

NĂNG LỰC THÍCH ỨNG CỦA NGUỒN NHÂN LỰC TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP KINH TẾ TẠI VIỆT NAM

TS. Lê Thị Yến

Trường Đại học Kiến trúc Hà Nội

Tác giả liên lạc: lethiyenkttdt@gmail.com

TÓM TẮT

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm phân tích thực trạng nguồn nhân lực tại Việt Nam thông qua quy mô lao động, tỷ lệ lao động thất nghiệp, tỷ lệ lao động thiếu việc làm. Từ đó chỉ ra những kết quả đạt được, những hạn chế về nguồn nhân lực của Việt Nam trong giai đoạn hiện nay. Thêm vào đó, nghiên cứu cũng tính toán năng lực thích ứng của lao động thông qua sử dụng dữ liệu từ khảo sát 165 lao động, những tính toán này nhằm xem xét đánh giá của chính lao động về khả năng thích ứng của họ trong bối cảnh hội nhập kinh tế của Việt Nam hiện nay. Kết quả nghiên cứu của tác giả cho thấy, năng lực thích ứng của lao động ở mức khá với hệ số được tính toán đạt khoảng 0,636. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất một số kiến nghị góp phần phát triển hơn nữa nguồn nhân lực của Việt Nam nhằm đáp ứng tốt các yêu cầu của xã hội trong bối cảnh hội nhập.

Từ khóa: *Nguồn nhân lực, hội nhập, năng lực thích ứng của lao động.*

RESPONSIBILITIES OF HUMAN RESOURCES IN THE CONCEPT OF ECONOMIC IMPLEMENTATION IN TA I VIETNAM

PhD. Le Thi Yen

Hanoi University of Architecture

Corresponding Author: lethiyenkttdt@gmail.com

ABSTRACT

This study was conducted to analyze the current situation of human resources in Vietnam through labor size, unemployment rate, and underemployment rate. From there, it shows the achieved results and limitations of Vietnam's human resources in the current period. In addition, the study also calculates the adaptive capacity of workers using data from a survey of 165 employees, these calculations are to examine the employees' own assessment of their adaptability in the workplace. Vietnam's current economic integration context. The results of the author's research show that the adaptability of workers is quite good with the calculated coefficient of about 0.636. On that basis, the study proposes a number of recommendations to contribute to the further development of Vietnam's human resources in order to better meet the requirements of society in the context of integration.

Keywords: *Human resources, integration, adaptive capacity of workers.*

ĐẶT VẤN ĐỀ

Hội nhập kinh tế quốc tế là xu hướng tất yếu trong sự phát triển kinh tế xã hội của các quốc gia trên thế giới, song song với quá trình hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng đó mở ra những cơ hội nhưng cũng mang lại những thách thức không nhỏ cho sự phát triển kinh tế xã hội của các quốc gia.

Hàng loạt các hiệp định thương mại song phương, đa phương, các văn bản ghi nhớ hợp tác được ký kết nhằm thúc đẩy sự phát triển trao đổi giữa các quốc gia trên thế giới không chỉ về thương mại, về lao động mà còn rất nhiều các khía cạnh hợp tác khác về xã hội, về văn hóa.

Trong bối cảnh hội nhập đó, nguồn nhân lực của Việt Nam cũng đứng trước những cơ hội nhưng cũng có những thách thức lớn đặt ra. Theo kết quả thống kê của Tổng cục thống kê cho thấy, sơ bộ năm 2019, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên khoảng 54.659,2 nghìn người, trong khi đó, tỷ lệ thiếu việc làm của cả nước chiếm khoảng 1,27% và tỷ lệ thất nghiệp khoảng 2,17% (Tổng cục Thống kê, 2020). Những kết quả đó cho thấy, bên cạnh những cơ hội được mở ra cho lao động tại Việt Nam trong bối cảnh hội nhập khi các doanh nghiệp, đơn vị sản xuất kinh doanh hoạt động tại Việt Nam ngày càng tăng thì cùng với đó là những thách thức đối với nguồn lực này, những yêu cầu cả về kỹ năng cứng và kỹ năng mềm cũng như khả năng đáp ứng yêu cầu công việc cũng ngày càng cao hơn. Điều đó đòi hỏi lực lượng lao động tại Việt Nam phải thay đổi không chỉ về quy mô nguồn lực mà còn về chất lượng nguồn lực để có thể đáp ứng được yêu cầu của quá trình hội nhập quốc tế như hiện nay.

Thêm vào đó, về mặt lý luận, các nghiên cứu cũng đã chỉ ra những yêu cầu về sự thay đổi của nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập, những yêu cầu mà người sử dụng lao động yêu cầu đối với lực lượng lao động như các nghiên cứu của Nguyễn Hoàng Lan, Nguyễn Minh Hiền (2015), Hương Giang (2019), Nguyễn Bảo Thư (2016), Quan Minh Nhật, Trần Thị Bạch Yến, Phạm Lê Đông Hậu (2012)... Các kết quả nghiên cứu có sự thống nhất tương đối lớn khi cho rằng, nguồn lực tại Việt Nam hiện nay đang có nhiều cơ hội, tuy nhiên chất lượng lao động chưa thật sự đáp ứng được các yêu cầu. Yêu cầu về đào tạo nguồn lực đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động là yêu cầu tất yếu.

Để đánh giá về chất lượng nguồn nhân lực, nghiên cứu của tác giả Mai Quốc Chánh, Trần Xuân Cầu (2003), UNDP (2019)... cũng đã có những đánh giá về nguồn lao động tại Việt Nam và đề xuất các chỉ tiêu

để đánh giá về con người, về nguồn lực tuy nhiên cách tiếp cận là tương đối khác nhau. Nếu tác giả Mai Quốc Chánh, Trần Xuân Cầu (2003) chỉ ra rằng, để đo lường chất lượng lao động thì các chỉ tiêu về trình độ chuyên môn, trình độ văn hóa, sức khỏe của người lao động... nên được sử dụng. Thì trong nghiên cứu của UNDP lại tập trung nhiều hơn về việc sử dụng chỉ tiêu HDI để đánh giá, so sánh tương quan về chỉ số HDI của Việt Nam và các quốc gia đã được thể hiện trong nghiên cứu này.

Nguồn nhân lực cũng đóng vai trò quan trọng đối với phát triển kinh tế cũng như thu hút vốn đầu tư của các quốc gia. Các khía cạnh khác nhau được tiếp cận khi nghiên cứu về nguồn nhân lực và vai trò của nguồn nhân lực như: Theo quan điểm của Morrison và Schwarts (1992), Chia-Li Lin, Gwo-Hsiung Tzeng (2009) khi nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng quyết định lựa chọn địa điểm đầu tư của nhà đầu tư, bốn nhóm khía cạnh được phân tích trong nghiên cứu đó là: nguồn nhân lực, nguồn lực công nghệ, đầu tư cho môi trường và phát triển thị trường với 28 tiêu chí đánh giá để xác định các thuộc tính của cụm. Mai Văn Nam và cộng sự (2010) trong nghiên cứu đã đề cập đến sáu nhân tố ảnh hưởng đến thu hút đầu tư đó là (i) Địa điểm của Khu công nghiệp; (ii) Cơ sở hạ tầng; (iii) Dịch vụ hỗ trợ; (iv) Chính sách đầu tư; (v) Nguồn lực đầu vào; (vi) Nguồn nhân lực. Từ phân tích đánh giá trường hợp điển hình là các khu công nghiệp của tỉnh Tiền Giang, nghiên cứu này đã chỉ ra ba nhóm nhân tố ảnh hưởng đến quyết định đầu tư của doanh nghiệp, đó là cơ sở hạ tầng, nguồn nhân lực và địa điểm của Khu công nghiệp.

Chính vì những lý do như vậy, việc nghiên cứu năng lực thích ứng của nguồn nhân lực tại Việt Nam trong bối cảnh hội nhập có ý nghĩa quan trọng cả về thực tiễn và lý luận.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Phương pháp thu thập dữ liệu

Các dữ liệu phục vụ cho nghiên cứu được thu thập từ hai nguồn:

Thứ nhất, các dữ liệu thứ cấp được thu thập từ báo cáo lao động việc làm của Tổng cục thống kê, các dữ liệu này được thu thập bao gồm quy mô việc làm, tỷ lệ thất nghiệp, tỷ lệ thiếu việc làm của lao động tại Việt Nam.

Thứ hai, các dữ liệu sơ cấp, là những dữ liệu được thu thập từ khảo sát đối với đối tượng là người lao động tại Việt Nam. Quy mô mẫu khảo sát được thực hiện theo quan điểm của Nguyễn Văn Thắng (2014), quy mô mẫu khảo sát tối thiểu để thực hiện các phép toán thống kê là 100 quan sát. Nghiên cứu thực hiện khảo sát sử dụng bảng câu hỏi nhằm xem xét đánh giá của chính người lao động về thực trạng và năng lực thích ứng của người lao động trong bối cảnh hội nhập kinh tế. Phương thức khảo sát, thực hiện khảo sát trực tiếp theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện, việc chọn mẫu thuận tiện cũng có những hạn chế và đây cũng là hạn chế của nghiên cứu để có thể tiếp tục thực hiện cho các nghiên cứu sau.

Nghiên cứu thực hiện khảo sát tại ba địa phương đó là TP Hà Nội, TP Quy Nhơn và tỉnh Bình Dương, đây là ba địa phương đại diện cho các khu vực của cả nước. Tổng số phiếu phát ra của tác giả là 300 phiếu chia đều cho ba địa phương, số phiếu thu về là 182 phiếu. Tuy nhiên, quá trình xử lý phiếu khảo sát có 17 phiếu không đạt yêu cầu do thiếu thông tin, chính vì vậy tác giả loại bỏ những phiếu khảo sát này, còn lại 165 phiếu khảo sát đáp ứng yêu cầu, tác giả thực hiện nhập liệu và thực hiện tính toán dữ liệu. Với quy mô mẫu khảo sát này đáp ứng được yêu cầu về số quan sát tối thiểu khi thực hiện phép toán thống kê.

Phương pháp phân tích

Với những dữ liệu thứ cấp thu thập được, tác giả thực hiện tính toán các chỉ số biến động tăng giảm tuyệt đối và thay đổi cơ cấu lao động cũng như các chỉ tiêu phản ánh nhằm phân tích được những thay đổi

về lao động tại Việt Nam trong giai đoạn 2015-2019.

Với những dữ liệu sơ cấp thu thập được, tác giả thực hiện việc tính toán năng lực thích ứng của lao động khi bối cảnh thay đổi, cụ thể là việc hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay. Các chỉ tiêu được lựa chọn để phân tích cho khả năng thích ứng của người lao động được sử dụng kế thừa từ nghiên cứu của Mai Quốc Chánh, Trần Xuân Cầu (2003), UNDP (2019), Nguyễn Hoàng Lan, Nguyễn Minh Hiền (2015), Hương Giang (2019), Nguyễn Bảo Thu (2016), Quan Minh Nhật, Trần Thị Bạch Yến, Phạm Lê Đông Hậu (2012).

Để tính toán năng lực thích ứng của người lao động, phương thức tính toán được tác giả thực hiện như sau: Do các chỉ số này được đánh giá và đo lường ở những thang đo khác nhau nên trước khi tính chỉ số về năng lực thích ứng (ACI), các tiêu chí sẽ được chuẩn hóa và sau đó tính theo nguyên tắc trung bình cộng theo công thức tính chỉ số phát triển con người (HDI) của Anand và Sen (1994), cụ thể công thức được mô tả như sau:

$$SI_i = (In_i - In_{min}) / (In_{max} - In_{min}) \quad (1)$$

Trong đó:

SI_i: là những chỉ số được chuẩn hóa theo tiêu chí i

In_i: là chỉ số trung bình của tiêu chí i

In_{max} và In_{min}: là những chỉ số lớn nhất và bé nhất của tiêu chí i

Sau khi từng tiêu chí đã được chuẩn hóa, tất cả tiêu chí sẽ được trung bình cộng để hình thành nên tiêu chí tổng về khả năng thích ứng của lao động. Công thức tính các chỉ số của các nguồn lực như sau:

$$IC_j = \sum_1^i SI_i / i \quad (2)$$

Trong đó:

IC_j: là chỉ số năng lực thích ứng

SI_i: Là giá trị chuẩn hóa của từng tiêu chí

i: là tổng số tiêu chí được tính toán.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Theo kết quả thống kê của Tổng cục thống kê, quy mô lao động của Việt Nam có xu

hướng tăng trong giai đoạn nghiên cứu từ năm 2015-2019, cụ thể về lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên phân theo giới tính và khu vực thành thị và nông thôn tại Việt Nam như sau:

Bảng 1. Quy mô lao động phân theo giới tính và khu vực

DVT: Nghìn lao động, %

		Nam	Nữ	Thành thị	Nông thôn
Tổng số	2015	28.133,3	26.132,7	16.913,8	37.352,2
	2016	28.273,6	26.209,2	17.126,2	37.356,6
	2017	28.513,6	26.306,0	17.416,1	37.403,5
	2018	28.911,4	26.476,6	17.864,2	37.523,8
	Sơ bộ 2019	29.370,6	26.396,8	18.094,5	37.672,9
Cơ cấu	2015	51,8	48,2	31,2	68,8
	2016	51,9	48,1	31,4	68,6
	2017	52,0	48,0	31,8	68,2
	2018	52,2	47,8	32,3	67,7
	Sơ bộ 2019	52,7	47,3	32,4	67,6

(Nguồn: Tổng cục thống kê)

Về quy mô lao động, năm 2015, số lượng lao động là nam giới đạt con số 28.133,3 nghìn lao động tương đương khoảng 51,8% trong tổng cơ cấu lao động của Việt Nam. Con số này tăng lên khoảng 29.370 nghìn lao động, tương đương khoảng 52,7% năm 2019. Việc tỷ trọng lao động nam giới tại Việt Nam là cao hơn so với nữ giới, tuy nhiên mức độ không lớn cũng thể hiện sự hợp lý trong cơ cấu lao động tại Việt Nam.

Về tỷ trọng lao động nông thôn và thành thị là tương đối có khoảng cách, cụ thể lao động nông thôn năm 2015 đạt khoảng 68,8% thì con số này năm 2019 có xu hướng giảm nhẹ khoảng 67,6%. Trong khi

đó lao động thành thị có xu hướng tăng lên và đạt khoảng 32,4% năm 2019. Thực tế cho thấy, Việt Nam vẫn là quốc gia nông nghiệp đang phát triển, trong giai đoạn gần đây khi quá trình công nghiệp hóa, đô thị hóa diễn ra, lực lượng lao động thành thị có xu hướng tăng lên, điều này cho thấy xu hướng phát triển của nền kinh tế Việt Nam là hợp lý, sự dịch chuyển của lao động tại các khu đô thị đáp ứng cho mục tiêu phát triển đó.

Khu vực làm việc của lực lượng lao động tại Việt Nam tương đối đa dạng từ làm công ăn lương, chủ cơ sở sản xuất kinh doanh, tự làm, lao động gia đình và xã viên hợp tác xã.

Bảng 2. Quy mô lao động phân theo vị thế việc làm

ĐVT: Nghìn lao động

	2015	2016	2017	2018	Sơ bộ 2019
TỔNG SỐ	53.110,5	53.345,5	53.708,6	54.282,5	54.659,2
Làm công ăn lương	21.067,1	22.113,3	23.112,4	23.995,3	25.943,8
Chủ cơ sở sản xuất kinh doanh	1.553,1	1.506,6	1.085,7	1.167,2	1.496,0
Tự làm	21.480,5	21.222,7	21.192,3	21.075,8	19.535,3
Lao động gia đình	8.996,9	8.477,3	8.309,0	8.039,8	7.677,6
Xã viên hợp tác xã	12,8	25,5	9,2	4,4	6,5

(Nguồn: Tổng cục thống kê)

Kết quả thống kê cho thấy, quy mô lao động làm công ăn lương và tự tạo việc làm ở Việt Nam chiếm tỷ lệ lớn nhất, cụ thể: Năm 2015, quy mô lao động làm công ăn lương của Việt Nam khoảng 21.067,1 nghìn lao động thì con số này tăng lên 25.943,8 nghìn lao động năm 2019. Về lao động tự làm, năm 2015 con số khoảng 21.480,5 nghìn lao động- đây là

nhóm chiếm tỷ lệ lớn nhất, tuy nhiên xu hướng của nhóm này giảm dần trong giai đoạn nghiên cứu và đạt khoảng 19.535,3 nghìn lao động năm 2019. Bên cạnh những kết quả đạt được đó, lao động tại Việt Nam vẫn có những vấn đề vướng mắc, tỷ lệ lớn lao động thất nghiệp, tỷ lệ lao động thiếu việc làm cũng có xu hướng tăng lên. Cụ thể như sau:

Bảng 3. Tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm của lực lượng lao động

ĐVT: %

Năm	Tỷ lệ thất nghiệp			Tỷ lệ thiếu việc làm		
	Tổng số	Nam	Nữ	Tổng số	Nam	Nữ
2019	2,17	2,09	2,26	1,27	1,19	1,37
2018	2,19	1,97	2,46	1,40	1,38	1,43
2017	2,24	2,36	2,11	1,62	1,49	1,78
2016	2,30	2,37	2,22	1,66	1,52	1,84
2015	2,33	2,39	2,26	1,89	1,92	1,85

(Nguồn: Tổng cục thống kê)

Tỷ lệ thất nghiệp có xu hướng giảm trong giai đoạn nghiên cứu, tuy nhiên vẫn ở mức tương đối cao, năm 2015 tỷ lệ thất nghiệp khoảng 2,33% thì con số này giảm xuống 2,17% năm 2019. Tỷ lệ thiếu việc làm có xu hướng giảm, năm 2015 có số này khoảng 1,89% trong khi đó năm 2019 đã giảm xuống 1,27%. Điều này có thể thấy, vấn đề lao động tại Việt Nam đã được quan tâm. Tuy nhiên, tỷ

lệ thất nghiệp và thiếu việc làm vẫn ở mức tương đối cao, một trong những nguyên nhân được xác định đó là khả năng đáp ứng được yêu cầu của các công việc là chưa cao, đặc biệt trong bối cảnh hội nhập như hiện nay, nhu cầu và yêu cầu về nguồn lao động làm được việc tại các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh là rất cao.

Kết quả khảo sát đối với đối tượng lao động hiện nay tại các địa phương cho thấy những đánh giá khách quan của chính các chủ thể liên quan đến khả năng thích ứng của chính họ đối với môi trường thay đổi.

Bảng 4. Năng lực thích ứng của lao động

Tiêu chí	Kiến thức xã hội (Đáp ứng yêu cầu công việc)	Tuổi bình quân	Khả năng giao tiếp (Likert 5 bậc)	Trình độ học vấn (Sắp xếp từ lớp 1- sau đại học)	% có Kinh nghiệm làm việc	% có Kỹ năng phục vụ công việc (Kỹ năng mềm, ngoại ngữ, tin học)	% được đào tạo nghề	% lao động có sức khỏe đáp ứng yêu cầu công việc	Chuyên môn đáp ứng yêu cầu công việc
Trị số thực	2,16	31,54	3,16	12,08	62,18	52,16	52,8	92,3	72,08
Giá trị nhỏ nhất	1	16	1	0	0	0	0	0	0
Giá trị lớn nhất	3	48	5	15	100	100	100	100	100
Chỉ số thích ứng được chuẩn hóa	0,58	0,4856	0,54	0,8053	0,6218	0,5216	0,528	0,923	0,7208
Chỉ số năng lực thích ứng			0,636239815						

(Nguồn: Tính toán của tác giả dựa trên kết quả điều tra)

Kết quả tính toán cho thấy, năng lực thích ứng của lao động Việt Nam là tương đối tốt khoảng 0,636. Kết quả này được tính toán dựa trên các tiêu chí cụ thể như sau: Thứ nhất, về kiến thức xã hội (đáp ứng yêu cầu của công việc), trong điều kiện hội nhập như hiện nay, việc đáp ứng yêu cầu công việc để có thể cạnh tranh với lao động không chỉ trong nước và còn là lao động quốc tế, việc thích nghi và tạo ra lợi thế cạnh tranh là ưu thế cho người lao động tại Việt Nam. Theo ba mức đánh giá đáp ứng được, không đáp ứng được và bình thường

thì điểm đánh giá trung bình từ đối tượng khảo sát là 2,16 điểm.

Thứ hai là tiêu chí khả năng giao tiếp: Tiêu chí này được đối tượng khảo sát đánh giá ở mức trung bình khoảng 3,16 điểm/ 5 điểm, mức độ giao tiếp phụ thuộc vào tổ chức của từng người lao động, tuy nhiên cũng cần được đào tạo. Quá trình đào tạo thêm vào đó là thực hành trong quá trình công tác sẽ giúp người lao động có thể giao tiếp tốt hơn vì thực tế việc giao tiếp ảnh hưởng trực tiếp tới thành công của các công việc.

Thứ ba, kinh nghiệm làm việc, với 62,18% số lượng lao động được khảo sát cho biết đã có kinh nghiệm làm việc, tuy nhiên khi thay đổi môi trường làm việc sẽ phải thích nghi với môi trường mới, công việc mới. Việc có kinh nghiệm làm trong các công việc gần với công việc mới sẽ góp phần hỗ trợ cho người lao động. Đồng thời, những nhà tuyển dụng cũng có xu hướng ưu tiên hơn cho những lao động có kinh nghiệm.

Thứ tư, kỹ năng phục vụ công việc: Đây là những kỹ năng có vai trò quan trọng và luôn được quan tâm trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 cũng như hội nhập quốc tế như hiện nay, đó là kỹ năng mềm, kỹ năng công nghệ thông tin và ngoại ngữ. Việc không có những kỹ năng này đã là một bất lợi dành cho các lao động khi muốn tiếp cận với các công việc có yếu tố nước ngoài. Trong bối cảnh như hiện nay, những yêu cầu này là tương đối phổ biến và cần thiết. Tuy nhiên, một bộ phận lớn người lao động của Việt Nam chưa đáp ứng được đầy đủ những kỹ năng mềm này, kể cả lao động chất lượng cao. Điều này vô hình chung đã tạo ra những rào cản khi hội nhập và tiếp cận công việc trong bối cảnh quốc tế hóa đối với lao động Việt Nam. Kết quả nghiên cứu cho thấy, chỉ 52,16% lao động đáp ứng được các điều kiện này hiện nay.

Thứ năm về chuyên môn và sức khỏe của lao động: Đây là những yếu tố được đánh giá tương đối cao, thực tế cho thấy, lao động Việt Nam là những lao động có trình độ, có chuyên môn, có tính kiên trì và rất chăm chỉ, sức khỏe lao động đảm bảo cho quá trình làm việc. Những yếu tố này tạo điểm cộng cho lao động Việt Nam trong

bối cảnh hội nhập và cạnh tranh trong thị trường lao động như hiện nay.

Để có thể phát huy được những thế mạnh cũng như hạn chế những bất lợi nhằm có thể đáp ứng được tốt nhất những yêu cầu về lao động trong bối cảnh hội nhập, để từ đó có thể nắm bắt được những cơ hội do hội nhập quốc tế mang lại, một số kiến nghị được đề xuất nhằm phát triển nguồn lao động của Việt Nam hướng tới thay đổi về “chất lượng” như sau:

KIẾN NGHỊ

Trong thời gian tới cần quan tâm đến nâng cao trình độ học vấn đối với lao động đặc biệt là lao động trẻ và trình độ chuyên môn thông qua đào tạo nghề đối với lao động lớn tuổi, quá tuổi đi học để nâng cao năng lực cạnh tranh và thu nhập.

Mở các lớp bồi dưỡng về kỹ năng mềm đặc biệt là các kỹ năng về ngoại ngữ và tin học nhằm phục vụ cho các công việc sau này. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, tin học và ngoại ngữ là hai yếu tố rất cần thiết và có vai trò đặc biệt quan trọng trong công việc và tạo được lợi thế cạnh tranh với các lao động từ các quốc gia khác trong khu vực và trên thế giới.

Kết hợp với các cơ sở đào tạo trong việc xây dựng các chương trình đào tạo đáp ứng được chuẩn đầu ra về việc làm cũng như đáp ứng nhu cầu của xã hội.

Tạo điều kiện cho các thành viên tiếp cận với những chính sách hỗ trợ của nhà nước như chính sách tín dụng, tham gia các lớp tập huấn...

Cung cấp thông tin về việc làm, dịch vụ,... tới nguồn nhân lực, từ đó có kế hoạch cho công việc trong tương lai.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Anand and Sen (1994). *Human development index: methodology and measurement: Human development office*, United Nation Development Programme.
- Chia-Li Lin, Gwo-Hshiung Tzeng (2009). A value-created system of science (technology) park by using DEMATEL. *Expert Systems with Applications*, 36 (6), 9683-9697.

- Hương Giang (2019). Chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam thời kỳ hội nhập: cơ hội và thách thức. Tạp chí tài chính. <http://tapchitaichinh.vn/nghien-cuu-trao-doi/chat-luong-nguon-nhan-luc-viet-nam-thoi-ky-hoi-nhap-co-hoi-va-thach-thuc-304052.html>
- Mai Quốc Chánh, Trần Xuân Cầu (2003). Giáo trình Kinh tế lao động, Nhà xuất bản lao động-xã hội, Hà Nội.
- Morrison và Schwarts (1992). *National Bureau of Economic Research*, 3981, 1992/1/1.
- Mai Văn Nam và Nguyễn Thanh Vũ, (2010), Vấn đề sử dụng lao động và ảnh hưởng của lao động đến thu hút đầu tư vào Khu công nghiệp Tiền Giang. *Tạp chí khoa học Đại học Cần Thơ*, 13, 26 -136.
- Quan Minh Nhựt, Trần Thị Bạch Yến, Phạm Lê Đông Hậu (2012). Đánh giá mức độ đáp ứng chất lượng nguồn nhân lực theo yêu cầu của doanh nghiệp đồng bằng Sông cửu long được đào tạo bậc đại học trở lên. *Tạp chí khoa học- Đại học Cần thơ*. 22b, 273-282
- Nguyễn Bảo Thư (2016). Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Hà Nội. *Tạp chí tài chính*. <http://tapchitaichinh.vn/nghien-cuu--trao-doi/trao-doi-binh-luan/nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-trong-cac-doanh-nghiep-nho-va-vua-o-ha-noi-106153.html>
- Nguyễn Hoàng Lan, Nguyễn Minh Hiền (2015). Đánh giá của người sử dụng lao động về chất lượng đào tạo đại học: Một nghiên cứu đối với nhóm ngành Kỹ thuật – công nghệ. *Tạp chí khoa học Đại học quốc gia Hà Nội*. 31 (2), 1-14.
- Nguyễn Văn Thắng, (2014), Giáo trình thực hành nghiên cứu trong kinh tế và quản trị kinh doanh, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
- UNDP (2019). Báo cáo Phát triển con người năm 2019 Bất bình đẳng trong Phát triển con người ở thế kỷ 21 Báo cáo tóm tắt dành cho Việt Nam.