

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

• PGS.TS. NGUYỄN LỘC

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

1. Đặt vấn đề

Hiện nay, không còn ai nghi ngờ về vai trò mang tính quyết định của nguồn nhân lực (NNL) trong sự phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia. Khi phân tích sự tiến bộ kinh tế các quốc gia công nghiệp hóa trong nửa cuối của thế kỉ XX, nhiều nhà nghiên cứu đều nhận thấy rằng NNL là "sự giàu có của quốc gia". nhưng nhận thức này mới trở nên phổ biến sau Thế chiến thứ nhất. Càng ngày, các nhà hoạch định chính sách càng nhận ra rằng phát triển NNL là chìa khóa tạo ra các nỗ lực để giải quyết các vấn đề khó khăn như hiệu quả, công bằng, ổn định, và tăng trưởng. Các quốc gia bị hạn chế về nguồn lực vật chất, chẳng hạn như Nhật Bản và Đức, đã duy trì sự phát triển kinh tế đầy kinh ngạc của họ trong kỉ nguyên này chủ yếu là do họ đã buộc phải phát triển NNL của họ. Tất cả các quốc gia ngày càng thấm thía ý tưởng của Marshall R. cho rằng: "Con người được phát triển, được giáo dục, được tạo động lực là nguồn lực vô biên..., còn con người không phát triển, không được học, không có động lực là một cản trở nặng nề đối với kinh tế trong thời đại thông tin quốc tế hóa ngày nay" (Marshall R., 1986).

Cụ thể hơn, các nghiên cứu của Edward Denison cho thấy rằng sự tăng trưởng mạnh mẽ của nền kinh tế Hoa Kỳ nhờ một phần quan trọng của nguồn nhân lực của đất nước này. Ông ta đã xác định 6 nguồn đóng góp chính cho sự tăng trưởng kinh tế của Hoa Kỳ trong giai đoạn 1929 đến 1982 và tính toán rằng đầu vào do lao động đóng góp chiếm tới 47%, và riêng đóng góp do sự tăng trình độ giáo dục của NNL, chiếm tới 13%. Năm 1983, một nghiên cứu khác của Anthony Carnavale cũng cho kết quả tương tự

là trong giai đoạn 1929 đến 1982 các hoạt động phát triển NNL đóng góp tới 75% sự tăng năng suất lao động ở Hoa Kỳ (Harbison F. và Myer C.A, 1964).

Nghiên cứu về phát triển NNL là lĩnh vực hết sức mới mẻ ở Việt Nam, do vậy việc tìm hiểu những vấn đề lý luận đóng vai trò hết sức quan trọng nhằm đặt những cơ sở vững chắc cho việc đề ra các định hướng chiến lược¹ để cải thiện vị thế của Việt Nam trong sự phát triển NNL những năm tới.

2. Khái niệm

Thuật ngữ *Nguồn nhân lực*² thường được mô tả như là sự kết hợp các chức năng nhân sự hành chính truyền thống với việc thực hiện, mối quan hệ của các nhân viên và lập kế hoạch nguồn lực. NNL có hai cách hiểu tùy thuộc vào hoàn cảnh. Cách hiểu thứ nhất được bắt nguồn từ lĩnh vực kinh tế học và kinh tế chính trị, và theo truyền thống thường được gọi là lao động, với tư cách như là một trong bốn nhân tố của sản xuất. Cách hiểu thứ hai được sử dụng phổ biến hơn trong cấp độ cụ thể của các tổ chức doanh nghiệp, và thuật ngữ này dùng để đề cập đến cá nhân trong các tổ chức và các công việc liên quan đến tuyển dụng, sa thải, đào tạo và các vấn đề nhân sự khác.

Theo F.H. Harbison, NNL là sức lực, kĩ năng, tài năng và tri thức của những người trực tiếp tham gia hoặc có tiềm năng tham gia vào sản xuất ra sản phẩm hoặc thực hiện các dịch vụ hữu ích (Harbison F., 1973).

Phát triển NNL là quá trình nâng cao kiến thức, kĩ năng và năng lực của tất cả mọi người trong xã hội (Harbison F. và Myer C.A, 1964).

Dưới góc độ kinh tế, phát triển NNL có thể

¹ Năm 2006, Viện Chiến lược phát triển thuộc Bộ kế hoạch và Đầu tư khởi thảo bản Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam đến năm 2020, song cho đến nay cũng chưa được thông qua chính thức. Trong tiếng Anh, người ta hay dùng thuật ngữ "human resource" biểu thị khái niệm này, dịch chính xác có nghĩa là "nguồn con người". Không hiểu nguyên nhân từ đâu mà ta lại hay dùng thuật ngữ "nguồn nhân lực" thay vì đúng nghĩa là "nguồn con người". Chính điều này gây ra nhiều sự rắc rối khi ta phải bàn tiếp đến khái niệm "nhân lực". Mặc dù vậy, để đỡ rắc rối, trong bài này chúng tôi vẫn dùng thuật ngữ nguồn nhân lực với đúng nghĩa nguồn con người, nhưng trong thời gian tới đây, ta cần nghiêm túc xem xét việc quay về dùng thuật ngữ đúng nghĩa nguồn con người.

được coi là sự tích lũy vốn nhân lực và đầu tư có hiệu quả đối với sự phát triển của một nền kinh tế. Dưới góc độ chính trị, phát triển NNL là chuẩn bị cho những cá nhân trưởng thành tham gia vào các quá trình chính trị, hoặc cụ thể hơn là như những công dân trong một xã hội. Dưới góc độ xã hội và văn hóa, phát triển NNL giúp con người có một cuộc sống đầy đủ, sung túc và ít bị gò bó bởi truyền thống hơn. Nói tóm lại, các quá trình phát triển NNL mở cửa ra với hiện đại hóa.

NNL được phát triển bằng nhiều cách. Cách rõ ràng nhất là bằng giáo dục chính quy, bắt đầu từ cấp tiểu học và tiếp tục với nhiều hình thức khác nhau của giáo dục phổ thông, sau đó là giáo dục đại học gồm có các trường cao đẳng, đại học và các cơ sở đào tạo nghề. Thứ hai, NNL cũng được phát triển nhờ các chương trình đào tạo không chính quy và có hệ thống trong các cơ sở tuyển dụng; trong các chương trình giáo dục người lớn; và hội viên của các nhóm về văn hóa, tôn giáo, chính trị và xã hội. Quá trình thứ ba là quá trình tự phát triển. Khi các cá nhân nỗ lực để tiếp thu được nhiều kiến thức, kỹ năng và năng lực hơn nhờ việc chuẩn bị những ý tưởng của chính họ - bằng việc tham dự các khóa học chính quy, bằng việc đọc sách báo, học hỏi từ người khác. Động cơ đối với việc tự phát triển có liên hệ trực tiếp với các giá trị xã hội, các sáng kiến đối với việc đào tạo và nghề nghiệp. Hai quá trình khác của phát triển NNL là sự cải thiện sức khỏe cho người lao động qua các chương trình chăm sóc sức khỏe và y tế công cộng tốt hơn và sự cải thiện về dinh dưỡng giúp tăng khả năng làm việc của con người. Rõ ràng sự cải tiến về sức khỏe và cải tiến về dinh dưỡng có mối liên hệ với nhau và giống như giáo dục chính quy nó có thể vừa là nguyên nhân vừa là kết quả về kinh tế.

Khác với phát triển NNL, người ta còn phân biệt *phát triển con người*³ (PTCN) như là *sự mở rộng các lựa chọn của con người theo hướng giúp con người có một cuộc sống dài hơn, lành mạnh hơn và phong phú hơn* (Ramirez A. và các tác giả, 1997).

³ Tiếng Anh là "human development".

⁴ Tiếng Anh là "human capital".

⁵ Tiếng Anh là "labor force".

⁶ Tiếng Anh là "workforce".

⁷ Tiếng Anh là "manpower".

Lao động (LĐ) là một khái niệm của kinh tế học và được định nghĩa như là nỗ lực của con người trong sản xuất (Hanson J.L., 1986). LĐ thường được sử dụng trong sự so sánh với các nhân tố sản xuất như đất và vốn. Ta có các lý thuyết đưa ra khái niệm về "*vốn con người*"⁴ (nhằm đề cập đến kỹ năng mà người lao động có được, chứ không nhất thiết là công việc được người đó thực hiện).

*Lực lượng lao động*⁵ (LLLĐ) trong kinh tế học được định nghĩa như những người cung cấp lao động. Thông thường, lực lượng lao động quốc gia (hoặc khu vực địa lý khác) gồm mọi người trong độ tuổi làm việc (cụ thể trên độ tuổi khoảng 14 đến 16) và dưới tuổi nghỉ hưu là người đang tham gia lao động (participating workers), là người đang làm việc và tìm kiếm công việc. LLLĐ bao gồm số người đang làm việc và thất nghiệp.

*Lực lượng làm việc*⁶ (LLLƯ) là lượng người lao động đang có việc làm. LLLƯ thường dùng để miêu tả cho số người đang làm việc cho một công ty hoặc một ngành, nhưng cũng có thể áp dụng cho một vùng địa lý như thành phố, quốc gia hoặc nhà nước, v.v... Thuật ngữ này không bao gồm người sử dụng lao động hoặc quản lý và ám chỉ những người tham gia vào lao động chân tay.

*Nhân lực*⁷ (NL) là thuật ngữ trừu tượng chỉ sự nỗ lực lao động của con người (thường được dùng trong sự tương phản với máy móc, sức động vật, v.v...), hoặc được dùng như là thuật ngữ nhân sự (personnel) (ví dụ, thiếu hụt nhân lực).

3. Những nội dung cơ bản của phát triển nguồn nhân lực

Những vấn đề đặc trưng của phát triển nguồn nhân lực. Đối với tất cả các quốc gia phát triển NNL có hai vấn đề đặc trưng cần giải quyết như sau (Harbison F. và Myer C.A., 1964):

* Những vấn đề liên quan đến sự thiếu hụt lớn về NNL có trình độ kỹ năng và năng lực cao.

* Sự dư thừa hay sử dụng NNL kém hiệu quả.

Vi vậy việc xây dựng NNL quan tâm đến cả hai khía cạnh, đó là trang bị kiến thức và kỹ năng (năng lực trí tuệ của con người là rất cần thiết) và tạo công ăn việc làm, cơ hội lớn hơn đối với NNL chưa được sử dụng hay sử dụng kém hiệu quả. Mục đích của các chiến lược phát triển NNL là



trang bị những kĩ năng và kiến thức cần thiết cho sự phát triển về kinh tế, xã hội, văn hoá, chính trị, và tạo ra những cơ hội cho tất cả những ai muốn nỗ lực tham gia vào việc thiết lập một xã hội tốt đẹp hơn.

Xác định các chỉ số phát triển nguồn nhân lực. Các chỉ số quan trọng nhất của phát triển NNL có thể phân thành 2 loại chung là:

* Các chỉ số đo lường toàn bộ dự trữ vốn con người của một quốc gia;

* Các chỉ số đo lường sự bổ sung cho dự trữ nguồn vốn này, hay là tỉ lệ hình thành vốn con người đối với một giai đoạn thời gian nhất định.

Nếu như dự trữ vốn con người cho thấy mức độ phát triển NNL của một quốc gia đạt được, thì tỉ lệ hình thành vốn con người cho thấy các tỉ lệ hoàn thiện vốn con người.

Có 7 chỉ số có thể thu thập được để đánh giá mức độ phát triển NNL như sau:

1. Số giáo viên (tiểu học và trung học) trên 10.000 dân;
2. Số kĩ sư và nhà khoa học trên 10.000 dân;
3. Số y, bác sĩ, nha sĩ trên 10.000 dân;
4. Tỉ lệ học sinh đi học ở cấp tiểu học (%) của nhóm tuổi từ 5 đến 14;
5. Tỉ lệ học sinh đi học cả cấp tiểu học và trung học;
6. Tỉ lệ học sinh đi học ở cấp trung học (%) của nhóm tuổi từ 15 đến 19;
7. Tỉ lệ học sinh đi học đại học (%) trong nhóm tuổi từ 20-24;

Ba chỉ số đầu tiên được coi là một phần các chỉ số về dự trữ vốn nhân lực như đã đề cập trước đó và 4 chỉ số cuối cùng được dùng để đo đạc sự bổ sung đối với dự trữ này.

Ngoài những chỉ số này, ta có thể sử dụng 2 chỉ số khác về phát triển nguồn nhân lực hiện có ở nhiều quốc gia. Hai chỉ số này đề cập đến định hướng của giáo dục đại học:

1. Tỉ lệ số sinh viên học ở các khoa về khoa học và kĩ thuật trong một năm gần nhất;
2. Tỉ lệ số sinh viên học ở các khoa về nhân văn, kĩ thuật và luật trong cùng năm.

Chỉ số phức hợp phát triển NNL (composite index) được dùng làm cơ sở để phân loại các quốc gia theo trình độ phát triển NNL. Chỉ số được tính đơn giản là tổng số học của (1) tỉ lệ phần trăm số học sinh đi học ở bậc 2 so với tổng số trẻ trong nhóm tuổi 15 – 19, được điều chỉnh

theo thời lượng học, và (2) tỉ lệ phần trăm số sinh viên học ở bậc 3 so với tổng số nhóm tuổi nhân 5 lần. Trong đánh giá của chúng tôi, giáo dục đại học phải được đặt trong số lớn hơn so với giáo dục phổ thông theo chỉ số này. Dựa trên việc xác định chỉ số phức hợp người ta có thể đưa ra một trật tự xếp hàng của các quốc gia theo mức độ phát triển NNL. Đó là: Mức I, kém phát triển, Mức II, phát triển một phần, Mức III, bán phát triển, Mức IV, phát triển.

Đầu tư vào con người dưới góc độ kinh tế. Từ lâu, các nhà kinh tế học đã nhận thức được tầm quan trọng của phát triển NNL. Những năm gần đây, một số nhà kinh tế học Mỹ lại chú ý tới tầm quan trọng của nguồn nhân lực, đặc biệt là đầu tư cho giáo dục. Năm 1960, Theodore W.Schultz đã nói (Schultz T.W., 1961):

Trong nhiều cách tiếp cận, người ta hay đề cập đến *Thuyết về tỉ suất lợi nhuận* (rate of return) từ đầu tư vào giáo dục rất giống với lợi nhuận của bất cứ dự án đầu tư nào khác: đó là tổng số các chi phí và lợi nhuận của đầu tư vào những thời điểm khác nhau được phản ánh trong doanh thu hàng năm (tính bằng %), tương tự như các tài khoản tiết kiệm tại ngân hàng hay trái phiếu nhà nước. Tỉ suất lợi nhuận từ giáo dục 10% có nghĩa là khi đầu tư 100.000 đô-la Mỹ vào giáo dục, sẽ thu được lợi nhuận hàng năm là 10.000 đô-la Mỹ trong suốt cuộc đời của một người trung bình đã được đào tạo, đây là mức người đó có thể kiếm được bằng hoặc cao hơn mà không cần phải đầu tư thêm.

Trong một số trường hợp, tỉ suất lợi nhuận từ giáo dục có thể khó đánh giá (Weale 1993)-nhưng cũng không phải là khó hơn so với một số ngành kinh tế khác như nông nghiệp hay giao thông vận tải - tuy nhiên nó đã đứng vững được sau hơn ba thập kỉ được kiểm tra kĩ lưỡng. Và, như đã được kết luận từ cách đây hai thập kỉ, thuyết về vốn con người cho đến nay vẫn chưa có đối thủ nào ngang tầm.

Tỉ suất lợi nhuận của giáo dục rất cao ở những nước có thu nhập vừa và thấp. Tình hình thực tế mỗi nước một khác, nhưng nhìn chung, ở hầu hết các nền kinh tế chưa phổ cập giáo dục cơ sở, tỉ suất lợi nhuận của giáo dục tiểu học là cao nhất, sau đó là giáo dục trung học, và cuối cùng là đại học. Rất thú vị là những nước đã phổ cập giáo dục tiểu học có mức tăng trưởng cao

đều có xu hướng cho thấy tỉ suất lợi nhuận của giáo dục trung học lại cao hơn của giáo dục tiểu học.

Ở hầu hết các nước, tỉ suất lợi nhuận của đầu tư vào tất cả các cấp giáo dục đều cao hơn chi phí vốn dài hạn khả năng (thường dự kiến khoảng 8-10% thực tế) khiến giáo dục trở thành lĩnh vực đầu tư tuyệt vời. Những nghiên cứu gần đây khẳng định tầm quan trọng của giáo dục, đặc biệt là giáo dục tiểu học, đối với sự tăng trưởng. Các nghiên cứu theo nước về giáo dục đã đưa ra mức tích lũy vốn con người khởi đầu để sự tăng trưởng của một nước tăng lên. Thuyết này rõ ràng khẳng định lại giả thuyết ban đầu công thức hóa mối quan hệ giữa nguồn vốn con người với tăng trưởng kinh tế. Các so sánh, đánh giá về giáo dục cả theo nước và theo khu vực nhằm giải thích hiện tượng phát triển " kì diệu" của khu vực Đông Á đều cho thấy riêng giáo dục tiểu học đóng vai trò quan trọng nhất đối với tăng trưởng

La-tinh, 34% sự khác biệt nói trên trong mức tăng trưởng có thể là do đầu tư cao hơn và 38% là do số lượng tuyển sinh cao hơn. Tương tự như vậy, chênh lệch chủ yếu giữa khu vực Đông Á với Tiểu sa mạc Sa-ha-ra ở châu Phi là do sự khác biệt trong mức tuyển sinh tiểu học. Mức đầu tư vào vốn vật chất chỉ có vai trò đối với 20% sự khác biệt đó.

Lựa chọn chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Tất cả các quốc gia hiện nay đều đối mặt với những lựa chọn trong xây dựng chiến lược phát triển NNL. Các lĩnh vực chiến lược quan trọng của sự lựa chọn với tất cả các quốc gia thường được coi như bao gồm: (1) trong tất cả các cấp giáo dục chính quy, đó là sự lựa chọn nhấn mạnh về chất lượng so với số lượng; (2) ở trung học và giáo dục đại học, đó là sự lựa chọn nhấn mạnh về khoa học và công nghệ so với pháp luật, nghệ thuật, và nhân văn; (3) trong phát triển kĩ năng, đó là sự lựa chọn phụ thuộc vào đào tạo chính thức trước khi làm việc so với

Bảng 1: Tỉ suất lợi nhuận của đầu tư vào giáo dục theo vùng và cấp giáo dục

Khu vực các nước có thu nhập trung bình và thấp	Công cộng			Tư nhân		
	Tiểu học	Trung học	Đại học	Tiểu học	Trung học	Đại học
Tiểu Sahara châu Phi - châu Á	24,3 19,9	18,2 13,3	11,2 11,7	41,3 39,0	26,6 18,9	27,8 19,9
Châu Âu, Trung Đông và Bắc Phi	15,5	11,2	10,6	17,4	15,9	21,7
Mỹ La-tinh và Ca-ri-bê OECD	17,9 n.a	12,8 10,2	12,3 8,7	26,2 n.a	16,8 12,4	19,7 12,3

n.a. Không áp dụng.

Nguồn: WB, 1995

Giáo dục tiểu học là yếu tố quan trọng nhất đối với mức tăng trưởng kinh tế của các nước châu Á phát triển nhanh. Đầu tư vào vốn vật chất có vai trò quan trọng thứ hai, sau đó đến số lượng tuyển sinh vào trung học và mức tăng dân số. Những kết luận này dựa trên cơ sở nghiên cứu 113 nước đánh giá mối liên hệ giữa mức tăng thu nhập bình quân đầu người thực tế, tỉ trọng của đầu tư trong tổng sản phẩm quốc nội (GDP) và thành tựu giáo dục. Các nước châu Á phát triển kinh tế nhanh cho thấy giáo dục giúp đạt mức tăng trưởng cao hơn tất cả các ngành kinh tế khác. Khi so sánh Đông Á và châu Mỹ

tại chức; (4) trong việc đề ra các khuyến khích, đó là sự lựa chọn việc thao tác có ý thức đối với tiền lương so với sự tùy thuộc vào các quy luật do thị trường chi phối, và (5) sự lựa chọn trong việc xem xét nhu cầu và ham muốn của cá nhân so với nhu cầu và mong muốn của quốc gia.

Những kĩ năng cần có của nguồn nhân lực. Đáng chú ý là Báo cáo năm 1990 của Hiệp hội đào tạo và phát triển Hoa Kỳ (ASTD) có đưa ra bảy nhóm kĩ năng mà NNL của một quốc gia hiện đại cần có như sau:

- i. Biết học thế nào;
- ii. Đọc, viết và máy vi tính;



- iii. Kỹ năng giao tiếp: Nói và nghe hiệu quả;
- iv. Kỹ năng thích ứng: Giải quyết vấn đề và tư duy sáng tạo;
- v. Kỹ năng phát triển: Quản lí nhân sự và phát triển nghề nghiệp;
- vi. Làm việc nhóm hiệu quả: Kỹ năng giao tiếp, nhóm và đàm phán;
- vii. Kỹ năng ảnh hưởng: Tổ chức hiệu quả và lãnh đạo doanh nghiệp.

Cơ cấu trình độ nguồn nhân lực. Từ năm 1986 đến 1996, Ủy ban Kinh tế và Xã hội của khu vực châu Á - Thái bình dương (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific) đã nghiên cứu sự phát triển về cơ cấu NNL ở nhiều quốc gia khác nhau và đã tổng quan 3 mô hình về cơ cấu NNL cho 3 loại hình quốc gia: Các nước phát triển, các nước đang phát triển, các nước chậm phát triển theo các cơ cấu NNL gồm 5 thành tố cơ bản được phân theo trình độ từ cao đến thấp là:

- (1)-Các nhà sáng chế và đổi mới (bao gồm cả các nhà quản lí cấp cao) ở trình độ trên đại học;
- (2)-Các nhà quản trị và kĩ sư ở trình độ đại học;
- (3)-Các kĩ thuật viên và cán bộ có trình độ trung cấp;
- (4)-Thợ thủ công và công nhân có tay nghề cao;
- (5)-Các công nhân bậc thấp và lao động phổ thông.

Các nước chậm phát triển có mô hình nhân lực tháp nhọn với đa số người lao động có trình độ chuyên môn thấp và chủ yếu lao động thủ công. Nhân lực lao động trình độ cao (đại học, sau đại học) chiếm tỉ lệ rất thấp.

Các nước đang phát triển có mô hình nhân lực hình tam giác với số lao động có trình độ trung cấp và đại học cao hơn các nước chậm phát triển nhưng còn rất ít các nhà phát minh, sáng chế. Các nước này đang nỗ lực phát triển hệ thống đào tạo nhân lực trình độ cao (cao đẳng, đại học và sau đại học) để nâng cao trình độ và chất lượng NNL.

Các nước đã phát triển có mô hình nhân lực hình trứng với đội ngũ nhân lực có trình độ chuyên môn cao, có đội ngũ các chuyên gia cao cấp, các nhà phát minh sáng chế ở các trình độ đào tạo khác nhau không nhất thiết là ở trình độ

đại học. Các nước này có hệ thống giáo dục đại học và nghiên cứu phát triển với tỉ lệ cao số dân trong độ tuổi 18-35 đi học đại học.

4. Kết luận

Nhận thức tầm quan trọng của phát triển NNL, các nhà nghiên cứu hiện nay đã có nhiều nỗ lực trong việc xác định những vấn đề cơ bản nhất dưới các góc độ kinh tế, chính trị, xã hội và văn hóa. Các nghiên cứu gần đây đặc biệt lưu tâm đến việc đưa ra những định nghĩa ngày càng chính xác hơn về NNL, phát triển NNL và nhiều thuật ngữ liên quan như lao động, lực lượng lao động, lực lượng sản xuất, nhân lực, phát triển con người... Những nội dung cơ bản của phát triển nguồn nhân lực khá đa dạng và có thể được xem xét dưới những góc độ: Những vấn đề đặc trưng của phát triển NNL, xác định các chỉ số phát triển NNL, đầu tư vào con người dưới góc độ kinh tế, lựa chọn chiến lược phát triển NNL, những kĩ năng cần có của NNL và cơ cấu trình độ NNL.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hanson J.L., 1986, *A Textbook of Economics, Seventh Edition*, Pitman Publishing Limited, Great Britain.
2. Harbison, F., (1973), *Human Resources as the Wealth of Nations*, New York: Oxford University Press.
3. Harbison, F., Myer, C.A., (1964), *Education, Manpower, and economic Growth*, McGraw-Hill.
4. Marshall, R., "The Role of Apprenticeship in an Internationalized Information World". The U.S. Department of Labor, and Cornell University. Albany, New York, 6 April 1986.
5. Ramirez A., Ranis G., Stewart F., (1997), *Economic Growth And Human Development*, Center Discussion Paper No. 787, Oxford University Economic Growth Center Yale University.
6. WB, 1995, *Những ưu tiên và chiến lược cho giáo dục*, Ngân hàng thế giới, Washington D.C.

SUMMARY

The author presents some issues in theory and human resource development such as: characteristics of human resource development, identification of human resource development indicators, investment into humans under economic view, strategic choices in developing human resources, skills needed and qualification structures of the human resources.