

Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay

Thân Thị Hạnh¹

¹ Trường Đại học Ngoại thương Hà Nội.
Email: hanhtt@ftu.edu.vn

Nhận ngày 4 tháng 10 năm 2016. Chấp nhận đăng ngày 26 tháng 11 năm 2016.

Tóm tắt: Nguồn nhân lực chất lượng cao đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, hợp lý về cơ cấu là nhân tố quyết định thành công của các quốc gia. Để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cần phải quan tâm đến công tác đào tạo. Ở Việt Nam, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đã đạt được những thành tựu quan trọng: số lượng đào tạo tăng, chất lượng đào tạo có nhiều tiến bộ, cơ cấu đào tạo ngày càng hợp lý. Tuy vậy, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao vẫn còn những hạn chế về số lượng, chất lượng và cơ cấu, kìm hãm sự phát triển của Việt Nam. Để có được nguồn nhân lực chất lượng cao nhiều về số lượng, cao về chất lượng, hợp lý về cơ cấu thì Việt Nam cần đổi mới mạnh mẽ hơn công tác đào tạo nguồn nhân lực.

Từ khóa: Đào tạo, nguồn nhân lực, chất lượng cao, Việt Nam.

Abstract: High-quality human resource with sufficient quantity, strong quality, and appropriate structure, is the decisive factor of success of nations. To develop high-quality human resources, we should pay enough attention to the training. In Vietnam, the training of high-quality human resource has reaped significant achievements via the increasing amount of training, the quality of training that has made extensive progress, and a more appropriate training structure. On the other hand, the training still faces limitations in terms of quantity, quality and structure that inhibit the country's development. To obtain the high-quality human resource with the sufficient quantity and quality, and an appropriate structure, Vietnam needs stronger renovation in the training.

Keywords: Training, human resource, high-quality, Vietnam.

1. Mở đầu

Nguồn nhân lực chất lượng cao là bộ phận tinh túy nhất của nguồn nhân lực, đó là những người lao động có chất lượng cao: có năng lực chuyên môn cao, có kỹ năng nghề

nghiệp giỏi, có khả năng vận dụng sáng tạo và hiệu quả những thành tựu khoa học và công nghệ hiện đại trong quá trình lao động, có sức khỏe tốt, có phẩm chất đạo đức tốt. Họ là lực lượng định hướng sự phát triển của mỗi nước. Nguồn nhân lực chất

lượng cao được hình thành từ kết quả đào tạo tại các trường trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng và đại học. Để đánh giá đúng thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao của một quốc gia, trước hết cần phải đánh giá đúng thực trạng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng và đại học. Bài viết phân tích công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay.

2. Thành tựu trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao

Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao là nhiệm vụ mà Đảng, Nhà nước đặc biệt quan tâm. Trong những năm gần đây, công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam đã đạt được những thành tựu nhất định, thể hiện ở những điểm như sau:

Thứ nhất, số lượng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng ngày càng tăng, thể hiện ở số lượng cơ sở đào tạo và số lượng cán bộ, giảng viên. Số lượng cơ sở đào tạo (gồm cả trường trung cấp chuyên nghiệp, trường cao đẳng, trường đại học) từ năm học 2013-2014 đến nay đều tăng. Nếu không tính các trường đại học thuộc khối quốc phòng, an ninh, quốc tế thì trong các năm học 2013-2014, 2014-2015 và 2015-2016, số trường trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học đều tăng (trong 3 năm học đó theo thứ tự có 295, 313 và 303 trường trung cấp chuyên nghiệp; có 214, 217 và 219 trường cao đẳng; có 214, 219 và 223 trường đại học). Số trường đại học tăng nhanh nhất (9 trường). Nhiều trường đại học có sự phát triển về quy mô đào tạo (thành lập thêm các

viện nghiên cứu, đào tạo theo xu hướng đa ngành, tổ chức đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ...). So với các trường cao đẳng, đại học, thì các trường trung cấp chuyên nghiệp chiếm số lượng lớn nhất (gấp khoảng 1,5 lần so với số trường đại học). Điều này chứng tỏ rằng, xã hội cần những người lao động có chất lượng cao, dù đó là những người lao động có học vấn cao (cử nhân, thạc sĩ, tiến sĩ) hay là những người lao động có học vấn trung bình. Người lao động có học vấn trung bình nhưng có kỹ năng nghề nghiệp giỏi vẫn có thể được coi là người lao động có chất lượng cao. Mục tiêu cuối cùng của các trường trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng và đại học là đào tạo người lao động có chất lượng cao, chứ không phải là đào tạo người lao động có học vấn cao. Cùng với việc tăng số lượng các cơ sở đào tạo (các trường trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng và đại học), số lượng cán bộ, giảng viên, đặc biệt là số lượng cán bộ, giảng viên có trình độ học vấn cao (thạc sĩ, tiến sĩ, phó giáo sư, giáo sư), cũng ngày càng tăng. Chẳng hạn, trong 3 năm học gần đây (2013-2014, 2014-2015, 2015-2016), số cán bộ, giảng viên (ở các trường trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học) theo thứ tự là 103.148; 102.094; 104.051 người. Trong đó, số giáo sư là 503; 554; 568 người; số phó giáo sư là 3.014; 3.419; 3.390 người; số tiến sĩ là 10.394; 11.188; 14.427 người; số thạc sĩ là 47.163; 51.369; 56.067 người. Điều đó làm cho tỉ lệ giữa giảng viên có trình độ cao với sinh viên ngày càng hợp lý hơn. Năm học 2013-2014, cả nước có 2.747.157 sinh viên bậc trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học; đến năm học 2015-2016, con số này giảm xuống còn 2.366.532 sinh viên. Số lượng sinh viên giảm trong khi số lượng cán bộ, giảng viên

tăng, làm giảm hiện tượng quá tải trong giáo dục, tạo thuận lợi để các trường nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo.

Thứ hai, chất lượng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng tiến bộ, thể hiện ở kết quả của quá trình đào tạo; cụ thể được thể hiện ở phẩm chất (thể lực, tâm lực, trí lực) của người tốt nghiệp. Người ta thường xem xét chất lượng đào tạo thể hiện ở chất lượng bên trong và chất lượng bên ngoài (chất lượng bên trong là chất lượng do nhà trường định ra, chất lượng bên ngoài là chất lượng theo nhu cầu của người sử dụng lao động). Cho đến nay, chất lượng đào tạo bên trong và chất lượng đào tạo bên ngoài của Việt Nam đều có những thành tựu nhất định. Điều này đã được Đại hội Đảng XII khẳng định: “Chất lượng giáo dục và đào tạo có tiến bộ” [1, tr.113]. Kết quả của quá trình đào tạo phụ thuộc vào quá trình đào tạo. Chất lượng của quá trình đào tạo phụ thuộc vào chất lượng của cán bộ, giảng viên, vào nội dung, phương pháp giảng dạy, cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy. Trong thời gian qua, các trường đã có rất nhiều biện pháp (vừa mang tính khuyến khích vừa mang tính cưỡng chế) nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, giảng viên. Nhờ đó, năng lực nhiều mặt của cán bộ, giảng viên được nâng cao theo hướng chuẩn hóa. Chất lượng của đội ngũ cán bộ, giảng viên có học vị và học hàm cao (thạc sĩ, tiến sĩ, phó giáo sư, giáo sư) trong các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đều tăng lên. Nhiều cơ sở đào tạo cao liên kết chặt chẽ với các trường sư phạm để thường xuyên nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, giảng viên theo hướng chuẩn hóa. Cùng với việc nâng cao trình độ của cán bộ, giảng viên, các cơ sở đào tạo cũng rất tích cực

trong đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy; tích cực đầu tư về cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy. Nội dung giảng dạy không ngừng được bổ sung theo hướng hiện đại, có sự cân đối giữa môn chung và môn chuyên ngành, giữa môn học tự chọn và môn bắt buộc. Nhiều cơ sở đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cũng liên kết ngày càng chặt chẽ hơn với đơn vị sử dụng lao động; tham vấn các doanh nghiệp trong xây dựng chương trình giáo dục; đồng thời các doanh nghiệp mời trường đến đào tạo tại chỗ. Việc làm này giúp các trường đào tạo được đúng người, đúng việc và có hiệu quả. Phương pháp giảng dạy cũng không ngừng được đổi mới theo hướng hiện đại. Các giảng viên bước đầu đã biết kết hợp thành tựu của khoa học và công nghệ hiện đại trong giảng dạy nhằm khơi dậy, phát huy tính tích cực của người học. Các trường tích cực trong đầu tư cơ sở vật chất để đảm bảo cho giảng viên và sinh viên những điều kiện tốt nhất.

Thứ ba, cơ cấu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng hợp lý, thể hiện ở cơ cấu phân bố của các cơ sở đào tạo, ở cơ cấu về trình độ của đội ngũ cán bộ, giảng viên. Trong những năm qua, cơ cấu phân bố các cơ sở đào tạo hợp lý hơn, vì đã được phân bố rộng khắp trên cả nước. Đến nay, hầu như tỉnh thành nào cũng có trường trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học với nhiều hệ đào tạo khác nhau. Điều đó đã phần nào đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực cao cho các vùng, miền trong nước. Cơ cấu về trình độ của đội ngũ cán bộ, giảng viên cũng ngày càng chuyển biến tích cực vì ngày càng giảm dần đội ngũ giảng viên có trình độ cử nhân và tăng dần đội ngũ giảng viên có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ, phó giáo sư, giáo sư. Từ năm học 2013-

2014 đến năm học 2015-2016, đội ngũ giáo sư trong lĩnh vực đào tạo tăng 65 người (113%); phó giáo sư tăng 376 người (112%); tiến sĩ tăng 4.033 người (139%); thạc sĩ tăng 8.904 người (119%). Sự tăng lên của đội ngũ này chủ yếu diễn ra ở bậc đại học, là bậc thiên về đào tạo đội ngũ chuyên gia, đội ngũ có chuyên môn giỏi trong mọi lĩnh vực. Sự tăng lên về trình độ của đội ngũ cán bộ, giảng viên là nhân tố quan trọng nhất giúp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay. Trong tương quan với các ngành khác, số lượng thạc sĩ, tiến sĩ, phó giáo sư, giáo sư tham gia công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cũng chiếm tỷ lệ lớn. Tính đến cuối năm 2015, cả nước có hơn 24.000 tiến sĩ [12], trong đó hơn 60% tiến sĩ đang công tác tại các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Đây là một thuận lợi cho công tác phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam.

Nhờ có được thành tựu nói trên trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, cho nên tỷ lệ lao động đã qua đào tạo trong toàn bộ lực lượng lao động của Việt Nam ngày càng tăng, trong đó tăng nhanh nhất là lao động có trình độ đại học trở lên. Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của nước ta năm 2014 là 52,7 triệu người, năm 2015 là 52,8 triệu người. Trong đó, tỉ lệ lao động qua đào tạo, có bằng cấp, chứng chỉ tương ứng là 18,2% và 19,9% (10,5 triệu người), tăng 1,7% (tương đương 915.800 người). Lao động có trình độ đại học trở lên tăng nhanh và chiếm tỷ lệ cao nhất, từ 4 triệu (năm 2014) lên 4,48 triệu (năm 2015), tăng 480.000 người (chiếm 52,4%). Nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam hiện nay có trình độ cử nhân chiếm tỷ lệ tương đối lớn trong tương quan với các trình độ khác

của nguồn nhân lực chất lượng cao. Điều đó cho thấy, nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng được nâng lên, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Những thành tựu này là nhân tố cơ bản để rút ngắn khoảng cách của nước ta với các nước phát triển trên thế giới.

3. Hạn chế trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao

Thứ nhất, chất lượng của nhiều cơ sở đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao chưa đáp ứng được yêu cầu của sự phát triển đất nước. Chất lượng của cơ sở đào tạo thể hiện trước hết ở chất lượng giảng viên. Ở một số cơ sở đào tạo có tình trạng thiếu hụt giảng viên đạt chuẩn. Ngay trong các giảng viên đạt chuẩn về trình độ (thạc sĩ, tiến sĩ, phó giáo sư, giáo sư), nhiều người còn hạn chế về năng lực sư phạm, kiến thức chuyên môn, tin học, ngoại ngữ. Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới (WB), ở Việt Nam “Số tiến sĩ đạt chuẩn quốc tế thấp (năng lực ngoại ngữ và hiểu biết về văn hoá ứng xử, giao lưu quốc tế còn hạn chế, chỉ có khoảng 25% số cán bộ khoa học có thể sử dụng thành thạo tiếng Anh, tiếng Pháp); số lượng các bài báo được công bố trên các tạp chí quốc tế uy tín, phát minh, sáng chế còn rất thấp” [10]. Điều này dẫn đến chỗ, phương pháp và kiến thức giảng dạy của giảng viên lạc hậu, phương pháp kiểm tra đánh giá không kích thích năng lực sáng tạo của người học. Nhiều cán bộ quản lý đào tạo còn thiếu tính chuyên nghiệp. Một bộ phận không nhỏ cán bộ, giảng viên suy thoái về mặt đạo đức, chưa tích cực nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Quá trình nâng cấp các cơ sở đào tạo từ trung cấp lên cao

đẳng, từ cao đẳng lên đại học và việc mở thêm các trường đại học mới đòi hỏi các cơ sở đào tạo phải đáp ứng nhiều chỉ tiêu, trong đó quan trọng nhất chỉ tiêu về trình độ của đội ngũ giảng viên cơ hữu. Ở một số cơ sở đào tạo, chỉ tiêu này được thực hiện với lộ trình gấp gáp; điều đó dẫn đến tình trạng chạy theo bằng cấp và do đó nhiều giảng viên tuy có học vị và học hàm cao nhưng không có trình độ chuyên môn tương xứng. Một hiện tượng khác cũng đáng lưu tâm là, mặc dù số lượng người lao động có học hàm và học vị cao tập trung tương đối đồng trong các cơ sở đào tạo và không ngừng tăng lên qua các năm, nhưng nhiều người trong số đó không làm công tác chuyên môn khoa học (giảng dạy và nghiên cứu) mà chuyển sang làm công tác quản lý hành chính. Sự thiếu hụt giảng viên đạt chuẩn (có học vị và học hàm cao chưa chắc đã đạt chuẩn) đã tác động tiêu cực đến chất lượng sinh viên được đào tạo. Chất lượng của cơ sở đào tạo còn thể hiện ở nội dung chương trình đào tạo và cơ sở vật chất phục vụ đào tạo. Ở một số cơ sở đào tạo, nội dung chương trình đào tạo chưa dựa trên những yêu cầu của thị trường lao động; cơ sở vật chất phục vụ đào tạo còn lạc hậu. Do vậy, việc giảng dạy trong các trường hiện nay chủ yếu vẫn dừng ở việc dạy những thứ nhà trường có, chứ chưa dạy những thứ xã hội cần. Chất lượng cơ sở đào tạo còn thể hiện ở sự gắn kết giữa cơ sở đào tạo với đơn vị sử dụng lao động, giữa cơ sở đào tạo này với các cơ sở đào tạo khác, giữa cơ sở đào tạo với các trường phổ thông. Nhiều cơ sở đào tạo chưa bao giờ hợp tác với đơn vị sử dụng lao động. Ở các cơ sở đào tạo có sự hợp tác với đơn vị sử dụng lao động, thì sự hợp tác chủ yếu mới chỉ dừng lại ở chỗ, các cơ sở đào tạo gửi sinh viên đến thực hành

chuyên môn hoặc thực tập tốt nghiệp tại đơn vị sử dụng lao động. Với cách hợp tác này, thời gian thực tập của sinh viên quá ngắn, không đủ để có thể giao việc thực tế cho sinh viên, việc thực tập của sinh viên vẫn mang tính hình thức. Rất ít cơ sở đào tạo có sự hợp tác với đơn vị sử dụng lao động về việc xây dựng chương trình đào tạo, về tài chính, về nghiên cứu khoa học.

Thứ hai, cơ cấu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao vẫn còn bất hợp lý. Điều này thể hiện ở sự mất cân đối giữa các bậc đào tạo với nhau, giữa các ngành nghề đào tạo với nhau, giữa quy mô đào tạo với sự phân bố nguồn lực phục vụ đào tạo: số lượng sinh viên được đào tạo bậc đại học quá nhiều so với số lượng sinh viên được đào tạo bậc trung cấp chuyên nghiệp và cao đẳng. Tính đến năm 2015, trong tổng số 10,5 triệu lao động có bằng cấp thì có: 4,48 triệu người có trình độ đại học trở lên (chiếm tỉ lệ 42,7%); 1,32 triệu người có trình độ cao đẳng (chiếm 12,6%); 2,06 triệu người có trình độ trung cấp chuyên nghiệp (chiếm 19,6%). Trong khi trên thế giới, cứ 1 người có trình độ đại học thì cần 4 người có trình độ trung học chuyên nghiệp; các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đều hướng tới đào tạo đa ngành nhưng lại chủ yếu mở các ngành dễ dạy, dễ học, ít phải đầu tư trang thiết bị kỹ thuật. Do đó có bất hợp lý về nhân lực chất lượng cao giữa các ngành; đội ngũ giảng viên có trình độ cao tập trung chủ yếu ở các đô thị lớn. Tính đến năm 2015, số lượng tiến sĩ làm việc trong các cơ sở đào tạo ở thành phố là 61,12%, trong khu vực sản xuất kinh doanh ở thành phố là 19,81%, trong khu vực vùng sâu, vùng xa chỉ là 4-7% [3]. Trong đó, ba thành phố là Hà Nội, Đà Nẵng và Tp. Hồ Chí Minh có tỷ lệ tiến sĩ cao nhất cả nước.

Nơi có tỷ lệ tiến sĩ thấp nhất là Tây Nguyên và Tây Bắc. Sự phân bố giảng viên không đều như trên dẫn đến tình trạng có nơi thừa nhưng có nơi thiếu giáo viên trình độ cao.

Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay đang còn nhiều hạn chế, nên nguồn nhân lực có chất lượng cao được đào tạo còn ít về số lượng, thấp về chất lượng và bất hợp lý về cơ cấu. Số cử nhân thất nghiệp có xu hướng gia tăng, nhiều cử nhân phải làm trái ngành, trái nghề được đào tạo. Nhiều người tuy làm công việc phù hợp với ngành nghề được đào tạo, nhưng không đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động. Nhiều người phải được đào tạo lại mới đáp ứng được yêu cầu của công việc. Theo đánh giá của WB, chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam thấp hơn so với nhiều nước khác. Điểm chất lượng nhân lực của Việt Nam chỉ đạt 3,79/10 điểm, xếp thứ 11/12 nước Châu Á tham gia xếp hạng của WB. Do chất lượng nguồn nhân lực thấp nên năng suất lao động của người Việt Nam thấp, trung bình chỉ bằng 1/3 năng suất lao động của các nước trong khu vực. Việt Nam tuy đang ở giai đoạn cơ cấu dân số vàng, nhưng vẫn đang đối mặt với tình trạng thiếu hụt nhân lực chất lượng cao. Nhiều đơn vị sử dụng lao động, nhất là những doanh nghiệp có vốn đầu tư của nước ngoài, mặc dù thiếu lao động có trình độ chuyên môn cao nhưng không muốn tuyển những người đã tốt nghiệp trong các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam (kể cả người có học vị cao). Điều này làm cho số lượng cử nhân thất nghiệp cao và có xu hướng gia tăng. Tính đến quý I năm 2014, Việt Nam có 79,1 nghìn người có trình độ cao đẳng và 162,4 nghìn người có trình độ từ đại học trở lên

bị thất nghiệp [1]. Đến hết quý III năm 2015, có khoảng 117,3 nghìn người có trình độ cao đẳng và 225,5 nghìn người có trình độ đại học trở lên thất nghiệp [7]. Ngoài ra, tính đến năm 2015, Việt Nam có khoảng 80% cử nhân mới ra trường làm không đúng nghề đào tạo [8]. Đại hội Đảng XII đã nhận định: “Mất cân đối trong cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo”, “công tác đào tạo chưa gắn chặt chẽ với nhu cầu xã hội”, “thiếu lao động chất lượng cao”, “năng lực đội ngũ khoa học, công nghệ còn hạn chế, thiếu các nhà khoa học đầu ngành”, “số lượng sáng chế, công trình khoa học công bố trên các tạp chí quốc tế có uy tín còn ít” [1, tr.113, 114, 248, 249, 250].

4. Kết luận

Nguồn nhân lực chất lượng cao là lực lượng tinh hoa của toàn bộ nguồn nhân lực, có vai trò quyết định sự phát triển của đất nước. Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở các cơ sở đào tạo chính quy là phương thức hiệu quả nhất để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Điều này đòi hỏi chúng ta cần nhìn thẳng vào hạn chế của việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao; cụ thể là phải nhìn thẳng vào hạn chế của các trường trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng và đại học; phải kiên quyết không chạy theo số lượng; phải kiên quyết nâng cao chất lượng; phải khiêm tốn học tập theo các tiêu chuẩn quốc tế trong đào tạo và sử dụng lao động. Để có được nguồn nhân lực chất lượng cao nhiều về số lượng, cao về chất lượng, hợp lý về cơ cấu thì Việt Nam cần đổi mới mạnh mẽ hơn công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao; cần quán triệt tinh thần

của Đại hội Đảng XII là: “Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đào tạo theo hướng mở, hội nhập, xây dựng xã hội học tập, phát triển toàn diện năng lực, thể chất, nhân cách, đạo đức, lối sống, ý thức tôn trọng pháp luật và trách nhiệm công dân” [1, tr.295-296].

Tài liệu tham khảo

- [1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [2] Lê Thị Hồng Điệp (2012), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây dựng nền kinh tế tri thức ở Việt Nam*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
- [3] Trần Khánh Đức (2010), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
- [4] Lương Đình Hải (2009), “Trách nhiệm đào tạo nguồn nhân lực trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay”, Tạp chí *Triết học*, số 6.
- [5] Lương Đình Hải (2012), “Xây dựng nguồn lực lao động chất lượng cao”, Tạp chí *Nghiên cứu Con người*, số 3 (60).
- [6] Trịnh Ngọc Thạch (2012), *Mô hình quản lý đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong giáo dục đại học Việt Nam*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
- [7] <http://www.nhandan.com.vn/theodong/item/28340402-ty-le-that-nghiep-chung-giam-nhung-hon-225-nghincu-nhan-van-chua-co-viec.html>
- [8] <https://gso.gov.vn/default.aspx?tabid=714>
- [9] <http://www.moet.gov.vn/thong-e/Pages/thong-ke.aspx>
- [10] <http://www.tuyengiao.vn/Home/giaoduc/88871/Thuc-trang-va-mot-so-giai-phap-nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-hien-nay>
- [11] <http://vietnamnetvn/giao-duc/184176/hon-162-000-lao-dong-dai-hoc-dang-that-nghiep.html>
- [12] <http://vnexpress.net/tin-tuc/giao-duc/viet-nam-co-hon-24-000-tien-si-3393238.html>