

PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA GIÁO DỤC - ĐÀO TẠO TRONG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

ThS. NGUYỄN THỊ TRI LÝ^(*)

Tóm tắt: Nguồn nhân lực chất lượng cao là yếu tố quyết định sự phát triển của xã hội. Có nhiều nhân tố tác động làm thay đổi chất lượng nguồn nhân lực, trong đó, giáo dục - đào tạo được xem là yếu tố giữ vai trò quyết định. Bài viết phân tích vai trò của giáo dục - đào tạo đối với sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay, từ đó, đề xuất một số giải pháp nhằm phát huy vai trò của giáo dục - đào tạo trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Từ khóa: nguồn nhân lực chất lượng cao; vai trò của giáo dục - đào tạo; Việt Nam

1 Đặt vấn đề

Việt Nam đang bước vào giai đoạn đẩy mạnh sự nghiệp đổi mới, thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Với mục tiêu đó, yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao có ý nghĩa quan trọng, góp phần đưa đất nước phát triển nhanh và bền vững.

Nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng của lực lượng sản xuất. Có thể hiểu, nguồn nhân lực là toàn bộ thể lực và trí lực của con người và được con người sử dụng trong quá trình lao động nhằm tạo ra sản phẩm cho xã hội. Nguồn nhân lực chất lượng cao là bộ phận của nguồn nhân lực, nhưng là bộ phận đặc biệt, có sức khỏe đáp ứng được yêu cầu của xã hội, công việc, có trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật cao, có phẩm chất đạo đức tiêu biểu, có khả năng thích ứng nhanh với sự thay đổi của công nghệ sản xuất, biết vận dụng sáng

tạo những tri thức, kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình sản xuất, nhằm đem lại năng suất, chất lượng, hiệu quả cao, đóng góp cho sự phát triển kinh tế - xã hội.

Xã hội ngày càng phát triển, đòi hỏi người lao động phải sử dụng chất xám càng nhiều, có phương pháp khoa học, kỹ thuật hiện đại để phù hợp với những tiến bộ đó. Hơn nữa, khoa học - công nghệ luôn thay đổi, sự thay thế giữa công nghệ cũ và mới ngày càng được rút ngắn. Vì thế, con người không thể lao động dựa vào kinh nghiệm, mà cần có trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ để đáp ứng được yêu cầu phát triển của xã hội, công việc, cũng như yêu cầu phát triển của khoa học - công nghệ. Những yêu cầu này chỉ có thể được đáp ứng bởi giáo dục - đào tạo.

Chất lượng nguồn nhân lực được quyết định bởi chất lượng giáo dục, thông qua giáo dục - đào tạo giúp người học tiếp thu khoa học, kỹ thuật hiện đại, công nghệ sản xuất tiên tiến; người lao động có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sẽ tạo ra năng suất lao động cao hơn, có thể thích ứng nhanh với sự thay đổi của công việc, xã hội...

^(*)Trưởng Cao đẳng Kinh tế - Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh

Như vậy, giáo dục - đào tạo có vai trò rất quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, thực tế nước ta hiện nay, giữa giáo dục - đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao chưa có sự phát triển song song và còn tồn tại nhiều bất cập, dẫn tới chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của đất nước, cũng như quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

2. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao sau đào tạo ở Việt Nam hiện nay

Khi khoa học - công nghệ, tri thức trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp thì vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao càng trở nên quan trọng hơn, nó là yếu tố quyết định sự tăng trưởng kinh tế và phát triển bền vững. Trí tuệ, sự sáng tạo là yếu tố quan trọng của nguồn nhân lực chất lượng cao, là kết quả trực tiếp của giáo dục - đào tạo. Vì vậy, có thể nói, giáo dục - đào tạo là yếu tố đóng vai trò quyết định đối với nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng. Nhận thức được tầm quan trọng của giáo dục - đào tạo, Nhà nước cùng với các tổ chức xã hội rất quan tâm đến công tác này, bước đầu đã đạt được *những kết quả* nhất định.

Dân số Việt Nam năm 2017 là 93,7 triệu người, lực lượng lao động trong độ tuổi là 54,5 triệu người (tỉ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc đã qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ chiếm 21%⁽¹⁾). Chương trình dạy nghề cho lao động nông thôn được quan tâm (giai đoạn 2010 - 2015 có trên 4,1 triệu lao động nông thôn được đào tạo theo *Đề án 1956 về đào tạo nghề cho lao động nông thôn*⁽²⁾). Tuy nhiên, số lao động đã qua đào tạo vẫn còn thấp, phổ biến vẫn là lao động phổ thông.

Bên cạnh đó, Chính phủ ban hành nhiều chương trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho giáo dục, nhằm nâng cao chất lượng đào tạo ở các trường đại học, cao đẳng, bằng cách tập trung đầu tư cơ sở vật chất và đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong giáo dục - đào tạo. Tuy nhiên, vai trò của giáo dục - đào tạo với nguồn nhân lực ở trước ta vẫn còn *hạn chế thể hiện ở những điểm* sau:

Khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu của xã hội còn lớn, giáo dục - đào tạo chưa đáp ứng được

cả về số lượng và chất lượng. Xã hội rất khan hiếm lao động có trình độ cao ở nhiều ngành, nghề như tư vấn, thiết kế, quản trị nhân sự, lao động doanh nghiệp cấp cao, khoa học máy tính, kỹ sư công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, kỹ sư điện, điện tử, cơ khí... trong khi đó, sinh viên tốt nghiệp chủ yếu là cử nhân tài chính, ngân hàng, kế toán, luật, hành chính văn phòng... Từ đó, dẫn tới bất cập là lao động có trình độ nhưng không tìm được việc làm, điều này cho thấy công tác dự báo nguồn nhân lực chưa được quan tâm. Hơn nữa, yêu cầu về kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng mềm, tác phong công nghiệp trong doanh nghiệp còn yếu, lao động đã qua đào tạo nhưng lại thiếu kỹ năng tin học và ngoại ngữ.

Hiện nay, Việt Nam có khoảng 24 nghìn tiến sĩ, trong đó có 16.514 giảng viên ở các trường cao đẳng, đại học; 30 nghìn cán bộ hoạt động khoa học và công nghệ, 52.129 giảng viên đại học, cao đẳng, trong đó, số giảng viên đại học có trình độ thạc sĩ trở lên, chiếm 49%. Cả nước có khoảng 14 nghìn giáo viên trung cấp chuyên nghiệp; 11.200 giáo viên dạy nghề và 925 nghìn giáo viên hệ phổ thông. Trong số 9 nghìn tiến sĩ được điều tra thì có 70% giữ chức vụ quản lý, chỉ có 30% thực sự làm công tác chuyên môn⁽³⁾. Lực lượng lao động đã qua đào tạo trong lĩnh vực giáo dục chiếm tỉ lệ lớn, tuy nhiên chất lượng đào tạo lại chưa tương xứng.

Mỗi năm, ở Việt Nam, nguồn lao động được cung ứng ra thị trường rất lớn. Tuy nhiên, lực lượng lao động qua đào tạo còn ít, chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc, muốn sử dụng lao động phải đào tạo lại, từ đó, làm tăng chi phí đào tạo, gây tổn kém. Số lượng lao động qua đào tạo ở trình độ từ đại học trở lên ngày càng tăng, nhưng chất lượng, khả năng thích ứng với công việc của số lao động này lại rất thấp; trong số lao động đã qua đào tạo có nhiều trường hợp là "bằng giả", mua bằng, mua điểm, "học giả, bằng thật", chính điều này làm cho chất lượng nguồn nhân lực ngày càng kém.

Cơ cấu lao động ở nước ta vẫn còn bất cập với tỉ lệ tương quan giữa lao động có trình độ từ đại học trở lên, cao đẳng, trung cấp, sơ cấp lần lượt là: 0,35; 0,63; 0,38; lao động trình độ công nhân

kĩ thuật lành nghề còn rất thấp, dẫn đến trình trạng “thừa thầy thiếu thợ”.

Nguyên nhân dẫn tới thực trạng trên, đó là:

Công tác đào tạo: Giáo dục của nhà trường chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế của công việc và xã hội. Nội dung, chương trình, phương pháp dạy học của nhà trường vẫn còn lạc hậu, từ đó dẫn tới tình trạng sinh viên ra trường không bắt kịp với sự phát triển của xã hội, cũng như yêu cầu của doanh nghiệp. Ngành giáo dục vẫn chưa lựa chọn và quyết định hình thức, phương pháp, loại hình đào tạo thích hợp. Giáo dục - đào tạo chưa theo sát được yêu cầu của thị trường lao động, chưa dự báo được thị trường này, cũng như chưa định hướng được việc chọn ngành nghề và chọn trường cho sinh viên, dẫn tới đến tình trạng “thừa - thiếu” lao động. Đặc biệt, giáo dục, đào tạo chưa chuẩn bị được nhân lực cho bước phát triển tiếp theo, từ đó làm cho nguồn nhân lực của nước ta bị tụt hậu và mất đi lợi thế cạnh tranh, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao so với các nước trong khu vực cũng như trên thế giới.

Việc đào tạo ở các trường chưa gắn với thực tế, đặc biệt là gắn kết với doanh nghiệp. Nhà trường liên kết với doanh nghiệp sẽ nâng cao được chất lượng, hiệu quả đào tạo như: góp phần xây dựng mục tiêu, nội dung đào tạo phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp; được doanh nghiệp hỗ trợ về kinh phí, cơ sở vật chất, tạo điều kiện cho cả người dạy và người học tham quan, thực tập; cán bộ của doanh nghiệp có thể tham gia giảng dạy, đánh giá quá trình dạy và học... Ngược lại, khi liên kết với nhà trường, doanh nghiệp có thêm quyền và cơ hội lựa chọn các “sản phẩm” chất lượng cao, qua đó góp phần quảng bá hình ảnh và tăng thêm uy tín của doanh nghiệp.

Những yếu kém trong đào tạo nguồn nhân lực ở nước ta đã được Đại hội lần thứ XII của Đảng (năm 2016) tổng kết: “chất lượng, hiệu quả giáo dục và đào tạo còn thấp so với yêu cầu, nhất là giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp. Hệ thống giáo dục và đào tạo thiếu liên thông giữa các trình độ và giữa các phương thức giáo dục, đào tạo; còn nặng lý thuyết, nhẹ thực hành. Đào tạo thiếu gắn kết với nghiên cứu khoa học, sản xuất kinh doanh và nhu

cầu của thị trường lao động; chưa chú trọng đúng mức việc giáo dục đạo đức, lối sống và kĩ năng làm việc. Phương pháp giáo dục, việc thi, kiểm tra và đánh giá kết quả còn lạc hậu và thiếu thực chất. Quản lí giáo dục và đào tạo có mặt còn yếu kém. Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục chưa đáp ứng yêu cầu. Đầu tư cho giáo dục và đào tạo chưa hiệu quả. Chính sách, cơ chế tài chính cho giáo dục và đào tạo chưa phù hợp. Cơ sở vật chất - kĩ thuật còn thiếu và lạc hậu, nhất là ở vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn”⁴⁹.

Công tác sử dụng lao động: Lao động đã qua đào tạo nhưng bố trí công việc không phù hợp, môi trường làm việc không thoải mái, dẫn tới không phát huy được năng lực, sáng tạo, lợi thế của người lao động, làm cho hiệu quả công việc, năng suất lao động thấp. Nguyên tắc “đúng người, đúng việc, đúng chuyên môn” vẫn chỉ là “khẩu hiệu”.

Công tác đãi ngộ lao động: Hiện nay, việc đãi ngộ người lao động ở nước ta cũng chưa phù hợp, chưa tương xứng, đang là trở ngại lớn cho việc phát huy tiềm năng và sức sáng tạo của lao động qua đào tạo. Mặc dù “hiền tài là nguyên khí quốc gia” nhưng chế độ đãi ngộ “hiền tài” thì cũng chỉ là các chủ đề được đề cập trong các cuộc hội thảo, các dự kiến, dự định của các cấp và các cơ quan có thẩm quyền.

3. Giải pháp phát huy vai trò của giáo dục và đào tạo trong việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam

Thứ nhất, đổi mới nền giáo dục: Phải đổi mới một cách căn bản, toàn diện nền giáo dục quốc dân, làm cho giáo dục - đào tạo thực sự là phương tiện đắc lực để phát triển trí tuệ, nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân tài, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước. Để tiếp tục thực hiện chính sách đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, Văn kiện Đại hội lần thứ XII nhấn mạnh: “Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ, đồng bộ các yếu tố cơ bản của giáo dục, đào tạo theo hướng coi trọng phát triển phẩm chất, năng lực của người học...; Hoàn thiện hệ thống giáo dục quốc dân theo hướng hệ thống giáo dục mở, học tập suốt đời và xây dựng xã hội học tập...; Đổi mới căn bản công tác quản lí giáo dục, đào tạo, bảo đảm

dân chủ, thống nhất; tăng quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các cơ sở giáo dục và đào tạo; coi trọng quản lý chất lượng...; Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo...; Đổi mới chính sách, cơ chế tài chính, huy động sự tham gia đóng góp của toàn xã hội; nâng cao hiệu quả đầu tư để phát triển giáo dục và đào tạo⁽⁵⁾.

Kế thừa quan điểm chỉ đạo của những nhiệm kỳ trước, Đại hội lần thứ XII xác định đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo, phát triển nguồn nhân lực là kế sách, quốc sách hàng đầu, tiêu điểm của sự phát triển, mang tính đột phá, khai mở con đường phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong thế kỷ XXI, khẳng định triết lý nhân sinh mới của nền giáo dục nước nhà: “dạy người, dạy chữ, dạy nghề”.

Muốn cải cách nền giáo dục quốc dân thì cần triển khai nhiều giải pháp đồng bộ. Trước hết, cần nâng cao năng lực và chất lượng của đội ngũ giáo viên; cải cách chương trình học, phương pháp dạy - học để thích ứng nhanh với sự thay đổi của xã hội và yêu cầu của công việc. Có như vậy mới theo kịp được sự tiến bộ của khoa học - công nghệ và xã hội.

Đối với nhà trường, nơi cung ứng lao động, cần đào tạo gắn với việc làm, gắn với sử dụng, đào tạo theo nhu cầu của xã hội, gắn “đầu vào” với “đầu ra” một cách chặt chẽ. Phải kết hợp giữa nhà trường với doanh nghiệp và doanh nghiệp với nhà trường, nhà trường với các cơ sở đào tạo khác. Thông qua các hình thức liên kết đào tạo giữa nhà trường với các cơ sở, doanh nghiệp mà chương trình đào tạo của nhà trường luôn được điều chỉnh, cập nhật, thích ứng với trình độ công nghệ mới, nâng cao năng lực cạnh tranh, tính sáng tạo của sinh viên, phù hợp với yêu cầu ngày càng cao của xã hội.

Đẩy mạnh hợp tác nghiên cứu khoa học và thương mại hóa các kết quả nghiên cứu giữa nhà trường và doanh nghiệp. Mọi quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp không chỉ tạo điều kiện nâng cao chất lượng đào tạo, mà còn đem lại hiệu quả đào tạo. Sự hợp tác chặt chẽ giữa nhà trường và doanh nghiệp là giải pháp hữu hiệu để đào tạo

nhân lực đáp ứng được nhu cầu thực tế của xã hội, tạo “đầu ra” cho sinh viên. Điều này sẽ giúp nhà trường tăng khả năng tự chủ về tài chính và sử dụng hiệu quả nguồn vốn đầu tư... Đối với sinh viên, sự hợp tác này sẽ góp phần điều chỉnh nhận thức, nâng cao động cơ học tập, tăng cơ hội tìm việc sau tốt nghiệp...

Giáo dục đại học cần gắn với nhu cầu của xã hội, thông qua đơn “đặt hàng”, bảo đảm cân đối giữa các ngành, nghề, tránh trường hợp ngành, nghề không cần thì thừa, ngành, nghề cần thì thiếu. Đẩy mạnh công tác hướng nghiệp sớm cho học sinh, bảo đảm cho người học có định hướng đúng về ngành, nghề, phát huy được sở trường và năng lực, từ đó xác định mục đích, động cơ, tình cảm, thái độ học tập đúng đắn để mang lại hiệu quả cao nhất.

Nhà trường cần đưa các chương trình và phương pháp dạy - học thực tế vào nội dung giảng dạy, đào tạo kỹ năng thực hành, như học kỹ thuật nghiệp vụ, tạo điều kiện để sinh viên thực tập, tiếp xúc trước với công việc, bảo đảm sinh viên làm được việc ngay sau khi tốt nghiệp. Nhà trường cần tập trung đào tạo chuyên sâu, tránh trường hợp học nhiều, học rộng nhưng khi tốt nghiệp lại không đáp ứng được yêu cầu công việc và phải đào tạo lại. Nhà trường cần thực hiện tốt phương châm đào tạo là: “đào tạo những kỹ xã hội cần chứ không đào tạo những gì nhà trường có”, đào tạo phải lấy người học làm trung tâm. Đặc biệt, nhà trường cần nâng cao chất lượng đào tạo, kiểm tra, giám sát chặt chẽ đầu ra tránh trường hợp “học giả, bằng thật”, hoặc “bằng thật, kiến thức giả”, thực hiện phương pháp đánh giá từ bên ngoài (người sử dụng lao động) kết hợp với đánh giá bên trong (nhà trường), tránh tình trạng bằng cao nhưng không đáp ứng được yêu cầu công việc, gây tổn kém trong công tác đào tạo.

Gia tăng các hình thức giáo dục công nghệ trong nhà trường, cần đầu tư phát triển nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp, đặc biệt công tác đào tạo ngành cho người lao động.

Thứ hai, chính sách đối với người lao động:
Đối với người sử dụng lao động, có chính sách thu hút, sử dụng và đào tạo phát triển nguồn nhân lực. Các cơ sở thực tế ngoài việc đầu tư hỗ trợ cho nhà

trường trong công tác đào tạo, cần tham gia trực tiếp vào xây dựng mục tiêu, chương trình, nội dung đào tạo của trường, mà hình thức phổ biến và hiệu quả nhất là “đặt hàng” đào tạo. Doanh nghiệp cần xây dựng và cập nhật chương trình của nhà trường, thông qua các cuộc thảo luận và trao đổi thông tin, để nhà trường và doanh nghiệp cập nhật kiến thức, kinh nghiệm, đổi mới. Giới chuyên gia đang làm việc trong các doanh nghiệp cũng là nguồn hợp tác tiềm năng, có thể đảm nhận một phần giảng dạy của nhà trường. Làm được điều này sẽ giúp cho cả doanh nghiệp (người sử dụng lao động) và nhà trường (người cung ứng lao động) có sự gắn kết chặt chẽ, tạo điều kiện cho cả hai cùng phát triển. Nhà trường đào tạo ra lực lượng lao động chất lượng cao và doanh nghiệp tuyển được người lao động làm được việc mà không phải tốn chi phí cho đào tạo lại.

Cần thay đổi nhận thức của người dân về tầm quan trọng của giáo dục - đào tạo. Muốn vậy, cần tạo điều kiện cho người lao động được đi học, được đào tạo, sau đó, có chính sách thỏa đáng cho người lao động có trình độ chuyên môn, để họ có môi trường làm việc tốt, phát huy được khả năng của mình. Người lao động cần được đào tạo không ngừng trước khi tham gia làm việc, mà còn trong và sau khi tham gia lao động, bởi yêu cầu của công việc, sự tiến bộ khoa học - công nghệ và sự thay đổi của xã hội, buộc người lao động phải không ngừng cập nhật kiến thức mới để thích nghi.

Thứ ba, ngân sách cho giáo dục: Cần tăng ngân sách cho giáo dục để tạo ra nguồn nhân lực đồng bộ, lành nghề, thúc đẩy nền kinh tế phát triển; tạo điều kiện kêu gọi vốn đầu tư, góp phần tăng ngân sách Nhà nước, đẩy mạnh công tác xã hội hóa giáo dục bằng việc liên kết về tài chính và cơ sở vật chất, tạo điều kiện cho đội ngũ doanh nhân trực tiếp tham gia giảng dạy; phát huy vai trò của giáo dục - đào tạo ngoài ngân sách nhà nước, thu hút các cá nhân, tổ chức, cộng đồng tham gia, phát huy vai trò giám sát của cộng đồng về giáo dục - đào tạo; xây dựng xã hội học tập theo phương châm “học suốt đời, học mọi lúc mọi nơi”. Tập trung rèn luyện cho người học không chỉ trí thức mà cả đạo đức, kỹ năng mềm để có khả năng làm

việc tốt, thích ứng nhanh với sự thay đổi của công việc, xã hội và hội nhập quốc tế sau khi tốt nghiệp, mang lại hiệu quả và năng suất lao động cao.

Nhà nước, doanh nghiệp và nhà trường cần nghiên cứu, đánh giá đầy đủ, chính xác thực trạng cơ cấu nhân lực ở từng giai đoạn, dự báo chính xác và kịp thời nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao của các ngành trong hiện tại cũng như tương lai, nắm rõ các nguồn nhân lực thừa và thiếu, xác định nguyên nhân của tình trạng trên; từ đó, áp dụng các chính sách và công cụ đòn bẩy phù hợp nhằm đào tạo, khai thác, sử dụng hợp lý và hiệu quả nguồn nhân lực. Để có sự kết hợp hiệu quả giữa giáo dục - đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, cần bảo đảm được sự cân đối, phù hợp giữa cung và cầu lao động, tránh trường hợp “vừa thừa, vừa thiếu” lao động.

Cần chú ý đến chính sách sử dụng và đãi ngộ đối với giáo dục - đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Muốn thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao, phải quan tâm đến tiền lương và chính sách đãi ngộ đối với người lao động như: bố trí việc làm phù hợp, tôn trọng nguyện vọng và lợi ích của người lao động, tạo môi trường làm việc tự do, dân chủ, khơi dậy lòng say mê sáng tạo; đồng thời, động viên, đãi ngộ cả về vật chất lẫn tinh thần đối với người lao động, đặc biệt là lao động có trình độ cao □

⁽¹⁾ Niên giám thống kê năm 2017, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội, 2018, tr.234

^{(2), (4) và (5)} Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2016, tr.228, 113 - 114 và 115 - 116 - 117

⁽³⁾ Đường Vinh Sùng, *Giáo dục đào tạo với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay*. <http://www.tapchicongsan.org.vn/Home/NghienCuu-TraoDoi/2014/30648/Giao-duc-dao-tao-voi-phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong.aspx>