

Trong thời gian gần đây, việc đào tạo nguồn nhân lực tại các cơ sở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước trở thành một trong những mục tiêu thực hiện hàng đầu của Nhà nước Việt Nam. Sự thành công trong chính sách này tại Trung Quốc, đã khẳng định tầm quan trọng của nó đối với sự phát triển của quốc gia trong tương lai.

Trong điều kiện nước ta hiện nay, chương trình đào tạo nguồn nhân lực có thể mang lại các lợi ích sau:

- Tạo ra nền tảng cho sự phát triển lâu dài và bền vững cho đất nước trong tương lai.

- Đào tạo một nguồn nhân lực có đầy đủ trình độ và năng lực theo tiêu chuẩn quốc tế nhằm đáp ứng nhu cầu tuyển dụng ngày càng cao của các công ty nước ngoài và một số các công ty trong nước. Điều này có thể được xem như một trong những nhân tố gián tiếp cho chính sách thu hút đầu tư nước ngoài vào Việt Nam.

- Thông qua hoạt động này, một đội ngũ nhân lực có trình độ và năng lực sau khi tốt nghiệp sẽ tạo ra được một "hiệu ứng lan truyền" góp phần nâng cao chất lượng lao động và cải thiện thu nhập của người dân trong nước.

Với những lợi ích thiết thực như vậy, chính sách đào tạo nguồn nhân lực có thể được thực hiện theo các hướng sau:

- Gởi công dân Việt Nam ra nước ngoài đào tạo bằng ngân sách nhà nước.

- Khuyến khích quá trình tự đào tạo tại các cơ sở nước ngoài trong khu vực tư.

- Đào tạo thông qua các công ty nước ngoài có chi nhánh hoạt động tại Việt Nam.

- Đào tạo thông qua hoạt động xuất khẩu lao động.

- Đào tạo thông qua các hoạt động nghiên cứu phát triển (R & D) tại các chi nhánh của công ty nước ngoài.

Việc gởi công dân Việt Nam ra nước ngoài đào tạo bằng ngân sách nhà nước cũng như trong khu vực tư hiện đã và đang được tiến hành. Tuy nhiên, chính sách này sẽ thực sự có ích nếu như sau khi tốt nghiệp, các công dân Việt Nam quay về phục vụ cho đất nước lâu dài và việc sử dụng nguồn nhân lực này mang lại những hiệu quả nhất định. Có nên chăng, nếu chúng ta cũng nên chú ý tới hướng khuyến khích các công ty nước ngoài gia tăng tác động nghiên cứu R & D sử dụng lao động nội địa tại Việt

Nam?

Các nhân tố hình thành cơ sở nghiên cứu R & D

Các nhân tố cho quá trình hình thành cơ sở nghiên cứu R & D của các công ty nước ngoài tại một nước chủ nhà tương đối đa dạng và phức tạp, bao gồm cả chủ quan lẫn khách quan. Tuy nhiên ở đây, chúng ta có thể nhận ra một số nguyên nhân chính sau:

- Sự gia tăng qui mô sản xuất tại những chi nhánh của các công ty nước ngoài đòi hỏi cần phải thành lập các cơ sở nghiên cứu R & D nội địa. Các cơ sở này ra đời nhằm đáp ứng nhu cầu thích ứng của công ty đối với môi trường kinh doanh đặc thù của nước chủ nhà, hay giải quyết các vấn đề phát sinh trong sản xuất hoặc phát triển các sản phẩm mới phục vụ cho thị trường nội địa.

Lợi ích của việc đào tạo nguồn nhân lực thông qua hoạt động nghiên cứu phát triển của các công ty nước ngoài

Thạc sĩ HỒ NHẬT QUANG

- Sự gia tăng trong các hoạt động hội nhập toàn cầu của các công ty đa quốc gia đã thúc đẩy sự phân công lại lao động trong các hoạt động nghiên cứu R & D của họ. Một vài khía cạnh nghiên cứu mang tính chất toàn cầu sẽ được thực hiện tại trụ sở công ty mẹ, trong khi các khía cạnh khác được giao về cho các chi nhánh công ty tại nước ngoài.

- Tính chất chuyên môn hoá ngày càng tăng trong các hoạt động lĩnh vực kỹ thuật đòi hỏi các công ty nước ngoài phải thiết lập những cơ sở nghiên cứu R & D tại các chi nhánh nước ngoài của mình, nhằm tiếp cận với những kết quả nghiên cứu của các cơ sở cạnh tranh nội địa

Như vậy, với các nhân tố trên thì Việt Nam có thể hy vọng một sự gia tăng các hoạt động nghiên cứu và phát triển tại các chi nhánh công ty nước ngoài hiện đang hoạt động. Một chính sách khuyến khích hơn nữa các hoạt động này là điều cần thiết. Tuy nhiên, tính chất hai mặt

trong hoạt động của các công ty nước ngoài tại nước chủ nhà cũng cần nên tính tới.

Thứ nhất, khi các cơ sở nghiên cứu R & D của nước ngoài được thành lập trên thị trường nội địa thì chúng sẽ thu hút một lực lượng có trình độ cao và tay nghề vững vàng. Sự tuyển dụng nguồn nhân lực này sẽ có lợi cho nước chủ nhà. Tuy nhiên, nếu nguồn nhân lực có trình độ tay nghề cao này từ khu vực các công ty quốc doanh hay tư nhân trong nước chuyển sang thì cũng sẽ gây cho nước chủ nhà những tổn thất nào đó.

Thứ hai, các kết quả và kinh nghiệm, có được trong quá trình làm việc tại các cơ sở nghiên cứu của công ty nước ngoài, có thể được người lao động vận dụng để tạo nên hiệu ứng lan truyền, mang lại không ít lợi ích cho các công ty nội địa trong nước.

Thứ ba, hoạt động nghiên cứu của chi nhánh công ty nước ngoài sẽ ảnh hưởng đến chi phí sản xuất, chất lượng sản phẩm, chiến lược cạnh tranh ... và do đó, sẽ tác động đến xuất lượng, giá cả và lợi nhuận. Những thay đổi này có thể mang đến lợi ích cho người tiêu dùng nội địa, làm tăng thu nhập ngân sách chính phủ, nhưng lại có nguy cơ làm giảm xuất lượng và lợi nhuận của các công ty trong nước.

Do đó, hoạt động nghiên cứu R & D của các chi nhánh công ty nước ngoài cần phải được xem xét, so sánh và đánh giá một cách cụ thể cho từng quốc gia nhằm làm giảm những tác động bất lợi cho nước chủ nhà. Khi thực hiện công tác này, cũng cần lưu ý một số các điểm sau:

- Khi đánh giá các tác động của hoạt động nghiên cứu R & D của các chi nhánh công ty nước ngoài chúng ta cần phân biệt giữa tác động do số lượng gia tăng các cơ sở nghiên cứu R & D mang lại và tác động gây ra do tính chất sở hữu

của công ty nước ngoài.

- Bản chất của các tác động đôi khi còn phụ thuộc vào tính chất cạnh tranh giữa các công ty có cơ sở R & D riêng với nhau.

Ở Việt Nam cho đến nay, những nghiên cứu thực tiễn về tác động của hoạt động nghiên cứu R & D tại các chi nhánh công ty nước ngoài chưa được nghiên cứu một cách chi tiết do một số các nguyên nhân khách quan và chủ quan. Ngoài những khó khăn về nguồn số liệu thống kê thứ cấp, việc tìm hiểu số lượng và tính chất của hoạt động R & D tại các cơ sở công ty nước ngoài tại Việt Nam cũng không phải không tốn kém. Điều này đòi hỏi những nỗ lực từ phía Nhà nước trong việc khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi cho các công tác này. Ở đây chúng ta có thể vận dụng một mô hình lý thuyết đơn giản dựa trên những khái niệm kinh tế học để chứng minh cho lợi ích hoạt động R & D của các chi nhánh công ty nước ngoài đối với nước chủ nhà (mô hình của Spencer and Brander, 1983).

Mô hình lý thuyết đơn giản:

Các giả thiết cho việc đơn giản hoá mô hình:

1. Các công ty có thể tiên đoán được lợi nhuận tăng thêm do hoạt động R & D mang lại.
2. Các công ty có thể thu được lợi ích tối đa do hoạt động R & D mang lại ngoại trừ việc đóng thuế cho phần lợi nhuận tăng thêm.
3. Các công ty xem tiền lương trả cho yếu tố đội ngũ nghiên cứu R & D như chi phí biên của việc thuê mượn yếu tố đó và có xu hướng cho chúng bằng với lợi nhuận biên để tối đa hoá lợi ích.
4. Đội ngũ nhân lực làm việc cho các cơ sở nghiên cứu R & D là yếu tố đồng nhất, tham gia vào một loại hình hoạt động R & D.

Mô hình đơn giản có thể được biểu hiện qua đồ thị bên:

Trong đó :

PH: đường lợi nhuận biên từ việc sử dụng nhân lực trong các doanh nghiệp nội địa khi chưa có các cơ sở R & D của chi nhánh nước ngoài. Lợi nhuận biên được cho là giảm dần khi số lượng nhân lực (SNL) tăng dần.

PA : đường tổng lợi nhuận biên trong các doanh nghiệp khi có sự hiện diện của các cơ sở R & D tại các chi nhánh công ty nước ngoài.

ST : đường cung yếu tố lao động

cho các cơ sở R & D. Đường này thể hiện chi phí đào tạo cho việc đào tạo các yếu tố lao động đó.

Lợi tức có được từ việc sử dụng các hoạt động R & D là chênh lệch giữa lợi nhuận biên từ các hoạt động R & D và chi phí biên do sử dụng các hoạt động R & D.

Tác động của hoạt động nghiên cứu R & D tại các chi nhánh của công ty nước ngoài như sau:

Khi chưa có các cơ sở nghiên cứu R & D của nước ngoài được thành lập thì số lượng lao động được thuê mượn trong các công ty nội địa ở mức ON1 với mức lương đồng nhất OW1. Do đó, thặng dư của các xí nghiệp nội địa có được từ việc sử dụng các yếu tố lao động này là tam giác PW1E1.

Khi các cơ sở nghiên cứu R & D của các chi nhánh công ty nước ngoài thành lập, làm tăng nhu cầu tuyển dụng nguồn nhân lực có tay nghề và trình độ cao trong nước, mức lương của lao động này tăng lên đến OW2. Tổng số lượng nhân công được thuê mượn cũng tăng (ON2), nhưng lượng nhân công được thuê mượn trong các công ty nội địa giảm chỉ còn W2B.

Kết quả là thặng dư của nguồn nhân lực có được sẽ tăng lên một lượng là tứ giác W2W1E1E2 còn thặng dư của các công ty nội địa từ việc sử dụng nguồn nhân lực giảm bớt một lượng là tứ giác W2W1E1B.

Khi bù trừ cái được của thặng dư từ người lao động so với cái mất trong thặng dư của công ty nội địa ta thấy vẫn còn lợi ích (thể hiện qua tam giác BE1E2). Như vậy, kết quả mô hình cho thấy mặc dù sự hình thành và hoạt động của cơ sở nghiên cứu R & D của các chi nhánh công ty nước ngoài có thể gây ra một số tổn thất cho các công ty nội địa trong nước, nhưng tổng lợi ích chung vẫn nghiêng về phía nước chủ nhà.

T u y nhiên, mô

hình lý thuyết này chỉ ở mức đơn giản do sự ràng buộc của các giả thiết ở trên. Sự dịch chuyển của các đường như PA, ST và PH sẽ cho phép chúng ta nghiên cứu sâu hơn khi loại dần các giả thiết đã nêu nhằm làm cho mô hình gần sát với thực tế hơn. Bài viết xin được kết thúc với một số các đề nghị nhằm là giảm tác động tiêu cực lên các công ty nội địa:

Thứ nhất, tổn thất về phía các công ty nội địa có thể giảm đi nếu ban lãnh đạo các công ty có thể tiên đoán được mức lợi nhuận có được từ các hoạt động nghiên cứu R & D của họ. Muốn vậy, ban lãnh đạo công ty nội địa cần nên có những kiến thức nhất định trong công tác đào tạo nguồn nhân lực cũng như các kỹ năng về quản trị tài chính và quản trị doanh nghiệp.

Thứ hai, các công ty nội địa nên tận dụng mọi khả năng vận dụng các kết quả nghiên cứu R & D có được nhằm tăng thêm lợi nhuận.

Một chính sách của các công ty nội địa nhằm thu hút, đào tạo và giữ lại nhân tài sẽ giúp họ đa dạng hoá sản phẩm và tăng thêm hiệu quả hoạt động kinh doanh của mình.

Kế tiếp, Nhà nước nên có chính sách khuyến khích các cơ sở nghiên cứu R & D nước ngoài tuyển dụng lực lượng lao động mới gia nhập, tránh sự chuyển dịch lao động từ khu vực kinh doanh nội địa sang các công ty nước ngoài.

Và cuối cùng, Nhà nước nên đẩy mạnh các hoạt động trao đổi thông tin giữa các doanh nghiệp trong nước với các chi nhánh công ty nước ngoài nhằm học hỏi thêm từ kết quả nghiên cứu của họ ■

