sát trong một số ngành thuộc doanh nghiệp trong nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, đơn vị sự nghiệp và cơ quan hành chính nhà nước.

(4) **Tọa đàm hội thảo:** Phương pháp này sử dụng nhằm lấy ý kiến khách quan từ nhiều quan điểm và góc nhìn khác nhau, nhằm làm sáng rõ vấn đề cần nghiên cứu. Thông tin thực tiễn và lý luận từ nhiều phía thông qua tọa đàm bổ sung thêm database cho thông tin thu thập bằng phương pháp cấu trúc.

(5) **Nghiên cứu tình huống:** Lựa chọn các tình huống có vấn đề nghiên cứu, so sánh đối chứng với những lập luận hiện hữu. Tình huống lựa chọn nghiên cứu bao gồm tình huống trong nước và ngoài nước.

Kỹ thuật sử dụng: phần mềm SPSS được sử dụng để xử lý số liệu thu thập từ bảng hỏi cấu trúc và phân tích các tương quan cần thiết nhằm làm rõ đối tượng nghiên cứu của đề tài.

Ngoài ra, nhiều kỹ thuật trình diễn kết quả khác cũng được sử dụng tối đa, như các sơ đồ, biểu đồ, hình ảnh, hộp nghiên cứu tình huống, v.v.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề tài

Kết quả nghiên cứu của đề tài đem lại những ý nghĩa lý luận và thực tiễn quan trọng đối với việc làm rõ cơ chế cạnh tranh trong nền kinh tế nói chung và thị trường sức lao động nói riêng ở Việt Nam hiện nay. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề tài được thể hiện thông qua một số điểm nổi bật sau:

- Đề tài củng cố hệ thống lý luận căn bản về vấn đề cạnh tranh trong nền kinh tế nói chung, đặc biệt cơ sở lý luận cạnh tranh được vận

dụng cụ thể trong một lĩnh vực quan trọng-tuyển chọn nguồn nhân lực cho các cơ cấu tổ chức của nền kinh tế. Điều cần thiết là thiết lập một khung khổ căn bản làm nền tảng khoa học vững chắc cho công tác tuyển chọn nguồn nhân lực đáp ứng khả năng đạt mục tiêu hiệu quả nhất của mỗi tổ chức nói riêng và nền kinh tế nói chung.

- Kết quả nghiên cứu của đề tài có thể gợi mở tư duy và cách tuyển chọn nguồn nhân lực phù hợp hơn trong xu thế vận động của thị trường trong nước và hội nhập thị trường lao động toàn cầu. Sự nhìn nhận tính tất yếu và tính hợp lý về hiện tượng cạnh tranh trong lựa chọn nhân lực trong tổ chức nhà nước và tổ chức ngoài nhà nước ở Việt Nam có ý nghĩa quan trọng trong việc làm thay đổi tiếp cận chính sách tuyển dụng hiện hành. Tư duy đúng đắn dễ dàng dẫn tới hành động nhất quán trong cách tiến hành tuyển dụng nhân lực phù hợp cho tiến trình đạt mục tiêu hiệu quả nhất trong từng tổ chức.
- Tiếp cận mở của đề tài có tầm quan trọng đặc biệt trong việc cung cấp thông tin toàn diện từ kinh nghiệm nước ngoài và thực trạng trong nước. Việc khảo cứu kinh nghiệm của các nước tiên tiến về tuyển chọn cạnh tranh nguồn nhân lực có ý nghĩa tham khảo nhất định đối với việc củng cố lý luận và kiểm chứng thực tiễn ở Việt Nam. Những đề xuất và giải pháp nhằm giải quyết thực trạng ở Việt Nam có thể là những gợi ý tiếp cận chính sách tuyển dụng mang tính thiết thực hơn trong nền kinh tế thị trường.
- Kết quả nghiên cứu của đề tài có thể là những đề xuất thiết thực được chất lọc từ những luận cứ khoa học tin cậy và thực tiễn phong phú. Những đề xuất này có ý nghĩa quan trọng đối với Việt Nam trong quá trình phát triển nền kinh tế thị trường nói chung và thị trường nhân lực nói riêng. Đề tài góp phần làm thay đổi cách tiếp cận bức tranh

tổng thể nguồn nhân lực Việt Nam thông qua quy trình tuyển chọn cạnh tranh lành mạnh, công khai và minh bạch.

7. Cấu trúc của Báo cáo tổng hợp

Ngoài Mở đầu, Kết luận và Tài liệu tham khảo, đề tài được bố cục thành 3 chương chính như sau:

- *Chương 1: Cơ sở lý luận về cạnh tranh trong tuyển chọn nguồn nhân lực*
- *Chương 2: Thực trạng cạnh tranh trong tuyển chọn nguồn nhân lực ở Việt Nam thời gian qua*
- *Chương 3: Định hướng, giải pháp xúc tiến cạnh tranh trong tuyển chọn nguồn nhân lực thời gian tới ở Việt Nam*

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CẠNH TRANH TRONG TUYỂN CHỌN NGUỒN NHÂN LỰC

1.1. NGUỒN NHÂN LỰC VÀ TẦM QUAN TRỌNG CỦA NÓ TRONG NỀN KINH TẾ

1.1.1. Nguồn nhân lực và đặc điểm của nó

Nguồn nhân lực được hiểu theo nhiều góc độ khác nhau, tùy thuộc vào mục tiêu nghiên cứu hay cách tiếp cận vấn đề. *Theo nghĩa hẹp*, nguồn nhân lực được xác định đơn thuần là lực lượng lao động hay bộ phận dân số trong độ tuổi lao động theo quy định và có khả năng lao động và mong muốn lao động.

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) định nghĩa “*Lực lượng lao động là một bộ phận của dân số, trong độ tuổi quy định, thực tế có tham gia lao động và những người không có việc làm, đang tích cực tìm việc làm*”. Điều lưu ý ở đây là lực lượng lao động này phải tuân thủ quy định độ tuổi. Đối với mỗi quốc gia, lãnh thổ khác nhau việc xác định độ tuổi lao động không giống nhau.¹

Theo nghĩa rộng, nguồn nhân lực được hiểu là tổng nguồn lực con người tồn tại trong phạm vi quốc gia, vùng lãnh thổ. Nguồn nhân lực là một bộ phận hợp thành trong hệ thống các nguồn lực có khả năng huy động và có giá trị sử dụng tích cực trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Theo quan điểm của kinh tế học chính thống, nguồn nhân lực là một trong các nguồn lực cơ bản đóng góp quan trọng vào tăng trưởng kinh tế. Cụ thể các

¹ Ở Việt Nam, độ tuổi lao động được Hiến pháp quy định từ 16 đến 60 tuổi đối với nam, từ 16 đến 55 tuổi đối với nữ. Hiện nay, Bộ luật Lao động mới quy định tuổi lao động đối với nam từ 15 đến 60 tuổi, đối với nữ từ 15 đến 55 tuổi.

nguồn lực đó là: nguồn nhân lực (human resource-HR), tài nguyên (natural resources), nguồn lực vật chất (physical resources), nguồn lực vốn (capiatal resources).

Một số nghiên cứu cho rằng nguồn nhân lực được quan niệm là tổng thể tiềm năng lao động của một đất nước, một cộng đồng, bao gồm dân số cả “trong” độ tuổi lao động và “ngoài” độ tuổi lao động. Quản lý phát triển nguồn lực con người nhân lực không chỉ nhấn mạnh đến phát triển thể lực (theo quan điểm về manpower), phát triển trí lực (theo quan điểm human capital) mà nhấn mạnh phát triển toàn diện con người, gồm thể lực, trí lực, tâm lực, thái độ sống, thái độ lao động, hiệu quả lao động².

Nguồn nhân lực được hiểu là tổng hoà trong thể thống nhất hữu cơ giữa năng lực xã hội của con người (thể lực, trí tuệ, năng lực, kỹ năng) và tính năng động xã hội của con người (nhân cách, văn hóa, giá trị...). Theo cách tiếp cận này, nguồn lực nhân lực có nội hàm rất rộng, bao gồm các yếu tố cấu thành như thể lực, tri thức, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức, kỹ năng lao động, yếu tố xã hội như giá trị truyền thống văn hoá.

❖ **Thể lực**

Thể lực là tình trạng sức khoẻ của con người, biểu hiện ở sự phát triển bình thường, có khả năng lao động. Tổ chức y tế thế giới (WHO) định nghĩa: *“sức khỏe là trạng thái hoàn toàn thoải mái về thể chất, tâm thần và xã hội, chứ không chỉ là không có bệnh hay thương tật”*. Sức khỏe không chỉ được hiểu là tình trạng không có bệnh tật, mà còn là sự hoàn thiện về mặt thể chất, sự thoải mái về tinh thần. Sức khỏe của con người chịu tác động của của nhân tố như điều kiện tự nhiên, kinh tế, hệ thống chăm sóc y tế. Sức khỏe đồng thời là mục tiêu và điều kiện của sự phát triển. Do vậy,

² Chương trình khoa học công nghệ cấp nhà nước KX05. Đề tài KX05.05

việc bảo vệ sức khỏe và tăng cường sức khỏe của con người là đòi hỏi chính đáng cần phải được quan tâm đích thực.

Mọi người lao động, bất luận lao động cơ bắp hay lao động trí óc, đều cần tình trạng thể chất mạnh mẽ, tinh thần thoải mái để duy trì và phát triển thể xác và tinh thần trí tuệ, để chuyển tải tri thức vào hoạt động thực tiễn, biến tri thức thành sức mạnh vật chất. Hơn nữa, tình trạng sức khỏe tốt bảo đảm sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, duy trì niềm tin và ý chí, khả năng vận động của thể lực và trí lực để thích nghi nhanh trong những điều kiện, hoàn cảnh khác nhau của nền đại công nghiệp.

❖ *Tri thức*

Tri thức là hệ thống thông tin được cấu trúc, bao gồm khái niệm, nguyên tắc, chứng cứ, quy trình mà được áp dụng trực tiếp để thực hiện nhiệm vụ. Tri thức có thể hoàn toàn tập trung hay cụ thể hóa dưới góc độ phạm vi chung nghề nghiệp.

Tri thức phản ánh trí lực của nguồn nhân lực. Lực lượng lao động cần phải hội tụ năng lực trí tuệ, khả năng nhận thức và tư duy mang tính sáng tạo thích ứng với xã hội theo các nâng thang phát triển của lực lượng sản xuất, đặc biệt trong nền văn minh tri thức.

Trí lực đề cập tới nhiều yếu tố, bao hàm yếu tố tinh thần, trình độ văn hoá và học vấn của con người. Trên cơ sở đó, mỗi người biểu hiện ở khả năng vận dụng tri thức của mình vào hoạt động thực tiễn nhằm đạt hiệu quả cao. Trí lực là yếu tố quyết định phần lớn khả năng sáng tạo của con người, yếu tố ngày càng quan trọng và quyết định đối với chất lượng nguồn nhân lực trong nền kinh tế tri thức. Nó được thể hiện ở trình độ kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, chuyên môn.

Trình độ kiến thức, kỹ năng nghề không phải chỉ căn cứ vào bằng cấp, chứng chỉ của các cơ sở đào tạo mà phải được xác định thông qua

tuyển lựa, kiểm tra, đánh giá của người sử dụng lao động và quan trọng hơn, nó phải được thể hiện trong năng lực làm việc thực sự của người lao động có đáp ứng được đòi hỏi của công nghệ sản xuất, độ phức tạp của công việc mà họ đảm nhiệm hay không.

Rõ ràng, tri thức là đặc điểm quan trọng để đánh giá chất lượng của nguồn nhân lực trong nền kinh tế tri thức. Mọi thành tựu phục vụ cuộc sống con người và giải phóng sức lực cho con người trong lao động đều gắn liền với tri thức và kết quả ứng dụng chúng trong thực tiễn. Hiện nay, trong các nước OECD, công nhân “cổ vàng” chiếm khoảng 80% tổng lực lượng lao động vào năm 2010. Ở Mỹ “nông dân chỉ còn chiếm 3% dân số, công nhân “cổ xanh” chỉ còn khoảng 10% và đặc biệt là công nhân “cổ vàng” đã chiếm tới 85%”.³

❖ **Kỹ năng**

Kỹ năng là khả năng được phát triển phục vụ cho việc học tập hay nắm bắt tri thức được tốt hơn. Kỹ năng thể hiện sự thành thạo được tích lũy hay vận dụng tri thức để thực hiện một hay nhiều nhiệm vụ cụ thể. Kỹ năng được tích lũy trực tiếp thông qua quan sát hay tiếp thu từ các nhiệm vụ đã được tiến hành. Thông thường, những kỹ năng được phân loại thành nhóm liên quan tới công việc tương tự. Về cơ bản, 8 nhóm lớn kỹ năng được phân loại như sau⁴:

- Kỹ năng cơ bản
- Kỹ năng giải quyết vấn đề phức tạp
- Kỹ năng quản lý nguồn lực
- Kỹ năng xã hội

³ Phạm Quang Phan. *Những vấn đề cơ bản về kinh tế tri thức*, Báo cáo kết quả đề tài nghiên cứu khoa học, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân. 2002. Hà Nội, tr.101

⁴ O*NET information. Occupational Infor. Network. USA

- Kỹ năng hệ thống
- Kỹ năng kỹ thuật

Trong sự phát triển nhanh chóng của nhiều ngành nghề trong nền kinh tế tri thức (KBE), sự rèn luyện kỹ năng mới và thích ứng sáng tạo là một đòi hỏi tiên quyết đối với con người. Hơn nữa khi quá trình toàn cầu hóa trở nên phổ biến, thế giới trở nên “phẳng”, những nguồn lực, kỹ năng và giá trị lao động được chuyển giao một cách dễ dàng giữa các nước với quy mô lớn chưa từng thấy. Vì thế, sự hợp tác và gắn kết với nhau gần hơn. Điều này cũng có nghĩa là quy mô của lao động tổng thể được sử dụng ngày càng mở rộng và khả năng thích ứng, tính linh hoạt của nguồn nhân lực càng trở thành một yêu cầu cấp thiết. Nếu người lao động nói riêng và nguồn nhân lực của một quốc gia nói chung không đáp ứng được yêu cầu này, thì sẽ không có khả năng trở thành một bộ phận của lao động tổng thể tham gia vào chuỗi giá trị phân công lao động quốc tế trong nền kinh tế tri thức.

❖ *Năng lực*

Năng lực là những tố chất nội tại của từng cá nhân trong việc thực hiện các công việc khác nhau. Các tố chất này ảnh hưởng lớn tới kết quả thực hiện công việc. Khác với kỹ năng, tố chất ít có thể thay đổi theo thời gian và có thể vận dụng trong nhiều nhiệm vụ trong nhiều công việc khác nhau. Năng lực được chia thành 4 loại chính⁵:

- Năng lực nhận thức
- Năng lực thể chất
- Năng lực tâm lý vận động
- Năng lực giác quan

❖ *Tâm lực và các giá trị riêng*

⁵ O*NET information. Occupational Infor. Network. USA

Tâm lực là những giá trị chuẩn mực đạo đức, phẩm chất tốt đẹp và sự hoàn thiện nhân cách của con người, được biểu hiện trong thực tiễn lao động sản xuất và sáng tạo cá nhân. Những giá trị đó gắn liền với năng lực tư duy và hành động cụ thể của con người, tạo nên chất lượng của nguồn nhân lực. Tâm lực tạo ra động cơ bên trong của chủ thể, thúc đẩy và điều chỉnh hoạt động của con người. Nói cách khác, tâm lực góp phần vào việc phát huy vai trò của các yếu tố thể lực và trí lực của con người với tư cách nguồn nhân lực của xã hội.

Những giá trị nhân cách con người thể hiện trong phong cách sống và làm việc trách nhiệm với môi trường xã hội, môi trường sinh thái và con người xung quanh. Mỗi người lao động phải có hiểu biết và trách nhiệm cao trong việc bảo vệ, cải thiện môi trường sinh thái vì sự phát triển bền vững. Văn hoá sinh thái liên quan đến nhận thức, thái độ, hành vi, lối sống, cách ứng xử đúng đắn của người lao động đối với tự nhiên; đến việc phòng ngừa, ngăn chặn, xử lý hậu quả do sản xuất công nghiệp gây ra cũng như việc cải thiện môi trường, bảo tồn thiên nhiên. Đây là vấn đề cấp bách, sống còn không chỉ đối với mỗi quốc gia, dân tộc mà còn đối với sự thịnh vượng của nền văn minh nhân loại.

Đạo đức của người lao động trong sản xuất những loại hàng hóa và dịch vụ thân thiện môi trường và an toàn với sức khỏe người tiêu dùng. Tổ chức này là cần thiết khi động lực lợi nhuận có thể bất chấp các giá trị đích thực của cuộc sống. Thực tế đó đòi hỏi người lao động sản xuất phải có đạo đức kinh doanh, vì chỉ có như vậy mới đáp ứng được lợi ích lâu dài của họ cả với tư cách là người sản xuất và người tiêu dùng.

Nguồn nhân lực mang đặc điểm tập quán, tâm lý riêng. Mỗi con người sinh ra và trưởng thành trong môi trường nhất định nên họ đều mang theo những tập quán sinh hoạt, tâm lý, phẩm chất riêng hình thành trong

quá trình phát triển của mỗi con người. Xã hội là tập hợp của các thành viên con người xã hội với nhiều đặc tính riêng cá nhân, đồng thời xã hội là tập hợp của nhiều cơ cấu tổ chức với những nét văn hóa riêng và quy tắc vận hành riêng. Do vậy, mỗi con người trong từng tổ chức không thể không bị chi phối bởi những nét văn hóa riêng của tổ chức. Mỗi tổ chức ví như doanh nghiệp cần xây dựng một quan niệm giá trị thống nhất, xây dựng những tập quán riêng có của mình. Quan niệm giá trị và tập quán thống nhất gọi là văn hóa của tổ chức⁶.

1.1.2. Vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao đối với phát triển kinh tế-xã hội

Như đã phân tích ở trên, nguồn nhân lực là tổng hoà năng lực của con người như thể lực, trí tuệ, năng lực, kỹ năng và năng lực xã hội của con người như nhân cách, văn hóa, giá trị. Qua đó, có thể thấy rằng nguồn nhân lực trở thành lực lượng trọng tâm trong quá trình phát triển kinh tế-xã hội. Vai trò của nó có thể khái quát thành những điểm cơ bản sau:

Thứ nhất, con người là tác nhân và mục đích của sự phát triển

Con người luôn luôn là trung tâm của sự phát triển. Một mặt, con người đóng vai trò động lực tác nhân tạo ra sự phát triển. Mặt khác, kết quả phát triển do con người tạo ra là quan hệ nhân quả như đích để phát triển/hoàn thiện con người trong nấc thang phát triển cao hơn. UNESCO khẳng định rằng: “*con người nằm trong trung tâm của sự phát triển, là tác nhân và là mục đích của sự phát triển*”.

Xem xét dưới góc độ phát triển bền vững, bao gồm tăng trưởng kinh tế, an toàn xã hội và bảo vệ môi trường, phát triển vốn nhân lực vừa là nguồn lực, vừa là mục tiêu cuối cùng, là đỉnh cao nhất của quá trình phát triển ở mỗi quốc gia.

⁶ Viện nghiên cứu và đào tạo về quản lý. Phương pháp và kỹ năng quản lý nhân sự. Nxb Lao động xã hội, Hà Nội 2004, tr.18

Tầm quan trọng của nguồn lực con người không chỉ dừng lại ở nhận thức lý luận, ở tư duy của các nhà lãnh đạo, các nhà hoạch định chính sách, mà luôn luôn được khẳng định trong cuộc sống sinh động. Nguồn lực con người, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, luôn luôn là động lực to lớn cho sự phát triển kinh tế-xã hội, quyết định nhất cho sự phát triển lực lượng sản xuất, cũng như của việc sử dụng các tiến bộ khoa học, công nghệ mới vào quy trình sản xuất. Vì vậy, nó là một trong những yếu tố quyết định nhất của tăng trưởng kinh tế.

Xét theo những góc độ như vậy, phát triển nguồn nhân lực hàm chứa tổng hợp đa phương diện kinh tế, giáo dục, chính trị-xã hội. Nguồn lực con người cần phải được nhận thức hài hoà giữa hai khía cạnh: con người vừa là mục tiêu vừa là sức mạnh của sự phát triển. Đưa con người vào trung tâm phát triển nên con người cần phải được đáp ứng các nhu cầu toàn diện của con người, nuôi dưỡng nhân tố này trở thành động lực chủ yếu cho quá trình phát triển. Dưới góc độ chính trị-xã hội, nhân tố con người được đảm bảo quyền tự do dân chủ, sự an ninh đối với đời sống của con người, sức khoẻ của con người, giữ môi trường sống tự nhiên của con người được trong lành, đảm bảo sự bình đẳng giới, bình đẳng dân tộc. Mỗi con người là một cá nhân độc lập làm chủ quá trình lao động của mình. Hơn nữa, những thành quả lao động do con người tạo ra phải được phân bổ trở lại cho người lao động hưởng thụ một cách công bằng. Đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là tiền đề cho phát triển bền vững trong tương lai.

Thứ hai, nguồn nhân lực-ý nghĩa quyết định đối với nguồn lực khác

Đặc điểm của nguồn lực con người là hàm chứa tiềm năng chất xám có thể tái sinh như trí tuệ. Nguồn lực con người xét trên bình diện xã hội là vô tận và do vậy là nguồn lực cơ bản của sự phát triển bền vững. Dưới góc độ này, A. Toffer (prof. Havard Uni.) đã nhấn mạnh: “Tiền bạc tiêu mãi

cũng hết, quyền lực rồi sẽ mất; Chỉ có trí tuệ của con người thì khi sử dụng không những không mất đi mà còn lớn lên”.

Trong thực tế, nguồn nhân lực và trí tuệ là nhân tố không thể thiếu cho sự vận hành mọi hoạt động trong đời sống xã hội, từ hoạt động lao động sản xuất tới quản lý phát triển. Sự thiếu vắng những nhân tố này sẽ làm cho các nguồn lực khác trở nên vô nghĩa. Những nguồn lực khác muốn phát huy được tác dụng chỉ khi có tác động của con người.

Các nguồn lực cơ bản trong phát triển xã hội bao gồm nguồn nhân lực (human resource-HR), tài nguyên (natural resources), nguồn lực vật chất (physical resources), nguồn lực vốn (captial resources). Trong tổng thể đó, nguồn nhân lực trở thành trọng tâm tạo động lực phát triển. Một mặt, nguồn nhân lực là một trong các nguồn lực cơ bản đóng góp quan trọng vào tăng trưởng kinh tế. Mặt thứ hai, nguồn nhân lực là chất xúc tác quyết định để các nguồn lực khác phát huy tác dụng của mình vào tăng trưởng kinh tế.

Vì vậy, có thể khẳng định rằng nguồn nhân lực chính là nhân tố quyết định việc khai thác, sử dụng, bảo vệ và tái tạo các nguồn lực khác một cách hiệu quả nhất.

Thứ ba, nguồn nhân lực-đầu vào quyết định trong quá trình sản xuất-kinh doanh

Xét trong cơ cấu đầu vào cho quy trình sản xuất-kinh doanh, nguồn nhân lực đóng vai trò như yếu tố “đầu vào” không thể thiếu của mọi quá trình sản xuất-kinh doanh. Khi khoa học công nghệ phát triển, công nghệ sản xuất ngày càng hiện đại làm cho năng suất lao động tăng nhanh, lao động đòi hỏi chất lượng ngày càng cao tức là hàm lượng chất xám trong sản phẩm ngày càng cao. Ngày nay, nhiều sản phẩm của công nghệ thông tin chứa tới trên 95% giá trị do "chất xám" tạo ra. Còn khi khoa học công nghệ phát triển cao, phân công lao động xã hội có bước chuyển biến về chất,

phần lao động (trên 70%) được thu hút sang ngành dịch vụ - khu vực có kết cấu chi phí lao động trên một đơn vị sản phẩm lớn và ngày càng tăng. Như vậy, lao động là một yếu tố "đầu vào" quan trọng của toàn bộ nền kinh tế, là nhân tố quyết định tạo ra phần giá trị gia tăng cho nền kinh tế, lao động quyết định tăng trưởng kinh tế.

Từ thời xa xưa con người bằng công cụ lao động thủ công và nguồn lực do chính bản thân mình tạo ra để sản xuất ra sản phẩm thoả mãn nhu cầu của bản thân. Theo tiến trình lao động sáng tạo, con người sáng tạo và hoàn thiện tư liệu sản xuất, làm thay đổi tính chất của lao động từ lao động thủ công sang lao động cơ khí và lao động trí tuệ. Ngay trong điều kiện đạt được tiến bộ khoa học-công nghệ, đặc biệt trong nền kinh tế tri thức hiện nay, nguồn lực con người cũng không thể tách rời khỏi hệ thống tư liệu sản xuất hiện đại. Bởi lẽ rằng chính con người đã tạo ra những máy móc thiết bị hiện tại đó; và ngay cả đối với máy móc thiết bị hiện đại, nếu thiếu sự điều khiển, kiểm tra của con người (tức tác động của con người) thì chúng chỉ là vật chất, chỉ có tác động của con người mới đưa chúng vào hoạt động tạo ra của cải cho xã hội.

Trong thế giới hiện đại, khi nền kinh tế của nhân loại đang dần chuyển sang nền kinh tế tri thức và xu thế toàn cầu hoá đang diễn ra hết sức nhanh chóng thì vai trò quyết định của nguồn nhân lực đối với phát triển lại càng rõ nét hơn. Các lý thuyết tăng trưởng kinh tế gần đây đã chỉ ra rằng, một nền kinh tế muốn tăng trưởng nhanh và ở mức cao phải dựa trên ít nhất 3 trụ cột cơ bản là: áp dụng công nghệ mới, phát triển hạ tầng cơ sở hiện đại và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Trong đó, yếu tố và cũng là động lực quan trọng nhất của sự tăng trưởng kinh tế bền vững chính là nguồn lực con người, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, tức là những nhân lực được đầu tư phát triển, tạo lập kỹ năng, kiến thức, tay nghề, kinh nghiệm,

năng lực sáng tạo để trở thành “nguồn vốn con người, vốn nhân lực”. Bởi vì, trong nền kinh tế toàn cầu hoá đầy biến động và cạnh tranh quyết liệt, thì ưu thế cạnh tranh luôn nghiêng về các quốc gia có nguồn nhân lực chất lượng cao. Bởi vậy, hiện nay trong chiến lược phát triển của mình, nhiều quốc gia đã xác định phát triển nguồn nhân lực như là yếu tố cạnh tranh cơ bản nhất.

Thứ tư, con người-chủ thể và khách thể trong chuỗi quản trị phát triển

Trong quá trình phát triển, con người vừa là chủ thể gây tác động vừa là khách thể chịu sự quản trị vì phát triển. Với tư cách hoạt động có ý thức định hướng mục tiêu, hoạt động của con người mang tính hướng đích cao. Trong định hướng phát triển, con người luôn lựa chọn con đường đi phù hợp với những điều kiện hậu thuẫn như nguồn lực, tìm kiếm giải pháp đạt mục tiêu phát triển hiệu quả và ít rủi ro tới mức có thể. Như vậy, quỹ đạo phát triển bền vững của xã hội hoàn toàn phụ thuộc vào “sự thông thái” của con người xã hội.

Con người chủ thể quản lý đưa ra những quyết định thông minh, kịp thời đáp ứng nhu cầu phát triển. Cụ thể, con người quản lý phải biết phân bổ các nguồn lực, tổ chức phối hợp các nguồn lực để tạo ra đầu ra cao nhất.

Hơn nữa, con người quản lý còn sáng tạo ra và kiện toàn cơ cấu bộ máy, công nghệ quản lý hiệu lực cao hơn, ít quan liêu hơn để thỏa mãn yêu cầu quản lý tốt hơn.

Mặt khác, trong chuỗi quản trị phát triển, con người cũng là đối tượng cần phải quản lý. Quản lý để mỗi cá thể con người có thể hành động hướng đích hiệu quả hơn dựa trên lợi ích của cả cộng đồng. Con người có trí tuệ, tinh thần trách nhiệm xã hội cao là điều kiện quyết định cho xã hội phát triển bền vững, tạo ra nguồn lực đáp ứng nhu cầu càng cao của chính con người.

Trong chuỗi giá trị quản lý, con người không thể không nằm ngoài quy trình đó. Với tư cách thành tố của quy trình, con người phải tuân thủ những quy tắc quản lý.

1.2. THỊ TRƯỜNG SỨC LAO ĐỘNG TRONG NỀN KINH TẾ

1.2.1. Cung sức lao động⁷

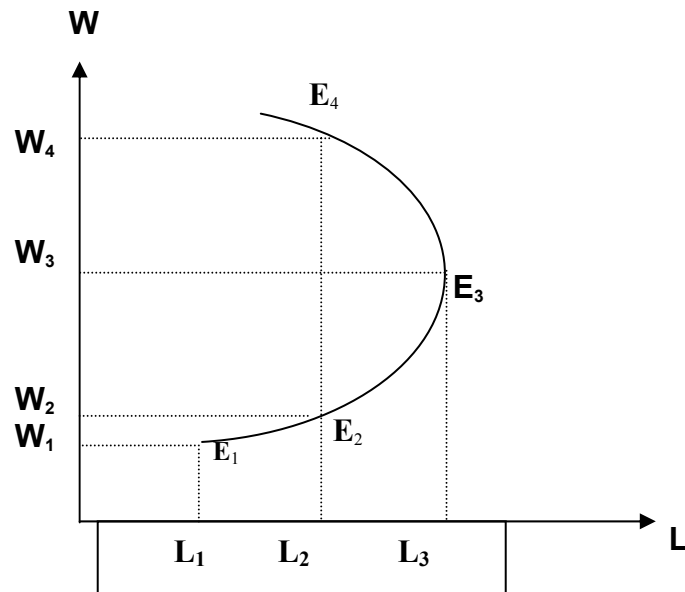
Cung (sức) lao động là lực lượng lao động trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động và sẵn sàng cung ứng ở mỗi mức giá trong một thời kỳ nhất định. Trên thị trường sức lao động, cung lao động cũng tuân theo luật cung, tức là khi giá cả sức lao động (tiền công, tiền lương) tăng lên thì lượng cung về lao động cũng tăng lên và ngược lại khi giá cả sức lao động giảm xuống thì lượng cung về lao động cũng giảm xuống.

Đường cung lao động được chia làm ba giai đoạn. Hình 1.2 minh họa đầy đủ 3 giai đoạn. Trục tung W thể hiện mức tiền công/tiền lương, trục hoành (L) thể hiện lượng lao động sẵn sàng cung ứng. Đường cung lao động (S) là tập hợp các điểm $E_1E_2E_3E_4$. Trên đường cung, tại các điểm E_1 , E_2 , E_3 và E_4 sẽ tương ứng với lượng cung lao động L_1 , L_2 , L_3 và L_4 và mức tiền công W_1 , W_2 , W_3 và W_4 .

- *Giai đoạn 1*: Giai đoạn này ứng với nền kinh tế còn non yếu, kém phát triển, tiền công của người lao động thấp. Tương ứng với thực trạng này, đường cung lao động co dẫn nhiều. Khi có sự thay đổi nhỏ về tiền công sẽ dẫn tới sự thay đổi lớn về lượng lao động. Điều này được thể hiện trong phần đường cung thoải E_1E_2 (Hình 2). Như vậy, trong giai đoạn này lượng lao động chịu tác động lớn bởi giá cả của nó.

⁷ Trong các giáo trình kinh tế học (Economics), thuật ngữ cung lao động được dùng phổ biến thay cho cung sức lao động. Thực chất, 'lao động' hiểu theo nghĩa quá trình góp phần yếu tố đầu vào cho sản xuất nên xét đến cùng chính là sức lao động. Trong báo cáo này, chúng ta thường sử dụng các thuật ngữ (sức) lao động, cung (sức) lao động, cầu (sức) lao động, thị trường (sức) lao động.

Hình 1.2: Đường cung sức lao động



- *Giai đoạn 2:* Giai đoạn này ứng với nền kinh tế đã tương đối phát triển, thu nhập của người lao động được nâng cao. Lúc này, đường cung lao động co dần ít hơn so với giai đoạn 1. Điều này thể hiện bằng phần đường cung E_2E_3 , tương đối dốc. Do đó, khi tốc độ tăng tiền công tăng lên thì lượng lao động cũng tăng lên nhưng với tốc độ chậm. Trong điều kiện vật chất khá giả hơn, người lao động bắt đầu quan tâm nhiều hơn tới nhu cầu nghỉ ngơi và giải trí.

- *Giai đoạn 3:* Giai đoạn này ứng với nền kinh tế đã rất phát triển, người lao động có trình độ lành nghề cao, năng suất làm việc của họ cũng rất cao. Họ quan tâm nhiều đến nhu cầu nghỉ ngơi, hưởng thụ và giải trí nên cung lao động có xu hướng giảm mặc dù tiền công vẫn tăng lên. Điều này thể hiện đoạn đường cung E_3E_4 . Khi tiền công vẫn tăng nhưng người lao động không sẵn sàng cung thêm lao động nữa vì nhu cầu hưởng thụ cao hơn nhu cầu lao động kiếm tiền.

Trong lý thuyết, mặt cung lao động được nghiên cứu từ nhiều góc độ. Cung lao động hàm ý cả: (i) cung thực tế và (ii) cung tiềm năng.

(i) *Cung lao động thực tế*: đó là lực lượng lao động bao gồm những người trong tuổi lao động có khả năng lao động, đang làm việc và những người chưa có việc làm nhưng đang tích cực tìm việc làm (người thất nghiệp).

(ii) *Cung lao động tiềm năng*: đó là cung lao động hàm ý khả năng cung ứng sức lao động vào thị trường. Đó chính là nguồn lao động bao gồm lực lượng lao động (cung lao động thực tế), những người đang đi học, sinh viên, học sinh tốt nghiệp đang chờ việc làm, những người không có nhu cầu làm việc thậm chí cả những lao động nước ngoài trong trường hợp có sự giao lưu sức lao động giữa các nước.

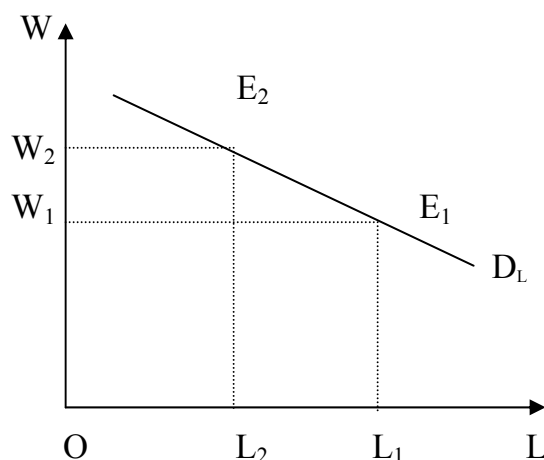
Ở phần trên ta đã xem xét đến sự trượt dọc theo đường cung lao động do tác động của giá cả sức lao động. Dưới đây ta xem xét đến các yếu tố tác động làm dịch chuyển đường cung lao động (cung lao động tiềm năng).

1.2.2. Cầu sức lao động

Cầu lao động là toàn bộ nhu cầu về sức lao động của nền kinh tế quốc dân ở một thời kỳ nhất định. Cầu lao động là tổng lượng lao động mà người thuê có khả năng và sẵn sàng thuê ở mỗi mức giá có thể chấp nhận được. Cầu lao động được coi là cầu dẫn xuất (hay cầu gián tiếp, cầu thứ phát). Bởi lẽ, nhu cầu sản xuất hàng hóa và dịch vụ trong xã hội dẫn tới nhu cầu về lao động đưa vào quá trình sản xuất để tạo ra loại hàng hóa và dịch vụ đó.

Giống như cầu của các loại hàng hoá thông thường khác, cầu lao động cũng tuân theo những nguyên lý vận hành của luật cầu. Giá cả sức lao động tỷ lệ nghịch với lượng lao động muốn thuê, sự biến thiên của chúng chịu ảnh hưởng của nhiều nhân tố trên thị trường lao động.

Hình 1.3: Cầu về sức lao động



Đường cầu lao động có độ nghiêng từ trên xuống dưới, từ trái sang phải, ký hiệu là D_L (Hình 1.3). Trục tung W là tiền công và trục hoành L là lượng lao động trên thị trường. Tập hợp các điểm trên đường cầu D_L các lượng cầu lao động tương ứng với từng mức giá thuê lao động, chẳng hạn $E_1 (L_1, W_1)$ và $E_2 (L_2, W_2)$.

Tùy thuộc vào phạm vi phân tích, cầu lao động có thể phân thành cầu lao động nền kinh tế quốc dân, vùng/địa phương, ngành, doanh nghiệp trong từng thời kỳ nhất định; cầu lao động trong nước, cầu lao động nước ngoài. Theo tích chất lao động, cầu lao động có thể phân chia thành cầu lao động giản đơn, cầu lao động phức tạp (đào tạo chuyên môn kỹ thuật).

Cũng như cung lao động đã đề cập ở trên, khi nghiên cứu về cầu lao động cần phải phân định rõ: (i) *cầu lao động thực tế*, và (ii) *cầu lao động tiềm năng*. Cầu lao động thực tế biểu hiện số lao động hiện tại được thu hút trong nền kinh tế. Cầu lao động tiềm năng nói lên khả năng thu hút lao động trong tương lai phụ thuộc vào các nhân tố khác ngoài giá cả sức lao động.

1.2.3. Động thái cung-cầu về sức lao động

1.2.3.1. Thị trường sức lao động và các nhân tố hình thành

Thị trường sức lao động là nơi trao đổi hàng hoá sức lao động giữa một bên là người sở hữu sức lao động với một bên là những người cần thuê sức lao động đó. Như vậy, hàng hóa cần mua-bán trên thị trường này chính là sức lao động- công cụ đặc biệt sinh ra công năng phục vụ đắc lực quá trình sản xuất/sinh lời cho xã hội nói chung.

Thị trường sức lao động là một tất yếu của kinh tế thị trường, là bộ phận không tách rời của kinh tế thị trường. Do vậy, nó cũng chịu sự tác động của các quy luật của kinh tế thị trường như Quy luật giá trị, giá cả, cung cầu, cạnh tranh, độc quyền. Các quy luật này tác động và chi phối quan hệ cung - cầu của thị trường lao động.

Thị trường lao động là môi quan hệ xã hội giữa người lao động có thể tìm việc làm để có thu nhập và người sử dụng lao động có thể thuê được nhân công bằng cách trả tiền công để tiến hành sản xuất kinh doanh. Trên thị trường lao động cung và cầu được hình thành một cách khách quan. Tác động qua lại giữa cung và cầu về lao động có ảnh hưởng tới mức tiền công của từng nơi, từng doanh nghiệp và chung toàn xã hội. Cơ chế tương tác cung-cầu lao động sẽ được làm rõ trong các mục sau.

Thị trường sức lao động được hình thành khi hội tụ đầy đủ các nhân tố cung lẫn cầu. Có thể khái quát một số nhân tố chính quyết định sự hình thành thị trường này như sau:

Thứ nhất, khẳng định và đảm bảo quyền tự do cho người lao động

Quyền tự do của người lao động trước hết phải được đảm bảo bằng luật pháp nhà nước. Đó là một trong những quyền cơ bản của mọi người lao động chân chính. Mỗi người trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động

được quyền tự do lao động. Luật pháp phải tạo điều kiện cho con người quyền tự do đó.

Theo nguyên lý thị trường, một khi người lao động tham gia thị trường lao động, họ phải chịu chi phối và tác động của các quy luật vốn có của cơ chế thị trường như quy luật cạnh tranh, quy luật cung cầu, v.v.. Do đó, quyền tự do lao động phải bao gồm các quyền tự do thân thể, tự do sinh tồn. Trên thị trường lao động, người lao động được quyền lựa chọn công việc và chấp nhận thù lao tương xứng, quyền được bảo vệ các quyền lợi, nhân phẩm.

Thứ hai, tồn tại quan hệ lao động về thỏa thuận mua-bán sức lao động

Theo đúng bản chất thị trường, tất yếu tồn tại tương tác giữa người có nhu cầu bán và người có nhu cầu mua. Khi đó giao dịch kinh tế mới thực sự diễn ra một cách khách quan. Những người có sức lao động muốn bán sức lao động của mình để đổi lấy tư liệu sinh hoạt nuôi sống mình và gia đình mình. Mặt khác, những người thực sự muốn mua sức lao động của người khác để sử dụng vào quá trình sản xuất-kinh doanh. Hai chủ thể này cần phải giao dịch với nhau để thỏa mãn những mục đích riêng.

Rõ ràng, trong nền kinh tế cùng một lúc thừa nhận hai chủ thể này cùng tồn tại và phát triển bình đẳng với nhau. Trong nền kinh tế thị trường, mối quan hệ lao động giữa hai loại chủ thể diễn ra phổ biến.

Thứ ba, đòi hỏi những tố chất cần thiết của người lao động

Theo bản chất thị trường, sức lao động được trao đổi một cách bình thường khi người lao động sở hữu sức lao động phải thỏa mãn những yêu cầu tối thiểu trên thị trường đòi hỏi. Nói cách khác, hàng hoá sức lao động hấp dẫn trên thị trường khi và chỉ khi nó đáp ứng được yêu cầu của người tiêu dùng (người sử dụng lao động), tức là nó có đủ năng lực lao động như tri thức chuyên môn, kỹ năng, kinh nghiệm lao động.

Xã hội loài người càng văn minh, trình độ phát triển lực lượng sản xuất càng cao, chất lượng nguồn nhân lực càng trở nên thách thức trên thị trường sức lao động. Lao động giản đơn, ít đào tạo sẽ bị đào thải thay vào đó lao động phức tạp, đào tạo như lao động “cổ trắng” và “cổ vàng” ngày càng chiếm ưu thế trong cạnh tranh nguồn nhân lực hiện nay trong nội bộ nền kinh tế và giữa các nền kinh tế trên toàn cầu. Vì vậy, người lao động cần phải có ý thức vươn lên, nắm bắt tri thức, kỹ năng lao động mới thích nghi với thách thức của thị trường.

Thứ tư, thiết lập quy tắc, luật chơi cho thị trường sức lao động

Trong nền kinh tế hiện đại, hệ thống thị trường luôn nằm dưới sự quản lý có mức độ của nhà nước. Đối với thị trường sức lao động, những quy tắc, luật chơi cần phải được nhà nước quy định rõ ràng và đầy đủ để bảo đảm sự cạnh tranh lành mạnh. Hơn nữa, những quyền lợi, nghĩa vụ và nhân phẩm của người lao động cần phải được bảo đảm nghiêm minh bằng luật lệ.

Các quan hệ lao động cần được quy định rõ ràng như mức lương tối thiểu, giờ làm việc, điều kiện lao động, phúc lợi xã hội, tranh chấp lao động, bảo hiểm, v.v. Với những quy định pháp lý rõ ràng và đầy đủ để bảo đảm lợi ích cả hai bên tham gia thị trường sức lao động: người bán sức lao động và người mua sức lao động.

Chính những quy tắc, luật lệ này là nền tảng cho sân chơi cạnh tranh sức lao động. Những người lao động có thể tự lựa chọn nơi làm việc/công việc phù hợp. Người chủ sử dụng lao động phải tôn trọng sự linh hoạt dịch chuyển lao động theo đúng tín hiệu thị trường và phù hợp khuôn khổ pháp lý. Một sân chơi lành mạnh sẽ tạo ra áp lực cạnh tranh thực sự trong việc tuyển chọn nguồn nhân lực phù hợp với từng công việc trong bộ máy.

1.2.3.2. *Tương quan cung-cầu, giá cả trên thị trường*

Trên thị trường sức lao động, quan hệ giữa cung - cầu và giá cả sức lao động được minh họa trong Hình 1.5.

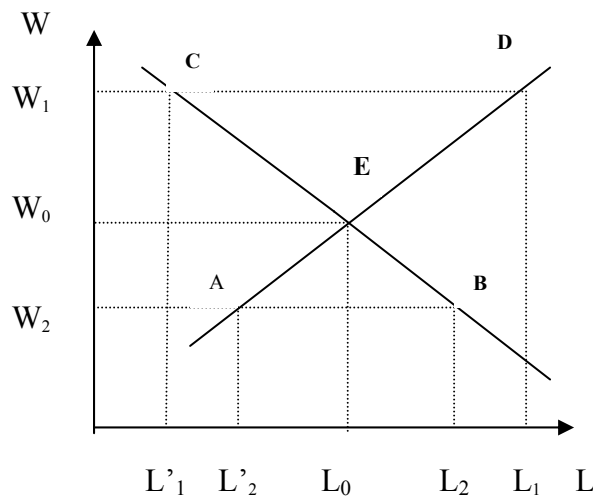
Tại giao điểm (E) của đường Cung và Cầu, mức lao động cần thiết trên thị trường là L_0 , ứng với mức tiền công sẵn sàng trả là W_0 . Thị trường lao động nằm trong trạng thái cân bằng.

Dưới tác động của nhiều yếu tố trên thị trường, mức tiền công cân bằng có thể biến động tăng lên hay giảm xuống so với mức ban đầu tại điểm E.

Tại mức tiền công W_1 ($W_1 > W_0$), cầu về sức lao động giảm xuống L'_1 ($L'_1 < L_0$), ngược lại, cung về lao động tăng lên L_1 ($L_1 > L_0$). Kết quả là dư cung lao động diễn ra, với mức dư là CD. Nói cách khác, số lượng thất nghiệp trong tình huống tăng tiền công là $L_1 L'_1$.

Tại mức tiền công W_2 ($W_2 < W_0$), cung lao động giảm xuống L'_2 ($L'_2 < L_0$), ngược lại, cầu về lao động tăng lên L_2 ($L_2 > L_0$). Kết quả là dư cầu lao động diễn ra, với mức dư là AB. Do tiền công trở nên rẻ hơn, số người muốn đi làm sẽ giảm, lượng thiếu hụt nhân công là $L_2 L'_2$.

Hình 1.5: Thị trường lao động và giá cả



Sự thay đổi tiền lương, tiền công trên thị trường lao động phụ thuộc vào hàng loạt những nhân tố khác nhau, như trình độ phát triển chung của nền kinh tế, điều kiện địa lý-kinh tế-xã hội vùng kinh tế, những quy định/điều chỉnh của luật lệ nhà nước về quan hệ lao động-việc, tác động của các tổ chức lao động như công đoàn, cơ cấu ngành nghề hay ưu tiên ngành nghề, trình độ và kỹ năng của chính người lao động.

Cục diện diễn biến của thị trường lao động chịu sự tương tác của nhiều chủ thể tham gia thị trường này. Có thể kể tới như chủ thể cung cấp sức lao động (người lao động), chủ thể sử dụng lao động (doanh nghiệp, tổ chức và cơ quan công tư), các chủ thể quản lý và điều tiết như nhà nước, công đoàn.

Tuy có vai trò khác nhau trong thị trường lao động, các chủ thể tham gia có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. Nó hình thành nên cơ chế tương tác trong xử lý các quan hệ lao động, đảm bảo quyền lợi, nghĩa vụ của các bên trên thị trường lao động.

Thị trường lao động lệch khỏi điểm cân bằng sẽ gây ra bất ổn thị trường. Dư cung lao động sẽ tạo ra thất nghiệp cao, nhiều người có nguy cơ giảm thu nhập, gây ảnh hưởng tới cầu tiêu dùng hàng hóa và dịch vụ khác trong nền kinh tế. Đó là nguy cơ hiệu ứng domino trong nền kinh tế quốc dân nếu tình trạng dư cung lớn và kéo dài.

Dư cầu lao động có thể gây ra khan hiếm nhân lực có khả năng đảm nhận công việc trong nền kinh tế. Điều này gây sức ép lớn cho người lao động trong việc cạnh tranh tìm việc làm, đặc biệt đối với những lao động ít đào tạo nguy cơ cao sẽ bị loại khỏi cuộc chơi.

1.3. CẠNH TRANH TRONG TUYỂN CHỌN NGUỒN NHÂN LỰC

Phần này tập trung phân tích cụ thể hơn những cơ chế cạnh tranh trong việc chọn lọc người lao động phù hợp vào các tổ chức (cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp, công ty, doanh nghiệp) trên cơ sở khung lý luận cung-cầu nêu trên.

1.3.1. Tiếp cận về cạnh tranh nguồn nhân lực

Khi trình độ phát triển tới đỉnh cao, nền kinh tế thị trường được vận hành và chi phối bởi hệ thống đồng bộ các loại thị trường như thị trường yếu tố (sức lao động, nguyên vật liệu, máy móc...), thị trường hàng hóa và dịch vụ, thị trường vốn tài chính, v.v. Các loại hàng hóa và dịch vụ được trao đổi mua-bán trên các loại thị trường tương ứng, chẳng hạn, hàng hóa sức lao động được trao đổi mua-bán trên thị trường lao động theo đúng quy luật và tín hiệu thị trường.

Theo logic, tuyển chọn nhân lực trong nền kinh tế thị trường phải tuân thủ những quy luật, nguyên tắc thị trường như tương tác cung-cầu và giá cả, cạnh tranh. Trong khuôn khổ công trình khoa học này, tuyển chọn nhân lực được đặt trong môi trường cạnh tranh theo thị trường.

Trước hết, cần phải khẳng định rằng cạnh tranh là đặc tính cố hữu của cơ chế thị trường. Khi nghiên cứu về phương thức sản xuất tư bản chủ nghĩa, C. Mác định nghĩa “*cạnh tranh là sự ganh đua, sự đấu tranh gay gắt giữa các nhà tư bản để giành giật những điều kiện thuận lợi trong sản xuất và tiêu thụ hàng hóa để thu được lợi nhuận siêu ngạch*”⁸. Với quan niệm như vậy, cạnh tranh là quan hệ kinh tế của các nhà tư bản nhằm đạt lợi nhuận cao bằng cách chiếm lĩnh những điều kiện thuận lợi trong sản xuất và lưu thông. Từ điển Bách Khoa của Việt Nam định nghĩa: “*Cạnh tranh (trong kinh doanh) là hoạt động ganh đua giữa những người sản xuất hàng*

⁸ Mác. C và Angghen P. Toàn tập. Nxb ST, Hà Nội, 1978

hóa, giữa các thương nhân, các nhà kinh doanh trong nền kinh tế thị trường, chi phối bởi quan hệ cung cầu nhằm giành các điều kiện sản xuất, tiêu thụ và thị trường có lợi nhất”⁹.

Một số công trình khác định nghĩa cạnh tranh trong nền kinh tế: *“Cạnh tranh là quan hệ kinh tế mà ở đó các chủ thể kinh tế ganh đua nhau tìm mọi biện pháp, cả nghệ thuật lẫn thủ đoạn để đạt mục tiêu kinh tế của mình, thông thường là chiếm lĩnh thị trường, giành lấy khách hàng cũng như các điều kiện sản xuất, thị trường có lợi nhất. Mục đích cuối cùng của các chủ thể kinh tế trong quá trình cạnh tranh là tối đa hóa lợi ích. Đối với người sản xuất kinh doanh là lợi nhuận, đối với người tiêu dùng là lợi ích tiêu dùng và sự tiện lợi”¹⁰.*

Dưới góc độ khoa học công quản, *“cạnh tranh đối với khu vực công là tương tác xã hội phản ánh tình trạng tranh giành của nhiều chủ thể khác nhau vì lợi ích tối ưu bằng nhiều phương pháp thích hợp để thu tóm các lợi thế cho bản thân”¹¹.*

Qua nhận thức nhiều định nghĩa về cạnh tranh dưới góc độ nghiên cứu khác nhau, điều chung nhất có thể nhận thấy rằng cạnh tranh phản ánh mối quan hệ kinh tế trong đó thể hiện sự tương tác của nhiều chủ thể vì những mục đích khác nhau. Các chủ thể tìm cách thức ganh đua chinh phục đối phương bằng nhiều kỹ năng cạnh tranh để đạt mục đích nhất định. Điều này phản ánh thực tế đa chiều trong nền kinh tế thị trường.

Đối với thị trường lao động, sự cạnh tranh phản ánh thông qua quan hệ quan hệ chủ thể tìm việc làm với chủ thể cần việc làm, quan hệ giữa các

⁹ Từ điển Bách Khoa. Nxb Từ điển Bách Khoa, Hà Nội 1995

¹⁰ Chu Văn Cấp (2003), *Nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế nước ta trong quá trình hội nhập khu vực và quốc tế*, NXb Chính trị Quốc gia, Hà Nội

¹¹ Vũ Thanh Sơn (2009), *Cạnh tranh đối với khu vực công trong cung ứng hàng hóa và dịch vụ*. Nxb CT-HC, Hà Nội, tr. 36

chủ thể đó với nhau. Cạnh tranh trong tuyển chọn nguồn nhân lực là quá trình tương tác, ganh đua giữa hai loại chủ thể này để đạt tới một hợp đồng việc làm phù hợp cho cả hai bên trong phạm vi thời gian nhất định.

Trên thị trường, người lao động cò sát, ganh đua để tìm kiếm việc làm phù hợp với trình độ chuyên, kỹ năng, phù hợp với mức tiền công được trả tương xứng sức lao động hao tổn. Về phía bán, người lao động cần phải chứng minh được trình độ chuyên môn, năng lực và kỹ năng mình có. Về phía người mua, chủ thể tìm việc (cá nhân hay tổ chức) thể hiện tín hiệu sẵn sàng thu hút nguồn lực phù hợp để thực hiện những công việc trong cơ cấu bộ máy của mình. Quan hệ mua-bán sức lao động chịu sự tác động của các quy luật của kinh tế thị trường như Quy luật cạnh tranh, giá cả, cung cầu.

Thị trường lao động là môi quan hệ xã hội giữa người lao động có thể tìm việc làm để có thu nhập và người sử dụng lao động có thể thuê được nhân công bằng cách trả tiền công để tiến hành sản xuất kinh doanh. Trên thị trường lao động cung và cầu được hình thành một cách khách quan. Tác động qua lại giữa cung và cầu về lao động có ảnh hưởng tới mức tiền công của từng nơi, từng doanh nghiệp và chung toàn xã hội. Tiền lương là giá cả của hàng hóa sức lao động. Cũng như mọi thị trường khác, các chủ thể cạnh tranh với nhau thông qua quan hệ cung cầu để xác định giá cả và sản lượng.

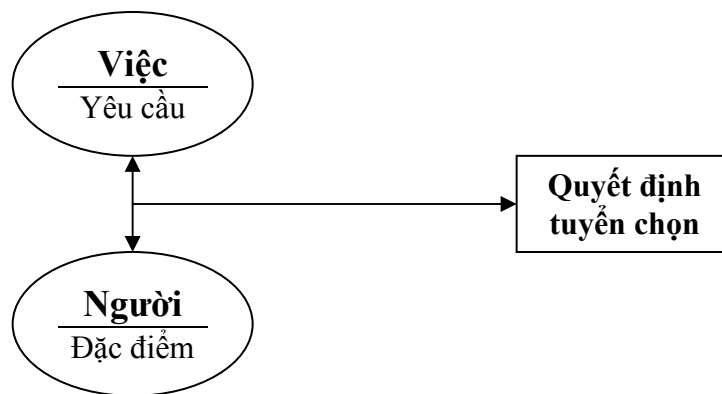
Tương tác cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực có những đặc điểm riêng cần phải nghiên cứu, đó là quan hệ giữa chủ thể tìm người làm việc và chủ thể tìm việc làm. Thông qua cạnh tranh lành mạnh để xác định sự tương thích hiệu quả nhất giữa con người và việc làm. Sự tương thích ở mức cao có thể là cần thiết nhằm xác định rõ đặc điểm cá nhân và yêu cầu của công việc cụ thể trên cơ sở đó để đạt mục tiêu đã đặt ra của tổ chức. Ở đây cần xem xét 3 điểm quan trọng sau:

Thứ nhất, công việc được đặc trưng bởi những yêu cầu riêng có của nó (kỹ năng chuyên môn, khuôn khổ ngân sách...), yêu cầu thưởng phạt (khối lượng, thách thức, độc lập...).

Thứ hai, các cá nhân được đặc trưng bởi trình độ của họ về chuyên môn (kỹ năng giữa các cá nhân...), động lực (tiền công, tiền thưởng, phúc lợi...). Con người nói chung có những tố chất nhất định, được khái quát trong Mục 1.1.1.

Thứ ba, mức độ có thể đảm bảo sự tương thích giữa đặc điểm cá nhân và công việc.

Hình 1.6: Tương thích con người-việc trong bộ máy

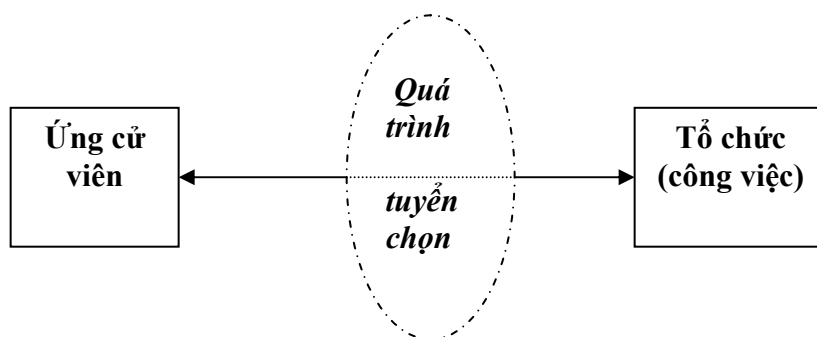


Theo Hình 1.6, quyết định chọn người dựa trên cơ sở đối chiếu yêu cầu của công việc trong hệ thống với đặc điểm của người tìm việc. Sự tương thích yêu cầu chuyên môn của công việc với những năng lực và kỹ năng của người tìm việc là một trong những điều kiện cần thiết. Nhưng chưa đủ, công việc còn đòi hỏi những tố chất khác của con người cụ thể như trách nhiệm, ý thức kỷ luật, sự cẩn thận và một số phẩm chất đặc thù từng công việc, v.v. Bên cạnh đó, người tìm việc cũng kỳ vọng hay quan tâm sự hấp dẫn của công việc tương lai và chỗ làm việc tương lai như những khuyến khích ngoài lương chính thức như thưởng, phúc lợi, môi trường

cống hiến, v.v. Hợp đồng việc người chỉ được thỏa mãn khi những nhất tố như vậy được đáp ứng từ hai phía.

Theo chúng tôi, mối quan hệ cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực có thể là đơn tuyển hay đa tuyển. Sau đây chúng tôi xây dựng 2 mô hình tương tác này.

Hình 1.7: Môi trường cạnh tranh đơn người-việc



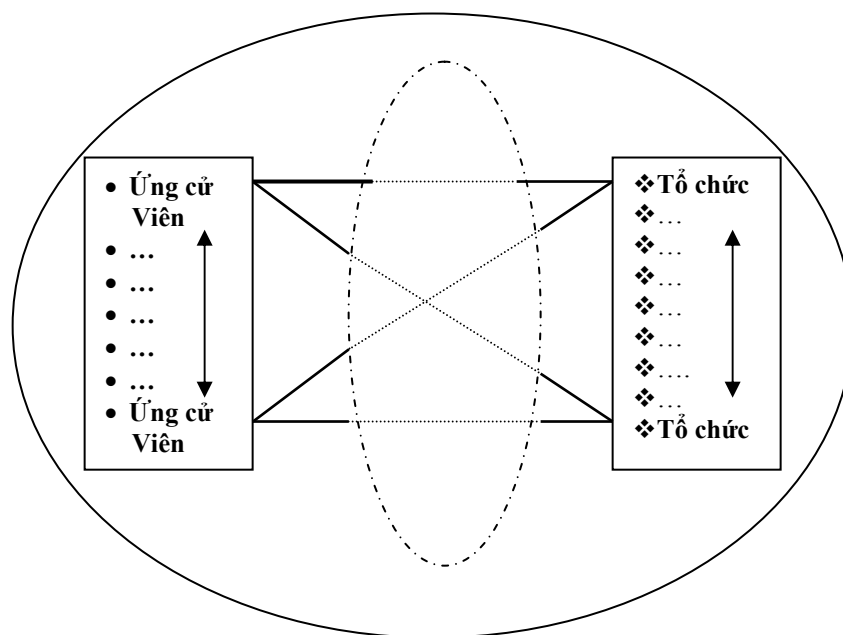
Hình 1.7 giải thích quy trình tương tác đơn (người - tổ chức) trong tuyển chọn nhân lực bên trong lẫn bên ngoài. Ứng cử viên có thể là những người tìm việc hoàn toàn bên ngoài tổ chức muốn tham gia vào cơ cấu tổ chức, cũng có thể là những người trong nội bộ tổ chức đó muốn tìm một vị trí công việc khác trong các bộ phận khác của tổ chức đó. Tổ chức tuyển dụng là chủ thể cơ cấu cần người thực hiện nhiệm vụ hay công việc nhất định theo phân công. Trong phạm vi nội bộ của tổ chức, chủ thể tuyển dụng là các bộ phận hợp thành tổ chức đó.

Các ứng cử viên tìm việc và tổ chức cần tuyển người tương tác thông qua một quy trình nhất định. Người tìm việc tìm tổ chức và cơ hội việc làm trong tổ chức đó, tổ chức tìm ứng cử viên phù hợp đảm nhận những việc trong bộ máy. Như vậy, trong thời điểm ban đầu, người tìm việc và tổ chức đóng vai trò quan trọng trong sự tương tác này. Quá trình tuyển chọn là như

‘tầm lọc’ để tìm ra những ứng cử viên thích hợp cho công việc của tổ chức. Sự tuyển chọn ở đây có thể tiến hành theo chiều dọc hay/và chiều ngang giữa các bộ phận trong tổ chức.

Mô hình đa tuyển được mô phỏng theo Hình 1.8, trong đó sự cạnh tranh không thuần túy của người- việc như mô hình đơn tuyển. Ở đây, sự cạnh tranh diễn ra thông qua tương tác trong số nhiều ứng cử viên tham gia tìm việc làm trong một tổ chức hay doanh nghiệp. Nói cách khác, áp lực cạnh tranh từ phía cung sức lao động trở nên căng thẳng hơn, chính vì thế, mỗi người lao động cần phải hoàn thiện bản thân hơn để nâng cao chất lượng sức lao động. Mặt khác, tổ chức hay doanh nghiệp có cơ hội sàng lọc lao động tốt hơn, nhưng cũng cần có những chính sách thu hút hấp dẫn hơn đối với người lao động tài năng nếu thực sự muốn sử dụng họ.

Hình 1.8: Môi trường cạnh tranh đa tuyển người-việc



Về phía ứng cử viên (người tìm việc), áp lực cạnh tranh mạnh hơn khi tồn tại nhiều đối thủ cũng muốn chiếm lĩnh một vị trí công việc nào đó

trong một doanh nghiệp. Do vậy, từng người phải cọ sát với nhau trong việc khẳng định trí tuệ, năng lực và kỹ năng lao động vượt trội để trở thành ứng cử viên sáng giá nhất. Rõ ràng, những người tìm việc “sáng giá” hay tài năng bao giờ cũng là đối tượng muốn săn lùng của nhiều doanh nghiệp hay tổ chức. Từ áp lực cạnh tranh trong số ứng cử viên chuyển sang áp lực cạnh tranh của các tổ chức/doanh nghiệp tìm người trên thị trường lao động.

Về phía tổ chức hay doanh nghiệp tuyển nhân lực, sự cạnh tranh cũng trở nên đa chiều và thách thức hơn khi có nhiều tổ chức tham gia thị trường tuyển lao động. Nói cách khác, áp lực cạnh tranh từ phía cầu lao động tăng lên. Từng tổ chức hay doanh nghiệp cần phải cân nhắc tuyển chọn những loại lao động nào, kỹ năng nào và chuyên môn nào để bảo đảm hiệu quả của yếu tố nhân lực trong việc tạo ra số lượng đầu ra tối ưu nhất của mình. Sự cạnh tranh mạnh mẽ của nhiều tổ chức tuyển dụng tạo ra áp lực công khai minh bạch trong thị trường sức lao động, nâng cao giá trị sức lao động và hoàn thiện tới mức có thể quy trình chuyển chọn lựa mạnh nguồn nhân lực.

Về phía tổ chức hay doanh nghiệp tuyển chọn cần tạo ra những điều kiện để thu hút người tìm việc khẳng định lòng tin của họ vào chỗ làm việc và vị trí làm việc tương lai. Nhiều điều kiện cần có gồm mức lương mời chào, phúc lợi doanh nghiệp, điều kiện làm việc, môi trường cống hiến, triển vọng lâu dài, v.v. Những điều kiện càng hấp dẫn và thiết thực càng thu hút nhiều người đăng ký thi tuyển, áp lực cạnh tranh càng lớn nên doanh nghiệp càng có cơ hội sàng lọc lựa chọn tốt nhất cho mình.

Chính trong quá trình này, môi trường cạnh tranh trong tuyển chọn người thích hợp là một trong những điều kiện bảo đảm tính công bằng và chất lượng tuyển chọn sát thực tế.

1.3.2. Những tác dụng của tuyển chọn cạnh tranh trong xã hội

Trong cơ chế thị trường, cạnh tranh lành mạnh đem lại nhiều tác dụng tích cực trong việc sử dụng và phân phối nguồn lực hiệu quả¹². Trong lĩnh vực quản trị nguồn nhân lực, cạnh tranh có thể đem lại nhiều lợi ích cho cá nhân, tổ chức nói riêng và nền kinh tế nói chung. Những lợi ích được thể hiện ở những điểm sau đây:

Thứ nhất, Sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực của nền kinh tế. Thông qua cơ chế tuyển chọn cạnh tranh, thị trường sức lao động tạo điều kiện cho các chủ thể sử dụng lao động về số lượng cơ cấu và chất lượng với yêu cầu sản xuất kinh doanh của mình, đồng thời cũng tạo điều kiện tìm được chỗ làm việc phù hợp với khả năng lao động của mình. Thị trường lao động phát triển góp phần bồi trơn cho phát triển các thị trường khác nhằm tạo điều kiện cho tái sản xuất xã hội.

Trong nền kinh tế thị trường, việc tuyển chọn con người phù hợp vào guồng máy công việc tương ứng cần phải đặt trong môi trường cạnh tranh lành mạnh theo đúng các quy luật, yêu cầu vốn có của cơ chế thị trường.

Thứ hai, Tạo môi trường minh bạch trong quản trị nhân lực và thị trường sức lao động, đặc biệt trong khu vực công. Trong thị trường, cơ chế cạnh tranh như là thước đo khách quan năng lực của các chủ thể tham gia thị trường. Đối với thị trường lao động cũng vậy, tương quan cung-cầu tạo ra áp lực sàng lọc nhân lực mạnh mẽ. Trong sân chơi khách quan đó, những người cung sức lao động có ưu thế như trí tuệ, năng lực, kỹ năng, khả năng thích ứng, v.v. dễ dàng được tuyển chọn vào những vị trí phù hợp trong guồng máy nào đó, ngược lại, những người kém ưu thế tất yếu bị loại khỏi sân chơi nhanh chóng.

¹² Xem Vũ Thanh Sơn (2009), *Cạnh tranh đối với khu vực công trong cung ứng hàng hóa và dịch vụ*. Nxb CT-HC, Hà Nội, tr. 64-67.

Sự minh bạch theo đúng tín hiệu thị trường có thể hạn chế những tiêu cực trong việc sử dụng nhân lực, đặc biệt trong công tác đánh giá kết quả và chế độ thù lao tương xứng.

Đặc biệt lưu ý trong khu vực công, khi cơ chế cạnh tranh được mở rộng trong tuyển chọn nhân lực, việc chọn người với việc sẽ hiệu quả hơn, tránh bớt những quan liêu hành chính hay tác động yếu tố chính trị.

Cạnh tranh vừa là giải pháp vừa là động lực cho việc nâng cao chất lượng tuyển chọn nhân lực vào tổ chức. Trong môi trường dân chủ, công khai và minh bạch, các tiêu chí tuyển chọn và thông tin cần thiết được công bố rộng rãi cho nhiều người quan tâm, những người được chọn sẽ là những người xứng đáng, phù hợp với công việc/vị trí trong tổ chức. Khi duy trì môi trường cạnh tranh lành mạnh trong môi trường làm việc, từng người cần phải tự hoàn thiện mình về tri thức, kỹ năng và trách nhiệm công việc nếu không sẽ bị đào thải.

Thứ ba, Tạo điều kiện so chuẩn về chất lượng lao động, chế độ đãi ngộ cho lao động. Dựa vào cơ cấu thị trường, các tiêu chuẩn chất lượng lao động và chế độ lao động dễ dàng đi tới thống nhất và chuẩn hóa. Với tín hiệu thị trường đầy đủ, người lao động và người sử dụng lao động có thể so sánh các tiêu chuẩn, chế độ đãi ngộ giữa các đối thủ cạnh tranh dễ dàng, minh bạch. Những tổ chức có chế độ đãi ngộ tốt hơn, điều kiện làm việc hấp dẫn hơn sẽ là nơi thu hút được nhiều người tìm việc muốn sẵn sàng cống hiến sức lực và trí lực.

Thứ tư, Tạo áp lực cho lực lượng lao động hoàn thiện bản thân trong sân chơi cạnh tranh. Hàng hóa sức lao động được đánh giá cao hay có sức hấp dẫn người tiêu dùng (người sử dụng lao động) khi hàng hóa đó có giá trị sử dụng và giá trị phù hợp. Bản thân người lao động không thể không

chuẩn bị đầy đủ những phẩm chất cần thiết đáp ứng nhu cầu thị hiếu/sở thích người tiêu dùng (tổ chức/doanh nghiệp tuyển dụng).

1.3.3. Nhân tố bảo đảm cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực

Môi trường cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực cần hội tụ đủ nhiều nhân tố, trong đó nhân tố kinh tế-xã hội, chính trị-pháp lý và nhân tố nội tại tổ chức đóng vai trò quyết định.

- *Nhóm nhân tố kinh tế-xã hội.* Có thể nói nhóm nhân tố này góp phần tạo kết cấu hạ tầng “cứng” cho sân cạnh tranh này. Trước hết, tiền đề kinh tế-kỹ thuật cần phải đầy đủ cho phép sự hình thành, tồn tại và phát triển của nhiều chủ thể tham gia trò chơi, tức là cần lượng người cung ứng sức lao động, cần lượng người có nhu cầu tuyển dụng lao động. Trong nền kinh tế phát triển cao với hệ thống thị trường đồng bộ, những tiền đề kinh tế-xã hội càng đầy đủ và hoàn thiện hơn so với nền kinh tế trình độ kém.

Yếu tố kinh tế, chẳng hạn tăng trưởng kinh tế là tiền đề quyết định cơ sở vật chất-kỹ thuật cho quá trình tái sản xuất xã hội mở rộng. Quá trình này tất yếu sẽ kéo theo sự mở rộng yếu tố đầu vào-đầu ra, trong đó có liên quan tới cung-cầu lao động trong nền kinh tế trong quá trình phát triển. Kinh tế phát triển tạo ra cơ hội mở rộng đầu tư, phát triển doanh nghiệp. Điều này dẫn tới cầu lao động tăng thêm.

Hơn nữa, các thành tựu kinh tế sẽ nâng cao cơ sở vật chất-kỹ thuật cho cơ sở giáo dục và đào tạo-nguồn cung ứng lao động chất lượng cho các ngành nghề nền kinh tế. Đồng thời, tiền đề kinh tế là cơ sở để nâng cao thể lực con người, mức lương tối thiểu, phúc lợi cho người lao động.

Hơn nữa, trong điều kiện như vậy, chất lượng của các yếu tố tham gia cũng có những yêu cầu khác biệt, nói cách khác trong điều kiện thị trường phát triển, hàng hóa (sức lao động) được trao đổi mua-bán cần phải đáp ứng những sở thích, thị hiếu tối thiểu của xã hội.

Riêng đối với hàng hóa sức lao động (hàng hóa đặc biệt như C. Mác đã khẳng định) gắn liền với hoạt động có ý thức cao của con người, nên việc trao đổi sức lao động còn bị ảnh hưởng với tâm lý xã hội như nhận thức và quan niệm giá trị. Trong một số xã hội, còn tồn tại dư luận nhìn nhận “vấn đề bóc lột” gắn với việc trao đổi hàng hóa sức lao động. Dưới góc độ nhận thức xã hội như vậy, việc cạnh tranh trong việc mua-bán sức lao động chắc còn nhiều rào cản, nếu không nói là không thể diễn ra.

Theo trào lưu phát triển xã hội, hệ thống giá trị cũng có những biến đổi, trong đó có giá trị về con người, về lao động. Chẳng hạn, quan niệm của giới trẻ về việc lựa chọn nghề, thái độ của họ trong việc chuyển công tác trong phạm vi ngành nghề, lãnh thổ hay giữa khu vực công và tư. Nhiều giá trị lao động toàn cầu được xác lập theo hệ thống phân công lao động quốc tế. Như thế, sự linh hoạt nguồn nhân lực hay áp lực cạnh tranh trở nên rộng mở về quy mô, phạm vi không bó hẹp trong một nền kinh tế mà trên phạm vi toàn cầu.

- ***Nhóm nhân tố chính trị-pháp lý.*** Có thể nói đây là nhóm nhân tố tạo kết cấu hạ tầng “mềm” cho sân chơi này. Dưới sự hậu thuẫn của những nhân tố này, khuôn khổ, luật lệ, quy tắc ứng xử, chế tài thực thi được thiết lập nhằm bảo đảm cho cuộc chơi diễn theo đúng trật tự, kỷ cương và văn minh.

Hệ thống pháp luật tạo dựng khuôn khổ pháp lý, quy tắc luật chơi để quán xuyên sự vận động của các hiện tượng quá trình kinh tế như quan hệ việc làm, thu nhập. Hệ thống pháp luật liên quan có thể rất đa dạng, phong trong từng quốc gia, như Luật lao động, Luật bình đẳng cơ hội việc làm, Luật tiền lương tối thiểu, Luật tuyển dụng công bằng, Luật bảo hiểm việc làm, Luật bình đẳng giới, Luật người tàn tật.v.v. Mỗi luật có tác động điều chỉnh toàn bộ hay một số khía cạnh của quan hệ lao động, quản trị nhân lực.

Tùy theo môi trường chính trị và điều kiện pháp lý, các nước có thể đưa ra những luật pháp riêng để điều chỉnh quan hệ việc làm, trong đó có tuyển chọn nhân lực. Môi trường cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực chắc chắn phải nằm dưới sự điều chỉnh của hệ thống luật pháp, vận hành tương thích với cơ chế thị trường.

Dưới phương diện quản trị nhà nước, các chính sách nhân lực đóng vai trò quan trọng đối với khả năng cạnh tranh nhân lực trong nền kinh tế. Quản trị nhân lực theo mô hình mở hay khép kín có ảnh hưởng lớn tới sự dịch chuyển nhân lực. Đó là điều kiện xúc tiến hay hạn chế môi trường cạnh tranh trong thu hút nhân lực từ bên ngoài thị trường lao động.

- ***Nhóm nhân tố nội bộ cơ cấu tổ chức.*** Trước hết, đối với mỗi tổ chức điều quan tâm nhất là biên chế phù hợp với cơ cấu bộ máy và chức năng thực hiện. Biên chế là chức năng vận hành mang tính tổ chức liên quan tới việc tuyển dụng và triển khai nguồn lực lao động. Biên chế là quá trình tương tác theo đó cá nhân và tổ chức tìm cách thích ứng để thiết lập nên quan hệ việc làm¹³. Quá trình biên chế thiết lập các dòng ứng cử viên đăng ký vào tổ chức (biên chế từ bên ngoài) và trong nội bộ tổ chức (biên chế bên trong). Tồn tại nhiều bước thông qua đó các ứng cử viên dịch chuyển từ lúc mới tham gia vào tổ chức tới thời điểm ứng cử viên đảm đương vị trí mới.

Môi trường tuyển chọn cạnh tranh đối với từng tổ chức/doanh nghiệp còn phụ thuộc nhiều vào những yếu tố như mức tiền lương/tiền công, khuyến khích vật chất và tinh thần, cơ hội cống hiến và thăng tiến, v.v. Đó là những điều hấp dẫn các ứng cử viên tìm việc trong quyết định chọn nơi làm việc hay quyết định di chuyển công việc tới nơi khác.

¹³ Heneman H. G, Judge T. A., Heneman R.L. (2000). Staffing organisations. McGraw-Hill, tr. 4

1.3.4. Các môi trường tuyển chọn cạnh tranh

Phần này dựa vào các mô hình quản trị nhân lực phổ biến trên thế giới và trình độ xã hội hóa lao động sản xuất để xem xét các môi trường cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực.

- Cạnh tranh nội bộ cơ cấu tuyển dụng

Cạnh tranh nội bộ bao hàm tương tác ganh đua theo chiều ngang và chiều dọc trong cơ cấu tổ chức hay doanh nghiệp. Tương tác chiều ngang phản ánh sự cạnh tranh của nguồn lực trong việc khẳng định năng lực của mình trong việc đáp ứng tốt những việc khác nhau với kỹ năng chuyên môn đa dạng. Đó chính là sự luân chuyển giữa các bộ phận trong cơ cấu bộ máy.

Tương tác chiều dọc phản ánh sự dịch chuyển từ dưới lên của một số người trong bộ máy để đảm nhận các chức năng mang tính chiến lược, bao quát hơn. Đó là sự cạnh tranh của nhóm người “tinh tú” ở cấp thấp để thăng chức hay đảm nhận công việc ở cấp cao hơn trong hệ thống bộ máy.

Cạnh tranh nội bộ thích ứng với “mô hình khai thác nhân lực”. Đặc trưng của mô hình này là thông qua đào tạo nhân viên có chất lượng cao để giải quyết vấn đề thích ứng người-việc. Mức độ cạnh tranh trên thị trường lao động nội bộ thấp hơn mức độ cạnh tranh trên thị trường lao động bên ngoài. Sự chuyển dịch nhân viên trong thị trường nội bộ là chuyển dịch trong một mặt bằng/khuôn khổ.

Chính sách nhân sự trong mô hình này chú ý trước tiên tới thâm niên công tác của nhân viên. Ý tưởng quản lý của mô hình này là “lấy con người làm trung tâm”. Căn cứ vào năng lực của từng thành viên trong tổ chức để tìm cách phát huy cao nhất vì mục tiêu tổ chức. Căn cứ vào chiến lược phát triển của tổ chức để đào tạo và khai thác những người mà tổ chức thực sự cần. Khi tuyển dụng nhân viên, cần nhấn mạnh giá trị khai thác lâu dài của họ. Cần chú ý tuyển chọn người trẻ, có khả năng thích ứng cao rồi căn cứ

vào nhu cầu tổ chức để đào tạo, chú ý xem xét tiềm năng phát triển của thành viên.

Điều quan trọng trong mô hình là tăng cường sự thích ứng của nhân viên đối với văn hóa tổ chức. Việc nâng cao sự thích ứng của các thành viên đối với văn hóa tổ chức là yêu cầu khách quan để ổn định đội ngũ nhân lực, ngăn ngừa tình trạng thất thoát nhân lực gây tổn thất cho tổ chức.

Việc đánh giá năng lực, công trạng, thù lao và chế độ thưởng-phạt đòi hỏi rõ ràng, minh bạch và dân chủ trong tập thể. Đó là tiền đề quan trọng cho việc phấn đấu vươn lên của từng thành viên. Bên cạnh đó, dân chủ trong việc thăng chức hay luân chuyển kịp thời là yếu tố khuyến khích tính tích cực, sáng tạo của nhân viên và củng cố sự hội tụ của cộng đồng.

- Cạnh tranh bên ngoài giữa các chủ thể tuyển dụng trong nền kinh tế quốc dân và cạnh tranh toàn cầu

Cạnh tranh bên ngoài là sự tìm kiếm chọn lọc nguồn nhân lực từ ngoài tổ chức. Việc điều chỉnh quan hệ người-việc trong nội bộ tổ chức dựa chủ yếu vào thị trường lao động bên ngoài. Điều này cần thị trường lao động phát triển trong nền kinh tế với đầy đủ tiền đề cần thiết như quy tắc luật lệ sân chơi, đồng đẳng đối thủ tham gia. Ưu điểm của hình thức này là có nhiều sự lựa chọn trên thị trường, từ nhiều nguồn đào tạo khác nhau. Tuy nhiên, nó cũng có nhược điểm là lực lượng mới tuyển cần thêm chi phí để thích ứng với yêu cầu và kỹ năng lao động cụ thể của tổ chức tuyển dụng.

Cạnh tranh bên ngoài phù hợp với “mô hình hợp đồng lao động”. Ý tưởng chủ đạo của mô hình này là lấy công việc làm trung tâm. Căn cứ vào yêu cầu công việc để lựa chọn, kiểm tra, đào tạo, xác định mức lương của người lao động. Mô hình “lấy công việc làm trung tâm” cần có quy định bằng văn bản về quyền hạn, chức trách của mỗi công việc, quy trình thao

tác, tiêu chuẩn chấp hành, tư cách nhân viên. Đó là những căn cứ cho quản lý và là cơ sở cạnh tranh công bằng.

Với thời hạn xác định trong hợp đồng, giá trị sử dụng tức thời của người lao động được chú trọng. Khi tuyển dụng nhân lực, cần chú ý tới tri thức, kỹ năng, kinh nghiệm để có thể họ đảm nhận ngay được công việc, không cần đào tạo lại quá nhiều. Khi sử dụng nhân sự trong mô hình này, cần tạo điều kiện cho người có năng lực thể hiện, tương xứng với nhiều lợi ích cá nhân để thu hút và lưu giữ họ. Khi nhân lực được tuyển chọn vào làm việc, năng lực họ vượt trội đáp ứng rất hiệu quả công việc, tổ chức cần kịp thời thăng cấp hay khen thưởng nếu không họ sẽ bỏ đi.

Hiện nay, xu thế toàn cầu hóa trở nên phổ biến, các nền kinh tế gắn kết gần nhau hơn. Trong điều kiện thế giới phẳng¹⁴ với nhiều “chất bôi trơn”, ít rào cản, nguồn nhân lực dễ dàng trao đổi giữa các quốc gia, lãnh thổ và châu lục. Chính trong điều kiện đó, môi trường cạnh tranh nguồn nhân lực chất lượng xuyên biên giới càng trở nên gay gắt hơn.

Đối với các nước tiên tiến, tập đoàn TNC và MNC sẵn sàng sẵn “đầu người”, họ sẵn sàng tạo điều kiện vật chất và tinh thần thuận lợi để thu hút người tài từ các nước đang phát triển.

Ngược lại, đối với các nền kinh tế đang phát triển, áp lực cạnh tranh của nguồn nhân lực chất lượng từ các nước phát triển vô cùng căng thẳng. Nguồn nhân lực từ các nước phát triển dễ dàng thâm nhập vào thị trường lao động của các nước đang phát triển thông qua triển khai các dự án FDI. Trong nhiều trường hợp, kỹ năng lao động cao trong nước không đáp ứng được, nhiều doanh nghiệp, đặc biệt doanh nghiệp FDI phải tuyển chọn nguồn lực nước ngoài và chấp nhận trả lương và chế độ cao hơn nhiều. Ví

¹⁴ Xem Thomas L. Friedman. The world is flat: a brief history of the twenty-first century.

dụ, tại nhà máy xi măng Nghi Sơn, lương của 20 chuyên gia Nhật bằng tổng quỹ lương của gần 2.000 lao động Việt Nam làm việc ở đây.

1.4. KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ NHỮNG BÀI HỌC CHO VIỆT NAM

1.4.1. Tuyển chọn cạnh tranh nhân lực ở Nhật Bản

a. Phân loại đối tượng trong tuyển chọn

Trong thị trường lao động Nhật Bản, lực lượng lao động được chia thành hai loại chính, gồm lao động chính quy (lao động suốt đời) và lao động phi chính quy. Riêng trong khu vực công, Luật công chức nhà nước chia nguồn nhân lực công chức được chia thành công chức đặc biệt và công chức phổ thông. Công chức phổ thông được phân thành ba loại, gồm loại I, loại II và loại III.

- Lao động chính quy hay lao động “suốt đời” là những người được nhận trực tiếp từ các trường đại học hoặc trung học và họ là những người trung thành làm việc suốt đời cho một công ty. Những lao động suốt đời này chỉ tuyển một lần trong năm và sẽ được hưởng địa vị và triển vọng rất cao trong suốt cuộc đời.

Quản trị nhân lực doanh nghiệp quán triệt triết lý nhân viên trong “cộng đồng gia đình công ty”. Đối ngũ lao động chính quy luôn được các nhà quản lý coi như là những tài sản quan trọng nhất của doanh nghiệp. Yếu tố trung thành được coi trọng và sự chăm sóc đối với họ là cùng có lợi. Về phía công ty, một khi tuyển lao động chính quy về đương nhiên sẽ có trách nhiệm đảm bảo mọi quyền lợi vật chất, tinh thần ổn định, đầy đủ và lâu dài cho nhân viên, không sa thải vì bất cứ lý do gì, trừ khi người đó phản bội chủ hoặc mắc những lỗi nặng về đạo đức. Người công nhân không những được công ty chăm lo điều kiện làm việc, học tập và tiến thân lâu dài, mà

còn cả nơi ăn chốn ở lẫn cuộc sống riêng tư. Sự cam kết của doanh nghiệp được Chính phủ ủng hộ bằng các khoản trợ cấp đào tạo lại, chế độ trợ cấp bù lỗ giữ nhân viên lại mà không sa thải họ lúc khó khăn, hoặc trợ cấp thất nghiệp, hoặc bằng cách tìm một đối tác sát nhập để có thể giữ lại những lao động chính quy đó. Tuy nhiên nếu doanh nghiệp phá vỡ cam kết đó, thì họ sẽ bị Chính phủ khiển trách, công luận phê phán, nhân viên không tôn trọng, công đoàn tẩy chay và sẽ bị khó khăn trong những lần tuyển chọn nhân viên sau này.

- Lao động phi chính quy là số lao động còn lại thực có trong một doanh nghiệp ngoài lao động chính quy. Lao động phi chính quy gồm lao động nữ, lao động làm một phần thời gian, lao động tạm thời, lao động tuyển giữa chừng, lao động theo hợp đồng, lao động trong các xí nghiệp vừa và nhỏ, hoặc lao động nước ngoài, v.v.

Những lao động này phải chịu nhiều thiệt thòi về lương, phụ cấp, địa vị xã hội, có thể bị thay đổi một cách tùy ý, và là “van an toàn” cho doanh nghiệp nếu thấy cần thiết phải sa thải công nhân.

- Nguồn nhân lực công chức. Ở Nhật Bản, hầu như tất cả mọi người, kể cả các chính trị gia và giới ngôn luận, đến người dân thường cũng đều thừa nhận rằng công chức nhà nước là những người rất ưu tú. Công chức phổ thông được chia thành 3 loại: loại I, II và III (Hộp 1.1.).

Hộp 1.1: Công chức nhà nước ở Nhật Bản

Luật công chức nhà nước Nhật Bản quy định hai loại công chức: công chức đặc biệt và công chức phổ thông.

❖ **Công chức đặc biệt:** Đó là loại công chức không dựa vào chế độ công trạng,

được bổ nhiệm không thông qua quy trình thi cử thông thường mà theo yêu cầu đảm nhận nhiệm vụ chính trị cầm quyền đảng phái. Có thể nói đó là các chính trị gia như Thủ tướng, quốc vụ viện, Bộ trưởng, thứ trưởng chính trị, thư ký thủ tướng, thư ký bộ trưởng, v.v.

❖ **Công chức phổ thông:** Đó là loại công chức dựa vào chế độ công trạng, được bổ nhiệm thông qua thi tuyển cạnh tranh và đánh giá năng lực. Công chức phổ thông bao gồm 3 loại như sau:

- ✓ Công chức loại I: Đó là loại công chức cấp cao, theo tiến trình đào tạo, thâm niên trải qua nhiều vị trí sẽ có thể đảm nhận những chức vị cao cấp trong bộ máy hành chính nhà nước. Chức vị cao nhất có thể là Thứ trưởng hành chính.
- ✓ Công chức loại II và III: Đó là công chức thấp cấp hơn loại I, có thể đảm nhận những nhiệm vụ mang tính kỹ thuật và chuyên môn trong cơ cấu hành chính nhà nước.

Nguồn: tập hợp từ PSA of Japan

Tư chất và năng lực của đội ngũ công chức này được quyết định bằng những kỳ thi tuyển nghiêm túc, cạnh tranh cao và bằng sự đào tạo liên tục sau khi được tuyển dụng. Hàng năm, Viện nhân sự (một cơ quan nhà nước độc lập với các bộ) mở 3 kỳ thi: kỳ thi tuyển công chức nhà nước loại I (cấp cao) và kỳ thi tuyển chọn công chức loại II và III. Độ khó của kỳ thi vào công chức loại I tương đương trình độ đại học, kỳ thi vào loại II tương đương cao đẳng, kỳ thi vào loại III tương đương trình độ tốt nghiệp phổ thông trung học.

Những người được trúng tuyển loại I sẽ được đào tạo để trở thành cán bộ lãnh đạo trong tương lai. Các công chức loại I phải trải qua nhiều chức vụ theo chế độ luân chuyển và thâm niên. Sự thăng tiến của công chức loại I từ thấp tới cao, vị trí cao nhất là Thứ trưởng hành chính. Những người

trúng tuyển loại II và III chủ yếu đảm nhận những nhiệm vụ quản lý cấp nhỏ hơn trong bộ máy hành chính nhà nước hay làm việc chuyên môn như kế toán, quản trị văn phòng, soạn thảo văn thư. Những công chức xuất sắc loại II và III có thể vượt ngạch lên cấp cao hơn, tuy nhiên hiện tượng đó rất hiếm xảy ra.

b. Tổ chất nguồn nhân lực cần tuyển chọn

Ở Nhật Bản, những đặc điểm về nhân cách người xin việc được công ty quan tâm hơn khả năng chuyên môn¹⁵. Bởi vì do chế độ làm việc suốt đời, nên yêu cầu quan trọng nhất đối với một người dự tuyển là họ phải có khả năng thích ứng với hoàn cảnh, hoà nhập với những người xung quanh, trung thành vô hạn với công ty, và họ được học từ trường nào ra.... Còn việc họ đã được trang bị kiến thức gì, tới mức độ nào ít được quan tâm hơn, vì tay nghề của họ sẽ được công ty đào tạo tại chỗ sau này. Ballon A. trong nghiên cứu của mình cho rằng “một người công dân Nhật Bản đáng mong ước nhất không phải là một chuyên gia được đào tạo chuyên về cái gì đó, mà là nhà tổng hợp, người có thể đáp ứng nhu cầu tập thể ở những nơi đặc biệt”.

Những yếu tố hàng đầu đối với lực được tuyển chọn trong các công ty Nhật Bản là đạo đức, thâm niên, trung thành, thích ứng tập thể. Riêng trong khu vực công, đạo đức công chức chính phủ được quy định cụ thể trong Luật công chức¹⁶ như sau:

- Tất cả công chức không phải là công bộc của một bộ phận mà là công bộc của toàn dân, phục vụ lợi ích chung

¹⁵ Ngược lại ở các nước Phương Tây, thành tích học tập và năng lực chuyên môn được đề cao hơn yếu tố đạo đức và nhân cách của người nhân viên tương lai.

¹⁶ Luật công chức chính phủ Nhật Bản sửa đổi năm 2005.

- Tuyên thệ trung thành với lợi ích toàn xã hội, không giải quyết công vụ vì lợi ích riêng
- Công chức có nghĩa vụ chấp hành luật pháp và mệnh lệnh cấp trên. Công chức được bày tỏ ý kiến với cấp trên trước và trong khi thực hiện mệnh lệnh nhưng quyền quyết định cuối cùng thuộc về cấp trên
- Công chức có nghĩa vụ giữ uy tín cho chính phủ, bảo mật những thông tin của cơ quan theo quy chế bảo mật quy định trong luật
- Công chức có nghĩa vụ chuyên tâm vào công việc của chính phủ
- Công chức có quyền đấu tranh bằng đình công, bãi công và tham gia tổ chức công đoàn
- Công chức có quyền hạn chế chính trị. Chẳng hạn, công chức không được ứng cử các chức vụ do bầu, không vận động ủng hộ đảng phái, không làm lãnh đạo trong các đảng phái (trung lập chính trị)
- Công chức chấp hành các hạn chế về quan hệ với doanh nghiệp tư nhân. Chẳng hạn nhận quà tặng từ tư nhân dưới mọi hình thức, kiêm nhiệm quản lý công ty tư nhân, cung cấp thông tin mang tính ưu ái, v.v.

c. Xác định quy tắc, quy trình tuyển chọn khác nhau cho từng đối tượng

Do yêu cầu khác nhau của từng loại đối tượng nhân lực nên quá trình tuyển chọn cũng có những đặc thù riêng.

- ***Đối với lao động suốt đời***, việc tuyển chọn lao động suốt đời đối với cả phía công ty và người lao động chỉ diễn ra duy nhất một

lần trong đời. Nếu lựa chọn sai, họ sẽ phải trả giá rất lớn trong suốt quãng đời còn lại của mình, nên họ rất thận trọng.

Phương châm các công ty lớn chỉ tuyển những sinh viên vừa mới tốt nghiệp, bởi vì họ cho rằng những sinh viên này còn rất “trong trắng”, dễ uốn nắn, và dễ hoà nhập vào công ty hơn. Các doanh nghiệp không tuyển dụng những người đã từng làm việc ở các công ty khác vào diện “lao động chính quy” vì theo họ đó là những người “đã vương bụi trần”, không đủ năng lực, không đáng tin cậy và khó uốn nắn. Đối với người xin việc, quan điểm của họ không chọn một công ty vì công việc hoặc vì tiền thưởng mà họ chọn một nơi để sống. Như vậy, quan niệm của hai phía đều có điểm chung là cùng hướng tới xây dựng một cộng đồng gia đình công ty. Chính điều đó tạo tính tương hỗ cho nhau và dẫn tới nét đặc thù trong quá trình tuyển chọn lao động chính quy của các doanh nghiệp Nhật Bản.

Giữa doanh nghiệp và các ứng viên đều ngầm thừa nhận với nhau một tập quán thực hiện quy trình tuyển mộ và tuyển chọn trên thông qua một cơ chế đặc thù của Nhật Bản. Đó là cơ chế quan hệ bảo lãnh và giới thiệu.

Khi nói tới cơ chế đặc thù này, nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng, thị trường lao động ở Nhật Bản là một thị trường khá khép kín. Ở Nhật Bản, không tồn tại thị trường lao động mở, theo chiều ngang giữa các công ty, mà chỉ có thị trường lao động nội bộ công ty, theo chiều dọc và khép kín. Tuyển chọn nguồn nhân lực diễn ra chủ yếu theo hai kênh như sau:

Kênh thứ nhất: Thông qua các văn phòng đặt ở trường đại học. Hầu hết các công ty lớn, có danh tiếng của Nhật Bản đều dựa vào các cơ sở đào tạo để chọn nguồn lao động bổ sung. Trong quá trình học tập ở trường, những tiếp xúc quan trọng nhất của sinh viên là tiếp xúc với giám đốc dịch vụ việc làm và các giáo sư hướng dẫn tốt nghiệp cuối. Vì thế, trong phần lớn trường hợp, nhân viên hỗ trợ tìm việc làm của doanh nghiệp phải duyệt qua

danh sách số người xin việc theo cơ chế này trước. Sau đó các công đoạn tuyển mộ trực tiếp khác mới được diễn ra. Kênh tuyển chọn này được gọi là tuyển chọn trực tiếp truyền thống.

Kênh thứ hai: Thông qua các quan hệ tiếp xúc quan trọng nhưng không chính thức. Theo kênh này, các ứng viên được trường đại học hoặc một “quan hệ” nào đó giới thiệu, tiến cử. Đây gọi là cơ chế tuyển dụng gián tiếp. Tức là không có bất kỳ một người lao động nào sẽ làm đơn trực tiếp đến công ty anh ta dự định xin việc.

Nhờ cơ chế trên mà các công ty không chỉ nắm chắc được lai lịch của người được tuyển ngay từ đầu, mà chính hai điều kiện ấy tự chúng đã ràng buộc người được tuyển vào công ty trong suốt cuộc đời bằng trách nhiệm và nghĩa vụ. Ít nhất, anh ta không thể bội ơn những người đã tiến cử mình (trường đại học, các quan hệ). Những người tiến cử cũng coi như mắc nợ công ty, họ thường phải chịu trách nhiệm một phần trước công ty về tư cách của người mà mình tiến cử, không chỉ vào lúc xin việc mà cả mãi hoạt động sau này người đó.

Các quan hệ qua lại khép kín về trách nhiệm, nghĩa vụ: *trường học - sinh viên - công ty*, hoặc *người giới thiệu - sinh viên - công ty*, là cơ sở tinh thần giúp công ty duy trì được sự ổn định, hoà hợp giữa các cá nhân và sự tận tụy của họ trong công việc.

Như vậy, có thể thấy rằng ở Nhật Bản, cơ chế tuyển chọn nguồn nhân lực không phải theo tính chất của thị trường lao động. Tức là không có cơ chế tự cân bằng cung và cầu của lao động. Tuy vậy, điều đó không có nghĩa là việc tuyển chọn nguồn nhân lực ở Nhật Bản không cạnh tranh. Trái lại việc tuyển chọn lao động chính quy từ các trường đại học có mức độ cạnh tranh cực kỳ cao giữa các công ty cũng như giữa các sinh viên, đặc biệt là ở các trường đại học danh tiếng. Bởi vì, mỗi ứng viên hầu như chỉ có một cơ

hội duy nhất trong đời để trở thành lao động chính quy. Còn về phía công ty, họ cũng chỉ có một cơ hội duy nhất để tuyển được những ứng viên xuất sắc nhất trong năm đó từ các trường đại học.

Để điều chỉnh các hoạt động cạnh tranh tuyển chọn nguồn nhân lực giữa các công ty, Chính phủ Nhật Bản đã thực thi đạo luật lao động: “Đảm bảo bình đẳng cơ hội việc làm”. Một trong những nội dung của Đạo luật này là nghiêm cấm các công ty tiến hành việc tuyển dụng lao động tại các ký túc xá ở các trường đại học diễn ra trước ngày 1 tháng 7 hàng năm và đặt ra các chuẩn mực cho các hoạt động có liên quan tới việc tuyển dụng khác. Mặc dù vậy, dường như trên thực tế, đạo luật này không được chấp hành một cách nghiêm chỉnh, và nhiều công ty đã coi nhẹ các quy định này vì sự cạnh tranh tìm kiếm người có năng lực. Thực trạng này cho thấy, mặc dù cơ chế tuyển chọn lao động chính quy của Nhật Bản mang tính khép kín, nhưng lại có tính cạnh tranh rất cao cả phía cung lẫn phía cầu lao động.

Quy trình tuyển chọn lao động suốt đời được các công ty rất coi trọng và được tổ chức hết sức nghiêm túc. Vì nếu tuyển chọn sai lầm, nó sẽ ảnh hưởng lớn đến hoạt động của doanh nghiệp. Họ cũng không thể nào sửa chữa được vì chế độ làm việc suốt đời ở Nhật Bản buộc họ phải giữ những nhân viên đó suốt đời, không dễ gì sa thải được những người này mà không phải trả giá đắt. Xét tới khía cạnh kỹ thuật của quy trình tuyển chọn, người ta thấy chúng có một số đặc điểm sau đây:

Thời điểm tuyển chọn. Thông thường từ 20 tháng 8 đến mùng 4 tháng 9 hàng năm (khoảng 15 ngày), những người tuyển chọn lao động chỉ được gặp các sinh viên sắp tốt nghiệp theo từng nhóm để giải thích cơ hội làm việc ở công ty. Sau đó, ngày 5 tháng 9 họ được phép gặp trực tiếp từng sinh viên. Nếu không có gì khác biệt, quá trình tuyển chọn sẽ được tiếp tục trong

khoảng 6 tháng. Và những lao động mới sẽ gia nhập công ty vào ngày 1 tháng 4 năm sau.

Quá trình thực hiện tuyển chọn. Khi có một danh sách đầy đủ các ứng viên chính quy tương lai được xác định, bước tiếp theo là công ty sẽ phải đưa ra quyết định ai trong số đó được chọn. Công tác này được bộ phận tuyển chọn nhân sự của công ty triển khai theo các bước sau:

- Xét trên hồ sơ: Trong bước này, công ty tập trung xem xét những tài liệu về mỗi cá nhân bao gồm lý lịch cá nhân, ảnh, hộ khẩu gia đình, giấy khám sức khỏe và những nhận xét, giới thiệu của người bảo lãnh.

- Kiểm tra thi tuyển (viết): Sau khi xét hồ sơ, bước tiếp theo các công ty tiến hành tổ chức kiểm tra các ứng viên (thường là thi viết). Thời gian kiểm tra thường là đầu tháng 11 hàng năm. Nội dung các bài thi viết thường rất chung nhằm kiểm tra về trình độ học vấn của người xin việc.

- Phỏng vấn chính thức: Đây là bước tuyển chọn cuối cùng và quan trọng nhất do ban kiểm tra thực hiện. Nó cũng là giai đoạn căng thẳng nhất đối với người xin việc. Nhiều người Nhật Bản nói đây gần như phút quyết định cuộc sống tương lai của họ nếu như họ vượt qua được vòng này. Nội dung phỏng vấn gồm nhiều câu hỏi đưa ra nhằm tìm hiểu nhân cách và khả năng thích ứng của người xin việc với các thành viên khác trong “gia đình công ty tương lai”. Những vấn đề được nhấn mạnh là xu hướng chính trị, thành phần gia đình, tài chính, sở hữu nhà và những vấn đề khác có liên quan. Trong điều kiện văn hóa Nhật Bản, những vấn đề phỏng vấn không liên quan đến chuyên môn, nhưng rất quan trọng. Một con người phải được đánh giá đầy đủ mọi mặt để tránh tuyển nhầm một người mà không đáp ứng mong muốn của công ty trong một thời gian dài. Thực tế nhiều công ty Nhật bản còn kiểm tra sự trung thực của người xin việc thông qua cách viết đơn từ và cách sống của người đó. Trong vài trường hợp đặc biệt, công ty

có thể thuê thám tử đến hàng xóm người xin việc, nói chuyện với bạn bè hoặc những người bạn để bảo đảm cá nhân này là một ứng viên được chọn.

- ***Đối với lao động phi chính quy***, quá trình tuyển dụng có thể diễn ra quanh năm thông qua quảng cáo trên các phương tiện thông tin đại chúng. Quá trình tuyển chọn thường là trực tiếp, chọn lựa đơn giản, linh hoạt, và lỏng lẻo hơn nhiều so với quy trình tuyển dụng lao động chính quy. Thi viết được cho là không cần thiết hoặc bị rút ngắn hơn. Một buổi phỏng vấn là đủ, ít khi cần có thư bảo đảm của người giới thiệu.

Trong số những lao động không chính quy, có hai nhóm đối tượng rất đáng chú ý đó là: lao động tạm thời và lao động được tuyển chọn giữa chừng. *Đối với lao động tạm thời*, các doanh nghiệp Nhật Bản rất ưa chuộng tuyển chọn lao động tạm thời cho mượn hơn là những lao động tạm thời thông thường. Bởi vì những lao động tạm thời cho mượn do họ đã được đào tạo tốt và thường được giữ lại trong suốt thời gian hợp đồng. Cách thức tiến hành là các công ty thiếu lao động tìm kiếm và mượn lao động của những tổ chức đang dư thừa. Thực chất đây là hình thức thuê lại lao động của công ty khác. Chế độ mượn lao động này được sử dụng khá nhiều trong những năm có tăng trưởng thấp.

Đối với lao động được tuyển chọn giữa chừng đây là những người có năng lực thực sự, và có những chuyên môn đặc biệt. Những người này được tuyển chọn khá chặt chẽ, nhưng phi truyền thống, vì vậy họ được xem là những người vào công ty không theo đúng quy tắc. Cách tuyển chọn này không phải được áp dụng tràn lan đối với mọi lao động phi chính quy mà thường áp dụng có chọn lọc đối với những nhân viên kỹ thuật, các kỹ sư, nhân viên máy tính điện tử, các chuyên gia, các nhà khoa học. Những người

này thường được các doanh nghiệp tìm kiếm trong số các cán bộ trẻ của các khoa, các trường đại học, các nhân viên của chính phủ... Rất hiếm khi người ta tuyển chọn lao động như vậy từ các doanh nghiệp đang cạnh tranh trong cùng ngành. Điều này bắt nguồn từ suy nghĩ của người Nhật cho rằng “tuyển các nhân viên đã được đào tạo từ một hãng đang cạnh tranh là trái với luân thường đạo lý”. Việc tuyển dụng lao động giữa chừng thường được tiến hành vào mọi thời điểm trong năm thông qua các phương tiện thông tin không chính thức, như các mối quan hệ với trường học và trong nghề nghiệp hoặc tình bạn cá nhân. Việc tuyển chọn lao động giữa chừng không phải là phổ biến.

Những lao động giữa chừng mặc dù là những người có chuyên môn cao và có kinh nghiệm, nhưng ở trong công ty mới họ thường bị phân biệt đối xử một phần nào đó về tiền lương và cấp bậc so với những người có trình độ học vấn và độ tuổi tương đương nhưng đã tham gia công ty trực tiếp từ các trường đại học. Người Nhật cho rằng một người được tuyển chọn giữa chừng bất kể khả năng ưu việt của họ, nhưng họ cũng chỉ được xếp vào bậc lương kém 1 hoặc 2 bậc so với lương của một nhân viên được tuyển chọn trực tiếp từ các trường đại học là việc rất bình thường. Ngoài những phân biệt chính thức, những người đã làm việc dở dang được tuyển chọn thường gặp phải các loại phân biệt đối xử không chính thức khác. Những người được tuyển chọn giữa chừng thường được coi là những người gần như “ngoài cuộc” và họ thường bị đối xử với một thái độ nghi kỵ nhất định. Bởi vì theo quan điểm của người Nhật, đó là những lao động không thích hợp để gia nhập “gia đình công ty”.

Nhìn chung, việc tuyển chọn những lao động đã có kinh nghiệm, tay nghề ở Nhật Bản vẫn là một ngoại lệ. Các doanh nghiệp chỉ thực sự cần thiết mới thuê lao động giữa chừng, và số lao động này khó có thể được

chấp nhận là thành viên của gia đình công ty. Do đó, họ được hưởng quyền lợi, sự ổn định công việc và địa vị xã hội thấp hơn so với những lao động chính quy. Đối với người Nhật Bản, đó là điều rất tự nhiên và họ tự nguyện chấp nhận như một tập quán xã hội.

d. Đặc thù trong tuyển chọn nhân lực trong khu vực công

Xét đến cùng, áp lực thi tuyển công chức ở Nhật Bản mang tính cạnh tranh loại trừ mạnh mẽ đối với từng loại công chức bởi nhẽ số lượng đối thủ tham gia vô cùng lớn nhưng số lượng cần chọn rất hạn chế.

Hơn nữa, khi đã bước chân vào loại công chức nào đó, áp lực cạnh tranh loại trừ chưa hết, mỗi đối tượng luôn luôn nằm trong trạng thái nỗ lực hoàn thiện năng lực, trí tuệ, kỹ năng lao đạo để khẳng định mình trong các nâng thang thăng tiến cao lên trong bộ máy hành chính nhà nước.

Sau khi được tuyển vào các bộ, những công chức mới này được đào tạo với hai hình thức: hình thức đào tạo qua kinh nghiệm làm việc tại nhiều cơ sở khác nhau; và hình thức đào tạo qua các lớp huấn luyện, bồi dưỡng định kỳ hàng năm cho các công chức trẻ mới vào bộ từ 3-4 năm trở xuống. Mỗi năm có nhiều khoá học kéo dài 4-5 tuần, nhằm mục đích cập nhật hoá các kiến thức về hành chính, tình hình kinh tế, chính trị của Nhật và thế giới. Ngoài ra một mục đích quan trọng khác của những khoá học bồi dưỡng này là để cho các cán bộ có dịp quan hệ mật thiết với đồng nghiệp tại các bộ khác, tạo tiền đề để họ dễ hợp tác với nhau trong việc lập các chính sách liên quan đến nhiều bộ.

Không chỉ được đào tạo qua các lớp huấn luyện, công chức mới được tuyển dụng được đào tạo qua kinh nghiệm thực tế, sau đó mới được lựa chọn để giữ vị trí cao hơn. Ví dụ như với bộ Tài chính (các bộ khác cũng áp dụng gần tương tự, nhất là với những bộ có liên quan đến chính sách kinh tế). Các công chức mới được tuyển chọn đầu tiên được phân vào làm phòng

tổng vụ, phòng tư liệu với mục đích là tập sự để có cơ hội nắm bắt các hoạt động toàn diện của bộ. Đến năm thứ ba sẽ có 5-6 người được cử ra nước ngoài học 2 năm về kinh tế ở bậc sau đại học. Số người còn lại cũng tạm thời được giải phóng khỏi công việc để chuyên tâm học một khoá đặc biệt về kinh tế học trong một năm. Như vậy, sau 3 đến 4 năm được tuyển vào, các công chức trẻ này đã có một trình độ lý luận khá cao về kinh tế học. Lúc này, họ được giao trách nhiệm là trưởng nhóm (section chief) trong bộ. Sau hai năm ở vị trí này, cán bộ được cử đi một thành phố hoặc một huyện địa phương làm giám đốc một cơ sở thu thuế (Ở Nhật Bản có khoảng 500 cơ sở loại này trong toàn quốc, giám đốc hầu hết là những cán bộ được tuyển từ kỳ thi tuyển loại II và đã trải qua nhiều năm thâm niên công vụ. Tuy nhiên mỗi năm cũng dành khoảng 25 suất cho các công chức trẻ loại I).

Sau một năm làm việc ở đây, công chức trẻ này được đưa về bộ và được bổ nhiệm giữ chức phó trưởng phòng và bắt đầu tham gia vào quá trình lập các chính sách. Suốt nhiều năm tiếp theo người cán bộ này được cử làm việc trong nhiều phòng, nhiều vụ khác nhau để nắm bắt hầu hết các chính sách, các vấn đề hiện tại của bộ. Với chức vụ phó trưởng phòng trong nhiều năm như vậy, cán bộ này phát huy khả năng quản lý hành chính, khả năng đối phó nhạy bén với tình hình mới, phát huy khả năng lãnh đạo, khả năng thương lượng để đi đến một ý kiến thống nhất, một sự thoả thuận về chính sách mới.

Sau thời gian này, vị quan chức được cử về địa phương làm phó trưởng ty hoặc ra nước ngoài làm tùy viên hoặc tham tán kinh tế tại các sứ quán. Sau 3, 4 năm họ được đưa về bộ làm chức trưởng phòng. Họ làm trưởng phòng trong 6 năm liên tiếp, sau đó được cử làm trưởng ty ở địa phương. Hầu hết những người trúng tuyển kỳ thi loại I đều lên tới chức vụ này.

Tuy nhiên, từ đây họ phải cạnh tranh với những bạn vào bộ cùng năm để lên cao hơn. Một số được trở về bộ làm phó vụ trưởng, rồi vụ trưởng; số còn lại được thu xếp làm việc ở các cơ quan có quan hệ với bộ nhưng không trực thuộc bộ. Trong số các vụ trưởng, vài người xuất sắc nhất sẽ được cử lãnh đạo các vụ quan trọng và được cất nhắc lên chức vụ tương đương với trợ lý bộ trưởng. Cuối cùng, người xuất sắc nhất trong số đó sẽ được chọn làm thứ trưởng (đây là chức vụ cao nhất trong cơ quan hành chính nhà nước ở Nhật bản, vì bộ trưởng là những chính trị gia do Thủ tướng bổ nhiệm).

Như vậy, có thể nói chế độ tuyển chọn công chức (đặc biệt là công chức loại I) của Nhật Bản rất công khai, chỉ có những người rất ưu tú mới được tuyển chọn. Điều này làm cho công chức nhà nước ở Nhật Bản có được sự tin tưởng, tôn trọng trong xã hội và từ đó có niềm tự hào với trọng trách do xã hội giao phó.

1.4.2. Tuyển chọn mở nguồn nhân lực ở Hàn Quốc

a. Chuyển đổi cách tuyển chọn truyền thống sang cách hiện đại

Hàn Quốc là thuộc địa của Nhật Bản từ những năm đầu thế kỷ 20 cho đến khi giành được chủ quyền. Vì vậy, cách thức quản lý nguồn nhân lực của Hàn Quốc mang đặc trưng gần giống của Nhật Bản. Những tố chất nguồn lực được đề cao hàng đầu là sự trung thành, thâm niên, sau đó mới chú ý tới chuyên môn, học vấn.

Tuy nhiên, trong môi trường văn hóa khác, Hàn Quốc thực hành quản trị nhân lực cho tới nay có những biến thái nhất định. Một đặc điểm tổng quát là Hàn Quốc có những chuyển biến trong lựa chọn mô hình tuyển chọn hiện đại, tiến gần với thực hành quản trị Phương Tây như Mỹ.

Thứ nhất, chế độ tuyển chọn trong dòng tộc chuyển sang tuyển chọn mở cho người ngoài dòng tộc. Trước đây, dưới sự ảnh hưởng sâu sắc của

Nho giáo nên mô hình kinh doanh ở các công ty Hàn Quốc mang tính gia tộc rõ rệt. Các công ty Hàn Quốc có rất đông nhân viên là họ hàng và những thành viên trong dòng họ của người chủ doanh nghiệp. Tuy nhiên, kể từ những năm 50s của thế kỷ trước, các công ty bắt đầu tiến hành đổi mới chế độ tuyển chọn nguồn nhân lực theo hướng mở, cạnh tranh để thu hút người tài giỏi trong xã hội vào làm việc cho công ty.

Ngày nay, hàng năm các công ty lớn của Hàn Quốc đều tiến hành tuyển chọn lao động từ các trường đại học, sau đó đào tạo họ thành những nhân viên chuyên nghiệp của mình. Quá trình tuyển chọn những sinh viên tốt nghiệp mang tính mở, cạnh tranh rất cao (tính mở ở đây có thể được hiểu là không tập trung tuyển chọn người trong dòng họ, gia đình như trước, mà mở rộng tuyển chọn những người có năng lực trong xã hội). Bởi vì nếu được trúng tuyển, những ứng cử viên này sẽ trở thành lao động chính thức, dài hạn của công ty cho đến khi nghỉ hưu. Tuy nhiên xét chung toàn bộ thị trường lao động, chúng ta thấy tính chất của thị trường lao động ở Hàn Quốc cũng mang tính cứng nhắc, khép kín, nội bộ giống như thị trường lao động chính quy của Nhật Bản. Tức là người người lao động sau khi tốt nghiệp, được tuyển chọn, huấn luyện và làm việc cho công ty đến khi nghỉ hưu¹⁷. Có rất ít người bỏ công ty này để chuyển sang công ty khác (nếu không vì lý do đặc biệt nào đó).

Trong số những tập đoàn đầu tiên ở Hàn Quốc thực hiện tuyển chọn nguồn nhân lực theo hướng mở, công khai đó là tập đoàn Samsung. Công ty này bắt đầu tuyển chọn những sinh viên mới tốt nghiệp ra trường theo hướng mở từ năm 1954. Sau đó là tập đoàn Hyundai cũng tiến hành tuyển chọn theo hướng mở này từ năm 1961. Để thấy rõ rõ hơn chế độ tuyển chọn

¹⁷ Sự trung thành đối với người Hàn Quốc là trung thành cá nhân ông chủ chứ không trung thành với tập thể công ty như Nhật Bản

nguồn nhân lực của các tập đoàn lớn của Hàn Quốc, chúng ta tìm hiểu quá trình tuyển chọn nguồn nhân lực ở một tập đoàn khá thành công, và điển hình đó là tập đoàn Samsung.

Thứ hai, sự chuyển mạnh việc tuyển chọn dựa trên thâm niên, kinh nghiệm truyền thống sang tuyển chọn dựa vào năng lực và tính sáng tạo của người lao động.

Việc làm và tuyển chọn lao động ở Hàn Quốc cũng mang tính dài hạn. Tuy nhiên đó không phải là chế độ lao động suốt đời như của Nhật Bản, mà thị trường lao động của Hàn Quốc có phần linh hoạt hơn, đặc biệt là từ khi Bộ luật lao động sửa đổi của Hàn quốc được ban hành. Tức là, người lao động Hàn Quốc có thể chuyển từ công ty này sang công ty khác dễ dàng hơn so với lao động chính quy ở Nhật Bản (Bảng 1.1).

Bảng 1.1: So sánh chế độ làm việc của một số nước

Chuyển việc \ Sa thải	Khó khăn	Dễ dàng
Dễ dàng	II: Hàn Quốc, Đức	I: Mỹ
Khó khăn	III: Nhật Bản	IV: Nga, Trung Quốc

Nguồn: Transformation of Korean HRM based on Confucian Values, Seoul Journal of Business, Volume 10, Number 1 (June 2004)

Nhiều tập đoàn lớn Hàn Quốc (chaebols) chuyển sang thực hành quản trị nhân lực theo các triết lý Phương Tây mà nền kinh tế Hàn Quốc có mối quan hệ chặt chẽ. Tri thức, kỹ năng lao động trở thành những tiêu chuẩn quyết định, quan hệ lao động được thiết lập trên mô hình quản trị nhân lực hợp đồng lao động.

Để nâng cao hiệu quả chính sách thu hút và tuyển chọn, tập đoàn Samsung đã xây dựng chế độ dùng người theo hướng: (1) Chỉ tuyển chọn, tiến cử người có năng lực và phẩm chất đạo đức; (2) Kiên quyết duy trì nguyên tắc dùng người công bằng; (3) Không dựa vào thành phần xuất thân

để lấy người; (4) Loại bỏ sự ảnh hưởng của các mối quan hệ đến việc tuyển chọn và sử dụng nguồn nhân lực.

Như vậy có thể thấy tập đoàn Samsung đã phá bỏ quan niệm truyền thống về tuyển chọn và sử dụng nguồn nhân lực; tiếp thu những kinh nghiệm quản lý của phương Tây để “công khai thu nạp” những sinh viên đại học tốt nghiệp ưu tú, sau đó tiến hành giáo dục và bồi dưỡng nghiêm túc, nâng cao năng lực công tác của họ, làm cho họ sớm phát huy tác dụng trong cương vị công tác. Đồng thời thực hiện nguyên tắc dùng người “thưởng phạt phân minh” để xóa bỏ những nhân tố xuất hiện bất lợi trong nội bộ.

Điều đáng lưu ý đối với mô hình quản trị hiện đại là đề cao năng lực, kỹ năng và hiệu quả công việc hơn quan hệ, thâm niên. Triết lý của Chaebol là ‘không thêm bớt’: Người có công tất được thưởng, người có lỗi nhất định bị phạt. Chính sách thưởng phạt phân minh không nể nang này rõ ràng thể hiện tư tưởng “Nhân tài đệ nhất” của tập đoàn.

Việc xóa bỏ quan hệ dòng tộc truyền thống trong việc dùng người, và kiên quyết duy trì lấy năng lực làm tiêu chuẩn tuyển chọn, đề bạt, sử dụng, nên Samsung được coi là tập đoàn điển hình của Hàn Quốc về vấn đề này.

b. Tuyển chọn mở nhân lực trong khu vực công

Hàn Quốc cũng là một quốc gia có rất nhiều thành công trong việc tuyển chọn, thu hút người có năng lực vào các cơ quan nhà nước. Với cơ chế tuyển chọn gắt gao, trả lương cao, quyền hành lớn, nên công chức Hàn Quốc là tầng lớp rất được tôn trọng trong xã hội.

Hiện nay, với mục tiêu thu hút những người ưu tú vào làm việc trong các cơ quan nhà nước, chính phủ Hàn Quốc đã triển khai hàng loạt biện pháp, trong đó đặc biệt là thực hiện cơ chế mở, minh bạch trong tuyển chọn cán bộ công chức. Việc đào tạo công chức Hàn Quốc thông qua hai hệ

thống được phân công rõ ràng¹⁸. Theo đó, những người có năng lực có thể tự ứng cử hoặc được đề cử vào các vị trí quan trọng trong bộ máy nhà nước, kể cả vị trí bộ trưởng.

Với việc thực hiện các chính sách: “Tìm cán bộ giỏi từ mọi nguồn”, “đánh giá định lượng” và “tuyển chọn công khai”, Hàn Quốc đã xây dựng một quy trình khá hoàn thiện và khoa học cho việc phát hiện, đánh giá và tuyển chọn nguồn nhân lực trong khu vực công.

Trong biện pháp “Tìm cán bộ giỏi từ mọi nguồn” Chính phủ Hàn Quốc xây dựng hệ thống dữ liệu về nguồn cán bộ, trong đó các ứng cử viên tự ứng cử từ khu vực tư nhân chiếm trên 50%. Mọi người dân trong nước cũng như kiều bào ở nước ngoài có thể ứng cử để tham gia vào hồ sơ dữ liệu này và chức vụ ứng cử. Có thể tự ứng cử tới vị trí bộ trưởng.

Trong biện pháp “Đánh giá định lượng” Chính phủ Hàn quốc tiếp tục truyền thống từ thời Chính quyền Park Chung Hy, theo đó chất lượng hoạt động của các cơ quan và các dự án được đánh giá rất khoa học và nghiêm ngặt. Trong thời kỳ 1962-1982, chính phủ nước này lập Hội đồng các giáo sư đánh giá, gồm hơn 100 vị giáo sư có uy tín để định kỳ đánh giá kết quả hoạt động của các bộ ngành và dự án lớn.

Gần đây, nước này còn áp dụng phương pháp hiện đại thông dụng trên thế giới về quản lý định lượng theo kết quả: đặc biệt họ cũng chú trọng thăm dò sự thoả mãn của nhân dân về chất lượng của các bộ ngành. Các cán bộ trung cao cấp cũng chịu sự đánh giá định lượng theo định kỳ để biết rõ điểm mạnh yếu của mình trong đáp ứng yêu cầu công tác.

Trong biện pháp “tuyển chọn công khai” Chính phủ Hàn Quốc yêu cầu các cơ quan chính phủ thông báo rộng rãi trên trang Web của mình và

¹⁸ COTI đảm nhận đào tạo công chức cho các cơ quan trung ương, công chức địa phương do các cơ sở đào tạo địa phương đảm nhận

thông tin đại chúng nhu cầu tuyển dụng và mở rộng cửa đón nhận ứng viên từ mọi nguồn.

Như vậy, là một nước công nghiệp phát triển, Hàn Quốc đang có những nỗ lực rất lớn với một cơ chế mở, linh hoạt và cầu thị để thu hút và trong dụng nguồn nhân lực tài năng vào khu vực công. Chính nỗ lực này đã góp phần quan trọng hàng đầu để đưa Hàn Quốc từ một nước kém phát triển cách đây 30-40 năm trở thành một Hàn Quốc phát triển vượt bậc như ngày nay.

1.4.3. Tuyển chọn nhân lực công khai ở Trung Quốc

Công cuộc cải cách mở cửa ở Trung Quốc đạt được nhiều thành công, được thế giới đánh giá cao. Sự thành công này không chỉ vì Trung Quốc có chiến lược kinh tế phù hợp và còn có cơ chế quản lý lãnh đạo khoa học. Một trong những yếu tố quyết định thành công là con người. Trung Quốc cho rằng "sự nghiệp hưng suy mầu chốt là ở con người", "cuộc cạnh tranh kinh tế gay gắt hiện nay xét cho cùng chính là sự cạnh tranh về nhân tài", và "chọn người và dùng người sai lệch là sai lầm lớn; để nhân tài mai một, chậm trễ sử dụng cũng là sai lầm lớn".

a. Đổi mới khu vực công gắn với chiến lược cán bộ mới

Từ thập kỷ 1980s, Trung Quốc đã thực hiện 4 lần cơ cấu lại bộ máy nhà nước vào các năm 1982, 1988, 1993 và 1998. Cuộc cải cách lần cuối có quy mô rộng lớn và đa mục tiêu. Đồng hành với sự kiện toàn bộ máy nhà nước, (trong đó tách biệt chức năng quản lý nhà nước ra khỏi chức năng thực hiện kinh doanh; phân công rõ chức năng và trách nhiệm của từng bộ phận trong bộ máy nhà nước), bộ máy và đội ngũ công chức được sắp xếp lại. Tư tưởng cải cách khu vực công ở Trung quốc đã tiếp cận với những quan điểm nhà nước hiện đại mà các nước tiên tiến đã áp dụng như Lý

thuyết công quản mới và Lý thuyết tái cấu trúc nhà nước. Theo đó, xét trong tổng thể, sự vận dụng ý tưởng thị trường vào khu vực công trở nên gần gũi hơn trong giới lãnh đạo, và đã diễn ra ở Trung Quốc trong thời gian qua¹⁹.

Nâng cao hiệu lực và hiệu quả khu vực công trên cơ sở tối ưu hoá cơ cấu bộ máy và nâng cao hiệu lực thi hành của từng bộ phận trong hệ thống công quyền theo hướng “Nhà nước nhỏ, xã hội lớn”. Để đáp ứng mục tiêu này, chiến lược tuyển chọn và sử dụng cán bộ được đặt lên hàng đầu.

Quan điểm của Trung Quốc trong chiến lược cán bộ theo bốn hóa: (i) cách mạng hoá; (ii) trẻ hoá; (iii) tri thức hoá; (iv) chuyên nghiệp hoá. Đội ngũ cán bộ công chức phải có lý tưởng cách mạng và trung thành với chủ nghĩa Mác, đồng thời đội ngũ này phải có trí tuệ, năng động trẻ trung để đảm nhận nhiệm vụ trong mọi điều kiện.

Tiêu chí tuyển chọn cán bộ được mềm hóa về các quy định hành chính lạc hậu. Chẳng hạn, quy định hộ khẩu được bãi bỏ để thu hút những người tài từ các vùng miền trong cả nước. Nhiều người không là đảng viên có thể tham gia thi tuyển vào công chức.

Thủ đô Bắc Kinh và trung tâm thương mại lớn nhất Trung Quốc Tp. Thượng Hải là hai địa phương đi đầu trong việc thực thi chính sách tuyển chọn nguồn nhân lực công khai, dân chủ, không phân biệt bằng cấp, địa vị xã hội hay quốc tịch²⁰.

b. Tuyển chọn công khai, ‘thi đấu’ dân chủ

Sự công khai tuyển chọn cán bộ trước hết là công khai vị trí tuyển chọn, quá trình tuyển chọn và kết quả tuyển chọn. *Một mặt*, công khai rộng

¹⁹ Xem Vũ Thanh Sơn, 2009, cạnh tranh đối với khu vực công trong cung ứng hàng hóa và dịch vụ, Nxb CT-HC, Hà Nội, tr. 106-110.

²⁰ Phan Tiên Ngọc. Kỷ yếu đề tài.

rãi để thu hút mọi người có phẩm chất và năng lực trong xã hội như những người làm việc trong các doanh nghiệp nhà nước, đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp tư nhân, lưu học sinh ở nước ngoài... tham gia thi tuyển để đảm nhiệm các vị trí trong các cơ quan đảng và nhà nước. *Mặt khác*, công khai có lợi cho việc giám sát của xã hội đối với công tác tuyển chọn cán bộ, tránh “thao tác trong phòng kín”, chạy chức, mua bán chức...

Quá trình tuyển chọn cán bộ không chỉ công khai mà còn phải đảm bảo nguyên tắc dân chủ. Điều lệ tuyển chọn cán bộ lãnh đạo đảng và chính quyền của Trung Quốc rất coi trọng giai đoạn tiến cử và mở rộng dân chủ để quần chúng tham gia. Trong quá trình tiến cử, đại diện quần chúng, đoàn thể, tổ chức xã hội ở địa phương; những người trong hệ thống ngành... bỏ phiếu tiến cử những người tham gia cương vị lãnh đạo. Việc ứng cử là quyền của mọi người, nhưng khâu tiến cử ở địa phương, đơn vị, cơ quan... xem như bước sơ tuyển cho bước tuyển chọn tiếp theo dựa trên qui định của pháp luật.

Tuyển chọn cán bộ công khai ở Trung Quốc được gọi là “quyết định vị trí công tác thông qua thi đấu”; kiên trì nguyên tắc tuyển chọn Đức - Tài kiêm toàn theo phương thức thi đấu công khai - kiểm tra nghiêm ngặt - lựa chọn ưu tú; hệ thống lựa chọn này đã được áp dụng từ cấp tỉnh đến cấp cơ sở. Theo đó, các cơ quan (bộ, ngành, tỉnh) có thể tuyển chọn nhân sự từ nguồn trong nội bộ (bộ, ngành, tỉnh) hoặc ngoài cơ quan.

Các thông tin về tiêu chuẩn, điều kiện tuyển chọn nhân sự cho từng vị trí cụ thể được thông báo công khai. Nhiều ứng cử viên tham gia thi tuyển vào một vị trí có thể là nguồn trong nội bộ và/hoặc bên ngoài. Quy trình tuyển chọn đòi hỏi môi trường cạnh tranh công khai bằng năng lực khách quan.

c. Giám sát hậu tuyển dụng

Quy trình tuyển chọn công khai, minh bạch là quan trọng nhưng quá trình giám sát hậu tuyển dụng là quyết định tới hiệu quả vận hành của lực lượng này trong bộ máy hành chính nhà nước.

Trước khi có quyết định bổ nhiệm, dữ liệu cơ bản về triển vọng của nhân sự được lựa chọn, như: Tên tuổi, địa vị hiện tại, quá trình đào tạo và vị trí dự kiến bổ nhiệm..., sẽ được thông báo công khai nhằm thỉnh cầu ý kiến của quần chúng trong một khoảng thời gian (thường là 7 ngày). Nếu có thông tin nào đó không tốt từ quần chúng và nếu sau khi thẩm tra thấy rằng những thông tin phát giác đó đáng tin cậy và có cơ sở, thì việc bổ nhiệm đối với ứng cử viên đó sẽ bị hủy bỏ. Trường hợp ứng cử viên đó có vi phạm liên quan đến pháp luật thì sẽ bị trừng trị theo pháp luật. Đối với hầu hết người Trung Quốc, việc thông báo rộng rãi cho công chúng có nghĩa là công khai rõ ràng, đó là một hình thức thực hành dân chủ rất hiệu quả.

Việc quần chúng được biết thông tin cụ thể về một người lãnh đạo cụ thể còn có nghĩa là giám sát việc thực thi quyền lực hành chính, là vũ khí hiệu quả chống lại mọi sự lạm dụng quyền lực và nạn tham nhũng vốn thường đi cùng với quan liêu, xa rời quần chúng và cơ hội chủ nghĩa.

Sau khi nhân sự đã được lựa chọn, năm làm việc đầu tiên mới chỉ là thời gian thử thách (được ghi rõ trong quyết định bổ nhiệm). Kết thúc giai đoạn một năm thử thách, nếu cán bộ đó được đánh giá (6 tháng một lần từ nhiều kênh: Tự đánh giá, cấp dưới và cấp trên trực tiếp đánh giá) là có chất lượng, có năng lực thực sự thì mới được bổ nhiệm chính thức. Những ai thấy rằng không phù hợp hoặc được đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ sẽ trở về với nghề ban đầu, hoặc cơ quan nhân sự trao cho họ một sự lựa chọn việc làm khác.

Việc tuyển chọn công khai được tiến hành từ cấp cơ sở, cấp phòng, địa phương và nâng dần lên các cấp cao hơn. Thực tế Trung Quốc cho thấy rằng tuyển chọn công khai cán bộ lãnh đạo đã “phá vỡ” hệ thống tuyển chọn cán bộ truyền thống vốn đã được hình thành và phát triển qua một thời gian dài trong xã hội Trung Quốc; cũng như đã động chạm đến những cá nhân và nhóm người vốn có lợi ích gắn bó “chung thủy” với cách làm cũ, lỗi thời. Đây là một hình thức thực hành dân chủ rất hiệu quả. Lựa chọn công khai cán bộ lãnh đạo hiện đã trở thành một phương tiện phát huy quyền giám sát của xã hội trong việc tuyển chọn cán bộ lãnh đạo; có tác dụng khắc phục được tình trạng lãng phí tài năng do người có năng lực không được tham gia thi tuyển, cũng như ngăn chặn hiệu quả các hành vi lợi dụng việc tuyển chọn cán bộ để “ban ơn, trả nghĩa” trong các mối quan hệ cá nhân. Hơn nữa, thực hiện cơ chế này đã tạo điều kiện cho người tài chủ động tìm đến với nhà nước, thay vì chảy máu chất xám từ lĩnh vực công sang lĩnh vực tư như trước đây.

1.4.4. Những bài học thiết thực đối với Việt Nam

Thứ nhất, Xây dựng những tiền đề và điều kiện hậu thuẫn cạnh tranh

Trong các nước được nghiên cứu, những tiền đề pháp lý và điều kiện kinh tế-văn hóa-xã hội đóng vai hậu thuẫn quan trọng trong việc tạo lập thị trường lao động và môi trường tuyển chọn cạnh tranh lành mạnh, minh bạch.

Nhật Bản và Hàn Quốc có hệ thống các luật pháp đồng bộ và nhất quán trong việc quy định và kiểm soát các hành vi trao đổi mua-bán trên thị trường lao động, quy trình tuyển chọn nguồn nhân lực trong khu vực công và khu vực tư.

Bên cạnh đó, nhiều điều kiện kinh tế-văn hóa-xã hội được thiết lập và hoàn thiện tạo ra sân chơi vững chắc cho thị trường lao động nói chung.

Những thông tin thị trường được thu thập và kiểm soát bảo đảm độ chính sách, tin cậy cho các nhà phân tích chính sách nhân lực.

Yếu tố văn hóa dân tộc được thể hiện rõ nét trong quản trị nhân lực của các nước Đông Á như Nhật Bản, Hàn Quốc. Bên cạnh những yêu cầu khắt khe về tài năng của người lao động, mỗi thành viên trong từng tổ chức cần thể hiện sự trung thành, trách nhiệm và nhiều yếu tố đạo đức nghề nghiệp trong thực hiện nhiệm vụ được giao. Đặc biệt đối với công chức, những cam kết trách nhiệm, giá trị nghề nghiệp và danh tiếng cá nhân rất được đề cao và tôn trọng.

Thứ hai, Xác lập sân chơi lành mạnh giữa các đối thủ cạnh tranh

Khi luật lệ, quy tắc chơi đã rõ ràng, việc thiết lập một sân chơi thực sự giữa các chủ thể cạnh tranh là vô cùng quan trọng để các tương quan thị trường diễn ra theo đúng quy luật vốn có của nó.

Nhật Bản, Hàn Quốc và Trung Quốc đều xác định rõ những tiêu chí nguồn nhân lực cần tuyển chọn. Điều đáng lưu ý là các nước này nhấn mạnh tới cả tài và đức trong tuyển chọn. Trí tuệ, năng lực của người lao động là yêu cầu tối thiểu đối với mỗi loại hình lao động cụ thể. Bên cạnh đó, những nhân tố đạo đức rất được đề cao trong các nước Đông Á. Không chỉ đối với những ứng cử viên thi tuyển vào khu vực công đều đòi hỏi phải có phẩm chất đạo đức tốt, mà ngay cả những doanh nghiệp ở Nhật Bản, Hàn Quốc cũng yêu cầu rất cao về mặt đạo đức (đặc biệt là lòng trung thành, sự tin cậy...). Riêng Trung Quốc còn đề cập tới phẩm chất đạo đức cách mạng. Trung Quốc hiện tại, một số vị trí lãnh đạo do những người không là đảng viên cộng sản.

Theo nghiên cứu, sân chơi cạnh tranh trong tuyển chọn ở Nhật Bản, Hàn Quốc mang tính mở, minh bạch và bình đẳng cho mọi người có nguyện vọng tìm việc làm. Chẳng hạn, Nhật Bản quy định và tổ chức

mùa thi tuyển cho mọi sinh viên sắp tốt nghiệp. Hàn Quốc khích khuyến mọi công dân trong và ngoài nước dự tuyển vào các vị trí trong các cơ quan nhà nước, thậm chí cả vị trí Bộ trưởng. Các thông tin về thi tuyển đều được công khai trên các Website của đơn vị. Ở Trung Quốc có chính sách khuyến khích mọi công dân (cả trong nước, ngoài nước, có hộ khẩu hay không có hộ khẩu...) đều có quyền dự tuyển vào các vị trí trong các cơ quan nhà nước ở trung ương (cấp vụ) và địa phương. Hơn nữa, Trung Quốc còn xây dựng cơ chế dân chủ trong thi tuyển. Những ứng cử viên tham gia thi tuyển vào các chức vụ phải được sự giám sát và phản biện của quần chúng.

Thứ ba, Thiết lập chế tài kiểm soát và thanh tra

Chế tài kiểm soát luật pháp và quy tắc chơi trên thị trường lao động là yêu cầu quan trọng trong việc duy trì trật tự, kỷ cương trong nền kinh tế.

Việc thanh tra, giám sát được duy trì nghiêm trong các nước đang nghiên cứu, đặc biệt ở Nhật Bản, Hàn Quốc. Trong bất cứ khâu nào của quy trình tuyển chọn có trục trặc, cần có những điều chỉnh kịp thời. Những hành vi vi phạm pháp luật, quy định bị xử lý nghiêm theo luật định. Bên cạnh đó, dư luận hay những ý kiến xã hội lên án những sai phạm cũng trở thành một trong kênh kiểm soát, đánh giá quan trọng trọng ở các nước này.

Trung Quốc hiện còn thực thi những cơ chế đánh giá hậu tuyển dụng đối với cán bộ công chức nhà nước. Với cơ chế này, những người đã được tuyển hay đã bổ nhiệm nhưng làm việc không hiệu quả, không thể hiện năng lực thực sự của mình đối với công việc được giao cũng bị xử lý theo luật định.

Thứ tư, Tuyển chọn độc lập nguồn nhân lực trong khu vực công

Đây là kinh nghiệm của Nhật Bản vận dụng trong tuyển chọn nguồn nhân lực tài đức cho khu vực công. Một cơ quan độc lập được

phép thực hiện tuyển chọn nhân lực cho cả bộ máy công quyền thông qua các kỳ thi cạnh tranh mở trên toàn quốc.

Hàng năm, Viện nhân sự Nhật Bản tiến hành kỳ thi tuyển chọn công chức nhà nước theo yêu cầu và mục tiêu của bộ máy trong tương lai. Các loại hình công chức Nhật Bản được phân loại chi tiết như phân tích ở trên. Những người đăng ký thi tuyển cần phải lựa chọn loại hình công chức nào thi vào loại hình đó theo các nội dung thi khác nhau.

Những người trúng tuyển kỳ thi đó sẽ được các bộ, ban, ngành lựa chọn vào trong bộ máy của mình. Điều này đảm bảo tính độc lập tương đối giữa tuyển chọn và sử dụng cán bộ công chức; hạn chế tối đa những ảnh hưởng tiêu cực có thể có trong quá trình tuyển chọn. Hơn nữa, tuyển chọn tập trung sẽ chọn lựa được những tài năng và tiếp tục bồi dưỡng. Mặt khác, cách tuyển chọn này giảm thiểu chi phí hành chính.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG CẠNH TRANH TRONG TUYỂN CHỌN NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM THỜI GIAN QUA

2.1. THỰC TRẠNG THỊ TRƯỜNG SỨC LAO ĐỘNG VIỆT NAM THỜI GIAN QUA

Thị trường sức lao động Việt Nam trong thời kỳ đổi mới có nhiều biến đổi tích cực. Những biến đổi đó là yêu cầu thiết thực trong quá trình phát triển hệ thống thị trường đồng bộ trong nền kinh tế. Phần này sẽ khảo sát thực trạng cung-cầu của thị trường sức lao động trong những năm vừa qua. Sự vận động cung-cầu lao động là căn cứ quyết định tới tình trạng tuyển chọn nhân lực trong nền kinh tế quốc dân.

2.1.1. Cung sức lao động: số lượng và chất lượng

Trong khuôn khổ phần này, chúng ta khảo cứu mặt lượng và mặt chất của phía cung sức lao động. Cung lao động xét về số lượng được xem xét ở hai chỉ số là cung thực tế về lao động và cung tiềm năng về lao động.

Theo số liệu Điều tra về lao động, việc làm của Bộ Lao động Thương binh Xã hội (Bộ LĐTBXH), lực lượng lao động thực tế của Việt Nam có xu hướng tăng cao trong nhiều năm qua. Bình quân giai đoạn giai đoạn 2001-2008 là 2,59%/ năm (Bảng 2.1).

Bảng 2.1: Cung lao động thực tế Việt Nam, giai đoạn 2000-2008

Đơn vị: nghìn người

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Số lượng	39.488	40.694	42.128	43.242	44.355	45.277	46.321	47.233
Tốc độ tăng (%)	102,18	103,05	103,52	102,91	102,57	102,57	102,30	101,96

Nguồn: Số liệu thống kê lao động việc làm ở Việt Nam 2000-2008.

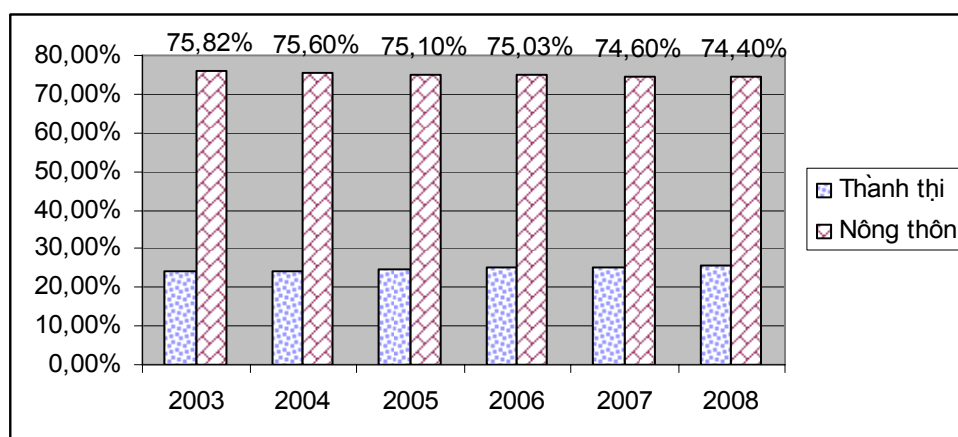
Bảng 2.1 cho thấy nguồn lao động ở Việt Nam là khá lớn, lên tới 47,233 triệu người vào năm 2008, chiếm hơn 50% tổng dân số hiện nay. Đó là lực lượng dân số vàng theo nhiều đánh giá của tổ chức quốc tế.

Tỷ lệ tăng trung bình nguồn cung trong 10 năm qua vào khoảng 2,58%/năm. Đó là tốc độ tương đối cao so với nhu cầu nhân lực của nền kinh tế trong thời kỳ đó. Nếu so sánh với tốc độ tăng trung bình của của một số nước trên thế giới và khu vực, Việt Nam luôn dẫn đầu. Chẳng hạn, tỷ lệ tăng trung bình nguồn cung lao động cùng kỳ ở Thái Lan là 2,1%; Trung Quốc 1,5%; Indônêxia 2,2%; Các nước Châu Âu 0,8%.

Xem xét cấu trúc cung lao động thực tế của Việt Nam thời qua có thể tiếp cận từ góc độ: (i) khu vực, (ii) lứa tuổi; (iii) giới.

Bảng 2.2 cho thấy sự chênh lệch mức cung giữa thành thị và nông thôn trong giai đoạn 2003-2008. Nông thôn là khu vực cung cấp chủ yếu lực lượng lao động cho nền kinh tế, cụ thể vào năm 2003, nông thôn cung ứng tới 75,82% và thành thị cung ứng 24,18% tổng lực lượng lao động; con số này tương ứng vào năm 2008 là 74,4% và 25,6%.

Bảng 2.2: Cung lao động thực tế theo khu vực, 2003-2008



Nguồn: Tính toán từ số liệu Bộ LĐTBXH, 2009

Chất lượng cung lao động

Chất lượng lao động phụ thuộc vào nhiều nhân tố như đã khái quát trong chương 1, như giáo dục đào tạo, thể lực.

Trước hết, nhân tố giáo dục có ý nghĩa đặc biệt đối với chất lượng lực lượng lao động xã hội. Theo Điều tra lao động-việc làm Việt Nam năm 2001-2008, trình độ học vấn của người lao động còn nhiều bất cập, ảnh hưởng không nhỏ tới kết quả lao động. Trong tổng số lao động, bức tranh giáo dục đủ mọi cấp độ, từ không biết chữ, chưa tốt nghiệp phổ thông tới biết chữ và tốt nghiệp phổ thông trung học (Bảng 2.3).

Bảng 2.3: Trình độ giáo dục của lao động Việt Nam, 2001-2008

Đơn vị: %

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2008
Chưa biết chữ	3,82	3,74	4,53	5	4,12	4,01	4,01
Biết chữ	96,18	96,26	95,64	95	95,88	95,96	95,96
Chưa tốt nghiệp tiểu học	16,68	15,96	15,80	12,1	10,2	9,12	8,3
Tốt nghiệp tiểu học	32,29	31,83	31,41	32,2	32,29	38,51	41,2
Tốt nghiệp THCS	29,95	30,06	30,17	32,8	32,26	32,27	34,1
Tốt nghiệp THPT	17,27	18,42	18,27	19,7	21,21	21,1	23,4

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả điều tra lao động-việc làm Việt Nam 2001-2008

Xét về mức độ đào tạo nghề nghiệp, tỷ lệ được đào tạo xét theo thời gian có xu hướng thay đổi tích cực, tức là tăng dần từ 17,05% vào 2001 lên 32,1% vào năm 2008. Điều này đồng nghĩa rằng tỷ lệ lao động chưa đào tạo chuyên môn kỹ thuật giảm bớt (Bảng 2.4).

Bảng 2.4: Lao động qua đào tạo ở Việt Nam, giai đoạn 2000-2008

Đơn vị: %

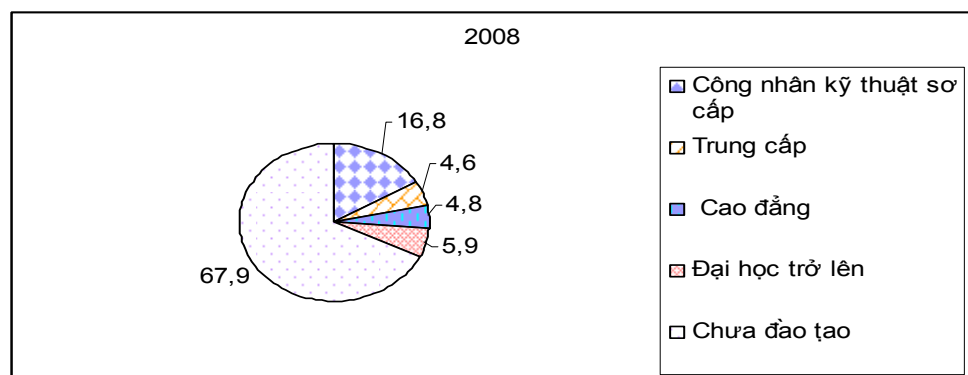
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
1. Lực lượng lao động có chuyên môn kỹ thuật	17,05	19,62	20,99	22,52	24,3	31,9	30,5	32,1

Trong đó:								
- Công nhân kỹ thuật sơ cấp	8,44	8,27	12,49	13,3	15,2	17,3	16,3	16,8
- Trung cấp	1,33	3,33	-----	-----	-----	3,9	4,2	4,6
- Cao đẳng	3,61	3,85	4,1	4,4	-----	5,1	4,6	4,8
- Đại học trở lên	3,67	4,16	4,4	4,8	5,3	5,6	5,6	5,9
2. Lực lượng lao động không có chuyên môn kỹ thuật.	82,05	80,38	79,01	77,48	75,7	68,1	69,5	67,9

Nguồn: Tổng hợp từ điều tra lao động-việc làm ở Việt Nam 2000-2008

Xét chi tiết về các chuyên môn kỹ thuật đào tạo, số lượng lao động được đào tạo chỉ chiếm 1/3 tổng lực lượng. Nhưng điều đáng tiếc là trong số lực lượng được đào tạo, công nhân kỹ thuật sơ cấp chiếm 16,8%, trình độ đại học rất khiêm tốn 5.9% (Bảng 2.8). Tỷ lệ lao động có chuyên môn kỹ thuật ở Việt Nam chưa cao nếu so sánh với các nước công nghiệp mới (NICs), lao động đào tạo của các nước này lên tới 60-70%.

Bảng 2.5: Cơ cấu lao động đào tạo năm 2008



Sự phân bổ lao động có chuyên môn kỹ thuật giữa các ngành, vùng miền chưa hợp lý. Lao động có trình độ cao chủ yếu tập chung ở khu vực Nhà nước, tại các thành phố lớn. Theo điều tra của Tổng cục Thống kê, 61,12% lao động có trình độ Tiến sĩ làm việc trong khu vực nhà nước, khu vực sản xuất kinh doanh chỉ 19,07%; tương ứng Thạc sĩ là 60,2%; 22,7%; Cử nhân, Kỹ sư là 30,42% và 45,16%.

Theo Global Competitiveness Report 2009-2010 của World Economic Forum, Chất lượng hệ thống giáo dục Việt Nam đứng thứ 85/133 nước xếp hạng, đạt 3,3/7 điểm. Bảng 2.6 cho thấy rõ hơn chất lượng giáo dục Việt Nam như thế nào so với một số nước trong khu vực. Singapore được thế giới xếp hạng cao nhất, thứ 1 trong 133 nước tham gia xếp hạng với tổng điểm gần tuyệt đối (6,2/7 điểm).

Bảng 2.6: So sánh chất lượng giáo dục một số nước với Việt Nam

Xếp hạng toàn cầu (từ 1 tới 133)	Quốc gia (133 nước tham gia xếp hạng)	Điểm đạt (1=thấp nhất, 7=cao nhất)
1	Singapore	6,2
17	Đài Loan	5,0
23	Malaysia	4,8
28	Hong Kong	4,6
37	Ấn Độ	4,4
44	Indonesia	4,1
67	Thailand	3,6
85	Vietnam	3,3
101	Cambodia	3,0

Nguồn: WEF, Global Competitiveness Report 2009-2010

Xét theo 12 chỉ số đánh giá năng lực cạnh tranh quốc gia, chỉ số giáo dục và đào tạo của Việt Nam xếp thứ 92, được 3,5/7 điểm. Dưới đồ thị cobweb đó là một trong 3 điểm lõm, nói cách khác đó là một trong 3 điểm trọng yếu khiến cho chỉ số tổng hợp năng lực cạnh tranh Việt Nam tụt bậc so với những năm trước¹.

Tiếp theo, chất lượng lao động Việt Nam còn yếu kém do yếu tố thể lực và dinh dưỡng. Thể lực và tình trạng sức khỏe của lao động Việt Nam vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của sản xuất hiện đại, nhất là lao động ở

¹ <http://www.weforum.org/documents/GCR09/index.html>

khu vực nông thôn. Chiều cao trung bình của người Việt Nam chỉ 155cm, lao động nữ được đánh giá là có sức khỏe yếu chiếm tới 30%, số người mắc bệnh nghề nghiệp khá cao (46%). Trong khi đó yêu cầu lao động hoạt động phải sử dụng máy móc, thiết bị theo tiêu chuẩn quốc tế, kỷ luật lao động, tác phong làm việc công nghiệp cơ bản chưa được hình thành. Do vậy, khả năng cạnh tranh yếu, nhất là thị trường yêu cầu lao động có trình độ cao như các khu công nghiệp chế xuất, thị trường lao động nước ngoài.

Từ thực tế chất lượng chung lao động nêu trên cho thấy khả năng cạnh tranh của lao động Việt Nam là tương đối thấp. Theo tiêu chí đánh giá của Tổ chức lao động Quốc tế (ILO) cho thấy khả năng cạnh tranh của lao động Việt Nam là tương đối thấp (Hộp 2.1).

Hộp 2.1. Chất lượng nhân lực Việt Nam trong bức tranh thế giới

Theo Report 2007, World Economic Forum, chỉ số tổng hợp về chất lượng lao động Việt Nam chỉ đạt 3,79/10 điểm, trong khi chỉ số này của lao động Trung Quốc là 5,73; Hàn Quốc: 6,91; Thái Lan: 4,04; Malaixia: 5,59.

Các tiêu chí khác như độ thành thạo tiếng Anh của lao động Việt Nam là 2,62 điểm; độ thành thạo công nghệ: 2,5 điểm.

World Bank xếp hạng lao động Việt Nam năm 2008 đạt 32/100 điểm, đứng thứ 11/12 quốc gia xếp hạng ở Châu Á.

Nguồn: Nguyễn Thanh Tâm. Kỹ yếu đề tài

Hạn chế mặt cung lao động Việt Nam gồm hạn chế về thể chất, về trí lực, kỹ năng lao động, ý thức kỷ luật lao động, kỹ năng giao tiếp (ngoại ngữ).

Thể lực của người Việt Nam nhìn chung còn thấp kém, phần lớn chưa đáp ứng yêu cầu cường độ làm việc của xã hội công nghiệp hiện đại và các chuẩn quốc tế. Theo đánh giá của Viện Khoa học Thể dục-Thể thao,

thể chất người Việt Nam lứa tuổi 6-20 còn kém hơn về chiều cao, cân nặng, sức mạnh, sức bền so với thể lực của người cùng lứa tuổi của Nhật Bản, Trung Quốc, Thái Lan, Singapore, Indônêsi-a. Tuy nhiên, về sự nhanh nhẹn, sự khéo léo và mềm dẻo, người Việt Nam tương đương với các nước trong khu vực.

Tỷ lệ suy dinh dưỡng của trẻ em dưới 5 tuổi theo chiều cao (tỷ lệ thấp còi) còn cao (năm 2005 là 26%), cao hơn nhiều so với các nước Trung Quốc (17%), Philippin (11%) và Thái Lan (16%) còn tiếp tục tác động tiêu cực đến thể trạng và thể lực của người lao động trong tương lai.

Một hạn chế lớn của nguồn nhân lực Việt Nam là ý thức tổ chức, kỷ luật và tinh thần hợp tác, kỹ năng làm việc theo nhóm rất kém. Việc có tỷ lệ khá cao người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài tự ý bỏ hợp đồng để tìm kiếm công việc khác đã và đang làm đau đầu các nhà quản lý, tác động không tốt đến hình ảnh người lao động Việt Nam ở nước ngoài.

2.1.2. Cầu sức lao động: số lượng và chất lượng

Cầu thực tế về lao động là nhu cầu thực tế về tuyển dụng lao động tại một thời điểm nhất định. Cầu thực tế về lao động bao gồm chỗ việc làm cũ được duy trì, chỗ việc làm ăn còn trống chưa được tuyển dụng được và chỗ việc làm mới. Hiện nay, các số liệu thống kê trên thị trường lao động Việt Nam về các số liệu này chưa đầy đủ, thậm chí có địa phương còn chưa thống kê². Vì vậy, việc xem xét các thông tin cầu thực tế về lao động ở Việt Nam mới chỉ được xác định ở tổng số việc làm (hay số người làm việc trong nền kinh tế và số việc làm mới được tạo ra hàng năm).

Theo số liệu Tổng cục thống kê, giai đoạn 2001-2008, cầu thực tế về lao động của Việt Nam thể hiện trong Bảng 2.7.

² Nguyễn Thanh Tâm. Thực trạng vận hành của thị trường lao động Việt Nam thời gian qua. Kỷ yếu đề tài

Bảng 2.7: Tổng số việc làm trong nền kinh tế quốc dân và số việc làm mới, 2000-2008

Đơn vị tính: nghìn người

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Tổng số việc làm trong nền KTQD	38562,7	39507,7	40573,8	41586,3	42526,9	43338,9	44171,9	45037,2
Số việc làm mới được tạo ra	1.400	1.420	1.525	1.555	1.623	1.650	1.680	1.615

Nguồn: Tổng cục Thống kê, 2000-2009

Xu hướng rõ nét là số lượng việc làm trong nền kinh tế tăng đều trong thập kỷ qua. Nhưng cấu trúc việc làm trong nền kinh tế thiên về khu vực nông nghiệp. Điều này phản ánh trình độ phát triển và nền tảng nông nghiệp của nền kinh tế trong quá trình chuyển dịch cơ cấu theo hướng hiện đại.

Bảng 2.8 phản ánh thực trạng định lượng tỷ lệ việc làm phân bổ trong 3 ngành lớn nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ. Tới năm 2008, cơ cấu lao động nặng về nông nghiệp có tiến bộ nhưng chưa đáng kể so với yêu cầu của nền kinh tế CNH.

Bảng 2.8: Cấu trúc việc làm theo khu vực giai đoạn 2001-2008

Đơn vị: %

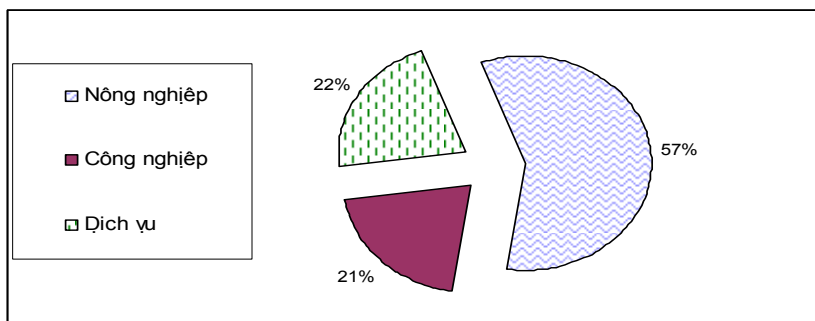
Năm	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Cấu trúc việc làm (%)								
Nông lâm, thủy sản	63,4	66,1	60,3	58,8	56,8	55,7	54,6	52,4
CN – XD	14,3	12,9	16,5	17,3	17,9	18,9	19,6	20,8
Dịch vụ	22,3	21	23,2	23,9	25,3	25,4	25,9	26,8

Nguồn: Tổng cục Thống kê, Thời báo Kinh tế Việt Nam 2007, 2008

Nếu xét cấu trúc việc làm mới tạo ra trong cả giai đoạn phân tích, tình trạng không có gì khác biệt. Bảng 2.9 minh họa cơ cấu việc làm mới

theo khu vực nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ. Chủ yếu việc làm mới được tạo ra ở nông nghiệp (57%), còn lại công nghiệp 21% và dịch vụ 22%.

Bảng 2.9: Cơ cấu việc làm mới tạo ra theo khu vực, 2001-2008



Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra của Bộ LĐTBXH

Để đánh giá tốc độ tăng việc làm có đáp ứng nhu cầu tăng trưởng không, điều cần thiết là so sánh tốc độ tăng cầu lao động và tốc độ tăng GDP. Bảng 2.10 minh họa xu thế vận động của các chỉ số này trong giai đoạn 2001-2008. Tốc độ tăng trưởng trung bình đạt 7,52%/n trong khi đó tỷ lệ thất nghiệp thành thị là 5,38%³. Ở vùng nông thôn, thời gian lao động sử dụng chỉ đạt 79,43%, như vậy còn một lượng thời gian nhàn rỗi mà lao động nông thôn không có việc làm.

Bảng 2.10: Thất nghiệp thành thị và thời gian lao động ở nông thôn (2001-2008)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	TB
Tốc độ tăng GDP	6,8	7,04	7,24	7,79	8,43	8,17	8,44	6,23	7,52
Tỷ lệ thất nghiệp thành thị	6,28	6,01	5,78	5,6	5,31	4,82	4,64	4,65	5,38
Tỷ lệ thời gian lao động được sử dụng ở nông thôn	74,37	75,41	77,66	79	81,7	82	83,1	82,2	79,43

Nguồn: Thời báo kinh tế Việt Nam 2007, 2008

³ Trong khi đó, con số tương ứng của Trung Quốc là 4,2%; Hàn Quốc: 3,5%; Xingapo: 4%; Malaixia: 3,5%; Thái Lan: 1,5%.

Nếu phân theo vùng lãnh thổ trong giai đoạn 2001-2008, tỷ lệ thất nghiệp ở các vùng ở nước ta là khác nhau. Ở những vùng mà thị trường lao động diễn ra sôi nổi thì tỷ lệ thất nghiệp luôn cao hơn tỷ lệ thất nghiệp chung của cả nước. Các vùng Đồng bằng Sông Hồng và Đông Nam Bộ tỷ lệ thất nghiệp năm 2008 lần lượt là 5,31% và 4,85% trong khi tỷ lệ thất nghiệp chung của cả nước là 4,65%. Trong khi đó các vùng Tây Bắc, Đông Bắc, Tây Nguyên lại có tỷ lệ thất nghiệp thấp hơn mức thất nghiệp chung của cả nước trong giai đoạn phân tích.

Ở khu vực nông thôn Việt Nam, lực lượng lao động thiếu việc làm là rất cao, đặc biệt là thanh niên, có gần 20% lao động nông thôn thiếu việc làm. Việc làm ở nông thôn mang tính thời vụ khá cao, nhất là ở những vùng thuần nông.

Ở khu vực thành thị, số lao động làm trái ngành nghề được đào tạo khá lớn, hoặc có việc làm nhưng không sử dụng hết thời gian việc làm, nhất là ở khu vực kinh tế nhà nước, có những nơi tỷ lệ này lên tới 50%. Điều này thể hiện năng suất là chất lượng lao động không cao.

Điều đáng quan tâm là chất lượng lao động cần tuyển. Hạn chế chất lượng yếu tố đầu vào này làm khó khăn cho doanh nghiệp tuyển dụng. Hơn nữa, chất lượng kém càng làm khó khăn cho chính người lao động trong việc linh hoạt lựa chọn việc làm hấp dẫn, thu nhập cao.

Mặc dù lượng lao động thất nghiệp cao, khả năng lựa chọn lực lượng lao động của nhiều công ty, doanh nghiệp không phải dễ dàng bởi lẽ chất lượng nguồn nhân lực sẵn có lại không đáp ứng yêu cầu của người tuyển dụng.

Theo Bộ LĐTBXH, mỗi năm quy mô đào tạo nghề của Việt Nam tăng khoảng 12% (2000-2008). Tuy nhiên, nhu cầu về lao động qua đào tạo nghề, lao động có chuyên môn kỹ thuật vẫn không ngừng tăng. Do đó, thị trường lao động Việt Nam vẫn thiếu lao động qua đào tạo nghề. Chứng tỏ chất lượng của cầu lao động không ngừng được nâng lên.

Khảo sát ở các thị trường lớn như Hà Nội, TP Hồ Chí Minh, Bình Dương gần đây cho thấy, nhu cầu của các nhà máy tuyển dụng đều chiếm phần lớn dành cho lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật, cụ thể là nhu cầu tuyển công nhân kỹ thuật chiếm từ 50-55% tổng số lao động cần tuyển, con số này liên tục tăng lên. Trong khi đó, nhu cầu về lao động sơ cấp và phổ thông tại thời điểm tương ứng chỉ là 33-35%.

Theo kết quả báo cáo của cuộc điều tra một số doanh nghiệp và người lao động trên địa bàn Hà Nội cho thấy trong tổng số hơn 800 lao động cần tuyển vào các cơ sở sản xuất kinh doanh ở khu vực chính thức thì có tới 625 vị trí dành cho người có bằng công nhân kỹ thuật.

Tại các khu công nghiệp ở Hà Nội, Bắc Ninh, Bình Dương,... một số doanh nghiệp không tuyển được lao động có chuyên môn kỹ thuật đã buộc phải tuyển lao động phổ thông sau đó tổ chức đào tạo hoặc gửi đi đào tạo chuyên môn kỹ thuật, đào tạo nghề ngắn hạn trước khi đưa lao động vào làm việc. Điều này có thể lý giải là cung lao động tại các địa phương là thiếu lao động lành nghề, có chuyên môn kỹ thuật trong khi đó chất lượng cầu lao động của thị trường là ngày càng cao.

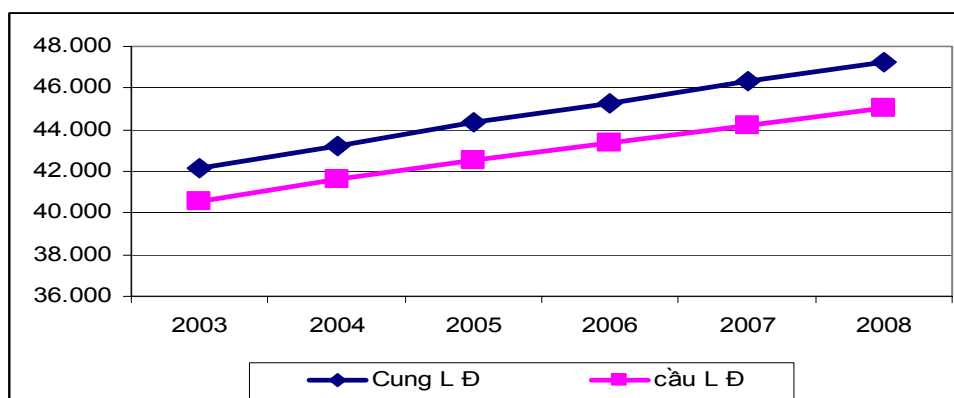
2.1.3. Sự vận động cung-cầu lao động và những vấn đề đặt ra

Thị trường lao động dần dần được khẳng định vị trí tương xứng trong hệ thống thị trường mà Việt Nam đang hướng tới hoàn thiện trong thời kỳ đổi mới sau 1986. Trong giai đoạn 2001-2008, nền kinh tế Việt Nam luôn duy trì tăng trưởng trung bình 7,52%/năm. Trong đó yếu tố lao động đóng

góp cho sự tăng trưởng khoảng 20%, yếu tố vốn 57,5%; các nhân tố khác 22,5%⁴.

Tuy vậy, cơ cấu thị trường lao động còn nhiều vấn đề cần giải quyết. Thị trường lao động luôn nằm trong trạng thái bất cân bằng cung và cầu. Như đã phân tích ở trên, lượng cung lao động của Việt Nam luôn luôn ở mức vượt lượng cầu. Bảng 2.11 phản ánh sự chênh lệch của cung-cầu giai đoạn 2003-2008. Xu hướng chênh lệch dường như ngày càng mở rộng. Điều này có nghĩa rằng khả năng thất nghiệp của một lực lượng lao động ngày càng tăng lên nếu nền kinh tế không có khả năng tạo ra việc làm mới trong những thời gian tới.

Bảng 2.11: Chênh lệch cung-cầu trong thị trường lao động



Nguồn: Tính toán từ số liệu thống kê

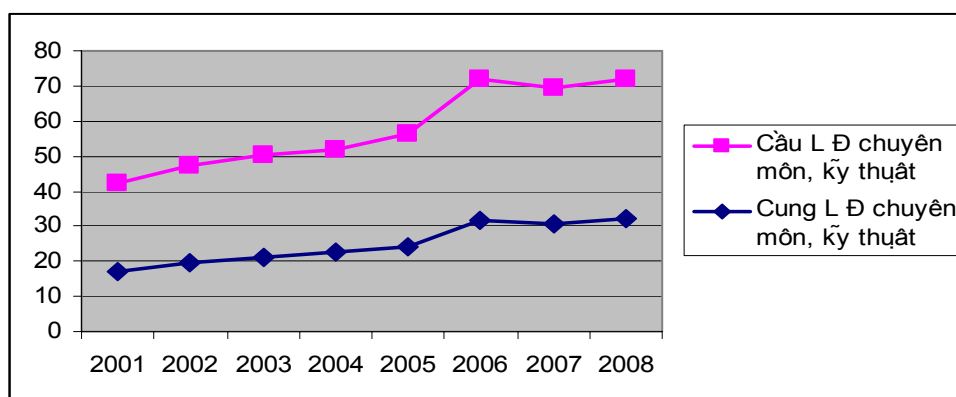
Xét về giá trị tuyệt đối, trong giai đoạn phân tích, lượng dư cung lao động vào năm 2003 là 1,554 triệu người, con số này tăng lên 2,196 triệu người vào năm 2008. Xét tổng thể, tốc độ tăng trưởng của cung lao động nước ta giai đoạn (1996-2008) khoảng 2,6-2,8%/năm. Nếu tính thêm số lao động dôi dư hàng năm từ cải cách doanh nghiệp nhà nước, số lao động thất

⁴ International Labor Organisation, Report, country profile 2008.

ng nghiệp, số người làm nội trợ gia đình,...thì cung lao động lớn hơn rất nhiều (thêm khoảng 3-4 triệu người mỗi năm).

Trong khi đó cầu lao động tăng chậm. Từ năm 1996 tới nay, mỗi năm nước ta chỉ tạo thêm được khoảng 1,5 triệu việc làm mới. Như vậy, hàng năm số việc làm mới được tạo ra chỉ xấp xỉ bằng số lao động tăng lên hàng năm. Bởi vậy, số thất nghiệp hàng năm là rất lớn, đặc biệt là ở khu vực thành thị, số lao động thất nghiệp hàng năm khoảng 1,5 triệu người.

Bảng 2.12: Chênh lệch cung-cầu lao động chuyên môn, kỹ thuật



Nguồn: Tính toán từ số liệu thống kê

Điều đáng lo ngại là hiện tượng thiếu cung về lao động kỹ năng cao trong cơ cấu thị trường lao động Việt Nam thời gian qua. Bảng 2.15 cho thấy xu hướng vận động của cung-cầu về lao động chuyên môn, kỹ thuật trong giai đoạn 2001-2008.

Trong quá trình CNH, HĐH và hội nhập kinh tế quốc tế, nền kinh tế Việt Nam đòi hỏi nhiều hơn về lao động kỹ năng cao, tức là lực lượng lao động có trí tuệ, năng lực, kỹ năng lao động phù hợp, đặc biệt với các doanh nghiệp công nghệ cao, doanh nghiệp FDI. Đó là xu thế khách quan, thể hiện xu hướng vận động nhanh của cầu về loại lao động chất lượng này (Bảng 2.12).

Theo dự báo của công trình nghiên cứu về nhu cầu nhân lực trong các tập đoàn lớn trong nền kinh tế, trong những năm tiếp theo lực lượng lao động chuyên môn kỹ thuật sẽ bùng nổ lớn (Hộp 2.2).

Hộp 2.2: Cầu nhân lực chất lượng cao, 2008-2012

- Theo báo cáo của 6 tập đoàn kinh tế lớn, gồm Tập đoàn Công nghiệp Tàu thủy Việt Nam (VINASHIN), Tập đoàn Dầu khí Việt Nam, Tổng công ty Thép Việt Nam, Tổng công ty Lắp máy Việt Nam (LILAMA), Tổng công ty Đường sắt Việt Nam, nhu cầu lao động của 6 đơn vị này trong giai đoạn 2008 – 2012 là 80.000-90.000 người. Trong đó nhu cầu tuyển lao động có chuyên môn kỹ thuật là chủ yếu: Cao đẳng nghề là 24000.
 - VINASHIN cần 55000 lao động (16000 Cao đẳng nghề),
 - LILAMA cần 2500 – 4500 lao động kỹ thuật/năm.
- Nhu cầu lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật của các KCN, KCX cũng khá lớn. Các khu kinh tế: Dung Quất, Chu Lai cần tuyển mỗi năm khoảng 15000 lao động qua đào tạo nghề cho mỗi đơn vị.
- Theo ước tính của Bộ LĐTBXH, các doanh nghiệp trong các KCN, KCX cả nước cần tuyển: 40% lao động qua đào tạo nghề, 1/5 lao động có trình độ đại học, còn lại là lao động phổ thông.

Nguồn: Nguyễn Thanh Tâm. Kỹ yếu đề tài

Trong khi đó xuất phát từ nội lực nền kinh tế, khả năng cung ứng lao động chất lượng còn hạn chế do hệ thống giáo dục đào tạo còn nhiều bất cập, nhận thức và hành động về phát triển nhân lực còn thiếu chiến lược. Thực tế, cung lao động chuyên môn, kỹ thuật phát triển chậm chạp, chưa bắt kịp với tốc độ cầu thực tế. Chính vì thế, xu hướng mở rộng khoảng cách chênh lệch cung-cầu về lao động kỹ năng cao thể hiện rõ nét trong Bảng

2.12. Thực trạng này có thể nói là một trở ngại lớn cho quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH trong giai đoạn tiếp theo⁵.

Điểm đáng lo ngại là các doanh nghiệp công nghệ cao trong nhiều khu công nghiệp trong cả nước gặp khó khăn trong tuyển chọn nhân lực chất lượng cao. Lực lượng lao động trí tuệ, kỹ năng lao động thuộc ngành hàm lượng chất xám (nền kinh tế tri thức) là vô cùng khan hiếm, khiến cho việc triển khai nhiều dự án gặp khó khăn, thậm trí nhiều dự án không triển khai được (Hộp 2.3)

Hộp 2.3: Khan hiếm cung lao động kỹ năng cao

- Năm 2009, Công ty Intel Products Việt Nam (Intel) chính thức hoạt động tại Khu công nghệ cao TP Hồ Chí Minh. Để đáp ứng yêu cầu công việc, công ty dự kiến tuyển 4.000 người. Từ năm 2007, Intel đã có kế hoạch tuyển dụng, liên kết đào tạo với các trường đại học, dạy nghề. Giữa năm 2008, Intel tiếp nhận khoảng 2.000 hồ sơ dự tuyển, kết quả chỉ có 40 ứng viên được chấp nhận. Hiện nhiều nhà đầu tư trong nước và nước ngoài cũng đang đối mặt với tình trạng thiếu nhân lực như Intel.

- Tại các KCN tập trung hiện nay, chỉ có hơn 20% lao động có trình độ chuyên môn cao về kỹ thuật, quản lý. Tình trạng thiếu lao động chất lượng cao không chỉ là nỗi lo của ngành tin học, điện tử... mà còn là tình trạng chung của nhiều ngành công nghiệp khác, nhất là ở các chức danh giám đốc, quản đốc, quản lý chất lượng, thiết kế...

Nguồn: Nguyễn Mai Hương. Kỹ yếu đề tài

Một đặc điểm khác là tỷ lệ lao động tham gia thị trường lao động rất thấp. Nếu không tính đến số người làm trong cơ quan Nhà nước thì tỷ lệ tham gia vào thị trường lao động ở nước ta năm 2008 chỉ còn khoảng 18% lực lượng lao động cả nước. Đối với khu vực nông thôn, tỷ lệ lao động làm công ăn lương ở khu vực chính thức là rất nhỏ, chỉ khoảng 2,5%.

⁵ Theo kinh nghiệm ở các nước đi trước, ở giai đoạn đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước cần phải có 60 – 70% lao động qua đào tạo chuyên môn, kỹ thuật.

Bên cạnh đó sự dịch chuyển lao động còn hạn chế. Thêm vào đó là các dòng di chuyển lao động từ ngành này đến ngành khác, từ nông thôn ra thành thị, di chuyển lao động quốc tế chưa phản ánh đúng tiềm năng của thị trường lao động. Năm 2008 vẫn có tới 52,4% tổng số lao động hoạt động ở lĩnh vực nông nghiệp, mỗi năm chỉ có khoảng 1,5% lao động từ nông nghiệp chuyển sang các ngành dịch vụ và công nghiệp xây dựng.

2.2. NHỮNG TIỀN ĐỀ KHUYẾN KHÍCH CẠNH TRANH TRONG TUYỂN CHỌN NGUỒN NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM

Trong điều kiện lịch sử Việt Nam, nền kinh tế trải qua nhiều giai đoạn phát triển khác nhau với nhận thức không nhất quán về thị trường sức lao động. Trước thời điểm đổi mới, thị trường không được thừa nhận về phương diện chính trị, pháp lý. Trong tiềm thức xã hội, sức lao động không được coi là hàng hóa nên việc cạnh tranh trong mua-bán sức lao động là không thể chấp nhận. Trong giai đoạn đổi mới, Việt Nam xây dựng nền kinh tế thị trường đồng bộ, trong đó có thị trường sức lao động. Theo quy luật, sức lao động coi như hàng hóa và được trao đổi theo tín hiệu thị trường. Do vậy, khả năng cạnh tranh hàng hóa đặc biệt này có thể khả thi khi hội tụ đủ những tiền đề cho phép. Trong khuôn khổ phần này, chúng ta xem xét các tiền đề (có thể) khuyến khích cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực ở Việt Nam trong nền kinh tế thị trường.

2.2.1. Tiền đề chính trị

Tiền đề chính trị khuyến khích khả năng cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực có lẽ xuất phát từ những nhận thức, chủ trương của Đảng cầm quyền và cam kết của Nhà nước. Trước hết, tư tưởng của Hồ Chí Minh về con người, phát triển con người và tuyển dụng nhân tài, tạo môi trường cống hiến trở thành những tiền đề chuẩn mực cho Đảng và Nhà nước Việt

Nam đối với con người. Trong quá trình xây dựng đất nước XHCN, Hồ Chủ Tịch luôn luôn quan tâm tới yếu tố con người và chỉ đạo các bộ máy Đảng, Nhà nước thực hành dân chủ trong công tác tuyển dụng cán bộ, những người tài có thể cống hiến hết mình cho sự nghiệp cách mạng⁶. Bằng tài dùng người, Hồ Chí Minh đã chiêu mộ được nhiều người tài trong và ngoài nước, ngoài đảng tham gia xây dựng đất nước Việt Nam dân chủ cộng hòa.

Tiếp thu những tư tưởng của Hồ Chí Minh về quản trị nhân lực, Đảng Cộng sản Việt Nam tạo dựng nhiều tiền đề thiết thực về con người trong sự nghiệp cách mạng. Đặc biệt trong giai đoạn đổi mới, tư duy mới về phát triển nhân lực gắn với thay đổi tư duy của Đảng về phát triển nền kinh tế thị trường. Điều này tác động không nhỏ tới việc phát triển thị trường lao động nói chung và công tác tuyển chọn nguồn nhân lực nói riêng trên thị trường.

Nhận thức lại về kinh tế thị trường là quá trình trong lãnh đạo thực tiễn của Đảng ta. Sự thay đổi này diễn biến theo từng giai đoạn thông qua các kỳ đại hội Đảng. Do vậy, sự nhận thức về thị trường lao động cũng có những biến đổi tương xứng theo thời gian đổi mới.

Đại hội VI đề cập tới việc tạo việc làm của các thành phần kinh tế và sử dụng nhiều hình thức thuê mướn nhân lực trong nền kinh tế chuyển đổi. “Theo hướng sử dụng các thành phần kinh tế, ban hành các chính sách mở đường cho người lao động tự tạo việc làm bằng mọi hình thức, với quy mô và trình độ thích hợp, kể cả hình thức thuê mướn nhân công theo đúng luật pháp Nhà nước”⁷. Đảng có đổi mới nhận thức về việc làm và cơ chế giải quyết việc làm theo hướng đa dạng hoá việc làm và thu nhập trên cơ sở phát huy khả năng thu hút lao động của mọi thành phần kinh tế.

⁶ Doãn Hùng. Kỹ yếu đề tài

⁷ Đảng cộng sản Việt Nam. Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI. Nxb ST, Hà nội

Đại hội VII đặt ra mục tiêu “hình thành thị trường hoàn chỉnh, bao gồm cả sức lao động, vốn và tiền tệ... thông suốt trong cả nước và với thị trường thế giới”⁸. Như vậy, việc thiết lập thị trường sức lao động là bước nhận thức mới, phù hợp với thực tiễn khách quan đang diễn ra trong nước và trên toàn thế giới.

Khi thừa nhận thị trường sức lao động, việc giao dịch mua-bán sức lao động trở nên hiển nhiên. Mọi người được làm chủ sức lao động của mình và chủ động trong việc tìm việc làm và thỏa thuận với người sử dụng lao động. Mọi người được tự do lựa chọn việc làm và nơi làm việc, thuê mướn nhân công. Để bảo đảm được những điều kiện tất yếu của thị trường sức lao động, quan điểm của Đảng là “Tổ chức thị trường sức lao động, các hình thức giao dịch về việc làm; đổi mới các chính sách cư trú và hộ khẩu; mở rộng chế độ hợp đồng lao động; có chính sách ưu đãi người làm việc ở những nơi điều kiện lao động và sinh hoạt khó khăn”⁹.

Đại hội VIII đề cập tới việc tạo lập đồng bộ các yếu tố thị trường, trong đó có đề cập tới “tổ chức quản lý và hướng dẫn tốt việc thuê mướn và sử dụng lao động”¹⁰.

Đại hội VIII khẳng định việc thừa nhận sự tồn tại lâu dài của các hình thức thuê mướn lao động. Điều này có thể hàm ý rằng người lao động và người sử dụng lao động có quan hệ giao dịch kinh tế hợp pháp. Người lao động có quyền bán sức lao động của mình và người sử dụng lao động với tư cách người mua phải trả giá cho quyền sử dụng sức lao động của người khác. “Trong việc thuê mướn lao động, người lao động và người sử dụng

⁸ Đảng cộng sản Việt Nam. Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII. Nxb ST, Hà Nội.

⁹ Đảng cộng sản Việt Nam. Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII. Nxb CTQG, Hà Nội, 1991.

¹⁰ Đảng cộng sản Việt Nam. Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII. Nxb CTQG, Hà Nội, 1996, tr.98-99

lao động bình đẳng trước pháp luật, Nhà nước với sự tham gia của công đoàn, các tổ chức xã hội – nghề nghiệp, phải kiểm tra, kiểm soát việc thuê mướn, sử dụng và trả công lao động, cải thiện điều kiện lao động; đảm bảo thực hiện những quy định về bảo hộ, an toàn lao động; giải quyết tốt các mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động theo luật pháp, bảo vệ lợi ích chính đáng của người lao động”¹¹.

Sau 5 năm vận động của thực tiễn, Đảng ta có những nhận thức rõ ràng hơn về thị trường lao động. Đảng ta khẳng định rõ ràng hơn về quyết tâm “thúc đẩy sự hình thành, phát triển và từng bước hoàn thiện các loại thị trường theo định hướng XHCN, đặc biệt quan tâm các thị trường quan trọng nhưng hiện chưa có hoặc còn sơ khai như thị trường lao động...”¹². Đảng ta thể hiện ý chí quyết tâm trong chỉ đạo để xây dựng thị trường này. Rõ ràng, nhận thức về hàng hóa sức lao động trở nên khoa học hơn, phù hợp với thực tiễn khách quan của nền kinh tế thị trường. Hàng hóa này được trao đổi trên thị trường lao động, tức là nó chịu sự tác động của các quy luật thị trường như cạnh tranh, cung-cầu và giá cả.

Tư duy về thị trường lao động được đẩy lên tầm cao mới trong Đại hội X. Thị trường sức lao động được khẳng định rõ ràng và dứt khoát. Đảng đã thừa nhận rằng cần “phát triển thị trường sức lao động trong mọi khu vực kinh tế, tạo sự gắn kết cung-cầu lao động...”¹³. Điều khẳng định sự vận động theo quy luật vốn có của hàng hóa sức lao động trên thị trường. Sức lao động có thể trao đổi trong mọi khu vực kinh tế như khu vực tư nhân, khu vực công và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài.

¹¹ Đảng cộng sản Việt Nam. Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII. Nxb CTQG, Hà Nội, 1996, tr. 99

¹² Đảng cộng sản Việt Nam. Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX. Nxb CTQG, Hà Nội, 2001, tr. 100.

¹³ Đảng cộng sản Việt Nam. Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X. Nxb CTQG, Hà Nội, 2006, tr.81

Một điểm quan trọng cần lưu ý rằng “hoàn thiện cơ chế, chính sách tuyển chọn và sử dụng lao động trong khu vực kinh tế nhà nước và bộ máy công quyền”¹⁴. Đó là thể hiện cam kết chính trị cần thiết để tạo môi trường tuyển dụng minh bạch, mang tính cạnh tranh nguồn nhân lực cho các cơ quan công quyền.

Đại hội X nhấn mạnh tới nhiệm vụ “Xây dựng hệ thống luật pháp về lao động và thị trường sức lao động nhằm đảm bảo quyền lựa chọn chỗ làm việc và nơi cư trú của người lao động; thực hiện rộng rãi chế độ hợp đồng lao động đảm bảo quyền lợi của cả người lao động và người sử dụng lao động”¹⁵. Nói cách khác, cần phải thiết lập khuôn khổ luật chơi kỷ cương để bảo đảm cho việc cạnh tranh nguồn nhân lực lành mạnh, trong lợi ích giữa các bên tham gia được bảo đảm chính đáng bằng luật pháp.

Trên cơ sở những quan điểm và phương hướng đó, nhà nước đã ban hành hệ thống luật pháp, quy tắc và các chính sách để tạo điều kiện cho sự hình thành và phát triển thị trường sức lao động. Nhờ đó thị trường sức lao động ở Việt Nam ngày càng được thể chế hóa cùng với sự phát triển và từng bước hoàn thiện đồng bộ với các thị trường khác.

Trên nền tảng quan điểm của Đảng thông qua trong đại hội, Chính phủ cụ thể hóa chúng bằng những pháp luật, văn bản pháp quy, chính sách nhà nước để thị trường sức lao động hình thành và phát triển theo đúng nghĩa của nó trong nền kinh tế thị trường. Đó được coi như là cam kết của chính phủ trong việc đưa nghị quyết của Đảng vào cuộc sống hiện tại.

¹⁴ Đảng cộng sản Việt Nam. Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X. Nxb CTQG, Hà Nội, 2006, tr.82.

¹⁵ Sđd, tr. 82

2.2.2. Tiền đề pháp lý

Những cam kết chính trị thể hiện thông qua sự thay đổi nhận thức của Đảng về hàng hóa sức lao động và sự hình thành thị trường lao động tạo cơ sở vững chắc cho việc thể chế hóa quan hệ lao động trên thị trường. Nhà nước đã nỗ lực để hoàn thiện dần hệ thống pháp luật, quy tắc luật chơi thị trường lao động.

Trong thời kỳ đổi mới, Nhà nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam xây dựng nhiều luật lệ điều chỉnh quan hệ này trong toàn bộ nền kinh tế thị trường nói chung, bao hàm khu vực tư và khu vực công. Những khung khổ này là căn cứ cho phép tiến hành tuyển dụng nguồn nhân lực. Trong chừng mực nhất định, luật lệ chơi trên thị trường này thiết lập kỷ cương và khuôn khổ cạnh tranh lành mạnh.

Hệ thống pháp luật và chính sách điều chỉnh mối quan hệ lao động

Quan hệ lao động trên thị trường sức lao động được điều chỉnh bằng nhiều hệ thống pháp luật và văn bản pháp quy. Đó là cơ sở pháp lý theo đó mọi quan hệ lao động được quản lý và giám sát theo trật tự, kỷ cương. Trong những văn bản này, nhiều điều khoản quy định công tác tuyển chọn nhân lực, các chế độ bảo đảm quyền lợi trách nhiệm cho người lao động và người sử dụng lao động.

Bảng 2.13 Liệt kê các luật và nghị định điều chỉnh quan hệ lao động nói chung và tuyển chọn nhân lực nói riêng. Bên cạnh đó, có những luật hay pháp lệnh quy định về cấm phân biệt đối xử trong việc tuyển dụng nhân lực.

Bộ Luật lao động ra đời năm 1994 đã đặt ra những khung khổ thể chế cho thị trường lao động, các tiêu chuẩn lao động và các nguyên tắc sử dụng, quản lý lao động. Kể từ 1995 đến nay, cùng với Bộ Luật Lao động, 1 Pháp lệnh, 26 Nghị định, 62 Thông tư liên Bộ cũng như hàng loạt các Luật, văn bản pháp quy khác có liên quan đến lao động được ban hành về căn bản đã

tạo nên khung thể chế cho thị trường lao động trong các loại hình doanh nghiệp.

Bảng 2.13: Các văn bản pháp luật liên quan

TT	Tên văn bản
1.	Luật lao động 1994
2.	Luật Lao động đã có một số bổ sung và sửa đổi 2002
3.	Luật tổ chức công đoàn
4.	Luật doanh nghiệp
5.	Luật dân sự
6.	Luật khuyến khích đầu tư
7.	Luật Bình đẳng giới
8.	Pháp lệnh về người tàn tật 1998
9.	Nghị định số NĐ114/2002/NĐ-CP
10.	Nghị định số NĐ205/2004/NĐ-CP quy định việc xếp lương và trả lương
11.	Nghị định số 110/2008/NĐ-CP ngày 10/10/2008 về lương trong các doanh nghiệp

Đến 2002, Luật Lao động (XVII chương, 198 điều) đã có một số bổ sung và sửa đổi so với các bộ Luật Lao động 1994 trước đó nhằm phù hợp với các tiến bộ của tiến trình cải cách doanh nghiệp ở Việt Nam. Trong đó có 3 điểm quan trọng nhất tạo điều kiện cho thị trường lao động phát triển đó là: bảo đảm quyền tự do di chuyển tìm việc làm của người lao động; quan niệm mới về việc làm “Mọi hoạt động lao động tạo ra nguồn thu nhập, không bị pháp luật cấm đều được thừa nhận là việc làm.”¹⁶; và thay thế hình thức việc làm suốt đời bằng các quan hệ kinh tế thông qua các hợp đồng lao động (Hộp 2.4).

¹⁶ Luật lao động 2002. Điều 13.

Hộp 2.4: Một số điều trong Luật lao động 2002

Điều 5

- 1- Mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, học nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp, không bị phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo.
- 2- Cấm ngược đãi người lao động; cấm cưỡng bức lao động dưới bất kỳ hình thức nào.
- 3- Mọi hoạt động tạo ra việc làm, tự tạo việc làm, dạy nghề và học nghề để có việc làm, mọi hoạt động sản xuất, kinh doanh thu hút nhiều lao động đều được Nhà nước khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi hoặc giúp đỡ.

Điều 8

- 1- Người sử dụng lao động có quyền tuyển chọn lao động, bố trí, điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh; có quyền khen thưởng và xử lý các vi phạm kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật lao động.
- 2- Người sử dụng lao động có quyền cử đại diện để thương lượng, ký kết thoả ước lao động tập thể trong doanh nghiệp hoặc thoả ước lao động tập thể ngành; có trách nhiệm cộng tác với công đoàn bàn bạc các vấn đề về quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động.
- 3- Người sử dụng lao động có nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể và những thoả thuận khác với người lao động, tôn trọng danh dự, nhân phẩm và đối xử đúng đắn với người lao động.

Điều 16

- 1- Người lao động có quyền làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm. Người cần tìm việc làm có quyền trực tiếp liên hệ để tìm việc hoặc đăng ký tại các tổ chức giới thiệu việc làm để tìm việc tùy theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khoẻ của mình.
- 2- Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua các tổ chức giới thiệu việc làm để tuyển chọn lao động, có quyền tăng giảm lao động phù hợp với nhu cầu sản xuất, kinh doanh theo quy định của pháp luật.

Theo Luật Lao động 2002, các doanh nghiệp nói chung đều phải thực hiện phương thức tuyển dụng trực tiếp từ thị trường lao động bên ngoài.

Điều này tạo tính tự chủ cho doanh nghiệp quyền tìm kiếm các nguồn nhân lực tốt, có chất lượng phù hợp. Điều quan trọng là các doanh nghiệp thực sự tham gia vào sân chơi cạnh tranh nhằm thu hút nguồn lực tốt cho mình.

Hiện nay, hầu hết các doanh nghiệp thực hiện chế độ sử dụng lao động theo thoả ước lao động giữa doanh nghiệp và người lao động. Tuy nhiên còn mang tính tuỳ tiện ở một số doanh nghiệp ngoài quốc doanh dẫn tới các quyền lợi chính đáng của người lao động đôi khi bị chủ sử dụng lao động vi phạm. Bên cạnh đó, là sự tiếp tục chuyển đổi từ chế độ sử dụng lao động theo hình thức "biên chế cứng" (được hiểu là lao động suốt đời) sang sử dụng kết hợp giữa các hình thức thoả ước sử dụng lao động dài hạn và có thời hạn ở các DNNN. Trước đây trong cơ chế kế hoạch hoá tập trung, DNNN thực hiện chế độ tuyển dụng suốt đời tức là một người công nhân hay nhân viên của một DNNN kể từ khi chính thức được tuyển dụng vào làm hay được vào biên chế cho đến khi nghỉ hưu theo chế độ thì người lao động đó sẽ không có một lý do gì bị mất việc, doanh nghiệp không có quyền sa thải nhân viên, nếu người đó không mắc một lỗi lầm nghiêm trọng nào đối với doanh nghiệp. Doanh nghiệp nhận lao động theo chỉ tiêu phân bổ của cơ quan quản lý có thẩm quyền cao hơn, sử dụng lao động theo cơ chế suốt đời và tiến hành sản xuất, kinh doanh theo mệnh lệnh và bao cấp.

Những căn cứ pháp luật về tuyển dụng cán bộ, công chức

Trong thời kỳ đổi mới, Chính phủ đã thể chế hóa các chủ trương và quan điểm đổi mới của Đảng trong lĩnh vực cán bộ, công chức. Bảng 2.14 Tập hợp các văn bản pháp luật được thông qua trong giai đoạn này.

Bảng 2.14: Các văn bản pháp luật về tuyển chọn cán bộ, công chức

tt	Văn bản	Nội dung
1.	Pháp lệnh cán bộ, công chức thông qua ngày 26-2-1998	Quy định về quyền hạn, nghĩa vụ của đội ngũ cán bộ, công chức
2.	Nghị định số 95/1998/NĐ-CP ngày 17-11-1998	Quy định về công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.
3.	Quyết định số 466/1998/ QĐ - TCCP - BCTL ngày 5 - 9 1998 của Bộ trưởng - Trưởng ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ	Quy định về việc ban hành Quy chế thi tuyển, nội quy thi công chức
4.	Nghị định số 68/2000/NĐ-CP ngày 17-11-2000 của Chính phủ	Quy định về thực hiện hợp đồng một số công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp
5.	Nghị định số 116/2003/NĐ-CP ngày 10-10-2003; Nghị định số 117/2003/NĐ-CP ngày 10-10-2003	Quy định về việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước, và các cơ quan nhà nước
6.	Quyết định số 27/2003/QĐ-TTg ngày 19/2/2003	Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm công chức lãnh đạo
7.	Nghị định số 09/2007/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều Nghị định 117/2003/NĐ-CP	Sửa đổi, bổ sung về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước.
8.	Thông tư số 09/2004/TT-BNV ngày 19-2-2004 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 117/2003/NĐ-CP ngày 10-10-2003	Hướng dẫn về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước

Pháp lệnh cán bộ, công chức cùng với hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật trên đây đã từng bước hoàn thiện đưa công tác tuyển dụng cán bộ, công chức vào nề nếp. Các Bộ, ngành đã nghiên cứu để thống nhất với Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ) ban hành các văn

bản hướng dẫn nội dung, hình thức thi tuyển cán bộ, công chức và tổ chức thực hiện việc thi tuyển.

Quy chế tuyển dụng thông qua thi tuyển đòi hỏi phải công khai, dân chủ và khách quan trong việc đánh giá chất lượng người được tuyển dụng. Thông qua thi tuyển để lựa chọn được những người có trình độ, năng lực vào đội ngũ cán bộ, công chức; tạo điều kiện cho mọi người được làm đúng ngành, nghề đào tạo, đúng vị trí làm việc.

Công tác thi tuyển cán bộ, công chức và thi nâng ngạch bước đầu đạt hiệu quả tốt, được dư luận chung trong các tầng lớp nhân dân đồng tình, ủng hộ, đặc biệt là những người tham gia dự thi. Đồng thời, qua đó các cơ quan quản lý cũng rút ra được nhiều bài học kinh nghiệm nhằm từng bước hoàn thiện và nâng cao chất lượng hệ thống các văn bản pháp lý để quản lý và tổ chức thực hiện công tác thi tuyển, thi nâng ngạch công chức ngày càng có hiệu quả, chất lượng tốt hơn. Thậm chí có nhiều địa phương đã mạnh dạn tổ chức thi tuyển vào các vị trí lãnh đạo.

Mặc dù đã có bước chuyển biến trong hệ thống văn bản cũng như trong thực tiễn về công tác tuyển dụng cán bộ, công chức nhưng hệ thống các văn bản pháp luật về quản lý cán bộ, công chức đó chưa đồng bộ, thiếu thống nhất và còn chồng chéo. Các chế định chưa được lượng hoá cụ thể nên trong quá trình triển khai thực hiện còn nhiều khó khăn, vướng mắc hoặc có nhiều cách vận dụng khác nhau, tạo nên sự không nhất quán khi xem xét, giải quyết công việc; trật tự, kỷ cương chưa nghiêm. Hệ thống pháp luật điều chỉnh về công chức và công vụ chậm đổi mới và chưa hoàn chỉnh, chế tài chưa chặt chẽ, thực hiện chưa nghiêm minh. Nhiều quy định của pháp luật về quản lý cán bộ, công chức không còn phù hợp với thực tiễn nhưng chưa được kịp thời sửa đổi, thay thế. Điều đó dẫn tới nảy sinh

nhiều vấn đề khá phức tạp trong công tác tuyển dụng và chế độ đối với công chức.

Tuy nhiên, cơ chế tuyển chọn cạnh tranh còn nhiều hạn chế do các quy định pháp lý chưa đầy đủ và thống nhất, công tác thực hiện còn mang nặng hình thức. Vì vậy, một bộ phận không nhỏ cán bộ công chức "tâm chưa tới, tâm chưa tốt" nhưng vẫn được tuyển vào trong bộ máy công quyền. Điều này sẽ tác động tới sự vận hành hiệu lực và hiệu quả của cả hệ thống. Hơn nữa, thi tuyển cán bộ, công chức vẫn còn "bỏ quên" chuyên môn, hiện tượng tiêu cực hay nhờ cậy gây áp lực trong tuyển chọn không phải hiếm. Theo Báo Sài gòn giải phóng, tại TP Hồ Chí Minh, nhiều quận, huyện, sở ngành cho rằng, với những quy định thi tuyển, xét tuyển như hiện nay thì rất khó tìm được cán bộ công chức đáp ứng yêu cầu công việc.

2.2.3. Tiền đề kinh tế-xã hội

Tại Đại hội VI, Đảng cộng sản Việt Nam đã đề ra đường lối đổi mới toàn diện, mở ra bước ngoặt trong công cuộc xây dựng CNXH ở nước ta. Đại hội VII thông qua “Cương lĩnh xây dựng đất nước trong TKQĐ lên CNXH ở Việt Nam”.

Nét đặc trưng cơ bản của đổi mới thể hiện trong cương lĩnh là đổi mới nhận thức về CNXH và từ đó đổi mới nhận thức về mô hình kinh tế trong thời kỳ quá độ ở nước ta. Trên cơ sở phù hợp với sự phát triển của lực lượng sản xuất, từng bước thiết lập quan hệ sản xuất XHCN từ thấp đến cao với sự đa dạng về hình thức sở hữu. Phát triển nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần theo định hướng XHCN, vận hành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của nhà nước.

Đại hội VIII đã nêu ra những nhận thức mới về cơ chế kinh tế trong thời kỳ quá độ ở Việt Nam. Sự thay đổi tư duy mang tính căn bản là khẳng

định sản xuất hàng hóa không đối lập với CNXH mà là thành tựu của nền văn minh nhân loại, tồn tại khách quan cần thiết cho công cuộc xây dựng CNXH và cả khi CNXH đã được xây dựng.

Đại hội VIII thừa nhận sự tồn tại lâu dài của các hình thức thuê mướn lao động nhưng không để biến thành quan hệ thống trị, dẫn tới sự phân hoá xã hội thành hai cực đối lập. Trong việc thuê mướn lao động, người lao động và người sử dụng lao động bình đẳng trước pháp luật, Nhà nước với sự tham gia của công đoàn, các tổ chức xã hội-nghề nghiệp phải kiểm tra, kiểm soát việc thuê mướn, sử dụng và trả công lao động, cải thiện điều kiện lao động; đảm bảo thực hiện những quy định về bảo hộ, an toàn lao động; giải quyết tốt các mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động theo luật pháp, bảo vệ lợi ích chính đáng của người lao động.

Đại hội IX xác định phương hướng hình thành đồng bộ “thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN với sự phát triển nền kinh tế nhiều thành phần nhiều hình thức sở hữu; tạo lập đồng bộ các yếu tố thị trường. “Mở rộng thị trường lao động trong nước có sự kiểm tra giám sát của nhà nước, bảo vệ lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động; đẩy mạnh xuất khẩu lao động có tổ chức và có hiệu quả. Hoàn thiện hệ thống pháp luật và chính sách tạo cơ hội bình đẳng về việc làm cho người lao động, tạo điều kiện thuận lợi và khuyến khích người lao động tự tìm việc làm, nâng trình độ, đào tạo lại, học nghề mới”¹⁷.

Đại hội X nhấn mạnh rằng “phát triển thị trường sức lao động trong mọi khu vực kinh tế, tạo sự gắn kết cung-cầu lao động, phát huy tính tích cực của người lao động trong học nghề, tự tạo và tìm việc làm. Có chính sách ưu đãi các doanh nghiệp thu hút nhiều lao động nhất là ở khu vực nông

¹⁷ Đảng cộng sản Việt Nam. Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX. Nxb CTQG, 2001, Hà Nội, tr. 100-101.

thôn. Đẩy mạnh xuất khẩu lao động, đặc biệt là xuất khẩu lao động đã qua đào tạo nghề, lao động nông nghiệp. Hoàn thiện cơ chế, chính sách tuyển chọn và sử dụng lao động trong khu vực kinh tế nhà nước và bộ máy công quyền. Đa dạng hoá các hình thức giao dịch việc làm, phát triển hệ thống thông tin về thị trường sức lao động trong nước và thế giới. Có chính sách nhập khẩu lao động có chất lượng cao trong lĩnh vực công nghệ và quản lý ở những ngành nghề ưu tiên phát triển. Xây dựng hệ thống luật pháp về lao động và thị trường sức lao động nhằm đảm bảo quyền lựa chọn chỗ làm việc và nơi cư trú của người lao động; thực hiện rộng rãi chế độ hợp đồng lao động đảm bảo quyền lợi của cả người lao động và người sử dụng lao động”¹⁸.

Như vậy, qua các kỳ đại hội, sự thay đổi trong tiếp cận thị trường sức lao động nói chung và tuyển chọn nguồn nhân lực nói riêng mang tính tiên bộ, tích cực và phù hợp với tư duy nền kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế.

Những thành công trong việc xây dựng nền kinh tế thị trường và hội nhập trong thời kỳ đổi mới là tạo ra tiền đề kinh tế-xã hội thuận lợi cho phát triển các loại thị trường Việt Nam. Riêng trong lĩnh vực tuyển chọn nguồn nhân lực cũng có nhiều thay đổi.

Đối với khu vực tư nhân, việc tuyển chọn cạnh tranh dần dần được sự đồng tình và ủng hộ rộng rãi từ phía người lao động và từ phía các nhà tuyển dụng. Thực sự, môi trường cạnh tranh trở thành nơi kiểm chứng những tiêu chí chất lượng nguồn nhân lực phù hợp với từng công việc trong các doanh nghiệp. Đặc biệt quan trọng nữa là sự xuất hiện của nhiều doanh nghiệp nước ngoài hoạt động trong nền kinh tế Việt Nam. Với những kỹ

¹⁸ Đảng cộng sản Việt Nam. Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X. Nxb CTQG, 2006, Hà Nội, tr. 81-82

thuật tuyển chọn cạnh tranh, công nghệ quản lý nhân lực hiện đại, các doanh nghiệp tạo ra sự so sánh đối với doanh nghiệp trong nước về chuẩn mực, quy trình tuyển chọn nhân lực phù hợp cho nhiệm vụ doanh nghiệp.

2.2.4. Những nhân tố nội tại của cơ cấu tổ chức

Môi trường cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực còn phụ thuộc vào mô hình quản trị nhân lực của từng tổ chức, doanh nghiệp lựa chọn. Trong thực tiễn Việt Nam, tồn tại nhiều tổ chức, doanh nghiệp có nguồn gốc xuất xứ khác nhau như nội địa, nước ngoài. Đối với từng loại này, việc thực hành quản trị nhân lực có nhiều khác biệt. Đặc biệt, những tổ chức, doanh nghiệp nhà nước và tư nhân lại có những khác biệt về tư duy chính sách nhân lực.

Tuyển chọn nhân lực trong doanh nghiệp tư nhân trong và ngoài nước

Tuyển chọn nhân trong các doanh nghiệp khu vực tư nhân (của Việt Nam và nước ngoài) được vận hành theo tín hiệu thị trường lao động, không bị áp lực biên chế hay quy định hành chính như các tổ chức nhà nước. Họ được độc lập, tự chủ trong việc tuyển chọn và sử dụng nhân lực hiệu quả nhất để đạt mục tiêu của doanh nghiệp. Đặc biệt các doanh nghiệp thuần vốn nước ngoài (FDI), thực hành quản trị nhân lực mang tính chuyên nghiệp, tuyển chọn nhân lực theo quy trình rõ ràng, công khai minh bạch¹⁹.

Trong nền kinh tế thị trường, các doanh nghiệp Việt Nam đã thích ứng với cơ chế cạnh tranh, trong đó có cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực. Theo khảo sát, các doanh nghiệp Việt Nam và các doanh nghiệp có yếu tố nước ngoài tại Việt Nam đều vận dụng các chính sách lao động rất đa dạng dựa trên 3 hình thức cơ bản: (i) hợp đồng lao động; (ii) khai thác nhân lực; và (iii) hỗn hợp.

¹⁹ Theo kết quả điều tra cấu trúc của đề tài. Chi tiết các kết quả được phân tích trong các phần sau.

- Theo chính sách nhân lực hợp đồng, quan hệ người lao động và doanh nghiệp được xác lập bằng hợp đồng lao động trong thời gian nhất định. Việc điều chỉnh quan hệ người-việc trong nội bộ doanh nghiệp dựa vào thị trường lao động bên ngoài.

Trên lãnh thổ Việt Nam, nhiều doanh nghiệp Việt Nam và tất cả doanh nghiệp liên doanh và vốn đầu tư FDI xuất xứ từ các nước Châu Âu, Mỹ, Australia, New Zealand, Singapore, v.v. áp dụng rộng rãi mô hình quản trị nhân lực này. Với mô hình mở, cạnh tranh trong thu hút nhân lực chất lượng trở nên rộng mở cho nhiều ứng cử viên bên ngoài tham gia.

Trong thực hành quản trị nhân lực, các doanh nghiệp thực hiện mô tả công việc chi tiết về quyền hạn, chức trách của mỗi công việc, quy trình thao tác, tiêu chuẩn chấp hành, tư cách nhân viên. Đó là những căn cứ cho quản lý, là cơ sở cạnh tranh công bằng. Khi tuyển dụng nhân lực, những yêu cầu bắt buộc là tri thức, kỹ năng, kinh nghiệm để có thể họ đảm nhận ngay được công việc.

Khi nhân lực được chọn vào làm việc, năng lực họ vượt trội đáp ứng rất hiệu quả công việc, họ được thăng tiến hay khen thưởng kịp thời. Những khuyến khích vật chất và tinh thần là các động lực cho nâng cao năng suất lao động và hoàn thiện cá nhân người lao động.

- Theo chính sách khai thác nhân lực, doanh nghiệp chủ yếu dựa vào thị trường lao động nội bộ trong việc lựa chọn bố trí vị trí công việc cao hơn và luân chuyển trong nội bộ phận. Vì vậy, mức độ cạnh tranh trên thị trường lao động nội bộ thấp hơn mức độ cạnh tranh trên thị trường lao động bên ngoài. Sự chuyển dịch nhân viên trong trên thị trường nội bộ là chuyển dịch trên một mặt bằng. Chính sách nhân sự trong mô hình này chú ý trước tiên tới thâm niên công tác của nhân viên.

Trong nền kinh tế Việt Nam, một nhóm doanh nghiệp thực hành quản trị nhân lực theo tiếp cận này. Đặc biệt, nhiều doanh nghiệp nguồn gốc Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan, v.v. sử dụng mô hình nhân lực rất phổ biến. Họ đề triết lý “con người làm trung tâm”.

Khi hoạch định tổ chức và công việc, các doanh nghiệp chú trọng tới yếu tố con người. Căn cứ vào chiến lược phát triển kinh doanh của doanh nghiệp để đào tạo và khai thác những người mà doanh nghiệp cần thiết. Khi tuyển dụng nhân viên, cần nhấn mạnh giá trị khai thác lâu dài của họ. Cần chú ý tuyển chọn người trẻ, có khả năng thích ứng cao rồi căn cứ vào nhu cầu doanh nghiệp để đào tạo, chú ý xem xét tiềm năng phát triển của nhân viên.

Đối với các doanh nghiệp này, trung thành, thâm niên làm việc trở thành những yếu tố quan trọng trong tuyển chọn và thăng tiến. Việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp được quan tâm đặc biệt. Mỗi doanh nghiệp có văn hóa riêng để tạo sức quần tụ cao, lực lượng lao động thích ứng văn hóa của doanh nghiệp mình. Môi trường cống hiến, gắn kết vì công ty và thừa hưởng thù lao xứng đáng là những giá trị được đề cao để ổn định đội ngũ nhân viên, ngăn ngừa tình trạng thất thoát nhân viên gây tổn thất cho doanh nghiệp.

- Theo chính sách nhân lực hỗn hợp²⁰, thực hành quản trị nhân lực được kết hợp các nhân tố của hai loại hình trên đã nêu.

Hiện nay, nhiều doanh nghiệp trong nước và nước ngoài làm ăn tại Việt Nam thực hành theo quan điểm này. Đặc biệt, các tập đoàn đa quốc gia (MNCs), các tập đoàn xuyên quốc gia (TNCs) thành lập chi nhánh hay công ty cháu chắt ở Việt Nam thường xuyên tận dụng nguồn nhân lực từ bên

²⁰ Một số sách còn gọi là quyền biến

ngoài thị trường lao động và đưa ra nhiều chính sách nhân sự hấp dẫn lâu dài để giữ người tài, kỹ năng cao.

Đó là chính sách nhân lực khôn ngoan của nhiều doanh nghiệp. Bên cạnh kênh thu hút nhân lực chất lượng cao từ bên ngoài để tận dụng ngoại ứng tích cực của thị trường lao động, các doanh nghiệp còn đầu tư nội bộ để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hiện có và xây dựng chiến lược giữ nhân lực, đặc biệt nhân lực khoa học kỹ thuật cao. Không ngừng áp dụng thành tựu KH-CN có ý nghĩa quan trọng đối với sự phát triển của doanh nghiệp, nên việc tìm kiếm nguồn nhân lực khoa học kỹ thuật là quan trọng. Trên thị trường lao động thường thiếu những nguồn lực chất lượng này. Do đó, không thể dựa vào thị trường lao động bên ngoài để đáp ứng nhu cầu mà cần phải tự đào tạo, lưu giữ người giỏi.

Tuyển chọn nhân lực trong tổ chức khu vực công

Trước hết, các tổ chức thuộc khu vực công có nhiều đặc thù²¹ như ràng buộc quy trình hành chính, yếu tố chính trị và pháp lý. Nguồn nhân lực vận hành bộ máy hành chính nhà nước bị chi phối bởi nhiều yếu tố và luật lệ riêng có. Cơ chế tuyển chọn nhân lực trong khu vực công ở Việt Nam có nhiều khác biệt so với khu vực tư và các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Ở Việt Nam, chủ yếu quản lý công chức theo hệ thống theo chức nghiệp²². Hệ thống này mang tính chất "khép kín", có nghĩa là công chức thường bắt đầu sự nghiệp ở cấp thấp, và sau đó, tuần tự được bổ nhiệm vào các vị trí cao hơn. Công chức được bổ nhiệm từ nguồn trong nội bộ cơ quan, hệ thống. Vì thế, môi trường cạnh tranh với bên ngoài là gần như không có.

²¹ Xem chi tiết Vũ Thanh Sơn. Cạnh tranh đối với khu vực công trong cung ứng hàng hóa và dịch vụ. Nxb CT-HC, Hà Nội, 2009, tr. 9-13.

²² Tồn tại hai hệ thống quản lý công chức trong thực tiễn của nhiều quốc gia: (i) hệ thống chức nghiệp; (ii) hệ thống vị trí việc làm.

Nếu thực hành tốt với điều kiện minh bạch và căn cứ tài năng thì môi trường cạnh tranh chỉ diễn ra trong nội bộ hệ thống.

Hệ thống theo chức nghiệp hiện nay ở nước ta là một trong những nguyên nhân chính dẫn đến những yếu kém trong quản lý công chức. Luật Cán bộ, công chức đã đề ra yêu cầu kết hợp hệ thống chức nghiệp với hệ thống vị trí việc làm. Các cơ quan hữu quan đang nghiên cứu, đề xuất các nội dung và cách thức để hoàn thiện hệ thống công vụ theo hướng dựa trên cơ cấu vị trí việc làm nhiều hơn.

Theo hệ thống chức nghiệp, việc tuyển dụng công chức phải căn cứ vào biên chế, quỹ tiền lương và tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch chức danh công chức. Công chức được Nhà nước bảo hộ cả về mặt vật chất và tinh thần. Hệ thống này rất coi trọng chế độ bằng cấp, kiến thức hàn lâm. Với hệ thống chức nghiệp, đội ngũ công chức đảm bảo được sự ổn định, chuyên nghiệp, yên tâm công tác, có tác dụng tốt đối với việc xây dựng một nền hành chính ổn định, liên tục, thông suốt và chuyên nghiệp.

Trong giai đoạn hiện nay, các nội dung chính cần triển khai là: tuyển dụng đúng người, đúng việc; các tiêu chí tuyển dụng, đánh giá và bổ nhiệm phải dựa trên yêu cầu nhiệm vụ; đào tạo, bồi dưỡng gắn với yêu cầu công việc, nhằm trang bị các kỹ năng và trình độ phù hợp, đáp ứng đòi hỏi của vị trí công tác. Mục tiêu là việc lựa chọn cán bộ được thực hiện chủ yếu dựa trên cơ sở cạnh tranh; bổ nhiệm và giữ chân được các cán bộ có trình độ, kỹ năng cao; công tác quản lý phải dựa trên cơ sở thực tài; và đẩy mạnh áp dụng các kỹ thuật quản lý hiện đại. Công chức phải trở nên có trách nhiệm hơn và được bảo vệ trước pháp luật trong việc chống lại sự lạm dụng chức quyền, trong đấu tranh với các hành vi quan liêu, tham nhũng.

Trong điều kiện hội nhập quốc tế và nâng cao chất lượng công chức đáp ứng yêu cầu đổi mới, Việt Nam cần thiết phải xây dựng một hệ thống

công vụ mới, vận dụng một số nội dung phù hợp của hệ thống việc làm, hay còn gọi là hệ thống theo vị trí công việc.

Hệ thống này được tổ chức theo từng tính chất công việc với việc thiết kế tiêu chuẩn cho từng vị trí, chức danh cụ thể. Việc thi tuyển công chức không hoàn toàn căn cứ vào trình độ, bằng cấp chuyên môn như hệ thống chức nghiệp, mà theo yêu cầu cụ thể về trình độ, năng lực, kỹ năng thực hành của vị trí công việc mà người công chức đảm nhiệm. Nếu như cơ sở chủ yếu để đề bạt, bổ nhiệm của hệ thống chức nghiệp là thâm niên, kinh nghiệm công tác và bằng cấp thì hệ thống mới này có thể cho phép tuyển dụng thẳng hay trực tiếp vào một vị trí công việc nhất định qua thi cử mà không cần công chức phải bảo đảm một số tiêu chuẩn đầu vào về vị trí, địa vị, bằng cấp, thâm niên. Theo đó, tính ổn định trong công việc hay nghề nghiệp của công chức không còn nữa. Cơ quan nhà nước có thể thay đổi vị trí và công việc của công chức căn cứ theo yêu cầu công việc và theo công tích của mỗi người.

Sự cạnh tranh của hoạt động khu vực tư nhân thâm thấu vào hoạt động quản lý công chức một cách rất rõ nét, nhất là khi tuyển dụng vào công vụ mang tính cạnh tranh cao. Bản thân hệ thống quản lý công chức không chỉ phải cạnh tranh gay gắt với khu vực tư nhân trong việc cung cấp dịch vụ cho công dân; mà các tổ chức và cơ quan nhà nước cũng như các công chức làm việc trong bộ máy nhà nước cũng phải cạnh tranh với nhau để nâng cao thành tích công tác. Sự thành công hay không trong điều kiện cạnh tranh đó tùy thuộc rất nhiều vào thực tài và năng lực của những con người cụ thể nào có năng suất, hiệu suất và hiệu quả cao hơn trong công tác. Từ đó, phát sinh động lực cho bản thân người công chức phải tự đào tạo, rèn luyện các kỹ năng thực hành để tồn tại và vươn lên. Từng cơ quan, đơn vị phải trở thành tổ chức học tập, không ngừng phát triển năng lực để điều

chính, ứng phó với những biến đổi của tình hình. Tuy nhiên, phương thức quản lý công chức theo hệ thống việc làm cũng có một số nhược điểm, rõ nhất là thiếu ổn định của đội ngũ công chức.

Vì vậy, cần thiết phải chuyển đổi phương thức quản lý công chức theo hướng kết hợp hệ thống chức nghiệp với hệ thống việc làm. Trước mắt, có thể vẫn áp dụng hệ thống tiêu chuẩn chức danh các ngạch công chức trong quản lý công chức. Bên cạnh đó, xây dựng hệ thống các vị trí việc làm dựa trên cơ sở nhu cầu công việc, khối lượng và tính phức tạp của chức năng, nhiệm vụ của mỗi cơ quan nhà nước.

2.2.5. Thay đổi nhận thức xã hội về cạnh tranh nguồn nhân lực

Nhận thức xã hội về cạnh tranh nguồn nhân lực ở Việt Nam thay đổi bởi vì tác động của yếu tố hội nhập quốc tế. Ở đây cần nhìn nhận từ hai phía: (i) người nước ngoài ‘xuất khẩu’ vào Việt Nam qua trao đổi học thuật, tổ chức hoạt động trực tiếp trong nền kinh tế Việt Nam; (ii) tự người Việt Nam “nhập khẩu” kinh nghiệm và tri thức tích lũy ở nước ngoài qua học tập và nghiên cứu, qua hoạt động lao động sản xuất. Những tri thức hay kinh nghiệm hoạt động thực tiễn từ bên ngoài ít nhiều làm thay đổi cách nhìn nhận về thực hành quản trị nhân lực trong nước. Nhu cầu vận dụng sáng tạo những tri thức và kinh nghiệm hay từ các nước tiên tiến vào thực tiễn Việt Nam trở thành cần thiết trong sự nghiệp đổi mới.

Trong quá trình hội nhập, Việt Nam đã và đang tích cực thực hiện chiến lược “mở cửa”. Mỗi công dân Việt Nam bây giờ có cơ hội rộng mở để giao lưu quốc tế trong nhiều lĩnh vực như làm ăn kinh tế, trao đổi học thuật, giáo dục và đào tạo, làm việc trực tiếp trong các tổ chức quốc tế và các tổ chức (công ty tư nhân và cơ quan công) ở các nước tiên tiến. Thông qua những kênh đó, người Việt Nam, gồm nhiều giới như nhà quản lý,

ngiên cứu khoa học, lưu học sinh, doanh nhân, công nhân được trải qua nhiều kinh nghiệm và thực hành trong môi trường quản trị nhân lực hiện đại trên thế giới.

Chính vì thế, không ít người Việt đã được tiếp cận với nhiều tri thức khoa học mới, đặc biệt khoa học quản trị nhân lực thông qua các khóa học ở nước ngoài, học tập nghiên cứu ở các trường đại học trên khắp toàn cầu. Mặt khác, thông qua nhiều dự án, tài trợ của nhiều tổ chức quốc tế và các nước phát triển, tri thức khoa học quản trị nhân lực được truyền bá vào Việt Nam, đồng thời nhiều dự án trực tiếp tài trợ cho việc hoàn thiện nền quản trị nhân lực trong nhiều khu vực như khu vực công và tư.

Người lao động Việt Nam trong môi trường nước ngoài-hiểu môi trường và thực hành quản trị nhân lực, cách thức tuyển chọn người. Khi họ về nước đã mang theo những ấn tượng hay kỹ năng đó. Trong hoạt động thực tiễn ở Việt Nam, người lao động mang kinh nghiệm nước ngoài sẽ có cơ hội so sánh hay vận dụng những giá trị tốt đẹp nhằm hoàn thiện mình hay tổ chức về phương diện quản trị nhân lực.

Hơn nữa, trong nền kinh tế Việt Nam, nhiều công ty nước ngoài thông qua các doanh nghiệp FDI xuất khẩu cả hệ thống công nghệ quản trị nhân lực tiên tiến vào Việt Nam. Họ thực hành tuyển chọn cạnh tranh nguồn nhân, đề cao chuyên môn, kỹ năng lao động thay vì những điều kiện khác. Môi trường làm việc cho phép pháp huy năng lực người lao động và chế độ đãi ngộ tương xứng. Chính môi trường hấp dẫn như vậy ít nhiều là cơ sở so sánh với môi trường tuyển chọn của các doanh nghiệp trong nước.

Tóm lại, việc tiếp thu những giá trị mới từ nước ngoài là xu thế hợp lý để hoàn thiện hay khắc phục những hạn chế của chính chúng ta. Riêng trong công tác quản trị nhân lực, những thực hành thành công của nhiều

công ty nước ngoài gây ra tác động tâm lý tích cực cho người lao động và người quản trị nhân lực trong nền kinh tế Việt Nam.

2.3. THỰC TRẠNG CẠNH TRANH TRONG TUYỂN CHỌN NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM

2.3.1. Khái quát một số nét thi tuyển cạnh tranh trong lịch sử Việt Nam

Trong lịch sử các triều đại quan lại Việt Nam, việc tuyển chọn nhân tài làm quan phục vụ đất nước luôn được coi là quyết định cho sự thịnh suy của dân tộc. Theo dòng phát triển lịch sử, các triều đại đã sử dụng nhiều hình thức tuyển chọn khác nhau, như khoa cử, tiền cử, bảo cử, thế tập và tập ấm²³.

Tiền cử và bảo cử là các hình thức tuyển chọn nhân sự vào bộ máy quản trị dựa vào tín chấp và tự chịu trách nhiệm cá nhân của người giới thiệu. Phan Huy Chú khái quát “cử người làm quan có hai lối. Một là tiền cử thì lấy người tài, đức hơn hẳn mà không cứ thân phận. Hai là bảo cử thì lấy người danh vọng rạng rật mà phải theo tư cách”.

Những người được tiền cử phải là người thực tài, có đạo đức nhưng vì những điều kiện nhất định mà chưa đỗ đạt. Những người được bảo cử là những người tài năng và thâm niên quan trường, xuất thân khoa bảng, có tư cách nghiêm túc.

Người tiền cử hay bảo cử phải lấy danh dự, uy tín, tước vị và phẩm hàm của mình bảo đảm cho những hành động tiền cử hay bảo cử của mình. Các triều đại đều quy định tiêu chuẩn của vị quan được đứng ra tiền cử hay

²³ Xem chi tiết về các hình thức này và những nội dung liên quan tới quản lý, luân chuyển quan lại trong bộ máy thống trị qua các triều đại ở trong Trần Đình Hoan, “*đánh giá, quy hoạch, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ CNH, HDH đất nước*”, Nxb CTQG, 2008. Hà Nội, tr. 420-468.

bảo cử theo các chức vụ. Bên cạnh đó, các điều khoản quy định xử phạt nặng trong hình luật nếu tiến cử hay bảo cử sai.

Theo nhiều nghiên cứu²⁴, hình thức khoa cử được đánh giá cao và có nhiều ưu điểm cho việc tuyển chọn cạnh tranh người tài và đức cho quốc gia. Việc tuyển chọn quan lại bằng con đường khoa cử có ba ưu điểm nổi bật như sau²⁵:

Thứ nhất, Tiêu chuẩn xét tuyển thống nhất trong phạm vi toàn quốc. Khoa cử là hình thức tuyển chọn thông qua thi cử, tài năng. Do vậy, nó khách quan hơn, hạn chế tới mức có thể tác động chủ quan như chế độ tiền cử, bảo cử.

Thứ hai, Những người tham gia thi cử tương đối bình đẳng về cơ hội. Mọi người đủ tư cách đạo đức và lý lịch được quyền thi tuyển không phân biệt lứa tuổi, giàu sang hay nghèo hèn. Những kẻ phản nghịch, ngụy quan, phường chèo, vô loài, bất hiếu, bất nghĩa, loạn luân, điều toa không được tham gia thi tuyển.

Thứ ba, Tạo ra sự kết hợp giữa học tập với sách vở, thi cử và tham chính. Đó chính là động lực cần thiết của người khổ luyện thành tài, trí tuệ của họ được trọng dụng, phục vụ đất nước. Điều này thúc đẩy xã hội trọng thị giáo dục, văn hoá, trọng thị sự rèn luyện tài năng cá nhân. Người làm quan đều đã qua học hành, là những người tài, có nhiều đóng góp xây dựng triều đình và đất nước.

²⁴ Một số công trình nghiên cứu của các tác giả, như Bùi Xuân Đính-“*Việc tuyển chọn và sử dụng quan lại trong lịch sử chế độ phong kiến Việt Nam*”; Nguyễn Tiến Cường-“*Sự phát triển giáo dục và chế độ thi cử ở Việt Nam thời phong kiến*”

²⁵ Bùi Xuân Đính. Việc tuyển chọn và sử dụng quan lại trong lịch sử chế độ phong kiến Việt Nam, T/c *Nhà nước và pháp luật*, No.7/2003

2.3.2. Thực trạng tuyển chọn nhân lực qua số liệu điều tra cấu trúc

Kết quả xử lý bộ số liệu điều tra cấu trúc bằng bảng hỏi phản ánh bản chất thực trạng hoạt động tuyển chọn nhân lực của các chủ thể trong nền kinh tế. Cụ thể, 201 người được phỏng vấn thông qua bảng hỏi, gồm doanh nghiệp trong nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, đơn vị sự nghiệp nhà nước và cơ quan hành chính nhà nước.

Nhiều khía cạnh liên quan tới cơ chế cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực được thể hiện rõ trong bộ số liệu, như môi trường cho cạnh tranh, các tiêu chí chất lượng nhân lực cần tuyển, những khuyến khích thu hút và sử dụng nhân lực chất lượng.

2.3.2.1. Môi trường cho tuyển chọn cạnh tranh nhân lực

Nhìn tổng thể, các chủ thể được hỏi đều nhất trí cao về một số yêu cầu cơ bản đảm môi trường cạnh tranh lành mạnh trong tuyển chọn nguồn nhân lực. Bảng 2.15 Nêu cụ thể kết quả này.

Bảng 2.15: Yêu cầu tuyển chọn cạnh tranh

Yêu cầu tuyển chọn cạnh tranh	Tỷ lệ đồng ý
Tiêu chí mở, rõ ràng cho nhiều ứng cử viên vào một vị trí công việc	68,2%
Tạo môi trường thuận lợi cho các ứng cử viên thể hiện phẩm chất của mình phù hợp vị trí công việc	73,1%
Công khai, dân chủ về quá trình tuyển chọn	75,6%
Công tâm, khách quan của hội đồng xét tuyển độc lập	69,2%
Hạn chế tác động ngoài mong muốn của các yếu tố bên ngoài vào tuyển chọn	50,2%
Ưu tiên trọng số cho những ứng cử viên có những phẩm chất đặc biệt, phù hợp vị trí công việc	62,2%

Nguồn: Số liệu điều tra cấu trúc của đề tài

- ❖ Tạo môi trường cho phép nhiều người tham gia cạnh tranh, chứng minh năng lực của mình phù hợp với công việc của tổ chức tuyển chọn. 68,2% người trả lời khẳng định “Tiêu chí mở, rõ ràng cho nhiều ứng cử viên vào một vị trí công việc” và 73,1% - “Tạo môi trường thuận lợi cho các ứng cử viên thể hiện phẩm chất của mình phù hợp vị trí công việc”.

Tuyển chọn mở là một trong yêu cầu cần thiết cho sự cạnh tranh của nhiều ứng cử viên tìm việc làm. Cho một vị trí công việc có thể có nhiều đối thủ tham gia tuyển. Thực tế qua điều tra, tỷ lệ chọn của các tổ chức hết sức khác nhau.

Bảng 2.16: Tỷ lệ cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực

	Tỷ lệ chọn trung bình cho 1 vị trí công việc	Độ lệch chuẩn
Khu vực		
- Khu vực tư	5,28	.37835
- Khu vực công	4,51	.58052
Loại hình đơn vị		
- Doanh nghiệp trong nước	5,161	.51985
- Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	5,529	.46295
- Đơn vị sự nghiệp nhà nước	4,608	.51361
- Cơ quan hành chính nhà nước	4,545	.92533

Nguồn: Số liệu điều tra cấu trúc của đề tài

Bảng 2.16 thể hiện tương quan trực tiếp số lượng người tham gia thi tuyển so với số lượng vị trí/công việc cần tuyển trong các tổ chức. Xét theo khu vực, áp lực cạnh tranh ở khu vực tư nhân là 1/5,28 với độ lệch chuẩn .37835 trong khi áp lực cạnh tranh trong khu vực công là 1/ 4,51 với độ lệch chuẩn cao hơn nhiều .58052. Số liệu thống kê này khẳng định rằng áp lực cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực đối với khu vực tư cao hơn nhiều

so với khu vực công, tức là sự hấp dẫn việc làm trong khu vực tư cao hơn công việc trong khu vực công.

Nếu xét theo loại hình đơn vị, sự hấp dẫn việc làm trong các doanh nghiệp luôn luôn cao hơn các đơn vị sự nghiệp và cơ quan hành chính nhà nước (Bảng 2.16). Riêng trong khối doanh nghiệp, tỷ lệ chọn trung bình cao nhất là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, 1/5,529 với độ lệch chuẩn thấp nhất .46295. Điều này hàm ý rằng áp lực cạnh tranh vào các vị trí công việc trong các doanh nghiệp nước ngoài cao nhất, sau là các doanh nghiệp trong nước và thấp nhất là các cơ quan hành chính nhà nước.

Theo kết quả điều tra, những căn nguyên dẫn tới áp lực cạnh tranh nêu trên là có sự khác biệt trong các tác động tới môi trường cạnh tranh nhân lực như tiền lương/tiền công, mức thưởng, môi trường thể hiện năng lực, trách nhiệm gắn với thu lao. Trong số người làm việc trong Đơn vị sự nghiệp nhà nước, có 92,3% cho rằng lương ở các doanh nghiệp trong và ngoài nước cao hơn lương của họ trong cùng thời điểm tính lương. Trong số 173 người được hỏi, có 125 người đồng tình với ý kiến “khu vực tư lương cao hơn khu vực công”, 94 người khẳng định “khu vực tư thưởng cao hơn và kịp thời hơn”.

Trong nhiều trường hợp tỷ lệ chọn còn cao hơn rất nhiều, đặc biệt trong các ngành hàm lượng khoa học công nghệ cao. Thực tế, nhiều doanh nghiệp FDI ở Việt Nam thất vọng về tuyển chọn công nhân lành nghề đáp ứng yêu cầu sản xuất cho dù số đơn đăng ký thi tuyển rất nhiều. Chẳng hạn, giữa năm 2008, Công ty Intel Products Việt Nam (Intel) chính thức hoạt động tại Khu công nghệ cao TP Hồ Chí Minh. Công bố thi tuyển công nhân, sau số tiếp nhận khoảng 2.000 hồ sơ dự tuyển. Chuyển đáng buồn là chỉ có 40 ứng viên đáp ứng yêu cầu kỹ thuật và chuyên môn. Tỷ lệ chọn ở đây lên tới 1/50.

- ❖ Yêu cầu công khai, dân chủ trong tuyển chọn được đánh giá cao nhất, lên tới 75,6% (Bảng 2.18). Công khai bao hàm cả công khai thông tin, tiêu chí chất lượng, số lượng cần tuyển, chế độ phục lợi cho người lao động. Những thông tin tuyển chọn cần phải công bố rộng rãi để mọi người có yêu cầu quan tâm được tiếp cận thuận lợi, tránh hình thức qua loa để đối phó quy định.

Theo điều tra, các tổ chức tiến hành công bố thông tin tuyển dụng trên các kênh chính như sau: (i) văn phòng dịch vụ việc làm; (ii) quảng cáo trên TV, báo, đài, internet; (iii) tự tìm và (iv) giới thiệu, tín cử của người quen thân, cấp trên.

Tuy nhiên, mức độ sử dụng các kênh này rất khác nhau trong các loại hình tổ chức. Đặc biệt trong khu vực công và tư có nhiều khác biệt rõ ràng (Bảng 2.17).

Bảng 2.17: Các hình thức chủ yếu công bố thông tin tuyển chọn

	Khu vực tư	Khu vực công
Qua văn phòng dịch vụ việc làm	17,9%	2,6%
Qua quảng cáo trên TV, báo, đài phát thanh, Internet	75,6%	44,9%
Người lao động tự tìm đến đơn vị để xin việc	52,8%	53,8%
Giới thiệu, tín cử của người quen, thân, họ hàng, cấp trên	61,0%	47,4%

Nguồn: Số liệu điều tra cấu trúc của đề tài

Sự khác biệt có thể do nhận thức khác nhau của các nhà quản trị của từng khu vực này. Các nhà quản trị khu vực tư nhân nhìn nhận cơ chế cạnh tranh nguồn nhân lực thông thoáng hơn theo đúng thị trường nên công khai thông tin rõ ràng, minh bạch sẽ có cơ hội tốt hơn cho việc thu hút và tuyển được người phù hợp cho vị trí công việc. Cụ thể, những thông tin tuyển dụng được công bố thông qua quảng cáo trên TV, đài phát thanh, Internet là

kênh phổ biến nhất cho việc tuyển dụng của các doanh nghiệp tư nhân. Trong khi đó, các tổ chức công ít khi tuyển dụng thông qua văn phòng giới thiệu việc làm (2,6%), chủ yếu tự người tìm việc tìm tới đơn vị tuyển dụng (53,8%) hay thông qua thân quen, giới thiệu (47,4%).

Thực tế triển khai công tác tuyển chọn của các tổ chức được điều tra thể hiện bức tranh muôn màu sáng tối (Bảng 2.18).

Bảng 2.18: Nhận định về thực trạng tuyển chọn ở các tổ chức

	DN trong nước	DN có vốn đầu tư nước ngoài	Đơn vị sự nghiệp nhà nước	Cơ quan hành chính nhà nước	Tổng số
Quá trình tuyển chọn công khai minh bạch	50,0%	67,6%	65,5%	51,0%	55,7%
Quá trình tuyển chọn mang tính hình thức	23,3%	10,8%	13,8%	24,5%	19,9%

Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra cấu trúc của đề tài

Xét tổng thể, các tổ chức được điều tra chỉ khẳng định 55,7% là tuyển chọn ở đơn vị mình là công khai minh bạch. Mức độ công khai, minh bạch cao nhất là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, 67,6% số người được hỏi trong loại hình doanh nghiệp này thừa nhận thực trạng đó. Như vậy, gần 50% số ý kiến còn lại tỏ ra hoài nghi với thực tế tuyển chọn nhân lực trong đơn vị mình rằng có thể thiếu công khai, minh bạch.

Hơn nữa, điều đáng quan tâm là thực tế việc tuyển chọn mang tính hình thức rất lớn. Đặc biệt, các loại hình doanh nghiệp trong nước và cơ quan hành chính nhà nước mức độ tuyển chọn hình thức lên tới 23,3% và 24,5% (Bảng 2.18). Hiện tượng này rõ ràng ảnh hưởng tới kết quả khách quan của công tác tuyển chọn. Có thể dự tính rằng việc tuyển chọn này không phản ánh đúng bản chất, có thể dẫn tới tiêu cực cho một nhóm người

nào đó, có thể tuyển được những người không thỏa mãn tiêu chí hay có tác động từ các mối quan hệ lợi ích khác.

Trong nhiều công trình nghiên cứu khác cũng thể hiện ý tưởng mở rộng dân chủ, công khai trong việc tuyển chọn nhân lực, đặc biệt cán bộ trong bộ máy công quyền (Hộp 2.8)

Hộp 2.8 : Thực hiện dân chủ trong tuyển chọn cán bộ

Có ba yếu tố công khai cần được quan tâm để thực hiện dân chủ thực chất.

Một là công khai Giới thiệu. Trước đây chúng ta chỉ chú trọng đến việc cấp ủy cũ giới thiệu còn ra Đại hội mọi việc hầu như xong xuôi. Tâm lý thường xuê xoa, bởi cách thức làm dễ dẫn đến ỷ lại.

Hai là, công khai Tranh cử. Điều này chưa có tiền lệ. Nhất là bầu người đứng đầu hầu như chỉ có một người và cũng không có cương lĩnh, hoặc chương trình hành động gì. Điều này dẫn đến nếu có làm sai thì cho rằng đó là Đại hội bầu, bản thân chỉ chấp hành chứ làm gì có cương lĩnh hay chương trình gì để mà kiểm tra, giám sát.

Ba là, công khai Bầu cử. Người đứng đầu chưa phải là toàn bộ Đảng viên trong đại hội bầu. Lên cấp cao hơn đại biểu cũng chưa được bầu mà chỉ những người trúng cử bầu với nhau. Lần này đã có những bước cải tiến trong khâu này. Đó là việc thực hiện thí điểm chủ trương đại hội đảng bộ cơ sở trực tiếp bầu ban thường vụ, bí thư, phó bí thư và thí điểm chủ trương đại hội đảng bộ cấp trên cơ sở trực tiếp bầu bí thư.

Ba yếu tố trên phải triển khai đồng bộ bởi thiếu khâu nào cũng rất khó cho việc lựa chọn người tài để giao trọng trách. Công khai tranh cử, công khai trình bày cương lĩnh nên chẳng đó là điều bắt buộc. Bởi như phần trên đã nói chính có làm như vậy mới thấy rõ bản lĩnh và trí tuệ của người đứng đầu, mới có cơ sở pháp lý để ràng buộc. Tránh tình trạng làm tốt thì không sao nhưng làm chưa tốt thì đổ lỗi cho tập thể.

Nguồn:

[http://tuanvietnam.net/2010-01-31-lam-gi-de-co-dan-chu-that-su-cong-tac-nhan-su-](http://tuanvietnam.net/2010-01-31-lam-gi-de-co-dan-chu-that-su-cong-tac-nhan-su-1.2.2010)

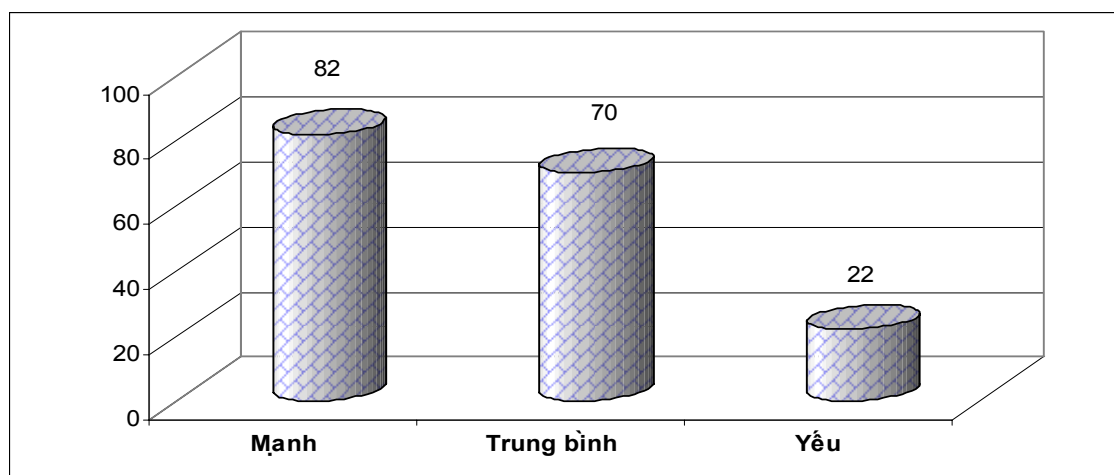
1.2.2010

- ❖ “Công tâm, khách quan của hội đồng xét tuyển độc lập” là yêu cầu cần thiết trong việc tạo lập trường lành mạnh lựa chọn

người đúng tiêu chuẩn (69,2% người trả lời đồng ý). Sự công tâm và khách quan còn thể hiện thông qua việc “hạn chế tác động ngoài mong muốn của các yếu tố bên ngoài vào tuyển chọn”. 50,2% người trả lời cho rằng việc đưa ra quyết định cuối cùng chọn người ít bị tác động chỉ đạo từ cấp trên hay những mặt cả lợi ích (Bảng 2.15).

Để chứng minh cụ thể hơn nhận định trên, có thể phân tích chi tiết ý kiến về tác động của sự công tâm hội đồng tuyển chọn đối với sự tuyển chọn khách quan (Bảng 2.19). Trong tổng số 174 người trả lời làm việc trong nhiều ngành nghề khác nhau, có tới 82 người cho rằng việc tạo môi trường tuyển chọn công tâm, khách quan tác động mạnh tới chất lượng tuyển chọn, chỉ có 22 người cho rằng nó tác động yếu.

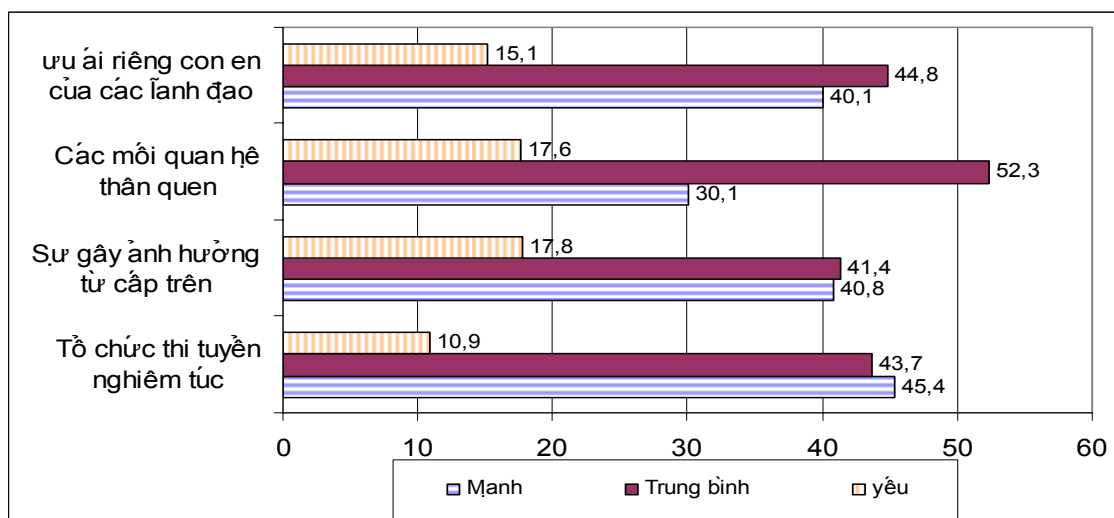
Bảng 2.19: Mức độ tác động tới tuyển chọn công tâm, khách quan



Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra cấu trúc của đề tài

Bên cạnh đó, nhiều yếu tố khác có thể tác động tới sự công tâm, khách quan trong tuyển chọn cạnh tranh được nêu trong Bảng hỏi điều tra của đề tài như tổ chức thi tuyển nghiêm túc, ảnh hưởng cấp trên tới tuyển dụng, các mối quan hệ thân quen.

Bảng 2.20: Một số yếu tố khác tác động tới tuyển chọn công tâm



Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra cấu trúc của đề tài

Bảng 2.20 lượng hóa những yếu tố này theo kết quả trả lời của người được điều tra. Cách thức tổ chức thi tuyển nghiêm minh tác động tích cực và mạnh mẽ nhất tới chất lượng tuyển chọn, cụ thể, 45,4% thừa nhận tác động mạnh, 43,7% thừa nhận có tác động trung bình. Tính khách quan của tuyển chọn nhân lực của các tổ chức dường như bị hạn chế mạnh bởi những tác nhân bên ngoài như áp lực từ cấp trên (40,8%), từ quan hệ thân quen, ưu tiên con em lãnh đạo (Bảng 2.20).

2.3.2.2. Tiêu chí chất lượng nhân lực cần tuyển

Chất lượng nguồn nhân lực là nhân tố đặc biệt quyết định tới hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, mục tiêu của từng tổ chức trong nền kinh tế thị trường. Bảng 2.21 tổng hợp các tổ chất nguồn nhân lực cần thiết, gồm tri thức, kỹ năng, năng lực và một số yếu tố khác.

Bảng 2.21: Chất lượng nhân lực theo điều tra

STT	Các tiêu chí chất lượng	Tỷ lệ đồng ý (%)
1	Trình độ học vấn, bằng cấp phù hợp công việc	95,4

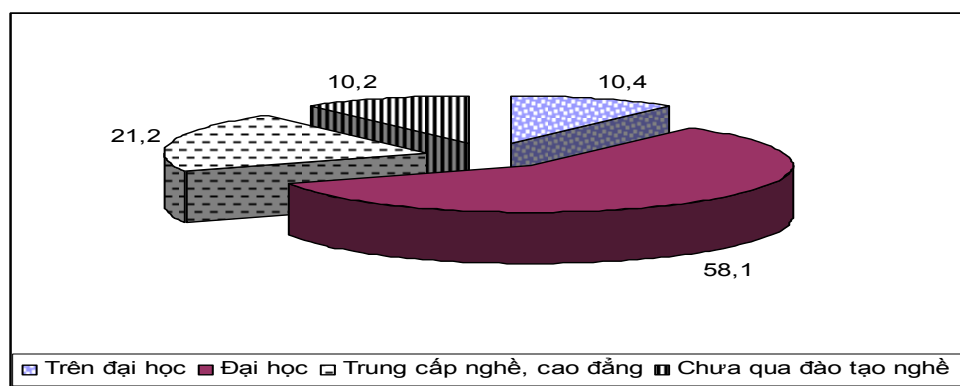
2	Kỹ năng cơ bản (<i>nghe, nói, đọc viết, tư duy phân tích...</i>)	95,7
3	Kỹ năng xã hội (<i>điều phối, thuyết phục, đàm phán...</i>)	85,6
4	Kỹ năng giải quyết các vấn đề phức tạp (<i>nhân biết v/đ, tổ chức xử lý theo các phương án...</i>)	80,8
5	Kỹ năng quản lý nguồn lực (<i>tài chính, nhân lực, vật lực...</i>)	71,6
6	Kỹ năng kỹ thuật (<i>thiết kế, lựa chọn công nghệ, xử lý sự cố, vận hành thiết bị, máy móc...</i>)	75,3
7	Kỹ năng hệ thống (<i>tầm nhìn, phân tích hệ thống, ra quyết định...</i>)	75,6
8	Năng lực nhận thức (<i>suy luận, tưởng tượng, diễn đạt ý tưởng, xử lý thông tin...</i>)	89,9
9	Năng lực thể chất (<i>sức mạnh cơ bắp, thể trạng cơ thể...</i>)	76,9
10	Tuân thủ kỷ luật, kỷ cương trong công việc	100,0
11	Lương tâm, trách nhiệm với công việc	99,5
12	Trung thực và liêm chính	98,9
13	Sử dụng ngoại ngữ chuyên môn sâu, thành thạo máy tính	83,8

Nguồn: Kết quả điều tra bảng hỏi của đề tài

❖ Trình độ học vấn

Xét tổng thể điều tra 201 tổ chức với tổng số 351.088 lao động, cơ cấu trình độ học vấn thể hiện trong Bảng 2.25. Tỷ lệ đại học và trên đại học là 68,5%, tỷ lệ trung cấp, cao đẳng là 21,2% và lao động chưa đào tạo là 10,2%. Có thể thấy rằng cơ cấu lao động chưa phù hợp với điều kiện phát triển của nền kinh tế thị trường. Tỷ lệ đào tạo đại học và trên đại học rất cao nhưng dường như chỉ đóng vai trò như “thầy”, mà lực lượng lao động trực tiếp vận hành máy móc, công nhân nghề tinh thông, gọi là “thợ”, còn chiếm tỷ lệ ít. Trong khi đó lực lượng lao động thuần túy cơ bắp, chưa qua đào tạo quá lớn.

Bảng 2.22: Cơ cấu tổng thể trình độ lực lượng lao động



Nguồn: tính toán từ số liệu điều tra của đề tài

Kết quả điều tra hoàn toàn phù hợp với thực tế diễn biến thị trường lao động trong nền kinh tế quốc dân hiện nay. Chẳng hạn, ở Tp Hồ Chí Minh hay các tỉnh lân cận đang nằm trong tình thế thiếu công nhân kỹ năng cao, lao động phổ thông thì quá đông (Hộp 2.9)

Hộp 2.9: Thừa thầy, thiếu thợ ở Tp Hồ Chí Minh

Đến nay, chất lượng bình quân của nguồn nhân lực Tp Hồ Chí Minh vẫn còn ở mức thấp, chưa đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp đã làm giảm khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp, nhất là những ngành công nghiệp kỹ thuật cao như: cơ khí, điện tử... Thực trạng "thừa thầy thiếu thợ" thiếu sự kết nối với nhu cầu thị trường lao động là nguyên nhân khiến thị trường lao động luôn ở tình trạng thừa mà vẫn thiếu.

Hằng năm, Tp. HCM có khoảng 8.000-10.000 sinh viên ra trường nhưng chỉ khoảng 25% đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp. Còn lao động nhập cư thì hầu hết chưa qua đào tạo nên chỉ có thể bổ sung vào lao động phổ thông nhưng hiện đang có xu hướng giảm dần. Lao động chưa qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật còn nhiều, riêng các ngành công nghiệp trọng yếu, tỷ lệ lao động được đào tạo (sơ cấp) chiếm tỷ trọng thấp như: cơ khí 39%, điện tử - tin học 38%, hoá chất 76%... "chảy máu chất xám" từ khu vực Nhà nước sang khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài hoặc từ trong nước ra nước ngoài cũng là hiện tượng gây đau đầu cho các nhà quản lý.

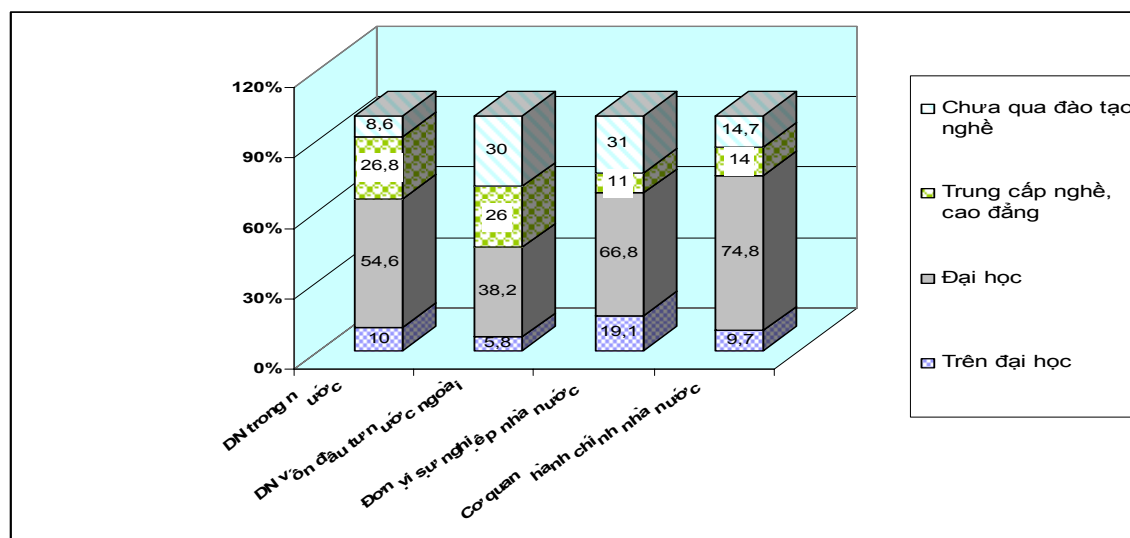
Nguồn: Vẫn loay hoay với việc "thừa thầy, thiếu thợ"

<http://ca.cand.com.vn/vi-VN/anninhkinhte/tinANKT/2010/2/158309.cand>

Xét cơ cấu trình độ theo loại hình tổ chức, nhiều bất cập cần phải bàn tới. Bảng 2.23 phản ánh chi tiết về các khía cạnh này. Các đơn vị sự nghiệp nhà nước và cơ quan hành chính nhà nước tuyển dụng phần lớn lực lượng lao động có trình độ đại học và trên đại học. Đặc biệt, các đơn vị sự nghiệp nhà nước có tới 19,1% lao động trên đại học, cơ quan nhà nước tuyển dụng 74,8% lao động đại học.

Trong khi đó, các tổ chức thuộc khối doanh nghiệp, tỷ lệ này ít hơn nhiều, thay vào đó là tỷ lệ công nhân nghề, trung cấp và cao đẳng (26,8-26%). Tuy nhiên, điều đáng tiếc là tỷ lệ lao động phổ thông ở một số loại hình tổ chức còn khá cao so với suy nghĩ thông thường. Chẳng hạn các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước vẫn sử dụng tới 30% lực lượng lao động chưa qua đào tạo, các đơn vị sự nghiệp nhà nước còn sử dụng 31% lao động chưa qua đào tạo.

Bảng 2.23: Cơ cấu trình độ theo loại hình tổ chức (%)



Nguồn: tính toán từ số liệu điều tra của đề tài

❖ Kỹ năng

Kết quả điều tra cấu trúc của đề tài cho thấy các tổ chức nhận thức rất cao về tầm quan trọng của kỹ năng lao động trong các tổ chức của mình. Cụ thể, điều tra đã bao quát tất cả các kỹ năng chính đối với người lao động, từ kỹ năng cơ bản (*nghe, nói, đọc viết, tư duy phân tích...*) tới kỹ năng kỹ thuật cho vận hành cơ sở vật-kỹ thuật (*thiết kế, lựa chọn công nghệ, xử lý sự cố, vận hành thiết bị, máy móc...*), từ kỹ năng xã hội (*điều phối, thuyết phục, đàm phán...*), kỹ năng giải quyết các vấn đề phức tạp (*nhân biết v/đ, tổ chức xử lý theo các phương án...*) tới kỹ năng quản lý nguồn lực (*tài chính, nhân lực, vật lực...*) và kỹ năng hệ thống (*tầm nhìn, phân tích hệ thống, ra quyết định...*)

Tuy theo yêu cầu và đặc thù của loại hình tổ chức hay doanh nghiệp, nhiều kỹ năng này được đánh giá cao hơn các kỹ năng khác. Chẳng hạn, các doanh nghiệp trong nước đề cao kỹ năng xã hội (94,7%), kỹ năng kỹ thuật (88,6%). Các cơ quan hành chính nhà nước đề cao kỹ năng giải quyết các vấn đề phức tạp (97,7%), kỹ năng quản lý nguồn lực (81,6%), kỹ năng hệ thống (90,2%).

❖ Năng lực

Bảng hỏi của đề tài tập trung vào khảo sát: (i) Năng lực nhận thức (*suy luận, tưởng tượng, diễn đạt ý tưởng, xử lý thông tin...*); (ii) Năng lực thể chất (*sức mạnh cơ bắp, thể trạng cơ thể...*)

Bảng 2.24: Những năng lực cần thiết

	Doanh nghiệp trong nước	DN có vốn đầu tư nước ngoài	Đơn vị sự nghiệp nhà nước	Cơ quan hành chính nhà nước
Năng lực nhận thức	91.8%	69.4%	96.2%	100.0%
Năng lực thể chất	84.3%	52.8%	86.4%	80.5%

Nguồn: tính toán từ số liệu điều tra của đề tài

Xét riêng theo từng loại hình tổ chức, những người được hỏi đánh giá khác nhau về năng lực lao động theo tư duy thực tiễn của hoạt động cụ thể. Bảng 2.24 phản ánh thực trạng đánh giá của người được điều tra. Điều hiển nhiên rằng các năng lực nhận thức và năng lực thể chất của người lao động kết hợp tốt với nhau thì sẽ tạo ra năng lực lao động hiệu quả, hài hòa trí tuệ và sức khỏe cơ bắp.

❖ Những yếu tố khác

Liên quan tới chất lượng nhân lực, có nhiều yếu tố khác đóng vai trò quan trọng cần quan tâm trong tuyển dụng lao động. Cụ thể, đề tài quan tâm khảo sát 4 nhóm yếu tố, gồm (i) Tuân thủ kỷ luật, kỷ cương trong công việc, (ii) Lương tâm, trách nhiệm với công việc; (iii) Trung thực và liêm chính; (iv) Sử dụng ngoại ngữ chuyên môn sâu, thành thạo máy tính.

Bảng 2.25: Các yếu tố khác ảnh hưởng tới chất lượng nhân lực theo loại hình tổ chức

	Doanh nghiệp trong nước	DN có vốn đầu tư nước ngoài	Đơn vị sự nghiệp nhà nước	Cơ quan hành chính nhà nước
Tuân thủ kỷ luật, kỷ cương trong công việc	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Lương tâm, trách nhiệm với công việc	100.0%	97.3%	100.0%	100.0%
Trung thực và liêm chính	100.0%	94.3%	100.0%	100.0%
Sử dụng ngoại ngữ chuyên môn sâu, thành thạo máy tính	92.9%	51.4%	92.6%	90.2%

Nguồn: tính toán từ số liệu điều tra của đề tài

Bảng 2.25 cho thấy sự thống nhất cao trong nhận thức của những người trả lời về các yếu tố liên quan tới chất lượng nhân lực trong từng tổ chức. Trong nền kinh tế công nghiệp, việc chấp hành kỷ luật lao động là vô

cùng quan trọng, điều này khác hoàn toàn so với xã hội nông nghiệp. Trong điều kiện hội nhập, lực lượng lao động Việt Nam cần thêm kỹ năng ngoại ngữ, thành thạo máy tính văn phòng, phần mềm chuyên ngành. Việc nhận thức nhân tố này trên 90% đối với các doanh nghiệp trong nước và cơ quan sự nghiệp và hành chính nhà nước phản ánh đúng đòi hỏi bức thiết hiện nay trong nền kinh tế thị trường.

2.3.2.3. Những khuyến khích thu hút và sử dụng nhân lực

Mức lương hiện tại của người lao động so với công sức bỏ ra theo đánh giá của người trả lời thể hiện chi tiết trong Bảng 2.26.

Bảng 2.26: Đánh giá mức lương hiện tại so với công sức người lao động

			Loại hình đơn vị				Tổng số
			Doanh nghiệp trong nước	DN có vốn đầu tư nước ngoài	Đơn vị sự nghiệp nhà nước	Cơ quan hành chính nhà nước	
Mức lương hiện tại của người lao động	Cao	Số lượng	1	0	0	0	1
		Tỷ lệ %	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%
	Khá	Số lượng	9	9	1	1	20
		Tỷ lệ %	10,5%	24,3%	3,4%	2,0%	10,0%
	Phù hợp	Số lượng	44	20	11	8	83
		Tỷ lệ %	51,2%	54,1%	37,9%	16,3%	41,3%
	Thấp	Số lượng	22	7	13	21	63
		Tỷ lệ %	25,6%	18,9%	44,8%	42,9%	31,3%
	Rất thấp	Số lượng	4	1	4	18	27
		Tỷ lệ %	4,7%	2,7%	13,8%	36,7%	13,4%
	Không trả lời	Số lượng	6	0	0	1	7
		Tỷ lệ %	7,0%	,0%	,0%	2,0%	3,5%
Tổng số		Số lượng	86	37	29	49	201
		Tỷ lệ %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra của đề tài

Tính tổng thể, đa số ý kiến cho rằng mức lương hiện tại của họ ở mức phù hợp (41,3%) và mức thấp (31,3%). Điều này hàm ý rằng tiền công/tiền lương trong nền kinh tế chưa thực sự là yếu tố hấp dẫn. Nếu xét riêng từng loại hình tổ chức, sự giao động mức lương rất đa dạng.

- **Đối với cơ quan hành chính nhà nước**, phần lớn ý kiến cho rằng mức lương của họ thấp và rất thấp (79,6%). Mức lương được cho là phù hợp chỉ là 16,3%. Như vậy, tiền lương hiện tại chưa đủ để mua tư liệu sinh hoạt nuôi sống bản thân người lao động và thành viên gia đình của họ. Có thể đây là một lý do giải thích tại sao nhiều người lao động không muốn làm việc trong khu vực này khi nền kinh tế thị trường phát triển, khu vực kinh tế tư nhân được mở rộng.

- **Đối với đơn vị sự nghiệp nhà nước**, tình trạng lương có vẻ cải thiện hơn với 37,8% cho rằng mức lương phù hợp; 58,6% cho là thấp và rất thấp. So sánh tổng thể, mức lương trong khu vực này còn xa so với mức lương trung bình ở khu vực tư nhân. Như vậy, các tổ chức sự nghiệp và hành chính nhà nước không có lợi thế về lương trong cạnh tranh thu hút nhân lực trên thị trường lao động.

- **Đối với doanh nghiệp trong nước**, mức lương phù hợp, khá cao chiếm đa số ý kiến trả lời (khoảng 62%), chỉ 25,6% cho là lương thấp. Điều này cho thấy lợi thế của doanh nghiệp trong nước đối với các tổ chức sự nghiệp và hành chính nhà nước về lương hay thu nhập.

- **Đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài**, mức lương trung bình cao nhất so với các loại hình tổ chức đã điều tra. Mức lương phù hợp chiếm 54,1%, mức khá cao 24,3%. Đây là một tín hiệu hấp dẫn cho nhiều người lao động tìm tới các doanh nghiệp đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI).

Như vậy, khu vực doanh nghiệp luôn hấp dẫn người lao động hơn so với khu vực công bởi mức lương trung bình cao hơn. Chính vì thế, áp lực

cạnh tranh nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp cao hơn so với áp lực trong khu vực sự nghiệp và hành chính nhà nước.

Lương cao cũng là một trong những nguyên nhân chảy máu chất xám từ các khu vực với mức lương thấp sang khu vực mức lương cao hơn. Trong nền kinh tế thị trường, đó là một tín hiệu khách quan cho sự linh hoạt di chuyển nguồn nhân lực.

Trên cơ sở số liệu điều tra, cho phép so sánh thêm môi trường làm việc của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với các doanh nghiệp trong nước theo một số tiêu chí.

Bảng 2.27: So sánh việc làm và môi trường làm việc

tt	Nội dung	Doanh nghiệp trong nước	DN có vốn đầu tư nước ngoài	Giá trị trung bình của mẫu
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Công việc thích thú, phù hợp với năng lực sở trường, bằng cấp	72,1%	73,0%	68,7%
2.	Công việc cho phép tận dụng cơ hội công hiến, hưởng thụ thỏa đáng	43,0%	56,8%	35,3%
3.	Điều kiện làm việc hiệu quả (<i>an toàn, thiết bị hỗ trợ, đủ tiện ích</i>)	60,5%	73,0%	52,2%
4.	Tổ chức lao động hợp lý, kỷ luật cao, gọn nhẹ, gắn kết các khâu	29,1%	67,6%	34,3%

Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra của đề tài

Bảng 2.27 cho thấy sự hấp dẫn việc làm và môi trường làm việc ở khu vực doanh nghiệp so với giá trị trung bình của toàn mẫu phân tích. Nhìn chung các giá trị cột (3) và (4) cao hơn rất nhiều so với giá trị trung bình (cột 5) của mẫu phân tích 201 tổ chức gồm doanh nghiệp trong nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, tổ chức sự nghiệp và cơ quan hành chính nhà nước. Đặc biệt, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thể hiện ưu việt hơn về việc làm, môi trường làm việc và tổ chức lao động.

Đó cũng là một trong những điều kiện hấp dẫn người tìm việc trên thị trường lao động. Mặt khác, khi môi trường làm việc hiệu quả, cho phép người lao động phát huy sáng tạo và thụ hưởng chế độ xứng đáng, họ sẽ nâng cao năng suất lao động, đáp ứng tốt hơn nhiệm vụ của tổ chức.

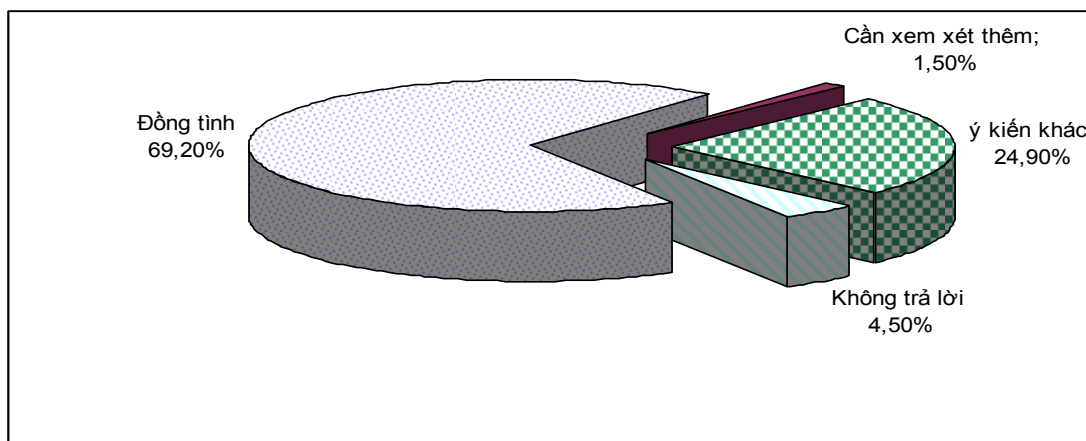
2.3.2.4. Ý kiến về tuyển chọn cạnh tranh ở khu vực công

Những ý kiến về tuyển chọn nhân lực trong khu vực công (KVC) trong số liệu điều tra được khái quát thành 3 nội dung quan trọng sau đây.

Thứ nhất, tuyển chọn cạnh tranh nhân lực trong khu vực công.

Điều thú vị là đa số ý kiến đồng tình với việc thi tuyển mở cho nhiều ứng cử viên cạnh tranh trực tiếp vào một vị trí bằng tranh luận, chương trình nghị sự, cam kết mục tiêu trong nhiệm kỳ nếu đắc cử, v.v.(Bảng 2.28)

Bảng 2.28: Ý kiến về thi tuyển cạnh tranh trực tiếp trong KVC



Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra của đề tài

69,2% ý kiến được hỏi đồng tình với thi tuyển mở cạnh tranh trong KVC. Đó là tỷ lệ đa số gần 2/3 số lượng người được hỏi (Tổng mẫu là 201). Kết quả này khiến các nhà quản trị công cần quan tâm trong việc nhìn nhận cách tiếp cận và lựa chọn chiến lược tuyển dụng cán bộ trong tương lai. Sự cạnh tranh trực tiếp thông qua những diễn đàn, chương trình cam kết rõ ràng thể hiện dân chủ thực sự trong việc quyết định chọn người tài vào đảm

nhận việc công hiệu quả. Cạnh tranh trực tiếp sẽ tránh được nhiều tiêu cực như mua phiếu, chạy chức vị như đã từng nêu ra trong báo chí gần đây (Hộp 2.10).

Hộp 2.10: Chạy chức, chạy quyền

Đại biểu Lê Văn Công (Thanh Hóa) đã nêu vấn đề khá nhức nhối - đó là tệ “chạy chức chạy quyền”. Thực tế này có lẽ ai cũng thấy và hậu quả là rất nghiêm trọng, bởi cán bộ không có năng lực, thiếu phẩm chất khi đã chạy được chức quyền thì chỉ nghĩ đến việc vơ vét, tham nhũng để mau “khấu hao, thu hồi vốn” đã bỏ ra.

Đại biểu Lê Văn Công nói rất đúng là có quy hoạch, có quy trình đề bạt, cất nhắc cán bộ nhưng quyết định cuối cùng chỉ tùy thuộc vào ý chí của vài ba cán bộ chủ chốt. Về danh nghĩa vẫn làm đủ các bước thủ tục như lấy phiếu tín nhiệm, phiếu thăm dò, nhưng kết quả kiểm phiếu không công khai trước hội nghị mà chỉ một số người được biết.

Thực tế đúng như đại biểu Lê Văn Công đã nói, không một cán bộ nào tự nhiên đi khai báo rằng mình đã “chạy chức chạy quyền”. Vấn đề là cán bộ lãnh đạo các cấp phải thực sự đi sâu, đi sát thực tế, tăng cường tiếp xúc cử tri sẽ được nghe nhiều chuyện. Nhiệm vụ của cán bộ lãnh đạo là phải chỉ ra cụ thể từng trường hợp “chạy chức chạy quyền” để xử lý thông qua các cơ quan chức năng như Ủy ban Kiểm tra Đảng, Thanh tra nhà nước...

Cử tri chúng tôi cũng rất kỳ vọng việc công khai thi tuyển cán bộ đảm nhiệm các chức vụ công tác song không hiểu vì lý do gì chủ trương này không được triển khai thực hiện rộng rãi.

Nguồn: <http://vietbao.vn/Xa-hoi/Chay-chuc-chay-quyen-gay-bat-binh-trong-dan/70104022/157/>

Một câu hỏi khác về thái độ đối với việc thí điểm thi tuyển cạnh tranh đang thí điểm ở một số địa phương trong cả nước hiện nay cũng được quan tâm lớn của những người được điều tra. 74,6% người trả lời ủng hộ cách thi tuyển cạnh tranh công chức như một số địa phương đã làm vừa qua trong cả nước, ngược lại chỉ 18,4% ý kiến không đồng tình. Điều này khẳng định

chắc chắn rằng dư luận hiện tại đang ủng hộ tiếp cận cạnh tranh mở đối với nhân lực trong nền kinh tế nói chung và KVC nói riêng.

Thứ hai, quyết định cắt nhắc cán bộ trong bộ máy công quyền. Tất cả 201 người được hỏi đều quan tâm tới nội dung này, tỷ lệ trả lời rất cao tập trung vào một số nội dung thể hiện trong Bảng 2.29.

Bảng 2.29: Ý kiến đồng ý về cắt nhắc cán bộ

tt	Các tiêu chí đánh giá	Tỷ lệ đồng ý
1.	Linh hoạt cắt nhắc những người có trí tuệ, năng lực và kỹ năng làm việc cho dù họ còn trẻ	93,0%
2.	Kịp thời cắt chức những người không đủ trí tuệ, năng lực, kỹ năng làm việc cho dù họ có thâm niên công tác lâu năm	62,2%

Nguồn: Số liệu điều tra của đề tài

Có thể nói đây cũng là những ý kiến khá hay, hàm chứa những tư duy đổi mới về sử dụng cán bộ. Rõ ràng, những người có trình độ, đủ năng lực phẩm chất làm việc hiệu quả cần phải cắt nhắc. Yếu tố thâm niên cần phải xem xét lại trong nền kinh tế thị trường. Nếu có thâm niên nhưng trí tuệ, năng lực và kỹ năng kém thì người đó cũng không thể tạo ra năng suất lao động cao, quản lý không thể hiệu quả trong nền kinh tế năng động và cạnh tranh cao như hiện nay.

Thứ ba, xu hướng dịch chuyển lao động từ công sang tư. Qua xử lý số liệu điều tra, xu hướng rõ rệt hiện nay là sự dịch chuyển lao động từ khu vực công sang khu vực tư. Trong số 201 người được hỏi, có tới 173 người (chiếm 86,1%) thừa nhận xu hướng chủ đạo hiện nay trong nền kinh tế Việt Nam là sự dịch chuyển lao động từ khu vực công sang khu vực tư. Đó cũng là một vấn đề cần quan tâm hiện nay đối với các nhà quản trị công.

“Tại sao lại xuất hiện xu hướng này?” là câu hỏi thú vị cần tìm câu trả lời. Nội dung này cũng được cân nhắc và đưa vào trong bảng hỏi điều tra. Bảng 2.30 giải thích các lý do chính về xu hướng này.

Bảng 2.30: Các lý do chính dẫn tới dịch chuyển lao động từ khu vực công sang khu vực tư

tt	Các lý do	Tỷ lệ đồng ý
1.	Khu vực tư lương cao hơn	72,3%
2.	Được thể hiện năng lực bản thân tốt hơn	69,4%
3.	Được tự chịu trách nhiệm tương ứng với thù lao công việc	60,1%
4.	Quan hệ lao động/công việc rõ ràng theo nhiệm vụ	54,9%
5.	Khu vực tư thưởng cao hơn và kịp thời	54,3%
6.	ít bị tác động bởi các thủ tục hành chính quan liêu	54,3%

Nguồn: Số liệu điều tra của đề tài

Theo quan điểm của người trả lời, có 6 lý do cơ bản lý giải hiện tượng di chuyển lao động từ khu vực công sang khu vực tư. Lý do đầu tiên là tiền lương ở khu vực tư cao hơn ở khu vực công (72,3%). Điều này hoàn toàn phù hợp với những kết quả phân tích ở trên. Lý do thứ hai là người lao động được thể hiện năng lực bản thân tốt hơn (69,4%), lý do thứ ba là người lao động được tự chịu trách nhiệm tương ứng với thù lao công việc (60,1%).

Thực tế việc từ bỏ công việc trong khu vực nhà nước chuyển sang khu vực tư nhân còn phụ thuộc vào nhiều lý do khác nữa. Một số ý kiến còn cho lỗi từ cơ chế chính sách, môi trường công hiến không minh bạch và dân chủ (Hộp 2.11).

Hộp 2.11: Góc nhìn về chảy máu chất xám

Giật mình với con số hơn 16.000 cán bộ, công chức rời bỏ Nhà nước sang làm cho khu vực khác trong hơn 5 năm qua, dù cơ quan quản lý công chức vẫn cho đó là chuyện bình thường. Sẽ không có gì để nói nếu như những người rời khỏi khu vực nhà nước có trình độ tay nghề tầm tầm bậc trung hay “yêu yếu”, đằng này những người ra đi là những người giỏi và khá về chuyên môn, năng động, dám nghĩ dám làm.

Sự thật là những công chức bậc trung và “yêu yếu” sẽ không có con đường nào khác lợi hơn là vào và yên vị trong khu vực nhà nước, bởi ở đây ít có cạnh tranh, không phải dồn công sức vào công việc, ít chịu sức ép về lương bổng, có thể tồn tại mãi mà không sợ mất việc.

Các chính sách, chế độ của Nhà nước nhiều chỗ tỏ ra bao che cho sự tồn tại của họ. Cách thức đánh giá chung chung, bình bầu tập thể giúp cho những người “yêu yếu” bảo vệ lẫn nhau, cách phân công công việc chung chung khiến những người “yêu yếu” dựa dẫm vào một số ít người giỏi để tồn tại ăn theo và cộng sinh.

Nguồn: Ngô Thành Can-Công chức 'cộng sinh' và những nẻo đường ly tán

<http://vietnamnet.vn/chinhtri/2008/09/803547/>

2.4. NHỮNG PHÁT HIỆN NGHIÊN CỨU

Trên cơ sở kết quả phân tích chi tiết trong các mục trên, có thể khái quát 8 vấn đề nổi bật chính như sau:

Thứ nhất, thị trường sức lao động Việt Nam nằm trong trạng thái bất cân bằng.

Lượng cung lao động luôn luôn lớn hơn cầu lao động trong chuỗi thời gian phân tích. Số lượng người tìm việc, có nguyện vọng tham gia lực lượng lao động quá lớn trong khi năng lực tạo việc làm mới và thu hút lao động của nền kinh tế còn hạn chế. Khoảng cách chênh lệch cung-cầu lao động có xu hướng rộng hơn như đã phân tích ở trên. Hiện tượng này có nhiều hàm ý kinh tế-xã hội. Trước hết, nó thể hiện sự mở rộng quy mô sản xuất-kinh doanh trong nền kinh tế nên nhu cầu dẫn xuất về sức lao động

tăng lên. Đó là cơ hội cho lực lượng lao động tiềm năng tham gia thị trường trong ngắn hạn và dài hạn. Mặt khác, Việt Nam đang giai đoạn dân số vàng nên cung tiềm năng rất lớn, tuy nhiên lực lượng lao động trong ngắn hạn không thể đáp ứng hiệu quả tín hiệu cầu trên thị trường.

Tốc độ tăng cung lớn hơn tốc độ tăng cầu dẫn tới các kết cục ngoài mong muốn của nền kinh tế. Thứ nhất, tình trạng này tạo ra áp lực cạnh tranh mạnh mẽ trong thị trường lao động. Thứ hai, tình trạng thất nghiệp trong nền kinh tế sẽ còn diễn ra căng thẳng trong tương lai.

Điều đáng lưu ý rằng thị trường sức lao động Việt Nam bị phân đoạn rất mạnh. Ở thành thị và các khu vực kinh tế phát triển, áp lực cạnh tranh nhân lực kỹ năng, đào tạo có xu hướng mạnh hơn ở nông thôn và các khu vực kinh tế kém phát triển. Ở nông thôn Việt Nam, tỷ lệ lao động chưa đào tạo rất cao trong khi lao động kỹ năng công nghiệp còn phân tán. Nông dân thiếu kỹ năng lao động hiện đại, hạn chế tri thức đào tạo nên khả năng gia nhập thị trường lao động không lớn, họ không có lợi thế cạnh tranh vì thiếu các tố chất cần thiết cho quá trình lao động sản xuất công nghiệp.

Ở thành thị hay khu vực công nghiệp, tỷ lệ lao động đào tạo nghề dường như tập trung cao hơn nhưng không có nghĩa rằng đội ngũ này đủ đáp ứng yêu cầu của người tuyển chọn nhân lực. Trong các ngành khoa học-công nghệ cao, doanh nghiệp FDI tiên tiến, sự khan hiếm công nhân lành nghề, kỹ năng cao rất phổ biến.

Thứ hai, chất lượng cung lao động trên thị trường còn nhiều hạn chế.

Như phân tích ở trên, lực lượng lao động Việt Nam còn phải đối mặt với nhiều vấn đề nan giải cần thời gian để giải quyết. Trí lực và thể lực của lực lượng lao động trong nền kinh tế thể hiện rõ những bất cập đó.

Hệ thống giáo dục, đào tạo còn nặng về lý thuyết thiên về mặt cung. Đào tạo còn nặng nề tư duy cũ - đào tạo theo năng lực sẵn có của tổ chức

đào tạo chứ không theo tín hiệu thị trường, tức là đào tạo theo cầu - tạo ra nguồn nhân lực linh hoạt đủ kỹ năng thỏa mãn nhu cầu của nền kinh tế thị trường. Chính vì thế, nguồn nhân lực đã qua trường lớp nhưng không thể làm việc tốt trong các doanh nghiệp, kỹ năng thực hành còn xa so với thực tiễn. Nói cách khác, tình trạng “thừa thầy, thiếu thợ” là phổ biến trong thị trường lao động hiện nay.

Theo kết quả điều tra cấu trúc của đề tài, phần đa số ý kiến cho rằng cần đào tạo cho lực lượng lao động đầy đủ những tố chất thiết thực cho lao động sản xuất trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế như trình độ thực chất, nâng cao năng lực lý luận và thực hành, kỹ năng xã hội, chuyên môn, kỹ thuật, kỹ năng quản lý và xử tình huống, v.v.

Tình trạng thể lực của lực lượng lao động Việt Nam cũng là vấn đề tác động trực tiếp tới chất lượng nguồn nhân lực trong quá trình thực hiện CNH, HĐH, phát triển nền kinh tế hội nhập quốc tế. So với các tiêu chí đánh giá thể lực lực lượng lao động ở các nước Châu Á và ASEAN, chiều cao trung bình, cân nặng, sức căng cơ bắp, mức độ dẻo dai, v.v. của người Việt còn xa so với yêu cầu của người lao động trong điều kiện công nghiệp.

Hơn nữa, nhiều yếu tố khác cũng cần lưu ý như ý thức kỷ luật lao động, tinh thần trách nhiệm, năng lực xã hội, kỹ năng làm việc nhóm (teamwork).

Trong điều kiện mở cửa và hội nhập sâu hơn vào nền kinh tế toàn cầu, lực lượng lao động Việt Nam cần hoàn thiện thêm những kỹ năng hội nhập như hiểu biết về văn hóa, luật lệ lao động quốc tế, khả năng ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp xã hội. Trong nhiều công việc, kỹ năng máy tính cũng là một thách thức đối với lao động Việt Nam trong nền kinh tế tri thức.

Thứ ba, nhận thức về tiếp cận cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực trong nền kinh tế quốc dân có thay đổi.

Theo dòng chảy đổi mới, tư duy cạnh tranh trong nền kinh tế thị trường dần dần thích ứng với thị trường sức lao động. Môi trường mở, bình đẳng cho nhiều ứng cử viên tìm việc tiếp cận cơ hội dần được hình thành và khẳng định vai trò xứng đáng trong thị trường sức lao động hiện nay. Mỗi người tìm việc có cơ hội đa dạng hơn trong việc quyết định tham gia cạnh tranh vào vị trí công việc nhất định trong khu vực công và khu vực tư.

Sự thay đổi tư duy diễn ra không chỉ trong xã hội mà còn diễn ra trong các tư duy chính sách của lãnh đạo. Điều này thể hiện trong các chủ trương của Đảng, quy định và chính sách của nhà nước. Mọi người dân thường hiện nay quen dần với khái niệm cạnh tranh, thi tuyển lao động. Theo kết quả điều tra của đề tài, phần đa số ý kiến đã nhận thức rõ hiện tượng tất yếu này của thị trường sức lao động hiện nay. Nhiều giá trị mới xuất hiện đặc biệt trong giới trẻ về vị trí công tác, việc làm, nơi làm việc. Họ sẵn sàng đổi mặt với cạnh tranh, sẵn sàng di chuyển nơi làm việc, thay đổi vị trí công tác miễn làm sao họ phát huy được năng lực và được thụ hưởng thù lao tương xứng.

Nhiều ý kiến nhìn nhận thông thoáng hơn về nơi làm việc, không phân biệt trong khu vực nhà nước hay trong khu vực ngoài nhà nước. Bên cạnh đó, một số lực lượng người Việt Nam được học tập và làm việc ở nước ngoài nên đã quen với môi trường cạnh tranh nhân lực. Cạnh tranh tìm việc làm được coi là môi trường đo lường khách quan giá trị và năng lực của mỗi người lao động trong xã hội.

Sự thay đổi tư duy cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực có ý nghĩa quan trọng trong khu vực công. Thực tế, ở nhiều địa phương bắt đầu tiến hành thi tuyển cạnh tranh công chức với những tiêu chí rõ ràng, minh bạch và công khai. Đó là sự thay đổi bước đầu cần thiết cho những cải cách toàn

diện sau này trong tuyển chọn công chức đủ phẩm chất và năng lực điều hành bộ máy công quyền trong sạch và hiệu lực cao.

Tuy nhiên, từ nhận thức tới hoạt động thực tiễn còn khoảng cách nhất định. Đặc biệt trong các đơn vị sự nghiệp và cơ quan hành chính nhà nước, tuyển chọn cạnh tranh còn mang nhiều hình thức, bị tác động của các yếu tố thân quen, cấp trên. Do vậy, việc quyết định chọn đúng người tài giỏi đủ tốt chất trong bộ máy không phải lúc nào cũng khách quan và đích thực. Điều này đòi hỏi phải có cơ chế hữu ích bảo đảm công khai giới thiệu, tranh cử và bầu cử để xác định người tài trí và tâm sáng vì lợi ích xã hội.

Thứ tư, các điều kiện pháp lý, kinh tế và xã hội tạo môi trường cho cạnh tranh trên thị trường lao động chưa đầy đủ.

Khảo sát những tiền đề tác động tới môi trường tuyển chọn cạnh tranh trong quá khứ xa xưa và qua các giai đoạn lịch sử hiện đại Việt Nam cho thấy nền kinh tế Việt Nam cũng đã từng có những điều kiện cần thiết cho cạnh tranh trong lựa chọn người tài.

Hệ thống luật pháp được hoàn thiện dần với nhiều bộ luật và điều khoản trong các luật quy định về quan hệ việc làm-lao động. Trong đó, nhiều điều kiện cần phải có liên quan tới cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực nói chung trong nền kinh tế và trong khu vực nhà nước nói riêng. Nhưng hệ thống quy định pháp lý chưa đồng bộ, hoàn chỉnh nên tạo ra một số bất cập, phân cách thị trường sức lao động trong nền kinh tế. Trong nhiều tình huống, cơ hội tiếp cận việc làm chưa thực sự được bảo đảm bình đẳng thực sự, không phân biệt đối xử.

Điều kiện kinh tế-xã hội ngày càng được cải thiện trong những năm sau đổi mới từ 1986. Chúng tạo ra tiền đề kinh tế-kỹ thuật quan trọng cho phát triển đồng bộ các loại thị trường trong đó có thị trường sức lao động ở

Việt Nam. Theo các quy luật vốn có của mình, sự cạnh tranh trong quan hệ mua-bán sức lao động là không thể tránh khỏi.

Tuy vậy, thực tiễn vận hành thị trường sức lao động Việt Nam còn nhiều bất cập do hệ thống luật chơi chưa hoàn chỉnh, các chủ thể chơi chưa chuyên nghiệp và đa dạng, các khuyến khích, lương bổng chưa thực sự trở thành đòn bẩy cạnh tranh, v.v. Nhiều tiêu cực vẫn diễn ra như tuyển chọn lừa đảo, gian lận quyền lợi và lợi ích của người lao động.

Thứ năm, sân chơi cạnh tranh trên thị trường lao động còn yếu.

Kết quả nghiên cứu cho rằng sân chơi cạnh tranh trên thị trường lao động đã được hình thành nhưng chưa hoàn thiện. Sức lao động được thừa nhận là hàng hóa nên nó có thể được tự do trao đổi trên thị trường theo đúng quy luật riêng có của nó. Mọi chủ thể kinh tế, gồm cá nhân, tổ chức, cơ quan, doanh nghiệp trong và ngoài nước đều bình đẳng tiếp cận thị trường lao động và thực hiện giao dịch dựa trên những quy tắc thị trường, tuân thủ những luật pháp nhà nước. Quan hệ mua-bán dựa trên nguyên tắc cùng có lợi, các hợp đồng lao động được ký kết theo đúng luật lệ hiện hành. Mức giá sức lao động được quyết định trên tương quan cung-cầu thị trường và tuân thủ những quy định tối thiểu của nhà nước đặt ra trong từng giai đoạn phát triển của nền kinh tế.

Thực tế cho hay không phải lúc nào sân chơi cạnh tranh cũng dễ dàng như lý luận khái quát. Sự tự do dịch chuyển lao động còn nhiều rào cản về quy tắc pháp luật, nhận thức bảo thủ của một số nhà quản trị nhân lực, hạn chế của bản thân người lao động về kỹ năng cần thiết đáp ứng yêu cầu thị trường. Người lao động, đặc biệt lao động chất xám không dễ dàng được thực hiện quyền tự do bán sức lao động của mình cho người mua nào trả mức giá cao nhất, sử dụng lâu dài và có đầu tư phát triển con người nhiều nhất. Sân chơi cạnh tranh nhân lực còn bị cắt cứ quá lớn theo khu vực công,

tư, doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp nhà nước. Tình trạng này gây trở ngại cho sự vận động cung-cầu lao động trong chính thể thống nhất nền kinh tế quốc dân.

Bên cạnh đó, nhiều thể chế phụ trợ cho sân chơi cạnh tranh trực tiếp chưa được hoàn thiện như thông tin thiếu chính xác, tin cậy và minh bạch, mạng lưới giới thiệu/môi giới việc làm, tư vấn việc làm, đào tạo nghề, v.v. Các tổ chức công đoàn chưa thực sự hoạt động độc lập với tư cách bảo vệ lợi ích cho người lao động. Sự hoạt động của công đoàn còn bị ràng buộc của nhiều quy định rườm rà hành chính nhà nước.

Thứ sáu, quá trình tuyển chọn nhân lực chưa thực sự minh bạch, dân chủ.

Thực tế, thông tin về việc làm và tiêu chuẩn tuyển dụng chưa được công bố một cách minh bạch. Theo kết quả điều tra của đề tài, việc tuyển chọn trong nền kinh tế mang tính hình thức rất lớn, đặc biệt, các loại hình doanh nghiệp trong nước và cơ quan hành chính nhà nước. Hiện tượng này rõ ràng ảnh hưởng tới kết quả khách quan của công tác tuyển chọn. Có thể dự tính rằng việc tuyển chọn này không phản ánh đúng bản chất, có thể dẫn tới tiêu cực cho một nhóm người nào đó, có thể tuyển được những người không thỏa mãn tiêu chí hay có tác động từ các mối quan hệ lợi ích khác.

Công tác tuyển dụng cũng còn nhiều hạn chế về tính khách quan, công tâm hay tác động từ bên ngoài hay bên trên.

Thứ bảy, quản lý nhà nước đối với thị trường lao động và tuyển chọn cạnh tranh còn thiếu hiệu lực.

Như đã phân tích ở trên, sân chơi và quy tắc luật chơi cạnh tranh trên thị trường lao động Việt Nam mới được hình thành nên còn nhiều nội dung cần hoàn thiện.

Thêm vào đó, hiệu lực thực thi pháp luật và tuân thủ các văn bản pháp quy còn nhiều yếu kém nên trong chừng mực nhất định, thị trường lao động vận hành dường như chưa theo trật tự, kỷ cương như yêu cầu. Nhiều tranh chấp lao động, vi phạm lợi ích của người lao động chưa được giải quyết theo đúng quy định pháp luật.

Quản lý nhà nước đối với tuyển chọn nhân lực còn bị hạn chế nên các chủ sử dụng lao động tùy ý vận dụng các quy định pháp luật hay “lách luật” diễn ra phổ biến. Thực tế, nhiều thông tin quảng cáo tuyển dụng mang tính lừa đảo người lao động với những hứa hão suông, sai thực tế. Nhiều trung tâm tư vấn lao động lừa gạt người tìm việc nhưng xử lý không nghiêm.

Trong khu vực nhà nước, nhiều tiêu cực về tuyển dụng nhân lực làm ảnh hưởng tới uy tín nhà nước như chạy chức, bỏ nhiệm sai, “chiêu hiền đãi sỹ” hình thức, v.v. Công tác giám sát và công tác đánh giá sau tuyển dụng chưa được thực hiện theo đúng quy định.

Quan liêu hành chính trong lĩnh vực quản lý nhà nước về nhân lực thể hiện trong sự trì trệ về nhận thức mới về quản trị nguồn nhân lực và quyết định cứng nhắc của một số quan chức trong việc tuyển chọn, sử dụng nguồn nhân lực trong bộ máy. Trong nhiều cơ quan hành chính công quyền, nhiều người đủ năng lực, tài giỏi lại không được bố trí việc làm phù hợp để tối ưu sự cống hiến của họ (xét đến cùng là làm thất thoát hiệu quả cho tổ chức). Điều đáng tiếc hơn là những người này có nguyện vọng di chuyển nơi khác thì vấp phải những rào cản hành chính, quan liêu-tình trạng “đi cũng không được, ở lại cũng không xong”. Việc giữ người tài bằng các công cụ, chính sách khách quan, chế độ đãi ngộ chứ không thể bằng những can thiệp hành chính thô bạo theo ý kiến riêng của cá nhân.

Thứ tám, thực hành quản trị nhân lực hiện đại từ nước ngoài chưa được tiếp thu hiệu quả.

Cùng với dòng vốn FDI chảy vào nền kinh tế Việt Nam là công nghệ quản trị nhân lực tiên tiến của các tập đoàn du nhập vào trong nước. Để vận hành hiệu quả chi nhánh của mình, nhiều tập đoàn xuyên quốc gia và đa quốc gia “xuất khẩu” công nghệ quản trị nhân lực vào Việt Nam. Các doanh nghiệp nước ngoài xuất xứ từ nhiều quốc gia với nền văn hóa khác nhau trên thế giới. Từ đó, văn hóa kinh doanh và mô hình quản trị nhân lực được chuyển giao vào Việt Nam vô cùng đa dạng và phong phú.

Việt Nam là nền kinh tế được “nhập khẩu” những di sản văn hóa doanh nghiệp, tích hợp của nhiều mô hình quản trị nhân lực từ khắp nơi trên toàn cầu. Tuy nhiên, việc học hỏi và tiếp thu những giá trị này còn vô cùng khiêm tốn trong nền kinh tế Việt Nam.

Việt Nam vẫn còn bị ảnh hưởng nặng nề quan điểm “quản lý nhân sự” trong khi khoa học quản lý trên thế giới đã chuyển sang tiếp cận toàn diện hơn “quản trị nhân lực”. Quản trị nguồn nhân lực không phải đơn thuần là quản lý các cá nhân. Rộng hơn, quản trị nhân lực là khoa học quản lý tìm cách đạt được sự hòa hợp thỏa đáng giữa nhu cầu của một cơ quan/doanh nghiệp với nguồn nhân lực của cơ quan/doanh nghiệp đó. Nhu cầu về nguồn nhân lực tương ứng với những yêu cầu và đòi hỏi phải giải quyết công việc. Nhu cầu về nguồn nhân lực là nhu cầu sử dụng lao động cho các vị trí làm việc, các công việc, thậm chí nghề nghiệp khác nhau. Quá trình tìm kiếm sự hòa hợp tối ưu giữa nhu cầu và nguồn nhân lực của một tổ chức sẽ được thực hiện trên hai phương diện: (i) định lượng-xác định số lượng, cơ cấu vị trí việc làm; (ii) định tính-trình độ, năng lực, kỹ năng, thù lao và động cơ làm việc.

CHƯƠNG 3

ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP TẠO MÔI TRƯỜNG VÀ XÚC TIẾN CẠNH TRANH TRONG TUYỂN CHỌN NHÂN LỰC THỜI GIAN TỚI Ở VIỆT NAM

3.1. ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VÀ THỊ TRƯỜNG SỨC LAO ĐỘNG

Con người vừa là mục tiêu và vừa là động lực của sự phát triển. Phát triển toàn diện con người là mục tiêu phát triển cao nhất của quốc gia và là động lực phát triển xã hội Việt Nam. Con người là phương tiện sáng tạo ra của cải xã hội, giá trị tinh thần, đồng thời con người là chủ nhân đích thực được thừa hưởng những thành quả sáng tạo của mình để nâng cao trình độ và phúc lợi.

Trên phương diện đó, con người trong lực lượng sản xuất trở thành nhân tố sáng tạo cao nhất của quá trình lao động sản xuất, cải tạo thế giới vì lợi ích càng cao của con người. Chỉ có con người tri thức, được đào tạo cơ bản và kỹ năng lao động phù hợp mới có thể làm thay đổi văn minh nhân loại, thay đổi tư liệu sản xuất theo hướng nâng cao dần năng suất lao động xã hội nhằm hoàn thiện đời sống vật chất và tinh thần của con người xã hội.

Dưới tầm nhìn bao quát như vậy, Việt Nam cần phải xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực phù hợp với nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước và hội nhập quốc tế. Vì thế, chất lượng nguồn nhân lực trong thời tới cần phải hoàn thiện về thể lực, trí lực và những yếu tố khác liên quan.

❖ *Xác định thực tế hơn quan hệ hữu cơ dân số và phát triển bền vững*

Theo quan điểm của Mác và Ăng ghen, sản xuất và tái sản xuất đời sống trực tiếp của con người là yếu tố quyết định lịch sử¹. Con người sản xuất ra tư liệu sinh hoạt phục vụ nhu cầu thiết yếu cuộc sống như đồ ăn, thức uống, mặc, ở và các vật dụng khác. Đồng thời, con người sản xuất ra chính con người-sự tiếp tục nòi giống. Sản xuất vật chất và tái sản xuất dân số hình thành quan hệ mật thiết trong nền sản xuất xã hội. Sản xuất vật chất quyết định trực tiếp sự tồn tại xã hội, tái sản xuất ra con người đóng vai trò tiền đề cho tái sản xuất vật chất.

Mác khẳng định rằng nhà nước cần có trách nhiệm xác định mức độ hợp lý trong phát triển dân số để tạo ra sự phát triển cho xã hội và nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho con người xã hội. Hiện nay, nhiều tiếp cận lý thuyết hiện đại đã kế thừa tư tưởng khoa học của Mác trong việc xác định quan hệ hữu cơ giữa dân số và phát triển bền vững.

Lý thuyết dân số tối ưu luận giải nền tảng giả thuyết-luận cứ khoa học, theo đó đối với nền kinh tế hay vùng lãnh thổ nhất định tồn tại một lượng dân số tối ưu, tức là dân số cho phép đạt được những mục tiêu kinh tế-xã hội hiệu quả với nguồn lực so sánh hiện có.

Như vậy, với nền tảng lý luận cổ điển và hiện đại, cần phải khẳng định rằng dân số và phát triển kinh tế-xã có quan hệ mật thiết, không tách rời. Trong chiến lược phát triển bền vững trong những giai đoạn tới, Việt Nam cần xác định rõ ràng sự tương quan này và có những hành động tích cực và chủ động từ phía cơ quan quản lý nhà nước.

Mục tiêu của sự phát triển suy đến cùng là đáp ứng ngày càng cao chất lượng cuộc sống con người. Kết quả đạt được khi và chỉ khi quy mô

¹ Mác C., Ăngghen F. Hệ tư tưởng Đức

dân số, tốc độ tăng trưởng dân số phù hợp tốc độ tăng trưởng kinh tế, sự phân bố dân số và các nguồn lực phát triển khác phù hợp hiện hữu ở các vùng kinh tế hay/và toàn thể nền kinh tế trong từng giai đoạn phát triển.

Chiến lược dân số cần phải coi như một bộ phận hợp thành của chiến lược phát triển quốc gia. Dân số được xem là mục tiêu và là động lực phát triển. Sự phát triển dân số phù hợp với xu hướng phát triển kinh tế-xã hội trong đó các yếu tố bảo đảm chất lượng dân số cần coi trọng hàng đầu như điều kiện vật chất và tinh thần, trình độ học vấn, kỹ năng lao động, chế độ dinh dưỡng, dịch vụ chăm sóc y tế, bảo vệ môi trường, v.v.

❖ *Không ngừng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam phục vụ quá trình CNH, HĐH kết hợp phát triển nền kinh tế tri thức*

Định hướng phát chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trong giai đoạn phát triển của mình cần phải hội tụ đủ những nhân tố cơ bản sau:

- Thấu hiểu hệ thống tri thức rộng và sâu sắc, chí ít trong lĩnh vực làm việc của mình;
- Năng lực tư duy sáng tạo và vận dụng linh hoạt;
- Kỹ năng lao động tinh xảo trong lĩnh vực hoạt động thực tiễn của mình gắn lý luận và thực tiễn,
- Am hiểu yếu tố văn hóa truyền thống và văn minh công nghiệp hiện đại.
- Kỹ năng phát hiện vấn đề và giải quyết vấn đề, khả năng hợp tác (teamwork).
- Phát triển các kỹ năng hội nhập (ngoại ngữ, hiểu biết pháp luật lao động nước ngoài, kỹ năng lao động thích ứng môi trường lao động quốc tế, v.v.)

Ngoài những tố chất tổng hợp nêu trên, nhiều công trình nghiên cứu còn đề xuất các yếu tố như sau: “1. Năng lực và kiến thức trong lĩnh vực khoa học mới; 2. Có tác phong công nghiệp; 3. Tính trung thực, khiêm tốn; 4. Nắm bắt phương pháp quản lý hiện đại; 5. Có tri thức, khoa học, văn hóa; 6. Có kiến thức về lịch sử và văn hóa dân tộc; 7. Biết ngoại ngữ, tin học; 8. Hiểu biết pháp luật; 9. Có kỷ luật lao động; 10. Phát huy truyền thống dân tộc, tự hào dân tộc; 11. Biết kiểm chế ham muốn cá nhân; 12. Hiểu biết về đất nước, con người, văn hóa Việt Nam; 13. Có khả năng làm việc độc lập, có tư duy lôgic độc lập; 14. Giữ vững lập trường; 15. Có tính nhân đạo; 16. Có kỹ năng phân tích, tổng hợp, khái quát hóa và dự báo; 17. Có tính quyết đoán”².

Rõ ràng, tri thức và kỹ năng nghề, kỹ năng làm việc lực lượng lao động đóng vai trò quyết định chất lượng nhân lực. Kỹ năng thực hành các hoạt động trong quá trình sản xuất kinh doanh của người lao động thường được coi là thước đo có ý nghĩa quyết định của nguồn nhân lực. Trong quá trình CNH, HĐH, những tri thức mới và kỹ năng lao động tinh xảo là những định hướng cần hoàn thiện của nguồn nhân lực Việt Nam.

Giáo dục và đào tạo cần phải điều chỉnh chương trình hướng nghiệp nhằm tăng tỷ trọng lực lượng kỹ thuật, nghề nghiệp, giảm tỷ lệ lao động phổ thông, ít đào tạo. Mặt khác, chương trình đào tạo cần phải cung ứng đầu ra về lực lượng lao động quản lý, kỹ năng quản trị chiến lược. Đầu ra của nền giáo dục đào tạo cần phải kết hợp hài hòa lực lượng: (i) quản lý sản xuất-kinh doanh; (ii) chuyên gia khoa học công nghệ; (iii) công nhân lành nghề, kỹ năng phù hợp; (iv) cán bộ quản lý hành chính nhà nước.

² Nguyễn Đắc Hưng. 2007. Phát triển nhân lực chấn hưng đất nước. Nxb CTQG, Hà Nội, tr.108.

Lực lượng lao động cần phải có ý thức, tác phong và văn hoá khi tham gia vào quá trình sản xuất, kinh doanh. Điều đó xuất phát từ yêu cầu của quá trình hợp tác, cạnh tranh nội bộ, và hơn nữa, của việc duy trì và phát triển các mối quan hệ với công chúng. Nếu lực lượng lao động có ý thức, tác phong chắc chắn sẽ tạo nên môi trường làm việc có văn hoá, có kỷ luật và dĩ nhiên là có điều kiện tạo ra và đạt được các mục tiêu năng suất, chất lượng, hiệu quả.

❖ Định hướng phát triển thị trường lao động mở

Trong phạm vi có thể, nguồn nhân lực được tự do di chuyển giữa các ngành, lĩnh vực, khu vực công-tư, trong nước và ngoài nước. Việc đào tạo nguồn nhân lực vừa nhằm mục tiêu phục vụ trực tiếp cho nội bộ nền kinh tế, vừa phục vụ cho mở rộng phân công lao động quốc tế, tức là hội nhập kinh tế. Sự di chuyển nhân lực giữa các lĩnh vực, vùng miền diễn ra thuận lợi theo đúng luật lệ và tín hiệu thị trường sức lao động.

Điều quan trọng nữa là cần hoàn thiện đồng bộ các yếu tố của thị trường lao động, như thông tin cập nhật và tin cậy, tương quan cung-cầu lao động, công tác dự báo, hoạt động phụ trợ.

Hoàn thiện cơ chế cạnh tranh lành mạnh trong thu hút và tuyển dụng nhân lực. Quy trình tuyển chọn minh bạch, công khai trong mọi khâu từ công bố thông tin tuyển dụng, hội đồng xét tuyển tới quyết định tuyển dụng. Xây dựng và hoàn thiện cơ chế tranh cử trong tuyển dụng dựa vào năng lực thực tế của từng ứng cử viên.

❖ Định hướng tham gia thị trường lao động quốc tế

Nguồn lực Việt Nam cần phải tiếp thu những kỹ năng lao động mới từ các nền kinh tế tiên tiến như năng lực sáng tạo, thích ứng hội nhập, khoa học-công nghệ cao, đa dạng văn hóa, v.v. Hệ thống đào tạo Việt Nam cần

phải trang bị cho người học nghề những chuẩn mực kỹ năng quốc tế để có thể tham gia hành nghề trong khu vực và nhiều quốc gia trên toàn cầu.

3.2. HỆ THỐNG GIẢI PHÁP TẠO MÔI TRƯỜNG VÀ XÚC TIẾN CẠNH TRANH TRONG TUYỂN CHỌN NHÂN LỰC

3.2.1. Nâng cao hiệu lực quản lý vĩ mô đối với thị trường lao động

Phần này tập trung vào luận giải 3 nhóm giải pháp nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước đối với thị trường lao động nói chung, như sau:

Thứ nhất, Củng cố hệ thống pháp luật quy định sự vận hành thị trường lao động

Thị trường lao động được coi là bộ phận cấu thành của thể chế kinh tế thị trường ở Việt Nam. Sự vận hành của nó tuân thủ những quy luật vốn có của cơ chế thị trường. Áp lực cạnh tranh trong thu hút và tuyển chọn nguồn nhân lực chất lượng phục vụ lợi ích riêng của từng chủ thể kinh tế (cá nhân, tổ chức, doanh nghiệp). Vốn dĩ, cơ chế cạnh tranh thị trường luôn dẫn dắt hành vi kinh tế một cách linh hoạt và năng động của các chủ thể, nhưng sự vận động của nó không phải lúc nào cũng theo quỹ đạo chủ quan của chủ thể quản lý vĩ mô.

Chính vì thế, để bảo đảm sự vận động của cơ chế thị trường một cách trật tự, kỷ cương cần sự can thiệp khoa học của nhà nước. Nhà nước thực hiện điều tiết thị trường lao động thông qua hệ thống pháp luật, công cụ và chính sách kinh tế vĩ mô.

Trước hết, nhà nước tạo môi trường pháp lý cho sự hoạt động của thị trường lao động. Một khi thừa nhận sức lao động là hàng hoá, người lao động có quyền tự do bán sức lao động của họ, hay nói cách khác, họ được tự do lựa chọn nơi làm việc. Đó là quyền lợi người lao động được pháp luật bảo hộ.

Tuy nhiên, như phân tích ở trên, thể chế thị trường lao động ở Việt

Nam thời gian qua chưa hoàn thiện nên sự điều tiết của nhà nước còn gặp nhiều bấp cập.

Trong những năm tới, thể chế thị trường lao động ở Việt Nam cần hoàn thiện. Cụ thể cần tiến hành những giải pháp sau:

- Hoàn thiện hệ thống luật pháp, thống nhất các điều khoản trong các luật lệ quy định về quan hệ việc làm
- củng cố cơ sở pháp lý vững chắc cho sự dịch chuyển linh hoạt của người lao động trong nền kinh tế, tạo điều kiện thuận lợi cho việc dịch chuyển lao động tìm việc làm trong nước và ngoài nước.
- Tạo lập khuôn khổ pháp lý theo hướng tạo cơ hội bình đẳng và tiếp cận trực tiếp về đào tạo và việc làm cho mỗi công dân, khuyến khích người lao động học tập, đào tạo và tự tạo việc làm.
- Xây dựng và thực hiện luật bảo hiểm thất nghiệp một cách rộng rãi, thu hút mọi người lao động, tạo sự bình đẳng về cơ hội được bảo hiểm xã hội đối với người lao động trong các thành phần kinh tế, giải quyết thoả đáng quyền lợi của người lao động và người sử dụng lao động.
- củng cố và phát triển các dịch vụ việc làm, hệ thống thông tin thị trường lao động. Mở rộng và nâng cao chất lượng hệ thống đào tạo và dạy nghề.
- Khuyến khích mọi thành phần kinh tế tham gia đào tạo nghề, hoạt động dịch vụ giới thiệu việc làm và xuất khẩu lao động;
- Hoàn thiện chính sách thích hợp thu hút nhân tài và lao động có trình độ chuyên môn cao ở trong nước và ngoài nước.
- Tăng cường kiểm tra kiểm soát việc thực hiện chính sách tiền lương của những người sử dụng lao động.

Hoàn thiện đồng bộ, kịp thời hệ thống pháp luật về thị trường lao động, các văn bản pháp quy như sửa đổi Bộ luật Lao động, Luật Việc làm, Luật Tiền lương tối thiểu; Luật Dạy nghề, Luật Bảo hiểm Xã Hội, Luật Xuất khẩu Lao động,... Từ đó hình thành đồng bộ các tiêu chuẩn lao động phù hợp với kinh tế thị trường, đảm bảo bình đẳng hài hòa lợi ích giữa người lao động, người sử dụng lao động và lợi ích chung.

Điều đáng lưu ý rằng nhiều luật lệ quốc tế liên quan tới lao động, việc làm mà Việt Nam cần tuân thủ và thực hiện. Việt Nam cần phê chuẩn các Công ước của Tổ chức lao động quốc tế liên quan đến thị trường lao động như Công ước về chính sách việc làm, Công ước về ấn định tiền lương tối thiểu, Công ước về tổ chức dịch vụ việc làm, Công ước của Tổ chức lao động quốc tế có liên quan đến an toàn vệ sinh lao động.

Bên cạnh đó, Việt Nam cần điều chỉnh luật pháp của mình để phù hợp với quy định và thông lệ quốc tế, đồng thời thực hiện nghiêm túc các cam kết quốc tế trong các lĩnh vực hội nhập đã ký kết.

Thứ hai, hoàn thiện công tác kế hoạch hóa phát triển nguồn nhân lực

Hoàn thiện công tác kế hoạch hóa phát triển nguồn nhân lực là đòi hỏi khách quan khi Việt Nam thừa nhận nền kinh tế thị trường. Trong cơ chế cũ trước 1986, kế hoạch hóa mang tính mệnh lệnh hành, do chủ quan chính phủ hoạch định và giao theo mệnh lệnh cho từng đơn vị. Trong nền kinh tế thị trường, kế hoạch hóa mang tính định hướng thông tin, không mang tính mệnh lệnh cho từng chủ thể dựa trên những tín hiệu thị trường³.

Trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực, kế hoạch hóa cần chuyển đổi triệt để sang các yêu cầu mới của kế hoạch định hướng và thoát tuyệt với những tàn dư của kế hoạch mệnh lệnh. Nhà nước chỉ thực hiện các chiến

³ Vũ Thanh Sơn. Tăng cường đổi mới công cụ kế hoạch hóa vĩ mô tương thích với cơ chế kinh tế thị trường ở Việt Nam. T/c Giáo dục lý luận, No 4-2008, tr.34-38.

lược tổng thể phát triển nguồn nhân lực tầm vĩ mô dựa trên những cân đối phát triển kinh tế-xã hội ngành, vùng, động thái của thị trường. Quản lý nhà nước chỉ thực hiện thông qua các luật pháp, chính sách và công cụ đòn bẩy để tác động vào thị trường lao động.

Nhà nước trong nền kinh tế thị trường không được phép và không thể can thiệp trực tiếp vào kế hoạch nhân lực của từng chủ thể kinh tế. Các tổ chức, doanh nghiệp được độc lập tự chủ trong sản xuất-kinh doanh nên họ được tự quyết định kế hoạch nguồn nhân lực riêng.

Tín hiệu thị trường trở thành căn cứ quan trọng cho việc hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Các chỉ tiêu định tính và định lượng phát triển nguồn nhân lực được tính toán, điều chỉnh hay định hướng phù hợp với sự vận động của thị trường lao động trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn. Nói cách khác, hoạch định kế hoạch cần phải tính tới tính năng động, và thích ứng của nguồn nhân lực với nhịp độ phát triển và cấu trúc nền kinh tế Việt Nam.

Điều quan trọng nữa trong kế hoạch hóa phát triển nguồn nhân lực là phối hợp hoạt động ý thức của nhà kế hoạch lao động với hoạt động ý thức của nhà kế hoạch đào tạo. Việc làm-đào tạo là quan hệ hữu cơ trong phát triển nguồn nhân lực quốc gia. Sự kết hợp chặt chẽ sẽ làm hài hòa hơn lợi ích của các bên, đồng thời sẽ tạo ra sản phẩm nguồn nhân lực phù hợp, hiệu quả cho phát triển kinh tế. Kế hoạch hóa về lao động việc làm làm tiền đề quyết định cho công tác đào tạo. Ngược lại, đào tạo cung cấp sản phẩm đầu ra phù hợp cho giải quyết hiệu quả vấn đề toàn dụng nhân công trong nền kinh tế quốc dân trong từng giai đoạn phát triển.

Thứ ba, xây dựng đồng bộ các công cụ chính sách và đòn bẩy phù hợp

Đồng bộ và nhất quán hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực là đòi hỏi tất yếu trong nền kinh tế thị trường ở đó những công cụ can thiệp

phải dựa vào những cơ sở khách quan và phù hợp với tín hiệu thị trường. Trong cơ chế hành chính quan liêu, sự can thiệp mang tính mệnh lệnh từ chủ thể quản lý coi như là hiển nhiên. Nhưng khi chuyển sang kinh tế thị trường, thị trường lao động cũng vận động theo đúng quy luật vốn có của nó. Do vậy, việc can thiệp vào thị trường này phải căn cứ vào các công cụ, đòn bẩy được xây dựng trên cơ sở khoa học.

Chính vì thế, hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực cần hoàn thiện theo hướng đồng bộ, gồm chính sách tăng cường thể lực, chính sách nâng cao chất lượng, chính sách việc làm, chính sách đãi ngộ, chính sách phát triển tài năng, v.v.

Chính sách tăng cường thể chất nhằm bảo vệ chăm sóc và nâng cao thể trạng của người Việt Nam. Trong điều kiện đòi hỏi ngày càng cao của nền kinh tế hiện đại, mỗi người lao động cần hoàn thiện thể chất và trí lực. Sức lao động không thể thiếu yếu tố thể chất. Chính sách tăng cường thể lực phải dựa trên những tư duy chiến lược dài hạn vì việc nâng cao thể trạng không thể đốt cháy giai đoạn, đi ngược quy luật sinh học. Tức là, đó là quá trình dài hạn, gắn chặt với sự duy trì và phát triển các thể hệ, chứ không đơn thuần nâng cao điều kiện dinh dưỡng cho thế hệ hiện tại, hay chăm sóc y tế trong một khoảnh khắc cuộc đời người lao động.

Các chính sách cải thiện chất lượng nguồn nhân lực là hệ thống công cụ, chủ yếu tập trung vào công tác giáo dục và đào tạo. Hệ thống này là cấu trúc tổng thể từ cấp thấp cơ sở tới cấp cao sau đại học, từ học tập nắm hệ thống tri thức lý luận tới việc thành thạo kỹ năng thực hành nghề nghiệp. Giáo dục cơ sở là nền tảng quan trọng ban đầu cho chất lượng nguồn nhân lực. Chính vì vậy, trong HDI, giáo dục cơ sở phổ thông được coi là một trong các chỉ số quan trọng. Đối với bất cứ quốc gia nào, việc phổ cập giáo dục trở thành mục tiêu quốc gia trong phát triển.

Hệ thống đào tạo nguồn nhân lực liên quan trực tiếp tới chất lượng lao động như tri thức chuyên môn, kỹ năng thực hành dưới một hình thức nghề cụ thể. Hệ thống đào tạo Việt Nam cần hoàn thiện theo hướng cầu thị trường thay vì theo cung như quan niệm lạc hậu trong thời kỳ kế hoạch hóa tập trung.

Hệ thống đào tạo chuyển đổi linh hoạt để tạo ra đầu ra có đủ tố chất đáp ứng nhu cầu thị trường, tức là người tốt nghiệp được trang bị những tri thức và kỹ năng nền kinh tế đòi hỏi. Việc phân luồng đào tạo là cần thiết để bảo đảm hiệu quả kinh tế-xã hội, hạn chế tới mức có thể chi phí cho đào tạo. Mặt khác, việc phân luồng phù hợp sẽ tạo ra nguồn lực theo hướng học nghề, họ nhanh chóng tham gia lực lượng lao động, trở thành thợ thành thực tạo ra của cải cho xã hội.

Điều này liên quan tới chính sách cơ cấu đào tạo. Bằng những định hướng hay đòn bẩy nhất định, nguồn nhân lực được cơ cấu theo trình độ đào tạo và cơ cấu ngành đào tạo. Chính sách này không chỉ gắn chặt với chiến lược phát triển nhân lực mà còn gắn với chính sách chuyển dịch cơ cấu kinh tế dưới tác động của quá trình CNH, HĐH. Vì vậy, việc nhất quán trong việc hoạch định và thực thi các loại chính sách là vô cùng quyết định tới việc hạch toán hiệu quả và hiệu lực chính sách.

Để bảo đảm cho các chính sách phát triển nguồn nhân lực, điều tiên quyết phải có là cơ sở vật chất-kỹ thuật và nguồn lực tài chính. Trước hết, đi với giáo dục, đào tạo, Việt Nam cần xúc tiến mạnh mẽ các kênh huy động khác nhau vào đầu tư trên cơ sở chính sách đầu tư của nguồn ngân sách nhà nước vào lĩnh vực này.

Chính sách việc làm có tác động trực tiếp nhất tới việc thu hút và sử dụng nguồn nhân lực ở Việt Nam trong nền kinh tế thị trường. Trước hết, với thực trạng cung-cầu lao động hiện tại, Việt Nam cần phải đa dạng hóa

các hình thức tạo việc làm cho người dân trong cả nước. Trong nền kinh tế thị trường, không nên tư duy rằng tạo việc làm là nhiệm vụ của nhà nước. Cần phải tư duy thực dụng phù hợp cơ chế thị trường, nhà nước chỉ là một trong nhiều chủ thể tạo việc làm như cá nhân, hộ gia đình, tập thể, doanh nghiệp trong nước, các nhà đầu tư nước ngoài (FDI). Dưới góc độ vĩ mô, nhà nước phải tạo khuôn khổ pháp lý để bảo đảm quyền lợi và nghĩa vụ cho các chủ thể tạo việc làm.

Tiếp theo, chính sách việc làm gắn chặt với cơ chế đòn bẩy kinh tế như khuyến khích, hỗ trợ tạo việc làm. Nhà nước cần có những đòn bẩy phù hợp trong việc tạo điều kiện cho nhiều chủ thể tạo việc làm, thu hút nhiều việc làm trong xã hội như hỗ trợ tài chính, ưu đãi tín dụng, tạo điều kiện vật chất, cung cấp thông tin thị trường, chuyển giao kinh nghiệm, v.v. Cần có những khuyến khích phù hợp cho mọi thành phần kinh tế tạo việc làm. Hỗ trợ cho khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài, như về thuế thu nhập cá nhân, visa, sở hữu trí tuệ trong việc tạo việc làm và thu hút lao động địa phương.

Cuối cùng, việc tạo việc làm gắn liền với chính sách đầu tư, mở rộng quy mô sản xuất trong nền kinh tế vĩ mô. Điều này làm thay đổi cơ cấu việc làm trong toàn bộ nền kinh tế quốc dân. Các chính sách đầu tư nhà nước làm cho thay đổi cơ cấu ngành nghề, vùng kinh tế. Điều này gây ra hiệu ứng domino cho sự chuyển dịch việc làm: (i) lao động giữa các ngành, chẳng hạn từ nông nghiệp sang phi nông nghiệp; (ii) lao động theo trình độ công nghệ, chẳng hạn từ lao động thủ công, giản đơn sang lao động cơ khí, phức tạp; (iii) lao động lãnh thổ, chẳng hạn từ nông thôn sang thành thị.

Các chính sách điều tiết quan hệ lao động-việc làm nhằm điều tiết quan hệ, điều kiện lao động và quyền lợi, nghĩa vụ người lao động được hưởng gồm hình thức, phương pháp giao kết hợp đồng lao động, tiền công,

tiền lương, quy định thời gian làm việc, an toàn và vệ sinh lao động. Bên cạnh đó, cần hoàn thiện các chính sách liên quan khác như Chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, chính sách bảo trợ xã hội.

Chế độ lương cạnh tranh tạo ra môi trường hấp dẫn cho tập thể người lao động hoàn thiện mình và thu hút nhiều lao động kỹ năng vào công việc. Chế độ lương cần phải dựa trên cơ sở trả đúng với lao động bỏ ra có khả năng tạo dựng sự cam kết của người lao động với tổ chức, doanh nghiệp. Việc này tạo ra động lực làm việc, khuyến khích người lao động học tập nâng cao kỹ năng nghề nghiệp. Những ai có năng lực cao hơn, đóng góp thực tế vào phát triển nhiều hơn sẽ được hưởng thụ cao hơn. Chế độ lương cạnh tranh linh hoạt và kịp thời trở thành tác nhân hấp dẫn trong việc thu hút cạnh tranh nguồn nhân lực chất lượng cao vào tổ chức, doanh nghiệp. Hiệu ứng dẫn xuất của yếu tố đầu vào này sẽ tạo ra năng suất lao động cao hơn, chất lượng đầu ra mang lợi thế cạnh tranh cao hơn trên thị trường hàng hóa và dịch vụ.

Trong nền kinh tế thị trường, việc thiết kế chế độ lương linh hoạt và cạnh tranh là cần thiết để thúc đẩy mạnh hơn sự cạnh tranh trong quản trị nguồn nhân lực. Cơ chế thị trường thực hiện bình tuyển tự nhiên trong việc đánh giá xứng đáng sự đóng góp của từng người theo năng lực và kết quả được hưởng thụ. Những hiện tượng yếu kém về năng lực dần bị đào thải ra khỏi sân chơi và chấp nhận giá cả sức lao động thấp hơn. Những người nào có ý chí hoàn thiện mình, đáp ứng tốt đòi hỏi ngày càng cao của thị trường lao động thì tồn tại và phát triển.

Sự cạnh tranh và linh hoạt trong chế độ lương trong khu vực công cũng cần phải nghiên cứu và hoàn thiện để bảo đảm lợi ích cho người lao động trong khu vực này. Nếu lợi ích người lao động, trước hết tiền lương không thỏa đáng với sức lực họ bỏ ra, những người lao động giỏi, chuyên

gia cao cấp sẽ di chuyển ra khỏi khu vực nhà nước sang những nơi hấp dẫn hơn, cho phép tối ưu lợi ích tốt hơn. Xét dưới góc độ quản lý vĩ mô, đó là thách thức cần phải giải quyết ngay để duy trì đội ngũ công chức trình độ, năng lực và chuyên tâm với bộ máy. Chế độ tiền lương cao cũng góp phần phòng tệ nạn tham nhũng hữu hiệu hơn.

Một số chính sách nhân lực đặc thù gắn với mục tiêu riêng của chiến lược phát triển kinh tế-xã hội quốc gia trong từng thời kỳ lịch sử. Điều này hoàn toàn phù hợp với sự vận dụng quy luật khách quan trong công tác kế hoạch hóa phát triển nguồn nhân lực trong nền kinh tế quốc dân như đã nêu ở mục trên.

Trong quá trình phát triển, một số nhóm lực lượng lao động đóng vai trò khác biệt nhau vào thành tựu tăng trưởng, những nhóm lực lượng lao động khác cũng không tránh khỏi những tác động nghịch của quá trình này. Do vậy, dưới góc độ quản lý vĩ mô, nhà nước cũng cần xây dựng thống nhất những công cụ phù hợp để bảo đảm cơ hội công hiến và hưởng thụ cho tất cả đối tượng lao động xã hội như các nhóm người dễ bị tổn thương như người tàn tật, người già hết tuổi lao động, trẻ em mồ côi, cộng đồng trong các vùng khó khăn kém phát triển, v.v.

Nhiều nhóm lao động đặc thù cần phải có những ứng xử chính sách riêng do đòi hỏi đặc biệt về chất lượng và hoạt động lao động sáng tạo của họ. Có thể (nhiều công trình đều thống nhất) chia thành những đối tượng đặc thù như sau:

- Chính sách phát triển nguồn nhân lực trong khu vực công, gồm đơn vị sự nghiệp và hành chính nhà nước. Trọng tâm cần quan tâm là lực lượng tham gia tư vấn hoạch định chính sách và quyết định chiến lược. Cần phải có chiến lược tuyển chọn nghiêm túc, khắt khe, sau đó đào tạo chính quy hệ thống, cho tu luyện và thử

thách thực tế. Bên cạnh đó, những người nào tồn tại trong áp lực đào thải đó cần được thụ hưởng chế độ thù lao tương xứng với trí lực và công hiến của họ. Kinh nghiệm nhiều quốc gia đã khảo cứu trong đề tài là những gợi ý hay cho Việt Nam.

- Chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học-công nghệ. Đội ngũ tri thức là nguồn lực chất xám quý, nguyên khí của quốc gia. Trong quá trình CNH, HĐH gắn với kinh tế tri thức (KBE), nguồn nhân lực chất xám cao cần được quan tâm nhân giống và nuôi dưỡng bằng chế độ chính sách thỏa đáng không chỉ đủ tư liệu sinh hoạt nuôi sống họ để tái sản xuất chất xám mà còn nuôi sống các thành viên gia đình của họ. Hơn nữa, với chế độ đãi ngộ chất xám phù hợp, Việt Nam mới hy vọng thu hút nhân tài bên ngoài về trong nước cống hiến.
- Chính sách phát triển nguồn lực quản trị doanh nghiệp và kinh doanh. Trong áp lực cạnh tranh thị trường trong nước và quốc tế, quản trị doanh nghiệp hiệu quả và tư duy kinh tế nhạy bén hoàn toàn phụ thuộc vào năng lực trí tuệ và kinh nghiệm nghề nghiệp của lực lượng doanh nhân và các nhà quản trị (CEO)
- Chính sách phát triển công nhân kỹ thuật trình độ cao. Trình độ của lực lượng công nhân lành nghề cần phải chuẩn hóa theo tiêu chuẩn khu vực và quốc tế. Điều này mới thực sự bảo đảm cho Việt Nam tham gia vào thị trường lao động quốc tế.
- Chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các vùng kinh tế đặc biệt, ngành nghề mới ưu tiên phát triển theo quy hoạch phát triển kinh tế-xã hội của quốc gia.

Tóm lại, xét tổng thể, hệ thống các công cụ chính sách phát triển nguồn nhân lực cần phải hoạch định một cách đồng bộ, nhất quán trong quy

định và cơ chế thực thi. Các chính sách này quan hệ mật thiết với nhau nên cần cơ chế điều hành thực hiện thống nhất trong bộ máy quản trị nhà nước. Hơn nữa, hệ thống chính sách này liên quan tới hệ thống nhiều chính sách của các lĩnh vực quản lý nhà nước khác. Do vậy, việc điều phối thực hiện và giám sát quá trình thực thi, sự điều chỉnh kịp thời những bất cập đòi hỏi hành động nhà nước may lẹ và đúng lúc.

Thứ tư, tăng cường giám sát quá trình thực hiện pháp luật

Trong xã hội văn minh, hệ thống pháp luật quy định các khuôn khổ bắt buộc mà mọi cá nhân, tổ chức phải thực hiện. Lĩnh vực quản trị nhân lực cũng không thể nằm ngoài những khuôn khổ bắt buộc đó. Như đã phân tích ở trên, hệ thống pháp luật, quy định nhà nước về lĩnh vực này rất phong phú ở Việt Nam. Do vậy, việc thực hiện chúng được thể hiện thông qua các hành vi cá nhân, tổ chức phù hợp với ý chí của nhà nước trong lĩnh vực này. Quá trình thực hiện pháp luật bao hàm nhiều hình thức như tuân thủ, chấp hành, sử dụng và áp dụng.

Đối với thị trường lao động Việt Nam hiện nay, việc giám sát việc thực hiện những luật lệ, quy định về thể chế, hình thức vận hành của thị trường lao động. Hiệu lực giám sát của nhà nước, trước hết, là bảo đảm mọi đối tượng điều chỉnh phải tuân thủ và chấp hành những bộ luật quy định về lao động và quan hệ lao động việc làm. Tiếp theo, nhà nước phải đủ công cụ, sức mạnh để áp dụng những điều khoản pháp luật để phán quyết những hành vi vi phạm pháp luật của các đối tượng bị điều chỉnh trong thị trường lao động, hoạt động cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực.

Hiệu lực nhà nước trong việc cưỡng chế sai phạm là tiền đề bảo đảm sự lành mạnh trong thực thi các luật lệ, quy tắc trong thị trường lao động. Cơ quan chức năng thực hiện kiểm soát cạnh tranh buộc phải tổ chức và vận hành theo những quy trình quản lý hành chính nhà nước dựa trên những

chuỗi trách nhiệm chính trị và quản lý. Cơ quan chức năng này bắt buộc phải hành động theo pháp luật, luật chơi cạnh tranh- quán xuyến các hoạt động của mình và các đối tượng bị kiểm soát để duy trì môi trường cạnh tranh lành mạnh.

Hoạt động tuyển dụng nguồn nhân lực cũng là đối tượng cần giám sát chặt chẽ trên cơ sở áp dụng luật pháp. Hệ thống pháp luật còn nhiều sơ hở, ý thức pháp luật của người thi hành còn nhiều hạn chế là những điều kiện dẫn tới vi phạm quy tắc pháp luật vì động cơ trục lợi cá nhân. Với sân chơi không minh bạch và bình đẳng cho mọi đối thủ cạnh tranh, sự bất lợi thuộc về những người thiếu thông tin, quan hệ tay trong. Lưu ý trong khu vực công, hoạt động tuyển chọn nhân lực còn mang nặng hình thức về bằng cấp và quy trình hành chính, thiếu cơ chế đánh giá hậu tuyển dụng minh bạch nên cơ hội để loại những người yếu năng lực, mạnh về quan hệ vụ lợi vào bộ máy công quyền Việt Nam.

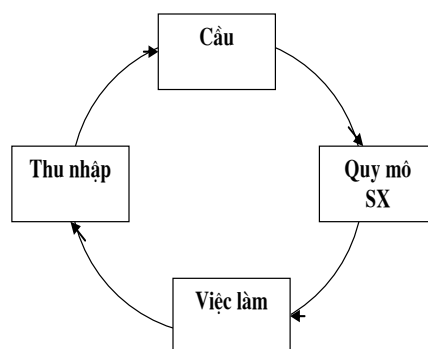
3.2.2. Phát triển đồng bộ các yếu tố hợp phần thị trường lao động

Thứ nhất, Tăng cầu sức lao động trong nền kinh tế quốc dân

Điều kiện tiên quyết để giải quyết vấn đề này là năng lực mở rộng quy mô sản xuất-kinh doanh trên phạm vi tổng thể nền kinh tế quốc dân trong chu kỳ phát triển tiếp theo. Tăng cầu lao động trong những năm tới đối với nền kinh tế Việt Nam phụ thuộc vào các hướng sau: (i) xét nội bộ nền kinh tế, quá trình tái sản xuất xã hội mở rộng theo chiều rộng và chiều sâu tạo ra số lượng lớn việc làm trong mọi ngành nghề và vùng địa lý; (ii) xét về phương diện hội nhập quốc tế, nền kinh tế hội nhập thành công với các nền kinh tế còn lại trên toàn cầu càng tạo ra cơ hội việc làm mới cho nguồn nhân lực trong nước. Nền kinh tế nội địa có thể thu hút nhân lực vào mở rộng sản xuất phục vụ nhu cầu thị trường quốc tế, đồng thời một số lực lượng lao động trong nước có cơ hội tham gia thị trường lao động quốc tế.

Lôgics tăng cầu lao động gắn với chu trình kinh tế vĩ mô (Hình 3.1). Quy mô việc làm phụ thuộc vào tổng cầu vĩ mô. Khi tổng cầu được mở rộng sẽ dẫn tới mở rộng quy mô sản xuất. Đến lượt nó, quá trình sản xuất mở rộng sẽ thu hút thêm lao động việc làm, giải quyết thất nghiệp trong nền kinh tế quốc dân. Khi nguồn nhân công có công ăn việc làm, họ có thêm cơ hội tăng thu nhập, từ đó góp phần mở rộng quy mô cầu trong chu kỳ kinh doanh tiếp theo.

Hình 3.1: Lôgics tăng cầu lao động trong kinh tế vĩ mô



Tăng lượng cầu lao động cần tập trung tiến hành đồng bộ những giải pháp phát triển như sau:

➤ ***Phát triển các ngành nghề, lĩnh vực sản xuất-kinh doanh trong nền kinh tế quốc dân***

- Trong tiến trình CNH, HĐH, Việt Nam đã và đang chuyển dịch mạnh mẽ cơ cấu kinh tế theo ngành và vùng kinh tế. Quy mô các ngành nghề hiện có ngày càng được mở rộng, tất yếu nó có khả năng thu hút thêm nhiều lao động vào công nghiệp, xây dựng, nông-lâm-ngư nghiệp, các hoạt động dịch vụ. Bên cạnh đó, dưới tác động của KH-CN, nhiều ngành nghề mới xuất hiện như các ngành liên quan tới công nghệ cao (IT) thu hút một số lượng nguồn nhân lực chất lượng cao. Trong lĩnh vực dịch vụ, các ngành nghề phát sinh nhờ mức sống nâng cao trong xã hội đã và đang khẳng định

được vai trò to lớn của mình trong việc thu hút số lượng đông nguồn nhân lực trong nền kinh tế quốc dân.

- Việc đẩy mạnh CNH, HĐH gắn liền với việc giải quyết đồng bộ các vấn đề nông nghiệp, nông thôn và nông dân là một hướng hợp lý trong hoạt động tạo cầu về lao động. Nhiều cơ sở công nghiệp được triển khai ở nông thôn, nhiều cơ sở sản xuất truyền thống được hiện đại hóa, nhiều làng nghề được khôi phục đã và đang là trở thành những giải pháp quan trọng trong việc tạo công ăn việc làm, thu nhập cho số lượng lớn nông dân ở nông thôn trong cả nước.

- Một hướng tăng cầu lao động khác cần quan tâm là mở rộng các ngành nghề sản xuất quy mô vừa và nhỏ, lựa chọn công nghệ sản xuất sử dụng nhiều lao động. Đối với trình độ phát triển của lực lượng sản xuất Việt Nam hiện tại, các cơ cấu sản xuất cần phải tính toán về quy mô và trình độ công nghệ để đáp ứng tiêu chí cơ bản hiệu quả kinh tế và xã hội. Trong đó, vấn đề giải quyết việc làm được quan tâm trong chiến lược phát triển bền vững ở Việt Nam trong những giai đoạn tiếp theo.

Cần phát huy nội lực trong lĩnh vực nghiên cứu ứng dụng công nghệ trong nước trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ sử dụng nhiều lao động. Mở rộng các mô hình nghiên cứu ứng dụng hỗ trợ các doanh nghiệp. Tập trung phát triển các công nghệ sử dụng nhiều lao động (lao động ít giản đơn) phù hợp điều kiện hiện có ở nông thôn như trình độ dân trí, kỹ năng lao động, kết cấu hạ tầng.

- Chuyển dịch cơ cấu vùng kinh tế tạo cơ hội tăng cầu lao động trong nền kinh tế, và thay đổi cơ cấu lao động trong các vùng địa lý trong cả nước. Trên cơ sở luận giải khoa học về các điều kiện tự nhiên (thổ nhưỡng, địa hình, khí hậu, thời tiết), điều kiện kinh tế-xã hội (trình độ phát triển vùng, lợi thế vùng, kết cấu hạ tầng, tập quán làm ăn) và nhiều tri thức địa

phương khác, một cơ cấu kinh tế vùng được hình thành để phát huy lợi thế so sánh của vùng trong đó có nguồn nhân lực địa phương.

➤ ***Triển khai các dự án phát triển trong nước***

Việc triển khai các dự án phát triển trên quy mô nền kinh tế sẽ mở rộng quy mô cầu lao động. Theo logic, nền kinh tế tăng trưởng cao sẽ tạo tiền đề kinh tế vững chắc cho phát triển ngành nghề, thực hiện các dự án sản xuất-kinh doanh. Quá trình này tất yếu sẽ kéo theo sự mở rộng yếu tố đầu vào-đầu ra, trong đó có liên quan tới cầu lao động trong nền kinh tế trong quá trình phát triển. Kinh tế phát triển tạo ra cơ hội mở rộng đầu tư, phát triển doanh nghiệp. Điều này dẫn tới cầu lao động tăng thêm.

Hơn nữa, các thành tựu kinh tế sẽ nâng cao cơ sở vật chất-kỹ thuật cho cơ sở giáo dục và đào tạo-nguồn cung ứng lao động chất lượng cho các ngành nghề nền kinh tế. Đồng thời, tiền đề kinh tế là cơ sở để nâng cao thể lực con người, mức lương tối thiểu, phúc lợi cho người lao động.

➤ ***Khuyến khích tự tạo việc làm trong cộng đồng dân cư***

Cần phải tận dụng những cơ hội tạo việc làm và thu nhập cho cá thể, tiểu chủ, kinh tế hộ trong các vùng miền, lĩnh vực trong nền kinh tế. Với trình độ phát triển thấp, quy mô sản xuất nhỏ chủ yếu, cần phải có cơ chế phù hợp để huy động nguồn lực cá nhân vào tổ chức sản xuất kinh doanh phục vụ nhu cầu bản thân và một phần cho nhu cầu xã hội.

Tự tổ chức sản xuất kinh doanh trong các thành viên gia đình, triển khai các dự án trồng trọt, chăn nuôi, tiểu thủ công nghiệp hay nghề truyền thống là những kênh cần quan tâm tạo điều kiện để phát triển việc làm, giảm thất nghiệp và tăng thu nhập.

➤ ***Tích cực và chủ động hợp tác lao động quốc tế***

Sự chủ động, tích cực hội nhập sâu hơn vào nền kinh tế quốc tế là đòi hỏi tất yếu, theo đó nhiều dòng nguồn lực phát triển được thu hút vào Việt

Nam. Nhiều dự án FDI, hợp tác với nước ngoài dưới nhiều hình thức khác nhau cần phải triển khai mạnh mẽ, đồng bộ hơn nữa trong nền kinh tế Việt Nam thời gian tới. Đó là một kênh tăng cầu lao động nội địa Việt Nam và một phần lao động kỹ năng cao từ nước ngoài chảy vào theo dòng FDI.

Việt Nam cần phải chủ động tìm kiếm các đối tác mới ở nước ngoài và thiết lập quan hệ xuất-nhập khẩu lao động. Nhiều quốc gia trên khắp toàn cầu có đang khan hiếm lao động nên họ sẵn sàng thu hút lao động nước ngoài vào làm việc trong nhiều ngành nghề, lĩnh vực khác nhau. Đó cũng là một kênh triển vọng cho lực lượng lao động Việt Nam xuất ngoại, tăng thêm thu nhập cho bản thân người lao động và gia đình họ. Tuy nhiên, ở đây, Việt Nam và các đối tác nước ngoài cần những khuôn khổ pháp lý và quy định rõ ràng để bảo đảm lợi ích cho các bên liên quan như người lao động, người thuê lao động, cơ quan bảo vệ quyền lợi người lao động.

Thứ hai, tăng cung lao động trong nền kinh tế quốc dân

Như đã phân tích ở Chương 2, cung lao động ở Việt Nam đối mặt với nhiều thách thức lớn về phương diện chất lượng và số lượng. Việc tìm kiếm các giải pháp thích hợp để hoàn thiện mặt cung lao động là đòi hỏi cấp bách cho phát triển thị trường nhân lực Việt Nam trong các chặng đường phát triển kinh tế thị trường hội nhập.

Xét phạm vi vĩ mô nền kinh tế quốc dân, cung lao động cần quan tâm từ góc độ chất lượng và số lượng. Quy mô dân số, tỷ lệ sinh và di chuyển cơ học tác động chi phối về số lượng lao động trong nền kinh tế quốc dân.

Sử dụng tổng hợp các yếu tố và các công cụ tác động vào dân số nhằm làm giảm tốc độ gia tăng và dần ổn định về quy mô và cơ cấu dân số. Trong thời gian tới, Việt Nam cần phải tiếp tục kiểm soát tốt tốc độ tăng dân số tự nhiên thông qua các chương trình kế hoạch hóa gia đình, mạng lưới công tác dân số trong cả nước.

Bên cạnh đó, cần phải tiến hành lồng ghép nhiều chính sách phát triển kinh tế-xã hội với chính sách kiểm soát dân số. Chẳng hạn, lồng ghép kế hoạch dân số với phát triển gia đình bền vững thông qua hoạt động tín dụng- tiết kiệm và phát triển kinh tế gia đình, tăng cường dịch vụ kế hoạch hoá gia đình cho vùng nghèo, vùng khó khăn, vùng sâu, vùng xa, chương trình xóa đói giảm nghèo với vận động bình ổn dân số, v.v.

Sự kiểm soát quy mô dân số trong từng ngành, vùng kinh tế còn phụ thuộc vào sự di chuyển cơ học dân số. Di dân có ảnh hưởng tích cực, được coi như một công cụ điều tiết lao động và thu nhập giữa các vùng, tuy nhiên cần hạn chế các tác động tiêu cực của di dân tự do. Trong quá trình CNH, HĐH đất nước, cung lao động có thể biến thiên theo ngành và vùng địa lý. Việt Nam cần phải có những chú ý tới các xu hướng dịch chuyển cơ bản về lao động tác động tới cung lao động như sau:

- Di chuyển theo khu vực, ngành kinh tế: Trình độ phát triển cao của lực lượng sản xuất, tất yếu dẫn tới sự di chuyển nhân lực từ các khu vực lạc hậu, sử dụng công nghệ thô sơ nhiều lao động sang khu vực phát triển hơn với trình độ công nghệ đòi hỏi trình độ đào tạo. Lao động từ nông nghiệp sẽ được chuyển đổi kỹ năng thích ứng với sản xuất công nghiệp, dịch vụ. Nguồn nhân lực cần chuyển đổi và tích lũy nhiều kỹ năng lao động công nghiệp.
- Di chuyển theo vùng địa lý: Chuyển cơ cấu kinh tế tất yếu làm biến đổi cơ cấu vùng kinh tế trong nền kinh tế quốc dân. Một số vùng kinh tế sẽ bứt phá với tốc độ và trình độ phát triển cao hơn so với các vùng còn lại. Do vậy, cung lao động sẽ thay đổi khác nhau trong các vùng thành thị, nông thôn và các vùng kinh tế.

- Di chuyển lao động vào-ra nền kinh tế: di chuyển lao động từ trong nước ra nước ngoài, một bộ phận lao động nước ngoài vào nền kinh tế Việt Nam.

Thứ ba, tăng chất lượng nguồn nhân lực trong nền kinh tế thị trường

Trong thời gian tới, chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam cần phải hoàn thiện về thể lực và trí lực. Những nội dung này bao quát toàn diện nhiều khía cạnh và đòi hỏi sự kết hợp nỗ lực của nhiều bên liên quan.

➤ Nâng cao chất lượng nhân lực về thể chất

Hoàn thiện thể chất con người Việt Nam cần phải có những hành động đồng bộ và nỗ lực của nhiều tổ chức và cá nhân trong xã hội chứ không phải việc riêng của chính người lao động. Nói cách khác, đó là nhiều vụ chung của xã hội vì mục tiêu thịnh vượng và hùng cường của quốc gia trong các giai đoạn phát triển. Đó cũng là một điều kiện tiên quyết khẳng định lợi thế cạnh tranh với các nền kinh tế trên thế giới.

Điều trước tiên cần quan tâm là chăm sóc sức khỏe cho con người. Sức khỏe cần hiểu là sự phát triển hài hòa về vật chất và tinh thần của mỗi con người xã hội. “Sức khỏe là một trạng thái hoàn toàn thoải mái về thể chất, tâm thần và xã hội, chứ không chỉ là không có bệnh hay thương tật”⁴. Như vậy, việc nâng cao sức khỏe con người hàm ý tới sức khỏe cơ thể (cường tráng cơ bắp, năng lực lao động chân tay, sự vận động thống nhất các bộ phận cơ thể, v.v.) và sức khỏe tinh thần (thần kinh, dẻo dai hoạt động thần kinh, vận động trí tuệ, thoải mái tinh thần, v.v.).

Để nâng cao sức khỏe cho con người cần những hành động tổng thể về hệ thống y tế, chế độ dinh dưỡng, luyện tập và môi trường sống. Những hành động này cần được hậu thuẫn bằng những điều kiện vật chất đầy đủ.

⁴ Định nghĩa của WHO-World Health Organisation

Những nỗ lực này không thể đạt mục tiêu trong ngắn hạn mà cần thời gian nhất định và sự hợp tác kiên trì ở tầm vi mô tới tầm vĩ mô.

➤ ***Nâng cao trí lực***

- Trước hết, cần phải đầu tư và hoàn thiện hệ thống giáo dục phổ thông để nâng cao trình độ văn hóa cho thế hệ trẻ-nguồn lực lao động tương lai của xã hội. Mỗi công dân trẻ phải được trang bị đủ năng lực trí lực và kỹ năng tiếp thu những tri thức cơ bản, thực hiện những việc cơ bản để duy trì cuộc sống. Trình độ văn hóa đạt được thông qua hệ thống giáo dục, đào tạo.

Trong giai đoạn tiếp theo, Việt Nam cần duy trì tỷ lệ dân số biết chữ ở mức độ cao. Nhà nước cần đầu tư thỏa đáng cho cơ sở vật chất-kỹ thuật cho hệ thống giáo dục phổ thông ở mọi miền đất nước, đặc biệt những vùng núi, biên giới, hải đảo. Bảo đảm cho mọi trẻ em của gia đình giàu hay nghèo được thừa hưởng chế độ giáo dục phổ thông. Bên cạnh đó, cần phải có những quan tâm vật chất thực sự để hạn chế trẻ em gia đình nghèo ở vùng khó khăn bỏ trường lớp, rơi vào tình trạng mù chữ hay bỏ học.

- Tiếp theo cần hoàn thiện hệ thống đào tạo đại học, trên đại học và dạy nghề. Nguồn nhân lực trực tiếp tham gia vào lực lượng lao động cần phải có trình độ chuyên môn, tri thức và kỹ năng cần thiết để đảm đương nhiệm vụ chuyên môn kỹ thuật trong một ngành nghề nhất định.

Trong điều kiện tiến hành CNH, HĐH, nguồn nhân lực cần hoàn thiện tố chất cần thiết như tri thức, kỹ năng. Tri thức là cơ sở giúp người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ của họ. Người lao động cần được trang bị kỹ năng hoặc năng lực làm một việc gì đó của người lao động, thể hiện việc họ biết kết hợp thông tin với kinh nghiệm và năng lực để đi đến hành động có hiệu quả ngày càng cao hơn. Nó bao gồm cả những năng lực tố chất bẩm sinh. Đây là loại tri thức đặc trưng cho năng lực cạnh tranh trong nền kinh

tế thị trường hiện đại. Vì thế, hệ thống đào tạo cần tập trung mạnh hơn nữa vào những yếu tố sau:

- (i) Mức độ thành thạo chuyên môn nghề nghiệp, làm chủ được khoa học-công nghệ hiện đại
- (ii) Khả năng áp dụng những thành tựu khoa học-công nghệ để sáng chế ra những thiết bị, công cụ lao động tiên tiến
- (iii) Sự nhạy bén, thích nghi nhanh với những biến động trên thị trường lao động toàn cầu trong điều kiện “thế giới phẳng”.
- (iv) Khả năng hợp tác, làm việc nhóm trong chuỗi phân công lao động xã hội trong và ngoài nước.

Nền giáo dục, đào tạo Việt Nam cần nhiều cải cách và hoàn thiện để nâng cao chất lượng nguồn cung nhân lực trong xã hội. Trong những giai đoạn phát triển tiếp theo, nguồn nhân lực nói chung và lực lượng lao động nói riêng cần hội tụ đủ năng lực cạnh tranh và năng lực hội nhập vào lực lượng lao động quốc tế khi Việt Nam hội nhập sâu hơn, đầy đủ hơn vào nền kinh tế thế giới. UNESCO đưa ra 4 trụ cột của nền giáo dục hiện đại:

- 1. Học để biết (learning to know)
- 2. Học để làm (learning to do)
- 3. Học để chung sống (learning to live together)
- 4. Học để tồn tại (learning to be)

Có thể nói, đó là những vốn kiến thức cơ bản đảm bảo cho mỗi người được học nắm bắt hệ thống tri thức nhất định về ngành nghề, các kỹ năng có thể tác nghiệp phục vụ cho sự tồn tại và sinh sống của bản thân. Hơn nữa, người có học còn biết chia sẻ nguồn lực xung quanh và môi trường sống với cộng đồng dân cư, mỗi người đều phải có trách nhiệm xã hội. Xã hội với tập hợp người có trình độ văn hóa và chuyên môn cao là vốn quý, động lực cho sự phát triển.

➤ ***Khả năng thích ứng với công việc trong môi trường cạnh tranh***

Trong điều kiện phát triển mạnh của nền kinh tế tri thức, kỹ năng lao động sáng tạo của người lao động đòi hỏi phải đa dạng và linh hoạt. Những kỹ năng lao động mới hoàn toàn khác với kỹ năng lao động sơ cứng, máy móc như trong xã hội công nghiệp. Tuy rằng Việt Nam trong quá trình tiến hành CNH, HĐH, nhiều thành tựu của nền kinh tế tri thức (KBE) được vận dụng vào Việt Nam thông qua các dự án FDI nên một nhóm lực lượng lao động sẽ phải thích nghi với môi trường đổi mới và sáng tạo. Mặt khác, người lao động cần phải đối mặt với áp lực thực sự trong sàng lọc nhân lực đó là cạnh tranh. Trong sân chơi lành mạnh, mỗi người chơi phải chấp nhận kết cục theo đúng thị trường: kẻ thắng-người thua, người lương thấp-lương cao. Những ai thắng thế trong cuộc chơi lành mạnh này là những người có trình độ, năng lực và kỹ năng lao động sáng tạo. Đối với họ, tất yếu được hưởng thù lao xứng đáng.

Trong môi trường làm việc hiện đại, người lao động cần phải thích nghi và học hỏi những kỹ năng làm việc mới như hợp tác, làm việc theo nhóm, thích nghi với văn hóa doanh nghiệp của từng quốc gia.

➤ ***Hoàn thiện tác phong làm việc công nghiệp***

Đòi hỏi thiết thức đối với lao động Việt Nam là tính kỷ luật lao động, nề nếp làm việc theo giờ quy định, tự giác trong việc chấp hành quy định quan hệ việc làm.

Đối với việc này, cần sự hợp tác của tổ chức sử dụng lao động và người lao động. Tổ chức sử dụng cần phải tổ chức cho lao động vừa tuyển chọn học tập những quy định và văn hóa doanh nghiệp như kỷ luật lao động, vệ sinh an toàn lao động, v.v.. Về phía người lao động, sự tôn trọng quy định và kỷ luật lao động là quá trình nhận thức lâu dài. Quá trình này

gắn với trình độ văn hóa và tích lũy kiến thức trong hoạt động lao động sản xuất quy mô lớn.

➤ ***Nâng cao đạo đức và lương tâm nghề nghiệp***

Đây là yếu tố quan trọng trong xã hội văn minh và sự phát triển đầy đủ của văn hóa tổ chức. Lòng tự trọng và tôn trọng người khác là giá trị được đề cao trong tập thể lao động. Khi trình độ văn hóa của mỗi người lao động nâng cao, hành vi ứng xử trong công việc và xã hội cũng văn minh thêm.

Đạo đức và lương tâm nghề nghiệp trở thành một trong những giá trị cần được giáo dục và tuân thủ đối với mỗi người lao động. Trước hết, mỗi người lao động trong một môi trường văn hóa tổ chức nhất định cần phải nhận thức rõ giá trị nghề của mình và giá trị, quy định của tổ chức mà mình đang làm việc.

Đặc biệt trong khu vực công quyền, trách nhiệm của công chức rất lớn vì hành động của họ liên quan tới lợi ích của nhiều bên liên quan từ công dân tới vận hành bộ máy hành chính nhà nước, nguồn lực công⁵. Vì thế, đạo đức và lương tâm nghề nghiệp của công chức cần phải đặt lên hàng đầu trong nền văn hóa công vụ hiện đại.

Thứ tư, phát triển các thể chế phụ trợ thúc đẩy thị trường lao động

Thực tế ở Việt Nam, các thể chế phụ trợ cho phát triển thị trường lao động còn kém phát triển vì sự quan tâm chính sách về các thể chế này còn nhiều hạn chế.

Hệ thống thông tin, thống kê thị trường lao động

⁵ Vũ Thanh Sơn. Trách nhiệm trong khu vực công: từ lý luận tới thực tiễn ở Việt Nam. T/c Nghiên cứu Kinh tế. No 3-2004, tr.28-38.

Cần hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường lao động một cách đồng bộ, chính xác và cập nhật thông tin một cách kịp thời trên phạm vi toàn nền kinh tế quốc dân. Thông tin thị trường gồm có cung, cầu lao động, những yêu cầu về chất lượng lao động, xu hướng vận động việc làm, chi phí đào tạo, chế độ phúc lợi, lương/tiền công, tỷ lệ hoàn trả đào tạo, triển vọng đầu tư mở rộng, chỉ tiêu kinh tế vĩ mô, hội nhập quốc tế, v.v.

Điều quan trọng tiếp theo là bảo đảm sự chính xác, tin cậy của hệ thống thông tin thu thập được. Đó là tín hiệu thị trường giá trị cho các nhà quản trị nhân lực, nhà hoạch định chính sách và sử dụng lao động trong việc đưa ra quyết định cần thiết trên thị trường lao động. Trong nền kinh tế thị trường, những thông tin này cần phải cung cấp rộng rãi cho mọi người được biết và nguồn tin phải thực sự tin cậy, chính xác để người lao động và sử dụng lao động đưa ra quyết định lao động-việc làm chính xác, tránh rủi ro cho các bên tham gia sân chơi cạnh tranh lao động.

Điểm thứ ba liên quan tới sự minh bạch và công khai của hệ thống thông tin chính xác đã xử lý. Mọi chủ thể trên thị trường cần được bình đẳng trong tiếp cận hệ thống thông tin này.

Dựa trên hệ thống thông tin tin cậy, các tổ chức xây dựng chiến lược phát triển nhân lực, các ngành lĩnh vực hoạch định kế hoạch phát triển và sử dụng nhân lực hiệu quả. Các cấp quản lý từ trung ương tới địa phương sẽ có những quyết định khoa học về quy hoạch và phát triển nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế trong từng giai đoạn nhất định.

Hệ thống dịch vụ việc làm

Cần quy hoạch và phát triển rộng khắp các cơ sở giới thiệu việc làm ở các địa phương để người lao động dễ tiếp cận. Các cơ sở này cần nâng cấp đạt chuẩn mức nhất định trong khu vực, ứng dụng thành tựu hiện đại

của công nghệ thông tin (internet, website) vào thực hiện giao dịch lành mạnh, hiệu quả và chuyên nghiệp.

Tiếp tục đa dạng hóa các kênh giao dịch trên thị trường lao động và tổ chức chuyên nghiệp quảng cáo, hội trợ việc làm, v.v. Thiết lập nguồn thông tin minh bạch và tin cậy giúp cho người lao động và người sử dụng lao động giao dịch trực tiếp với nhau một cách hiệu quả.

Chính phủ cần tăng cường quản lý các hoạt động của hệ thống dịch vụ việc làm, ngăn ngừa các sai phạm có thể xảy ra, xử lý kiên quyết những vi phạm về quy định đối với hoạt động dịch vụ môi giới việc làm.

Hệ thống doanh nghiệp xuất khẩu lao động

Cần tiến hành quy hoạch hệ thống doanh nghiệp xuất khẩu lao động làm chức năng xuất khẩu lao động. Hình thành phát triển mạng lưới doanh nghiệp xuất khẩu lao động và cho phép họ cạnh tranh trong việc cung ứng dịch vụ xuất khẩu lao động theo tín hiệu thị trường.

Hướng các doanh nghiệp xuất khẩu lao động phát triển, hoạt động theo hệ thống, cạnh tranh lành mạnh trên thị trường lao động. Tăng cường kiểm tra, thanh tra đối với hoạt động xuất khẩu lao động, xử lý nghiêm khắc những sai phạm xảy ra trong hoạt động xuất khẩu lao động.

3.2.3. Hoàn thiện sân chơi cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực

Phần này tập trung luận giải các giải pháp liên quan tới các nhân tố cơ bản như linh hoạt dịch chuyển lao động (ngang-dọc), quy trình tuyển chọn khách quan theo năng lực và mở, đa dạng chủ thể tham gia dung lượng thị trường.

➤ ***Linh hoạt dịch chuyển lao động trên thị trường***

Trong nền kinh tế thị trường, quyết định ra nhập thị trường lao động chủ yếu mang tính cá nhân thông qua tín hiệu thị trường. Mỗi người lao động tự lựa chọn công việc phù hợp và mức lương nhất định trên cơ sở ký kết với tổ chức thuê lao động. Trong trường hợp không thống nhất được các điều khoản lao động, người lao động có quyền chấm dứt hợp đồng lao động và di chuyển tìm việc nơi khác, đồng thời tổ chức sử dụng lao động cần thanh lý hợp đồng lao động để giải phóng cho người lao động trên cơ sở luật pháp quy định.

Sự linh hoạt dịch chuyển lao động là một trong những đòi hỏi khách quan trong thị trường bảo đảm cho các chủ thể thị trường vận động tự do trong môi trường cạnh tranh lành mạnh. Khi đó tín hiệu cung-cầu lao động sẽ phản ánh thực trạng thị trường chính xác nhất.

Đặc biệt trong khu vực công, cần có những quy định rõ ràng và linh hoạt trong việc dịch chuyển nguồn nhân lực. Đồng thời, cần quy định chế độ đãi ngộ linh hoạt đối với người thực tài để đảm nhận những trọng trách quan trọng trong bộ máy công quyền. Chế độ đãi ngộ không hợp lý và môi trường làm việc thiếu hấp dẫn có thể làm mất động lực làm việc cho những người giỏi, tài năng. Kết cục, họ có thể từ bỏ công việc trong khu vực công để công hiến và hưởng thủ cao hơn trong khu vực ngoài nhà nước.

➤ ***Đa dạng các chủ thể tham gia thị trường***

Trong nền kinh tế thị trường, tính độc lập, tự chủ của các chủ thể tham gia là quyền tối cao. Họ độc lập trong tổ chức sản xuất kinh doanh nên tất yếu độc lập trong việc mua sắm các yếu tố, trong đó có lao động. Quyết định mua loại sức lao động nào, giá cả bao nhiêu hoàn toàn dựa vào tín hiệu thị trường.

Về nguyên tắc, thị trường cạnh tranh càng hoàn hảo khi số lượng chủ thể tham gia thị trường càng nhiều. Sự tồn tại nhiều người tìm việc với trình độ và kỹ năng đa dạng, sự tồn tại nhiều người có nhu cầu phong phú về mua sức lao động là những điều kiện lý tưởng cho cạnh tranh lành mạnh trong hoạt động mua-bán sức lao động.

Đa dạng hóa các chủ thể tham gia thị trường là đòi hỏi khách quan của thị trường phát triển. Trong sân chơi mở như hiện nay, các chủ thể có thể là cá nhân, tổ chức trong nội bộ nền kinh tế, có thể là cá nhân, tổ chức nước ngoài.

Đa dạng hóa các chủ thể cần xúc tác can thiệp của cơ quan quản lý vĩ mô, tức là nhà nước trong việc tạo điều kiện hình thành các chủ thể và môi trường cho các chủ thể gặp gỡ và tương tác với nhau lành mạnh.

➤ ***Tuyển chọn mở theo năng lực***

Quy trình tuyển chọn thực chất công khai minh bạch, tiêu chí rõ ràng, quyết định chọn người cần phải dựa trên yếu tố khách quan như năng lực, kỹ năng thực tế không thiên vị cá nhân, nặng về hình thức bằng cấp.

Sân cạnh tranh bình đẳng theo đúng nghĩa của nó là sân chơi cho nhiều ứng cử viên thể hiện năng lực đối với vị trí công việc đang tuyển và việc đánh giá kết quả phải được thực hiện dân chủ, công khai.

Xác định rõ các tiêu chí nhân lực cần tuyển chọn và công bố công khai là yêu cầu trong sân cạnh tranh bình đẳng. Tài năng cần phải là nhân tố chính quyết định trong số các tiêu chí. Việc quyết định chọn hay bỏ nhiệm theo tài năng và hưởng thụ theo đóng góp của tài năng trong kết quả lao động sản xuất, đóng góp cho xã hội là yếu tố khách quan, không thiên vị vì động cơ cá nhân.

Riêng đối với khu vực công, môi trường cạnh tranh nguồn nhân lực thực sự mở khi quy định hành chính về biên chế được tháo gỡ phù hợp. Cơ

quan hành chính nhà nước phải tự chủ về nhân lực, độc lập hơn trong quyết định tuyển chọn theo nguyên tắc thị trường lao động. Tùy theo nguồn nhân lực hiện có trong việc hoàn thành nhiệm vụ được giao với nguồn ngân sách phân bổ, từng cơ quan tự quyết định biên chế và thực hiện tuyển chọn cạnh tranh để chọn người phù hợp. Bên cạnh cho phép tự chủ về tài chính⁶, việc tự chủ về nhân lực là tất yếu cần có.

Trên nguyên lý tự chủ tài chính và nhân lực, chế độ đãi ngộ sẽ được cải thiện khi khả năng của một người có thể đảm nhận nhiều việc và được thụ hưởng hệ số thù lao theo công việc hoàn thành. Đó là động lực vật chất khuyến khích người lao động tăng năng suất lao động và tiết kiệm nguồn lực liên quan tới biên chế.

➤ ***Đánh giá hậu tuyển dụng***

Đây là khâu cần thiết trong chu trình tuyển dụng cạnh tranh. Việc đánh giá nhằm; (i) xem xét nhân lực được tuyển chọn thực sự phù hợp với yêu cầu công việc hay không; (ii) xây dựng cơ sở khoa học cho quy định tuyển chọn lần sau trong việc hoàn thiện biên chế của tổ chức.

Những quyết định lựa chọn lao động thể hiện thông qua kết quả công việc hoạt thành của từng người lao động được tuyển so với mục tiêu chung của tổ chức, doanh nghiệp. Việc đánh giá định kỳ kết quả hoạt động của người lao động là căn cứ quyết định chế độ tương thích năng lực-công việc, công hiến-hưởng thụ phù hợp. Những vị trí không tương thích là gợi ý cho công tác điều chỉnh lao động hay xa thải/tuyển chọn tiếp theo.

Đánh giá định kỳ hậu tuyển dụng là thách thức quan trọng cho từng người trong bộ máy công việc, họ cần nỗ lực bản thân để thể hiện sự phù hợp của mình với mắt xích công việc và thù lao phù hợp. Đó là áp lực cạnh

⁶ Trong thời gian qua, Nghị định 43 về tự chủ tài chính đối với các cơ quan hành chính sự nghiệp đã đang được thực hiện.

tranh mà kết cục của nó có thể là sự xa thải, duy trì hay thăng tiến trong cơ cấu biên chế của tổ chức, doanh nghiệp.

Cần cơ chế phù hợp để những quyết định nhân sự như vậy diễn ra một cách tự nhiên bất luận nguồn nhân lực đó làm trong khu vực tư nhân hay khu vực công.

3.2.4. Đổi mới tư duy về quản trị nguồn nhân lực trong điều kiện hội nhập quốc tế

Trong điều kiện hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thị trường thế giới, nền quản trị nói chung và quản trị nhân lực nói riêng ở Việt Nam cũng sẽ có cơ hội tiếp thu những thành tựu tiên tiến của nhân loại và đổi mới chính bản thân mình.

Trong lĩnh vực nhân lực, Việt Nam cần từ bỏ tiếp cận truyền thống “quản lý nhân sự” sang tiếp cận hiện đại mà các nước phát triển đang thực hành “quản trị nguồn nhân lực”. Quản lý nhân sự chú trọng vào các hoạt động nhằm đảm bảo số lao động cần thiết cho tổ chức. Quản lý nhân sự nhấn mạnh tới các khía cạnh kỹ thuật của cung lao động như: bố trí, sử dụng, thực hiện chế độ chính sách và giải quyết dư thừa lao động. Quản lý nhân sự thiên về quản lý bản thân các cá nhân và mang tính chất hành chính, chưa tính đến nhu cầu của tổ chức cũng như nhu cầu của đội ngũ lao động. Quy trình quản lý nhân sự xuất phát từ trên xuống dưới, đề cao nhu cầu tổ chức dường như coi nhẹ nhu cầu phát triển của người lao động.

Trong các nước tiên tiến và các nước trong khu vực gần Việt Nam, tiếp cận mới “quản trị nguồn nhân lực” trở thành phong cách quản trị hiện đại trong nền kinh tế thị trường văn minh. Quản trị nguồn nhân lực nhấn mạnh tới quyền lợi, giá trị, bản sắc và tâm tư nguyện vọng của người lao động nhằm đảm bảo sự hòa hợp tối đa giữa quyền lợi của người lao động

với nhu cầu phát triển của tổ chức. Mục tiêu của quản trị nguồn nhân lực là tìm cách đạt được sự hòa hợp thỏa đáng giữa nhu cầu của một tổ chức và nguồn nhân lực của tổ chức đó. Tiếp cận này không chỉ áp dụng trong khu vực tư mà cả trong khu vực công.

Khác với quản lý nhân sự truyền thống, quản trị nguồn nhân lực đòi hỏi một quá trình từ dưới lên với sự chú trọng vào những cam kết của người lao động trong việc thực hiện các chiến lược của tổ chức thông qua việc mở rộng sự tham gia của họ vào quá trình xây dựng và thực hiện các mục tiêu phát triển của tổ chức.

Khác với những yêu cầu mang tính chuyên môn như trong quản lý nhân sự truyền thống, cách tiếp cận quản trị nguồn nhân lực đòi hỏi sự chú trọng vào đầu ra – nguồn nhân lực có chất lượng, đảm bảo các yêu cầu thực thi để đạt được các mục tiêu phát triển của tổ chức, thay vì đầu vào – sự chú trọng vào các tiêu chí cứng như bằng cấp, phẩm chất, giới tính, dân tộc, hộ khẩu... Theo đó, chiến lược quản trị nguồn nhân lực và toàn bộ các hoạt động tạo nguồn, tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm, đánh giá, đào tạo nguồn nhân lực được lồng ghép và liên kết chặt chẽ với các mục tiêu phát triển của tổ chức. Quản trị nguồn nhân lực phải phù hợp với hệ thống quản trị chung của tổ chức. Ví dụ như, khi xây dựng các chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, phải trên phương châm: đúng người - đúng việc - đúng lúc và sẵn sàng ứng phó với bất kỳ thay đổi bên trong và bên ngoài tổ chức. Khi xây dựng chế độ đãi ngộ, phải lưu ý áp dụng các biện pháp khuyến khích vật chất và phi vật chất trong việc đánh giá, khen thưởng và đãi ngộ người lao động để tạo điều kiện và tạo động lực cho họ làm việc với năng suất cao.

Kinh nghiệm của nhiều quốc gia đã được khảo cứu trong Chương 1 là những gợi ý có giá trị cho Việt Nam trong việc hoàn thiện hệ thống pháp luật, chính sách điều tiết thị trường lao động và cơ chế tuyển chọn cạnh tranh nguồn nhân lực trong nền kinh tế nói chung và nguồn nhân lực trong khu vực công nói riêng. Việt Nam cần: (i) Hoàn thiện hệ thống pháp luật về bình đẳng trong tuyển dụng; (ii) Ban hành và thực thi các chính sách thúc đẩy bình đẳng trong tuyển dụng. Những hành động này hoàn toàn phù hợp với sự vận động của thị trường lao động, đáp ứng tốt hơn những quy định và thông lệ quốc tế.

3.2.5. Một số giải pháp riêng cho tuyển chọn cạnh tranh nguồn lực trong khu vực công

Do khu vực công có những quy định và quy trình vận hành khác biệt so với khu vực tư nhân nên ngoài những giải pháp chung nêu trên, phần này còn luận giải thêm một số giải pháp đặc thù như sau:

Thứ nhất, Cần thể chế hóa và thực thi nguyên tắc thực tài

Nguyên tắc thực tài có thể khái quát giản đơn là “*Người có khả năng nhất thực hiện tốt công việc nào thì phải được phân công việc làm việc đó*”. Nguyên tắc thực tài cần được xây dựng trong cả hệ thống và quy trình quản lý nguồn nhân lực. Điều quan trọng là cần định hướng toàn bộ bộ máy hành chính nhà nước vào việc thực hiện nguyên tắc thực tài. Nguyên tắc này cần được khẳng định và thể chế hóa trong các văn bản pháp luật và được đảm bảo thực thi bằng công cụ hiệu lực cao trên thực tế.

Một hệ thống dựa trên thực tài được xây dựng trên cơ sở không phân biệt đối xử và công bằng trong việc gia nhập công vụ sẽ thúc đẩy sự phát triển tính chuyên nghiệp của công chức. Biên chế tổ chức được bố trí “đúng người với đúng trình độ, kỹ năng và kinh nghiệm để thực hiện đúng việc”.

Nguyên tắc về thực tài được áp dụng nhằm nâng cao kết quả, hiệu quả công tác. Yêu cầu này được thỏa mãn có những quy định chi tiết về công việc và tiêu chí đánh giá như các bản mô tả công việc; trong đó, quy định các yêu cầu về năng lực, các chỉ số thực thi công việc và các quy trình đánh giá công chức.

Để đảm bảo tính thực thi của chế độ thực tài, *trước hết*, phải nâng cao tính công khai, minh bạch trong hoạt động công vụ. Không chỉ đối với chính sách, pháp luật của Nhà nước, mà phải công khai mọi hoạt động nhà nước, mọi công vụ trong cơ quan, tổ chức (trừ những vấn đề thuộc bí mật nhà nước đã được quy định). Công khai là tiền đề của tính minh bạch trong đời sống nhà nước và xã hội, là tiền đề của việc quản trị quốc gia. Không minh bạch là bình phong cho việc lạm quyền, nạn ô dù, bè phái trong các cơ quan, tổ chức, dẫn đến quan liêu, tham nhũng. Công khai, minh bạch giúp nâng cao trách nhiệm giải trình của các cơ quan, công chức và nâng cao nhiệt huyết công tác của cán bộ, công chức chân chính, có năng lực.

Tiếp theo, cần phải xây dựng được cơ chế bảo đảm thực hiện nguyên tắc thực tài với một hệ thống kiểm tra độc lập. Để kiểm tra, giám sát đạt hiệu quả, điều cần thiết là xây dựng một khung năng lực công chức ở cấp quốc gia nhằm tạo cơ sở cho việc thực hiện cơ chế quản lý công chức và quản lý thực thi công việc hiện đại dựa trên năng lực.

Khung năng lực cần xác định các cấp độ về năng lực trong hệ thống thứ bậc, và thể hiện rõ con đường phát triển chức nghiệp, công tác bổ nhiệm và đào tạo, bồi dưỡng. Công tác đánh giá việc thực thi công việc cần gắn với khung năng lực, và cần được xây dựng cụ thể để đánh giá từng lĩnh vực nội dung công việc chứ không nên áp dụng một quy trình chung cho toàn bộ hệ thống công vụ.

Cần chú trọng áp dụng các công cụ của hệ thống quản lý công chức dựa trên vị trí công việc, như phân tích công việc, mô tả công việc, và đánh giá thực thi công việc, tạo cơ sở cải cách công tác tuyển dụng, bổ nhiệm, đào tạo, đãi ngộ và phát triển công chức. Vận dụng phù hợp các công cụ này sẽ tạo điều kiện cho việc xây dựng một hệ thống đánh giá công chức minh bạch và khách quan hơn, tạo điều kiện khuyến khích sự phấn đấu vươn lên của công chức và giảm bớt những nguy cơ sai phạm và lạm quyền.

Nguyên tắc thực tài cũng cần được tiếp tục thể chế hóa thông qua các quy tắc đạo đức hay các quy định cụ thể về giá trị và phong cách ứng xử của công chức. Nội dung này gắn với đạo đức và lương tâm trách nhiệm của người lao động nói chung và công chức nói riêng trong việc thực thi nhiệm vụ được giao.

Điều cần nhấn mạnh trong việc thể chế hóa nguyên tắc thực tài là cơ chế khiếu nại, giám sát độc lập. Những trường hợp quyết định tuyển chọn, bổ nhiệm không minh bạch hay có nghi ngờ sai phạm được giải quyết thông qua kênh khiếu nại độc lập. Trên cơ sở đó, những phán quyết sẽ phân xử đúng sai theo đúng quy định. Yếu tố độc lập bảo đảm tính trung thực và không thiên vị hay bị chi phối chính trị trong chính sách nhân sự của bộ máy công quyền.

Thứ hai, tuyển dụng và thi bổ nhiệm cạnh tranh công chức

Trước hết, vận dụng cơ chế cạnh tranh như phân tích ở trên là đem lại nhiều lợi ích cho tuyển chọn đúng nguồn nhân lực. Đối với khu vực công, trong phạm vi có thể, cơ chế cạnh tranh đóng vai trò khách quan trong việc tuyển dụng và thi tuyển bổ nhiệm công chức.

Cạnh tranh trong công vụ như là động lực thúc đẩy tính tích cực, sự phấn đấu của công chức, nhằm nâng cao năng lực của công chức, khắc phục được tình trạng trì trệ "sống lâu lên lão làng". Cạnh tranh trong tuyển dụng

sẽ sàng lọc được những người đủ phẩm chất và thực tài phục vụ tốt hơn công vụ được giao. Hơn nữa, cơ chế cạnh tranh sẽ tạo ra áp lực đào thải những công chức không đủ năng lực đáp ứng yêu cầu.

Tuyển dụng công chức phải thực sự xuất phát từ yêu cầu công việc, trên cơ sở các hoạt động phân tích, đánh giá về nhu cầu điều chỉnh, bổ sung nguồn nhân lực trong hiện tại và tương lai. Trước khi tuyển dụng cần xác định rõ tiêu chí về chất lượng, số lượng, tức là cần trả lời các câu hỏi sau: họ là ai; tri thức, năng lực và kỹ năng chuyên môn của họ như thế nào; năng lực xã hội của họ tới đâu; khả năng thích ứng của họ ra sao cùng với sự phát triển của tổ chức.

Việc tuyển dụng mới cần gắn với việc cơ cấu lại và tinh giản biên chế theo mục tiêu đổi mới về chất, thay thế mạnh những người không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Cơ quan sử dụng cán bộ cần có kế hoạch bồi dưỡng, huấn luyện, đánh giá công chức mới một cách sát sao, khoa học, nghiêm túc. Người tập sự phải nỗ lực học tập, rèn luyện để thể hiện năng lực của mình đáp ứng được yêu cầu công tác, chứng minh sự hoà hợp với tập thể đơn vị, sự thích ứng với xu hướng phát triển của tổ chức để có thể chính thức tham gia vào công vụ.

Kết quả nghiên cứu của đề tài và kinh nghiệm của nhiều nền công vụ tiên tiến trên thế giới cho hay việc tổ chức thi tuyển công chức cần làm tập trung do một cơ quan đủ thẩm quyền thực hiện để bảo đảm tính hệ thống, đồng bộ, và công bằng. Chặng hạn kinh nghiệm ở Nhật Bản nêu trong Chương 1, công tác này được định kỳ tổ chức thống nhất trong cả nước, việc đăng ký thi tuyển theo từng loại công chức theo phân loại của luật công chức Nhật Bản.

Cần xây dựng cơ chế cạnh tranh lành mạnh trong việc lựa chọn và bổ nhiệm công chức, đặc biệt các chức vụ lãnh đạo, quản lý. Tiến hành những

cuộc thi để bổ nhiệm giữ các chức vụ sẽ tạo cơ sở quyết định bổ nhiệm khách quan hơn là việc giới thiệu, thăm dò, lấy phiếu tín nhiệm, họp xét duyệt như hiện nay. Thực tế, hình thức giới thiệu hiện nay chưa có cơ chế quy chiếu uy tín và trách nhiệm của người giới thiệu để bảo đảm khách quan. Việc lấy phiếu thăm dò ý kiến lại chỉ tập trung vào nhóm nhỏ không đại diện đa số ý kiến của tất cả cán bộ, công nhân viên, nếu tham dò ý kiến rộng hơn thì phần lớn chỉ mang ý nghĩa hình thức. Quyết định cuối cùng vẫn thuộc về một nhóm nhỏ người. Điều này dễ dẫn đến tình trạng chủ quan của người (hay nhóm nhỏ) lãnh đạo khi quyết định bổ nhiệm chức vụ.

Cơ chế cạnh tranh cần công khai minh bạch tiêu chí, công khai đề cử, công khai tranh cử và công khai đánh giá kết quả. Ứng cử viên nào đạt kết quả cao nhất theo các tiêu chí đánh giá là căn cứ quyết định cho tuyển chọn và bổ nhiệm. Thực hiện thi tuyển vào vị trí lãnh đạo, quản lý hay chức vụ chuyên môn cao theo cơ chế ‘mở’ sẽ giúp tạo sự cạnh tranh giữa các công chức, tạo ra được bước đột phá, nhảy vọt (không theo cơ chế leo thang), thu hút được người tài từ các nguồn nhân lực xã hội vào bộ máy công quyền.

Tuy nhiên, đây là một cách thức mới, cần có lộ trình, với những bước đi thích hợp hay thí điểm. Chủ đề này cần được nghiên cứu thêm trong nhiều công trình khoa học liên ngành.

Thứ ba, đánh giá năng lực thực hiện của công chức

Việc đánh giá kết quả hoạt động của công chức như thước đo năng lực thực tế của công chức khi nằm trong bộ máy. Các hoạt động đánh giá thực thi công vụ cần được tổ chức thực hiện một cách khoa học và khách quan hơn. Đây là công việc định kỳ quan trọng vì qua đó, cơ quan quản lý, sử dụng cán bộ xác định được phẩm chất đạo đức, trí tuệ, năng lực, hiệu quả công tác, tiềm năng của công chức trên từng cương vị, làm cơ sở cho việc

lựa chọn, sử dụng, bố trí nhân sự phù hợp, góp phần tạo động lực phấn đấu, sáng tạo.

Cần phải xây dựng các hình thức đánh giá đa dạng và linh hoạt với từng cấp quản lý và chức năng quản lý. Có thể đề xuất các hình thức đánh giá như đánh giá kết quả theo kỳ, kết quả cuối cùng; đánh giá trực tiếp cấp dưới-cấp trên, đánh giá của đồng nghiệp, đánh giá của ‘*khách hàng*’- các tổ chức, cá nhân bên ngoài liên quan đến công tác của người công chức. Công tác tiến hành đánh giá phải nhất quán tiêu chí, tiến hành thường xuyên theo chuỗi thời gian đối với cả đội ngũ để tránh sai số thống kê, ngoại cảnh và tác động tâm lý tức thời.

Đối với tiêu chí đáng giá, chúng ta cần xây dựng hệ thống các yêu cầu, tiêu chí cụ thể như trình độ, năng lực; khối lượng, sản phẩm công việc; quy trình xử lý công việc; trách nhiệm báo cáo giải trình... đối với từng vị trí, chức danh. Đồng thời, cần quy định việc lập kế hoạch hành động cá nhân trong từng đơn vị công tác.

Kết quả đánh giá cần được phân tích, sử dụng làm cơ sở, khuôn khổ pháp lý cho sự lựa chọn, sàng lọc, luân chuyển, quy hoạch, định hướng phát triển nguồn nhân lực.

Thứ tư, Chính sách tiền lương và đãi ngộ

Cần chú trọng giải quyết tốt chính sách tiền lương và đãi ngộ. Tiến hành trả lương công chức một cách thoả đáng, theo chức danh chuyên môn và chức vụ quản lý. Người không giữ chức vụ quản lý thì hưởng lương chuyên môn - chuyên gia, theo hướng trân trọng tính chuyên nghiệp, trình độ nghiệp vụ sâu của cán bộ. Thực hiện chế độ đãi ngộ, chế độ tiền lương, tiền thưởng xứng đáng, công bằng (nâng lương sớm thời hạn, thưởng vật chất cho công chức xuất sắc) nhằm khuyến khích, nâng cao tính cạnh tranh trong thực thi nhiệm vụ. Cùng với vấn đề sử dụng cán bộ, trọng dụng tài

năng, tạo môi trường làm việc hiệu quả, việc đầu tư cho chế độ tiền lương và đãi ngộ, đặc biệt cho đội ngũ công chức có chuyên môn cao, là một trong những giải pháp cấp thiết để nâng cao tính cạnh tranh và đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực khu vực công.

Cần vận dụng phong cách quản lý doanh nghiệp ở khu vực tư vào trong khu vực công, tức là tạo môi trường cạnh tranh theo tài năng, chế độ lương linh hoạt theo kết quả đầu ra, chất lượng và hiệu quả công việc, chế độ đãi ngộ và thưởng-phạt xứng đáng, kịp thời.

Những người tài năng được tuyển chọn hay bổ nhiệm phải được hưởng thụ chế độ tiền lương và đãi ngộ tương xứng với kết quả cống hiến. Những công chức hoàn thành xuất sắc công vụ sẽ được thăng tiến, nâng lương kịp thời theo thành quả đóng góp chứ không theo quy định thang bậc thâm niên. Ngược lại, những người không đáp ứng yêu cầu, hoàn thành công vụ, vi phạm đạo đức nghề nghiệp cần phải phạt nghiêm minh.

3.3. MỘT SỐ HÀM Ý CHÍNH SÁCH QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

Trong khuôn khổ quản trị vĩ mô của nhà nước trong lĩnh vực nhân lực, chúng tôi xin đưa ra một số đề xuất trực tiếp liên quan tới quản trị nhân lực trên quy mô nền kinh tế quốc dân:

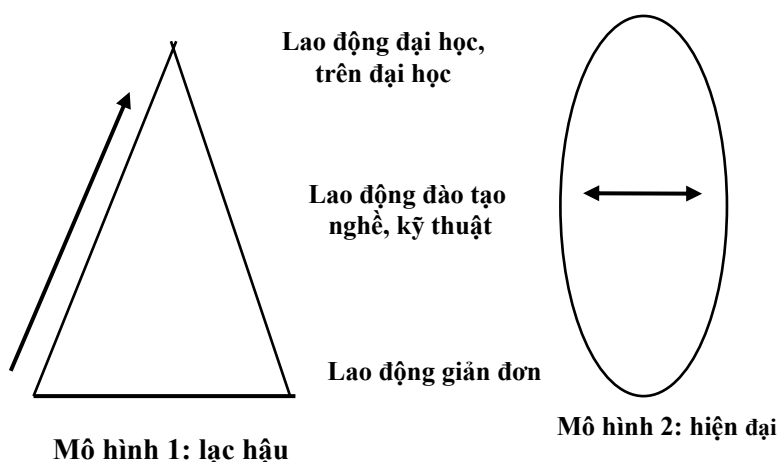
Thứ nhất, Thay đổi mô hình phát triển nhân lực trong xã hội

Sự chuyển đổi từ mô hình lạc hậu sang mô hình hiện đại cần thay đổi tư duy chiến lược trong phát triển nhân lực quốc gia, phù hợp với từng giai đoạn phát triển.

Trong nền kinh tế lạc hậu chủ yếu dựa vào nông nghiệp, nguồn nhân lực phân đông làm trong nông nghiệp với những kỹ năng lao động giản đơn và tri thức hạn chế. Cơ cấu lực lượng lao động được hình thành và phát triển theo hình nón như Mô hình 1 (Hình 3.2). Tầng đáy chiếm đa số là lao

động giản đơn, ít được đào tạo, chóp đỉnh là một phần nhỏ lao động được đào tạo cao như đại học và trên đại học, còn phần giữa là lao động đào tạo, công nhân kỹ thuật.

Hình 3.2: Chuyển dịch mô hình phát triển



Trong nền kinh tế triển với trình độ công nghiệp hóa cao, cơ cấu nguồn nhân lực được thể hiện theo hình elip dựng đứng như Mô hình 2 (Hình 3.2). Theo đó, phần đa số nguồn nhân lực là lực lượng lao động chuyên môn, kỹ thuật được đào tạo nghề một cách hệ thống. Hai cực của elip là một phần nhỏ lao động không có đào tạo và một phần nhỏ lao động đại học và trên đại học.

Trong tiến trình đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, Việt Nam cần phải thay đổi cơ cấu nguồn nhân lực trong nền kinh tế theo sự vận động quy luật khách quan. Tiếp cận chính sách về phát triển nguồn nhân lực trong nấc thang phát triển mới của nền kinh tế Việt Nam cần phải đổi mới tương ứng.

Do yêu cầu tất yếu, hệ thống cơ chế, chính sách nhà nước cần phải thay đổi đồng bộ để bảo đảm cho cơ cấu lao động chuyển đổi theo đúng xu hướng khách quan.

Thứ hai, kế hoạch hóa phát triển nguồn nhân lực dựa vào thị trường

Kế hoạch hóa phát triển nguồn nhân lực là quá trình nhận thức các quy luật khách quan để hoạch định các chiến lược, cân đối nguồn nhân lực cho nền kinh tế quốc dân phát triển ổn định và bền vững trong giai đoạn đẩy mạnh CNH, HĐH gắn với kinh tế tri thức trên toàn cầu.

Chuyển “chiến lược đào tạo vị cung” sang “chiến lược đào tạo vị cầu” cần phải coi như khâu đột phá trong tư duy kế hoạch hóa phát triển nguồn nhân lực trong nền kinh tế thị trường. Thời gian qua, tư duy đào tạo của Việt Nam còn theo kiểu phi thị trường: làm những gì có thể làm được. Chính vì thế, đầu ra của hệ thống đào tạo ra chỉ đơn thuần là theo năng lực cung ứng hiện có của các cơ sở giáo dục, đào tạo mà không căn cứ vào nhu cầu về chất lượng nguồn nhân lực nền kinh tế quốc dân hay người sử dụng nhân lực cần.

Khi chuyển sang nền kinh tế thị trường, “chiến lược đào tạo vị cung” không còn phù hợp với yêu cầu phát triển của đất nước. Các chủ thể kinh tế được hoạt động tự chủ, cạnh tranh với nhau nên việc tự chủ lựa chọn các yếu tố đầu vào theo tín hiệu thị trường là tất yếu. Sự lựa chọn số lượng và chất lượng nhân lực phù hợp cho sản xuất-kinh doanh hoàn toàn dựa vào quyết định riêng từng chủ thể sử dụng nhân lực. Các chủ thể tuyển dụng nhân lực với tư cách người đi mua yếu tố đầu vào được quyền lựa chọn hàng hóa sức lao động (đầu ra của hệ thống đào tạo) phù hợp yêu cầu công việc, mục tiêu thiết thực cho họ, chứ không phải bất kỳ hàng hóa sức lao động nào cũng được.

“Chiến lược đào tạo vị cầu” là chiến lược phù hợp với thị trường lao động. Triết lý cần nhấn mạnh là: “đào tạo ra nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu thị trường lao động cần”. Tiếp cận dưới góc độ thị trường, nguồn cung

nhân lực nền kinh tế phải xác định rõ các câu hỏi: đào tạo ai, bao nhiêu người? Đào tạo nghề gì, trình độ nào? Đào tạo cho ngành, lĩnh vực gì? Cần phải xuất phát từ nhu cầu lao động trên thị trường lao động. Những biến đổi của cầu lao động như số lượng, chất lượng, cơ cấu là tính hiệu điều chỉnh kịp thời của nguồn cung đào tạo.

Tín hiệu thị trường trở thành căn cứ quan trọng trong việc xác định cơ cấu nguồn nhân lực cần đào tạo, kỹ năng nghề nghiệp cần đào tạo. Ngược lại, chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia được hoạch định khoa học khi dựa trên tín hiệu thị trường và mục tiêu phát triển kinh tế-xã hội, nguồn lực cần thiết cho các mục tiêu phát triển. Nhà nước phải điều phối thống nhất được hành động của các mục tiêu kinh tế-xã hội với mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực trong cả nước.

Thứ ba, Tạo dựng môi trường chính trị-pháp lý-kinh tế vững chắc cho cạnh tranh trong tuyển chọn nguồn nhân lực theo tài năng

Tư duy quản trị nhân lực và tiếp cận chính sách về tuyển chọn cạnh tranh cần điều chỉnh mang tính hệ thống trong điều kiện kinh tế chính trị Việt Nam. Điều này hoàn toàn phù hợp với vận động của cơ chế thị trường và những quy định, thông lệ quốc tế.

Tạo môi trường bình đẳng cho mọi đối tượng tham gia sân chơi thị trường lao động ở Việt Nam. Tạo điều kiện cho sự di chuyển linh hoạt nguồn nhân lực giữa các khu vực công-tư, ngành nghề và vùng kinh tế, liên thông thị trường trong và ngoài nước.

Những nền tảng chính trị-pháp lý, cơ chế chính sách liên quan cần phải bổ sung và hoàn thiện một cách đồng bộ, nhất quán để các quy tắc cạnh tranh được quán xuyến và kiểm soát theo trật tự và kỷ cương.

KẾT LUẬN

Cạnh tranh trong tuyển chọn nguồn nhân lực là chủ đề nghiên cứu chính của đề tài. Cạnh tranh trong tuyển chọn nguồn nhân lực là quá trình tương tác, ganh đua giữa người mua-bán sức lao động để đạt tới một hợp đồng việc làm phù hợp cho cả hai bên trong phạm vi thời gian nhất định. Trên thị trường, người lao động cò sát, ganh đua để tìm kiếm việc làm phù hợp với trình độ chuyên, kỹ năng, phù hợp với mức tiền công được trả tương xứng sức lao động hao tổn. Về phía bán, người lao động cần phải chứng minh được trình độ chuyên môn, năng lực và kỹ năng mình có. Về phía người mua, chủ thể tìm việc (cá nhân hay tổ chức) thể hiện tín hiệu sẵn sàng thu hút nguồn lực phù hợp để thực hiện những công việc trong cơ cấu bộ máy của mình. Quan hệ mua-bán sức lao động chịu sự tác động của các quy luật của kinh tế thị trường như Quy luật cạnh tranh, giá cả, cung cầu.

Tương tác cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực có những đặc điểm riêng cần phải nghiên cứu, đó là quan hệ giữa chủ thể tìm người làm việc và chủ thể tìm việc làm. Thông qua cạnh tranh lành mạnh để xác định sự tương thích hiệu quả nhất giữa con người và việc làm. Sự tương thích ở mức cao có thể là cần thiết nhằm xác định rõ đặc điểm cá nhân và yêu cầu của công việc cụ thể trên cơ sở đó để đạt mục tiêu đã đặt ra của tổ chức.

Đề tài đã tiếp cận nội dung cần nghiên cứu theo một logic căn bản như vậy. Trên cơ sở đó, đề tài nghiên cứu này đã làm rõ bức tranh cạnh tranh trong tuyển chọn nguồn nhân lực trong thời gia qua, nhận diện các nét “sáng” và “tối” của bức tranh này. Dựa trên số liệu sơ cấp và thứ cấp sưu tầm được, chủ nhiệm đề tài đã chỉ rõ nhiều phát hiện nghiên cứu bao hàm các những yếu tố tích cực tạo tiền đề cho môi trường cạnh tranh và nhiều hạn chế, bất cập trong phát triển tình hình thị trường lao động nói chung và

tuyển chọn nhân lực nói riêng của Việt Nam. Kết quả nghiên cứu của đề tài có thể gợi mở tư duy và cách tuyển chọn nguồn nhân lực phù hợp hơn trong xu thế vận động của thị trường trong nước và hội nhập thị trường lao động toàn cầu.

Đóng góp quan trọng của đề tài là xây dựng hệ thống giải pháp xúc tiến cạnh tranh trong tuyển chọn nguồn nhân lực trong nền kinh tế nói chung và khu vực công nói riêng trong điều kiện kinh tế-chính trị-văn hóa-xã hội Việt Nam. Cụ thể, đề tài luận giải 5 hệ thống giải pháp đồng bộ như (i) *Nâng cao hiệu lực quản lý vĩ mô đối với thị trường lao động*; (ii) *Phát triển đồng bộ các yếu tố hợp phần thị trường nhân lực*; (iii) *Hoàn thiện sân chơi cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực*; (iv) *Đổi mới tư duy về quản trị nguồn nhân trong điều kiện hội nhập quốc tế*; (v) *Một số giải pháp riêng cho tuyển chọn cạnh tranh nguồn lực trong khu vực công*.

Riêng tuyển chọn nhân lực trong khu vực công, đề tài đã giành một dung lượng phù hợp để phân tích và nhận diện những nét riêng. Trên cơ sở đó, nhiều giải pháp đặc thù được đề xuất nhằm xúc tiến cạnh tranh để tuyển dụng những người tài vào khu vực công.

Những đề xuất và giải pháp nhằm giải quyết thực trạng ở Việt Nam có thể là những gợi ý tiếp cận chính sách tuyển dụng mang tính thiết thực hơn trong nền kinh tế thị trường. Những đề xuất này có ý nghĩa quan trọng đối với Việt Nam trong quá trình phát triển nền kinh tế thị trường nói chung và thị trường nhân lực nói riêng.

Đóng góp quan trọng nữa là đề tài góp phần làm thay đổi cách tiếp cận bức tranh tổng thể nguồn nhân lực Việt Nam thông qua quy trình tuyển chọn cạnh tranh lành mạnh, công khai và minh bạch. Thông qua cơ chế tuyển chọn cạnh tranh, thị trường sức lao động tạo điều kiện cho các chủ thể sử dụng lao động về số lượng cơ cấu và chất lượng với yêu cầu sản xuất

kinh doanh của mình, đồng thời cũng tạo điều kiện cho người có nhu cầu làm việc tìm được chỗ làm việc phù hợp với khả năng lao động của mình. Trong nền kinh tế thị trường, việc tuyển chọn con người phù hợp vào guồng máy công việc tương ứng cần phải đặt trong môi trường cạnh tranh lành mạnh theo đúng các quy luật, yêu cầu vốn có của cơ chế thị trường. Sự công khai, minh bạch về các tiêu chí tuyển chọn, cách thức tuyển chọn sẽ tạo sân chơi bình đẳng, lành mạnh cho những người thực tài khẳng định mình, hạn chế và đào thải những người yếu kém hay chưa đạt tới yêu cầu cần thiết. Sự công khai, minh bạch và dân chủ trong vấn đề nhân sự sẽ hạn chế những tiêu cực, chạy chức quyền.

Đề tài rút ra một số hàm ý chính sách quan trọng trong lĩnh vực quản trị nguồn nhân lực ở Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH gắn với nền kinh tế hội nhập sâu rộng vào khu vực và thế giới. Những kinh nghiệm quản trị nhân lực tiên tiến cần phải được tham khảo và vận dụng sáng tạo vào điều kiện Việt Nam.

Việc điều chỉnh tư duy chính sách cần tập trung vào một số nội dung như sau: *Thứ nhất*, Thay đổi mô hình phát triển nhân lực trong xã hội phù hợp với nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội; *Thứ hai*, kế hoạch hóa phát triển nguồn nhân lực dựa vào thị trường nhằm bảo đảm tối ưu hiệu quả kết hợp nguồn nhân lực với các nguồn lực khác trong nền kinh tế; *Thứ ba*, Tạo dựng môi trường cạnh tranh nguồn nhân lực theo tài năng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

TIẾNG VIỆT

1. Bộ lao động, thương binh xã hội, số liệu thống kê Bộ LĐTBXH, 2008
2. Bộ LĐTBXH. Số liệu thống kê lao động việc làm ở Việt Nam 2000-2008.
3. Bộ Nội vụ. Báo cáo sơ kết việc tuyển dụng công chức thông qua thi tuyển, giai đoạn 1998-2003.
4. Bùi Văn Nhơn. Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội. Nxb Tư pháp, Hà Nội 2006.
5. Chiavo-Campo và Sundaram, P.S.A. *Phục vụ và duy trì: giới thiệu hành chính công trong một thế giới cạnh tranh*. Nxb CTQG, 2003.
6. Chu Văn Cấp (2003), *Nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế nước ta trong quá trình hội nhập khu vực và quốc tế*, NXb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
7. Chương trình khoa học công nghệ cấp nhà nước KX05. Đề tài KX05.05
8. Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Luật lao động 2002
9. Đảng cộng sản Việt Nam. Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII. Nxb CTQG, Hà Nội.
10. <http://dantri.com.vn/c133/s133-327258/da-nang-thi-tuyen-cong-khai-duoc-25-lanh-dao.htm>
11. <http://dantri.com.vn/c133/s133-327258/da-nang-thi-tuyen-cong-khai-duoc-25-lanh-dao.htm>
12. <http://duthaoonline.quochoi.vn/du-thao-luat/>
13. <http://duthaoonline.quochoi.vn/du-thao-luat/du-thao-luat-nguoi-khuyet-tat>
14. http://laws.dongnai.gov.vn/1991_to_2000/1998/199807/

15. <http://tuanvietnam.net/2010-01-31-lam-gi-de-co-dan-chu-that-su-cong-tac-nhan-su->, 1.2.2010
16. <http://vietbao.vn/Xa-hoi/Chay-chuc-chay-quyen-gay-bat-binh-trong-dan/70104022/157/>
17. http://www.cpv.org.vn/cpv/Modules/News/NewsDetail.aspx?co_id=30077&cn_id=377394
18. Lê Văn Toàn. (2007). Lao động, việc làm trong xu thế toàn cầu hóa. Nxb LĐ-XH, Hà Nội.
19. Luật công chức chính phủ Nhật Bản sửa đổi năm 2005.
20. Mác C., Ăngghen F. Hệ tư tưởng Đức
21. Mác. C và Ăngghen P. Toàn tập. Nxb ST, Hà Nội, 1978
22. Mác. C và Ăngghen P. Toàn tập. Nxb ST, Hà Nội, 1978
23. Nguyễn Đắc Hưng, Phan Xuân Dũng (2004): *Nhân tài trong chiến lược phát triển quốc gia*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
24. Nguyễn Đắc Hưng, Phan Xuân Dũng (2004): *Nhân tài trong chiến lược phát triển quốc gia*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
25. Nguyễn Đắc Hưng. 2007. Phát triển nhân lực chấn hưng đất nước. Nxb CTQG, Hà Nội,
26. Nguyễn Quốc Dũng, 2000, *cạnh tranh trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam*. Luận án tiến sĩ, Học viện CT-QG Hồ Chí Minh.
27. Osborne và Gaebler, *Sáng tạo lại chính phủ: tinh thần kinh doanh sẽ làm biến đổi khu vực công ra sao?*
28. Phạm Quang Phan. *Những vấn đề cơ bản về kinh tế tri thức*, Báo cáo kết quả đề tài nghiên cứu khoa học, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân. 2002. Hà Nội
29. Phạm Quang Phan. *Những vấn đề cơ bản về kinh tế tri thức*, đề tài nghiên cứu khoa học, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân. 2002. Hà Nội.

30. Phạm Thành Nghị, Vũ Hoàng Ngân (2004). Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam: một số vấn đề lý luận và thực tiễn. Nxb KHXH, Hà Nội
31. Thang Văn Phúc, Nguyễn Minh Phương, Nguyễn Thu Huyền. (2004). Hệ thống công vụ và xu hướng cải cách của một số nước trên thế giới. Nxb CTQG, Hà Nội.
32. Thời báo Kinh tế Việt Nam 2007, 2008
33. Tổng cục Thống kê, Số liệu thống kê 2000-2009
34. Tổng cục thống kê. *Số liệu thống kê lao động việc làm ở Việt Nam 2000-2008*
35. Trần Đình Hoan. (2008). Đánh giá quy hoạch luận chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ CNH, H ĐH đất nước. Nxb.CTQG.
36. Trần Văn Tùng. Đào tạo bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực tài năng. Nxb Thế giới, 2005, Hà Nội.
37. Từ điển Bách Khoa. Nxb Từ điển Bách Khoa, Hà Nội 1995
38. Từ điển Bách Khoa. Nxb Từ điển Bách Khoa, Hà Nội 1995
39. Viện nghiên cứu và đào tạo về quản lý. Phương pháp và kỹ năng quản lý nhân sự. Nxb Lao động xã hội, Hà Nội 2004.
40. Viện nghiên cứu và đào tạo về quản lý. *Phương pháp và kỹ năng quản lý nhân sự*. Nxb Lao động xã hội, Hà Nội 2004
41. Vũ Thanh Sơn (2009), *Cạnh tranh đối với khu vực công trong cung ứng hàng hóa và dịch vụ*. Nxb CT-HC, Hà Nội.
42. Vũ Thanh Sơn. “Trách nhiệm trong khu vực công: từ lý luận tới thực tiễn ở Việt Nam” T/c *Nghiên cứu kinh tế*, số 4-2004, tr.28-38
43. Vũ Thanh Sơn. Tăng cường đổi mới công cụ kế hoạch hóa vĩ mô tương thích với cơ chế kinh tế thị trường ở Việt Nam. T/c *Giáo dục lý luận*, No 4-2008, tr.34-38.

TIẾNG ANH

44. Aulich C. Halligan J. (2001) Public sector management. Allen & Unwin
45. Bernardin, J và Russell, J.E.A, 1993. *Human resource management: An experiential approach*, Nxb McGraw-Hill
46. Braton J, Gold J. *Human resource management: theory and practice*, McKener
47. Compton, R. L. 1991, *Effective recruitment & selection practices*. North Ryde: CCH Australia limited.
48. COTI, Korea
49. Engene. 1995, *The Essence of Human resource management*, Prentice Hall
50. Heneman H. G, Judge T. A., Heneman R.L. (2000). *Staffing organisations*. McGraw-Hill
51. Heneman Herbert, Timothy Judge and Heneman Robert, 2000, *Staffing Organisations*. Irwin-McGraw-Hill
52. <http://www.weforum.org/documents/GCR09/index.html>
53. <http://www.weforum.org/documents/GCR09/index.html>
54. International Labor Organisation, Report, country profile 2008.
55. International Labor Organisation, Report, country profile 2008.
56. Mankiw, N. G. *Principles of Economics*
57. McCourt W. Public Appointments: from Patronage to Merit, Human Resources in Development Group Working Paper Series.
58. McKenzie R.B., Lee D.R (1998). *Managing through incentives*, Oxford Uni. Press
59. O*NET information. Occupational Infor. Network. USA
60. PSA of Japan

61. Raymond, A.N; J.R.Hollenbeck và Barry Gerhart, 2003, *Human resource management: Gaining a competitive advantage*, McGraw-Hill
62. Schoonover S. C. Human resource management competencies for the new century
63. Thomas L. Friedman. The world is flat: a brief history of the twenty-first century.
64. Thomas L. Friedman. The world is flat: a brief history of the twenty-first century
65. *Transformation of Korean HRM based on Confucian Values*, Seoul Journal of Business, Volume 10, Number 1 (June 2004)
66. *Transformation of Korean HRM based on Confucian Values*, Seoul Journal of Business, Volume 10, Number 1 (June 2004)
67. WEF, Global Competitiveness Report 2009-2010
68. *WEF, Global Competitiveness Report 2009-2010*
69. World Bank. *World Development Report 1997. The State in a changing world*. Washington DC.

HỌC VIỆN CTHC KHU VỰC I-HỌC VIỆN CT-HCQG HỒ CHÍ MINH

ĐỀ TÀI:

**CẠNH TRANH TRONG TUYỂN CHỌN NGUỒN NHÂN LỰC
Ở VIỆT NAM HIỆN NAY**

CNĐT: VŨ THANH SƠN

KIẾN NGHỊ

HÀ NỘI - 2010

Đề tài được tổ chức nghiên cứu theo đúng các mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu đề ra. Những kết quả nghiên cứu là thành tựu của sự vận dụng các phương pháp, kỹ thuật khoa học dựa trên phân tích-tổng hợp số liệu thứ cấp thống kê và số liệu sơ cấp được xử lý trên phần mềm SPSS từ Phiếu điều tra. Căn cứ vào những phát hiện nghiên cứu của đề tài, chúng tôi đề xuất 9 kiến nghị về hoạch định chính sách và triển khai thực tiễn sau đây:

1. Nhận thức rõ bản chất và tầm quan trọng về cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực trong nền kinh tế thị trường

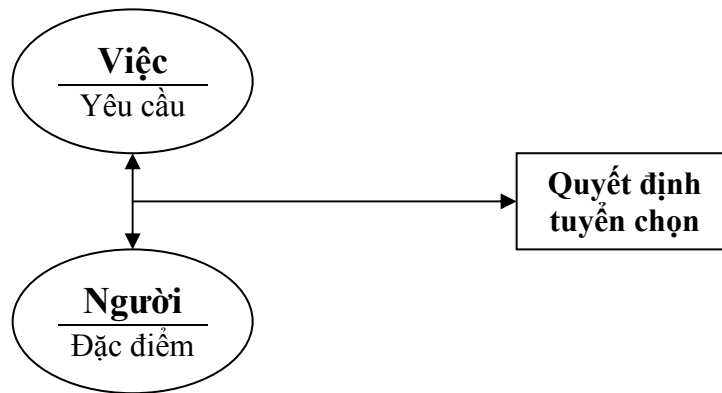
Cạnh tranh trong tuyển chọn nguồn nhân lực là quá trình tương tác, ganh đua giữa cung ứng sức lao động (bên bán) và người sử dụng sức lao động (bên mua) để đạt tới một hợp đồng việc làm phù hợp cho cả hai bên trong phạm vi thời gian nhất định. Về phía bán, người lao động cần phải chứng minh được trình độ chuyên môn, năng lực và kỹ năng mình có. Về phía người mua, các tổ chức sử dụng lao động thể hiện tín hiệu sẵn sàng thu hút nguồn lực phù hợp để thực hiện những công việc trong cơ cấu bộ máy của mình. Quan hệ mua-bán sức lao động chịu sự tác động của các quy luật của kinh tế thị trường như Quy luật cạnh tranh, giá cả, cung cầu.

Thị trường lao động là môi quan hệ xã hội giữa người lao động có thể tìm việc làm để có thu nhập và người sử dụng lao động có thể thuê được nhân công bằng cách trả tiền công để tiến hành sản xuất kinh doanh. Trên thị trường lao động, cung và cầu được hình thành một cách khách quan. Tác động qua lại giữa cung và cầu về lao động có ảnh hưởng tới mức tiền công của từng nơi, từng doanh nghiệp và chung toàn xã hội. Tiền lương là giá cả của hàng hóa sức lao động. Cũng như mọi thị trường khác, các chủ thể cạnh tranh với nhau thông qua quan hệ cung cầu để xác định giá cả và sản lượng.

Tương tác cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực có những đặc điểm riêng cần phải nghiên cứu, đó là quan hệ giữa chủ thể tìm người làm việc và

chủ thể tìm việc làm. Cạnh tranh là cách thức khách quan để xác định sự tương thích hiệu quả nhất giữa con người và việc làm. Sự tương thích ở mức cao có thể là cần thiết nhằm xác định rõ đặc điểm cá nhân lao động và yêu cầu của công việc cụ thể trên cơ sở đó để đạt mục tiêu đã đặt ra của tổ chức.

Hình 1: Tương thích con người-việc trong bộ máy

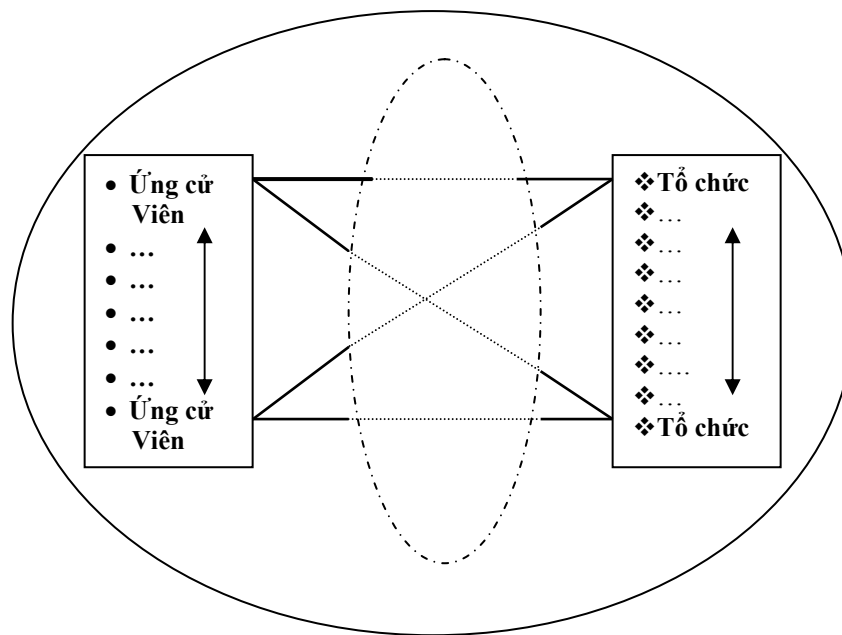


Theo Hình 1, quyết định chọn người dựa trên cơ sở đối chiếu yêu cầu của công việc trong hệ thống với đặc điểm của người tìm việc. Sự tương thích yêu cầu chuyên môn của công việc với những năng lực và kỹ năng của người tìm việc là một trong những điều kiện cần thiết. Hơn nữa, tổ chức sử dụng nhân lực còn đòi hỏi những tố chất khác của con người cụ thể như trách nhiệm, ý thức kỷ luật, sự cẩn thận và một số phẩm chất đặc thù từng công việc, v.v. Bên cạnh đó, người tìm việc cũng kỳ vọng hay quan tâm sự hấp dẫn của công việc tương lai và chỗ làm việc tương lai như những khuyến khích ngoài lương chính thức như thưởng, phúc lợi, môi trường cống hiến, v.v. Hợp đồng việc-người chỉ được thỏa mãn khi những nhất tố như vậy được đáp ứng từ hai phía.

Hình 2 mô phỏng sự cạnh tranh diễn ra theo nhiều chiều trong việc tìm kiếm nguồn nhân lực phù hợp. Về phía ứng cử viên (người tìm việc), áp

lực cạnh tranh mạnh hơn khi tồn tại nhiều đối thủ cũng muốn chiếm lĩnh một vị trí công việc nào đó trong một tổ chức/doanh nghiệp. Do vậy, từng người phải cạ sát với nhau trong việc khẳng định trí tuệ, năng lực và kỹ năng lao động vượt trội để trở thành ứng cử viên sáng giá nhất. Rõ ràng, những người tìm việc “sáng giá” hay tài năng bao giờ cũng là đối tượng muốn săn lùng của nhiều doanh nghiệp hay tổ chức. Từ áp lực cạnh tranh trong số ứng cử viên chuyển sang áp lực cạnh tranh của các tổ chức/doanh nghiệp tìm người trên thị trường lao động.

Hình 2: Môi trường cạnh tranh đa tuyến người-việc



Về phía tổ chức hay doanh nghiệp tuyển nhân lực, sự cạnh tranh cũng trở nên đa chiều và thách thức hơn khi có nhiều tổ chức tham gia thị trường tuyển lao động. Nói cách khác, áp lực cạnh tranh từ phía cầu lao động tăng lên. Từng tổ chức hay doanh nghiệp cần phải cân nhắc tuyển chọn những loại lao động nào, kỹ năng nào và chuyên môn nào để bảo đảm hiệu quả của yếu tố nhân lực trong việc tạo ra số lượng đầu ra tối ưu nhất của mình. Sự

cạnh tranh mạnh mẽ của nhiều tổ chức tuyển dụng tạo ra áp lực công khai minh bạch trong thị trường sức lao động, nâng cao giá trị sức lao động và hoàn thiện tới mức có thể quy trình chuyển chọn lành mạnh nguồn nhân lực.

Về phía tổ chức hay doanh nghiệp tuyển chọn cần tạo ra những điều kiện để thu hút người tìm việc khẳng định lòng tin của họ vào chỗ làm việc và vị trí làm việc tương lai. Nhiều điều kiện cần có gồm mức lương mời chào, phúc lợi doanh nghiệp, điều kiện làm việc, môi trường cống hiến, triển vọng lâu dài, v.v. Những điều kiện càng hấp dẫn và thiết thực càng thu hút nhiều người đăng ký thi tuyển, áp lực cạnh tranh càng lớn nên doanh nghiệp càng có cơ hội sàng lọc lựa chọn tốt nhất cho mình.

2. Hoàn thiện các tiền đề và điều kiện hậu thuẫn cho cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực

Khi hệ thống các thị trường trong nền kinh tế Việt Nam được phát triển đồng bộ, việc hoàn thiện cơ chế cạnh tranh ngày càng trở thành cấp thiết. Những tiền đề và điều kiện hậu thuẫn cạnh tranh là những đòi hỏi tất yếu trong nền kinh tế.

Môi trường cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực cần hội tụ đủ nhiều nhân tố, trong đó chính trị-pháp lý, nhân tố kinh tế-xã hội và nhân tố nội tại tổ chức đóng vai trò quyết định. Theo kết quả phân tích của đề tài, chúng tôi kiến nghị như sau:

Thứ nhất, xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật quy định sự vận hành thị trường sức lao động nói chung và cơ chế cạnh tranh trong tuyển chọn nói riêng.

Thứ hai, hoàn thiện những tiền đề kinh tế-kỹ thuật làm nền tảng cho sân chơi cạnh tranh trong nền kinh tế thị trường, trong đó có hàm chứa cả thị trường sức lao động.

Thứ ba, xây dựng đồng bộ các công cụ chính sách và đòn bẩy phù hợp cho việc xúc tiến môi trường cạnh tranh lành mạnh trong tuyển chọn nguồn nhân lực trong khu vực công và khu vực tư.

Thứ tư, phát triển các thể chế phụ trợ thúc đẩy thị trường lao động. Phát triển hệ thống thông tin thị trường tin cậy, cập nhật và dễ tiếp cận cho mọi chủ thể cần quan tâm, gồm người lao động và tổ chức có nhu cầu lao động.

Thứ năm, tăng cường hiệu lực thi và giám sát quá trình thực hiện pháp luật nói chung và luật chơi cạnh tranh nói riêng trong thị trường sức lao động hiện nay. Xây dựng cơ chế thực hiện pháp luật nghiêm minh để bảo đảm trật tự, kỷ cương trong cạnh tranh thị trường.

Thứ sáu, cần xây dựng những cơ chế giám sát độc lập trong việc đánh giá công tác tuyển chọn nhân lực, đặc biệt nhân lực làm việc trong bộ máy công quyền để tránh những tiêu cực trong chính sách tuyển dụng và bổ nhiệm cán bộ.

3. Quy trình tuyển chọn dân chủ, công khai, minh bạch

Để bảo đảm môi trường cạnh tranh lành mạnh trong tuyển chọn người thực sự tài năng, chúng tôi đề nghị phải tuân thủ nguyên tắc dân chủ, công khai và minh bạch. Quy trình tuyển chọn thực chất công khai minh bạch, tiêu chí rõ ràng, quyết định chọn người cần phải dựa trên yếu tố khách quan như năng lực, kỹ năng thực tế không thiên vị cá nhân, nặng về hình thức bằng cấp.

Xác định rõ các tiêu chí nhân lực cần tuyển chọn và công bố công khai là yêu cầu trong sân cạnh tranh bình đẳng. Tài năng cần phải là nhân tố chính quyết định trong số các tiêu chí. Việc quyết định chọn hay bổ nhiệm theo tài năng và hưởng thụ theo đóng góp của tài năng trong kết quả lao

động sản xuất, đóng góp cho xã hội là yếu tố khách quan, không thiên vị vì động cơ cá nhân.

Riêng đối với khu vực công, môi trường cạnh tranh nguồn nhân lực thực sự mở khi quy định hành chính về biên chế được tháo gỡ phù hợp. Cơ quan hành chính nhà nước phải tự chủ về nhân lực, độc lập hơn trong quyết định tuyển chọn theo nguyên tắc thị trường lao động. Tùy theo nguồn nhân lực hiện có trong việc hoàn thành nhiệm vụ được giao với nguồn ngân sách phân bổ, từng cơ quan tự quyết định biên chế và thực hiện tuyển chọn cạnh tranh để chọn người phù hợp. Bên cạnh cho phép tự chủ về tài chính, việc tự chủ về nhân lực là tất yếu cần có.

Cần xây dựng cơ chế cạnh tranh lành mạnh trong việc lựa chọn và bổ nhiệm công chức, đặc biệt các chức vụ lãnh đạo, quản lý. Tiến hành những cuộc thi để bổ nhiệm giữ các chức vụ sẽ tạo cơ sở quyết định bổ nhiệm khách quan hơn là việc giới thiệu, thăm dò, lấy phiếu tín nhiệm, họp xét duyệt như hiện nay. Thực tế, hình thức giới thiệu hiện nay chưa có cơ chế quy chiếu uy tín và trách nhiệm của người giới thiệu để bảo đảm khách quan. Việc lấy phiếu thăm dò ý kiến lại chỉ tập trung vào nhóm nhỏ không đại diện đa số ý kiến của tất cả cán bộ, công nhân viên, nếu thăm dò ý kiến rộng hơn thì phần lớn chỉ mang ý nghĩa hình thức. Quyết định cuối cùng vẫn thuộc về một nhóm nhỏ người, chưa mang tính đại diện cao của tập thể người lao động trong tổ chức.

Cơ chế cạnh tranh cần công khai minh bạch tiêu chí, công khai đề cử, công khai tranh cử và công khai đánh giá kết quả. Ứng cử viên nào đạt kết quả cao nhất theo các tiêu chí đánh giá là căn cứ quyết định cho tuyển chọn và bổ nhiệm. Thực hiện thi tuyển vào vị trí lãnh đạo, quản lý hay chức vụ chuyên môn cao theo cơ chế ‘mở’ sẽ giúp tạo sự cạnh tranh giữa các công chức, tạo ra được bước đột phá, nhảy vọt (không theo cơ chế leo thang từ

thấp lên cao), thu hút được người tài từ các nguồn nhân lực xã hội vào bộ máy công quyền.

Công khai là tiền đề của tính minh bạch trong đời sống nhà nước và xã hội, là tiền đề của việc quản trị quốc gia. Không minh bạch là bình phong cho việc lạm quyền, nạn ô dù, bè phái trong các cơ quan, tổ chức, dẫn đến quan liêu, tham nhũng. Công khai, minh bạch giúp nâng cao trách nhiệm giải trình của các cơ quan, công chức và nâng cao nhiệt huyết công tác của cán bộ, công chức chân chính, có năng lực.

4. Đề cao tiêu chí tài năng trong tuyển chọn nhân lực

Nguyên tắc thực tài có thể khái quát giản đơn là *“Người có khả năng nhất thực hiện tốt công việc nào thì phải được phân công việc làm việc đó”*. Nguyên tắc thực tài cần được xây dựng trong cả hệ thống và quy trình quản lý nguồn nhân lực. Điều quan trọng là cần định hướng toàn bộ nền kinh tế thực hiện nguyên tắc thực tài. Nguyên tắc này cần được khẳng định và thể chế hóa trong các văn bản pháp luật và được đảm bảo thực thi bằng công cụ hiệu lực cao trên thực tế. Biên chế tổ chức được bố trí “đúng người với đúng trình độ, kỹ năng và kinh nghiệm để thực hiện đúng việc”.

Nguyên tắc về thực tài được áp dụng nhằm nâng cao kết quả, hiệu quả công tác. Yêu cầu này được thỏa mãn có những quy định chi tiết về công việc và tiêu chí đánh giá như các bản mô tả công việc; trong đó, quy định các yêu cầu về năng lực, các chỉ số thực thi công việc và các quy trình đánh giá người lao động.

Nguyên tắc thực tài cũng cần được tiếp tục thể chế hóa thông qua các quy tắc đạo đức hay các quy định cụ thể về giá trị và phong cách ứng xử của người lao động, đặc biệt công chức. Nội dung này gắn với đạo đức và

lương tâm trách nhiệm của người lao động nói chung và công chức nói riêng trong việc thực thi nhiệm vụ được giao.

Điều cần nhấn mạnh trong việc thể chế hóa nguyên tắc thực tài là cơ chế khiếu nại, giám sát độc lập. Những trường hợp quyết định tuyển chọn, bổ nhiệm không minh bạch hay có nghi ngờ sai phạm được giải quyết thông qua kênh khiếu nại độc lập. Trên cơ sở đó, những phán quyết sẽ phân xử đúng sai theo đúng quy định. Yếu tố độc lập bảo đảm tính trung thực và không thiên vị hay bị chi phối chính trị trong chính sách nhân sự của bộ máy công quyền.

5. Thực hiện chế độ đãi ngộ và lương bổng mang tính cạnh tranh cao cho người lao động

Chế độ đãi ngộ, lương bổng cạnh tranh tạo ra môi trường hấp dẫn cho tập thể người lao động hoàn thiện mình và thu hút nhiều lao động tài giỏi, kỹ năng vào công việc thích hợp. Chế độ lương cần phải dựa trên cơ sở trả đúng với lao động bỏ ra có khả năng tạo dựng sự cam kết của người lao động với tổ chức, doanh nghiệp. Việc này tạo ra động lực làm việc, khuyến khích người lao động học tập nâng cao kỹ năng nghề nghiệp. Những ai có năng lực cao hơn, đóng góp thực tế vào phát triển nhiều hơn sẽ được hưởng thụ cao hơn.

Chế độ lương cạnh tranh linh hoạt và kịp thời trở thành tác nhân hấp dẫn trong việc thu hút cạnh tranh nguồn nhân lực chất lượng cao vào tổ chức, doanh nghiệp. Hiệu ứng dẫn xuất của yếu tố đầu vào này sẽ tạo ra năng suất lao động cao hơn, chất lượng đầu ra mang lợi thế cạnh tranh cao hơn trên thị trường hàng hóa và dịch vụ.

Trong nền kinh tế thị trường, việc thiết kế chế độ lương linh hoạt và cạnh tranh là cần thiết để thúc đẩy mạnh hơn sự cạnh tranh trong quản trị nguồn nhân lực. Cơ chế thị trường thực hiện bình tuyển tự nhiên trong việc

đánh giá xứng đáng sự đóng góp của từng người theo năng lực và kết quả được hưởng thụ. Những hiện tượng yếu kém về năng lực dần bị đào thải ra khỏi sân chơi và chấp nhận giá cả sức lao động thấp hơn. Những người nào có ý chí hoàn thiện mình, đáp ứng tốt đòi hỏi ngày càng cao của thị trường lao động thì tồn tại và phát triển.

Sự cạnh tranh và linh hoạt trong chế độ lương trong khu vực công cũng cần phải nghiên cứu và hoàn thiện để bảo đảm lợi ích cho người lao động trong khu vực này. Nếu lợi ích người lao động, trước hết tiền lương không thỏa đáng với sức lực họ bỏ ra, những người lao động giỏi, chuyên gia cao cấp sẽ di chuyển ra khỏi khu vực nhà nước sang những nơi hấp dẫn hơn, cho phép tối ưu lợi ích tốt hơn. Xét dưới góc độ quản lý vĩ mô, đó là thách thức cần phải giải quyết ngay để duy trì đội ngũ công chức trình độ, năng lực và chuyên tâm với bộ máy. Chế độ tiền lương cao cũng góp phần phòng tệ nạn tham nhũng hiệu hơn.

6. Nâng cao chất lượng nhân lực và hoàn thiện hệ thống giáo dục, đào tạo

Chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam cần phải hoàn thiện về thể lực và trí lực. Những nội dung này bao quát toàn diện nhiều khía cạnh và đòi hỏi sự kết hợp nỗ lực của nhiều bên liên quan.

- ***Nâng cao chất lượng nhân lực về thể chất.*** Điều trước tiên cần quan tâm là chăm sóc sức khỏe cho con người. Việc nâng cao sức khỏe con người hàm ý tới sức khỏe cơ thể (cường tráng cơ bắp, năng lực lao động chân tay, sự vận động thống nhất các bộ phận cơ thể, v.v.) và sức khỏe tinh thần (thần kinh, dẻo dai hoạt động thần kinh, vận động trí tuệ, thoải mái tinh thần, v.v.).

- **Nâng cao trí lực.** Trước hết, cần phải đầu tư và hoàn thiện hệ thống giáo dục, đào tạo để nâng cao trình độ văn hóa, kỹ năng chuyên môn cho nguồn lao động của xã hội.

Trong điều kiện tiến hành CNH, HĐH, nguồn nhân lực cần hoàn thiện tố chất cần thiết như tri thức, kỹ năng. Tri thức là cơ sở giúp người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ của họ. Người lao động cần được trang bị kỹ năng hoặc năng lực làm một việc gì đó của người lao động, thể hiện việc họ biết kết hợp thông tin với kinh nghiệm và năng lực để đi đến hành động có hiệu quả ngày càng cao hơn. Nó bao gồm cả những năng lực tố chất bẩm sinh. Đây là loại tri thức đặc trưng cho năng lực cạnh tranh trong nền kinh tế thị trường hiện đại. Vì thế, hệ thống đào tạo cần tập trung mạnh hơn nữa vào những yếu tố sau:

- (i) Mức độ thành thạo chuyên môn nghề nghiệp, làm chủ được khoa học-công nghệ hiện đại
- (ii) Khả năng áp dụng những thành tựu khoa học-công nghệ để sáng chế ra những thiết bị, công cụ lao động tiên tiến
- (iii) Sự nhạy bén, thích nghi nhanh với những biến động trên thị trường lao động toàn cầu trong điều kiện “thế giới phẳng”.
- (iv) Khả năng hợp tác, làm việc nhóm trong chuỗi phân công lao động xã hội trong và ngoài nước.

- **Khả năng thích ứng với công việc trong môi trường cạnh tranh.**

Trong điều kiện phát triển mạnh của nền kinh tế tri thức, kỹ năng lao động sáng tạo của người lao động đòi hỏi phải đa dạng và linh hoạt. Mặt khác, người lao động cần phải đối mặt với áp lực cạnh tranh thực sự trong sàng lọc nhân lực. Trong sân chơi lành mạnh, mỗi người chơi phải chấp nhận kết cục theo đúng thị trường: kẻ thắng-người thua, người lương thấp-lương cao. Những ai thắng thế trong cuộc

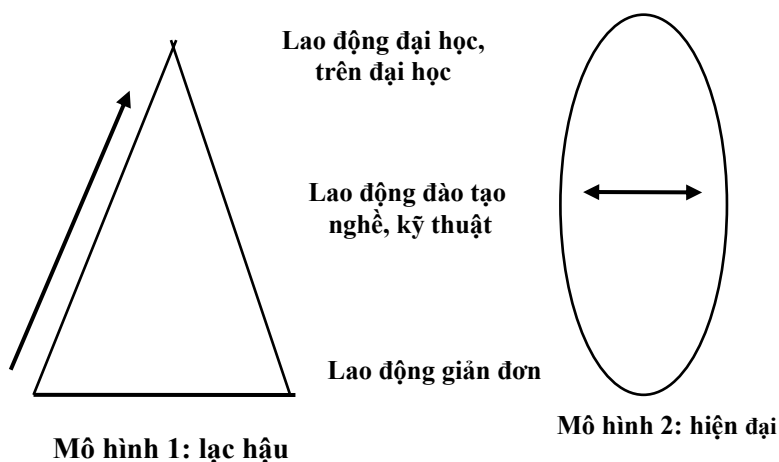
chơi lành mạnh này là những người có trình độ, năng lực và kỹ năng lao động sáng tạo. Đối với họ, tất yếu được hưởng thù lao xứng đáng. Những người chưa đạt yêu cầu cần phải nỗ lực vươn lên nữa.

- ***Hoàn thiện tác phong làm việc công nghiệp.*** Đòi hỏi thiết thức đối với lao động Việt Nam là tính kỷ luật lao động, nề nếp làm việc theo giờ quy định, tự giác trong việc chấp hành quy định quan hệ việc làm.
- ***Nâng cao đạo đức và lương tâm nghề nghiệp.*** Đây là yếu tố quan trọng trong xã hội văn minh và sự phát triển đầy đủ của văn hóa tổ chức. Lòng tự trọng và tôn trọng người khác là giá trị được đề cao trong tập thể lao động. Khi trình độ văn hóa của mỗi người lao động nâng cao, hành vi ứng xử trong công việc và xã hội cũng văn minh thêm.

7. Thay đổi mô hình phát triển nguồn nhân lực

Trong giai đoạn đẩy mạnh CNH, HĐH ở Việt Nam, chúng ta cần một mô hình phát triển nhân lực quốc gia phù hợp hơn. Ý tưởng này được mô phỏng theo hình elip dựng đứng như Hình 3. Theo đó, phần đa số nguồn nhân lực là lực lượng lao động chuyên môn, kỹ thuật được đào tạo nghề một cách hệ thống. Hai cực của elip là một phần nhỏ lao động không có đào tạo và một phần nhỏ lao động đại học và trên đại học.

Hình 3: Chuyển dịch mô hình phát triển



Tiếp cận chính sách về phát triển nguồn nhân lực trong nấc thang phát triển mới của nền kinh tế Việt Nam cần phải đổi mới tương ứng. Hệ thống cơ chế, chính sách nhà nước cần phải thay đổi đồng bộ để bảo đảm cho cơ cấu lao động phân bổ phù hợp, đáp ứng yêu cầu phát triển.

8. Hoàn thiện công cụ kế hoạch hóa phát triển nguồn nhân lực dựa vào tín hiệu thị trường

Kế hoạch hóa phát triển nguồn nhân lực là quá trình nhận thức các quy luật khách quan để hoạch định các chiến lược, cân đối nguồn nhân lực cho nền kinh tế quốc dân phát triển ổn định và bền vững trong giai đoạn đẩy mạnh CNH, HĐH gắn với kinh tế tri thức trên toàn cầu.

Chuyển “chiến lược đào tạo vị cung” sang “chiến lược đào tạo vị cầu”. Thời gian qua, tư duy phát triển nhân lực của Việt Nam còn theo kiểu bao cấp: làm những gì có thể làm được. Chính vì thế, đầu ra của hệ thống đào tạo ra chỉ đơn thuần là theo năng lực cung ứng hiện có của các cơ sở giáo dục, đào tạo chưa căn cứ vào nhu cầu của người sử dụng lao động hay nền kinh tế nói chung.

Khi chuyển sang nền kinh tế thị trường, “chiến lược đào tạo vị cung” không còn phù hợp với yêu cầu phát triển của đất nước. Các chủ thể kinh tế được hoạt động tự chủ, cạnh tranh với nhau nên việc tự chủ lựa chọn các yếu tố đầu vào theo tín hiệu thị trường là tất yếu. Sự lựa chọn số lượng và chất lượng nhân lực phù hợp cho sản xuất-kinh doanh trong khu vực tư hay quản lý trong khu vực công hoàn toàn dựa vào quyết định riêng từng chủ thể. Các chủ thể tuyển dụng nhân lực với tư cách người đi mua yếu tố đầu vào được quyền lựa chọn hàng hóa sức lao động (đầu ra của hệ thống đào tạo) theo yêu cầu công việc, kỹ năng lao động thiết thực cho mình.

“Chiến lược đào tạo vị cầu” là chiến lược phù hợp với thị trường lao động. Triết lý cần nhấn mạnh là: “đào tạo ra nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu thị trường lao động cần”. Tiếp cận dưới góc độ thị trường, nguồn cung nhân lực nền kinh tế phải xác định rõ các câu hỏi: đào tạo ai, bao nhiêu người? Đào tạo nghề gì, trình độ nào? Đào tạo cho ngành, lĩnh vực gì? Cần phải xuất phát từ nhu cầu lao động trên thị trường lao động. Những biến đổi của cầu lao động như số lượng, chất lượng, cơ cấu là tính hiệu điều chỉnh kịp thời của nguồn cung đào tạo.

Tín hiệu thị trường trở thành căn cứ quan trọng trong việc xác định cơ cấu nguồn nhân lực cần đào tạo, kỹ năng nghề nghiệp cần đào tạo. Ngược lại, chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia được hoạch định khoa học khi dựa trên tín hiệu thị trường và mục tiêu phát triển kinh tế-xã hội, nguồn lực cần thiết cho các mục tiêu phát triển. Nhà nước phải điều phối thống nhất được hành động của các mục tiêu kinh tế-xã hội với mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực trong cả nước.

9. Học tập sáng tạo những kinh nghiệm tiên tiến về quản trị nguồn nhân lực trên toàn cầu

Trong điều kiện của thế giới phẳng với nhiều chất bôi trơn, ít rào cản giữa các quốc gia, việc tiếp cận những tri thức tiên tiến nhân loại trở nên dễ dàng hơn. Trong quá trình hội nhập đó, Việt Nam cần phải học tập và nghiên cứu nhiều kinh nghiệm hay ở nước ngoài về quản trị nhân lực. Trong đề tài, nhiều trường hợp nghiên cứu từ nước ngoài cũng đã được khảo cứu và rút ra nhiều bài học cho thực tiễn Việt Nam.

Theo gợi ý của đề tài, Việt Nam cần phải nghiên cứu các lý luận và thực hành quản trị nhân lực của các nước tiên tiến một cách hệ thống, thấy đáo. Việc chọn lọc những bài học hay là thiết thực cho thực tiễn Việt Nam. Cần phải nhấn mạnh rằng việc học hỏi và vận dụng cần phải bài bản, cầu thị cao tránh sự chấp vá hay phiến diện.