

VỀ CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM QUA BÁO CÁO NĂNG LỰC CẠNH TRANH VIỆT NAM 2010

ĐẶNG TRƯỜNG MINH^(*)

I. Một số nét về Báo cáo năng lực cạnh tranh Việt Nam

Báo cáo năng lực cạnh tranh Việt Nam – *The 2010 Viet Nam competitiveness report* được “thai nghén” từ năm 2006 khi ông Phan Văn Khải, lúc đó là Thủ tướng, trong chuyến thăm Mỹ đã đến trường Kinh doanh Harvard và tại đó, Thủ tướng đã đề nghị GS. Michael Porter hỗ trợ Việt Nam xây dựng báo cáo năng lực cạnh tranh quốc gia. Tiếp theo, năm 2008 Thủ tướng Nguyễn Tấn Dũng đã chính thức đề nghị GS. Michael Porter hỗ trợ Việt Nam xây dựng báo cáo năng lực cạnh tranh quốc gia. Đề nghị này của Thủ tướng diễn ra trong bối cảnh Viện Cạnh tranh của Trường Kinh doanh Harvard đang có tham vọng mở rộng tầm ảnh hưởng tại châu Á bằng kế hoạch thành lập Học viện Năng lực cạnh tranh châu Á (ACI) thuộc Trường chính sách công Lý Quang Diệu (Singapore), nên GS. Michael Porter đã cam kết hỗ trợ Chính phủ Việt Nam trong quá trình xây dựng *Báo cáo năng lực cạnh tranh Việt Nam*. Trên cơ sở đó, Chính phủ chỉ đạo Bộ Kế hoạch và Đầu tư triển khai ý tưởng này, Bộ đã giao cho Viện Quản lý Kinh tế Trung ương (CIEM) trực tiếp hợp tác với Học viện Năng lực cạnh tranh châu Á

dưới sự chỉ đạo chuyên môn của GS. Michael Porter, để nghiên cứu xây dựng *Báo cáo năng lực cạnh tranh Việt Nam*. Báo cáo này đã được GS. Michael Porter, Chủ tịch Hội đồng Tư vấn Quốc tế của ACI công bố tại Hà Nội ngày 30/11/2010.

Mặc dù hàng năm đều có các báo cáo thường niên của Ngân hàng thế giới (WB), Ngân hàng phát triển châu Á (ADB), Quỹ tiền tệ quốc tế (IMF) hay các tổ chức tài chính quốc tế về năng lực cạnh tranh của Việt Nam nhưng Báo cáo này vẫn thu hút sự chú ý của nhiều bộ, ngành và các doanh nghiệp. Trên cơ sở phương pháp luận của GS. Michael Porter, một trong những người sáng lập lý thuyết cạnh tranh hiện đại đã được kiểm chứng trên thế giới, Báo cáo đã cung cấp cho các nhà hoạch định chính sách và các bên liên quan những đánh giá dựa trên các số liệu khách quan về năng lực cạnh tranh Việt Nam. Điểm đáng chú ý trong Báo cáo này là các kiến nghị, giải pháp phát triển kinh tế - xã hội đang tản mát trong các báo cáo riêng lẻ đã được hệ thống hóa, đưa ra thứ tự ưu tiên các giải pháp theo tiến

^(*) Khoa Mác-Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh, Học viện Kỹ thuật Quân sự - Bộ Quốc phòng.

trình thời gian về từng vấn đề để có những cơ chế, chính sách "cởi trói". Trên cơ sở đó, Báo cáo đã đề xuất một bộ *khuyến nghị chính sách* dựa trên các luận cứ và số liệu khoa học, rõ ràng. Theo đó năm lĩnh vực thuộc về chính sách là: giáo dục và đào tạo kỹ năng lao động; cơ sở hạ tầng; quản trị doanh nghiệp nhà nước; thu hút vốn FDI và chính sách phát triển ngành và cụm liên kết ngành. Ba lĩnh vực thuộc về cấu trúc thể chế là: quy trình chính sách; năng lực của bộ máy nhà nước và cấu trúc liên kết giữa trung ương và địa phương.

II. Đánh giá thực trạng nhân lực Việt Nam hiện nay qua Báo cáo năng lực cạnh tranh Việt Nam 2010

Bản báo cáo năng lực cạnh tranh quốc gia đầu tiên này cũng cho chúng ta thấy một bức tranh đầy đủ hơn về chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam hiện nay thông qua một số tiêu chí:

- *Về năng suất lao động*: Năng suất lao động định nghĩa ở đây là GDP bình quân người lao động. Tốc độ tăng năng suất lao động tổng thể tương đối cao nhưng mức năng suất tuyệt đối của Việt Nam vẫn thấp hơn nhiều so với hầu hết các nước trong khu vực. Nghiên cứu đã cho thấy năng suất lao động của Việt Nam đã tăng liên tục kể từ năm 1986 tới nay với tốc độ tăng tương đối cao so với các nước so sánh. Trong thời kỳ 1986 – 2009, năng suất lao động của Việt Nam tăng trung bình 4,67%, cao hơn so với các nước trong khu vực ASEAN (tốc độ tăng trung bình của ASEAN là 3,73%), nhưng về mặt tuyệt đối, Việt Nam vẫn là quốc gia có năng suất lao động thấp trong khu vực Đông Nam Á. Năm 2009, năng suất lao động của Việt Nam chỉ tương đương 14,9% của Singapore, 9% của Mỹ, 40% của Thailand và 52,6% của Trung Quốc.

Nếu so sánh năng suất lao động trong khu vực chế biến chế tạo (*khu vực vốn được coi là động lực dẫn dắt tăng trưởng năng suất của Việt Nam*) thì kết quả của Việt Nam còn khiêm tốn hơn nữa. Lấy mốc năng suất của Hoa Kỳ vào năm 2000 là 100 thì năng suất của khu vực chế tác trong cùng năm đó của Việt Nam tương ứng là 2,4; của Ấn Độ là 4,3; của Indonesia là 5,2; của Trung Quốc là 6,9; của Thailand là 7; của Malaysia là 15,1; của Singapore là 55,3 và của Hàn Quốc là 63,6.

- *Nguồn gốc tạo ra tăng trưởng*: Các nghiên cứu đã cho thấy trong thời kỳ 1990 - 2000, 34% tăng trưởng GDP của Việt Nam là do đóng góp của tăng trưởng vốn vật chất, 22% là do tăng trưởng lao động và 44% là do tăng trưởng TFP^(*). Tuy nhiên, trong thời kỳ 2000 - 2008, đóng góp của vốn vật chất đã tăng lên tới 53%, trong khi phần đóng góp của TFP giảm xuống còn 26%. Như vậy, vốn vật chất là nguồn lực chính của tăng trưởng của Việt Nam, trong khi đóng góp của yếu tố TFP đối với tổng tốc độ tăng trưởng kinh tế còn nhỏ, chỉ đạt 1/4, thấp chỉ bằng 2/3 tỷ trọng đóng góp của yếu tố TFP trong các nước ASEAN khác như Indonesia, Malaysia, Thailand và Philippines. Điều đó cũng chứng tỏ, nền kinh tế Việt Nam hiện vẫn đi theo hướng tăng trưởng về số lượng, chưa chuyển sang tăng trưởng về chất lượng, vẫn chủ yếu phát triển theo chiều rộng, chưa chuyển mạnh sang phát triển theo chiều sâu. Kết quả đó do nhiều nguyên nhân, nhưng có thể

(*) Total factor productivity - nhân tố năng suất tổng hợp - là một biến số đo lường phần tăng trưởng đầu ra được tạo ra bởi các yếu tố đầu vào không phải là yếu tố truyền thống như vốn hay lao động. TFP bao gồm nhiều yếu tố nhưng chủ yếu là tiến bộ công nghệ.

thấy nguyên nhân quan trọng là chất lượng nguồn nhân lực của chúng ta còn thấp và cơ cấu chưa hợp lý.

- *Hiệu quả sử dụng vốn chưa cao:* Hiệu quả sử dụng vốn đầu tư được thể hiện ở nhiều chỉ tiêu. Gần đây, trên các diễn đàn hội thảo các chuyên gia thường dùng hệ số ICOR. Chỉ tiêu này được tính bằng nhiều cách, song theo cách tính đơn giản mà các chuyên gia đề cập là lấy tỷ lệ vốn đầu tư/GDP chia cho tốc độ tăng trưởng GDP. Hệ số ICOR càng lớn thì hiệu quả đầu tư càng thấp và ngược lại. Hệ số này ở Việt Nam đang có xu hướng tăng lên. Tính trung bình, ICOR của Việt Nam là khoảng 4,8 trong giai đoạn 2000-2008 và 5,4 trong giai đoạn 2006-2008. Với mức này, ICOR của Việt Nam cao hơn nhiều của các nước công nghiệp mới trong giai đoạn chuyển đổi kinh tế (từ 1961 tới 1980) như Đài Loan (2,7), Hàn Quốc (3,0), và cũng cao hơn ICOR của một số nước trong khu vực như Thailand (4,1 trong giai đoạn 1981-1995) và Trung Quốc (4,0 trong giai đoạn 2001-2006). Điều đó chứng tỏ, hiệu quả đầu tư của Việt Nam còn thấp.

- *Về cơ cấu sản phẩm xuất khẩu:* Cơ cấu sản phẩm xuất khẩu của nước ta vẫn chỉ tập trung vào các sản phẩm có hàm lượng công nghệ thấp và các sản phẩm từ nông nghiệp. Ngoài dầu thô vốn chiếm tỷ trọng 1/5 tổng kim ngạch xuất khẩu, các sản phẩm xuất khẩu chủ chốt của Việt Nam hiện nay là các mặt hàng thâm dụng lao động hoặc sản phẩm nông nghiệp như giày dép, may mặc và máy móc linh kiện điện tử. So sánh với các nước khác trong khu vực, các sản phẩm chế tác xuất khẩu của Việt Nam ở trình độ khiêm tốn về mặt công nghệ. Theo thống kê của Cơ sở dữ liệu thương mại tiêu dùng của Liên Hợp Quốc (UN Comtrade) năm 2008 thì hàm

lượng công nghệ trong các sản phẩm chế tác xuất khẩu của Việt Nam chỉ đạt 10,1% công nghệ cao; 14,5% công nghệ vừa và tới 67,1% công nghệ thấp trong khi tỷ lệ tương ứng của Thailand là 22,7/ 37,7/ 16,1, của Singapore là 44,8/ 22/ 6,7.

- *Về cơ cấu nguồn nhân lực:* Hiện nay, ở Việt Nam đang diễn ra tình trạng thiếu hụt nghiêm trọng nguồn nhân lực có trình độ cao. Trong tổng số 49.071.636 người tham gia vào thị trường lao động chỉ có 17,6 % số lao động đã qua đào tạo trong đó, số có trình độ từ đại học trở lên chỉ chiếm 5,2%.

Hơn nữa cơ cấu ngành, nghề còn nhiều bất hợp lý: số lao động tham gia trong lĩnh vực nông, lâm, thủy sản là 47,6%; công nghiệp chế biến, chế tạo là 14,5% còn hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ chỉ chiếm 0,5%. Thực tế, khi Công ty Intel thực hiện kiểm tra đánh giá tiêu chuẩn đối với 2.000 sinh viên công nghệ thông tin Việt Nam thì chỉ có 90 ứng viên, tương đương 5%, vượt qua được kỳ kiểm tra và trong nhóm này chỉ có 40 ứng viên đáp ứng đủ trình độ tiếng Anh. Các nhà đầu tư quốc tế và Việt Nam đều cho rằng tình trạng thiếu hụt lao động và quản lý có kỹ năng (*đặc biệt là cấp cao và trung*) là một rào cản lớn đối với việc mở rộng đầu tư tại Việt Nam.

III. Một số kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay

Mô hình tăng trưởng hiện nay của Việt Nam là dựa trên nguồn nhân lực dồi dào, giá rẻ và đầu tư vốn vật chất lớn. Về bản chất, sự phát triển hưng thịnh trong thời gian qua là nhờ dịch chuyển lao động từ khu vực nông nghiệp sang khu vực công nghiệp và dịch vụ chế tác thâm dụng vốn lớn. Với mô hình

này, mức độ phát triển cao nhất mà nước ta có thể đạt tới sẽ bị giới hạn bởi mức năng suất lao động mà lực lượng lao động thiếu kỹ năng hiện nay có thể tạo ra. Nếu không vượt qua được cách thức tăng trưởng hiện nay, Việt Nam sẽ bị rơi vào “cái bẫy” thu nhập trung bình thấp và phải đối mặt với sự cạnh tranh từ các nước thu nhập thấp mới trỗi dậy. Do đó, trong thời gian tới tất yếu Việt Nam sẽ phải chuyển sang mô hình tăng trưởng kinh tế dựa trên năng suất và sức cạnh tranh là chủ yếu. Trong mô hình đó thì một trong những yếu tố được quan tâm hàng đầu là chất lượng nguồn nhân lực.

Nguồn nhân lực là nhân tố quyết định đến sự phát triển của đất nước, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung những người tinh tú nhất của các nhóm nguồn nhân lực. Nguồn nhân lực chất lượng cao được hình thành và phát triển thông qua quá trình đào tạo, tích lũy kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm và thực tế sử dụng. Đó là một quá trình liên tục cần được theo dõi chặt chẽ và ở mỗi giai đoạn có hệ thống những giải pháp thích hợp. Nếu chỉ chú trọng đến khâu đào tạo, mà không có giải pháp hiệu quả để sử dụng, phát huy tài năng thì những kết quả tạo được trong quá trình đào tạo sẽ mai một và ngược lại, nếu không quan tâm đến đào tạo thì cũng không thể xây dựng và phát triển được nguồn nhân lực chất lượng cao.

Những khía cạnh được trình bày trong Báo cáo đã chỉ rõ hơn nữa những hạn chế trong chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay. Việc nhanh chóng phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế ngày càng sâu đã và đang trở thành yêu

cầu cấp bách. Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở nước ta hiện nay cần có một hệ thống các giải pháp vĩ mô, có tính khả thi cao, Báo cáo khuyến nghị, trước hết cần tập trung vào các vấn đề sau:

- *Xây dựng một chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia* dựa trên những nghiên cứu sâu và kỹ lưỡng về các loại kỹ năng, năng lực cần thiết phục vụ cho tăng trưởng trong tương lai. Chiến lược này cần được xây dựng trên cơ sở tham vấn chặt chẽ và có sự phối hợp thực hiện sát sao với các doanh nghiệp, hiệp hội thuộc các ngành và các cơ sở giáo dục đào tạo, thay vì chỉ do Chính phủ đơn phương đề xuất và thực hiện. Cần phải có một cơ quan trung ương làm đầu mối chủ trì và giám sát việc xây dựng và thực hiện chiến lược, cũng như tất cả các dự án, chương trình xây dựng nguồn nhân lực sau này. Cơ quan này sẽ điều phối các lĩnh vực chính sách và vấn đề hiện đang nằm rải rác, phân tán dưới sự quản lý của nhiều bộ, ngành khác nhau, ví dụ như mảng giáo dục của Bộ Giáo dục và Đào tạo, mảng đào tạo dạy nghề của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và mảng đào tạo các kỹ năng chuyên ngành khác hiện do các Bộ chuyên ngành quản lý. Một Tổ công tác chuyên trách về cải cách giáo dục đặt dưới một cơ quan đầu mối phụ trách các cải cách nâng cao năng lực cạnh tranh có thể giúp điều phối và phối hợp các hoạt động trong lĩnh vực này.

- *Cải cách quản lý nhà nước về giáo dục*: Thay vì tập trung vào điều hành và can thiệp hành chính, quản lý nhà nước về giáo dục cần xây dựng được hệ thống các tiêu chuẩn chất lượng để kiểm soát có hiệu quả chất lượng, chứ không phải là số lượng, của các giảng viên, sinh viên và giáo trình đào tạo. Các rào cản gia nhập thị trường cần được tinh giản

theo hướng cho phép những cơ sở đào tạo có năng lực tốt nhất gia nhập thị trường. Các cơ sở giáo dục đào tạo cần được trao quyền tự chủ nhiều hơn trong việc quyết định các vấn đề mang tính tổ chức và vận hành của đơn vị mình. Một hệ thống quản lý nhân sự dựa trên năng lực và kết quả công tác cần được thiết lập để khuyến khích các giảng viên và sinh viên tài năng nhất, đồng thời loại bỏ tham nhũng và gian lận trong giáo dục đào tạo. Phân bổ vốn phải gắn với kết quả hoạt động chứ không chỉ là quy mô của các cơ sở. Cần xây dựng được một hệ thống minh bạch để định hướng rõ ràng cho các khách hàng sử dụng dịch vụ giáo dục. Chính phủ cần huy động những nguồn lực và quy luật của cơ chế thị trường để cải thiện chất lượng giáo dục, thay vì thực hiện các biện pháp can thiệp.

– *Phát triển hệ thống đào tạo dạy nghề*: Sự ưu ái của xã hội đối với giáo dục đại học (đặc biệt là các ngành quản lý và kinh doanh) so với đào tạo dạy nghề sẽ dẫn tới sự thiếu hụt nghiêm trọng các kỹ sư và công nhân kỹ thuật để đáp ứng nhu cầu thị trường. Quản lý nhà nước trong lĩnh vực này cần được hợp lý hoá, quy về một đầu mối (thay vì rải rác ở ba đầu mối như hiện nay). Các chương trình đào tạo nghề cần được phát triển và quản lý với sự phối hợp chặt chẽ của các doanh nghiệp, kể cả doanh nghiệp đầu tư nước ngoài, các cơ sở đào tạo, chính quyền địa phương.

Tuy nhiên, các giải pháp Báo cáo đưa ra ở trên mới mang tính tổng thể. Để phù hợp với điều kiện thực tế tại Việt Nam, theo chúng tôi, cần nhấn mạnh vào các vấn đề cụ thể hơn như sau:

Thứ nhất, xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia gắn liền với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội.

Mấu chốt của vấn đề là Việt Nam cần phải thiết lập được mối quan hệ chặt chẽ giữa các chiến lược phát triển nhân lực với các chiến lược phát triển kinh tế - xã hội. Trên cơ sở yêu cầu của chiến lược phát triển kinh tế về số lượng ngành, nghề và các kỹ năng, phẩm chất cần có của nguồn nhân lực trong trung và dài hạn để xây dựng và điều chỉnh chiến lược phát triển nguồn nhân lực, tập trung vào các lĩnh vực có khả năng tạo ra giá trị gia tăng cao.

Thứ hai, tiếp tục đổi mới mạnh mẽ lĩnh vực giáo dục và đào tạo.

Kỹ năng lao động có ý nghĩa rất quan trọng đối với việc xây dựng một nền kinh tế giá trị gia tăng cao. Mặc dù giáo dục và đào tạo là chưa đủ, nhưng sẽ không có cách nào khác để phát triển nếu thiếu một lực lượng lao động được đào tạo bài bản và giáo dục tốt, đáp ứng được những đòi hỏi của một nền kinh tế hiện đại, lấy tri thức làm trung tâm. Do đó giáo dục và đào tạo phải đa dạng hoá các hình thức và cấp độ đào tạo phù hợp với nhu cầu đa dạng của người học từ học văn hoá đến đào tạo nghề, liên thông từ trung cấp lên đại học, sau đại học và liên thông với đào tạo tại nước ngoài. Trong đó hướng phát triển của các trường đại học là phải từng bước chuyển từ mô hình đại học giảng dạy sang đại học nghiên cứu. Các nội dung đào tạo phải thường xuyên cập nhật các tiến bộ khoa học kỹ thuật hiện đại đồng thời đẩy mạnh việc đổi mới phương pháp dạy - học theo hướng kết hợp hài hoà giữa truyền thống và hiện đại, phù hợp với điều kiện Việt Nam. Cần đặc biệt chú trọng việc xây dựng, chuẩn hoá hệ thống các chỉ tiêu, phương pháp đánh giá chất lượng giáo dục đào tạo theo tiêu chuẩn ngày càng cao của khu vực và thế giới. Xây dựng và phát triển

các nhóm nhân lực cốt yếu trong các ngành nghề trọng điểm như công nghệ thông tin, cơ khí - tự động hoá, vật liệu mới, công nghệ biển, công nghệ sinh học, y học, năng lượng, công nghệ môi trường. Xây dựng và hoàn thiện các cơ chế để thu hút có hiệu quả các nhà khoa học có uy tín, trình độ cao đặc biệt là Việt kiều tham gia vào hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao hoặc trực tiếp tham gia vào thị trường lao động ở nước ta.

Thứ ba, tập trung phát triển mạnh hệ thống đào tạo nghề.

Cần tập trung hơn nữa để phát triển hệ thống dạy nghề đảm bảo cả về số lượng và chất lượng. Quản lý nhà nước trong lĩnh vực này cần được hợp lý hoá, quy về một đầu mối. Theo đó, xây dựng và hoàn thiện nội dung, chương trình đào tạo nghề, gắn chặt đào tạo lý thuyết với rèn luyện kỹ năng thực hành, rèn luyện phẩm chất đạo đức, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động; tăng cường cơ sở vật chất, trang bị máy móc, thiết bị, phương tiện phục vụ cho giảng dạy, học tập, từng bước tiếp cận với công nghệ tiên tiến, hiện đại, sát với yêu cầu thực tế sản xuất của thị trường lao động. Tăng thời gian thực hành, thực tập, giảm thời gian học lý thuyết để không ngừng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người học. Mở rộng áp dụng các chương trình dạy nghề tiên tiến của nước ngoài và từng bước triển khai việc dạy nghề bằng ngoại ngữ, triển khai chương trình liên kết, liên doanh trong dạy nghề để đưa học viên ra nước ngoài học những nghề kỹ thuật, công nghệ cao mà trong nước có nhu cầu nhưng chưa đủ điều kiện đào tạo, đồng thời có cơ chế thu hút, kiểm soát có hiệu quả lao động chuyên môn, kỹ thuật cao của quốc tế vào làm việc tại Việt Nam.

Thứ tư, tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện và có chính sách đãi ngộ phù hợp đối với đội ngũ giáo viên và cán bộ làm công tác quản lý giáo dục.

Đây là một nội dung không mới nhưng chưa bao giờ cũ. Đây là vấn đề rất quan trọng để hướng tới xây dựng đội ngũ giáo viên các cấp có trình độ chuyên môn cao, đạo đức nghề nghiệp trong sáng, yên tâm công tác, có đủ năng lực đào tạo ra những người lao động Việt Nam phát triển toàn diện, có kiến thức và kỹ năng làm việc tiệm cận với trình độ quốc tế.

Thứ năm, tăng cường thể chất con người Việt Nam.

Đây là một phương hướng rất quan trọng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam. Vì có thể chất tốt thì mới có điều kiện để thường xuyên học tập, rèn luyện, nâng cao năng lực của bản thân theo yêu cầu của sự nghiệp đổi mới. Do đó, mục tiêu cơ bản là cải thiện một cách bền vững tâm vóc của người Việt Nam, thể hiện bằng việc tăng chiều cao trung bình của thanh niên. Đồng thời đảm bảo sự phát triển hài hoà giữa chiều cao đứng và trọng lượng cơ thể, tăng cường thể lực, đặc biệt là sự phát triển hài hoà về các tố chất thể lực cần thiết (sức bền, sức mạnh, sức nhanh, mềm dẻo, khéo léo...) đảm bảo thực hiện lao động, học tập, sáng tạo và các hoạt động bình thường khác của mỗi người.

Thứ sáu, đầu tư nhiều hơn cho nghiên cứu, phát triển khoa học công nghệ.

Hiện nay, chi phí đầu tư cho nghiên cứu và phát triển khoa học công nghệ trong các doanh nghiệp còn thấp (chỉ bằng 0,27% so với lợi nhuận trước thuế, trong đó chi cho hoạt động R&D là 0,1%

và cho đổi mới công nghệ là 0,16%) Do đó, để có nội lực tốt đáp ứng với chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thì chúng ta phải đầu tư nhiều hơn nữa cho hoạt động nghiên cứu, phát triển khoa học và công nghệ.

Như vậy, chỉ có xác định vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một động lực chủ yếu để tăng trưởng kinh tế bền vững và thực hiện được tổng thể các giải pháp thì Việt Nam mới thực hiện thành công chiến lược “đi tắt, đón đầu”, biến gánh nặng về dân số thành lợi thế cạnh tranh trong tương lai, hiện thực hoá mục tiêu đến năm 2020 trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tổng cục Thống kê. Báo cáo điều tra lao động và việc làm Việt Nam 2009. H.: 2010.
2. Tổng cục Thống kê. Thực trạng doanh nghiệp qua kết quả điều tra năm 2007, 2008, 2009. H.: Thống kê, 2010.
3. Michael E. Porter. The 2010 Viet Nam Competitiveness Report, 2010.
4. Nguyễn Tiệp. Phát triển nguồn nhân lực thời kỳ hậu khủng hoảng toàn cầu. Tạp chí *Kinh tế và phát triển*, 2010.
5. Hoàng Ngọc Hoà. Tăng trưởng theo chiều sâu để ngăn chặn suy giảm kinh tế trong giai đoạn hiện nay. Tạp chí *Cộng sản*, Số 1 (193), 2010.
6. Vương Quân Hoàng. Kinh tế Việt Nam 2009 và một vài suy nghĩ về nhận thức luận chuyển đổi. Tạp chí *Cộng sản*, Số 3 (195), 2010.
7. Công bố Báo cáo năng lực cạnh tranh quốc gia: Những ý kiến "đầu vào" hữu ích. Kênh thông tin đối ngoại của Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam. <http://vccinews.vn/?page=detail&folder=165&Id=2627>