

## Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để tăng lợi thế cạnh tranh

ThS. Phạm Thị Phương Loan

Sự phát triển của khoa học công nghệ, chu kỳ sống của sản phẩm và dịch vụ ngắn lại, sự cạnh tranh toàn cầu đã đòi hỏi nền kinh tế nói chung và các doanh nghiệp nói riêng phải xác lập và duy trì lợi thế cạnh tranh. Đối với công ty, lợi thế cạnh tranh dựa trên ba nền tảng: chất lượng sản phẩm và dịch vụ, giá cả và thời gian giao hàng (Saner, 2001). Tại những nước đang phát triển như Việt Nam, lợi thế cạnh tranh của nền kinh tế nói chung và doanh nghiệp nói riêng chủ yếu là giá khi sử dụng nguyên vật liệu thô có sẵn và giá nhân công thấp. Một ví dụ về lợi thế giá nhân công của Việt Nam là giá nhân công trong ngành dệt may. Theo số liệu ở bảng 1, giá nhân công của Việt Nam là 0.38 USD/ giờ, chỉ cao hơn so với Pakistan, Cambodia và Bangladesh.

Bảng 1. Giá nhân công trong ngành sản xuất ngành dệt may năm 2008

*Ghi chú: Đơn vị tính USD/giờ - Đã bao gồm các khoản chi trả bảo hiểm xã hội*

Nước	Giá nhân công
Bangladesh	0.22
Cambodia	0.33
Pakistan	0.37
Việt Nam	0.38
Sri Lanka	0.43
Indonesia	0.44
Ấn Độ	0.51
Haiti	0.49-0.55
Trung Quốc III (nội địa)	0.55-0.80
Ai Cập	0.83
Trung Quốc II (ven biển 2)	0.86-0.94
Nicaragua	0.97-1.03
Jordan	1.01
Nga	1.01
Philippines	1.07
Trung Quốc I (ven biển 1)	1.08
Malaysia	1.18
Thái Lan	1.29-1.36

Nguồn: Jassin- O'Rourke Group (2008)

Giá nhân công thấp do người lao động không có kỹ năng hay có kỹ năng trung bình hoặc người lao động làm việc trong những ngành công nghiệp có trình độ công nghệ thấp. Vì kỹ năng của người lao động thấp nên năng suất, chất lượng làm việc thấp và giá trị gia tăng không cao. Bảng 2 và bảng 3 so sánh năng suất lao động và tăng

trường năng suất lao động của Việt Nam với một số nước Châu Á.

Bảng 2. So sánh năng suất lao động của Việt Nam với một số nước Châu Á

Ghi chú: Đơn vị tính là USD theo giá PPP 2005

Năng suất lao động được đo bằng GDP/giờ

	1995	2000	2006	2007
Nhật	27.4	30.4	34.3	35
Hong Kong	26.8	27.1	33.7	34.7
Singapore	24.4	26.7	33.5	33.8
Đài Loan	16.1	20.8	24.4	25.4
Hàn Quốc	11.6	14	17.9	18.9
Thái Lan	4.6	4.6	5.4	5.6
Indonesia	3.0	2.8	3.5	3.5
Philippines	2.8	3.2	3.6	3.8
Ấn Độ	1.6	1.8	2.4	2.6
Trung Quốc	1.3	1.8	3.0	3.4
Việt Nam	1.2	1.4	1.9	2.1
Cambodia	0.8	0.8	1.1	1.1
Tham khảo				
Mỹ	36.6	40.9	46.7	47.3
15 nước EU	30.6	33.4	35.9	36.3

Nguồn: APO (2010)

Tỷ lệ tăng trưởng năng suất lao động tại Việt Nam qua các giai đoạn có sự gia tăng so với các nước Châu Á. Chẳng hạn giai đoạn 1990-1995, tỷ lệ tăng năng suất lao động của Việt Nam chỉ hơn Ấn Độ, Nhật Bản và Philippines thì đến giai đoạn 2005-2007, tỷ lệ tăng năng suất lao động của Việt Nam chỉ sau Trung Quốc và Ấn Độ. Tuy nhiên xét về giá trị tuyệt đối, năng suất lao động của Việt Nam chỉ hơn Cambodia, cách biệt so với Trung Quốc và các nước khác trong khu vực ASEAN như Singapore, Thái Lan, Indonesia và Philippines và cách biệt khá xa đối với các nước phát triển như Mỹ và Nhật Bản.

Bảng 3. So sánh tăng trưởng năng suất lao động giữa một số nước Châu Á

Ghi chú: Đơn vị: %

	1990-1995	1995-2000	2000-2005	2005-2007
Trung Quốc	10.6	7.1	8.1	10.3
Thái Lan	8.3	0.1	2.6	3.6
Indonesia	5.9	-1.6	3.7	2.1
Cambodia	5.5	1.7	4	5.2
Hàn Quốc	5.3	3.8	4	4.8
Singapore	5.2	1.8	3.7	2.6
Đài Loan	5.2	5.1	2.7	3.4
Hong Kong	4.6	0.2	3.1	4.6
Việt Nam	4.3	3.3	5.1	5.4
Ấn Độ	3	2.2	4.3	6.7
Nhật Bản	2.1	2	2.2	1.5
Philippines	0.2	2.4	1.3	4.9
Tham khảo				

Mỹ	1.5	2.2	2.5	1.1
----	-----	-----	-----	-----

Nguồn: APO (2010)

Trong khi đó nhu cầu của khách hàng ngày càng cao thì lao động giá rẻ và chi phí sản xuất thấp không đủ để đảm bảo phát triển kinh tế vì khách hàng không chỉ đòi hỏi chất lượng sản phẩm, dịch vụ mà còn yêu cầu sự cam kết lâu dài về chất lượng của người bán (Saner, 2001). Hơn nữa trong nền kinh tế dựa vào tri thức như hiện nay, chất lượng của sản phẩm và dịch vụ suy cho cùng phụ thuộc vào chất lượng nguồn nhân lực. Koellreuter (1997) tổng kết kết quả nghiên cứu trên 20 vùng tại Châu Âu và Mỹ và nhận dạng 50 yếu tố có ảnh hưởng đến lợi thế kinh tế của vùng, trong đó yếu tố số lượng sẵn có lao động, có kỹ năng cao chiếm vị trí quan trọng thứ nhất.

Bảng 4. Các yếu tố ảnh hưởng đến lợi thế cạnh tranh của một vùng trong tương lai

Hạng	Yếu tố
1	Số lượng nhiều lao động có kỹ năng cao
2	Thù lao/Năng suất của lao động có kỹ năng cao
3	Pháp luật
4	Thuế thu nhập doanh nghiệp
5	Thù lao/Năng suất của lao động có kỹ năng
6	Số lượng nhiều lao động có kỹ năng
7	Sự luân chuyển lao động xuyên quốc gia
8	Thông tin liên lạc
9	Chất lượng cuộc sống
.....	
25	Thù lao/Năng suất của lao động không có kỹ năng

Nguồn: Koellreuter (1997) trích từ Saner (2001)

Nền kinh tế nước ta đang ở mức độ trung bình về trình độ công nghiệp hóa. Các ngành công nghiệp chủ yếu dựa khai thác tài nguyên thô như than đá, dầu mỏ, quặng boxit và một số ngành công nghiệp nhẹ thâm dụng lao động có kỹ năng thấp hoặc trung bình như chế biến thủy hải sản, thực phẩm, may mặc, hàng tiêu dùng. Michael Porter khi đến Việt Nam năm 2010 đã tư vấn: Việt Nam không nên xem chi phí lao động thấp là lợi thế vì điều này sẽ làm Việt Nam khó thiết lập mô hình tăng trưởng kinh tế dựa trên năng suất và chất lượng cao. Quan điểm này cũng đồng nhất với quan điểm trong thuyết vốn con người của Schultz (1981): chất lượng dân cư là chìa khóa của tăng trưởng nền kinh tế. Theo lý thuyết quản trị nguồn nhân lực ở cấp độ doanh nghiệp, nguồn nhân lực được định nghĩa là lực lượng lao động có kỹ năng, khả năng, tiềm năng và nguồn nhân lực không phải là chi phí của doanh nghiệp mà là tài sản quan trọng như các loại tài sản khác và trở thành vốn con người. Một điểm đặc biệt của vốn con người là nguồn lực này có thể làm mới và không giống như tài nguyên tự nhiên, nguồn vốn con người không có sự hạn chế trong nguồn cung. Vậy có thể nhận định rằng một trong những yếu tố để duy trì lợi thế cạnh tranh trong kinh doanh và kinh tế là chất lượng nguồn nhân lực hay nguồn vốn con người.

## **Tài liệu tham khảo**

Asian Productivity Organization, APO Productivity Databook 2010, Keio University Press Inc., Tokyo

Jassin- O'Rourke Group, LLC (2008), số liệu dẫn từ trang web <http://www.emergingtextiles.com/?q=art&s=080523-apparel-labor-cost&r=free>

Koellreuter, C. (1997), Increasing Globalisation: Challenge for the European Regions, Basler Schriften zur Europäischen Integration, No 26, pp 16-27, Europa Institut, Universität Basel.

Saner, R. (2001), Competitive Advantage & Quality of Human Resources, Centre for Socio-Eco-Nomic Development, Geneva.

Schultz, T. W. (1981), Investing in people: The economics of population quality, Los Angeles: The University of California Press.