

KHỦNG HOẢNG NHÂN LỰC TOÀN CẦU

EDWARD GORDON^(*). **The global talent crisis.**
The Futurist, 1st Sept, 2009.

THANH HẢI
dịch

Chúng ta đang ở vào giữa thời kỳ biến động nhân tài và việc làm toàn cầu, một sự biến động đáng chú ý nhất trong bất kỳ sự thay đổi nào về nhân tài hay việc làm kể từ cuộc cách mạng công nghiệp (thế kỷ XVIII-XIX) đến nay và nó cũng bao hàm mọi khía cạnh của nền kinh tế toàn cầu.

Ảnh bình minh của thời kỳ công nghiệp mới, một thời kỳ được đặc trưng bởi nhu cầu ngày càng tăng đối với lực lượng lao động kỹ thuật có tay nghề cao, đang thúc đẩy cuộc cách mạng này. Từ nay cho tới thập kỷ tiếp theo và xa hơn nữa, nhu cầu này sẽ không ngừng tăng lên. Thời kỳ mới này đòi hỏi sự tái sáng tạo hệ thống giáo dục đáp ứng nhu cầu việc làm (the education-to-employment). Nói một cách đơn giản, chúng ta cần chuẩn bị nhiều nhân lực hơn cho những việc làm hiện đang được tạo ra bởi một nền kinh tế siêu công nghệ cao. Chỉ riêng ở Mỹ, thời kỳ công nghệ cao đó có thể đưa nền kinh tế nước này đạt mức GDP 20 ngàn tỉ USD/năm vào năm 2019 (theo ước tính của Văn phòng Ngân sách Quốc hội – Congressional Budget Office), so với mức

hơn 14 ngàn tỉ USD hiện nay. Nhưng triển vọng này không được bảo đảm, và những thành quả của nó sẽ không được phân bố đồng đều.

Ở Mỹ, tỉ lệ thất nghiệp chính thức dự kiến xấp xỉ ở mức cao nhất là 10,5% vào năm 2010. Nếu tính cả số người đã quá chán nản ngay cả với việc tìm kiếm việc làm hay nộp hồ sơ thất nghiệp và số người đang làm việc bán thời gian mong muốn có việc làm trọn thời gian thì con số này xấp xỉ 15%. Năm 2009, ở Mỹ có khoảng 9 triệu người chỉ có việc làm bán thời gian, tăng 83% so với năm 2008. Số người lao động làm việc bán thời gian chiếm gần 20% lực lượng lao động. Tỉ lệ này rất có thể sẽ tăng lên nữa trong năm tới đây. Sẽ có nhiều việc làm mới trong năm 2010, nhưng những người lao động được đào tạo và có tay nghề cao sẽ có cơ hội dễ dàng hơn trong một môi trường cạnh tranh cao.

Đây là một đoạn điệp khúc quen thuộc: chúng ta đã nghe những cảnh

(*) Chủ tịch hãng Imperial Consulting.
www.imperialcorp.com

báo về sự thiếu hụt các kỹ năng nghề nghiệp trong nhiều năm qua. Nhưng nếu có một khoảng thời gian nào đó để quan tâm đến việc giúp người lao động có được những kỹ năng phù hợp thì đây là thời điểm đúng đắn nhất.

Sấn sàng hành động: những gì giảm sút của ngày hôm nay là để dành cho thị trường việc làm của ngày mai

Hơn 10 năm qua, nền kinh tế Mỹ thực sự đã tạo ra tăng trưởng. Nhưng thật không may, phần lớn của cải được tạo ra là dựa vào sự đầu cơ tài chính ngắn hạn trên toàn cầu và sự vận dụng một cách thủ công các công cụ tài chính. Nền kinh tế dựa trên công nghệ của Mỹ đã thất bại trong việc đầu tư đủ các nguồn lực dài hạn cho việc đào tạo thế hệ trẻ của quốc gia này, chuẩn bị cho họ làm việc trong làn sóng tới đây của các loại hình việc làm mới dựa trên khoa học, công nghệ, kinh tế, hoặc tính chính xác (STEM - science, technology, engineering, or mathematically based jobs).

Trong khi nhiều chú ý tập trung vào việc hàng triệu việc làm kỹ năng thấp của Mỹ được thuê làm bên ngoài như thế nào, thì lại ít có sự chú ý tới việc hàng triệu việc làm đòi hỏi kỹ năng công nghệ cao và được trả lương cao đã được thuê làm bên ngoài ở châu Âu, Nhật Bản, Singapore, hoặc các quốc gia khác có lực lượng lao động trình độ cao ra sao. Trong khi đó, các doanh nghiệp Mỹ đang nhập khẩu nhân tài STEM từ nước ngoài qua việc sử dụng thị thực H-1B^(*) để giữ cho nền kinh tế dựa trên công nghệ của quốc gia này hoạt động.

Mỹ đã thuê làm bên ngoài các loại việc làm liên quan đến sản xuất bằng

công nghệ tiên tiến, thiết kế và năng lực quản lý. Ngoài ra, nhiều ngành công nghiệp Mỹ ngày càng tin cậy quá mức vào thị thực “nghề nghiệp đặc biệt” H-1B (“specialty occupation” H-1B) để nhập khẩu người lao động từ nước ngoài. Tuy nhiên, trong thập kỷ tới, các công ty của Mỹ sẽ gặp khó khăn khi xây dựng các nhà máy công nghệ cao mới ở các quốc gia có tay nghề cao như Hàn Quốc, Nhật Bản, hoặc Đức, bởi vì lực lượng lao động của những quốc gia này đã bắt đầu giảm sút. Trên thực tế, nhiều quốc gia có thể sẽ đưa nhiều hoạt động sản xuất vào Mỹ nếu họ có thể tìm được ở đó những địa phương đã xây dựng được lực lượng lao động công nghệ cao phù hợp.

Cùng thời gian đó, các công ty của Mỹ sẽ vẫn tìm cách sử dụng thị thực H-1B để đưa những kỹ sư, kỹ thuật viên, và chuyên gia từ Trung Quốc và Ấn Độ vào Mỹ. Nhiều nghiên cứu cho thấy rằng, ở Trung Quốc có khoảng 600.000 kỹ sư tốt nghiệp mỗi năm, nhưng chỉ khoảng 60.000 người được đào tạo theo các tiêu chuẩn quốc tế. Ở Ấn Độ khoảng 400.000 kỹ sư mới tốt nghiệp mỗi năm, nhưng chỉ 100.000 người được đào tạo theo các tiêu chuẩn quốc tế. Chất lượng của các cơ sở đào tạo của Trung Quốc và Ấn Độ rất đa dạng, vì hai nước này vẫn chưa có được những tiêu chuẩn để có thể so sánh với các trường cao đẳng/dại học ở Mỹ. Khi nền kinh tế Trung Quốc và Ấn Độ dịch chuyển lên trong chuỗi giá trị công nghệ cao, họ sẽ ngày càng gặp khó khăn trong việc đáp ứng nhu cầu nhân tài của chính mình. Hàng trăm ngàn kiều dân Trung Quốc và Ấn Độ đang trở về quê hương từ Mỹ và nhiều nước khác. Những người này đang khởi nghiệp kinh doanh dựa trên công nghệ mới hoặc đang tận dụng sự lạm phát

(*) Diện visa dùng để bảo lãnh những người có nghề nghiệp chuyên môn vào Hoa Kỳ làm việc - ND.

lượng tràn lan bị chi phối bởi tình trạng thiếu lao động có kỹ năng trên khắp Trung Quốc và Ấn Độ.

Những xu hướng này cho thấy, các công ty của Mỹ, châu Âu và Nhật Bản sẽ gặp nhiều khó khăn khi nhập khẩu đủ nhân tài trong thập kỷ tới đây. Tại Mỹ, giới kinh doanh sẽ vận động hành lang để chính phủ tăng thêm tính sẵn sàng cho thị thực H-1B. Đơn giản là sẽ không có đủ người để lấp đầy tất cả những việc làm đòi hỏi tay nghề cao/được trả lương cao hiện đang có xu hướng bị bỏ trống trên khắp thế giới.

Trong khi đó, xã hội Mỹ đã đẩy nhiều sinh viên ưu tú nhất và những người lao động thạo việc của mình vào các việc làm liên quan tới tài chính – điều này đã góp phần dẫn tới hiện tượng bong bóng đầu cơ tiền tệ ngắn hạn trên quy mô lớn. Nhiều người Mỹ khác đã phải làm các công việc tay nghề thấp/lương thấp trong ngành dịch vụ do hàng ngàn trường học của Mỹ có chất lượng dưới chuẩn.

Tìm kiếm nhân tài kỹ thuật

Bức tranh về thực trạng việc làm của Mỹ hiện vô cùng rối rắm. Vào đầu năm 2008, khi tỷ lệ thất nghiệp ở Mỹ là 5,6% thì 3 triệu việc làm vẫn bị bỏ trống (ví dụ như các loại việc làm có thời gian 6 tháng hoặc hơn mà vẫn không có người làm). Đa số việc làm bị bỏ trống là những công việc liên quan tới STEM. Những việc làm này đòi hỏi nền tảng giáo dục trung học tốt, cộng với nền tảng giáo dục nghề nghiệp sau trung học chuyên sâu, bằng cao đẳng 2 hoặc 4 năm, chứng chỉ nghề nghiệp hệ cao đẳng 1 hoặc 2 năm, hoặc giáo dục dạy nghề 2 đến 3 năm.

Vào tháng 5/2009, tỉ lệ thất nghiệp ở Mỹ đã lên tới 9,4%. Tuy nhiên, theo Manpower, cùng với hơn 14 triệu người thất nghiệp, thì hơn 3 triệu việc làm vẫn bị bỏ trống. Một phân tích về tỉ lệ thất nghiệp theo các cấp độ giáo dục sẽ cho thấy rõ lý do tại sao. Tỷ lệ thất nghiệp đối với người bỏ học nửa chừng là 15%, học sinh tốt nghiệp trung học là hơn 10%, người tốt nghiệp cao đẳng là 7,7% và 4,8% là những người tốt nghiệp 1 bằng cử nhân hoặc cao hơn.

Khảo sát sự thiếu hụt nhân tài năm 2009 của Manpower (Manpower's 2009 Talent Shortage Survey) cũng cho thấy rằng, 30% người sử dụng lao động trên thế giới vẫn đang đối mặt với sự cạnh tranh căng thẳng về nhân tài. Tig Gillion, Giám đốc điều hành của Adecco, một công ty chuyên về nhân sự khác, đồng ý rằng nhiều lĩnh vực kinh doanh vẫn đang thuê những người mới cho các việc làm STEM. Một báo cáo của *Tạp chí Fortune* đã nêu tên những doanh nghiệp hiện đang bỏ ngỏ các vị trí đặc biệt, bao gồm Boeing, Google, Genentech, Cisco Systems, Ernst&Young, Booz Allen Hamilton, KPMG, PriceWater-houseCoopers, và nhiều bệnh viện ở Mỹ.

Thiếu hụt lao động được nhìn nhận thế nào?

Sau khi suy thoái kinh tế hiện nay kết thúc, sẽ xuất hiện một cuộc khủng hoảng việc làm ngày càng gia tăng trên khắp thế giới do tình trạng khan hiếm nhân tài nói trên. Những xu hướng nhân khẩu học ở Mỹ, châu Âu, Nga và Nhật Bản cho thấy sự giảm mạnh lực lượng lao động mới có tay nghề cao, bởi tỷ suất sinh thấp và số người nghỉ hưu quá đông đảo. Khi nhu cầu về nhân tài trên toàn cầu tăng lên, ngay cả các hệ

thống giáo dục của Trung Quốc và Ấn Độ cũng không thể đào tạo đủ số lao động có trình độ cho chính các nước này, chưa tính đến việc phải cung cấp nguồn nhân lực cho các nước khác trên thế giới. Nhưng trọng tâm của vấn đề nằm ở một thực tế hiếm khi được hiểu thấu đáo, đó là hệ thống giáo dục đáp ứng nhu cầu việc làm trên khắp thế giới đã trở nên quá lỗi thời. Mỹ và hầu hết các quốc gia không cung cấp đủ số học viên tốt nghiệp có đầy đủ kỹ năng về kỹ thuật, truyền thông và tư duy, được cho là cần thiết trên thị trường lao động thế kỷ XXI.

Nếu không có những thay đổi mạnh mẽ trong việc đào tạo nhân tài trong giai đoạn 2010 - 2020, Mỹ sẽ phải gánh chịu tình trạng thiếu hụt nhân tài nghiêm trọng, với 12 đến 24 triệu việc làm bị bỏ trống trong thời gian dài trong toàn bộ nền kinh tế Mỹ. Các doanh nghiệp sẽ rời bỏ Mỹ để tìm kiếm nhân tài khan hiếm ở bất kỳ đâu họ có thể tìm thấy. Nền kinh tế Mỹ sẽ bị đình trệ hoặc thu hẹp lại. Ví dụ, vào cuối những

năm 1990, Công ty *Những dụng cụ siêu nhỏ tiên tiến* (AMD - Advanced Micro Devices) từng muốn xây dựng một nhà máy công nghệ cao mới. Họ đã xem xét các địa điểm ở California và Texas, nhưng các nhà lãnh đạo công ty nhận thấy rằng những địa phương mà họ khảo sát sẽ không thể cung cấp đủ các kỹ thuật viên đủ trình độ tối thiểu mà họ cần. Công ty này đã chuyển tới Đức, xây dựng một nhà máy công nghiệp nặng đầu tiên gần Dresden vào năm 1999, và tiếp tục xây dựng nhà máy thứ hai vào năm 2004. Đức là một địa điểm phù hợp cho AMD nhờ những tiêu chuẩn công nghệ cao của hệ thống giáo dục kép của Đức.

Bức tranh toàn cảnh của nền kinh tế Mỹ hiện nay là sự pha trộn giữa giàu có và đói nghèo; giàu có về nhân công, nghèo đói về nhân tài, và tổn thương kinh tế khắp nơi. Để ngăn chặn sự mất cân bằng triền miên về việc làm và đẩy lùi một thảm họa kinh tế thực sự, Mỹ cần tái tạo hệ thống đào tạo nhân tài của mình.

Sự cách biệt qua số liệu

Dữ liệu hiện nay cho thấy rằng 62% việc làm của Mỹ là ở các mức lương cao và đòi hỏi các mức kỹ năng cao hơn. 97 triệu người đang cần việc làm, nhưng chỉ 45 triệu người Mỹ đáp ứng đủ trình độ cho các vị trí đó. Các doanh nghiệp lên kế hoạch để tạo nên sự khác biệt thông qua việc sử dụng các van an toàn (về nhân tài) đang suy yếu là thuê làm bên ngoài và thị thực H-1B để nhập khẩu người lao động có kỹ năng. Ở mặt khác của hình ảnh này, 38% số việc làm của năm 2010 sẽ là những việc làm có mức lương thấp cũng như chỉ đòi hỏi kỹ năng thấp và cần 61 triệu người lao động Mỹ, nhưng hơn 100 triệu người lao động sẽ là ứng viên cho các việc làm đó.

Vào năm 2020, thị trường lao động sẽ mất cân bằng thực sự. Các chỉ số cụ thể là: 74% tổng số việc làm sẽ đòi hỏi kỹ năng/mức lương cao, cần 123 triệu lao động, nhưng chỉ 50 triệu người Mỹ đạt trình độ mong muốn. Mặt khác, các việc làm lương thấp/kỹ năng thấp được dự báo sẽ thu hẹp lại, chiếm 26% trong tổng số việc làm ở Mỹ. Sẽ chỉ cần tuyển dụng 44 triệu người, nhưng nếu những xu hướng hiện nay vẫn tiếp diễn thì hơn 150 triệu người Mỹ có thể rơi vào hạng mục sẵn sàng về kỹ năng nghề nghiệp thấp này.

Ba lực lượng chi phối tình trạng khan hiếm nhân tài

Có ba lực lượng kinh tế-xã hội đang đưa chúng ta tới sự cạnh tranh căng thẳng về nhân tài: tình trạng suy giảm về nhân khẩu học ở nhiều quốc gia công nghiệp hoá, sự cách biệt về kỹ năng do các sinh viên và người lao động đương nhiệm hiện không nhận được nền tảng giáo dục và đào tạo cần thiết cho nghề nghiệp kỹ thuật

cao, và định kiến văn hoá đối với việc thực hiện sự chuẩn bị giáo dục khắt khe nhưng cần thiết cho nghề nghiệp mang tính khoa học và kỹ thuật.

Nhân khẩu học toàn cầu. Ở các quốc gia công nghiệp hoá, tỷ suất sinh là rất thấp và tỷ lệ nghỉ hưu của thế hệ sinh ra trong thời kỳ bùng nổ dân số^(*) là rất cao. Đây là một vấn đề đặc biệt quan trọng ở Tây Âu và một số khu vực thuộc châu Á. Khả năng sinh sản thay thế (ở cấp độ mang tính quốc gia) nhìn chung được xem xét ở mức 2,33 trẻ/bà mẹ, nhưng có thể cao hơn ở những quốc gia có tỷ lệ tử vong của trẻ sơ sinh ở mức báo động. Báo cáo hàng năm của Cục Tình báo trung ương Mỹ “*CIA World Factbook*” ước tính tỷ lệ khả năng sinh sản của Đức hiện nay là 1,4; Italia là 1,31; Nga là 1,41; Nhật Bản và Hàn Quốc là 1,21. Điều này có nghĩa là dân số trong độ tuổi lao động của các quốc gia nói trên sẽ thu hẹp lại và sẽ phải gánh số người nghỉ hưu ngày càng cao.

Những thay đổi về các giá trị mang tính thế hệ đang làm tăng thêm tác động của tình trạng suy giảm nhân khẩu học. Những thế hệ X và Y không có những đặc tính đối với công việc giống như cha mẹ họ. Thế hệ sinh ra trong thời kỳ bùng nổ dân số dường như sống để làm việc và mua sắm. Họ phải chịu đựng hàng giờ làm việc đằng đẵng để đổi lấy những khoản lương cao. Điều đó đang thay đổi. Nhiều công nhân lưu động đang tìm cách làm việc bớt vất vả hơn khi họ có tuổi, mặc dù nhiều người có thể bị buộc phải trì hoãn nghỉ hưu do sự giảm sút về đầu tư và lương hưu. Thế hệ X đặc biệt quan tâm hơn tới việc đạt được sự cân bằng hợp lý giữa cuộc sống và việc làm. Tỷ lệ phụ nữ tốt nghiệp từ

các cơ sở đào tạo cao đẳng/dại học thường ở mức cao hơn so với đàn ông, và nhiều người muốn có thời gian nghỉ để nuôi dạy con cái. Họ muốn làm việc ở nhà, có giờ giấc linh hoạt, có thời gian nghỉ phép và được chia sẻ công việc, nhưng họ cũng muốn được trả mức lương tương đương so với nam giới. Nhiều công ty đang gặp rắc rối trong việc giải quyết những vấn đề như vậy.

Sự cách biệt về các kỹ năng. Từ ấn phẩm đầu tiên *Một quốc gia đang lâm nguy* (A nation at Risk) năm 1982, các báo cáo về những thiếu sót nghiêm trọng của giáo dục Mỹ tiếp tục được phát hành. Ở thời kỳ này, khi mà hình thức nào đó của giáo dục sau trung học là một yêu cầu bắt buộc đối với tất cả, ngoại trừ những việc làm có mức lương thấp và kỹ năng thấp, thì tỷ lệ bỏ học chung ở cấp trung học của Mỹ dao động quanh mức 30%. Thậm chí đáng báo động hơn nữa, tỷ lệ tốt nghiệp trung học trung bình ở 50 thành phố lớn nhất của Mỹ là 52,8%. Trong một cuộc khảo sát năm 2005, 60% các doanh nghiệp Mỹ cho biết rằng ngay cả những học sinh tốt nghiệp trung học cũng không được trang bị đầy đủ kỹ năng cần thiết để có thể tìm được việc làm.

Theo báo cáo năm 2008 của Liên minh vì chất lượng giáo dục xuất sắc (Alliance for Excellence in Education), chỉ một nửa trong số 1,4 triệu học sinh lớp 12, những học sinh đã tham dự kỳ thi ACT (American College Testing – một kỳ thi chuẩn hóa nhằm giúp ban tuyển sinh của các trường đại học Mỹ so sánh và đánh giá các đơn xét tuyển), sẵn sàng cho việc học đại học. Hơn 42% sinh viên mới bước chân vào trường đại học cộng đồng và 20% sinh viên mới ở những cơ sở đào tạo công lập kéo dài 4 năm cần theo những khoá đào tạo lại về

^(*) Sau Chiến tranh Thế giới Hai - ND.

các kỹ năng cơ bản như đọc, viết, và toán học. Hơn thế nữa, chỉ 25% người Mỹ, những người bắt đầu hệ giáo dục sau trung học cuối cùng cũng lấy được một tấm bằng đại học đầy đủ. Đây là “mức sống sót” (“survival rate”) thấp nhất trong bất kỳ quốc gia công nghiệp phát triển nào.

Định kiến văn hoá. Đây là một định kiến đối với việc đạt được nền tảng giáo dục và đào tạo cần thiết cho các loại việc làm liên quan đến khoa học và kỹ thuật, chứ không phải đối với bản thân công nghệ.

Điều thật sự ngạc nhiên là số lượng người yêu thích công nghệ – iPods, iPhones, máy tính xách tay, twitter, podcasts,... - nhưng vì những lý do có tính văn hoá mà họ không có được sự đào tạo về thiết kế, sửa chữa hoặc quản lý công nghệ này. Hiện nay thực tế này thậm chí còn tồn tại cả ở Nhật Bản, nơi người ta gọi hiện tượng đó là “sự tháo chạy khỏi khoa học” (“the flight from science”). Ngay cả nền kinh tế được định hướng bởi công nghệ của Đức cũng từng bị thiếu hụt 75.000 kỹ sư để lấp đầy các vị trí bị bỏ trống vào năm 2008.

Những năm tháng trưởng thành của thế hệ sinh ra trong thời kỳ bùng nổ dân số mang đậm dấu ấn của cuộc chạy đua vũ trang trong thời kỳ Chiến tranh Lạnh và cuộc chạy đua không gian. *Đạo luật Quốc phòng* (The National Defense Act) đã cấp kinh phí cho một loạt chương trình khoa học và toán học ở các trường tiểu học và trung học cũng như một số chương trình giáo dục nghề nghiệp ở trình độ cao hơn. Điều này, đến lượt nó, đã hỗ trợ cho quá trình mở rộng khoa học và công nghệ ra toàn bộ nền kinh tế Mỹ. NASA đã đưa con người

lên mặt trăng vào năm 1969 và trong những năm đầu thập niên 70; Liên Xô sụp đổ năm 1991. Những sự kiện này đã đặt dấu chấm hết cho phần lớn chính sách chú trọng quá mức của Chính phủ Mỹ đối với quá trình mở rộng công nghệ. Thế hệ sau này ít được khuyến khích hơn trong việc cân nhắc những nghề nghiệp STEM.

Bắt đầu từ năm 2010, 79 triệu người thuộc thế hệ bùng nổ dân số (sinh ra trong giai đoạn 1946-1964) sẽ bắt đầu chuyển sang nghỉ hưu. Kết quả là, trong giai đoạn 2010-2020, một số ngành công nghiệp dựa trên công nghệ sẽ tìm kiếm để thay thế 100% lực lượng lao động của họ. Nhìn chung, 66% việc làm cần được lấp đầy trong thập kỷ tới đây sẽ là những chỗ trống do việc nghỉ hưu của thế hệ bùng nổ dân số tạo ra.

Các công nghệ tiên tiến đang chuyển đổi bản chất của các ngành nghề. Hiện nay, tất cả các nghề nghiệp có kỹ năng và nhiều vị trí liên quan đến việc sửa chữa và lắp đặt đều đòi hỏi phải sử dụng các công nghệ tiên tiến vốn đang tiếp tục phát triển với một tốc độ rất nhanh.

Số lượng các công nghệ mới trong thập kỷ tới đây có thể sẽ bằng với tổng số công nghệ đã được phát minh hơn 50 năm qua. Tuy nhiên, sự suy sụp hiện nay trong các hệ thống sáng tạo nhân tài toàn cầu không báo trước điềm hay cho tương lai.

Tái tạo dựng nguồn nhân tài

Nếu giai đoạn 2010-2020 hệ thống giáo dục đáp ứng nhu cầu việc làm của Mỹ vẫn không thay đổi, thì Mỹ sẽ phải chứng kiến sự gia tăng số lượng có triển

vọng việc làm không mấy sáng sủa, ngay cả những cá nhân có trình độ cao.

Kịch bản ảm đạm này có thể tránh được không? Tất cả các doanh nghiệp, các nhà giáo dục và các liên đoàn sẽ phải đóng vai trò tích cực hơn nhiều trong việc mở rộng tỷ lệ người Mỹ có tay nghề cao để bù đắp cho sự thiếu hụt nhân tài STEM đang ngày càng gia tăng, và thu hút các doanh nghiệp mới vào mỗi cộng đồng Mỹ. Vấn đề này đòi hỏi sự đầu tư lớn hơn nhiều của những doanh nghiệp lớn và nhỏ thông qua các hệ thống giáo dục nghề nghiệp được cập nhật và hình thành trong mối quan hệ đối tác với các nhà lãnh đạo cộng đồng khác.

Ở cấp độ quốc gia, Quốc hội Mỹ có thể khuyến khích những dự án đầu tư cộng đồng bằng việc cho phép các doanh nghiệp được giảm chi phí trong những dự án đầu tư cho giáo dục và đào tạo, cũng giống như hiện nay họ đang được giảm chi phí ở những dự án đầu tư vào máy móc và trang thiết bị. Điều này sẽ khuyến khích sự tăng vọt về đào tạo nhân công, đặc biệt là đối với những việc làm ở mức khởi điểm. Các doanh nghiệp cũng sẽ có được sự khuyến khích để đầu tư vào các chương trình giáo dục và thông tin hướng nghiệp ở các trường tiểu học, trung học và sau trung học của cộng đồng nhằm tái xây dựng nguồn nhân lực của hệ thống giáo dục đáp ứng nhu cầu việc làm từng bị phá vỡ. Hiện nay, hàng năm các doanh nghiệp Mỹ đầu tư khoảng 53 tỉ USD cho giáo dục và đào tạo. Khoản đầu tư này có thể tăng lên 100 tỉ USD nếu những sáng kiến như vậy có thành công trên thực tế.

Trên khắp nước Mỹ, nhiều tổ chức dựa trên cộng đồng (CBOs) và nhiều tổ

chức phi chính phủ (NGOs) đang hoạt động từ hơn một thập kỷ qua vẫn tiếp tục mở rộng các mối quan hệ đối tác doanh nghiệp – giáo dục. Họ đã huy động sự tham gia rộng rãi của các phòng thương mại, các đoàn thể, các hội phụ huynh, các uỷ ban lao động, tổ chức phát triển kinh tế, các hiệp hội thương mại và nghề nghiệp và các nhóm cộng đồng khác. Ở Santa Ana, California; Fargo, North Dakota; Daniville, Illinois; Mansfield, Ohio; và nhiều cộng đồng khác, các CBOs và NGOs địa phương đó đang tiến hành những hoạt động đầu tư đáng chú ý ở cấp địa phương để tái tạo lại các hệ thống giáo dục đáp ứng nhu cầu việc làm của địa phương và khu vực. Họ đã hỗ trợ các doanh nghiệp duy trì năng lực cạnh tranh thông qua việc đào tạo lại người lao động và các chương trình giáo dục – nghề nghiệp cơ bản, trung cấp và sau trung cấp.

Các CBOs và NGOs đó đang tái xây dựng các nguồn đào tạo nhân tài và góp phần thu hút các doanh nghiệp mới hiện đang đưa ra mức lương cao hơn, cung cấp các công việc đòi hỏi kỹ năng cao hơn cho cộng đồng của họ.

Mục tiêu dài hạn của các CBOs và NGOs là rất đơn giản. Họ tìm cách thay đổi các hệ thống giáo dục và đào tạo ở cộng đồng của mình và sau đó là thay đổi những thiết chế uỷ quyền trong các bang của họ sao cho tất cả các trường tiểu học, trung học, sau trung học có thể đưa ra các chương trình giáo dục và đào tạo hỗ trợ một cách thiết thực cho nền kinh tế tri thức.

Sự cạnh tranh khốc liệt để thu hút nhân tài trên toàn cầu sẽ ảnh hưởng tới toàn bộ các nền kinh tế, và bất kỳ ai cũng sẽ cảm nhận được điều đó. Tất cả chúng ta, phải là một phần của giải pháp.