

TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG NHU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

NGUYỄN BÁCH THẮNG

Trường Đại học An Giang

Email: nguyenbachthang1966@gmail.com

Tóm tắt: Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng cho nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội là công việc quan trọng của mỗi quốc gia. Khi nghiên cứu về nguồn nhân lực, các nhà nghiên cứu đều hướng vào việc phát triển và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực này. Các công trình nghiên cứu đã khái quát được những vấn đề cơ bản về phát triển nguồn nhân lực trong những năm đầu của thế kỉ XXI. Đây là cơ sở lý luận cho các nghiên cứu thuộc những lĩnh vực phát triển nhân lực chất lượng cao phù hợp với điều kiện của địa phương và khu vực đáp ứng cho nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong thời kì hội nhập quốc tế.

Từ khóa: Nguồn nhân lực; quản lí nguồn nhân lực; phát triển nguồn nhân lực; đổi mới giáo dục.

(Nhận bài ngày 17/8/2016; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 04/10/2016; Duyệt đăng ngày 27/11/2016).

1. Đặt vấn đề

Mỗi quốc gia muốn phát triển cần phải có các nguồn lực của sự phát triển kinh tế như: Tài nguyên thiên nhiên, vốn, khoa học - công nghệ, con người,... Trong các nguồn lực đó, nguồn lực con người là quan trọng nhất, có tính chất quyết định trong sự tăng trưởng và phát triển kinh tế của mỗi quốc gia. Nguồn nhân lực là tổng hòa thể lực và trí lực tồn tại trong toàn bộ lực lượng lao động (LĐ) xã hội của mỗi quốc gia, trong đó kết tinh truyền thống và kinh nghiệm LĐ sáng tạo của một dân tộc trong lịch sử được vận dụng để sản xuất ra của cải vật chất, tinh thần phục vụ cho nhu cầu hiện tại và tương lai đất nước. Chính vì vậy, nhiều tác giả đã nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực để phù hợp với đặc điểm của các quốc gia trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội.

2. Một số khái niệm

2.1. Nhân lực

Trong tiếng Anh, Manpower được định nghĩa là "lực lượng người (man) trở thành LĐ hoặc có sức LĐ (power) của một lĩnh vực, khu vực, quốc gia". Theo Từ điển Tiếng Việt, nhân lực là "sức người, về mặt sử dụng trong LĐ sản xuất". Như vậy, phát triển xã hội dựa trên nhiều nguồn lực: Nhân lực, vật lực, tài lực... Những nguồn lực khác muốn phát huy được tác dụng phải thông qua nguồn lực con người. Mục tiêu của giáo dục (GD) là hình thành và phát triển nhân cách con người. Trên cơ sở đó, việc phát triển GD nhằm thực hiện nhiệm vụ nâng cao dân trí, đào tạo (ĐT) nhân lực và bồi dưỡng nhân tài. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ 8 đã khẳng định "lấy việc phát huy nguồn lực con người làm yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững". Toàn bộ sự nghiệp GD nhằm phát triển con người, trong đó tri thức phải thành kĩ năng, thái độ, trí tuệ phải thành trí lực, tập luyện thân thể để thành thể lực.

2.2. Nguồn nhân lực

Theo Phan Văn Kha: Nguồn nhân lực là tiềm năng về con người của đất nước, trẻ em được sinh ra trở thành một thành viên của dân số đã là tiềm năng về nhân lực, cần được nuôi dưỡng chu đáo để phát triển.

Hiện nay, ở Việt Nam, khái niệm nhân lực và nguồn nhân lực có lúc được hiểu đồng nghĩa như nhau. Mặc dù khi đề cập phát triển nguồn nhân lực là nói tới phát triển các nhân tố tiềm năng. Để phát triển nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, GD - ĐT là mắt xích quan trọng của một chu trình phát triển nguồn nhân lực, tạo nên sự chuyển biến về chất. Như vậy, nhân lực và nguồn nhân lực chỉ thực sự phát triển khi có những chính sách ĐT, sử dụng và đãi ngộ phù hợp, tạo điều kiện để những người LĐ phát triển hài hòa cả thể chất và tinh thần. Chính GD - ĐT là cơ sở cho sự phát triển bền vững và nhiều công trình trong và ngoài nước nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực được các nhà khoa học nghiên cứu để vận dụng để phát triển nguồn nhân lực phù hợp với điều kiện từng quốc gia, trong đó có Việt Nam.

3. Các công trình nghiên cứu về nguồn nhân lực thế giới

"Con người" (Human resources) đã xuất hiện ở Hoa Kì bởi nhà kinh tế học Theodor Schoultz vào những năm cuối thập kỉ 60 của thế kỉ XX. Vào những năm 70 - 80, nhà kinh tế người Mĩ Gary Backer đã phát triển tiếp nối và nhận giải Nobel kinh tế năm 1992. Ông giải quyết vấn đề với tư cách là phát triển nguồn nhân lực của từng lĩnh vực, từng ngành riêng biệt, nội dung và cách giải quyết vấn đề có sự khác nhau về mức độ, phụ thuộc vào điều kiện thực tế của mỗi quốc gia, mỗi giai đoạn lịch sử cụ thể.

Nhà xã hội học người Mĩ Leonard Nadle vào năm 1980 đã đưa ra sơ đồ quản lí (QL) nguồn nhân lực để mở



tả mối quan hệ và các nhiệm vụ của công tác QL nguồn nhân lực. Theo ông, QL nguồn nhân lực có 3 nhiệm vụ chính là: Phát triển nguồn nhân lực (GD - ĐT, bồi dưỡng, phát triển, nghiên cứu, phục vụ); Sử dụng nguồn nhân lực (tuyển dụng, sàng lọc, bố trí, đánh giá, đãi ngộ, kế hoạch hoá sức LĐ); Môi trường nguồn nhân lực (mở rộng chủng loại việc làm, quy mô làm việc, phát triển tổ chức).

Kết quả nghiên cứu của Leonard Nadle đã được nhiều nước trên thế giới sử dụng vào việc phát triển nhân lực. Christian Batal đưa ra một sơ đồ QL nguồn nhân lực xác định một tổng thể thống nhất các quyết định trong các lĩnh vực: ĐT; tuyển dụng; QL điều động; các hoạt động điều hành; tổ chức LĐ; giao tiếp nội bộ; xây dựng danh mục công việc và năng lực (NL); tổ chức hệ thống QL nguồn nhân lực và phân chia nhiệm vụ giữa các chủ thể trong tổ chức; các công cụ cần xây dựng, áp dụng; các phương thức trả lương; tổ chức LĐ và phát triển NL; quan hệ xã hội; tổ chức các phương thức QL; điều kiện làm việc, chất lượng (CL) cuộc sống LĐ, an toàn LĐ và các vấn đề y tế [1]. Ông đã sử dụng kết quả nghiên cứu của các khoa học khác như: GD học, dự báo, dân số học, toán học... để đưa ra một bức tranh hoàn chỉnh của nhiệm vụ QL phát triển nguồn nhân lực, bao gồm từ khâu kiểm kê, đánh giá đến nâng cao NL, hiệu lực của nguồn nhân lực.

Okuhina Yasuhiro đã nêu những vấn đề cơ bản về nhân tài; chính sách trong công tác cán bộ, phát triển nhân tài; phân tích những kinh nghiệm trong việc đánh giá và luân chuyển cán bộ, phát huy người tài của Nhật Bản trên cơ sở đặc điểm xã hội Nhật Bản; nhấn mạnh việc cố gắng bảo tồn và phát huy yếu tố truyền thống dân tộc; thực hiện chế độ ĐT, QL cán bộ, công chức trong các cơ quan công quyền, chú trọng xây dựng các phẩm chất, đặc biệt là phẩm chất trung thành của cán bộ; bảo đảm chế độ chính sách và tiền lương cho cán bộ yên tâm cống hiến [2].

Ở Singapore, *Tuyển 40 năm chính luận của Lý Quang Diệu* (1994) đã khẳng định rõ những tư tưởng của Lý Quang Diệu về trọng dụng nhân tài đất nước, tầm quan trọng của nhân tài, vai trò của GD - ĐT đối với sự phát triển nguồn nhân lực, ĐT nhân tài, đặc biệt nhấn mạnh "chế độ Singapore thực hành là chế độ trọng dụng nhân tài", coi việc biết ĐT và dùng người tài là bí quyết thành công của Singapore trong phát triển nhân lực bậc cao, phát triển nhân tài của Singapore [3].

Ở Hàn Quốc, Jang Ho Kim (2005), *Khung mẫu mới về phát triển nguồn nhân lực: Các sáng kiến của chính phủ để phát triển kinh tế để hội nhập xã hội tại Hàn Quốc*, đã đề cập đến các thách thức kinh tế xã hội trong phát triển nguồn nhân lực CL cao tại Hàn Quốc; khẳng định vai trò to lớn của nguồn nhân lực CL cao; khả năng cạnh tranh nguồn nhân lực của đất nước; đưa ra định hướng phát triển; đặc biệt đã đưa ra và phân tích các vấn đề GD - ĐT nghề, kết hợp ĐT với nghiên cứu và phát triển, những vấn đề về xây dựng xã hội học tập ở Hàn Quốc.

4. Các công trình nghiên cứu về nguồn nhân lực trong nước

Bùi Minh Hiền nghiên cứu từ khi cải cách GD 1950, 1956 đến thời kì kháng chiến chống Pháp và chống Mĩ, nước ta đã có những bài học được đúc kết từ các phong trào thi đua trong công tác dạy và học, tự bồi dưỡng của đội ngũ nhà giáo như: "Căn cứ vào nhu cầu của kháng chiến và điều kiện thực tế mà mở trường. Phải sinh động về cấu tạo chương trình và quy định thời gian học, hình thức học,... học đi đôi với hành. Sinh viên phát huy tinh thần tự lực cánh sinh, xây dựng lấy trường sở, lớp học, sắm dụng cụ và tham gia công tác kháng chiến, hoạt động xã hội. Thiết thực là chính, nhưng phải đề cao chất lượng. Rèn luyện cho sinh viên tinh thần sẵn sàng phục vụ tiền tuyến, sẵn sàng chiến đấu" [4].

Trong lĩnh vực GD Đại học (GDĐH) những năm gần đây, đặc biệt từ khi tiến hành đổi mới cơ bản và toàn diện GDĐH Việt Nam theo tinh thần Nghị quyết 14/NQ-CP của Chính phủ, nhiều dự án và công trình khoa học liên quan đến vai trò nguồn nhân lực CL cao đã được thực hiện. Có thể kể đến các công trình và tác giả theo từng chủ đề nghiên cứu:

Phạm Minh Hạc, (2001), *Nghiên cứu con người và nguồn lực đi vào công nghiệp hoá, hiện đại hoá*, phân tích cơ sở lý luận và thực tiễn thực hiện chiến lược con người với tư tưởng coi nhân tố con người, phát triển con người, nguồn lực con người có ý nghĩa quyết định đối với việc sáng tạo vật chất và tinh thần. Bên cạnh đó, tác giả đã trình bày mối quan hệ giữa GD - ĐT, sử dụng và tạo việc làm với phát triển nguồn nhân lực đất nước. Từ đó, xác định trách nhiệm QL của GD - ĐT đối với việc phát triển nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Bùi Ngọc Lan, (2002), *Nguồn lực trí tuệ trong sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam*, đi sâu phân tích nguồn lực trí tuệ trong sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam, chỉ rõ vai trò của nguồn lực trí tuệ đối với sự phát triển kinh tế - xã hội và những điều kiện chủ yếu để phát huy nguồn lực trí tuệ. Từ đó, đề xuất giải pháp cơ bản nhằm phát huy nguồn lực trí tuệ trong công cuộc đổi mới và xây dựng đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

Lương Việt Hải, (Chủ nhiệm - 2003), *Ảnh hưởng của tiến bộ khoa học, kĩ thuật và công nghệ đến việc nghiên cứu và phát triển con người và nguồn nhân lực những năm đầu thế kỉ XXI* thuộc Đề tài khoa học cấp Nhà nước KX-05. Nghiên cứu về văn hóa, con người, nguồn nhân lực đầu thế kỉ XXI, nghiên cứu tổng hợp và toàn diện trên các vấn đề cơ bản về con người, nguồn nhân lực; phân tích, làm rõ khái niệm, những yếu tố tác động, ảnh hưởng đến CL nguồn nhân lực; những vấn đề cơ bản về GD và ĐT, QL nguồn nhân lực ở Việt Nam trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Từ đó, khuyến nghị một số vấn đề cơ bản để phát triển văn hóa, xây dựng con người, phát triển GD và ĐT nguồn nhân lực trong những thập kỉ tiếp theo.

Phạm Tất Dong đã nêu lên một số quan niệm về trí thức, trí thức Việt Nam; phân tích đặc điểm, sự hình

thành và phát triển của đội ngũ trí thức Việt Nam và chỉ ra triển vọng cũng như giải pháp phát triển đội ngũ này trong thời kì hội nhập quốc tế [5].

Vũ Ngọc Hải, (2005), *Cách nhìn mới về nghiên cứu phát triển GDĐH Việt Nam*, đã chỉ ra những thách thức đối với GDĐH, trong đó chúng ta có thể thấy rõ là sự yếu kém về CLĐT; GDĐH chưa gắn với nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ; nội dung, chương trình giảng dạy còn lạc hậu, QLGD chậm đổi mới; CLđội ngũ giảng viên không đồng bộ, đặc biệt thiếu đội ngũ giảng viên đầu ngành; đầu tư cho GDĐH quá thấp. Bên cạnh đó, Vũ Ngọc Hải còn đề cập đến xu thế phát triển GD thế giới, các nguyên tắc cơ bản của GD thế kỉ XXI, các chức năng GD, những vấn đề GD phải giải quyết, trong đó tác giả đã nêu ra hai vấn đề cần phải thức hiện là: Nâng cao CLGDĐH bằng cách xây dựng và trao đổi đội ngũ giảng viên; đổi mới phương pháp giảng dạy từ các phương pháp truyền thống sang phương pháp nêu vấn đề, phương pháp cá thể hóa và các phương pháp hiện đại [6].

Phan Văn Nhân đã đề cập đến nguồn nhân lực chưa qua ĐT hiện nay khoảng 80%. Tác giả đã đưa ra sơ đồ phân loại nguồn nhân lực và CL nguồn nhân lực. Từ đó, tác giả đã khẳng định nguồn nhân lực chỉ thực sự phát triển khi có những chính sách ĐT, sử dụng và đãi ngộ phù hợp, tạo điều kiện để những người LĐ phát triển hài hòa cả về thể chất và tinh thần [7].

Nguyễn Đắc Hưng bàn đến lực lượng “đầu tàu” trong nguồn nhân lực CL cao, trình bày một số khái niệm cơ bản như: Tiềm năng, NL, năng khiếu, tài năng, nhân tài, QL nhân tài; chỉ ra một số kinh nghiệm trong lịch sử dân tộc Việt Nam và thế giới về phát triển nguồn nhân lực CL cao, phát triển nhân tài. Tác giả phân tích một số quan điểm cơ bản của Đảng, tư tưởng Hồ Chí Minh về trí thức và nhân tài, phân tích và đưa ra những yếu tố tác động trực tiếp đến phát triển nhân tài, những nội dung cơ bản về phát triển nguồn nhân lực CL cao, phát triển nhân tài và đưa ra những điểm cần thiết về đào tạo học sinh, sinh viên, về phát hiện, bồi dưỡng, ĐT, sử dụng và thu hút nhân tài của đất nước [8].

Phạm Thành Nghị (Chủ biên - 2007), *Nâng cao hiệu quả QL nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, đã đề cập đến những vấn đề lí luận cơ bản về nguồn nhân lực và QL nguồn nhân lực, từ đó, phân tích hiệu quả QL nguồn nhân lực và những yếu tố tác động đến QL nguồn nhân lực nước ta trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Hồ Sĩ Quý, (2007), *Con người và phát triển con người*, trình bày những vấn đề cơ bản, có hệ thống về con người và phát triển con người, các phương pháp luận nghiên cứu con người, định nghĩa, khái niệm về con người, sự phát triển con người, nguồn lực con người, nhân cách, tiềm năng, tài năng, cộng đồng và cá nhân; trình bày những vấn đề cơ bản về con người Việt Nam, vai trò nhân tố con người, chỉ ra những khả năng phát triển con người và xác định phương hướng, giải pháp

xây dựng con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong thời kì hội nhập.

Nguyễn An Ninh, (2009), *Phát huy tiềm năng trí thức khoa học xã hội Việt Nam*, góp phần luận giải tiềm năng trí thức khoa học xã hội Việt Nam, bộ phận quan trọng của nguồn nhân lực CL cao của nước nhà. Tác giả cũng phân tích những vấn đề lí luận, thực tiễn liên quan đến trí thức khoa học xã hội Việt Nam, với tư cách là một nguồn nhân lực quan trọng trong nguồn nhân lực chung của đất nước. Từ đó, xác định các vấn đề cơ bản về cơ chế, chính sách, chế độ về GD và ĐT để phát huy tiềm năng trí thức khoa học xã hội Việt Nam trong thời kì hội nhập.

Bùi Việt Phú, (2010), *ĐT nguồn nhân lực trình độ cao để tham gia nền kinh tế tri thức*, đã bàn về kinh tế tri thức; nhân lực trình độ cao; mối quan hệ giữa nền kinh tế tri thức với ĐT nhân lực trình độ cao và ĐT nguồn nhân lực trình độ cao ở nước ngoài để chủ động tham gia nền kinh tế tri thức và đã rút ra kết luận: Những lưu học sinh sau khi ĐT về nước làm việc nay đã trở thành những cán bộ lãnh đạo, cán bộ QL tài năng, các giáo sư, nhà khoa học đầu ngành.

Nguyễn Ngọc Phú, (2011), *Quan điểm xây dựng, phát triển nguồn nhân lực và nhân tài đáp ứng yêu cầu phát triển xã hội ở nước ta hiện nay*, đã bàn về tư tưởng coi trọng nhân tố con người cần được nâng lên thành hiện thực, phải biết quý trọng nhân lực trình độ cao, nhân tài trên các lĩnh vực của đời sống xã hội. Các cấp lãnh đạo cần chăm lo về trí tuệ cho nguồn nhân lực CL cao, chăm lo về vật chất, tinh thần và điều kiện làm việc cùng các điều kiện làm việc tốt nhất để các nhà khoa học hoàn thành tốt các công việc của mình.

Trần Khánh Đức, (2011), *Một số vấn đề phát triển đội ngũ giảng viên đại học trong xã hội hiện đại*, đã đưa ra những yêu cầu về CLĐT đại học, sự nổi bật của các phẩm chất và kĩ năng mềm. Tác giả đã đưa ra mô hình giảng viên trong nền GDĐH hiện đại và để giảng dạy tốt, giảng viên phải thỏa mãn đồng thời 2 NL: NL chuyên môn, nghiên cứu khoa học và NL sư phạm. Đồng thời, tác giả đưa ra khuyến nghị: “Giảng viên là nhân tố quyết định CLGD. Để đạt được những yêu cầu mới của thời đại, giảng viên đại học không chỉ phải có những hiểu biết sâu sắc, thấu đáo kiến thức, kĩ năng chuyên môn đơn thuần mà cần có sự hiểu biết và NL nghiệp vụ sư phạm đại học cùng với những hiểu biết xã hội - văn hóa và vốn sống phong phú. Do đó, việc tăng cường ĐT, bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm đại học, chính trị - xã hội và các giá trị văn hóa cho đội ngũ giảng viên các trường đại học, cao đẳng là điều quan trọng và cấp bách hiện nay”.

Vũ Văn Phúc - Nguyễn Duy Hùng (2012), *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, trình bày một số khái niệm cơ bản về nhân lực, nguồn nhân lực, phân tích đặc điểm của nguồn nhân lực Việt Nam, những vấn đề cơ bản để phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Đây là tài liệu tham khảo có giá trị trong nghiên cứu lí luận và trong chỉ đạo



thực tiễn phát triển nguồn nhân CL cao cho đất nước hiện nay.

Đặng Bá Lãm, (2013), *Công tác QL nhân lực trường phổ thông dân tộc nội trú*, đã nêu các vấn đề chung về QL nguồn nhân lực là sự khai thác và sử dụng con người của một tổ chức một cách hợp lý và có hiệu quả nhất. Bên cạnh đó, tác giả đưa ra 3 nhóm chức năng: (1) Nhóm chức năng thu hút nguồn nhân lực; (2) Nhóm chức năng ĐT và phát triển; (3) Nhóm chức năng duy trì, sử dụng.

5. Kết luận

Các công trình, báo cáo khoa học đề cập đến nhiều lĩnh vực khác nhau nhưng có điểm chung là: Khẳng định vai trò của nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế - xã hội; phân tích thuận lợi, khó khăn, cơ hội, thách thức và đề xuất các giải pháp sáng tạo vào hoàn cảnh thực tế của từng quốc gia, vùng miền trong từng giai đoạn khác nhau. Nhìn tổng thể, các công trình nghiên cứu trên đã khái quát được những vấn đề cơ bản về phát triển nguồn nhân lực trong những năm đầu của thế kỉ XXI, là cơ sở lý luận cho các nghiên cứu thuộc những lĩnh vực phát triển nhân lực CL cao phù hợp với điều kiện của địa phương và khu vực đáp ứng cho nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong thời kì hội nhập quốc tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Christian Batal, (2002), *Quản lí nguồn nhân lực trong khu vực Nhà nước (tập 2)*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [2]. Okuhura Yasuhiro, (1994), *Chính trị và kinh tế Nhật Bản*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [3]. Lê Tư Vinh - Nguyễn Huy Quý (dịch), (1994), *Tuyển 40 năm chính luận của Lý Quang Diệu*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [4]. Bùi Minh Hiền, (2005), *Lịch sử giáo dục Việt Nam*, NXB Đại học Sư phạm Hà Nội.
- [5]. Phạm Tất Dong, (2005), *Trí thức Việt Nam thực tiễn và triển vọng*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [6]. Vũ Ngọc Hải, *Giáo dục đại học với tư cách là động lực phát triển kinh tế - xã hội*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 12, tháng 9/2006.
- [7]. Phan Văn Nhân, (2007), *Nhận diện nguồn nhân lực cơ sở xây dựng chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 18, tháng 3/2007.
- [8]. Nguyễn Đắc Hưng, (2007), *Phát triển nhân tài chấn hưng đất nước*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

OVERVIEW OF DEVELOPING HIGH QUALITY HUMAN RESOURCES TO MEET THE NEEDS OF EDUCATIONAL RENEWAL

Nguyen Bach Thang
An Giang University

Email: nguyenbachthang1966@gmail.com

Abstract: *Developing high-quality human resources to meet the needs of socio-economic development is an important task for each country. When doing research on human resources, researchers focused on the development and effective use of human resources. Research reviewed the basic issues of human resource development in the beginning of the twenty-first century. This is the theoretical background for studies in developing high quality human resources towards local and regional conditions in order to meet the needs of socio-economic development in the context of international integration.*

Keywords: *Human resources; management of human resources; human resources development; educational renewal.*