

Kinh nghiệm phát triển đội ngũ trí thức của Hoa Kỳ và bài học cho Việt Nam

Bùi Nhật Quang*, Nguyễn Phương Thảo**

Nhận ngày 2 tháng 2 năm 2023. Chấp nhận đăng ngày 20 tháng 3 năm 2023.

Tóm tắt: Kể từ những năm đầu thế kỷ XX, ngoài chiến lược chính trị và kinh tế, để có thể phát triển bền vững và mạnh mẽ, Hoa Kỳ luôn chú trọng tới các chính sách đào tạo, thu hút và trọng dụng đội ngũ trí thức. Với những cải cách liên tục trong Luật Nhập cư, đầu tư mạnh mẽ vào giáo dục và cải thiện quy trình làm việc trong khu vực công, Hoa Kỳ luôn là điểm đến lý tưởng của lực lượng lao động chất lượng cao trong nước và quốc tế. Đội ngũ nhân tài là một trong những nhân tố then chốt giúp nước này trở thành cường quốc hàng đầu về tiềm lực kinh tế, quân sự và chính trị trên thế giới. Do đó, kinh nghiệm của Hoa Kỳ rất hữu ích cho Việt Nam trong việc xây dựng và thực thi các chính sách phát triển đội ngũ trí thức trong tương lai.

Từ khóa: Đội ngũ trí thức, Hoa Kỳ, Việt Nam.

Phân loại ngành: Kinh tế

Abstract: Since the early years of the twentieth century, in addition to the correct political and economic strategy, in order to be able to develop sustainably and strongly, the United States has focused on policies of training, attracting and appreciating the knowledge workforce. With continued reforms in the Immigration Law, strong investment in education, and improved work processes in the public sector, the United States has always become the ideal destination for a high-quality domestic and international workforce. Talents are one of the key factors that make the United States a leading power in terms of economic, military and political potential in the world. Therefore, the experience of the United States is extremely useful for Vietnam in formulating and implementing policies to develop knowledge staff in the future.

Keywords: Knowledge workforce, USA, Vietnam.

Subject classification: Economics

1. Mở đầu

Lực lượng lao động chất lượng cao hiện nay được xem là nhân tố quyết định đối với sự phát triển của các quốc gia. Theo nhận định của Diễn đàn Kinh tế Thế giới, “rất khó đạt được năng lực đổi mới mạnh mẽ nếu không có lực lượng lao động lành mạnh, được giáo dục tốt và được đào tạo” (WEF, 2012). Tương tự, các nhà sản xuất hàng đầu đều xác định nhân tài là yếu tố quan trọng nhất đối với khả năng cạnh tranh (Deloitte, 2010). Việc lực lượng lao động có thể di chuyển hoặc làm việc từ xa dễ dàng đang khiến cuộc cạnh tranh này thực sự mang tính toàn cầu.

Là quốc gia đứng đầu thế giới, sở hữu một số lợi thế khác biệt so với các đối thủ khác, nhưng Hoa Kỳ vẫn phải đối mặt với tình trạng khó khăn trong “cuộc chiến tìm kiếm nhân tài” bởi có rất nhiều nguyên nhân tác động tới các chính sách phát triển đội ngũ trí thức của Hoa Kỳ. Trong bối cảnh căng thẳng thương mại Hoa Kỳ - Trung Quốc, suy thoái kinh tế do đại dịch Covid-19, tiếp đến là cuộc xung đột giữa Nga - Ukraine cùng với các thách thức khác cho sự phát triển, Hoa Kỳ buộc phải chủ động và tích cực hơn nữa trong việc thu hút và trọng dụng người tài. Ba chính sách

* Hội đồng Lý luận Trung ương.

** Viện Kinh tế Việt Nam, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

Email: thaoneu1296@gmail.com

lớn: nhập cư, giáo dục và cải thiện chất lượng khu vực công đã giúp quốc gia duy trì nguồn lực chất lượng cao xuyên suốt các giai đoạn kể từ đầu thế kỷ XX. Vì vậy, bài viết¹ đã tập trung phân tích sự thành công của Hoa Kỳ trong việc thu hút và trọng dụng nhân tài, từ đó, rút ra các bài học hữu ích cho Việt Nam trong việc thực thi các chính sách, phát huy vai trò của đội ngũ trí thức trong tương lai.

2. Chính sách phát triển đội ngũ trí thức của Hoa Kỳ

2.1. Chính sách Nhập cư thu hút đội ngũ trí thức

Nhập cư đã định hình nên quốc gia Hoa Kỳ kể từ khi có những người đầu tiên, ngoài thổ dân, đặt chân đến đây hơn 400 năm trước. Ngoài vai trò là một lực lượng đóng góp vào sự gia tăng dân số, đội ngũ trí thức đến từ khắp nơi trên thế giới đã tác động sâu sắc tới kinh tế - xã hội và chính trị của Hoa Kỳ, tạo nên một quốc gia đa chủng tộc, đa tôn giáo, đa màu sắc.

Năm 1952, “Đạo luật Nhập cư” đầu tiên được ban hành. Kể từ đó, Chính phủ Hoa Kỳ thường xuyên cải tổ các quy chế bằng một hệ thống các chính sách ưu đãi, nhằm hỗ trợ cho các gia đình nhập cư đoàn tụ và thu hút lực lượng lao động có tay nghề cao, như các “Đạo luật Nhập cư thay thế” năm 1965, 1990; “Đạo luật Cải cách cho người nhập cư bất hợp pháp và trách nhiệm của người nhập cư” năm 1996; “Đạo luật Bình đẳng cho gia đình nhập cư hợp pháp” năm 2000; “Đạo luật Cải cách nhập cư toàn diện” năm 2007,... “Đạo luật Nhập cư” năm 1990 giới hạn thị thực nhập cư theo diện gia đình ở bất kỳ quốc gia nào vào Hoa Kỳ là 7%. Tuy nhiên, “Đạo luật Công bằng dành cho người nhập cư có tay nghề cao” năm 2020 đã nâng ngưỡng giới hạn lên 15%, giúp mở rộng cơ hội hơn cho nguồn lao động chất lượng cao nhập cư vào Hoa Kỳ. “Đạo luật Quốc tịch Hoa Kỳ” năm 2021 rút ngắn lộ trình nhập tịch để trở thành công dân Hoa Kỳ từ 13 năm xuống còn 8 năm và tăng số lượng thị thực định cư theo diện việc làm. Theo cựu Ngoại trưởng Hoa Kỳ, Condoleezza Rice: “Nhập cư là vũ khí bí mật của Hoa Kỳ” (Kuzmich, 2021), là một trong những giải pháp giúp Hoa Kỳ đối mặt với những thách thức từ sự tăng trưởng của Trung Quốc nhằm giữ vững vị thế thống trị toàn cầu. Điều đó cho thấy, Hoa Kỳ đang tiếp tục nỗ lực thu hút nhân lực tài năng thông qua chính sách nhập cư linh hoạt.

Phần lớn nhập cư đến Hoa Kỳ thông qua di cư theo gia đình. Hoa Kỳ cấp khoảng một triệu “thẻ xanh” (thường trú nhân) mỗi năm. Các thành viên gia đình ngay lập tức được công nhận là công dân Hoa Kỳ và không có giới hạn hàng năm đối với thị thực được cấp để đoàn tụ gia đình. Ngược lại, Hoa Kỳ chỉ dành 140.000 thẻ xanh cho di cư dựa trên việc làm và các thành viên gia đình của di cư dựa trên việc làm được tính vào giới hạn này (Kerr, 2020). Nhờ hệ thống giáo dục uy tín hàng đầu, Hoa Kỳ thu hút số lượng lớn sinh viên ngoại quốc hàng năm. Sinh viên quốc tế khi nhập học tại Hoa Kỳ sẽ được nhận visa F1 (sinh viên) hoặc J-1 (khách trao đổi). Mặc dù thị thực F1 không cung cấp cho sinh viên giấy phép làm việc hoặc cư trú dài hạn, nhưng nó thường là bước đầu tiên để xin thị thực lao động tạm thời H-1B hoặc chương trình đào tạo thực hành tùy chọn OPT² (Western Education Consulting, 2021).

Những người nhập cư có tay nghề cao nhận được mức lương tương đương với những người bản xứ có tay nghề tương tự. Các công ty phải trả cho người có thị thực cao hơn: (1) mức lương hiện hành trong công ty cho vị trí đó, hoặc (2) mức lương phổ biến cho nghề nghiệp trong khu vực tuyển dụng. Quốc hội đã thiết kế những hạn chế này để ngăn chặn các công ty sử dụng lao động H-1B lạm dụng mối quan hệ của họ với người lao động nước ngoài, cũng như để bảo vệ tiền lương và việc làm của người lao động trong nước. Trong khi các nhà phát minh nhập cư đóng một vai trò quan trọng và ngày càng tăng trong hầu hết mọi lĩnh vực, họ đặc biệt quan tâm tới các công nghệ

¹ Bài viết là một trong các kết quả nghiên cứu của đề tài “Nghiên cứu hoàn thiện hệ thống chính sách phát huy vai trò của đội ngũ trí thức Việt Nam giai đoạn 2021-2030”, mã số: ĐTĐL.XH-09/20.

² Cho phép du học sinh được đi làm hợp pháp với hình thức toàn thời gian hoặc bán thời gian tại các công ty của Hoa Kỳ có liên quan đến ngành học của bản thân tối đa 17 tháng sau khi tốt nghiệp.

và phần mềm tiên tiến. Các công ty nằm trong các cụm công nghệ lớn và tập trung nhiều vào máy tính và phần mềm sở hữu tỷ lệ các nhà phát minh dân tộc thiểu số cao nhất. Các công ty do người nhập cư thành lập nhìn chung tương tự như các công ty do người bản xứ thành lập, mặc dù có một số khác biệt được ghi nhận phát sinh về mức lương, lợi ích được cung cấp và mức độ tham gia vào các hoạt động quốc tế (Kerr, 2020).

2.2. Chính sách đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ trí thức

Ngành giáo dục hàng đầu thế giới và sự phát triển mạnh mẽ của đội ngũ trí thức là nền tảng của sự đổi mới của Hoa Kỳ (Gordon và Matthew, 2013). Đây là lý do tại sao Hoa Kỳ đầu tư gần 1 nghìn tỷ USD mỗi năm cho giáo dục, bên cạnh đó, các doanh nghiệp đầu tư từ 88 tỷ USD đến 590 tỷ USD cho đào tạo. Ngày càng nhiều người Hoa Kỳ tìm kiếm cơ hội cho giáo dục sau trung học. Ước tính mỗi năm, chính quyền Hoa Kỳ cung cấp cho các doanh nghiệp khoảng 50 tỷ USD để khuyến khích phát triển kinh tế. Tuy nhiên, con số này là rất nhỏ so với khoản 943 tỷ USD mà các cấp chính quyền liên bang đã chi để đầu tư cho giáo dục trong năm 2016 (Joseph, 2019).

Hoa Kỳ luôn đứng đầu về chất lượng giáo dục, với 8 trong số 10 trường đại học hàng đầu trên thế giới nằm tại quốc gia này, tiêu biểu như Oxford, Cambridge và Harvard. Theo bảng xếp hạng QS World University Rankings, năm 2021, Hoa Kỳ là quốc gia có trường đại học dẫn đầu và chiếm 3/10 trường hàng đầu trên thế giới về lĩnh vực kỹ thuật và công nghệ. Tương tự, với bảng xếp hạng của U.S. News & Global Report, Hoa Kỳ chiếm 3/10 trường đại học, còn theo bảng xếp hạng của Times Higher Education, Hoa Kỳ chiếm 6/10 trường đại học dẫn đầu về kỹ thuật trên thế giới (Alexandru, 2021).

Trong “Bản yêu cầu về ngân sách quốc gia cho năm tài chính 2020 của Tổng thống Hoa Kỳ” có nhấn mạnh, Chính phủ phải đầu tư chiến lược để hỗ trợ và trao quyền cho các gia đình nhằm lựa chọn các phương án giáo dục tốt nhất cho con cái của họ, cải thiện chất lượng giáo viên, đảm bảo học sinh được học tập trong một môi trường an toàn, bình đẳng, thúc đẩy một tương lai thịnh vượng cho tất cả người Hoa Kỳ. Cần cung cấp một loạt các lựa chọn học tập để đảm bảo rằng, tất cả học sinh có thể phát triển tốt ở trường và được chuẩn bị kỹ lưỡng cho sự thành công (ED, 2019). Đặc biệt, giáo dục Hoa Kỳ rất chú trọng đào tạo về lĩnh vực STEM (Khoa học, Công nghệ, Kỹ thuật và Toán học) vì những kỹ năng đó có vai trò quan trọng thúc đẩy tìm ra giải pháp cho các vấn đề phức tạp liên ngành. Chính phủ tin rằng, việc mở rộng học tập, cải cách các chương trình giáo dục và phát triển lực lượng lao động trong lĩnh vực STEM sẽ giúp nhiều người Hoa Kỳ có được các kỹ năng đa dạng và được trả lương cao. Năm 2019, Bộ Giáo dục Hoa Kỳ (ED) đã đầu tư 540 triệu USD để hỗ trợ giáo dục trong lĩnh vực STEM, chủ yếu thông qua các khoản tài trợ nghiên cứu. Khoảng 200 triệu USD được chi cho các giải thưởng giáo dục liên quan tới STEM, trong đó khoảng 100 triệu USD dành cho các đề tài về khoa học máy tính. Trong năm 2020, Bộ Giáo dục Hoa Kỳ tiếp tục đầu tư 437 triệu USD cho các dự án đang thực hiện và 141 triệu USD cho các dự án mới trong lĩnh vực STEM, với 156 triệu USD cho khoa học máy tính. Năm 2020, khoảng 20 triệu USD đầu tư cho các Chương trình Quốc gia về Giáo dục kỹ thuật và nghề nghiệp (tăng 12,6 triệu USD so với năm 2019), bao gồm các khoản tài trợ cho Đổi mới và Hiện đại hóa tập trung vào các lĩnh vực STEM, đặc biệt là khoa học máy tính (ED, 2020).

2.3. Chính sách phát triển đội ngũ trí thức trong khu vực công

Chính phủ Hoa Kỳ luôn sẵn sàng tiếp cận theo các phương pháp sáng tạo khác nhau để thu hút, tuyển chọn nguồn lao động chất lượng cao, đáp ứng những thách thức mà quốc gia phải đối mặt trong tương lai.

2.3.1. Chủ động tiếp cận nhân tài

Các cơ quan có thể chủ động tìm kiếm các ứng viên xuất sắc thay vì hy vọng họ sẽ tự nộp đơn ứng tuyển. Tại Viện Y tế Quốc gia (NIH), các nhà lãnh đạo đã nhờ tới sự trợ giúp của các chuyên

gia bên ngoài đề cử và khuyến khích ứng viên phù hợp nộp đơn cho cơ quan. NIH đã phát hiện ra rằng, hoạt động tiếp cận cá nhân từ các công ty cùng ngành rất hiệu quả. Đôi khi, ngay cả khi một ứng viên ban đầu quyết định không nộp đơn, các chuyên gia sẽ thuyết phục họ xem xét lại cơ hội. Tại Bộ An ninh Nội địa (DHS), tổ chức hội thảo trên website là một cách sáng tạo để tiếp cận những người tìm việc thụ động. Các phiên họp do nhân viên của DHS dẫn dắt, nhằm mục tiêu vào các nhóm cụ thể, như sinh viên tài năng hoặc cựu chiến binh dày dạn kinh nghiệm. Các phiên họp được tổ chức cả vào ban ngày và buổi tối, cho phép các ứng viên tiềm năng có lịch làm việc đa dạng tham gia (PPS, 2020).

Chính phủ Hoa Kỳ rất chú trọng việc thu hút những sinh viên tài năng hàng đầu đến từ các trường cao đẳng, đại học thông qua việc tự quảng bá hình ảnh của cơ quan cũng như tạo điều kiện để thế hệ trẻ có cơ hội thực tập. Cơ quan quản lý điện lực Bonneville thường xuyên thảo luận về công việc của mình tại các sự kiện thương mại của ngành, tham dự các hội chợ khoa học cấp trung học cơ sở để giới thiệu cơ quan với những người trẻ tuổi. Lãnh đạo và nhân viên trong Văn phòng Trách nhiệm của Chính phủ (GAO) luôn duy trì mối quan hệ với khoảng hơn 60 trường học. Tương tự, Tổng công ty Bảo hiểm Tiền gửi Liên bang (FDIC) có chương trình tuyển dụng thu hút hơn 300 nhân viên tham gia, với hơn 600 trường học. Các nhà tuyển dụng của công ty xây dựng mối quan hệ với các giáo sư, đồng thời tham dự các sự kiện trong khuôn viên trường, nhằm phát hiện và tuyển chọn ứng viên tiềm năng (PPS, 2020).

2.3.2. Thành lập cơ quan chuyên trách tuyển dụng và quản lý nhân tài

Một nhiệm vụ rất khó đối với các cơ quan khi tuyển dụng lao động có kỹ năng là phải đảm bảo tuyển được đúng đối tượng, tài năng và phẩm chất đạo đức phù hợp với vị trí, đúng thời gian theo kế hoạch để không làm ảnh hưởng tới tiến độ công việc chung. Do đó, Chính phủ Hoa Kỳ đã xây dựng nên một hệ thống các cơ quan chuyên trách nhằm tuyển dụng và quản lý nguồn nhân lực chất lượng cao.

Cục Quản lý Nhân tài Toàn cầu (GTM) (tiền thân là Cục Nhân sự), là một cơ quan thuộc Bộ Ngoại giao, với chức năng chính là tuyển dụng và duy trì một lực lượng lao động đa dạng, tài năng và hòa nhập, cống hiến để thúc đẩy lợi ích an ninh quốc gia của Hoa Kỳ và các giá trị của Hoa Kỳ ở mọi nơi trên thế giới. Bộ Ngoại giao Hoa Kỳ cam kết xây dựng một lực lượng lao động phản ánh sự đa dạng của quốc gia cũng như thúc đẩy sự sáng tạo của các nhóm tài năng trên lãnh thổ.

Văn phòng Quản lý Nhân sự (OPM) đóng vai trò là cơ quan quản lý chính sách nhân sự cho Chính phủ Liên bang, giúp lực lượng lao động Liên bang đạt được nguyện vọng của họ khi phục vụ người dân Hoa Kỳ. OPM có nhiệm vụ quản lý các chương trình bảo hiểm y tế và phúc lợi hưu trí của nhân viên, giám sát việc tuyển dụng dựa trên thành tích, đồng thời cung cấp một quy trình tuyển dụng an toàn. OPM cũng cung cấp các nguồn lực để tìm việc làm cho sinh viên, việc làm mùa hè, cơ hội học bổng và thực tập. OPM thành lập trang web riêng để thu hút nhân tài, như UnlockedTalent.gov và công thông tin USAJOBS, để đăng các thông tin liên quan tới cơ hội việc làm trong Chính phủ.

Văn phòng xác định chính xác kỹ năng nào là quan trọng để hoàn thành nhiệm vụ tại các vị trí đang thiếu hụt, để từ đó tuyển dụng bổ sung. Chiến lược quản lý nhân tài của Văn phòng bao gồm việc lập kế hoạch, đánh giá, phát triển, tạo ra một tổ chức quản lý linh hoạt và nhanh nhẹn, đáp ứng và thích ứng với mọi thay đổi, đặc biệt là xác định được yếu tố môi trường nào sẽ tác động đến nhân tài...

2.3.3. Rút ngắn thời gian tuyển dụng

Chính phủ Hoa Kỳ mất trung bình 98 ngày cho quá trình tuyển dụng và đưa một nhân viên mới vào làm việc - nhiều hơn gấp đôi thời gian so với khu vực tư nhân (PPS, 2020). Quá trình bị chậm trễ do công tác kiểm tra lý lịch, kiểm tra y tế bắt buộc, sai sót trong hồ sơ,... Bất kể lý do là gì, quá

trình tuyển dụng kéo dài gây ra gánh nặng cho người xin việc và khiến Chính phủ có nguy cơ bỏ lỡ những ứng viên tốt nhất vào tay khu vực tư nhân.

Một số cơ quan tại Hoa Kỳ đã cải cách nhằm rút ngắn tối đa thời gian tuyển dụng lao động. Chẳng hạn, cơ quan Không quân Hoa Kỳ (AF) đã phát triển một bảng điều khiển hiển thị trạng thái của mọi tuyển dụng việc làm đang được tiến hành, đối tượng chịu trách nhiệm thực hiện và thời gian cụ thể tiến hành. Sự minh bạch giúp nâng cao trách nhiệm giải trình của nhân viên và nhờ đó, cơ quan đã cắt giảm thời gian tuyển dụng từ 98 ngày xuống chỉ còn khoảng 40 ngày. Tại Cơ quan Quản lý Y tế Cựu chiến binh (VHA), nhu cầu nhanh chóng thuê thêm các chuyên gia y tế để chống dịch Covid-19 đã buộc cơ quan này phải xúc tiến quá trình điều tra lý lịch một cách an toàn để các nhân viên mới được thuê có thể bắt đầu làm việc sớm hơn. Ví dụ, VHA xác nhận rằng, các chuyên gia y tế mới đến của họ có giấy phép hoạt động và không có tiền sử hoạt động tội phạm trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe. Từ cuối tháng 3 đến giữa tháng 6 năm 2020, VHA đã thuê hơn 20.000 nhân viên, giảm thời gian tuyển dụng xuống chỉ còn 10-12 ngày (PPS, 2020).

2.3.4. Thay đổi cách thức tuyển dụng

Hình thức tuyển dụng công chức tại Hoa Kỳ diễn ra theo 2 hình thức là tập trung và phi tập trung. Trước năm 1980, chính quyền liên bang tổ chức một kỳ thi chung với tên gọi Hành chính sự nghiệp cho tất cả các ứng viên tại hầu hết các vị trí. Sau đó, Chính phủ đã tạo điều kiện cho các cơ quan chính quyền tổ chức tuyển dụng nhân sự theo nhu cầu của mình. Tuyển dụng tập trung thường được áp dụng cho các vị trí thừa hành (thư ký tòa thị chính, nhân viên hành chính...), còn hình thức phi tập trung dành cho các vị trí có trình độ chuyên môn hoặc đặc thù riêng (cảnh sát, bác sĩ...) (Peters, 2001). Nhờ việc tăng cường tính tự chủ trong tuyển dụng, các cơ quan trong Chính phủ có thể nắm bắt chính xác các vị trí đang thiếu hụt, kỹ năng nào là phù hợp và các tiêu chí lựa chọn ứng viên chính xác nhất. Trước khi tuyển dụng, các cơ quan phải lập kế hoạch chi tiết trong việc quản lý nguồn nhân lực tài năng ở thời điểm hiện tại và cả trong tương lai; từ đó triển khai các chiến lược và chính sách để thu hút và giữ chân nhân tài.

2.3.5. Chế độ đãi ngộ hợp lý

Khu vực Chính phủ và khu vực tư nhân có sự khác nhau rõ rệt về các khoản phúc lợi, bao gồm: bảo hiểm y tế, trợ cấp hưu trí và nghỉ phép có lương. Mức độ chênh lệch đó thay đổi tùy theo trình độ học vấn của người lao động: nhân viên liên bang có trình độ cử nhân được hưởng phúc lợi cao hơn 52% so với đối tượng có trình độ tương tự trong khu vực tư nhân; nhân viên có trình độ trung học phổ thông cao hơn 93%. Giữa những nhân viên có bằng tiến sĩ, phúc lợi trung bình là như nhau trong hai khu vực. Trung bình đối với người lao động ở tất cả các cấp học, chi phí phúc lợi cho nhân viên liên bang cao hơn 47% so với khu vực tư nhân (CBO, 2017). Lịch làm việc linh hoạt, bao gồm cả làm việc từ xa, là một lợi thế cho những người có lịch trình bận rộn hoặc phải đi làm xa. Các lợi ích cạnh tranh cũng bao gồm thời gian nghỉ phép dài kết hợp với các kỳ nghỉ liên bang và nghỉ ốm. Chẳng hạn, “Đạo luật nghỉ phép gia đình và y tế”, có hiệu lực từ ngày 1/10/2021, cho phép cha mẹ có đủ các điều kiện theo luật được phép nghỉ có lương tối đa lên tới 12 tuần, không bao gồm thời gian nghỉ phép và nghỉ ốm,...

Các cơ hội làm việc cho liên bang không chỉ bị giới hạn tại khu vực thành phố lớn như Washington D.C. Có tới 84% công việc của Chính phủ liên bang nằm ngoài khu vực này. Nếu sinh viên quan tâm đến các cơ hội việc làm quốc tế, thực tế, hơn 50.000 nhân viên liên bang hiện đang làm việc ở nước ngoài. Các công việc trong Chính phủ liên bang không chỉ dành cho các chuyên ngành khoa học - chính trị. Trên thực tế, 28,4% nhân viên liên bang làm việc trong các lĩnh vực STEM. Có những công việc ở cấp độ liên bang cho mọi sở thích và kỹ năng, từ lịch sử, nghệ thuật đến động vật học. Hơn nữa, các công việc trong Chính phủ thường ổn định và được đảm bảo, kể cả trong thời kỳ suy thoái kinh tế (PPS, 2018).

3. Thực trạng phát triển đội ngũ trí thức tại Hoa Kỳ

3.1. Ưu điểm

Thứ nhất, Hoa Kỳ đã thu hút được số lượng lớn đội ngũ trí thức từ khắp nơi trên thế giới tới học tập và cống hiến cho quốc gia. Hoa Kỳ tiếp nhận nhiều người nhập cư hơn bất kỳ quốc gia nào trên thế giới. Tỷ lệ người nhập cư trên đầu người ở Hoa Kỳ là 14%-15%, tương đương hoặc cao hơn hầu hết các nước Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) khác (UN, 2020). Tỷ lệ người nhập cư trong lực lượng lao động của Hoa Kỳ đã tăng mạnh trong những thập kỷ gần đây, từ 10% (1995) lên 17% (2018). Người nhập cư cũng dự kiến sẽ đóng vai trò chính trong sự tăng trưởng của lực lượng lao động của đất nước đến năm 2035. Có tổng cộng 1.094.792 sinh viên quốc tế đang theo học tại các trường cao đẳng và đại học của Hoa Kỳ vào năm 2018, chiếm tỷ lệ 1/20 sinh viên đại học. Quốc gia có lượng du học sinh lớn nhất tại Hoa Kỳ là Trung Quốc với 370.000, tiếp theo là Ấn Độ với 202.000, Hàn Quốc với 52.000, Ả Rập Xê-út với 37.000 và Canada với 26.000 học sinh. Đây là năm quốc gia đóng góp nhiều nhất cho các trường đại học Hoa Kỳ trong thập kỷ qua (MIS, 2020).

Người nhập cư chiếm khoảng 26,1% lực lượng lao động STEM ở Hoa Kỳ. Số lượng lao động STEM của Hoa Kỳ là người nhập cư tăng từ 509.000 người (11,9% lực lượng lao động STEM) vào năm 1990 lên gần 2 triệu người (24,3% lực lượng lao động STEM) vào năm 2015 (AIC, 2017).

Thứ hai, đội ngũ trí thức Hoa Kỳ ngày càng được đào tạo và bồi dưỡng bài bản, thể hiện rõ ràng thông qua kết quả học tập. Trình độ học vấn của những người từ 25-29 tuổi ở Hoa Kỳ đã tăng ở mọi cấp độ lên tới 80% kể từ năm 2000. Tính đến tháng 11/2021, 94% thanh niên Hoa Kỳ từ 25-29 tuổi có bằng tốt nghiệp trung học phổ thông, 49% có bằng cử nhân, 39% có bằng thạc sĩ và 9% có bằng từ Tiến sĩ trở lên (EDI, 2021). Tính đến tháng 5/2019, Hoa Kỳ là quốc gia giành được số giải Nobel cao nhất, với 375 giải, nhiều hơn 244 giải thưởng so với quốc gia đứng thứ hai là Vương quốc Anh (WPR, 2021).

Thứ ba, khu vực công của Hoa Kỳ thu hút được số lượng khá lớn lực lượng lao động có trình độ cao, có lợi thế lớn khi so sánh với khu vực tư nhân, thể hiện qua bảng sau:

Bảng 1: So sánh lực lượng lao động giữa Chính phủ liên bang và khu vực tư nhân của Hoa Kỳ

Đơn vị tính: %

Đặc điểm	Chính phủ liên bang	Khu vực tư nhân
Trình độ học vấn		
Tốt nghiệp trung học phổ thông	13	36
Cao đẳng	27	29
Đại học	31	24
Thạc sĩ	20	8
Tiến sĩ	9	3
Tổng cộng	100	100
Lĩnh vực nghề nghiệp		
Chuyên gia	36	20
Quản lý, kinh doanh, tài chính	27	19
Hỗ trợ hành chính	12	13
Dịch vụ	12	12
Giao thông vận tải	3	7
Lắp đặt, sửa chữa, bảo trì	3	4
Sản xuất	2	8

Xây dựng, khai thác	2	5
Bán hàng	1	11
Trồng trọt, chăn nuôi	1	1
Tổng cộng	100	100

Nguồn: U.S Congressional Budget Office, 2017.

Thứ tư, đội ngũ trí thức tại Hoa Kỳ luôn thuộc nhóm đứng đầu thế giới về chất lượng và ngày càng được trọng dụng. Trong Bảng xếp hạng Chỉ số Năng lực Cạnh tranh Nhân tài Toàn cầu năm 2021, Hoa Kỳ đạt 78,81 điểm, đứng thứ 3 trên thế giới, sau Thụy Sĩ và Singapore. Với Bảng xếp hạng Chỉ số về đổi mới sáng tạo toàn cầu năm 2021, Hoa Kỳ cũng xếp thứ 3, sau Thụy Sĩ và Thụy Điển (WIPO, 2021). Như vậy, Hoa Kỳ luôn là một trong các quốc gia thuộc top đầu về đổi mới sáng tạo, do có đội ngũ trí thức vượt trội so với các quốc gia khác. Các nhà tuyển dụng ở Hoa Kỳ sẵn sàng trả tiền cho đúng tài năng: trung bình, nhân viên công nghệ ở Hoa Kỳ kiếm được nhiều hơn khoảng 61% so với mức lương lao động trung bình. Một số nhân viên công nghệ kiếm được nhiều tiền hơn những người khác, tùy thuộc vào nơi họ sống (Carmen, 2021).

3.2. Hạn chế

Khu vực công của Hoa Kỳ vẫn gặp phải rất nhiều khó khăn trong việc thu hút đội ngũ trí thức. Khi Quốc hội Hoa Kỳ cắt giảm lực lượng lao động và giao trách nhiệm cho các bang và địa phương, hàng trăm nghìn công chức của Chính phủ đã chuyển sang các công ty tư nhân và các cơ quan phi lợi nhuận.

Tính đến tháng 3/2021, chỉ có khoảng 6,8% nhân viên liên bang có độ tuổi dưới 30. Tỷ lệ nhân viên STEM dưới 30 tuổi của liên bang tăng đều đặn từ 6,9% lên 9,0% trong khoảng thời gian từ tháng 9/2014 đến tháng 9/2020, nhưng con số này vẫn thua xa so với tỷ lệ 20% lực lượng lao động có việc làm của Hoa Kỳ vào năm 2020 dưới 30 tuổi. Tính đến đầu năm 2019, có khoảng 25% nhân viên có đủ điều kiện nghỉ hưu vào cuối năm 2021, 35,5% đủ điều kiện nghỉ hưu vào cuối năm 2024. Trong ngành công nghệ thông tin của liên bang, số nhân viên trên 50 tuổi nhiều hơn gấp 19 lần so với dưới 30 tuổi (Max, 2021).

Trong một số trường hợp, nhân viên Chính phủ không được đáp ứng đầy đủ các điều kiện cần thiết để làm việc. Chỉ 42% nhân viên liên bang tin rằng, đơn vị làm việc của họ có thể tuyển dụng những người có kỹ năng phù hợp (OPM, 2020). Khoảng 89% nhân viên liên bang tin rằng, công việc của họ là quan trọng và 95% nói rằng, họ sẵn sàng nỗ lực hơn nữa để hoàn thành công việc. Tuy nhiên, chỉ 48% tin rằng, họ có các nguồn lực cần thiết để thực hiện công việc của mình, rất thấp so với tỷ lệ 72% trong khu vực tư nhân (BPW, 2019). Khoảng 83% số cơ quan phải vật lộn với tình trạng thiếu nhân sự và 63% cho biết tồn tại những lỗ hổng trong kiến thức và kỹ năng của nhân viên của họ (OPM, 2018). Vì vậy, đội ngũ trí thức không thể phát huy hết tiềm năng của bản thân để phục vụ cho các nhiệm vụ của liên bang.

Nhìn chung, chế độ tiền lương dành cho đội ngũ trí thức trong Chính phủ liên bang Hoa Kỳ chưa thể cạnh tranh cao so với khu vực tư nhân. Trung bình một nhân viên Chính phủ có trình độ học vấn cử nhân kiếm được nhiều hơn 5% so với trong khu vực tư nhân; với bằng trung học phổ thông kiếm được trung bình nhiều hơn 34%. Ngược lại, nhân viên liên bang có bằng tiến sĩ lại có mức tiền lương trung bình ít hơn 24% so với những người cùng trình độ khu vực tư nhân. Về tổng mức thù lao, với những người lao động có trình độ cử nhân, trung bình, nhân viên liên bang nhận được cao hơn 21% so với người lao động tương tự trong khu vực tư nhân; nhân viên có bằng tốt nghiệp trung học phổ thông trung bình cao hơn 53%. Ngược lại, tổng mức thù lao của nhân viên có bằng tiến sĩ thấp hơn 18% so với khu vực tư nhân (CBO, 2017).

4. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

Từ việc phân tích chính sách phát triển đội ngũ trí thức của Hoa Kỳ, một số bài học có thể rút ra cho Việt Nam như sau:

Thứ nhất, cần kết hợp hài hòa phát huy vai trò của đội ngũ trí thức trong và ngoài nước. Đầu tiên, để thu hút, tuyển chọn trí thức trẻ đủ bản lĩnh và năng lực làm việc ở môi trường trong nước và quốc tế, các quốc gia sẽ tận dụng nguồn nhân lực sẵn có, mang đậm bản sắc, dấu ấn của quốc gia mình. Tuy nhiên, trong nhiều trường hợp, nguồn lực cho thị trường lao động ngày càng suy giảm, đặc biệt là đội ngũ trẻ tuổi; cùng với đó, nhân lực trong nước trình độ thấp, chưa đủ khả năng tạo ra đột phá. Do đó, thu hút và trọng dụng nhân tài từ các quốc gia khác trên thế giới là một giải pháp hữu hiệu nhằm bổ sung nhân lực tài năng, trẻ tuổi, nhiệt huyết cho quốc gia; đồng thời, chính đội ngũ nước ngoài sẽ là động lực buộc lực lượng trong nước phải liên tục phấn đấu để cạnh tranh giành được thị phần lao động. Kinh nghiệm của Hoa Kỳ cho thấy, việc mạnh dạn, tự tin, sẵn sàng chào đón những “làn gió mới” là nhân tố giúp Hoa Kỳ trụ vững trong “cuộc chiến tìm kiếm nhân tài” đang diễn ra ngày càng khốc liệt, thúc đẩy mạnh mẽ năng lực đổi mới sáng tạo, tinh thần kinh doanh của quốc gia. Để hình thành nền kinh tế tri thức, việc trọng dụng và thu hút nhân tài không nên chỉ giới hạn trong phạm vi trong vùng lãnh thổ quốc gia, mà cần mở rộng trong phạm vi quốc tế, bao gồm cả Việt kiều sinh sống tại nước ngoài và những cá nhân từ quốc gia khác đến. Việt Nam cần xem xét, đưa ra các chính sách mạnh mẽ hơn nữa trong việc thu hút nhân tài quốc tế, nhằm tạo ra các thay đổi theo kịp thế giới, kéo theo sự bứt phá của nền kinh tế.

Thứ hai, Chính phủ cần chú trọng đầu tư mạnh mẽ cho giáo dục - đào tạo, phải thực sự coi giáo dục là quốc sách hàng đầu. Giáo dục là chìa khóa thành công cho phát triển tri thức, do đó, chỉ khi Chính phủ coi trọng và quyết tâm thực thi chính sách giáo dục - đào tạo công bằng, thu hút và chất lượng, Việt Nam mới hoàn thành được nhiệm vụ “Phải đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu then chốt” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2011). Trong quá trình đầu tư, không nên dàn trải, cào bằng. Cần đầu tư có trọng điểm để Việt Nam có những đại học thực sự trở thành những đại học tiêu biểu của khu vực, vươn tầm quốc tế, thu hút sinh viên tài năng trong và ngoài nước tham gia. Bên cạnh đào tạo thông thường, các trường học tại Việt Nam cần tuyển dụng nhiều hơn những giáo sư, chuyên gia là Việt kiều hoặc người nước ngoài tham gia vào đội ngũ cán bộ giảng dạy tại các cấp bậc. Trong cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 như hiện nay, lĩnh vực STEM càng cần phải được quan tâm hơn nữa trong các trường học. Không nên đào tạo dàn trải, cần tập trung đào tạo nguồn nhân lực đủ khả năng tiếp cận công nghệ tiên tiến, hiện đại, là nhân lực nòng cốt thực hiện chuyển dịch cơ cấu kinh tế, đẩy nhanh tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Thứ ba, đưa ra các chính sách ưu đãi đặc biệt đối với đội ngũ lao động chất lượng cao. Tiền lương thưởng, môi trường làm việc và các cơ hội phát triển luôn là vấn đề quan tâm hàng đầu lao động. Để phát huy được mọi tiềm năng, năng lực, tạo động lực thúc đẩy, đãi ngộ nhân tài cả về mặt vật chất và tinh thần là cách giải quyết tốt nhất. Kinh nghiệm Hoa Kỳ cho thấy, đối với nhân viên trong khu vực công hay người nhập cư, chế độ đãi ngộ tốt là nhân tố để giữ chân người tài. Với những người có tay nghề cao, cần có các mức lương thưởng vượt trội để họ luôn an tâm, sẵn sàng cống hiến tri thức. Đội ngũ trí thức thường tìm tới Hoa Kỳ để làm việc bởi họ có thể kiếm được thu nhập cao gấp nhiều lần so với trong nước, đồng thời có nhiều cơ hội phát triển tại quốc gia với nền kinh tế hàng đầu thế giới. Tại khu vực công của Hoa Kỳ, mức lương chưa thể cạnh tranh so với khu vực tư nhân, Chính phủ đã thu hút người tài thông qua các cơ chế ưu đãi khác như: chế độ phúc lợi (bảo hiểm, số ngày nghỉ, khả năng làm việc linh hoạt,...), cơ hội làm việc trong nhiều lĩnh vực và nhiều địa điểm,... Vì vậy, cả trong khu vực công và khu vực tư của Việt Nam cần đẩy mạnh đầu tư nguồn lực, trang thiết bị hiện đại, thay đổi môi trường làm việc và các chế độ đãi ngộ vượt trội, nhằm hạn chế tình trạng chảy máu chất xám của quốc gia, tạo động lực cho nhân viên sẵn sàng cống hiến.

Lợi ích vật chất giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong việc kích thích nhân viên làm việc. Tuy nhiên, các kích thích về tinh thần cũng có vai trò rất lớn, đôi khi thay thế các kích thích vật chất, nhằm thoả mãn các nhu cầu và động cơ ngày càng cao của nhân viên. Đội ngũ trí thức cũng cần có niềm vui trong công việc, được kính trọng và được ghi nhận thành quả lao động. Lợi ích kinh tế càng cao thì đòi hỏi về lợi ích tinh thần càng cao tương ứng. Những người giỏi luôn muốn được đánh giá đúng. Sự nhìn nhận đúng đắn và công bằng từ lãnh đạo sẽ tạo động lực cho nhân tài cống hiến và phát triển. Những ý kiến phản hồi về công việc sẽ giúp họ có cái nhìn tốt hơn về công việc họ đang làm, những điểm cần hoàn thiện cũng như những thành quả họ đã đạt được.

Thứ tư, thay đổi cách thức tuyển chọn và trọng dụng người tài trong khu vực công. Việt Nam có thể học hỏi kinh nghiệm của Hoa Kỳ trong việc tự chủ tuyển chọn công nhân, viên chức, bởi chính các cơ quan mới nắm được chính xác nhất các vị trí và kỹ năng đang thiếu hụt tại đơn vị mình. Trong bối cảnh Chính phủ đang khuyến khích các đơn vị tự chủ tài chính, việc xây dựng quy định, cơ chế tuyển dụng chặt chẽ, công khai minh bạch cho các cơ quan tự chủ trong tuyển dụng lao động là giải pháp hợp lý.

Có thể chủ động tiếp cận nhân tài theo nhiều cách, đặc biệt là tiếp cận các sinh viên và thực tập sinh tài năng, thay vì chờ đợi họ sẽ tự ứng tuyển. Cần tạo điều kiện thuận lợi nhất cho các sinh viên tài năng có nhu cầu muốn thực tập và tìm hiểu về các cơ quan của Chính phủ. Cần giảm bớt thời gian và các quy định phức tạp trong quá trình tuyển dụng và đưa người mới vào làm việc hoặc trong các quá trình bổ nhiệm, nhằm giảm áp lực về thời gian và kinh tế cho các đối tượng ứng tuyển.

Đặc biệt, Việt Nam rất cần học hỏi kinh nghiệm của Hoa Kỳ trong việc tăng lương, thưởng vượt cấp dưới sự công nhận của lãnh đạo mà không cần tuân thủ theo từng bước quy định cứng nhắc. Việc chờ đợi tăng lương thưởng, tăng cấp bậc quản lý theo thời gian và các quy định như Việt Nam hiện nay là nguyên nhân khiến rất nhiều nhân tài không thể tiếp tục bám trụ, buộc phải tìm kiếm các cơ hội khác thặng tiến nhanh hơn. Do đó, khu vực công của Việt Nam cần đổi mới mạnh mẽ cơ chế khen thưởng, tăng cường nguồn tiền lương cạnh tranh được so với khu vực tư nhân, đặc biệt là tự chủ trong chế độ đãi ngộ người tài của từng cơ quan, nhằm thu hút người tài và giảm việc nhân tài dịch chuyển từ khu vực công sang khu vực tư nhân.

5. Kết luận

Kinh nghiệm của Hoa Kỳ cho thấy, nguồn nhân lực cốt lõi luôn là vấn đề quan trọng nhất tạo nền tảng cho quốc gia phát triển vượt bậc. Để khai thác được mọi tiềm năng, năng lực, tạo động lực thúc đẩy, chế độ đãi ngộ đội ngũ trí thức cần thực hiện cả về mặt vật chất và tinh thần. Trong tương lai, Việt Nam rất cần một chiến lược bài bản, chuyên nghiệp, cụ thể và đột phá để xây dựng hệ sinh thái đào tạo, giáo dục vững mạnh nhằm tạo dựng đội ngũ nhân lực chất lượng cao, quyết định sự phát triển của đất nước. Bên cạnh đó, việc trọng dụng và thu hút nhân tài không nên chỉ giới hạn trong phạm vi trong vùng lãnh thổ quốc gia, mà còn cần mở rộng ra phạm vi quốc tế. Đặc biệt, cần chú trọng đãi ngộ đội ngũ trí thức làm việc tại khu vực công, tạo môi trường làm việc phù hợp để họ thể hiện tài năng, sáng tạo và có cơ hội để thăng tiến.

Tài liệu tham khảo

AIC - American Immigration Council. (2017). *Foreign-born STEM Workers in the United States*. Washington D.C, USA.

Alexandru, P. (2021). Best Engineering Schools in the World - Engineering Rankings 2021. *Studyportals Masters* <https://www.mastersportal.com/articles/2742/best-engineering-schools-in-the-world-engineering-rankings-2021.html>

BPW - Best Places to Work in the Federal Government. (2019). *A Look Across the Federal Government*. Partnership for Public Service.

Carmen, A. (2021). The U.S. States with the Top Tech Salaries in 2021. *Visual Capitalist Journal*. <https://www.visualcapitalist.com/us-states-top-tech-salaries-2021/>

- CBO - Congressional Budget Office. (April, 2017). *Comparing the Compensation of Federal and Private-Sector Employees, 2011 to 2015*. Congress of the United States.
- Deloitte. (June, 2010). *2010 Global Manufacturing Competitiveness Index*.
- Đảng Cộng sản Việt Nam. (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*. Hà Nội.
- ED - U.S. Department of Education. (2019). *Fiscal Year 2020 Budget Summary*. <https://www2.ed.gov/about/overview/budget/budget20/summary/20summary.pdf>
- ED - U.S. Department of Education. (2020). *STEM Investments FY18-20*. <https://www.ed.gov/sites/default/files/documents/stem/stem-investments-18-20.pdf>
- EDI - Education Data Initiative. (2021). *Education Attainment Statistics*. <https://educationdata.org/education-attainment-statistics>
- Gordon, H. H., and Matthew, J. S. (May, 2013). *Talent, Immigration, and U.S. Economic Competitiveness*. Compete America.
- Joseph, P. and Sifan, L. (2019). *Talent - Driven economic development: A new vision and agenda for regional and state economies*. Metropolitan Policy Program at Brookings, October 2019.
- Kerr, W. R. (2020). *Global Talent and U.S. Immigration Policy*. Harvard Business School, Working Paper 20-107.
- Kuzmich, H. (2021). *Condoleezza Rice (2021). Immigration is America's Secret Weapon*. George W. Bush - Presidential Centre. <https://www.bushcenter.org/publications/dr-condoleezza-rice-immigration-is-still-americas-secret-weapon>
- Max, S. (2021). *Brain Drain: Rebuilding the Federal Scientific Workforce*. Written statement prepared for The House Committee on Science, Space, and Technology, Subcommittee on Investigations and Oversight, Partnership for Public Service.
- MIS - Migrant Information Source. (2020). *International Students in the United States*. Migrant Policy Institute.
- OPM - Office of Personnel Management. (2018). *2018 Federal Workforce Priorities Report*. Washington D.C, USA.
- OPM - Office of Personnel Management. (2020). *OPM Issues Updated Time-to-Hire Guidance*. Washington D.C, USA.
- Peters, G. (2001). *The Politics of Bureaucracy: An Introduction to Comparative Public Administration*. Routledge Publisher, London, UK.
- PPS - Partnership for Public Service. (2018). *Ten reasons to work for the Federal Government*. <https://ourpublicservice.org/wp-content/uploads/2018/09/ten-reasons-to-work-for-the-federal-government.pdf>
- PPS - Partnership for Public Service. (August, 2020). *A time for talent: Improving Federal recruiting and hiring*, Washington DC.
- UN - United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (2020). *International Migration 2020 Highlights*. New York, USA.
- Western Education Consulting. (2021). *Chương trình OPT (Optional Practical Training) tại Hoa Kỳ*. <http://westernedu.vn/nhung-dieu-can-biet-ve-chuong-trinh-opt-tai-my-10459.htm#:~:text=Ch%C6%B0%C6%A1ng%20tr%C3%ACnh%20OPT%20l%C3%A0%20ch%C6%B0%C6%A1ng,ng%C3%A0nh%20h%E1%BB%8Dc%20c%E1%BB%A7a%20b%E1%BA%A3n%20th%C3%A2n>
- WIPO - World Intellectual Property Organization. (2021). *Global Innovation Index 2021: Tracking Innovation through the COVID-19 Crisis*. 14th Edition, Geneva, Switzerland.
- World Economic Forum (WEF). (2012). *The Global Competitiveness Report 2011-2012*. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GCR_Report_2011-12.pdf
- WPR - World Population Review. (2021). *Nobel Prizes by Country 2021*. <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/nobel-prizes-by-country>