

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho hội nhập kinh tế - vấn đề cấp bách sau khủng hoảng

Tác giả: GS, TS Hoàng Văn Châu

Nguồn: *Tạp chí kinh tế đối ngoại số 38/2009*

Lý thuyết và thực tiễn phát triển ở tất cả các nước trên thế giới đã cho thấy nguồn nhân lực đóng vai trò hết sức quan trọng đối với quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế. Hayami và Godo (2005) cho rằng trong giai đoạn đầu của quá trình phát triển, mô hình tăng trưởng kinh tế chủ yếu là dựa vào tích lũy vốn vật chất. Tuy nhiên, quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế trong giai đoạn sau sẽ chủ yếu dựa trên cải tiến công nghệ và phát triển vốn con người hay vốn nhân lực. Trên thực tế, sự hồi phục nhanh chóng của Tây Âu cùng với Kế hoạch Marshall thời hậu chiến, sự phát triển thần kỳ của nhiều nước ở khu vực Đông Á bao gồm Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan, và tốc độ tăng trưởng nhanh chóng của nhiều nước công nghiệp mới, các nước ASEAN và Trung Quốc đều phần lớn nhờ vào nguồn nhân lực có chất lượng cao. Không chỉ có vai trò quan trọng đối với tăng trưởng kinh tế, nguồn nhân lực có chất lượng cao còn có ý nghĩa trong việc giải quyết các vấn đề xã hội như bất bình đẳng, đói nghèo, các vấn đề về môi trường, và sự tiến bộ về mọi mặt của xã hội. Trong bối cảnh hội nhập kinh tế khi mà sự cạnh tranh diễn ra ngày càng gay gắt thì nguồn nhân lực đóng vai trò ngày càng quan trọng. Do vậy, phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao, khái niệm chỉ lực lượng lao động có học vấn, có trình độ chuyên môn cao và nhất là có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất (Nguyễn Trọng Chuẩn, 2003), là một yếu tố then chốt nhằm phát triển kinh tế bền vững.

1. Thị trường lao động chất lượng cao ở Việt Nam

Việt Nam là một nước có nguồn lao động dồi dào với dân số hơn 85 triệu người (1), trong đó khoảng hơn 50% số người trong độ tuổi lao động và nhóm tuổi từ 15 đến 34 chiếm hơn 45% tổng số lực lượng lao động. Với tốc độ tăng dân số khá cao, hàng năm có khoảng 1,5 tới 1,7 triệu lao động trẻ tham gia thị trường lao động. Do vậy, nói chung cung lao động trên thị

trường lao động Việt Nam rất dồi dào và lớn hơn cầu về lao động (2). Tuy nhiên, phần lớn lượng cung lao động này là lao động phổ thông. Mặc dù tỷ lệ người lao động không biết chữ là rất thấp, khoảng dưới 3,5%, nhưng tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo lại cao và chất lượng lao động không đồng đều giữa các vùng. Cụ thể, có đến gần 77% người lao động trong độ tuổi lao động chưa được đào tạo nghề, hoặc được đào tạo thì còn hạn chế về kỹ năng nghề nghiệp và chất lượng lao động ở khu vực thành thị cao hơn so với ở khu vực nông thôn (Tổng cục thống kê, 2005).

Về mặt cầu, nguồn nhân lực của Việt Nam hiện nay chủ yếu được phân bố trong khu vực nông nghiệp, nơi kỹ năng, tay nghề, và trình độ của người lao động thường không cần cao. Lực lượng lao động đang làm việc trong khu vực công nghiệp chỉ chiếm 20% và trong khu vực dịch vụ chỉ chiếm khoảng 26%. Điều này phần nào phản ánh cầu lao động giản đơn, phổ thông ở Việt Nam vẫn còn khá lớn. Đồng thời phần lớn lao động ở Việt Nam hiện nay đang làm việc ở khu vực ngoài quốc doanh (Bảng 1).

Bảng 1: Cơ cấu nguồn nhân lực phân theo ngành và khu vực kinh tế

	Tỷ lệ lực lượng lao động (%)
Phân theo ngành:	
- Nông nghiệp	53,9
- Công nghiệp	20,0
- Dịch vụ	26,1
Phân theo khu vực kinh tế:	
- Ngoài nhà nước	87,5
- Nhà nước	9,0
- Khu vực có vốn đầu tư nước ngoài	3,5

Nguồn: Tổng cục thống kê, 2007

Tuy nhiên so với trước đây, cùng với sự phát triển của nền kinh tế nói chung và sự phát triển của các doanh nghiệp mới nói riêng, nhu cầu về

nguồn nhân lực có chất lượng cao của các ngành dịch vụ và công nghiệp ví dụ như marketing, tài chính, bảo hiểm, quản trị doanh nghiệp, công nghệ thông tin, điện, điện tử và hóa chất ngày càng tăng lên. Trong những năm vừa qua, do Việt Nam đẩy mạnh cải cách hành chính, làn sóng đầu tư trong nước cũng như nước ngoài ngày càng tăng lên. Các doanh nghiệp trong nước được thành lập mới ngày càng nhiều đã tạo ra một lượng cầu nhân lực chất lượng cao ngày càng lớn. Các nhà đầu tư nước ngoài cũng thường ưu tiên tuyển lao động chất lượng cao ngay tại Việt Nam vì lao động Việt Nam là người am hiểu thị trường, phong tục tập quán, có nhiều mối quan hệ, và có mức lương thấp hơn so với thuê lao động từ nước khác. Các doanh nghiệp nước ngoài còn sẵn sàng trả mức lương cao hơn rất nhiều so với các doanh nghiệp Việt Nam nhằm thu hút nhân tài. Do đó, sự cạnh tranh nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng gay gắt.

Ví dụ điển hình là nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành tài chính ngân hàng. Trước khi xảy ra khủng hoảng tài chính, các ngân hàng của Việt Nam đã mở thêm rất nhiều chi nhánh. Các ngân hàng thương mại cổ phần đều đồng loạt tuyển dụng một lượng lớn nhân lực (thường đã tốt nghiệp đại học ngành tài chính ngân hàng). Thêm vào đó, các công ty kinh doanh chứng khoán cũng phát triển nhanh chóng làm cho nguồn nhân lực trong ngành này trở nên đặc biệt khan hiếm. Theo dự báo trong năm 2007, nguồn nhân lực cho ngành tài chính ngân hàng sẽ thiếu bởi mỗi năm chỉ có khoảng 2.000 sinh viên ra trường nên chỉ đáp ứng được khoảng 40% nhu cầu. Sự khan hiếm nguồn nhân lực có trình độ cao đã khiến cho các doanh nghiệp phải sử dụng chuyên gia nước ngoài và phải trả mức tiền lương rất cao. Một số dịch vụ ngân hàng, y tế có tới 40% tổng số lao động có thu nhập cao từ 14.000USD/ năm trở lên đều thuộc người nước ngoài (Ngô Đồng, 2007). Tại một nhà máy gia công giày ở Đồng Nai, tiền lương mà doanh nghiệp phải trả cho 70 chuyên gia nước ngoài tương đương với tổng tiền lương mà doanh nghiệp trả cho 20.000 lao động Việt Nam. Ở nhà máy xi măng Nghi Sơn (Thanh Hóa), 20 vị trí lao động chủ chốt do người Nhật Bản nắm giữ đã chiếm một quỹ lương tương đương với tổng số lương của 2.000 công nhân Việt Nam.

Theo báo cáo của cuộc điều tra 966 doanh nghiệp Nhật Bản về thị trường lao động ở ASEAN, Trung Quốc và Ấn Độ, do Tổ chức Xúc tiến thương mại Nhật Bản (JETRO) tại VN năm 2006 thì mặc dù Việt Nam có tiềm năng rất lớn về lao động giá rẻ do nhóm dân số trẻ chiếm tỉ lệ cao,

nhưng có tới 59% số doanh nghiệp được phỏng vấn cho biết họ gặp rất nhiều khó khăn để có thể tìm được nhân sự quản lý cấp trung (3). Theo báo cáo này, đây là tỉ lệ cao nhất trong khối ASEAN. Ở các nước khác, tỉ lệ này thấp hơn nhiều ví dụ như ở Thái Lan là 43,2%. Ở các nước như Indonesia, Malaysia, Philippines, tỉ lệ này chỉ dao động từ 36% đến 38%. Những lĩnh vực doanh nghiệp Nhật Bản đang cần nhân viên kỹ thuật có trình độ là cơ khí với 58,5% số doanh nghiệp trả lời và điện/điện tử với 41,5% số doanh nghiệp trả lời. Tuy nhiên, có quá nửa số doanh nghiệp được hỏi đã than phiền rằng tìm được kỹ sư có trình độ đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp là hết sức khó khăn. Nguồn nhân lực của Việt Nam trong lĩnh vực công nghệ thông tin được coi là có lợi thế khi chi phí lương thấp hơn 20%-30% so với Trung Quốc, nhưng lại kém cạnh tranh về khả năng nói tiếng Nhật và kém cạnh tranh về chuyên môn so với Ấn Độ. Cũng theo kết quả của cuộc điều tra này, khi các công ty Nhật Bản tăng cường bổ nhiệm người Việt Nam vào các vị trí quản lý thì tình trạng thiếu hụt về nguồn nhân lực chất lượng cao càng tăng lên. Đây là lý do tại sao Việt Nam có lợi thế là lực lượng lao động trẻ, chi phí lương thấp, nhưng nhiều doanh nghiệp của Nhật Bản nói riêng và doanh nghiệp nước ngoài nói chung khi đầu tư vào Việt Nam vẫn phải thuê nhân viên đến từ các nước lân cận như Trung Quốc, Philippine, Singapore.

Không chỉ nhu cầu đối với các vị trí quản lý cấp cao và cấp trung mà nhu cầu công nhân kỹ thuật lành nghề cũng đã tăng lên trong khi nguồn cung không đáp ứng được. Theo kết quả điều tra của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội năm 2004 thì tỉ lệ lao động có chuyên môn kỹ thuật ở các khu vực của Việt Nam đều rất thấp (Bảng 2).

Bảng 2: Tỷ lệ lao động có chuyên môn kỹ thuật theo khu vực (%)

	Từ trình độ sơ cấp hoặc chứng chỉ nghề trở lên	Trình độ từ công nhân kỹ thuật trở lên
Tây Bắc	11,3	8,5
Đồng bằng sông Hồng	31,9	15,1
Đông Nam bộ	31,8	14,2

Đồng bằng sông Cửu Long	14,3	6,0
Cả nước	25,5	11,0

Nguồn: Đỗ Đức Bình (2007)

Tại Hội nghị triển khai đào tạo nhân lực theo nhu cầu các ngành công nghệ thông tin, du lịch, đóng tàu, tài chính ngân hàng và thực hiện hiện chủ trương đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho hai thành phố Hà Nội và Hồ Chí Minh (2008), các thống kê cho thấy hai thành phố này đang đứng trước thực trạng thiếu trầm trọng nguồn lao động có trình độ chuyên môn ở hầu hết các ngành, do chỉ có 50% lao động mới qua đào tạo. Ví dụ như ở thành phố Hồ Chí Minh, quy mô đào tạo trình độ đại học như sau: ngành Công nghệ thông tin là 5.660 người; điện tử là 3.400 người; cơ khí là 1.330 người; tài chính-ngân hàng là 7.320 người; du lịch-khách sạn là 1.850 người. Trong khi đó, theo dự báo đến năm 2010, tổng số lao động dự kiến của ngành tài chính – ngân hàng là khoảng 70.000; ngành công nghệ thông tin – điện tử cần hơn 30.000 lao động có trình độ đại học và cao đẳng; ngành du lịch – khách sạn cần khoảng 28.500 người. Ở thành phố Hà Nội, nhu cầu tuyển dụng năm 2007 của Hà Nội tăng gần 200% so với năm 2006 nên đã xuất hiện tình trạng thiếu hụt trầm trọng nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao.

Có rất nhiều nguyên nhân khác nhau dẫn tới tình trạng cung nhân lực có chất lượng cao không đáp ứng được nhu cầu. Ví dụ như, theo điều tra mới đây của Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2006), gần 18% số các doanh nghiệp Việt Nam được hỏi gặp khó khăn trong việc đào tạo nguồn nhân lực lành nghề và có trình độ cao cho chính doanh nghiệp của mình. Nguyên nhân chính của việc này là do các doanh nghiệp thiếu thông tin về thị trường lao động và chưa tiếp cận một cách hiệu quả được với các dịch vụ đào tạo. Thế nhưng vẫn tồn tại một nghịch lý. Trong những năm gần đây, các Bộ, Ngành như Bộ Công thương, Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn đã triển khai nhiều khóa đào tạo, các hội thảo, chuyên đề nhằm nâng cao năng lực quản trị doanh nghiệp, kỹ năng lãnh đạo cho các doanh nghiệp ở hầu hết các địa phương. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp chưa tích cực tham gia vào các chương trình đào tạo này. Ví dụ khác là hàng năm số lượng sinh viên tốt nghiệp ra trường hệ từ trung cấp đến đại học rất lớn nhưng không xin được

việc hoặc phải làm những việc không đúng với chuyên môn được đào tạo. Nguyên nhân là vì các sinh viên đã không được định hướng tốt trong việc chọn trường, chọn ngành nghề theo học. Cũng có khi do chất lượng đào tạo không đáp ứng được nhu cầu. Điều này đã tạo ra sự lãng phí lớn đối với bản thân người được đào tạo và đối với xã hội. Mặc dù có nhiều nguyên nhân khác nhau như kể trên nhưng có thể tựu trung lại là do sự yếu kém trong công tác quản lý nguồn nhân lực chất lượng cao và do thị trường lao động ở Việt Nam chưa phát triển.

2. Khủng hoảng tài chính và thị trường nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam

Trong lúc tình trạng cung cầu nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam đang bị mất dần cân đối thì nền kinh tế phải chịu tác động nặng nề của cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu bắt đầu từ năm 2008. Một trong những tác động dễ nhận thấy nhất của cuộc khủng hoảng đó là tình trạng mất việc làm gia tăng do sản xuất bị đình trệ, xuất khẩu giảm sút. Thất nghiệp tăng ngược trở lại, từ 4,64% năm 2007 lên trên mức 5% năm 2008. Theo Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2008), dự kiến năm 2009 khoảng 400-500 nghìn lao động khu vực doanh nghiệp mất việc làm. Hàng triệu lao động ở các làng nghề cũng đang có nguy cơ mất việc làm. Không dừng lại ở lao động giản đơn, hàng loạt lao động có trình độ, tay nghề cao cũng đã và đang chịu tác động tiêu cực của cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu khi hàng loạt các doanh nghiệp sản xuất quy mô lớn, các tập đoàn tài chính, bảo hiểm, ngân hàng, những ngành nghề vốn là thế mạnh trong năm 2008, buộc phải giảm quy mô nhân sự và cắt giảm chi phí bằng cách sa thải người lao động. Với tình hình kinh tế vẫn còn nhiều khó khăn như hiện nay, các khu vực tài chính và bất động sản chưa được phục hồi hoàn toàn sẽ khiến nhu cầu nhân lực trong hai ngành này chưa thể lấy lại đà tăng trưởng trong năm 2009. Lĩnh vực công nghệ cao cũng không phải ngoại lệ. Theo giới chuyên môn nhận định thì cho tới tận năm 2010, dự kiến sẽ có khoảng 10%-15% nhân viên IT gặp khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm bởi xu hướng nhu cầu nhân lực IT sẽ không tập trung vào các chuyên gia công nghệ, mà là các công việc chủ yếu liên quan đến lập trình và hỗ trợ dịch vụ sẽ thuê nguồn lực bên ngoài. Và khi cuộc khủng hoảng tài chính vẫn còn chưa hoàn toàn kết thúc thì các lĩnh vực xây dựng, du lịch, dịch vụ cũng sẽ rơi vào tình trạng tương tự.

Mặc dù vậy, theo nhận định của nhiều chuyên gia thì thị trường lao động Việt Nam vẫn sẽ tiếp tục thiếu hụt và khan hiếm nguồn nhân lực cấp quản lý trở lên ví dụ như các chức danh giám đốc bán hàng, giám đốc tiếp thị, trưởng phòng đối ngoại... Theo một cuộc điều tra tiến hành tại 630 doanh nghiệp trên hai vùng kinh tế trọng điểm là Hà Nội, Tp. HCM và các tỉnh lân cận của VCCI năm 2009 thì bức tranh về tình hình lao động vẫn không mấy thay đổi, thể hiện ở việc các doanh nghiệp thừa nhận việc tuyển dụng lao động chất lượng cao rất khó khăn. Hầu hết các doanh nghiệp được điều tra đều cho rằng tuyển dụng cán bộ quản lý giỏi còn khó hơn nhiều. Đồng thời, việc giữ lao động ở lại doanh nghiệp mình cũng là vấn đề không dễ dàng. Khi được hỏi về việc giữ lao động giỏi tại doanh nghiệp thì có tới 59% doanh nghiệp khu vực tư nhân, 47% doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài, và 65% doanh nghiệp nhà nước cho rằng việc giữ lao động giỏi ở lại doanh nghiệp là rất khó. Điều này một lần nữa cho thấy sau khi cuộc khủng hoảng tài chính qua đi, khi các doanh nghiệp tiến hành tái cấu trúc và nhu cầu nhân lực có chất lượng cao tăng lên thì chắc chắn sự mất cân đối cung – cầu trên thị trường lao động sẽ diễn ra ngày càng trầm trọng hơn nếu như Việt Nam không có những biện pháp hữu hiệu giải quyết vấn đề này.

3. Các trường đại học nói chung và trường Đại học Ngoại thương phải làm gì để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Trường Đại học Ngoại thương có đầu vào tuyển sinh đại học cao nhất nước. Vì vậy, Nhà trường có điều kiện và khả năng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực kinh tế, kinh doanh, tài chính – ngân hàng và ngoại ngữ phục vụ sự nghiệp CNH-HĐH và hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam. Mặc dù sinh viên đại học Ngoại thương khi ra trường đã được xã hội tin nhiệm và dễ dàng làm việc làm nhưng Nhà trường luôn tìm kiếm các giải pháp để nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo, chất lượng nguồn nhân lực. Theo chúng tôi để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải tiến hành các giải pháp sau đây:

Thứ nhất, tăng cường các hoạt động dự báo cung – cầu nguồn nhân lực chất lượng cao. Dự báo cung – cầu nguồn nhân lực là nhiệm vụ có thể giao cho chính bản thân các cơ sở đào tạo hoặc các cơ sở nghiên cứu dự báo tư nhân tiến hành. Tuy nhiên, vai trò của Nhà nước là không thể thiếu, đặc biệt khi cần phải xây dựng các trung tâm dự báo có quy mô quốc gia hoặc quy mô khu vực. Thêm vào đó, Nhà nước cũng cần phải có những cơ chế và

quy định cụ thể để các trung tâm dự báo này có thể tiếp cận được với các cơ sở dữ liệu cần thiết phục vụ cho việc dự báo.

Thứ hai, phát triển và đào tạo các ngành nghề mới đáp ứng nhu cầu chuyển đổi ngành nghề, tái cấu trúc của các doanh nghiệp sau khủng hoảng, đặc biệt trong lĩnh vực công nghệ cao và phương pháp quản lý mới.

Thứ ba, các trường đại học cần phát triển các chương trình đào tạo chất lượng cao theo hướng tăng cường kiến thức thực tế, kỹ năng nghề nghiệp và khả năng ngoại ngữ. Hiện nay trường Đại học Ngoại thương đã có 4 chương trình chất lượng cao giảng dạy bằng tiếng Anh bao gồm một chương trình tiên tiến chuyên ngành kinh tế quốc tế và ba chương trình chất lượng cao của ba chuyên ngành kinh tế đối ngoại, kinh doanh quốc tế và tài chính ngân hàng.

Thứ tư, tăng cường liên kết với các doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao với các hình thức đa dạng như mời doanh nghiệp tham gia giảng dạy, tổ chức cho sinh viên thực tập nhiều lần tại doanh nghiệp... Hiện tại, trường Đại học Ngoại thương đang xây dựng mạng lưới giáo viên mời giảng từ các doanh nghiệp, Bộ, Ngành. Nhà trường đã ký kết được thỏa thuận hợp tác với nhiều công ty, ngân hàng tên tuổi với nhiều hình thức hợp tác khác nhau.

Thứ năm, tăng cường liên kết và hợp tác với các trường đại học danh tiếng ở nước ngoài nhằm nâng cao năng lực giảng dạy của đội ngũ giảng viên, cập nhật giáo trình và tài liệu, và tạo điều kiện cho sinh viên được tiếp cận với những kiến thức mới nhất trên thế giới.

Thứ sáu, Nhà nước cần tăng cường đầu tư cho giáo dục đại học và dạy nghề cả về đội ngũ giảng viên, chương trình đào tạo, cơ sở vật chất để nâng cao chất lượng đào tạo.

Thứ bảy, Nhà nước cần có những cơ chế, chính sách sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao để thu hút được nhân tài, tránh tình trạng chảy máu chất xám như hiện nay. Đây có lẽ là vấn đề mấu chốt làm tăng cung nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ từ các cơ sở đào tạo trong nước mà còn góp phần thu hút lao động có trình độ cao được đào tạo ở nước ngoài như các sinh viên đi du học và Việt kiều.

Thứ tám, Nhà nước cần có chính sách để các doanh nghiệp đóng góp cho sự nghiệp giáo dục đào tạo. Đồng thời, các doanh nghiệp phải chủ động

và có trách nhiệm đóng góp về tài chính, cơ sở vật chất và kỹ năng thực hành cho các trường đại học và cơ sở dạy nghề.

Thứ chín, hợp tác, tranh thủ sự giúp đỡ của các tổ chức, quốc tế để nâng cao năng lực đào tạo và nghiên cứu của các trường đại học, từ đó nâng cao chất lượng đào tạo.

Thứ mười, thu hút nguồn nhân lực là Việt kiều để giảng dạy cho các trường đại học và làm việc trong lĩnh vực công nghệ cao.

Đầu tư phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực có chất lượng cao, không thể là công việc có thể hoàn thành một sớm một chiều. Nói cách khác, độ trễ về thời gian trong đầu tư vào nguồn nhân lực kể từ khi bắt đầu cho đến khi nguồn nhân lực phát huy hiệu quả là rất đáng kể. Thực tế quá trình phát triển của các nước Đông Á bao gồm Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan... đã chứng minh cho điều này. Chính vì vậy, hơn lúc nào hết, Việt Nam cần phải hết sức nhanh chóng thực hiện nhiều biện pháp đồng bộ và hiệu quả để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho hội nhập kinh tế để có thể đạt được mục tiêu phát triển kinh tế bền vững và trở thành một nước công nghiệp hóa vào năm 2020.

Chú thích

(1) Theo số liệu mới nhất của cuộc tổng điều tra dân số năm 2009.

(2) Điều này thể hiện ở tỷ lệ thất nghiệp cao ở cả khu vực thành thị và nông thôn. Tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị năm 2007 là 4,91%, tỷ lệ thiếu việc làm ở nông thôn là 5,70% (Tổng cục Thống kê, 2008).

(3) Kết quả của cuộc điều tra 63.000 doanh nghiệp ở 36 tỉnh thành phố trên cả nước do Bộ Kế hoạch và Đầu tư tiến hành năm 2008 cũng cho thấy nguồn nhân lực chất lượng cao có thể tham gia quản lý tại nước ta cũng mới chỉ đáp ứng khoảng 40% nhu cầu. Đặc biệt thị trường nhân sự cấp cao của Việt Nam đang đứng trước một nguy cơ khủng hoảng trầm trọng vì không đủ khả năng bắt kịp sự phát triển của nền kinh tế. Cũng theo kết quả của cuộc điều tra này, tỷ lệ giám đốc doanh nghiệp có trình độ thạc sỹ chỉ là 2,99%, đại học là 37,82%, và cao đẳng là 3,56% trong khi đó tỷ lệ có trình độ trung học chuyên nghiệp là 12,33% và cấp 3 trở xuống chiếm tới 43,30%. Theo một nghiên cứu khác về thông số nhân lực trực tuyến của mạng tuyển

dụng Vietnamworks.com, năm 2007 là năm mà cung cầu lao động chất lượng cao có sự chênh lệch lớn. Cầu lao động tăng 67% so với năm trước đó, trong khi cung lao động chỉ tăng 22%.