

MỘT SỐ YÊU CẦU VỀ NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ

VÕ THỊ KIM LOAN
Trưởng Đại học Sài Gòn

Đặt vấn đề

Việt Nam đang trong quá trình hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới, yêu cầu các yếu tố về nguồn lực (vốn, nguồn nhân lực) là rất lớn. Yêu cầu về nguồn vốn đã có những giải pháp và bước đầu thu hút vốn từ bên ngoài và bên trong. Song, nguồn nhân lực – một yếu tố then chốt và quyết định hiện đang đặt ra cho nền kinh tế nước ta những câu hỏi cấp bách cần phải có lời giải. Đó là: Số lượng và chất lượng nguồn lao động có khả năng đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế hay chưa? lao động chất xám, lao động có trình độ chuyên môn, tay nghề có đủ đáp ứng trên thị trường sức lao động hiện nay?. Nếu chưa giải quyết được những câu hỏi trên sẽ làm hạn chế khả năng cung ứng nguồn nhân lực cho một thị trường với yêu cầu phát triển cao về chất nhằm phục vụ cho quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập kinh tế quốc tế ở Việt Nam hiện nay.

1. Khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao

Từ thời C.Mác, dù chưa đề cập đến thuật ngữ nguồn nhân lực chất lượng cao nhưng ông đã nêu ra quan niệm về những người có trình độ, có khả năng ứng dụng những thành tựu của khoa học – kĩ thuật vào sản xuất, đó là những con người có năng lực phát triển toàn diện, đủ sức tinh thông và nắm nhanh chóng toàn bộ hệ thống sản xuất trong thực tiễn [4].

Tại Hội Nghị Ban chấp hành Trung ương khoá IX, Đảng Cộng sản Việt Nam lần đầu tiên sử dụng thuật ngữ nguồn nhân lực chất lượng cao. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua con đường phát triển, giáo dục đào tạo, khoa học và công nghệ chính là khâu then chốt để nước ta vượt qua tình trạng nghèo và kém phát triển. Đến Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X, Đảng Cộng sản Việt Nam một lần nữa nhấn mạnh thuật ngữ này khi đưa ra định hướng chính sách tập trung phát triển nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao. Theo quan niệm của Đảng Cộng sản Việt Nam, nguồn nhân lực chất lượng cao bao gồm đội ngũ các nhà khoa học và công nghệ, các công trình sư, kĩ sư, các công nhân kĩ thuật có tay nghề cao.

Trong lĩnh vực xã hội nhân văn, các nhà nghiên cứu Việt Nam bắt đầu hình thành những quan niệm xung quanh vấn đề nguồn nhân lực chất lượng cao. Phạm Minh Hạc cho rằng nguồn nhân lực chất lượng cao là đội ngũ nhân lực có trình độ và năng lực cao, là lực lượng xung kích tiếp nhận chuyển giao công nghệ

tiên tiến, thực hiện có kết quả việc ứng dụng vào điều kiện nước ta, là hạt nhân lĩnh vực của mình vào công nghiệp hóa – hiện đại hóa được mở rộng theo kiểu “vết dầu loang” bằng cách dẫn dắt những bộ phận công nhân có trình độ và năng lực thấp hơn, đi lên với tốc độ nhanh [2].

Theo Nguyễn Trọng Chuẩn (trích dẫn của Lê Thị Thanh Mai, 2011) thì nguồn nhân lực chất lượng cao là dùng để chỉ lực lượng lao động có học vấn, có trình độ chuyên môn cao và có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất, tác giả cũng nhấn mạnh nguồn nhân lực chất lượng cao chính là yếu tố then chốt nhằm phát triển kinh tế bền vững.

Theo Đinh Sơn Hùng và Trần Gia Trung Đình (2011) nguồn nhân lực chất lượng cao là khái niệm để chỉ những người lao động đã qua đào tạo, có trình độ học vấn và tay nghề cao (về chuyên môn, kĩ thuật), tương ứng với một ngành nghề cụ thể theo tiêu chí phân loại lao động về chuyên môn, kĩ thuật nhất định (đại học, trên đại học, cao đẳng, lao động kĩ thuật lành nghề) và có kĩ năng lao động giỏi. Những lao động này có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi liên tục của môi trường công việc, có sức khoẻ và phẩm chất tốt, có tính kỉ luật, đạo đức và tác phong nghề nghiệp, mong muốn đóng góp tài năng, công sức của mình cho sự phát triển chung của tập thể. Cao hơn nữa, đó là những lao động có khả năng vận dụng những tri thức, kĩ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất nhằm sáng tạo, cải tiến năng suất, chất lượng và mang lại hiệu quả cao trong công việc.

Tóm lại có thể nhận định rằng: *Nguồn nhân lực chất lượng cao là đội ngũ nhân lực được đào tạo dài hạn (từ hai năm trở lên), có chuyên môn kĩ thuật cao, có phẩm chất đạo đức tiêu biểu, có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi của công nghệ, biết vận dụng sáng tạo những tri thức, những kĩ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất, đóng góp cho sự phát triển kinh tế - xã hội một cách hiệu quả nhất.*

2. Yêu cầu khách quan đối với nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam trong thời kì hội nhập kinh tế quốc tế

2.1. Yêu cầu về quy mô, số lượng

Số lượng nguồn nhân lực là lực lượng lao động và khả năng cung cấp lực lượng lao động đóng vai trò quyết định đối với sự phát triển kinh tế - xã hội. Nếu

số lượng nguồn nhân lực không tương xứng với sự phát triển thì đều ảnh hưởng đến quá trình hội nhập kinh tế quốc tế.

Quá trình hội nhập quốc tế hiện nay đòi hỏi nguồn nhân lực phải có năng lực sáng tạo, khả năng thích nghi nhanh và kĩ năng lao động giỏi. Tuy nhiên, mỗi bộ phận lao động khác nhau thì yêu cầu về mức độ chuyên sâu là khác nhau. Điều này đòi hỏi phải cơ cấu lại đội ngũ lao động theo hướng chuyên sâu. Theo tính toán của các nhà dân số, lịch sử của mỗi nước chỉ có một lần duy nhất bước vào thời kì với cơ cấu dân số vàng. Đó sẽ là thời cơ vàng để thúc đẩy tăng trưởng kinh tế nhờ vào đội ngũ lao động trẻ dồi dào. Đây sẽ là lực lượng quan trọng quyết định đến sự phát triển của đất nước. Nếu đội ngũ nhân lực giai đoạn này có chất lượng sẽ là cú huých rất lớn trong việc phát triển kinh tế, tạo ra nhiều của cải xã hội, giải quyết việc làm, giảm nhẹ gánh nặng về an sinh xã hội.

Theo công bố của Tổng cục Thống kê, tính đến thời điểm 0 giờ ngày 1/4/2009, dân số Việt Nam là 85.789.573 người, tăng 9,5 triệu người so với 10 năm trước đây. Việt Nam đang trong thời kì "cơ cấu dân số vàng" (tỉ lệ trẻ em dưới 15 tuổi <15% và người già trên 65 tuổi <15% trong tổng dân số bắt đầu từ khoảng 2010 và sẽ chấm dứt vào khoảng năm 2040), thời kì mà nhóm dân số trong độ tuổi lao động cao gần gấp đôi nhóm dân số trong độ tuổi phụ thuộc, kết quả điều tra cho thấy, so với kết quả của cuộc tổng điều tra năm 1999, tỉ trọng dân số dưới 15 tuổi giảm từ 33% năm 1999 xuống còn 25% trong năm 2009. Trong khi đó, tỉ trọng dân số của nhóm 15 - 59 tuổi tăng từ 58% năm 1999 lên 66%. Còn nhóm dân số từ 60 tuổi trở lên tăng từ 8% lên 9% tương ứng trong hai cuộc tổng điều tra. Tính đến thời điểm 0 giờ ngày 1/4/2009, cả nước có 43,8 triệu người trong độ tuổi lao động đang làm việc, chiếm 51,1% dân số.

Cơ cấu dân số vàng mang lại nhiều cơ hội tiềm năng phát triển, nhưng sẽ là thách thức nếu chúng ta để mất thời cơ vàng trong phát triển kinh tế - xã hội, đào tạo nhân lực chất lượng cao và tăng chất lượng lao động. Nếu lực lượng lao động dồi dào không tạo ra khối lượng của cải vật chất, sẽ kéo theo hệ quả là tỉ lệ thất nghiệp gia tăng, giá trị tích lũy không có hoặc thấp, đời sống xã hội sẽ suy giảm.

Tóm lại, dân số và cấu thành dân cư của địa phương là cơ sở cho sự hình thành và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Dân số cung cấp nguồn nhân lực, tăng dân số sẽ có ảnh hưởng trực tiếp đến quy mô của nguồn nhân lực. Dân số tăng nhanh sẽ trực tiếp làm tăng nguồn lao động xã hội. Việc này một mặt tạo điều kiện cho phát triển kinh tế, mặt khác gây sức ép rất lớn trong việc bố trí sử dụng người bước vào độ tuổi lao động. Mỗi năm số người bước vào độ tuổi lao động

tăng thêm này cao hơn nhiều so với nhu cầu sử dụng lao động của nền kinh tế thì sẽ gây hậu quả là tỉ lệ thất nghiệp ngày càng tăng.

2.2. Yêu cầu về chất lượng

Nguồn nhân lực chất lượng cao trong giai đoạn hiện nay trở thành một khái niệm để xây dựng và triển khai chiến lược và kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội. Nguồn nhân lực chất lượng cao là tổng thể các yếu tố thể chất và tinh thần được huy động vào quá trình lao động, là tổng thể những tiềm năng lao động của một nước hay một địa phương, nghĩa là nguồn lao động được đào tạo ở các mức độ khác nhau sẵn sàng tham gia vào việc thực hiện kế hoạch kinh tế - xã hội. Đó là những người lao động có kĩ năng đáp ứng yêu cầu chuyển đổi cơ cấu lao động, chuyển đổi kinh tế theo hướng toàn cầu hoá.

Nước ta có nguồn nhân lực đông đảo, gần 40 triệu người. Nguồn nhân lực này chỉ thực sự có giá trị và mang lại hiệu quả cho kinh tế - xã hội khi nó được phát triển có chất lượng và sử dụng đúng đắn. Thực tế của những năm xây dựng chủ nghĩa xã hội ở nước ta cho thấy, việc đầu tư vốn, kĩ thuật và công nghệ sẽ không có hiệu quả nếu không có những lao động có trình độ và phẩm chất làm chủ các phương tiện kĩ thuật và công nghệ.

Theo số liệu thống kê năm 2010, trong số 20,1 triệu lao động đã qua đào tạo trên tổng số 48,8 triệu lao động đang làm việc, chỉ có 8,4 triệu người có bằng cấp, chứng chỉ do các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước. Số người từ 15 tuổi trở lên được đào tạo nghề và chuyên môn kĩ thuật rất thấp, chiếm khoảng 40%. Cơ cấu đào tạo hiện còn bất hợp lí được thể hiện qua các tỉ lệ: Đại học và trên đại học là 1, trung học chuyên nghiệp là 1,3 và công nhân kĩ thuật là 0,92; trong khi trên thế giới, tỉ lệ này là 1 - 4 - 10. Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới (WB), Việt Nam đang rất thiếu lao động có trình độ tay nghề, công nhân kĩ thuật bậc cao và chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam cũng thấp hơn so với nhiều nước khác. Nếu lấy thang điểm là 10 thì chất lượng nhân lực của Việt Nam chỉ đạt 3,79 điểm (xếp thứ 11/12 nước Châu Á tham gia xếp hạng của WB) trong khi Hàn Quốc là 6,91; Ấn Độ là 5,76; Malaysia là 5,59; Thái Lan là 4,94. [6].

Nói đến chất lượng nguồn lực con người, trước hết phải nói đến hàm lượng trí tuệ, đến trình độ tay nghề. Trí tuệ con người ngày càng phát triển và có tác động mạnh mẽ nhất đối với sự phát triển xã hội. Và điều đặc biệt so với các nguồn lực khác là trí tuệ con người có thể khai thác không cạn kiệt, trái lại nó càng phát triển, càng phong phú theo sự phát triển của xã hội. Như vậy, tính không bị cạn kiệt chỉ có ở nguồn lực con người mà không có ở nguồn lực khác.

Nhưng nguồn lực con người không bị cạn kiệt



lại phụ thuộc vào vai trò của con người được xem là nội lực hàng đầu trong việc phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế của đất nước. Do đó, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là đòi hỏi khách quan, vì:

- Nhu cầu về lao động là do nhu cầu sản xuất sản phẩm xã hội và nhu cầu này lại xuất phát từ nhu cầu nâng cao chất lượng sống của con người. Cùng với sự phát triển của nền sản xuất, nhu cầu của con người ngày càng nhiều và đa dạng, đòi hỏi sản phẩm sản xuất càng nhiều với chất lượng càng cao. Điều này có thể có nếu như chất lượng nguồn nhân lực ngày càng được nâng cao;

- Trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế, nguồn nhân lực chất lượng cao tạo sự chuyển biến về chất: Từ lao động thủ công sang lao động cơ khí và lao động trí tuệ. Điều này thúc đẩy tiến trình công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế.

Trong thời kì hội nhập quốc tế, khoa học – công nghệ, tri thức càng được đề cao bao nhiêu thì vai trò của trí tuệ con người cũng được đề cao bấy nhiêu. Song tri thức chỉ trở thành sức mạnh bởi con người. Do đó, con người phải nắm được đặc điểm tri thức trong thế kỉ XXI, đó là tốc độ gia tăng nhanh chóng, đổi mới diễn ra liên tục, khả năng lan truyền và phổ biến rộng rãi, trực tiếp gắn với hoạt động sản xuất và đời sống xã hội. Nắm được bốn đặc điểm này chỉ mới là bước đầu, vấn đề quyết định là khả năng con người ứng dụng tri thức vào cuộc sống.

Để rút ngắn khoảng cách giữa các nước giàu và nghèo, việc phát huy trí tuệ có ý nghĩa quyết định. Ở Việt Nam, chiến lược phát triển kinh tế - xã hội được thực hiện bằng các bước tuần tự kết hợp với nhảy vọt, đi tắt, đi nhanh thì vai trò của trí tuệ càng trở thành thách thức gay gắt và có ý nghĩa sống còn. Điều đó đòi hỏi trí tuệ người Việt Nam phải giải quyết một loạt bài toán liên quan đến tri thức. Đó là:

- Chủ động mở cửa hội nhập, tạo cơ hội thâm nhập, tiếp cận công nghệ tiên tiến của nước ngoài;

- Tích cực xây dựng năng lực nội sinh, bởi muốn tiếp thu có chọn lọc tri thức từ nước ngoài phải có trí tuệ để thu nhận, đồng hoá, sử dụng và truyền bá tri thức trong phạm vi cả nước;

- Chấn hưng nền giáo dục, biến cả nước thành xã hội học tập, mọi người đều học, học suốt đời.

Nền kinh tế thị trường của Việt Nam đang được hình thành, song hàm lượng chất xám trong sản phẩm còn thấp. Điều này dẫn đến năng lực cạnh tranh thấp khi hội nhập với kinh tế khu vực và thế giới. Như vậy, vai trò của tri thức và trí tuệ càng được nhấn mạnh trong nền kinh tế thị trường, đưa nước ta tiến nhanh, rút dần khoảng cách với các nước tiên tiến. Theo cách

hiểu truyền thống, người có tri thức uyên bác là người được tôn trọng, nhưng hiện tại người có tri thức phải chuyên sâu, và điều quan trọng hơn là làm cho tri thức thể hiện sức mạnh của nó trong hoạt động thực tiễn để cuối cùng tạo ra sản phẩm có chất lượng và hiệu quả cao.

2.3. Yêu cầu về chuyên môn nghiệp vụ

Xác định đúng nguồn lao động cả về số lượng chất lượng, về chuyên môn nghiệp vụ là cơ sở cho việc sử dụng lao động, vì quá trình lao động của con người có vai trò rất lớn trong quá trình sản xuất của xã hội, đó là nguồn tài nguyên vô cùng quý giá của mỗi quốc gia mà không gì có thể thay thế được.

Trong quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế của các quốc gia, sự đóng góp của các nguồn lực vật chất là vô cùng quan trọng, song nguồn nhân lực chất lượng cao mới là yếu tố giữ vai trò then chốt trong việc nâng cao năng suất lao động, khả năng kinh doanh, tạo điều kiện thuận lợi cho đổi mới và tiến bộ. Đặc biệt, lực lượng lao động có trình độ cao, đúng chuyên môn nghiệp vụ là một trong những nhân tố cơ bản có tính chất quyết định trong việc phát triển kinh tế quốc gia, nhất là trong thời đại tiến bộ khoa học kĩ thuật phát triển như vũ bão và quá trình hội nhập kinh tế toàn cầu giữa các quốc gia.

Chuyên môn nghiệp vụ của nguồn lao động phải dựa trên cơ sở của trình độ học vấn và trình độ chuyên môn nghề nghiệp và sự năng động thích ứng trong công việc.

- Trình độ học vấn là thước đo quan trọng của chất lượng nguồn lao động, là cơ sở chủ yếu để nâng cao năng lực và kĩ năng làm việc cho người lao động. Việc tăng tỉ lệ số người có trình độ văn hoá cao đang là xu hướng chung của thế giới. Trình độ học vấn được coi là một trong ba chỉ số đánh giá phát triển con người HDI (Các tiêu chí đánh giá HDI hiện nay: Trình độ, tuổi thọ, mức sống). Những chuyển biến tích cực về trình độ học vấn sẽ tạo nội lực thuận lợi cho việc đẩy mạnh hoạt động đào tạo nghề, giải quyết việc làm, tạo thêm việc làm mới cho lực lượng lao động và là tiền đề quan trọng cho việc phát triển nguồn lao động của một quốc gia;

- Trình độ chuyên môn nghề nghiệp của lực lượng lao động là chỉ tiêu được xem xét bằng tỉ lệ lao động đã qua đào tạo đúng với nghề nghiệp mà mình đang làm (công nhân kĩ thuật, trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng – đại học trở lên) trong tổng số lao động đang làm việc trong nền kinh tế quốc dân. Theo kinh nghiệm của thế giới, tương ứng với mỗi giai đoạn phát triển của tiến bộ khoa học kĩ thuật, cần có cơ cấu chất lượng lao động theo các trình độ thích hợp tương ứng, nếu tính theo chu kì dài, tốc độ tăng nhu cầu lao động có kĩ thuật đã qua đào tạo thường

gấp 2 – 3 lần tốc độ tăng trưởng kinh tế (GDP). Còn theo kinh nghiệm của các nước đang phát triển, tỉ lệ hợp lí giữa công nhân kĩ thuật và trung cấp chuyên nghiệp so với bậc đại học và cao đẳng là 7/3;

- Ngày nay, quá trình hội nhập kinh tế quốc tế đòi hỏi nguồn nhân lực phải có một mặt bằng chung về trình độ cao hơn, đó là người lao động phải có tính sáng tạo, có khả năng phân tích, tinh thần đồng đội, khả năng ăn nói, diễn đạt v.v. Khác với trước đây, trong nền kinh tế kế hoạch hoá tập trung, chỉ đòi hỏi người lao động phải có đức tính tốt, cần cù, trung thành và có tinh thần trách nhiệm. Do vậy, cơ cấu đào tạo của Việt Nam cũng phải điều chỉnh cho phù hợp với nhu cầu thế giới.

Bảng yêu cầu nguồn nhân lực trong các giai đoạn phát triển của nền kinh tế

Nền kinh tế dựa vào tài nguyên	Yêu cầu: Giáo dục phổ thông; thể chế; cơ sở hạ tầng; ổn định vĩ mô
Nền kinh tế dựa vào hiệu quả	Yêu cầu: Giáo dục đại học; tính hiệu quả của thị trường (lao động, tài chính...); trình độ công nghệ sản xuất; độ lớn của các thị trường
Nền kinh tế tri thức	Yêu cầu: Khả năng sáng tạo; trình độ và công nghệ sản xuất – kinh doanh

(Nguồn: Theo báo cáo năng lực cạnh tranh toàn cầu, 2010, WB)

Kết luận

Đối với người lao động, hội nhập kinh tế quốc tế cho phép họ bán sức lao động vượt ra khỏi phạm vi của một quốc gia. Hiện nay, tiến công của một người lao động có trình độ ở các nước phát triển cao gấp nhiều lần so với tiến công của người lao động ở các nước đang phát triển có cùng trình độ nghề nghiệp và hiệu quả công việc. Ở các nước đang phát triển, việc đào tạo nguồn nhân lực với chi phí rẻ hơn, song người lao động lại khó tìm được công việc với mức lương thoả đáng, nên họ thường có xu hướng tìm cách để bán sức lao động sang các nước phát triển, sang các khu vực có vốn đầu tư trực tiếp của nước ngoài với kì vọng tìm được thu nhập cao hơn. Điều này dẫn đến hiện tượng chảy máu chất xám từ các nước đang phát triển ra bên ngoài và ngay trên đất nước họ, gây ra những khó khăn lớn cho các nước này.

Giải bài toán này đòi hỏi các quốc gia phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua việc đào tạo. Sự phát triển của kinh tế tri thức đòi hỏi người lao động không chỉ giỏi chuyên môn của mình, mà phải làm được nhiều việc khác nhau, có kiến thức đa dạng, phong phú trên các lĩnh vực khác nhau của đời sống xã hội. Như vậy, cơ hội có được việc làm cao phụ thuộc vào người lao động có nhanh nhạy trong việc thay đổi nghề nghiệp và chính quá

trình thay đổi nghề nghiệp đã làm cho người lao động có nhiều nghề trong tay. Khác hẳn với quan niệm trước đây, người lao động chỉ cần giỏi một nghề là đủ. Ngày nay, người lao động phải có trình độ tương đối toàn diện trên các lĩnh vực của đời sống xã hội, phải năng động, linh hoạt, sáng tạo và biết nhiều nghề. Do đó, người lao động phải biết tự nâng cao trình độ nhận thức, trình độ chuyên môn kĩ thuật của mình.

Xác định đúng nguồn lao động cả về số lượng, chất lượng, về chuyên môn nghiệp vụ là cơ sở cho việc sử dụng lao động, vì quá trình lao động của con người có vai trò rất lớn trong quá trình sản xuất của xã hội, đó là nguồn tài nguyên vô cùng quý giá của mỗi quốc gia mà không gì có thể thay thế được.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Trọng Chuẩn (1990), *Nguồn nhân lực trong chiến lược kinh tế - xã hội của nước ta đến năm 2000*, Tạp chí Triết học, số 4-1990.
2. Phạm Minh Hạc (2003), *Đi vào thế kỉ XXI phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước*, Tạp chí Lao động xã hội, số 215.
3. Đinh Sơn Hùng - Trần Gia Trung Đĩnh (2011), *Tổng quan lí luận về nguồn nhân lực chất lượng cao*, Hội thảo khoa học Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao – Nhu cầu cấp bách, TP. Hồ Chí Minh tháng 9/2011.
4. Karl Max – Angghen (1993), *Toàn tập*, tập 24, NXB Chính trị quốc gia.
5. Bùi Thị Ngọc Lan (2002), *Nguồn lực trí tuệ trong sự nghiệp đổi mới*, NXB Chính trị quốc gia Hà Nội.
6. Lê Thị Thanh Mai (2011), *Quy hoạch cơ cấu đào tạo nhằm phát triển nguồn nhân lực*, Kì yếu Hội thảo Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trình độ đại học, TP. Hồ Chí Minh.
7. WB (2010), *Báo cáo năng lực cạnh tranh toàn cầu*, Diễn đàn kinh tế thế giới.

SUMMARY

International integration provided good opportunities for economic growth and prosperity and created challenges to adaptation ability, integration and especially the ability to maintain and enhance competitive capacity of Vietnam in international market. This process supported laborers with high quality. The article presented different viewpoints on high quality human resources in Vietnam, analyzed objective requirements and Vietnam current situation in terms of high quality human resources in the context of international integration through its number, quality and professionalism.