

HÌNH THÀNH VÀ PHÁT TRIỂN THỊ TRƯỜNG NHÂN TÀI - YẾU TỐ HÀNG ĐẦU ĐỂ NÂNG CAO NĂNG LỰC CẠNH TRANH CỦA NỀN KINH TẾ VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH TOÀN CẦU HOÁ

Nguyễn Thế Anh*

Kinh tế học hiện đại và các lý thuyết về lợi thế cạnh tranh toàn cầu đều thống nhất quan điểm cho rằng: Lợi thế cạnh tranh của nguồn nhân lực là yếu tố có tính quyết định nhất đến sự hình thành, nuôi dưỡng và phát triển lợi thế cạnh tranh của quốc gia trong cạnh tranh toàn cầu. Nhân tài, từ lâu đã được coi là “nguyên khí của quốc gia”, là tài sản và là sức mạnh vô hình của quốc gia trong mọi biến cố của lịch sử, là hạt nhân phát triển của thời đại kinh tế tri thức. Thị trường nhân tài là phần cốt lõi nhất của thị trường sức lao động. Vì thế, việc hình thành và phát triển thị trường nhân tài không chỉ có vai trò đặc biệt quan trọng đối với việc tạo lập, nuôi dưỡng và phát triển lợi thế cạnh tranh của nền kinh tế mà còn có vai trò đặc biệt quan trọng đối với sự phát triển của thị trường sức lao động.

1. Định dạng cấu trúc và cơ chế hoạt động của thị trường nhân tài

Theo đại từ điển kinh tế thị trường: “nhân tài là những người trong điều kiện xã hội nhất định, có năng lực và kỹ năng cao, với tính lao động sáng tạo của bản thân trong thực tiễn hoạt động xã hội, có khả năng góp phần cống hiến nào đó đối với sự phát triển của xã hội, của nhân loại”. Để phát hiện, bồi dưỡng, sử dụng và quản lý nhân tài, cần phải phân chia các loại hình

nhân tài theo các tiêu chí như: 1) Theo tính chất tác nghiệp như: về chính trị, quân sự, quản lý kinh tế, khoa học kỹ thuật, văn hoá nghệ thuật. 2) Theo mức độ cống hiến lớn nhỏ, có thể chia ra: nhân tài nói chung, chỉ nhân tài có cống hiến lớn đối với xã hội; nhân tài kiệt xuất, chỉ nhân tài có cống hiến có tính thời đại. 3) Theo cấp quản lý, có nhân tài quyết sách, nhân tài chấp hành, nhân tài quản lý... Theo cơ cấu tri thức cá nhân, có dạng cơ cấu theo mặt ngang, có dạng cơ cấu theo chiều dọc...

Trong nền kinh tế thị trường hiện đại, nhân tài được phân chia thành 3 loại: nhân tài tầm vĩ mô, nhân tài tầm trung mô và nhân tài tầm vi mô. 1) Nhân tài tầm vĩ mô, còn gọi là những nhân tài bậc cao, nhân tài chiến lược. Loại nhân tài này có ảnh hưởng và tác động rất lớn đối với hệ thống kinh tế - xã hội. Nhân tài bậc cao mang tầm quyết sách đưa vào hoạt động tầm vĩ mô, giữ vị trí chủ đạo trong các tầng lớp nhân tài. Thông qua hoạt động quyết sách của bản thân nhân tài tầm vĩ mô, đưa ra mục tiêu quyết sách cho nhân tài bậc trung mô, bậc vi mô của các địa phương, các ngành. Địa vị nhân

* Nguyễn Thế Anh, Thạc sĩ kinh tế, Phó Giám đốc Công ty Xây dựng công trình 547, Tổng Công ty Xây dựng công trình giao thông 5, Bộ GTVT.

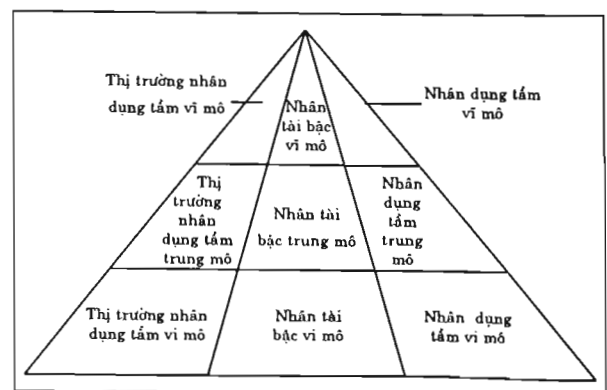
tài tâm vĩ mô được quyết định bởi các đặc điểm: có trí lực hơn người, có kiến thức uyên bác; có tầm nhìn toàn cục; có nhãn quan và tầm nhìn chiến lược; có khả năng căn cứ vào điều kiện thực tế đề xuất được tư tưởng chiến lược, vạch ra quyết sách chiến lược và căn cứ vào sự biến đổi các điều kiện, đưa ra quan điểm chiến lược mới; có sức quán triệt, sức tưởng tượng khoa học và tinh thần mạo hiểm hợp lý, có tài tìm ra khâu then chốt phát triển kinh tế - xã hội.

2) Nhân tài tầm trung mô, còn gọi là nhân tài bậc trung, ở bậc trung gian trong hệ thống kinh tế - xã hội, lấy hoạt động tầm trung mô là khách thể quyết sách, chuyên môn nghiên cứu những vấn đề giữa tầm vĩ mô và tầm vi mô. Chức trách của loại nhân tài này là sau khi nắm bắt được sự hướng dẫn chỉ đạo của quyết sách tầm cao, kết hợp với ngành chuyên môn, thực tế địa phương và qua đi sâu điều tra, phân tích, cân nhắc xác định được quyết sách của cấp mình. Tác dụng của nhân tài bậc trung mô biểu hiện cụ thể qua những mặt như: vị trí ở bậc trung gian của nhân tài bậc trung mô là ở liên kết giữa tầm vĩ mô và tầm vi mô, phát huy tác dụng trung gian giữa hai tầm cỡ trên; nhân tài bậc trung mô vừa có tính tương đối độc lập, vừa không phải tuân theo một mô hình cố định nào, nếu đưa ra được quyết sách thích đáng sẽ có tác dụng chỉ đạo và khuôn mẫu đối với tầm vi mô; nhân tài bậc trung mô là nguồn bổ sung cho nhân tài bậc cao (nhân tài chiến lược), là cốt cán của hoạt động kinh tế tầm trung mô, có nhiều hiểu biết về hoạt động của cả tầm vĩ mô và tầm vi mô.

3) Nhân tài tầm vi mô, còn gọi là nhân tài tầm cơ sở, là phần nền tảng của hệ thống kinh tế - xã hội, lấy hoạt động tầm nhỏ, tầm doanh nghiệp làm khách thể cho quyết sách, trực tiếp chỉ đạo, quản lý hoạt động kinh tế cụ thể của xã hội, của doanh nghiệp. Nhân tài tầm vi mô có số

lượng nhiều, chiếm tỷ trọng tương đối lớn trong tổng số nhân tài. Nhân tài tầm vi mô phải tiếp nhận sự chỉ đạo và chế ước bởi những quyết sách của nhân tài tầm vĩ mô và nhân tài tầm trung mô, nhưng trong hệ thống kinh tế xã hội họ vẫn có tính độc lập. Nhân tài vi mô là người quán triệt và thực thi quyết sách tầm vĩ mô và trung mô; do đó quyết sách đúng đắn của nhân tài tầm vĩ mô và trung mô chỉ có thể thực hiện đầy đủ sau khi đã được nhân tài tầm vi mô lĩnh hội, nắm bắt vững chắc. Nhân tài bậc vi mô là mạng lưới phản hồi tin tức về quyết sách của tầm vĩ mô và tầm trung mô; do gắn bó với đời sống kinh tế xã hội, nắm bắt nhanh thông tin chính xác về những biến đổi của tình hình kinh tế xã hội và kịp thời phản ánh lại cho nhân tài bậc cao và bậc trung do đó tránh được những nhầm lẫn, sai sót về quyết sách của nhân tài tầm vĩ mô và trung mô. Nhân tài bậc vi mô là đội hậu bị, tạo nguồn của nhân tài bậc trung mô, do được rèn luyện ở cấp cơ sở có nhiều kinh nghiệm thực tiễn và dần dần được đề bạt, bổ sung cho đội ngũ nhân tài vĩ mô và trung mô. Có thể hình dung cấu trúc nhân tài của nền kinh tế quốc dân theo sơ đồ hình tháp. Đây cũng là phần cốt lõi trong tháp nhân dụng của nền kinh tế thị trường và của thị trường sức lao động.

Sơ đồ 1: Cấu trúc nguồn lực nhân tài, nhân dụng và thị trường trường sức lao động



Sự di chuyển/luân chuyển của các nhân tài tầm vĩ mô, trung mô và vi mô trong nền kinh tế thị trường cạnh tranh gắn liền với sự hình thành và phát triển của thị trường nhân tài. Trong nền kinh tế thị trường, di chuyển nhân tài chịu sự điều tiết của quy luật giá trị và phạm vi không gian mà xã hội yêu cầu. Điều then chốt của sự di chuyển nhân tài trong thị trường sức lao động là nhân tài muốn có quyền lựa chọn nghề nghiệp, phải xây dựng môi trường bên ngoài cho sự di chuyển để thích ứng với sự phát triển của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam; tiến hành điều tiết có hiệu quả ở tầm vĩ mô, đạt được sự sắp xếp, phân bổ hợp lý nhân tài, tài nguyên, nguồn vốn quốc gia. Sự di chuyển nhân tài phải theo chuẩn tắc kế hoạch, phản ánh tính quy luật và bản chất di chuyển nhân tài. Di chuyển nhân tài trong thị trường sức lao động gồm những nguyên tắc cụ thể là: 1) Theo sở trường cá nhân, sự lưu động phải theo nguyên tắc cá nhân phát huy được mặt mạnh. 2) Nguyên tắc tiến lên theo tài năng, căn cứ vào thứ bậc của nhân tài, tiến hành di chuyển thích hợp làm cho nhân tài phát huy đầy đủ năng lực, vị trí công tác thích hợp với tài năng. 3) Nguyên tắc nâng cao được hiệu suất công tác, tức là sau khi di chuyển, hiệu suất công tác được nâng lên (chỉ có di chuyển hợp lý thì mới nâng được hiệu suất). 4) Nguyên tắc theo nhu cầu kinh tế trong sử dụng nhân tài, tức là đối với những địa phương, ngành nghề, tổ chức, doanh nghiệp đích thực có nhu cầu bổ sung, hỗ trợ năng lực nhân tài và lao động thì phải giúp về nhân tài; ngược lại, đối với các địa phương, ngành nghề, đơn vị đích xác không có nhu cầu kinh tế, thì sử dụng các hình thức đôn bẫy kinh tế, pháp luật... không đưa nhân tài vào; đối với những địa phương, ngành nghề đơn vị tạm thời chưa có nhu cầu kinh tế thì trước hết phải xúc tiến các nhu cầu kinh tế, rồi sau đó mới căn cứ mức độ

kinh tế yêu cầu nhân tài mà đưa nhân tài đến. 5) Nguyên tắc cạnh tranh song tuyến, tức là đơn vị cần người chọn người, cá nhân nhân tài chọn chức nghiệp.

Như thế, việc di chuyển nhân tài cũng theo quy luật cung - cầu của thị trường sức lao động. Vì thế, để hình thành thị trường nhân tài thì phải xác lập quyền lựa chọn việc làm, chức nghiệp của nhân tài; xác lập quyền lựa chọn nhân tài của đơn vị dùng người; xác lập chế độ sở hữu sức lao động của cá nhân; tách biệt giữa quyền sở hữu sức lao động và quyền sử dụng sức lao động. Đó cũng là cơ sở để quy luật giá trị phát huy tác dụng điều tiết cung - cầu thị trường nhân tài. Trong đó, cơ chế hình thành giá cả sức lao động của nhân tài chịu sự chi phối của các yếu tố đặc thù như: cá nhân nhân tài căn cứ vào ý thích bản thân, năng lực, các điều kiện và hoàn cảnh công tác do đơn vị dùng người thực hiện, chế độ đãi ngộ, lựa chọn chức vụ, đơn vị công tác và cương vị công tác thích hợp; đơn vị dùng người thì căn cứ vào nhu cầu kinh tế thực tế và nghiệp vụ tuyển dụng nhân tài phải phù hợp với điều kiện tuyển dụng của đơn vị.

Thị trường nhân tài là bộ phận quan trọng nhất của thị trường sức lao động, đó là thị trường trí tuệ và kỹ thuật cao. Thị trường sức lao động nói chung có thể chia thành ba bậc: 1) Thị trường lao động trí năng cao, chủ yếu bao gồm các loại người lao động kỹ thuật chuyên ngành và quản lý; 2) Thị trường sức lao động tay nghề giỏi; 3) Thị trường sức lao động phổ thông. Với vị trí, vai trò là phần cốt lõi của thị trường sức lao động, thị trường nhân tài có tính đặc thù là: tính thống nhất, tính bình đẳng, tính lợi ích tương hỗ, là sự tổng hoà mối quan hệ về cung - cầu nhân tài. Theo nghĩa hẹp, thị trường nhân tài là chỉ nơi trao đổi sức lao động nhân tài, cá nhân nhân tài và đơn vị dùng người cạnh tranh lựa chọn với nhau, đem lại nhiều lợi ích, điều kiện thuận lợi và

đảm bảo cho một cơ cấu làm việc. Theo nghĩa rộng, thị trường nhân tài chỉ mối quan hệ và lĩnh vực nhất định về nơi cung cấp và nhu cầu nhân tài trong thị trường sức lao động. Phân loại thị trường nhân tài theo tiêu chí cấu trúc nhân tài (có thể gồm: thị trường nhân tài cấp vĩ mô, trung mô và cấp vi mô); theo tiêu chí địa lý (có thể chia thành những điểm thị trường nhân tài như thủ đô, thành phố, thị xã, tỉnh, huyện, vùng, tiểu vùng...); theo tiêu chí ngành nghề; theo quy mô (thị trường nhân tài quốc gia, thị trường nhân tài quốc tế...). Thị trường nhân tài là cơ sở của cơ chế chu chuyển nhân tài, là thực chất lưu động của nhân tài, là bộ phận hợp thành tất yếu của thị trường sức lao động nói riêng, hệ thống các loại thị trường trong nền kinh tế nói chung, có tác dụng lớn đối với sự phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam.

Cơ chế vận hành của thị trường nhân tài dựa trên các điều kiện và yếu tố chủ yếu như sức cạnh tranh, cung cầu, lương bổng... Cơ chế đó gồm ba mặt chủ yếu là:

1) Cơ chế cạnh tranh (thị trường nhân tài là nơi hai bên nhân tài và đơn vị dùng người cạnh tranh với nhau; khi cung nhỏ hơn cầu thì cạnh tranh giữa các đơn vị dùng người để thu hút giành được nhân tài, cạnh tranh giữa các nhân tài với nhau, khi cung lớn hơn cầu thì cạnh tranh giữa các nhân tài với nhau để thể hiện rõ tài năng của mình).

2) Cơ chế cung và cầu (mâu thuẫn giữa cung và cầu trong thị trường nhân tài vận động điều tiết cung và cầu về nhân tài, từ đó thích ứng hơn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Trong thị trường nhân tài, nhân tài là bên cung và đơn vị cần nhân tài là bên cầu có vị trí bình đẳng, có quyền lợi cạnh tranh bình đẳng, không bị ảnh hưởng bởi các nhân tài bên ngoài. Do đó, thị trường nhân tài có thể phản ánh rất nhanh nhạy, kịp thời các mâu thuẫn và tình hình cung cầu của thị trường nhân tài).

3) Cơ chế tiền lương (tiền lương là giá cả sức lao động của nhân tài, là đòn bẩy quan trọng nhất điều tiết sự lưu thông nhân tài).

2. Một số phương hướng, giải pháp thúc đẩy sự hình thành và điều tiết thị trường nhân tài ở Việt Nam.

2.1. Khuyến khích sự di chuyển nhân tài tự do, hình thành thị trường nhân tài có tính cạnh tranh.

Trong nền kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế, sự di chuyển lao động tự do giữa các vùng, miền, giữa các đơn vị, doanh nghiệp trong nước và giữa các doanh nghiệp trong nước với các doanh nghiệp nước ngoài theo quy luật cung - cầu, giá cả và cạnh tranh của thị trường sức lao động là một tất yếu khách quan. Nhân tài là nguồn nhân lực cốt lõi của quốc gia, cũng cần được khuyến khích tự do di chuyển. Nhân tài có thể tùy thích, dựa vào lợi thế, điểm mạnh về chuyên môn và nhu cầu của xã hội được tự do lựa chọn chức nghiệp, nhận chức ở một đơn vị, địa phương, không chịu sự khống chế của quản lý đơn vị cũ, hộ khẩu và các quan hệ nhân sự khác. Tự do lưu động của nhân tài là cơ sở tạo ra sự cạnh tranh nhân tài, khiến cho người có tài năng có thể bộc lộ ưu thế thông qua cạnh tranh, có thể giành được nhiều cơ hội tiến thân, thông qua đó thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội. Khâu then chốt của di chuyển tự do nhân tài là quyền tự chủ chọn chức nghiệp và làm cho xã hội hình thành cơ chế giám sát lãnh đạo các đơn vị đối với việc sử dụng các nhân tài. Cố nhiên, không thể tồn tại việc hoàn toàn tự do lưu động nhân tài được mà phải xây dựng được môi trường pháp luật, môi trường kinh tế, văn hoá - xã hội của di chuyển nhân tài; tiến hành điều hoà có hiệu quả ở tầm vĩ mô cho thích ứng với sự phát triển kinh tế - xã hội, từ đó làm cho nhân tài, tài nguyên, tiền vốn đạt được sự phân bổ hợp lý.

2.2. Nhà nước điều tiết vĩ mô thị trường nhân tài nhằm tạo ra sự di chuyển nhân tài hợp lý

Có ba mô thức cơ bản của thị trường nhân tài được xem xét, lựa chọn:

1) Mô thức phối hợp kế hoạch, tránh được sự lưu động tự phát của nhân tài trong xã hội, tiện cho việc tập trung nhân tài nhưng lại gặp khó khăn trong việc đề xuất những yêu cầu thường xuyên, toàn diện, linh hoạt về lưu động nhân tài để thích ứng với việc xã hội hoá sản xuất lớn của nền kinh tế thị trường.

2) Mô thức thị trường và Chính phủ cùng điều tiết, đặc điểm chủ yếu là Chính phủ xác lập cơ chế điều tiết vĩ mô thị trường nhân tài, vừa định hướng và đặt giới hạn sự vận hành của thị trường nhân tài vừa gia tăng độ tự do của lưu động nhân tài.

3) Mô thức thị trường điều tiết, đặc điểm chủ yếu là thị trường nhân tài không có sự điều tiết và khống chế của Chính phủ; thị trường nhân tài hoàn toàn do tác động tự phát của cơ chế thị trường dẫn đến sự lưu thông tự phát của nhân tài, ẩn chứa nhiều rủi ro gây nên mất ổn định kinh tế - xã hội.

Để tạo ra sự di chuyển nhân tài hợp lý, Nhà nước cần quản lý, điều tiết vĩ mô thị trường nhân tài. Sự di chuyển nhân tài hợp lý là sự lưu động nhân tài thích hợp với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, giúp quy phạm hoá, hợp lý hoá việc sử dụng nhân tài, thúc đẩy sự phát triển khoa học kỹ thuật, kinh tế - xã hội. Sự hợp lý trong di chuyển nhân tài thể hiện hoàn toàn trên các mặt chủ yếu: Một là, xây dựng cơ cấu tổ chức di chuyển nhân tài; Hai là, ngành phụ trách chuyên về lao động nhân tài (ngành nội vụ, ngành lao động thương binh và xã hội...) tăng cường công tác quản lý hợp đồng lao động, bổ nhiệm, đề bạt, miễn nhiệm...; Ba là, xây dựng chính sách cụ thể về di chuyển các loại nhân tài. Di chuyển nhân tài hợp lý

có thể phát huy trí tuệ nhân tài, hoàn thiện cơ cấu tập thể và cá thể nhân tài, phát động tinh thần nỗ lực của nhân tài, nâng cao năng lực xã hội của nhân tài, ngăn chặn tư tưởng xơ cứng và phát huy tính ưu việt để sử dụng hợp lý nhân tài. Qua đó, một số địa phương hoặc ngành có nhân tài quá tập trung được mở thông; địa phương hoặc ngành thiếu nhân tài được bổ sung, tăng cường, có tác dụng phát huy nhân tài về nhiều mặt.

Chính sách về di chuyển nhân tài hợp lý cần cụ thể cho từng loại nhân tài.

Đối với di chuyển nhân tài tầm vĩ mô, cần căn cứ vào các loại hình sản nghiệp, hệ thống ngành chuyên môn... trong phạm vi toàn quốc để tiến hành di chuyển nhân tài ở tầm vĩ mô. Mức độ di chuyển của nhân tài bậc cao có thể điều tiết cơ cấu nhân tài trong phạm vi toàn quốc, khống chế phương hướng di chuyển của chủ thể lưu thông nhân tài bậc cao trong cả nước. Mục đích của chính sách di chuyển nhân tài tầm vĩ mô là điều chỉnh cơ cấu chung các nhân tài trong phạm vi toàn xã hội, làm cho cơ cấu chung về nhân tài trong cả nước được điều chỉnh đạt trạng thái tối ưu, điều hoà tình hình phân bố nhân tài trong xã hội, thoả mãn nhu cầu của xã hội về nhân tài và sự chi viện chất xám của phạm vi toàn xã hội.

Đối với di chuyển nhân tài tầm trung mô, mức độ biến động nhân tài bậc trung cần được kết cấu, điều tiết trong phạm vi mức độ tầm trung mô, kết hợp với sự kiểm soát, sự thoả hiệp giữa các doanh nghiệp, ngành, chuyên môn... về phương hướng và số lượng di chuyển nhân tài giữa các địa phương. Mục tiêu của chính sách điều tiết nhân tài tầm trung mô là hình thành cơ cấu hợp lý đội ngũ nhân tài cấp trung mô như cơ cấu chuyên môn, cơ cấu trí năng, cơ cấu độ tuổi, cơ cấu phẩm chất, có thể kết hợp lại, đạt hiệu suất cao và sức cạnh tranh cao cho nền kinh tế, tối ưu hoá cơ cấu tập thể nhân tài,

thích ứng và đáp ứng nhu cầu phát triển của xã hội. Đối với di chuyển nhân tài tầm vĩ mô, do nhân tài bậc thấp biến động trong phạm vi nhỏ, nội bộ đơn vị, mức độ biến động có thể điều chỉnh cơ cấu sử dụng nhân tài và kiểm soát phương hướng, số lượng di chuyển nhân tài trong nội bộ các đơn vị nên Nhà nước chỉ định hướng tiêu chuẩn, cơ chế di chuyển, trao quyền tự chủ cho các đơn vị trong việc di chuyển, sử dụng nhân tài thuộc nội bộ đơn vị.

2.3. Nhà nước có chính sách đãi ngộ nhân tài, hỗ trợ đào tạo, xây dựng cơ chế phát hiện, nuôi dưỡng, sử dụng và phát triển nguồn lực nhân tài của quốc gia theo cơ cấu hợp lý ở cả ba loại cấp độ: nhân tài tầm vĩ mô, nhân tài tầm trung mô và nhân tài tầm vi mô

Hiện nay, nước ta có khoảng 2,6 triệu người có trình độ đại học trở lên, chiếm 4,5% lao động cả nước (cả nước hiện có khoảng trên 60 triệu người trong độ tuổi lao động, trong đó có trên 45 triệu lao động đang tại nghiệp), trong đó có 18 nghìn thạc sỹ, 16 nghìn tiến sỹ và tiến sỹ khoa học, hơn 6 nghìn giáo sư và phó giáo sư. Trí thức làm việc trong khu vực sự nghiệp chiếm 71%, khu vực hành chính chiếm 22% và khu vực kinh doanh chiếm 7%. Trí thức Việt Nam ở nước ngoài có khoảng 40 vạn người, chiếm 10% cộng đồng người Việt Nam ở nước ngoài, trong đó có nhiều chuyên gia giỏi làm việc ở những lĩnh vực công nghệ cao. Đây là nguồn vốn trí tuệ và tiềm năng nhân tài khá lớn của quốc gia. Đội ngũ trí thức này nếu được thu hút và trọng dụng hợp lý sẽ một mặt, là những cỗ máy cải tiến trong việc đào tạo, nuôi dưỡng nguồn lực nhân tài trong tương lai của quốc gia, mặt khác là nguồn cung cấp lực lượng nhân tài chủ yếu cho phát triển kinh tế - xã hội ở cả ba cấp độ: vĩ mô, trung mô và vi mô.

Vì thế, cùng với việc hoạch định chiến lược xây dựng và phát triển nguồn lực nhân

tài, Nhà nước cần có các chính sách và cơ chế cụ thể, đồng bộ về đãi ngộ nhân tài, về phát hiện, nuôi dưỡng, sử dụng và phát triển nhân tài ở cả ba cấp độ: nhân tài tầm vĩ mô, nhân tài tầm trung mô và nhân tài tầm vi mô.

2.4. Xóa bỏ các rào cản hữu hình và vô hình nhằm xây dựng một thị trường nhân tài cạnh tranh lành mạnh, công bằng và bình đẳng, có sự quản lý và điều tiết vĩ mô của Nhà nước

Quá trình hình thành và phát triển thị trường nhân tài có tính cạnh tranh ở Việt Nam đang gặp phải một số rào cản hữu hình và vô hình như nạn “chạy chức, chạy quyền”; chế độ tiền lương chưa hợp lý, chưa thực sự trọng dụng nhân tài dẫn đến nạn “chảy máu chất xám” từ trong nước ra nước ngoài và từ khu vực hành chính - sự nghiệp ra khu vực doanh nghiệp, nhất là khu vực doanh nghiệp đầu tư nước ngoài v.v... Thực trạng đó không chỉ cản trở sự hình thành một thị trường nhân tài cạnh tranh lành mạnh, tạo ra sự mất cân đối cung - cầu nhân tài có tính giả tạo ở một số khu vực, mà còn ảnh hưởng tiêu cực đến sự xác lập cấu trúc thị trường nhân tài hợp lý, ảnh hưởng đến hiệu năng của sự di chuyển nhân tài ở cả tầm vĩ mô, tầm trung mô và tầm vi mô./

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ban Tuyên giáo Trung ương (2009), “Thông báo nội bộ một số kết quả 10 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 2 (khoá VIII) về khoa học và công nghệ”, Hà Nội 4/2009.
- Hà Duy Lợi (2007), *Tư duy chiến lược kinh doanh toàn cầu - nhân tố tạo nên thành công của doanh nghiệp Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế*, luận văn thạc sỹ kinh tế.
- Lê Ngọc (2000), *Những xu hướng kinh tế trong thế kỷ XXI*, Nhà xuất bản Khoa học Kỹ thuật, Hà Nội.
- Đại từ điển kinh tế thị trường, Viện Nghiên cứu và phổ biến tri thức Bách khoa biên tập và xuất bản, Hà Nội, 1998.