

VAI TRÒ CỦA NGUỒN NHÂN LỰC VÀ NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG VÙNG TÂY NAM BỘ

ĐẶNG NGUYỄN ANH*

Tóm tắt: Bài viết nhấn mạnh vai trò quan trọng của nguồn nhân lực và nhân lực chất lượng cao đối với tăng trưởng kinh tế và phát triển bền vững. Những thách thức về phát triển nguồn nhân lực được xem xét dựa trên phân tích thực trạng đào tạo và sử dụng nhân lực hiện nay đặt trong điều kiện đặc thù của khu vực Tây Nam Bộ. Trên cơ sở đó, tác giả đưa ra một số định hướng chính sách nhằm phát triển nguồn nhân lực và nhân lực chất lượng cao, thực hiện mục tiêu phát triển bền vững của khu vực này.

Từ khóa: nguồn nhân lực, nhân lực chất lượng cao, phát triển bền vững, Tây Nam Bộ.

1. Mở đầu

Để phát triển, các quốc gia cần có đủ các nguồn lực như tài nguyên thiên nhiên, đất đai, lao động, vốn tài chính, khoa học và công nghệ v.v... trong đó nguồn lực con người như một năng lực nội sinh có vai trò quan trọng nhất, quyết định sự thành công hay thất bại đối với tăng trưởng kinh tế và phát triển xã hội (Boozer, 2003; Kim, 2012). Đối với một quốc gia, dù được thiên nhiên ưu đãi, hay có lợi thế tài nguyên phong phú, song nếu không có nguồn nhân lực có trình độ và năng lực thì quốc gia đó khó có thể tăng trưởng và phát triển bền vững (Kim, 2008). Sự phát triển thần kỳ của các quốc gia và vùng lãnh thổ Đông Á như Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan, Hồng Kông (Trung Quốc) đều có sự đóng góp quan trọng của nguồn nhân lực và nhân lực chất lượng cao (Powell và Lindsay, 2010; Đặng Nguyễn Anh, 2014).

Tuy nhiên, hiện vẫn có những cách hiểu khác nhau về nguồn nhân lực. Theo nghĩa rộng, nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho sản xuất xã hội, cung cấp nguồn lực con người cho sự phát triển của một ngành, địa phương, khu vực hay quốc gia. Theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực là khả năng lao động của xã hội, bao gồm số lượng, chất lượng và cơ cấu lao động cũng như tiềm năng của mỗi tổ chức, mỗi khu vực, hay mỗi quốc gia. Cách hiểu chung hiện nay định nghĩa nguồn nhân lực là tổng hoà của yếu tố thể lực và trí lực tồn tại trong toàn bộ lực lượng lao động xã hội, các kinh nghiệm, kiến thức,

* Viện Xã hội học, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

kỹ năng của một dân tộc được vận dụng để sản xuất ra của cải vật chất và tinh thần phục vụ cho nhu cầu hiện tại và tương lai. Quan điểm này cũng chỉ ra rằng phát triển và quản lý nguồn nhân lực phải đảm bảo, tạo điều kiện cho con người phát huy được cao nhất năng lực và khả năng tiềm tàng vốn có của mình, cống hiến tối đa trong những vị trí tốt nhất (Lê Thị Hồng Điệp, 2012).

Nhân lực chất lượng cao là một bộ phận của nguồn nhân lực, có khả năng đáp ứng những yêu cầu phức tạp của công việc, từ đó tạo ra năng suất và hiệu quả cao trong công việc, có những đóng góp quan trọng cho sự tăng trưởng và phát triển của cộng đồng nói riêng và cho toàn xã hội nói chung. Nguồn nhân lực chất lượng cao được đào tạo cơ bản về nghề nghiệp, đầy đủ kỹ năng, sức khỏe và phẩm chất tốt, có khả năng vận dụng sáng tạo những tri thức, những kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất nhằm đem lại năng suất, chất lượng và hiệu quả cao. Nhân lực chất lượng cao không chỉ vượt trội về trí tuệ, chất xám, kỹ năng lao động mà còn có năng lực thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất. Đây là bộ phận lao động xã hội có trình độ tiên tiến, đóng vai trò quyết định sự phát triển của nền kinh tế tri thức (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2011).

Phát triển nguồn nhân lực và nhân lực chất lượng cao là vấn đề cấp thiết ở các quốc gia. Xét trên bình diện lý luận và chính sách - thể chế cho thấy phát triển nguồn nhân lực có chất lượng là chủ đề nghiên cứu có ý nghĩa quan trọng và cấp bách. Thực tế hiện nay cho thấy lợi thế so sánh của tăng trưởng kinh tế đang chuyển từ yếu tố giàu tài nguyên, nhiều vốn, nhân công rẻ sang lợi thế về sản phẩm trí tuệ sáng tạo và nhân lực chất lượng cao. Cần có cách tiếp cận mới đối với nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Thời kỳ tăng trưởng kinh tế dựa vào nhân lực giá rẻ và tham dụng vốn đã kết thúc. Để có thể duy trì được tốc độ tăng trưởng cao, các quốc gia, trong đó có Việt Nam, cần đổi mới mô hình tăng trưởng và tạo ra được động lực mới dựa trên tăng năng suất lao động trên cơ sở một nguồn nhân lực sáng tạo và lành nghề, giàu tri thức khoa học - công nghệ. Nếu biết sử dụng hiệu quả, nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ góp phần quyết định vào sự thành công sự nghiệp công nghiệp hóa, hội nhập quốc tế và phát triển bền vững đất nước.

1.1. Về mặt lý luận

Đại hội đại biểu toàn quốc Đảng Cộng sản Việt Nam lần thứ XI đã xác định ba khâu đột phá chiến lược, trong đó có vấn đề đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong giai đoạn hiện nay, với nội dung cụ thể là phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân; gắn kết chặt chẽ giữa phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ. Về nhận thức và quan điểm chỉ đạo, cần xác định rõ nguồn nhân lực chất lượng cao là tài nguyên quý giá nhất của đất nước, phải lấy nguồn lực con người làm tài nguyên thay thế cho các nguồn lực vật chất. Vì vậy, phải làm cho mọi cấp, mọi ngành,

mọi người thấy có trách nhiệm trong việc đào tạo, phát triển và sử dụng nguồn nhân lực, biến chất lượng và số lượng nhân lực thành lợi thế cạnh tranh để phát triển.

Văn kiện Đại hội XII tiếp tục nhấn mạnh tầm quan trọng của việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Đại hội đã xác định nhiệm vụ hiện nay là “phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân, gắn kết chặt chẽ giữa phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học công nghệ” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2016). Hàng loạt câu hỏi được đặt ra như làm thế nào để Việt Nam có được đội ngũ chuyên gia, doanh nhân giỏi? Làm thế nào để hệ thống giáo dục - đào tạo và dạy nghề đáp ứng nhu cầu của xã hội và nền kinh tế? Làm thế nào để triển khai các chương trình đề án đào tạo nhân lực trong các ngành mũi nhọn trước tác động ngày càng mạnh mẽ của cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư (4.0)?

Giống như Tây Bắc và Tây Nguyên, khu vực Tây Nam Bộ là địa bàn có trình độ phát triển thấp hơn so với mặt bằng chung của cả nước. Nếu không rút ngắn được khoảng cách sẽ ảnh hưởng đến việc thực hiện những mục tiêu phát triển bền vững của Việt Nam. Chủ trương đột phá về phát triển nguồn nhân lực là hoàn toàn đúng, là điều kiện tiên đề cho các khu vực nói trên phát triển trên mọi phương diện kinh tế, xã hội, môi trường. Những câu hỏi nêu trên cũng được đặt ra đối với các tỉnh Tây Nam Bộ, nhất là việc dạy nghề cho nông dân, nâng cao tỷ lệ lao động qua đào tạo và có việc làm phù hợp với tay nghề đào tạo.

Yêu cầu phát triển bền vững ngày càng trở nên cấp bách, nhất là với những ảnh hưởng nặng nề của biến đổi khí hậu tại các địa phương thuộc Tây Nam Bộ. Vì lý do đó, trong giai đoạn 2016-2020, không thể dựa vào tăng số lượng lao động để tăng trưởng mà phương thức đúng đắn và ổn định lâu dài cho phát triển bền vững của Tây Nam Bộ là sử dụng nguồn nhân lực có trình độ, kỹ năng tiên tiến, kết hợp với ứng dụng khoa học - công nghệ để có thể tăng năng suất lao động, thúc đẩy giá trị gia tăng của các sản phẩm chủ lực. Muốn vậy, cần quan tâm đẩy mạnh từ phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, phù hợp và đáp ứng mục tiêu phát triển bền vững của vùng.

1.2. Về chính sách - thể chế

Một trong những quan điểm của Đảng và Nhà nước Việt Nam được thể hiện qua Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011-2020 là “phát triển nhanh gắn với phát triển bền vững là yêu cầu xuyên suốt” với những luận điểm cụ thể như: “phát triển bền vững về kinh tế, giữ vững ổn định kinh tế vĩ mô, bảo đảm an ninh kinh tế. Đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng, coi chất lượng, năng suất, hiệu quả, sức cạnh tranh là ưu tiên hàng đầu, chú trọng phát triển theo chiều sâu, phát triển kinh tế tri thức”¹. Chiến lược còn khẳng định phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất

¹ Xem Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội thời kỳ 2011-2020 (Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2011).

là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân; gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ là một trong ba đột phá chiến lược.

Phát triển nguồn nhân lực và nhân lực chất lượng cao nhằm phát triển bền vững Tây Nam Bộ là sự cụ thể hóa quan điểm phát triển bền vững vào một vùng cụ thể và đóng góp quan trọng vào việc thực hiện các khâu đột phá của Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội đối với khu vực Tây Nam Bộ nói riêng và cả nước nói chung. Chính phủ đã ban hành Quyết định QĐ2770/TTg để triển khai Kết luận 28-KL/TW của Bộ Chính trị về phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp phát triển kinh tế - xã hội và đảm bảo an ninh quốc phòng vùng Tây Nam Bộ đến 2020. Quyết định số 1033/QĐ-TTg ngày 30/6/2011 của Thủ tướng Chính phủ về phát triển giáo dục, đào tạo và dạy nghề vùng đồng bằng sông Cửu Long giai đoạn 2011-2015 đã đặt mục tiêu tạo bước đột phá để nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội nhanh, bền vững của vùng Tây Nam Bộ.

Thực hiện chỉ đạo của Ban Bí thư và Thủ tướng Chính phủ, các địa phương trên địa bàn cả nước, trong đó có Tây Nam Bộ, đã xây dựng chiến lược và các đề án phát triển nguồn nhân lực và nhân lực chất lượng cao phù hợp với đặc thù địa phương và bám sát với Chiến lược phát triển nhân lực thời kỳ 2011-2020. Các nghị quyết của Tỉnh ủy ban hành đã nhấn mạnh thiếu hụt, bất cân đối trong cơ cấu nguồn nhân lực của địa phương, đồng thời đề xuất các giải pháp nhằm phát triển nhân lực chất lượng cao như: thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao đến làm việc (làm việc lâu dài, ngắn hạn hoặc bán thời gian); chọn và cử học viên đi đào tạo đại học, thạc sĩ, tiến sĩ ở nước ngoài (kể cả thu hút đào tạo người đang học đại học và sau đại học); bồi dưỡng ngắn hạn chất lượng cao phục vụ cho các doanh nghiệp và đáp ứng nhu cầu xã hội.

2. Thuận lợi và thách thức của nguồn nhân lực đối với phát triển bền vững khu vực Tây Nam Bộ

Tây Nam Bộ nằm về phía cực Nam Việt Nam. Phía Đông giáp biển Đông. Phía Tây giáp vịnh Thái Lan. Phía Nam giáp Thái Bình Dương. Phía Tây Bắc giáp Campuchia. Phía Đông Bắc tiếp giáp vùng Đông Nam Bộ. Với tổng diện tích tự nhiên là 40.518,5 km², và dân số 17.478.900 người, Tây Nam Bộ có 13 tỉnh/thành². Dân số Tây Nam Bộ ước tính đạt gần 19 triệu người vào năm 2020 (Tổng cục Thống kê, 2014). Đây là địa bàn rộng và đông dân cư đứng thứ hai (sau Đồng bằng sông Hồng) trong 8 vùng kinh tế - xã hội của cả nước. Thế mạnh nông nghiệp của Tây Nam Bộ là lúa gạo, trái cây và thủy sản. Nông nghiệp vùng Tây Nam Bộ có hai nhiệm vụ quan trọng vừa sản xuất đảm bảo an ninh lương thực, vừa sản xuất thương mại để xuất khẩu. Tây Nam Bộ đóng góp khoảng 27% vào GDP cả nước, sản xuất 55% sản lượng lương thực, chiếm 90%

² Gồm thành phố Cần Thơ, tỉnh Long An, Tiền Giang, Bến Tre, Đồng Tháp, Trà Vinh, An Giang, Hậu Giang, Sóc Trăng, Kiên Giang, Bạc Liêu, và Cà Mau.

lượng gạo xuất khẩu của cả nước (Trần Hữu Hiệp, 2013). Tây Nam Bộ còn có vị trí thuận lợi cho khai thác và nuôi trồng thủy hải sản, du lịch sinh thái, cũng như khá thuận lợi trong giao thông hàng hải, hàng không nối liền giữa các quốc gia Nam Á và Đông Á.

Tuy khu vực Tây Nam Bộ có nhiều lợi thế về địa lý tự nhiên, về sản phẩm mũi nhọn, nhưng khu vực này chưa phát huy hết tiềm năng, thiếu khả năng liên kết, hợp tác hiệu quả trên phạm vi vùng. Kinh tế Tây Nam Bộ phát triển chưa bền vững, chất lượng tăng trưởng, năng suất, hiệu quả, sức cạnh tranh còn thấp. Thu nhập bình quân đầu người tuy được cải thiện nhưng vẫn chưa đạt mức bình quân chung của cả nước. Nông nghiệp có lợi thế nhưng chưa khai thác tốt tiềm năng và các mặt hàng nông sản chủ lực, mặc dù nông nghiệp là kinh tế mũi nhọn của vùng, song chưa tạo được thương hiệu nên giá cả không ổn định. Nền kinh tế nông nghiệp của Tây Nam Bộ đến nay vẫn manh mún, đầu ra yếu, lại chịu rủi ro cao, và luôn bị đe dọa bởi nguy cơ nước biển dâng, dịch bệnh dưới tác động của biến đổi khí hậu.

Thực trạng phát triển hiện nay của Tây Nam Bộ còn nhiều hạn chế, chưa tương xứng với tiềm năng và lợi thế của khu vực. Nguồn nhân lực của khu vực này được hình thành chủ yếu từ dân số tại chỗ. Tỷ lệ người lao động nhập cư đến từ nơi khác chiếm tỷ trọng tương đối thấp tại khu vực Tây Nam Bộ, nhưng số lượng lao động và người dân ở đây rời quê hương đi làm ăn xa ở thành phố Hồ Chí Minh và các tỉnh Đông Nam Bộ. Hơn nữa, do lịch sử phát triển của vùng đất Nam Bộ nên trình độ và nhận thức của người dân còn hạn chế. Người lao động ở đây hầu hết xuất thân chủ yếu từ các vùng nông thôn nghèo nên trình độ học vấn và trình độ chuyên môn - kỹ thuật thấp. Trước thực tế khó khăn đó, đào tạo và nâng cao trình độ lành nghề, trình độ chuyên môn kỹ thuật của nhân lực vùng Tây Nam Bộ là một trong những đòi hỏi cấp bách để tăng năng suất lao động, hiệu quả tăng trưởng để thực hiện mục tiêu phát triển bền vững.

Tuy nhiên, Tây Nam Bộ đang thiếu lao động lành nghề để phát triển các ngành kinh tế chủ lực như nông nghiệp, thủy sản, du lịch, đặc biệt là để có thể tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu. Năng suất lao động vẫn thấp, chưa có sự tương thích giữa tốc độ tăng trưởng nhân lực qua đào tạo với tốc độ tăng năng suất lao động (Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2011). Trong khi đó, các tỉnh Tây Nam Bộ lại đang có xu hướng hình thành nhanh các khu công nghiệp và nhà máy nhiệt điện nên dẫn đến tình trạng đầu tư trùng lặp, gây ô nhiễm và hủy hoại môi trường trên toàn vùng.

Tây Nam Bộ có nhiều mặt phát triển chậm so với các vùng miền khác, nhất là hạ tầng giao thông, thủy lợi, giáo dục - đào tạo, dạy nghề và y tế. Chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao còn hạn chế ở khu vực này. Chất lượng cơ sở giáo dục và dạy nghề vẫn thấp hơn so với các vùng khác. Trang thiết bị giảng dạy thiếu, lạc hậu, giáo viên dạy nghề thiếu về số lượng, chất lượng chưa tốt, lại chủ yếu dạy nghề ngắn hạn, học xong không bố trí được việc làm... Mặc dù đã có một nhận thức khá thống nhất về phát triển bền vững và vai trò của nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế - xã hội vùng

Tây Nam Bộ, song nhận thức đó còn dừng lại ở mức phổ quát chung chung và đương nhiên, từ nhận thức đến thực tiễn vẫn còn có những khoảng cách.

3. Một số định hướng chính sách

Phát triển nguồn nhân lực và nhân lực chất lượng cao trên quan điểm phát triển bền vững là một đột phá và cấp bách đối với vùng Tây Nam Bộ. Tuy nhiên, đến nay vẫn còn ít các công trình nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực và nhân lực chất lượng cao cho sự phát triển của khu vực này. Trong tầm nhìn của người lãnh đạo, của các nhà quản lý cho đến doanh nghiệp, người dân đang cư trú tại các địa phương vùng Tây Nam Bộ thì đã đến lúc cần có những giải pháp đồng bộ và đột phá để phát triển khu vực.

Các nghiên cứu hiện có về Tây Nam Bộ tập trung nhiều vào các vấn đề giảm nghèo, phát triển nông nghiệp và thủy sản, đặc điểm văn hóa, tôn giáo, dân tộc, ứng phó với nước biển dâng và tác động của biến đổi khí hậu. Đây là khoảng trống cần được khắc phục. Cần có những nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực của vùng, đánh giá được năng lực thích ứng, tính sáng tạo và kỷ luật của nhân lực vùng Tây Nam Bộ nhằm xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực và nhân lực chất lượng cao tại khu vực này.

Trong nhiều năm qua, Đảng và Nhà nước ta đã ban hành và thực hiện khá nhiều chính sách cùng với sự hỗ trợ tích cực thúc đẩy phát triển giáo dục, đào tạo và nâng cao chất lượng nhân lực của Tây Nam Bộ. Các hoạt động bao gồm việc tập trung đầu tư xây dựng các trường đại học, cao đẳng nghề nhằm đào tạo kỹ năng cho khu vực này góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ cho phát triển kinh tế - xã hội của vùng, song các chính sách này chưa thực sự dựa trên quan điểm phát triển bền vững. Thay vào đó, các địa phương đều tập trung nguồn lực để tăng trưởng. Tuy nhiên, tăng trưởng kinh tế được nhấn mạnh quá mức dẫn đến những hệ lụy về môi trường, thậm chí còn đánh đổi môi trường sinh thái để tăng trưởng.

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở khu vực Tây Nam Bộ cần đặc biệt chú ý đến đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có trình độ, các chuyên gia và cán bộ khoa học (nhất là trong lĩnh vực nông - lâm - ngư nghiệp). Cần chú ý đến chính sách sử dụng và đãi ngộ đối với các chuyên gia giỏi, có trình độ và năng lực, đồng thời tạo dựng được môi trường làm việc say mê, tự do sáng tạo và dân chủ. Trong bối cảnh khoa học - công nghệ hiện diễn ra như vũ bão, phát triển nguồn nhân lực trình độ cao cần được ưu tiên như một khâu đột phá trong công nghiệp quá, hiện đại hóa khu vực Tây Nam Bộ.

Cần khẩn trương xây dựng được chiến lược và hệ thống giải pháp phát triển nguồn nhân lực Tây Nam Bộ phù hợp với đặc điểm kinh tế, dân số, lao động, xã hội, môi trường của khu vực này, gắn với yêu cầu phát triển bền vững của chính những lĩnh vực này. Bên cạnh đó, phải tiến hành những dự báo chính xác, kịp thời về nhu cầu nhân lực và nhân lực chất lượng cao cho các tỉnh thành Tây Nam Bộ cũng như cho các ngành kinh tế chủ lực của khu vực này. Rất cần những nghiên cứu dự báo xác định được nhu cầu phát triển

nguồn nhân lực theo các ngành, lĩnh vực mũi nhọn như nông nghiệp, thủy hải sản, công nghiệp dịch vụ gắn với phát triển nông thôn Tây Nam Bộ.

Quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đòi hỏi Tây Nam Bộ phải có chiến lược thích hợp đối với vấn đề phát triển nguồn nhân lực và nhân lực chất lượng cao thông qua quá trình chọn lựa, đào tạo, tuyển dụng, sử dụng và đánh giá nhân lực. Cần tập trung làm rõ và dự báo nhu cầu của các địa phương khu vực Tây Nam Bộ về việc sử dụng nhân lực và nhân lực chất lượng cao, tích cực hội nhập và liên kết vùng trong phát triển nguồn nhân lực và nhân lực chất lượng cao vùng Tây Nam Bộ. Đánh giá triển vọng và tiềm năng phát triển nguồn nhân lực và nhân lực chất lượng cao ở Tây Nam Bộ đặt trong bối cảnh phát triển và hội nhập của đất nước. Có như vậy mới phát huy được vai trò quan trọng của phát triển nguồn nhân lực hiệu quả, đáp ứng được mục tiêu phát triển bền vững.

Tài liệu tham khảo

- Boozer, Michael. 2003. *Paths to success: The Relationship between Human Development and Economic Growth*. Yale University.
- Bộ Kế hoạch và Đầu tư. 2011. *Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020*. Hà Nội.
- Đảng Cộng sản Việt Nam. 2011. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng Cộng sản Việt Nam*. Hà Nội.
- Đảng Cộng sản Việt Nam. 2016. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*. Văn phòng Trung ương Đảng. Hà Nội.
- Đặng Nguyên Anh. 2014. Tái cấu trúc nguồn nhân lực - chìa khóa để Việt Nam phát triển nhanh và bền vững. *Tạp chí Xã hội học*, số 1.
- Kim, Ee-gyeong. 2008. *Human Resource Development Policy in the Context of Globalization*. Visions and Goals in the Korea.
- Kim, Nahee. 2012. Societal Development through Human Resource Development: Contexts and Key Change Agents. *Advances in Developing Human Resources*, 14 (3).
- 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.
- Trần Hữu Hiệp. 2013. Một số vấn đề về phát triển vùng và liên kết vùng Đồng bằng sông Cửu Long. *Kỷ yếu Hội thảo Giải pháp khai thác tiềm năng Kinh tế - Xã hội các tỉnh Đồng bằng sông Cửu Long theo hướng liên kết vùng*.
- Trịnh Duy Luân. 2011. *Báo cáo thường niên xã hội 2011: Vấn đề phát triển nguồn nhân lực ở nước ta hiện nay*. Viện Xã hội học.
- Tổng Cục Thống kê. 2014. *Báo cáo điều tra lao động - việc làm năm 2013*. Hà Nội.