

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong nền kinh tế tri thức

Nguyễn Thị Hiền^(*)

Tóm tắt: Trong xu thế hội nhập và toàn cầu hóa, đặc biệt trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, để tạo động lực cho sự phát triển nền kinh tế tri thức, các quốc gia đều chú trọng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Đây cũng là lực lượng tiên phong quyết định sự thành bại của Việt Nam trên con đường phát triển đột phá hướng tới hình thành nền kinh tế tri thức trong tương lai. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực nước ta hiện nay chưa có nhiều đột phá, vẫn còn tồn tại một số bất cập trong giáo dục - đào tạo. Bài viết tập trung làm rõ một số vấn đề liên quan đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong xây dựng nền kinh tế tri thức hiện nay ở Việt Nam. Trên cơ sở đó, đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong quá trình xây dựng nền kinh tế tri thức trong bối cảnh mới.

Từ khóa: Nguồn nhân lực, Nguồn nhân lực chất lượng cao, Kinh tế tri thức

Abstract: Against the background of integration and globalization, especially in the context of the Fourth Industrial Revolution (Industry 4.0), countries tend to pay attention to creating high quality human resources as a driving force for developing a knowledge economy. Such a pioneering force shall determine whether Vietnam will succeed at having a breakthrough into a knowledge economy. However, the current human resources quality in Vietnam has not been significantly improved. There still exist several educational and training weaknesses. The paper focuses on a number of issues related to the high quality human resources development during the establishment of a knowledge economy in Vietnam. On that basis, it proposes some solutions for the above-mentioned issues in the new context.

Keywords: Human Resources, High Quality Human Resources, Knowledge Economy

1. Đặt vấn đề

Thực tế cho thấy, mỗi quốc gia muốn phát triển kinh tế - xã hội không thể không dựa trên các nguồn lực chủ yếu như: tài nguyên thiên nhiên, vốn, khoa học - công

nghệ, con người..., trong đó, nguồn lực con người là yếu tố quan trọng và có tính chất quyết định nhất, được xem là nguồn lực của mọi nguồn lực, tài nguyên của mọi tài nguyên. Nguồn nhân lực chất lượng cao được xem là nhân tố quan trọng hàng đầu quyết định sự thành bại của bất kỳ quốc gia nào trong quá trình hội nhập vào xu hướng

^(*) ThS., Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp; Email: hien062008@gmail.com

phát triển mới của thời đại; là một bộ phận không tách rời nguồn nhân lực quốc gia, khi quốc gia đó chuyển dần sang nền kinh tế dựa trên tri thức là chủ yếu. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của một quốc gia chính là sự thay đổi số lượng và chất lượng về kiến thức, kỹ năng, thể lực và tinh thần; là quá trình tạo lập và sử dụng năng lực toàn diện của con người cho phát triển kinh tế - xã hội và sự hoàn thiện của mỗi cá nhân (Lê Hữu Lập, 2016).

Ở Việt Nam, nguồn nhân lực chất lượng cao là bộ phận tinh túy của nguồn nhân lực đất nước; là lực lượng nòng cốt trong việc hiện thực hóa đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, đang và sẽ tham gia vào quá trình lao động sản xuất, tạo ra năng suất, chất lượng, hiệu quả cao với những đóng góp tích cực cho sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc (Phạm Đức Tiến, 2012).

Nguồn nhân lực chất lượng cao đóng vai trò là một trong những giải pháp đột phá trong quá trình phát triển của đất nước; là một trong những yếu tố cốt lõi của năng lực cạnh tranh quốc gia, thể hiện trong: đổi mới tổ chức bộ máy quản lý nhà nước và nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước; chuyển dịch cơ cấu kinh tế; tạo lập các ngành nghề hiện đại và thúc đẩy phát triển, ứng dụng khoa học - công nghệ; nâng cao năng suất lao động xã hội; thúc đẩy phát triển toàn bộ nguồn nhân lực nói chung; phát triển nền kinh tế theo hướng bền vững...

Kinh tế tri thức là nền kinh tế trong đó khoa học - công nghệ trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp, là yếu tố quyết định. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là điều kiện tiên quyết để xây dựng nền kinh tế tri thức. Nền kinh tế tri thức chỉ có thể phát triển được trên cơ sở nguồn nhân lực chất lượng cao, bởi chính lực lượng này tiếp thu,

sản sinh ra tri thức và vận dụng tri thức vào các lĩnh vực của đời sống xã hội.

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong quá trình xây dựng nền kinh tế tri thức ở Việt Nam là tổng thể hoạt động của Đảng và Nhà nước, các đoàn thể chính trị, xã hội và người lao động, với đường lối, cơ chế, chính sách đúng đắn, đặc biệt chú trọng đến phát triển giáo dục - đào tạo nhằm nâng cao thể lực, trí lực và tâm lực để tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển bền vững của đất nước.

2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay

Việt Nam đang ở trong thời kỳ cơ cấu “dân số vàng”, thời kỳ mà dân số trong độ tuổi lao động cao nhất. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê về lao động, việc làm, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của cả nước đến thời điểm ngày 1/4/2018 ước tính là 55,1 triệu người (Tổng cục Thống kê, 2018). Như vậy, nếu so với dân số ước tính khoảng 94 triệu người vào năm 2018 thì Việt Nam vẫn đang có nguồn cung lao động dồi dào và ổn định (Xem: Lê Kim Dung, 2018).

Trong những năm gần đây, Việt Nam đang sở hữu một nguồn nhân lực khá dồi dào về số lượng. Một thống kê năm 2014 cho thấy, cả nước có khoảng 14.000 tiến sĩ và tiến sĩ khoa học; 1.432 giáo sư; 7.750 phó giáo sư; 16.000 thạc sĩ; 30.000 cán bộ hoạt động khoa học và công nghệ; 52.129 giảng viên đại học, cao đẳng, trong số đó 49% giảng viên đại học có trình độ thạc sĩ trở lên; 14.000 giáo viên trung cấp chuyên nghiệp; 11.200 giáo viên dạy nghề và 925.000 giáo viên hệ phổ thông (Đường Vinh Sùng, 2014). Còn theo thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo, tính đến năm học 2016-2017, tổng số giảng viên trong các

trường đại học là 72.792 người, tăng 4,6% so với năm học 2015-2016, trong đó giảng viên có trình độ tiến sĩ là 16.514 (tăng 21,4%) và thạc sĩ là 43.065 (tăng 6,6%) (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2017).

Tuy nhiên, trong nguồn lao động đó, “chất” không song hành cùng “lượng”, khi mà trình độ, tay nghề nhân lực của chúng ta không được đánh giá cao, nhất là so sánh tương quan với các nước trong khu vực và thế giới. Nguồn nhân lực chất lượng cao thiếu hụt về số lượng, hạn chế về chất lượng và bất cập về cơ cấu.

Theo đánh giá của các chuyên gia trong nước và một số tổ chức quốc tế, chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam hiện nay ở mức thấp và có khoảng cách lớn so với các quốc gia trong khu vực. Báo cáo đánh giá của Ngân hàng Thế giới (WB) năm 2014 cho thấy, chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam hiện nay, tính theo thang điểm 10, chỉ đạt 3,39, xếp thứ 11/12 nước châu Á tham gia xếp hạng của WB, trong khi một số nước trong khu vực như Hàn Quốc là 6,91; Ấn Độ là 5,76; Malaysia là 5,59; Thái Lan là 4,94... (Dẫn theo: Nguyễn Khang, 2016).

Tính đến quý I/2018, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo từ trình độ “sơ cấp nghề” trở lên ước tính là 11,6 triệu người, chỉ chiếm 21,5% số lao động có việc làm trong cả nước (Tổng cục Thống kê, 2018). Tỷ lệ lao động qua đào tạo thấp là nguyên nhân dẫn đến năng suất lao động của Việt Nam nằm trong nhóm thấp của khu vực châu Á - Thái Bình Dương và ASEAN. Các chuyên gia cho rằng, năng suất lao động thấp, thiếu lao động có tay nghề, trình độ ngoại ngữ và các kỹ năng mềm khác đang khiến lao động của Việt Nam yếu thế trong cuộc cạnh tranh khốc liệt trên thị trường lao động khi hội nhập AEC... (Xem: Nguyễn Khang, 2016).

Hơn nữa, chất lượng nguồn nhân lực được đào tạo nhìn chung chưa cao. Theo kết quả điều tra gần đây, có tới 63% sinh viên tốt nghiệp đại học chưa có việc làm; nhiều cơ quan, doanh nghiệp phải mất từ 1 đến 2 năm đào tạo lại sinh viên đã tốt nghiệp khi nhận vào làm việc. Trong số 37% sinh viên ra trường có việc làm, về cơ bản cũng chưa đáp ứng được yêu cầu công việc... (Đường Vinh Sừng, 2014). Mặc dù nhiều sinh viên tốt nghiệp loại giỏi nhưng vẫn bị đơn vị tuyển dụng lao động từ chối vì thiếu kỹ năng và kinh nghiệm làm việc.

Trình độ chuyên môn chưa đáp ứng yêu cầu thực tế, năng lực xã hội của người học sau khi ra trường còn hạn chế, chưa theo kịp xu thế của thời đại. Sự thích ứng của người lao động với công việc chưa cao, khả năng tiếp nhận, ứng dụng và sáng tạo tri thức còn thấp; thiếu hụt kỹ năng lao động và tay nghề trong một số ngành. Chẳng hạn, đối với nhân lực ngành công nghệ thông tin, 72% số sinh viên ngành công nghệ thông tin không có kinh nghiệm thực hành, 42% số sinh viên thiếu kỹ năng làm việc nhóm (Dẫn theo: Nguyễn Đình Bắc, 2018).

Trên thực tế, tỷ lệ thất nghiệp ở nhóm có trình độ cao đẳng, đại học trở lên chiếm cao nhất. Tính đến cuối năm 2015, cả nước có 417,3 nghìn người có trình độ chuyên môn kỹ thuật bị thất nghiệp (chiếm 39,7%), nhưng người có trình độ đại học trở lên chiếm tỷ lệ thất nghiệp cao nhất (155,5 nghìn người) (Dẫn theo: Vũ Xuân Hùng, 2016). Đến quý IV/2017, số người thất nghiệp có trình độ đại học trở lên là 215,3 nghìn người. Nhóm trình độ cao đẳng có 78,8 nghìn người thất nghiệp (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng cục Thống kê, 2018).

Báo cáo Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) 2017 do Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) công bố

cho thấy, 69% doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) tại Việt Nam đang gặp khó khăn trong việc tuyển dụng các cán bộ kỹ thuật có tay nghề để phục vụ hoạt động sản xuất, kinh doanh (VCCI, 2018). Bên cạnh đó, số liệu khảo sát tại gần 40 Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và hơn 20 Ban quản lý các khu công nghiệp, khu chế xuất cũng chỉ ra, xu hướng các doanh nghiệp sử dụng lao động nước ngoài gia tăng, trong đó gần 50% là lao động phổ thông và chỉ gần 45% có trình độ đại học trở lên. Vì vậy, vấn đề cấp thiết hiện nay là cần có giải pháp tăng cường năng lực kỹ thuật cho lao động Việt Nam và xây dựng chiến lược đào tạo nhân sự nội bộ để phát huy hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp FDI (Xem: Bảo Bình, 2018).

Cơ cấu trình độ nhân lực lao động của Việt Nam cũng đang thể hiện nhiều bất cập, khi tỷ lệ lao động gián tiếp (tốt nghiệp đại học trở lên) lại cao hơn nhiều so với những người lao động trực tiếp (trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng). Trong khi đó, theo quy luật của thị trường lao động, những người lao động trực tiếp phải cao gấp nhiều lần so với lao động gián tiếp. Chính sự bất hợp lý này đã dẫn đến tình trạng thị trường lao động Việt Nam “thừa thầy, thiếu thợ” nhiều năm qua. Cụ thể, theo thống kê của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Tổng cục Thống kê, về cơ cấu trình độ lao động trong nhóm lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo tính đến quý IV/2017: tỷ lệ tốt nghiệp đại học trở lên chiếm 9,74%; cao đẳng là 3,44%; trung cấp là 5,23% và sơ cấp 3,39% (Bộ Lao động - Thương binh và xã hội, Tổng cục Thống kê, 2018).

Phân bổ lao động được đào tạo theo trình độ chuyên môn kỹ thuật ở Việt Nam hiện nay cũng không hợp lý. Theo một thống kê mới đây, “số tiến sĩ là hơn 14

nghìn người, nhưng có tới 70% giữ chức vụ quản lý, chỉ còn 30% làm công tác chuyên môn,... (Lê Hữu Tập, 2016). Hơn nữa, hơn 92% số cán bộ có trình độ tiến sĩ trở lên tập trung ở Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh, trong khi đó tại Tây Nguyên, Tây Bắc và Tây Nam bộ tỷ lệ này chưa tới 1% (Nguyễn Đình Bắc, 2018).

Sự chuyển dịch cơ cấu lao động các ngành đòi hỏi lao động kỹ thuật cao chậm hơn nhiều giữa cơ cấu kinh tế với cơ cấu ngành nên tạo ra một lượng lao động dư thừa ngành này, thiếu hụt ngành khác, do đó nhiều lao động phải làm trái nghề dẫn đến hạn chế hiệu quả sản xuất, lãng phí ngân sách nhà nước và xã hội.

Tóm lại, chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam còn thiếu hụt so với nhu cầu, đội ngũ lao động còn yếu cả về thể lực và trình độ, kỹ năng so với yêu cầu ngày càng cao của công cuộc phát triển kinh tế, nguồn nhân lực khoa học công nghệ vừa thiếu vừa yếu, số lao động qua đào tạo còn thấp, có sự mất cân đối về cơ cấu lao động qua đào tạo giữa giáo dục nghề và giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay.

3. Một số giải pháp chủ yếu nhằm thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam trong quá trình xây dựng nền kinh tế tri thức

Trước thực trạng thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam hiện nay, tác động kép của hội nhập và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang tạo ra cả cơ hội và thách thức lớn với phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam (Xem: Lê Kim Dung, 2018).

Về cơ hội, quá trình hội nhập sẽ tạo cơ hội để Việt Nam trở thành điểm đến của nhiều dòng chảy đầu tư quốc tế, giúp tăng những dự án đầu tư mang tính tiên phong về công nghệ hoặc quy mô lớn, thu hẹp khoảng cách về năng suất lao động, tăng

vốn đầu tư trực tiếp từ nước ngoài, cùng với nâng cao trình độ quản lý, đào tạo nguồn nhân lực, góp phần tạo ra nhiều việc làm mới cho người lao động... Bên cạnh đó, Việt Nam có lợi thế lớn về lực lượng lao động dồi dào và cơ cấu lao động trẻ; có thể thu hút được lao động chất lượng cao từ các nước đến làm việc, bù đắp sự thiếu hụt lao động chất lượng cao, giúp tăng năng suất lao động, giảm khoảng cách so với các nền kinh tế khác trong khu vực và trên thế giới;...

Về thách thức, cạnh tranh về nhân lực chất lượng cao sẽ diễn ra trên bình diện thế giới, khu vực và quốc gia. Việc mở ra khả năng di chuyển lao động giữa các nước đòi hỏi người lao động phải có kỹ năng nghề cao, có năng lực làm việc trong môi trường quốc tế với những tiêu chuẩn, tiêu chí do thị trường lao động xác định. Cạnh tranh giữa Việt Nam với các nước trên thế giới trong việc cung cấp nguồn lao động chất lượng cao ngày càng tăng đòi hỏi chất lượng giáo dục nghề nghiệp phải được cải thiện đáng kể theo hướng tiếp cận được các chuẩn của khu vực và thế giới nhằm tăng cường khả năng công nhận văn bằng chứng chỉ giữa Việt Nam và các nước khác.

Trong thời gian tới, Việt Nam sẽ phải đối mặt với vấn đề già hóa dân số làm cho lợi thế lực lượng lao động trẻ mất dần đi theo thời gian. Một vấn đề khác là nền kinh tế sẽ chịu ảnh hưởng nặng nề từ hiện tượng biến đổi khí hậu khiến một số ngành suy giảm mạnh về lợi thế cạnh tranh; năng suất lao động và chất lượng việc làm còn thấp; vận hành hệ thống thông tin thị trường lao động hiện nay còn nhiều bất cập; khả năng thích ứng với thay đổi, kỹ năng thực hành và ý thức, tác phong làm việc cũng là những thách thức không nhỏ đối với lao động Việt Nam.

Từ những đánh giá ở trên, bước đầu chúng tôi tổng hợp và đồng thời đưa ra gợi ý một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong quá trình xây dựng nền kinh tế tri thức ở Việt Nam trong thời gian tới.

Thứ nhất, tiếp tục nâng cao nhận thức trong toàn xã hội

Cần xác định rõ nguồn nhân lực chất lượng cao là tài nguyên quý giá nhất của đất nước. Vì vậy, tiếp tục tuyên truyền để toàn xã hội nhận thức đúng đắn hơn nữa về vị trí, vai trò của nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh hiện nay, từ đó tạo sự chuyển biến mạnh về nhận thức ở tất cả các cấp lãnh đạo từ Trung ương đến địa phương. Bên cạnh đó, cần đổi mới tư duy trong sử dụng, đánh giá và đãi ngộ nhân lực, phải dựa vào năng lực thực và kết quả, hiệu quả công việc. Trong xây dựng nền kinh tế tri thức, cần nhanh chóng khắc phục hiện tượng đề cao “bằng cấp” trong tuyển dụng và đánh giá nhân lực.

Ngoài ra, cần đẩy mạnh công tác xã hội hóa giáo dục, từng bước hoàn thiện cơ chế, phát huy vai trò giám sát của cộng đồng, khuyến khích các hoạt động khuyến học, khuyến tài, xây dựng xã hội học tập, làm cho toàn xã hội tham gia vào công tác giáo dục, đào tạo. Cần xây dựng một xã hội học tập theo phương châm “học suốt đời”, “học ở mọi nơi, mọi hoàn cảnh”.

Thứ hai, tiếp tục hoàn thiện cơ chế, thể chế

Trong thời gian tiếp theo, cần tăng cường tổng kết thực tiễn, đổi mới tư duy lý luận để không ngừng hoàn thiện hệ thống đường lối, chính sách, hệ thống quy phạm pháp luật, tạo hành lang pháp lý cho việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp với yêu cầu xây dựng nền kinh tế tri thức. Để làm được điều này cần mở

rộng cơ chế phát hiện nguồn nhân lực chất lượng cao; có chính sách đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao; cần có sự kết hợp chặt chẽ giữa các cơ quan quản lý nhân sự với các trường đại học; thực hiện đổi mới chính sách tiền lương, nhà ở, bảo hiểm, chăm sóc sức khỏe, tạo động lực, môi trường để nguồn nhân lực chất lượng cao có thể phát huy được khả năng của mình (Phạm Đức Tiến, 2012).

Thứ ba, tập trung đầu tư cho giáo dục đào tạo

Vấn đề nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện vẫn đang là bài toán cần tìm lời giải. Để giải quyết vấn đề này, việc đổi mới cơ chế giáo dục đào tạo đang là một đòi hỏi bức thiết. Theo đó, cần đổi mới mạnh mẽ, toàn diện giáo dục và đào tạo, từng bước cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu xã hội; cần đổi mới tiếp cận xây dựng nền giáo dục, thay đổi triết lý “học để biết” sang “học để làm việc”; phải cải cách nội dung và phương pháp đào tạo theo phương châm thiết thực, bám sát yêu cầu của thực tiễn và đáp ứng yêu cầu xây dựng nền kinh tế tri thức... Phải đào tạo ra nguồn nhân lực có sự sáng tạo và thích ứng cao trong mọi hoàn cảnh, có khả năng thích ứng với công việc mới, vận dụng những tư tưởng mới, có kỹ năng làm việc theo nhóm, bình đẳng trong công việc, có hoài bão để trở thành những nhà khoa học lớn, các nhà doanh nghiệp giỏi, các nhà lãnh đạo xuất sắc, có năng lực tìm kiếm và sử dụng thông tin... (Nguyễn Khang, 2016).

Bối cảnh của thế giới và thời đại đang mở ra những triển vọng, điều kiện thuận lợi cho Việt Nam đồng thời cũng đặt nước ta trước nhiều nguy cơ, thách thức trên tiến trình hội nhập, trong đó, sự lạc hậu, tụt hậu về trí tuệ là điều đáng lo ngại nhất. Với tư

cách là cái nôi đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, các trường đại học, cao đẳng, trung cấp nghề, đặc biệt là giáo dục đại học có trọng trách to lớn trong quá trình tạo lập, phát triển tiềm lực trí tuệ cho đất nước.

Thứ tư, tiếp tục mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế

Thực hiện đẩy mạnh hợp tác quốc tế nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là vô cùng cần thiết và quan trọng. Trong thời gian tới cần tiếp tục thực hiện chính sách hỗ trợ từ ngân sách nhà nước và huy động các nguồn vốn xã hội hóa, kêu gọi vốn đầu tư nước ngoài nhằm xây dựng một số trường đạt chuẩn quốc tế. Cần thu hút một số trường đại học có đẳng cấp quốc tế vào Việt Nam hoạt động; hợp tác quốc tế đào tạo giảng viên ở các bậc học; hợp tác quốc tế nhằm chuyển giao công nghệ đào tạo hiện đại; hợp tác đào tạo sinh viên, học viên học nghề, đặc biệt là trong một số lĩnh vực mũi nhọn... Đây là cơ sở, tiền đề quan trọng trong xây dựng nền kinh tế tri thức, bắt nhịp với xu thế phát triển của thời đại.

4. Thay lời kết

Trong nền kinh tế tri thức, hệ thống giáo dục có cơ hội hội nhập, cạnh tranh và hướng tới phát triển nền kinh tế tri thức là một tất yếu, ngày nay tất cả các quốc gia đều chú trọng đầu tư đào tạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Hệ thống giáo dục vừa là sản phẩm của một thời đại kinh tế - xã hội, vừa là nhân tố quan trọng thúc đẩy sự phát triển kinh tế và tiến bộ xã hội của mỗi quốc gia.

Đối với Việt Nam, để không tụt hậu xa so với trình độ chung của các nước tiên tiến trong khu vực và trên thế giới, chúng ta phải thật sự có các chính sách đổi mới công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Việc thực hiện đồng bộ các giải pháp nêu trên và sự vào cuộc của tất

cả các lực lượng sẽ tạo ra bức tranh kinh tế - xã hội toàn diện và đưa Việt Nam tiến tới một nền kinh tế tri thức trong thời gian không xa □

Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Đình Bắc (2018), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, <http://www.tapchicongsan.org.vn/Home/Nghiencuu-raodoi/2018/50924/Phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-o-nuoc-ta-truoc.aspx>
2. Bảo Bình (2018), *Chuẩn bị nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng “sân chơi” 4.0*, <http://www.nhandan.com.vn/khoahoc/khoa-hoc/item/36367602-chuan-bi-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-dap-ung-%E2%80%9Csan-choi%E2%80%9D-4-0.html>
3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng cục Thống kê (2018), *Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam, số 16, quý 4 năm 2017*, <http://www.molisa.gov.vn/Images/FileAnPham/fileanpham20183151635839.pdf>
4. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2017), *Số liệu thống kê giáo dục đại học năm học 2016 - 2017*, https://www.moet.gov.vn/content/tintuc/Lists/News/Attachments/5137/so%20lieu%20thong%20ke%20GDDH%202016_2017.pdf
5. Lê Kim Dung (2018), *Chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập*, <http://enternews.vn/chat-luong-nguon-nhan-luc-trong-boi-canh-hoi-nhap-127468.html>
6. Vũ Xuân Hùng (2016), *Nhân lực chất lượng cao*, <http://www.nhandan.com.vn/cuoituan/item/29833602-nhan-luc-chat-luong-cao.html>
7. Nguyễn Khang (2016), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu hội nhập*, <http://www.nhandan.com.vn/kinhte/nhan-dinh/item/28640402-nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-dap-ung-yeu-cau-hoi-nhap.html>
8. Lê Hữu Lập (2016), “Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao”, *Báo Nhân dân điện tử*, <http://nhandan.com.vn/theodong/item/29260702-dao-tao-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao.html>
9. Đường Vinh Sường (2014), *Giáo dục đào tạo với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay*, <http://www.tapchicongsan.org.vn/Home/Nghiencuu-Traodoi/2014/30648/Giao-duc-dao-taovoi-phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong.aspx>
10. Phạm Đức Tiến (2012) “Thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao và những nguy cơ, thách thức đối với Việt Nam trong quá trình hội nhập”, *Tạp chí Dân tộc* (184).
11. Tổng cục Thống kê (2018), *Thông cáo báo chí tình hình kinh tế - xã hội quý I năm 2018*, <https://www.gso.gov.vn/Default.aspx?tabid=382&ItemID=18786>
12. VCCI (2018), *Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh PCI năm 2017*, pci.vietnam.vn.