

Phát triển nguồn nhân lực ở Singapore và những vấn đề đặt ra đối với Việt Nam hiện nay

Lê Thị Anh Đào

Email: anhdaokls@gmail.com
Trưởng Đại học Khoa học, Đại học Huế
77 Nguyễn Huệ, thành phố Huế,
tỉnh Thừa Thiên Huế, Việt Nam

TÓM TẮT: Singapore là một quốc đảo nhỏ, vừa mới giành độc lập (1965) nhưng quốc gia này có một sự phát triển nhanh chóng, vượt bậc. Singapore được xếp là một trong 10 quốc gia giàu nhất thế giới. Có nhiều nguyên nhân, bí quyết đưa đến thành công cho Singapore trong mấy thập niên phát triển, trong đó một trong những bí quyết quan trọng đó là vấn đề xây dựng nguồn nhân lực, sử dụng hiệu quả của Chính phủ. Singapore đã có những chính sách tích cực trong việc đào tạo, tuyển chọn và thu hút nhân tài nhằm phục vụ cho quá trình phát triển kinh tế, xã hội. Chiến lược đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Singapore thực hiện đồng thời với các giai đoạn phát triển kinh tế, xã hội. Từ thực tiễn của Singapore, một trong bốn con rồng Châu Á, nhiều nước trong khu vực trong đó có Việt Nam đã tích cực học hỏi, tham khảo chiến lược đào tạo nguồn nhân lực của Singapore nhằm áp dụng và thực hiện tốt vào quá trình phát triển của mình.

TỪ KHÓA: Nguồn nhân lực, Singapore, nhân tài.

→ Nhận bài 27/4/2023 → Nhận bài đã chỉnh sửa 07/6/2023 → Duyệt đăng 15/8/2023.

DOI: <https://doi.org/10.15625/2615-8957/12310813>

1. Đặt vấn đề

Singapore là một quốc đảo nhỏ và hầu như không có tài nguyên thiên nhiên. Khi mới tách khỏi liên bang Malaysia, Singapore gặp rất nhiều khó khăn về kinh tế, xã hội. Tuy nhiên, chỉ sau mấy thập niên, Singapore vượt qua được khó khăn và đạt được những thành tựu nổi bật: Tốc độ tăng trưởng năm 2010 đạt 14,7%; lạm phát luôn được duy trì ở mức dưới 4%; là một trong 10 quốc gia giàu có nhất thế giới với GDP bình quân đầu người 56.797 SGD. Vậy, điều gì tạo nên thành công của Singapore? Có nhiều bí quyết dẫn đến thành công của Singapore, nhưng bí quyết quan trọng hàng đầu là các thể chế lãnh đạo của Singapore biết quý trọng và khai thác tốt tiềm năng, trí tuệ con người, có đường lối, chính sách đúng hướng trong việc đào tạo, tuyển chọn và sử dụng nhân tài nên việc học hỏi kinh nghiệm của Singapore sẽ có giá trị tham chiếu bổ ích đối với Việt Nam trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là trước xu thế, bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đang có tác động lớn đến sự phát triển của Việt Nam hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Phát triển nguồn nhân lực ở Singapore

2.1.1. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực theo từng giai đoạn

Chính phủ Singapore đã bắt tay vào công cuộc công nghiệp hóa đất nước ngay sau khi giành độc lập. Với mô hình phát triển hai giai đoạn: Công nghiệp hóa thay thế nhập khẩu và công nghiệp hóa hướng về xuất khẩu, trong đó trọng tâm vẫn là công nghiệp hóa hướng về

xuất khẩu (hướng ngoại), Singapore đã vượt qua nhiều thách thức khó khăn và đạt được những thành tựu to lớn. Vẫn là một đất nước nhỏ bé, thiếu tài nguyên, Singapore luôn tìm cách để vươn ra thị trường bên ngoài, đồng thời xây dựng một nội lực vững chắc ở trong nước thông qua việc đầu tư vào phát triển giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực. Sau khi giành độc lập đến những năm đầu thế kỉ XXI, Singapore đã xây dựng được một nền kinh tế hiện đại, mở đầu cho một nền kinh tế tri thức. Các thể chế lãnh đạo của Singapore đã nhận thức được rằng, muốn xây dựng đất nước phải có hai điều kiện hàng đầu, đó là chính sách và con người. Do đó, chính sách đào tạo, phát triển nguồn nhân lực và thu hút nhân tài đã được Chính phủ Singapore coi trọng.

Chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Singapore được thiết kế theo từng giai đoạn và bám sát với các mục tiêu phát triển kinh tế, xã hội. Từ năm 1961 đến nay, Singapore trải qua ba giai đoạn phát triển kinh tế và tùy vào từng giai đoạn mà Chính phủ có các chính sách giáo dục khác nhau để đáp ứng những yêu cầu ngày càng cao đối với nguồn nhân lực.

Giai đoạn công nghiệp hóa hướng về xuất khẩu 1965 - 1970: Đây là giai đoạn Singapore mới tách khỏi Liên bang Malaysia và giành độc lập. Đây là giai đoạn khởi đầu của quá trình công nghiệp hóa hướng về xuất khẩu (hướng ngoại). Do đó, để thực hiện mục tiêu phát triển kinh tế, đồng thời đảm bảo một nguồn lực cho quá trình công nghiệp hóa, nhiều lao động dư thừa trong nông nghiệp đã sang công nghiệp. Vào giai đoạn này, nguồn nhân lực của Singapore mới dừng lại ở trình độ kỹ năng cơ bản. Do đó, chính sách giáo dục giai đoạn

này Singapore hướng đến một số cải cách: Đưa đào tạo kỹ thuật và dạy nghề vào trong chương trình giảng dạy ở bậc trung học cơ sở; thành lập mới một số trường dạy nghề, trường kỹ thuật; chuyển các khoa đào tạo kỹ sư, kiến trúc sư ở các trường cao đẳng và trường trung học về trường đại học; cho phép người học chủ động về thời gian và bậc đào tạo; mở rộng sự liên kết đào tạo với các cơ sở nước ngoài; cử người đi học tập ở nước ngoài và mời chuyên gia nước ngoài trực tiếp đào tạo nguồn nhân lực. Những cải cách bước đầu trong hệ thống giáo dục đã đáp ứng một phần nhân lực lành nghề cho nền kinh tế đất nước.

Giai đoạn tái cấu trúc nền kinh tế 1970 - 1980: Đây là giai đoạn nền kinh tế của Singapore phải đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức mới. Nền kinh tế phụ thuộc rất lớn vào nước ngoài; sự suy giảm nguồn lực lao động; sự nổi lên của các nước láng giềng ở khu vực Đông Nam Á có lợi thế về lao động rẻ... Trong điều kiện như vậy, buộc Singapore phải thực hiện tái cơ cấu nền kinh tế và phát triển những ngành sử dụng nhiều chất xám và thích ứng với những biến đổi của nền kinh tế, xã hội. Do đó, đòi hỏi phải phát triển một nguồn nhân lực đại chúng chất lượng cao. Trước thực tế đó, chính sách giáo dục của Chính phủ Singapore cũng phải thay đổi theo như: thành lập Ủy ban Giáo dục kỹ thuật và Đào tạo chuyên gia; sáp nhập một số trường đại học; cải thiện chất lượng đào tạo ở Tiểu học, Phổ thông cơ sở, Phổ thông trung học; thành lập Quỹ Phát triển tài năng; mở rộng hệ thống các trường dạy nghề nhất là trường dạy nghề công nghiệp... nhằm hướng tới nâng cao trình độ và kỹ năng cho lực lượng lao động. Kết quả là, tỉ lệ lao động chân tay giảm từ 40,4% năm 1980 xuống 35,3% năm 1988, lao động trí óc tăng 38,2% năm 1980 lên 40,9% năm 1988 [1]. Đây là một bước tiến, một sự thay đổi lớn trong quá trình chuyển đổi kinh tế, gắn liền với lực lượng lao động ngày một được nâng lên cả trình độ chuyên môn, số lượng.

Giai đoạn phát triển công nghệ cao để hình thành nền kinh tế tri thức từ năm 1990 đến nay. Từ những năm 1990 trở lại đây, tình hình thế giới, khu vực có những biến đổi to lớn. Đặc biệt là xu thế khu vực hóa, toàn cầu hóa ngày càng diễn ra sâu rộng. Làn sóng khoa học công nghệ phát triển như vũ bão đã tác động sâu sắc đến nền kinh tế, chính trị, xã hội của các nước trên thế giới. Hầu như các nước đều chú trọng đầu tư đến sự phát triển của một nền công nghiệp tiên tiến, có hàm lượng chất xám cao. Vốn là một đất nước phát triển sớm các ngành công nghiệp nặng đòi hỏi trình độ, trí tuệ cao, Singapore không ngừng tập trung xây dựng một nguồn lực lao động có tay nghề, chuyên môn và đảm bảo tính chuyên nghiệp. Yêu cầu đối với nguồn nhân lực không chỉ có kỹ năng nghề nghiệp mà còn phải có tính sáng tạo, linh hoạt và có khả năng thích ứng với những thay đổi của công nghệ. Vì vậy, Chính phủ Singapore đã tiến hành cải cách giáo dục một cách toàn diện với nhiều

quyết sách lớn: Đưa công nghệ vào giảng dạy ở tất cả các bậc học của hệ thống giáo dục; thay đổi nội dung, chương trình giảng dạy ở cả ba cấp phổ thông; cải cách hệ thống giáo dục tiểu học và trung học cơ sở; cải cách hệ thống giáo dục ở bậc phổ thông trung học và dạy nghề sau phổ thông cơ sở; mở rộng các mô hình học nghề song song; tăng cường đầu tư cơ sở vật chất... Nhờ sự điều chỉnh chính sách giáo dục đó, Singapore xây dựng được đội ngũ nhân lực đa dạng, có đẳng cấp quốc tế ở các lĩnh vực công nghệ cao, đặc biệt là nhân lực công nghệ thông tin phù hợp với các lĩnh vực kinh tế tri thức. Hiện nay, có 21.000 cán bộ và kỹ sư làm việc trong lĩnh vực Nghiên cứu và Phát triển; Năm 1992, có 20 sáng chế được trao giải thưởng; Năm 2004, có 1.250 sáng chế đăng ký và có 600 sáng chế được trao giải thưởng; Năm 2004, thu được 15 tỉ SGD từ việc bán sản phẩm nghiên cứu và bằng sáng chế, xây dựng và sản xuất 70% dàn khoan dầu ngoài khơi và 25% đĩa cứng trong công nghệ truyền thông thế giới...

2.1.2. Xây dựng chiến lược phát triển giáo dục phù hợp với xu thế hội nhập và sự phát triển kinh tế tri thức

Ngay từ khi mới giành độc lập, Chính phủ đã giành một khoản tiền lớn chiếm khoảng 10 - 15% tổng ngân sách nhà nước đầu tư cho giáo dục [2]. Từ những năm 80 của thế kỷ XX, kinh phí đầu tư cho giáo dục hàng năm đều tăng khoảng 30% so với năm trước [3]. Có thể thấy, mô hình giáo dục, đào tạo nhân lực của Đức và Nhật Bản luôn được các nhà lãnh đạo Singapore quan tâm. Bên cạnh giáo dục mang tính truyền thống, Singapore coi trọng hơn nữa giáo dục pháp luật, giáo dục hướng nghiệp và chú trọng khoa học kỹ thuật.

Điểm mấu chốt làm nên thành công của nền giáo dục Singapore là Singapore đã xây dựng được một chiến lược phát triển giáo dục đón đầu xu thế hội nhập và phát triển kinh tế tri thức. Trước hết, Singapore tập trung thực hiện những cải cách quan trọng về quan niệm, mô hình giáo dục và chương trình đào tạo: 1) Thay đổi quan niệm về giáo dục với khẩu hiệu “Nhà trường tư duy, quốc gia học tập”; 2) Xây dựng và triển khai mô hình “Dạy ít, học nhiều”. Với mô hình này, giáo dục Singapore tập trung nâng cao chất lượng dạy và học bằng cách tạo thêm nhiều “khoảng trống” để người học chủ động khám phá những tri thức thông qua các thí nghiệm, trải nghiệm thực tế và giáo viên có thời gian thiết kế, tìm tòi và áp dụng các phương pháp giảng dạy mới; 3) Thống nhất chương trình đào tạo, từ bốn chương trình đơn ngữ thành một chương trình song ngữ được áp dụng trên toàn quốc, ngoài tiếng mẹ đẻ, tiếng Anh là ngoại ngữ bắt buộc. Việc đưa tiếng Anh vào chương trình giảng dạy giúp cho Singapore chiếm lĩnh tri thức của nhân loại, kết nối với các nước trên thế giới và tạo nên sự thống nhất quốc gia, nhằm thúc đẩy khối đoàn kết giữa các dân tộc. Thủ tướng Lý Quang Diệu đã

từng nói: “*Nắm vững tiếng Anh, đó là chìa khóa để giành lấy tri thức, công nghệ cao của phương Tây*; 4) Đẩy mạnh “*xuất khẩu và nhập khẩu giáo dục*”. Không chỉ chú trọng xây dựng các trường đại học, cao đẳng nghề và tư thục ở trong nước, chính phủ mở chi nhánh đào tạo ở nước ngoài như: Thành lập thêm Trường Đại học Quản trị Singapore dựa trên mô hình giáo dục kiểu Mỹ, cho phép Trường Đại học Singapore mở một trường trực thuộc ngay trung tâm công nghệ cao của Mỹ - thung lũng Silicon. Dự tính, Singapore sẽ thành lập thêm các trường trực thuộc tại các thành phố khác như Boston, Shenzhen, Thượng Hải. Cùng với việc đẩy mạnh hoạt động “xuất khẩu” giáo dục, Singapore còn chủ trương “nhập khẩu” giáo dục. Hiện nay, đã có nhiều trường đại học nước ngoài hợp tác với Singapore để mở chi nhánh đào tạo: Trường Đại học John Hopkins (Mỹ), INSTEAD (Pháp), Wharton (Mỹ), Chicago (Mỹ), Shanghai Jiao Tong (Trung Quốc), MIT (Mỹ), Trường Kỹ thuật Munchen (Đức), Trường Kỹ thuật Eindhoven (Hà Lan), Học viện Công nghệ Gorgia (Mỹ)... Sự xuất hiện các trường đại học nổi tiếng thế giới tại Singapore giống như thời nam châm thu hút sinh viên nước ngoài không chỉ đến học tập mà còn cống hiến trí tuệ cho Singapore.

Để đáp ứng nhu cầu của quá trình công nghiệp hóa diễn ra nhanh chóng, Singapore đã tăng cường đào tạo về kỹ thuật và công nhân lành nghề, do đó các khóa học về máy móc, quản trị kinh doanh, kế toán cũng được ngày càng coi trọng. Năm 1992, Ban Giáo dục Công nghiệp và Dạy nghề đổi thành Học viện Giáo dục công nghệ nhằm nâng cao trình độ của người lao động cũng như khả năng cạnh tranh mang tính toàn cầu của Singapore. Năm 1998, Bộ Sức mạnh con người được thành lập nhằm nâng cao kỹ năng cho người lao động, thúc đẩy kinh tế phát triển.

Có thể thấy rằng, chiến lược phát triển giáo dục, đào tạo hướng vào con người, xây dựng một nguồn lực lao động chất lượng cao luôn được chính phủ Singapore coi trọng hàng đầu. Nền giáo dục Singapore được xem là nền giáo dục tiên tiến, đạt được các tiêu chí giáo dục quốc tế.

2.1.3. Thu hút, trọng dụng nhân tài bài bản và chuyên nghiệp

Singapore được đánh giá là quốc gia có chính sách tuyển chọn, thu hút, trọng dụng nhân tài bài bản và chuyên nghiệp nhất thế giới. Khi mới tách khỏi Malaysia, Singapore là một quốc gia nhỏ với số lượng nhân tài khiêm tốn. Sau gần 50 năm phát triển, Singapore tự hào đã xây dựng được một đội ngũ nhân tài có trình độ quốc tế mà nhiều quốc gia phải mơ ước. Sở dĩ, Singapore làm được điều đó, bởi Singapore có chính sách trọng dụng nhân tài bài bản.

Một là, Singapore áp dụng chính sách tuyển chọn nhân tài rõ ràng, minh bạch. Quan điểm tuyển chọn

nhân tài của Singapore rất rõ ràng: Đáng tin cậy, có thực tài, trung thực, liêm khiết chứ không phải ở vẻ bề ngoài hay quan hệ cá nhân, thậm chí là những lời nịnh hót. Singapore đưa ra khẩu hiệu “*để người có thực tài điều hành công việc*”. Vì vậy, vào thời điểm đó, Singapore đã tập hợp được một đội ngũ trí thức khoảng 300 nhân vật chính yếu tài năng, học vấn cao, tâm huyết đối với sự nghiệp xây dựng đất nước đảm nhiệm những chức vụ quan trọng trong chính phủ, các cơ quan đảng, hệ thống quân đội. Những năm gần đây, trước xu thế toàn cầu hóa và phát triển kinh tế tri thức nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao về nguồn nhân lực, Singapore càng chú ý hơn trong việc tuyển chọn nhân tài.

Hai là, có chính sách rất cởi mở đối với lao động nhập cư, đặc biệt là lao động có trình độ cao. Là một quốc gia được tạo dựng bởi người nhập cư, Singapore luôn mở rộng cửa chào đón những người nhập cư, nhất là những người có tài năng. Thủ tướng Lý Quang Diệu nói rằng, nếu không có những nhân tài kiệt xuất xuất thân từ nước ngoài nắm giữ các trọng trách trong các bộ phận của Chính phủ và các ngành quan trọng thì Singapore không có được những thành tựu như ngày hôm nay [4]. Ngày nay, các nhà lãnh đạo mới của Singapore càng coi trọng việc thu hút và sử dụng nhân tài ngoại. Bởi nó không chỉ là nguồn vốn kinh tế đặc biệt mà còn là động lực để Singapore đạt được những chuẩn mới cao hơn và mang lại “sự phong phú, đa dạng, mang thêm màu sắc, sự giàu có và hương vị đời sống của Singapore” [1]. Để thu hút nhân tài ngoại có hiệu quả, Singapore đã thực hiện một số giải pháp: Thành lập Ủy ban Thu hút tài năng đến Singapore; hình thành Mạng tiếp xúc Singapore; bổ nhiệm họ vào các vị trí cao trong chính phủ; trả lương cao cho lao động nước ngoài có kỹ năng (một người lao động bình thường chỉ được trả lương 2.000 USD/tháng, nhưng nếu là lao động nước ngoài có trình độ tay nghề giỏi sẽ được trả lương theo mức của các nhân tài và được tạo điều kiện đưa gia đình sang sinh sống); phát triển giáo dục để thu hút sinh viên nước ngoài đến học tập và làm việc... Với chính sách thu hút lao động nhập cư thông thoáng, hiện nay trong số 4,5 triệu lao động thì lao động nhập cư chiếm 25% và sở hữu một danh sách ấn tượng những nhà khoa học lỗi lạc của thế giới. Chính phủ còn thành lập riêng Ủy ban Chiêu mộ nhân tài ngoại quốc chuyên phụ trách việc chiêu mộ nhân tài đến định cư ở Singapore. Trong những năm đầu thế kỷ XXI, Chính phủ xây dựng “Mạng lưới các nhân tài” nhằm thu hút nhân tài từ khắp nơi trên thế giới.

Ba là, áp dụng chính sách trọng dụng nhân tài, đặc biệt là tạo niềm tin, vinh danh và trả lương cao xứng đáng với vị trí mà họ đảm nhiệm. Quan điểm của những người đứng đầu Chính phủ là thu hút nhân tài không chưa đủ, mà cần phải biết trọng dụng nhân tài. Trước hết là, phải tạo niềm tin để giữ chân những người tài. Ở Singapore, những người có thực tài được coi là thật,

là da đắp vào bộ khung lãnh đạo quốc gia và họ được tạo mọi điều kiện để làm việc, cống hiến và được xã hội tôn vinh. Hiện nay, mức lương của các bộ trưởng ở Singapore cao hơn mức lương của các bộ trưởng ở các quốc gia giàu có nhất thế giới: Ô Anh, khoảng 196.000 - 286.000 USD/năm), trong khi đó ở Singapore khoảng 1,26 triệu USD/năm [5]. Đặc biệt, có chính sách trọng dụng tài năng trẻ như: Cấp học bổng tổng thống cho các cá nhân xuất sắc với điều kiện sau khóa học cam kết làm việc trong khu vực nhà nước từ 4 - 6 năm; Trao trọng trách cho những người trẻ nếu họ có tài năng và kêu gọi những người già nhường quyền lực cho lớp trẻ đảm nhiệm. Vì vậy, Singapore đã thu hút được nhiều tài năng trẻ làm việc trong bộ máy nhà nước.

2.2. Một vài gợi mở đối với Việt Nam hiện nay

Thứ nhất, nhận thức đúng vai trò quyết định của nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa; nỗ lực hướng tới xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, trước bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đang tác động lớn đến toàn cầu. Nghiên cứu kinh nghiệm phát triển và dịch chuyển nguồn nhân lực của Singapore, điều mà chúng ta dễ dàng nhận thấy đó là Singapore có xuất phát điểm không mấy thuận lợi. Tuy nhiên, các nhà lãnh đạo qua các giai đoạn đã nhận thức rất rõ vai trò quyết định của nhân tố con người đối với sự phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt trong nền kinh tế tri thức. Vì vậy, Singapore đã thực hiện nhiều giải pháp đào tạo một cách bài bản và hệ thống để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, Đây chính là gợi mở, là bài học rất bổ ích đối với Việt Nam.

Thứ hai, phát triển nguồn nhân lực phải gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia qua từng giai đoạn nhất định. Mỗi giai đoạn công nghiệp hóa có những yêu cầu khác nhau đối với nguồn nhân lực. Vì vậy, cần căn cứ vào từng giai đoạn phát triển, từng giai đoạn của công nghiệp hóa để xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho phù hợp. Trong bối cảnh cuộc cách mạng khoa học - công nghệ đang diễn ra như vũ bão, nhiều nước trên thế giới và trong khu vực đang bước vào nền kinh tế tri thức. Vấn đề quan trọng nhất hiện nay của Việt Nam là phải xây dựng được nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển của giai đoạn mới - giai đoạn công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Nguồn nhân lực đó phải có trình độ, chuyên môn cao, có kỹ năng giải quyết các vấn đề khó khăn nhất của công việc và xã hội.

Thứ ba, giáo dục - đào tạo là yếu tố quyết định để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Nói đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là nói đến nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật, khả năng sáng tạo của người lao động... Những vấn đề này chỉ có thể được thực hiện thông qua giáo dục - đào tạo, vì vậy phát triển giáo dục - đào tạo được Singapore ưu tiên hàng

đầu. Việt Nam là một trong những nước đang hướng đến sự phát triển giáo dục toàn diện và theo tiêu chuẩn quốc tế. Trong thời gian qua, giáo dục - đào tạo của Việt Nam đã đạt được nhiều thành tích, song vẫn còn nhiều hạn chế cần khắc phục. Từ kinh nghiệm của Singapore cho thấy, để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức, Việt Nam có thể học hỏi và hướng vào giải quyết các vấn đề như: Tăng đầu tư cho giáo dục đào tạo (cơ sở hạ tầng, phương tiện kỹ thuật...) để giáo dục - đào tạo thực sự được hưởng đúng vị thế là một trong những quốc sách hàng đầu; cần có chính sách công bằng trong giáo dục, thực hiện xã hội hóa giáo dục - đào tạo để mọi người đều có cơ hội học tập suốt đời.

Ngoài ra, cần phải tích cực đổi mới nội dung, chương trình đào tạo; chú trọng phát triển giáo dục đại học, trên đại học; mở rộng và phát triển hệ thống giáo dục - đào tạo nghề; xây dựng chiến lược phát triển giáo dục - đào tạo đón đầu xu hướng phát triển kinh tế tri thức và theo tiêu chuẩn quốc tế.

Hiện tại, cải cách và đổi mới giáo dục đang được Đảng, Nhà nước và toàn xã hội quan tâm. Tuy nhiên, để đáp ứng với quá trình công nghiệp hóa, hội nhập quốc tế, đòi hỏi phải có những cải cách thiết thực, mở rộng, chú trọng hơn nữa chuẩn đầu ra của người học. Đặc biệt quan tâm đến tính hướng nghiệp và nhu cầu xã hội; ưu tiên đào tạo các ngành khoa học kỹ thuật, các ngành trọng điểm... Bên cạnh đó, việc đào tạo lãnh đạo số và nguồn nhân lực số cũng phải có những ưu tiên nhất định. Việt Nam cần học tập kinh nghiệm về giáo dục đào tạo của Singapore, tăng cường giao lưu và hợp tác quốc tế nhằm trao đổi, tiếp thu những thành tựu mới.

Thứ tư, chính sách thu hút và sử dụng nhân tài bài bản. Singapore quan niệm, một xã hội biết trọng dụng nhân tài ở tất cả các lĩnh vực là một xã hội có tương lai [6]. Trong quá trình toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay, sự di chuyển chất xám, nguồn nhân lực chất lượng cao từ nơi này đến nơi khác là tất yếu. Theo quy luật, nhân tài sẽ di chuyển đến những quốc gia, địa phương nào có sự đãi ngộ về vật chất, môi trường làm việc lí tưởng và được trọng dụng. Ở Việt Nam, đến thời điểm này chưa có chính sách thỏa đáng thu hút người tài từ nhiều nước khác đến công tác, hay những người được đào tạo bài bản ở nước ngoài về. Ngay cả việc giữ chân người tài vẫn chưa có chính sách ưu tiên phù hợp. Hiện tượng chảy máu chất xám ở Việt Nam đã và đang diễn ra. Bài học về thu hút nhân tài ngoại quốc bằng cách đơn giản hóa thủ tục nhập cư, trả lương cao, chào đón vào bộ máy nhà nước, khuyến khích sinh viên ở lại làm việc, có ý thức phụng sự và trách nhiệm rõ ràng... của Singapore là những gợi mở để Việt Nam có thể tham khảo trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực hiện nay. Bên cạnh đó, việc tuyển dụng nhân tài minh bạch, công bằng trong các cơ quan nhà nước, doanh nghiệp... cũng nên được Việt Nam

quan tâm nhằm khuyến khích, tận dụng được đội ngũ có trình độ, chuyên môn, đảm bảo tính trong sạch của bộ máy nhà nước, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của xã hội.

Thứ năm, cần tăng cường hợp tác quốc tế trong việc đào tạo nguồn nhân lực, học hỏi kinh nghiệm thành công trong giáo dục đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các nước trên thế giới. Đây là bài học có giá trị từ Singapore mà Việt Nam cần chú trọng. Trước xu thế khu vực hóa, toàn cầu hóa hiện nay, việc tăng cường giao lưu, hợp tác giáo dục đào tạo đã được Việt Nam quan tâm thực hiện. Tuy nhiên, để đạt được hiệu quả trong vấn đề đào tạo nhân lực về chuyên môn, kinh nghiệm, tạo ra một đội ngũ chuyên gia hàng đầu trong các lĩnh vực thì Việt Nam cần có sự đầu tư đúng mức hơn, đặc biệt là học hỏi, trao đổi học thuật, nghiên cứu khoa học với các trường, trung tâm đào tạo, viện nghiên cứu ở các nước tiên tiến.

3. Kết luận

Singapore là một quốc đảo, có nhiều đặc thù riêng về con người, sắc tộc. Mặc dù có những hạn chế về tài nguyên, diện tích lãnh thổ nhưng Singapore đã đạt được những thành tựu về phát triển kinh tế, xã hội rất ấn tượng trong hơn 50 năm qua. Singapore nhanh chóng

trở thành một trong bốn con rồng của Châu Á. Sự phát triển của Singapore có nhiều nguyên nhân trong đó vai trò của giáo dục - đào tạo vô cùng quan trọng. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua giáo dục - đào tạo của Singapore cho phép quốc gia này nhanh chóng tiến kịp nhiều nước phát triển trên thế giới và hướng đến nền kinh tế tri thức, hội nhập nhanh chóng vào xu thế phát triển của thời đại. Từ thực tiễn kinh nghiệm của Singapore, Việt Nam cần có sự tham khảo, học tập và vận dụng một cách linh hoạt, phù hợp với điều cụ thể của mình, nhanh chóng tiến kịp các nước tiên tiến trong khu vực và trên thế giới. Xuất phát từ thực tiễn của Singapore, những bài học kinh nghiệm về thu hút nhân tài, tuyển dụng và sử dụng nhân tài, bài học về coi trọng, đổi mới giáo dục, đào tạo, bài học trong hợp tác, giao lưu quốc tế về giáo dục, phát triển nguồn nhân lực... có ý nghĩa rất lớn đối với Việt Nam. Những thành công của Singapore về mọi mặt đã giúp Việt Nam nhận thức một cách đúng đắn nhất về chính sách, chiến lược phát triển con người, nguồn nhân lực chất lượng cao trong từng giai đoạn, đặc biệt là đối với giai đoạn hiện nay, khi Việt Nam đang vươn tầm ra thế giới với sự phát triển kinh tế khá mạnh mẽ, từng bước hội lưu vào nền kinh tế tri thức trên toàn cầu.

Tài liệu tham khảo

- [1] Viện khoa học Giáo dục Việt Nam, (2010), *Kinh nghiệm của một số nước về phát triển giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ gắn với xây dựng đội ngũ tri thức*, NXB Chính trị Quốc gia Hà Nội.
- [2] Trần Khánh, (1995), *Cộng hòa Singapore: 30 năm xây dựng và phát triển*, NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội, tr.61.
- [3] Nguyễn Thu Mỹ, (2012), *Lịch sử Đông Nam Á*, NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội, tr.628.
- [4] Lý Quang Diệu, (1994), *Tuyển tập 40 năm chính luận của Lý Quang Diệu*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [5] <http://dantri.com.vn/giao-duc-kuyen-hoc/chinh-sach-thu-hut-nhan-tai-cua-singapore-bai-ban-va-chuyen-nghiep-215992.htm>.
- [6] Dương Văn Quảng, (2007), *Singapore đặc thù và giải pháp*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

DEVELOPING HUMAN RESOURCES IN SINGAPORE AND CURRENT RAISING ISSUES FOR VIETNAM

Le Thi Anh Dao

Email: anhdaokls@gmail.com
Hue University of Sciences, Hue University
77 Nguyen Hue, Hue city,
Thua Thien Hue province, Vietnam

ABSTRACT: *Despite a small island that gained independence in 1965, Singapore has achieved rapid and remarkable development. It becomes one of the ten richest countries in the world. One of the reasons and secrets for its success in the last decades is developing human resources and the government's policy of attracting talents. Singapore has active policies in training, recruiting, and attracting talents for the process of socio-economic development. Singapore's strategy of training and developing high-quality human resources were carried out simultaneously with the stages of socio-economic development. From the practice of Singapore, one of the four Asian dragons, many countries in the region, including Vietnam, have actively learned and referred to Singapore's human resource training strategy to apply and perform well in their development.*

KEYWORDS: Human resources, Singapore, talents.