



KINH NGHIỆM CÁC NƯỚC ASEAN VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC TRONG CÁC LĨNH VỰC CÔNG NGHỆ ƯU TIÊN

NGUYỄN HẢI BÀNG *

Trong những năm gần đây, vai trò của khoa học và công nghệ (KH&CN) đối với phát triển kinh tế đã dần được khẳng định và thể hiện rõ ràng trong chiến lược phát triển kinh tế của các nước ASEAN. Tuy tăng trưởng kinh tế ở khu vực này còn có lúc thăng trầm song những thành công của các nước này là không thể phủ nhận. Với nhiều nét tương đồng, những kinh nghiệm phát triển nhân lực KH&CN phục vụ phát triển kinh tế của một số nước ASEAN sẽ phần nào giúp ích cho quy hoạch phát triển nguồn nhân lực KH&CN phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH ở Việt Nam.

1. Xinh-ga-po.

Một trong những nguyên nhân thành công tạo nên sự phát triển thần kì của Xinh-ga-po là do Chính phủ đã thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực; trong đó, quan tâm đặc biệt đến vấn đề giáo dục, đào tạo và sử dụng nhân lực.

Với quan điểm nguồn tài nguyên giàu có nhất của đất nước là con người mà hạt nhân là những người có trình độ cao, Chính phủ Xinh-ga-po thực sự quan tâm đến đội ngũ các nhà khoa học làm trong khu vực nghiên cứu - phát triển, kể cả những người làm nhiệm vụ hỗ trợ kĩ thuật. Hàng năm, có khoảng 10% số người tốt nghiệp đại học được bổ sung vào các cơ quan nghiên cứu - phát triển.

Về giáo dục và đào tạo, Xinh-ga-po nhìn nhận giáo dục như một nhân tố then

chốt của phát triển và góp phần quan trọng vào sự phồn vinh của đất nước nên đã kết hợp một cách hợp lý giữa giáo dục, văn hóa truyền thống với giáo dục hiện đại. Xinh-ga-po là nước có nguồn nhân lực KH&CN có chất lượng cao nhất ở Đông Nam Á. Chính phủ Xinh-ga-po sử dụng hệ tư tưởng Khổng giáo như một công cụ quan trọng để thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội hiện đại. Việc giáo dục hệ tư tưởng Khổng giáo đã tạo cho lớp trẻ tính siêng năng lao động, tính kỉ luật, tinh thần tập thể. Bên cạnh giáo dục, giữ gìn văn hóa truyền thống. Xinh-ga-po rất coi trọng việc giáo dục pháp luật, giáo dục hướng nghiệp ngay từ cấp phổ thông. Đồng thời, chú trọng dạy tiếng Anh, tiếng mẹ đẻ và khuyến khích học thêm ngoại ngữ thứ ba. Việc giáo dục nâng cao dân trí được coi là chìa khóa đi tới tương lai. Chi phí cho giáo dục của Xinh-ga-po bình quân hàng năm khoảng 16% tổng ngân sách nhà nước...

Chính phủ Xinh-ga-po cũng rất chú ý tới việc nâng cao thể lực và tay nghề cho công nhân bằng việc thành lập các Trung tâm hướng nghiệp, Tổ chức đào tạo công nghiệp, Quỹ phát triển kĩ năng để nâng cao nghiệp vụ chuyên môn và nghiên cứu công nghệ. Để hỗ trợ các trung tâm này hoạt động, Chính phủ chi một phần ngân sách, còn lại do các chủ doanh nghiệp đóng 1% tổng quỹ lương công nhân hàng tháng. Trong các trường đại học, nhiều tổ chức

* Bộ Khoa học và Công nghệ.

ngiên cứu - triển khai được thành lập. Ngân sách chi cho việc mua sắm trang thiết bị hiện đại cho các phòng thí nghiệm, nâng cấp cơ sở hạ tầng phục vụ nghiên cứu được thực hiện thông qua các chương trình và dự án. Nhiều học bổng trong và ngoài nước được cung cấp cho cán bộ nghiên cứu để họ có điều kiện tiếp tục học các khóa đào tạo nâng cao.

Về chính sách sử dụng nguồn nhân lực KH&CN, ngay từ những năm 1979-1981, Xinh-ga-po đã dùng chính sách tiền lương theo những quy định mới về tăng mức lương do Hội đồng quốc gia đề ra để khuyến khích người lao động. Theo đó, mức tăng lương bình quân là 20% cho từng giai đoạn. Điều đặc biệt là mức lương ở Xinh-ga-po rất cao (chỉ sau Nhật Bản) nên ở Xinh-ga-po hầu như không có tình trạng chảy máu chất xám mà ngược lại, nhờ nhiều nguyên nhân như lương cao, môi trường lao động tốt và các chính sách ưu đãi khác nên đã thu hút được rất nhiều nhà khoa học, chuyên gia giỏi của nước ngoài đến làm việc. Bên cạnh đó, hàng năm, Chính phủ Xinh-ga-po còn tổ chức trao các giải thưởng có giá trị cao như: Giải thưởng khoa học quốc gia; Giải thưởng công nghệ quốc gia; Huy chương KH&CN quốc gia cho những cá nhân có nhiều cống hiến, đóng góp trong lĩnh vực KH&CN.

Về ứng dụng KH&CN vào các hoạt động phát triển kinh tế - xã hội, Xinh-ga-po là nước đầu tiên thành công trong việc đưa các công ty siêu quốc gia vào hoạt động nhằm thu hút nhiều nguồn vốn đầu tư nước ngoài, nhập công nghệ hiện đại để đi thẳng vào các lĩnh vực mới, tranh thủ thị trường để đẩy mạnh xuất khẩu. Tự động hóa đã được đưa vào hầu hết các nhà máy và công sở. Xinh-ga-po đã mạnh dạn nhập các kỹ thuật siêu cao cấp, các công nghệ tiên tiến với mức tự động hóa thông minh. Quá trình tự động hóa nhanh chóng các ngành công nghiệp, nông nghiệp, hóa dầu, quang học, đóng tàu đã đưa Xinh-ga-po lên hàng đầu trong số các nước có tốc độ phát

triển kinh tế cao. Xinh-ga-po triển khai quá trình công nghiệp hóa ở mức tự động hóa thông minh trên diện rộng, đào tạo ra một đội ngũ đông đảo các nhà khoa học có khả năng ứng dụng công nghệ tự động hóa tiên tiến của phương Tây.

Việc kết nối giữa đào tạo - nghiên cứu khoa học - sản xuất kinh doanh ở Xinh-ga-po được thực hiện trước hết bởi các thành viên trong toàn xã hội (từ giảng viên, nghiên cứu viên, sinh viên đến người tiêu dùng, các nhà sản xuất kinh doanh), kết nối trên một mạng thông tin (gọi là mạng STU). Trên mạng này, giảng viên có thể cung cấp cho sinh viên những thông tin đa chiều như xu thế phát triển của thế giới, sự thay đổi của thị trường và hoạt động của các lĩnh vực nghiên cứu - triển khai cũng như sản xuất - kinh doanh. Đặc biệt, sinh viên có thể trao đổi trực tiếp với nghiên cứu viên và các giám đốc của các doanh nghiệp sản xuất - kinh doanh. Thông qua đó, các công ty có thể lựa chọn nguồn nhân lực cho công ty mình trong số các sinh viên ngay từ khi họ còn đang theo học. Để khắc phục tình trạng thiếu liên kết giữa trường đại học, các cơ sở nghiên cứu - triển khai và các cơ sở sản xuất - kinh doanh, Xinh-ga-po đã xây dựng một thư viện không biên giới nhằm kết nối giữa các cơ sở đào tạo với các công ty chuyên cung cấp thông tin cho phép giới thiệu toàn bộ sự phát triển KH&CN vào sản xuất kinh doanh, đưa thông tin trực tiếp đến người sử dụng. Người sử dụng thông tin chỉ cần một máy tính là có thể biết các thông tin cần thiết trên mọi lĩnh vực.

Để có nguồn nhân lực KH&CN có chất lượng cao, Xinh-ga-po đã lấy việc đầu tư phát triển hệ thống giáo dục đại học làm đối tượng đầu tư chủ yếu. Chương trình phát triển nhân lực công nghệ thông tin của Xinh-ga-po bao gồm: đào tạo chính quy về công nghệ thông tin ở 2 trường đại học và 4 trường bách khoa, hàng năm cung cấp 2.000 chuyên gia; đào tạo hoàn thành chuyên ngành trọng điểm ở các viện kỹ

thuật, tổ chức đào tạo chuyên biệt trình độ cao cho các công nghệ chủ yếu: bưu chính - viễn thông, lập trình viên phần mềm cao cấp, các nhà quản lý công nghệ; công nghệ sản xuất các thiết bị thông tin liên lạc.

2. Ma-lai-xi-a.

Phát triển nguồn nhân lực KH&CN được Ma-lai-xi-a coi là công tác chủ đạo nhằm đạt được mục tiêu đề ra trong *Tầm nhìn 2020*. Mục tiêu chủ yếu của phát triển nguồn nhân lực là nhằm mở rộng và tăng cường các hoạt động nghiên cứu, triển khai, tăng năng suất và hiệu quả. Tuy nhiên, bước vào thực hiện *Tầm nhìn 2020*, Ma-lai-xi-a phải đối diện với nhiều vấn đề trong phát triển nguồn nhân lực như thiếu các kỹ thuật viên và kỹ sư lành nghề; các chủ doanh nghiệp không khuyến khích đào tạo những người đang tìm kiếm việc làm; thiếu kỹ sư nghiên cứu - triển khai trình độ cao cho hiện đại hóa cơ cấu công nghiệp.

Để khắc phục những khó khăn trên, Chính phủ Ma-lai-xi-a đã thực hiện nhiều biện pháp; trong đó, có việc thành lập Quỹ Phát triển nguồn nhân lực (HRDI). Quỹ này do Hiệp hội những người sử dụng lao động lập ra nhằm cung cấp tài chính cho tất cả các chương trình đào tạo, đào tạo lại và đào tạo nâng cao. Tiêu chí được tài trợ của HRDI là: có đăng ký với Hội đồng Phát triển nguồn nhân lực; có đóng thuế cho HRDI trong thời gian 6 tháng; thực hiện đào tạo trong lĩnh vực nghề nghiệp trực tiếp liên quan đến hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp; đáp ứng được những tiêu chuẩn về đào tạo của Hội đồng Phát triển nguồn nhân lực; đào tạo người lao động là công dân Ma-lai-xi-a. Những công ty đáp ứng được các yêu cầu trên đều có thể đề nghị Hội đồng Phát triển nguồn nhân lực trợ cấp để đào tạo nguồn nhân lực. Vốn tài trợ cho các doanh nghiệp được quy định căn cứ vào danh mục nghề nghiệp, lĩnh vực đào tạo do Hội đồng Phát triển nguồn nhân lực quy định.

Hướng tới *Tầm nhìn 2020*, Chính phủ Ma-lai-xi-a còn đưa ra nhiều chiến lược

phát triển nguồn nhân lực khác nhau với các biện pháp cụ thể nhằm phát triển nguồn nhân lực trong từng lĩnh vực; trong đó, đáng chú ý là đào tạo lại và nâng cao kỹ năng cho người lao động; khuyến khích hiệp hội những người sử dụng lao động (giới chủ) thực hiện đào tạo lại lực lượng lao động; xây dựng cơ sở hạ tầng cho đào tạo; hình thành văn hóa đào tạo cho những người sử dụng lao động; nâng cao sự hiểu biết của người sử dụng lao động về lợi ích và những định hướng đào tạo của HRDI.

Nhìn chung, các giải pháp đều chứa đựng tư tưởng hợp tác chặt chẽ giữa Chính phủ và khu vực tư nhân trong việc phát triển nguồn nhân lực. Chính sách phát triển nguồn nhân lực nói chung và nhân lực KH&CN nói riêng còn được thể hiện qua hệ thống giáo dục của Ma-lai-xi-a. Ở bậc phổ thông, trẻ em từ 6-12 tuổi đi học không phải trả tiền, không phải thi vào phổ thông trung học bậc thấp (độ tuổi 12). Học sinh nào qua được kỳ thi cuối cấp của phổ thông trung học bậc thấp có thể dự thi tuyển vào phổ thông trung học bậc cao và được chọn vào các khóa dự bị đại học 2 năm. Để được học đại học, học sinh phải qua được kỳ thi tuyển vào đại học. Hệ thống giáo dục của Ma-lai-xi-a mang tính lựa chọn cao.

Trong đào tạo, Chính phủ tăng cường và mở rộng chương trình đào tạo cho người cao tuổi và chương trình đào tạo thường xuyên, đặc biệt trong các ngành công nghiệp nhằm cập nhật tri thức trong lĩnh vực đặc biệt. Chính phủ cũng cung cấp học bổng trích trong ngân sách phát triển đặc biệt thuộc các lĩnh vực có liên quan đến công nghệ mới, công nghệ mũi nhọn... Hàng năm, số thạc sĩ, tiến sĩ được đào tạo lên đến 10% trong số những cử nhân, kỹ sư đã tốt nghiệp. Các khóa đào tạo sau đại học được định hướng nghiên cứu và liên quan chặt chẽ với KH&CN và công nghiệp. Những người được đào tạo ở nước ngoài được Nhà nước định hướng và khuyến khích nghiên cứu, học tập ở những ngành nghề mà đất nước yêu cầu.

Một hình thức khuyến khích đối với phát triển nguồn nhân lực KH&CN là các ngành công nghiệp trích 1% trong tổng thu nhập để xây dựng Quỹ phát triển kỹ năng. Chính phủ cũng góp một phần ngân sách cho quỹ này. Quỹ được sử dụng vào việc thực hiện các chương trình đào tạo và hỗ trợ các trung tâm đào tạo.

3. Thái Lan.

Trong vài thập kỷ vừa qua, Thái Lan đã thu được nhiều thành tựu được thế giới ca ngợi và một trong những nguyên nhân dẫn đến những thành công đó là Chính phủ coi trọng phát triển nguồn nhân lực, đất nước có được nguồn nhân lực tương đối dồi dào, rẻ và được đào tạo tốt. Tuy nhiên, cùng với việc chuyển mạnh cơ cấu kinh tế nhằm đáp ứng các yêu cầu mới của toàn cầu hóa kinh tế, nguồn nhân lực Thái Lan đang phải đối mặt với khá nhiều vấn đề như công nhân và người lao động không có đủ kiến thức cơ bản; thiếu những hoạt động nghiên cứu-triển khai làm cơ sở cho việc phát triển nguồn nhân lực; ngân sách đang bị suy giảm do tác động của cuộc khủng hoảng kinh tế; thiếu đội ngũ chuyên gia để tiếp thu và chuyển giao kiến thức và các bí quyết KH&CN cao; thiếu các loại sách khoa học, kỹ thuật và công nghệ, sách bằng tiếng nước ngoài trong khi sinh viên, kỹ thuật viên và kỹ sư không có kiến thức tốt về ngoại ngữ...

Vì vậy, để tăng xuất khẩu và qua đó tăng thu nhập, nền kinh tế Thái Lan phải chuyển mạnh sang các ngành công nghệ cao, phải hướng trọng tâm vào phát triển nguồn nhân lực KH&CN.

Nhằm đạt được mục tiêu phát triển các ngành công nghiệp công nghệ cao với sự tăng trưởng bền vững lâu dài, Thái Lan đã tích cực thực thi chính sách đào tạo nhân lực KH&CN có trình độ cao (cấp đại học, thạc sĩ và tiến sĩ) ở những ngành mũi nhọn, đặc biệt trong 3 lĩnh vực: công nghệ sinh học, công nghệ kim loại và luyện thép, điện tử và công nghệ máy vi tính. Đặc biệt, trong kế hoạch 5 năm lần thứ 6 và 7, Chính

phủ Thái Lan đã thực hiện nhiều dự án: trong đó, có Dự án cung cấp học bổng cho các lĩnh vực công nghệ đặc biệt; Dự án hỗ trợ tài năng về KH&CN; Dự án về hưu muộn. Theo đó, một số chính sách và biện pháp phát triển KH&CN được thực hiện như mở rộng khả năng phát triển nhân lực KH&CN trong nhiều lĩnh vực khác nhau nhằm tăng tỉ lệ kỹ sư từ 9,8 lên 14,9 người/vạn dân; tăng tỉ lệ các nhà khoa học từ 7,2 lên 10,2 người/vạn dân; các chuyên gia nông nghiệp từ 6,7 lên 10,5 người/vạn dân; các nhà nghiên cứu KH&CN từ 1,4 lên 2,5 người/vạn dân; người khai thác sử dụng cán bộ kỹ thuật từ 141,5 lên 221,5 người/vạn dân.

Bên cạnh việc tiến hành cuộc khảo sát về số lượng chuyên ngành và yêu cầu nhân lực KH&CN, dự báo cung cầu nhân lực KH&CN vì mục tiêu phát triển công nghệ để chuẩn bị cho mở rộng sản xuất và phát triển kinh tế, Thái Lan cũng đồng thời xây dựng hệ thống các biện pháp nhằm huy động tối đa nguồn nhân lực khoa học - kỹ thuật như các hình thức khuyến khích, thưởng, ban hành các quy định của Nhà nước đối với các doanh nghiệp có sử dụng các nhà khoa học. Đặc biệt, thực hiện một loạt chương trình hành động tích cực như chương trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho các lĩnh vực khoa học công nghệ và khoa học xã hội; Chương trình nghiên cứu và triển khai.

Mục tiêu chung của Chương trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho các lĩnh vực khoa học công nghệ và khoa học xã hội nhằm khuyến khích và hỗ trợ phát triển nhân lực đủ cung cấp cho KH&CN, tạo thuận lợi phát triển đất nước phù hợp với những thay đổi công nghệ và nâng cao chất lượng nhân lực phục vụ KH&CN. Mục tiêu cụ thể của chương trình bao gồm: nâng tỉ lệ sinh viên tốt nghiệp bằng đại học đầu tiên về KH&CN lên 40% tổng số sinh viên tốt nghiệp; mở rộng đào tạo nhân lực trình độ đại học, đặc biệt là trong lĩnh vực KH&CN; nâng cao chất lượng nhân lực

thông qua việc giảm đào tạo nhân lực ở một số lĩnh vực dư thừa; khuyến khích phát triển các kỹ năng nghề nghiệp ở mức trung cấp và cao cấp; nâng cao vai trò của khu vực tư nhân trong giáo dục, đào tạo cá nhân về KH&CN.

Đối với Chương trình nghiên cứu và triển khai, mục tiêu chung của chương trình là nhằm nâng cao năng lực tổ chức về nghiên cứu-triển khai, nhất là ở các cơ sở giáo dục-đào tạo, đào tạo cán bộ nghiên cứu và điều hành các hoạt động nghiên cứu - triển khai cả về số lượng và chất lượng. Mục tiêu cụ thể của chương trình bao gồm: Đầu tư nghiên cứu - triển khai cho các khu vực nhà nước và tư nhân ít nhất 1%GDP của năm; trong đó, đầu tư vào khu vực Nhà nước khoảng từ 0,5-0,7% GDP; phát triển hoạt động nghiên cứu về KH&CN cả về số lượng và chất lượng phù hợp với phát triển kinh tế - xã hội và môi trường; phát triển các hoạt động nghiên cứu - triển khai về khoa học xã hội trong điều kiện kinh tế - xã hội Thái Lan nhằm đạt được một xã hội giàu có, xây dựng và phát triển các mối quan hệ thân thiết với các nước láng giềng và toàn thế giới; khuyến khích các cơ sở giáo dục - đào tạo trong nghiên cứu - triển khai như các hoạt động cần thiết phục vụ giảng dạy.

Để đạt được những mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể trên, một loạt các biện pháp chủ đạo đã được xác định như ưu tiên nghiên cứu - triển khai như là một hoạt động quan trọng phục vụ giảng dạy; tăng nguồn nhân lực cho nghiên cứu ở trình độ đại học; xây dựng một hệ thống làm việc để tạo thuận lợi cho điều hành các hoạt động nghiên cứu; hợp tác với khu vực tư nhân trong điều phối các hoạt động nghiên cứu, mở rộng và phát triển nghiên cứu các ngành khoa học xã hội...

Ngoài ra, Thái Lan còn áp dụng hệ thống các chính sách về tiền lương (cán bộ KH&CN thuộc cơ quan QLNN được hưởng lương như chuyên viên, nếu họ làm việc trong các doanh nghiệp tư nhân thì

phụ thuộc vào cơ chế thị trường, nhưng thường có thu nhập cao hơn khoảng 20%); chính sách khuyến khích các nhà khoa học cống hiến (cải thiện môi trường làm việc của nhân lực KH&CN, đặc biệt trong lĩnh vực giảng dạy và nghiên cứu -- phát triển; cải tiến chế độ tiền lương, thưởng, có cơ chế mềm dẻo để thu hút nhân tài, tạo điều kiện cho họ yên tâm cống hiến)...

4. Phi-líp-pin.

Các chính sách đào tạo nhân lực của Phi-líp-pin được thể hiện trong việc xúc tiến chuẩn hóa các chương trình và các khóa đào tạo để công nhận cấp trình độ cho cán bộ KH&CN. Nhà nước điều tiết sự cân bằng giữa cung và cầu về nhân lực KH&CN ở các loại hình đào tạo (có học vị, cán bộ nghiên cứu, quản lý về KH&CN). Ủy ban KH&CN Nhà nước tập trung mọi nỗ lực nhằm đạt được mục tiêu về chất lượng và tiêu chuẩn về nhân lực KH&CN thông qua các hoạt động như phát triển đào tạo, phổ cập các kiến thức mới cho đội ngũ giáo viên, tiến hành chuẩn hóa các chương trình đào tạo ở các trình độ khác nhau...

Để phát triển nguồn nhân lực KH&CN, Chính phủ đã có những biện pháp khuyến khích thanh niên, sinh viên và các nhà khoa học nâng cao trình độ KH&CN như cấp học bổng cho những sinh viên xuất sắc, trao giải thưởng, khuyến khích bằng tài chính, tạo thuận lợi cho công tác nghiên cứu và triển khai. Đặc biệt, Phi-líp-pin đã ban hành *Luật về phát triển các nguồn nhân lực KH&CN*; trong đó, đưa ra các thiết chế nhằm tạo ra và tăng cường tiềm lực về nhân lực, thiết bị và cơ sở hạ tầng cho các tổ chức nghiên cứu và đào tạo khoa học (trong đó, có quy định các ưu đãi đối với các nhà KH&CN, khuyến khích sáng tạo khoa học, coi trọng chất xám và trả công xứng đáng cho lao động trong lĩnh vực này). Để hạn chế tình trạng chảy máu chất xám ra nước ngoài, Chính phủ đã thực hiện hai chính sách sau:

- Đưa ra các chính sách khuyến khích và cải cách, nâng cao hiệu quả trong nghiên

cứu khoa học.

- Khuyến khích kiều dân là các nhà khoa học Phi-líp-pin trở về nước đóng góp trí tuệ xây dựng đất nước với các ưu đãi đặc biệt.

Việc sử dụng các chuyên gia nước ngoài cũng được Chính phủ quan tâm, thông qua việc sử dụng họ vào các dịch vụ tư vấn phát triển KH&CN, hỗ trợ các chương trình, dự án khi khả năng trong nước không giải quyết được. Điều này cũng tạo điều kiện để các cán bộ KH&CN trong nước có điều kiện tiếp xúc, học tập và làm quen với công việc thông qua việc cộng tác với chuyên gia nước ngoài.

Trong ứng dụng công nghệ vào các hoạt động nghiên cứu - sản xuất, Phi-líp-pin tiếp tục cố gắng nâng cấp nền công nghiệp hướng tới thiết bị vi điện tử phục vụ nghiên cứu khoa học, các hệ thống điều khiển tiến trình công nghiệp, tự động hóa đơn giản và các hệ thống viễn thông. Phát triển phần mềm trong nhiều lĩnh vực quản lý. Những ứng dụng phần mềm vào giáo dục, khoa học và công nghiệp đang phát triển. Phi-líp-pin chú trọng đến hợp tác nước ngoài để chuyển giao công nghệ nhằm ứng dụng công nghệ cao vào các ngành công nghiệp mới và các dịch vụ hiện đại.

5. In-đô-nê-xi-a.

Chính sách phát triển nguồn nhân lực KH&CN là một bộ phận quan trọng trong chính sách phát triển của In-đô-nê-xi-a. Chính sách này bao gồm các nội dung chủ yếu sau:

- Thiết lập phương pháp tổng hợp về kế hoạch phát triển nguồn nhân lực.

- Phát triển hệ thống thông tin về nhân lực.

- Tăng cường chương trình phát triển các mối quan hệ lao động và bảo hộ người lao động.

- Cải tiến chương trình giáo dục và đào tạo, chương trình phát triển tài năng của nguồn nhân lực.

Các chính sách tổng hợp trên nhằm đạt

tới mục tiêu tăng cường cơ hội việc làm cho người lao động; nâng cao giá trị sức lao động, chủ yếu là thông qua giáo dục và đào tạo; nâng cao năng suất lao động và cải tiến mối quan hệ trong lao động (trên cơ sở Hiến pháp quốc gia năm 1954) và cuối cùng là nâng cao chất lượng cuộc sống của nguồn nhân lực.

Ở In-đô-nê-xi-a, sự chảy máu chất xám của nguồn nhân lực KH&CN là không đáng kể. Vì vậy, Chính phủ luôn quan tâm tới việc tạo điều kiện cho nguồn nhân lực KH&CN đi đào tạo ở các nước phát triển. Để bù đắp sự thiếu hụt nhân lực KH&CN, Chính phủ ban hành chế độ cho phép một người được dành một phần thời gian làm kiêm nhiệm ở một cơ quan khác.

Từ những nghiên cứu ở trên, có thể rút ra những kinh nghiệm và bài học về phát triển nguồn nhân lực KH&CN ở các nước ASEAN như sau:

- Về tầm nhìn, chiến lược, các nước ASEAN đều xây dựng tầm nhìn 2020 và các kế hoạch quốc gia (ngắn/trung hạn): tiến hành dự đoán công nghệ trung hạn; chuẩn hóa trình độ đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu thị trường lao động; định hướng thị trường, xuất khẩu nhân lực, tăng cường chuyển giao công nghệ.

- Về chính sách, các nước ASEAN ưu tiên đào tạo nguồn nhân lực KH&CN có trình độ cao ở các lĩnh vực quan trọng; có chính sách lương bổng cao, cấp học bổng đào tạo, lập quỹ phát triển nguồn nhân lực hoặc quỹ phát triển kỹ năng; thu hút chuyên gia nước ngoài; đào tạo ở nước ngoài.

- Về nguồn lực, tăng đầu tư nghiên cứu - triển khai từ ngân sách nhà nước; lập các quỹ, dự án đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực; nhập công nghệ nước ngoài, đào tạo nhân lực theo chuyển giao công nghệ...

Trên cơ sở này, Việt Nam có thể tham khảo để xây dựng các chiến lược cụ thể cho phát triển nguồn nhân lực KH&CN trong thời gian tới, đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH và hội nhập kinh tế quốc tế □