

# ẢNH HƯỞNG CỦA NGUỒN NHÂN LỰC ĐẾN ĐỔI MỚI MÔ HÌNH TĂNG TRƯỞNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

● BÙI THỊ THẢO

## TÓM TẮT:

Trong thời đại ngày nay, nguồn nhân lực (NNL) nhất là NNL chất lượng cao được xem là nguồn lực quan trọng nhất, cùng với vốn và công nghệ là yếu tố quyết định tăng trưởng kinh tế và giảm nghèo ở mỗi quốc gia. Đối với Việt Nam, NNL có ảnh hưởng sâu sắc, toàn diện đến quá trình “Đổi mới mô hình tăng trưởng chuyển từ chủ yếu dựa vào khai thác tài nguyên, vốn đầu tư và lao động sang sử dụng tổng hợp, có hiệu quả các nguồn lực của nền kinh tế” [1]. Trong phạm vi bài viết, trên cơ sở phân tích những ảnh hưởng của NNL đến đổi mới mô hình tăng trưởng (MHTT) của Việt Nam, tác giả đề xuất một số giải pháp phát triển NNL, đáp ứng yêu cầu đổi mới MHTT ở Việt Nam trong thời gian tới.

**Từ khóa:** đổi mới, mô hình tăng trưởng, nguồn nhân lực, Việt Nam.

## 1. Đặt vấn đề

Đổi mới MHTT, cơ cấu lại nền kinh tế là chủ trương lớn, nhất quán được Đảng ta đề cập từ Đại hội Đảng đại biểu toàn quốc lần thứ XI. Bước vào giai đoạn phát triển mới, Đại hội XIII của Đảng nhấn mạnh: “Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ mô hình tăng trưởng kinh tế, chuyển mạnh nền kinh tế sang mô hình tăng trưởng dựa trên năng suất, tiến bộ khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo, nhân lực chất lượng cao, hiệu quả và sức cạnh tranh của nền kinh tế” [2, tr.120]. Đổi mới MHTT của Việt Nam là một quá trình tất yếu, khách quan, lâu dài, phức tạp, chịu ảnh hưởng bởi nhiều nhân tố trong và ngoài nước, trong đó nguồn lực nội sinh của đất nước (nhân lực, vật lực, tài lực) có ý nghĩa quyết định. Đặc biệt, trong xu thế phát triển của cách mạng công nghiệp 4.0, NNL ngày càng có ảnh hưởng lớn đến việc thực hiện các mục tiêu, nhiệm

vụ đổi mới MHTT của Việt Nam. Nhận thức rõ những ảnh hưởng của NNL đối với quá trình đổi mới MHTT, từ đó có giải pháp phát triển, nâng cao chất lượng NNL đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu đổi mới MHTT ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay là cần thiết.

## 2. Đổi mới mô hình tăng trưởng ở Việt Nam hiện nay

Đổi mới MHTT là sự thay đổi “về chất” phương thức sử dụng các yếu tố nguồn lực từ chủ yếu dựa vào tăng quy mô sang chủ yếu dựa vào tăng hiệu quả đầu tư, năng suất lao động và năng suất nhân tố tổng hợp (TFP). Quá trình này đồng thời đảm bảo cho lợi ích của tăng trưởng được phân phối hợp lý, công bằng hơn giữa các vùng, miền và tầng lớp dân cư. Đổi mới MHTT là nhiệm vụ cần thiết và cấp bách đặt ra đối với Việt Nam hiện nay. Nó xuất phát từ yêu cầu nội tại nền kinh tế Việt Nam

và phù hợp với xu thế chung của thế giới, khi nhiều quốc gia trong khu vực và trên thế giới đã và đang tích cực xúc tiến sự thay đổi để thích nghi với bối cảnh kinh tế thế giới mới sau khủng hoảng.

Nhận thức được điều đó, Đại hội XI của Đảng khẳng định: “Chuyển đổi mô hình tăng trưởng từ chủ yếu phát triển theo chiều rộng sang phát triển hợp lý giữa chiều rộng và chiều sâu, vừa mở rộng quy mô, vừa chú trọng nâng cao chất lượng, hiệu quả, tính bền vững” [3.tr.107]. Đại hội XII tiếp tục xác định: “Mô hình tăng trưởng trong thời gian tới kết hợp có hiệu quả phát triển chiều rộng với chiều sâu, chú trọng phát triển chiều sâu” [4, tr.87]. Trong bối cảnh mới của tình hình thế giới, khu vực và đất nước, nhất là tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, Đại hội XIII của Đảng tiếp tục đề ra nhiệm vụ “đổi mới mạnh mẽ mô hình tăng trưởng” để “Đến năm 2025, kỷ niệm 50 năm giải phóng hoàn toàn miền Nam, thống nhất đất nước: Là nước đang phát triển, có công nghiệp theo hướng hiện đại, vượt qua mức thu nhập trung bình thấp. Đến năm 2030, kỷ niệm 100 năm thành lập Đảng: Là nước đang phát triển, có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao. Đến năm 2045, kỷ niệm 100 năm thành lập nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa, nay là nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam: Trở thành nước phát triển, thu nhập cao” [2, tr.112].

Thực hiện định hướng đó, việc đổi mới MHTT trong giai đoạn mới, bên cạnh việc tiếp tục thực hiện những mục tiêu, nhiệm vụ chưa hoàn thành, cần tập trung vào các nội dung sau: 1) Nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực công đi đôi với phát triển đồng bộ các yếu tố, các loại thị trường; 2) Khuyến khích đổi mới sáng tạo, tận dụng khai thác cơ hội của công nghệ số. 3) Tập trung vào các trọng tâm, trọng điểm cơ cấu lại nền kinh tế theo ngành, vùng, nhóm địa phương để tận dụng được lợi thế và tập trung nguồn lực, tạo đột phá ở một số lĩnh vực có tiềm năng. 4) Tăng cường sự kết nối giữa các thành phần, các địa bàn kinh tế; tạo điều kiện và khuyến khích doanh nghiệp Việt Nam tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu. 5) Nâng cao tính độc lập, tự chủ của nền kinh tế, tăng cường nội lực, khả năng chống chịu với những cú sốc bên ngoài.

### 3. Ảnh hưởng của nguồn nhân lực đến đổi mới mô hình tăng trưởng của Việt Nam

Khái niệm NNL (Human Resources) bắt đầu được sử dụng vào những thập niên 60 của thế kỷ XX và ngày càng phổ biến trên thế giới. NNL được hiểu theo nhiều nghĩa. Theo nghĩa rộng, NNL là tổng thể các tiềm năng lao động của con người, thuộc một quốc gia, vùng lãnh thổ, địa phương có khả năng huy động vào phát triển kinh tế - xã hội. Theo nghĩa hẹp, NNL là khả năng lao động của xã hội, bao gồm tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực, tâm lực của người lao động được huy động vào quá trình lao động. Theo nghĩa hẹp hơn, NNL là lực lượng lao động, hay những người thuộc độ tuổi lao động đang có việc làm trong các ngành, lĩnh vực kinh tế và không có việc làm, nhưng có nhu cầu làm việc. Nói đến NNL, cần quan tâm đến 3 yếu tố cơ bản, đó là: Số lượng hay quy mô NNL (nhiều hay ít, dồi dào hay khan hiếm,...); Chất lượng NNL bao gồm các yếu tố thuộc về thể lực, trí lực và tâm lực của người lao động; và cơ cấu bao gồm: cơ cấu theo giới tính, lứa tuổi, trình độ đào tạo, khu vực, ngành kinh tế, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động, tỷ lệ thất nghiệp,...

NNL có ảnh hưởng lớn đến quá trình đổi mới MHTT ở Việt Nam hiện nay, thể hiện trên các nội dung sau:

*Thứ nhất, ảnh hưởng từ số lượng NNL.* Trong quá trình đổi mới MHTT của Việt Nam, số lượng NNL có ảnh hưởng rất lớn. Tuy chất lượng tăng trưởng theo mô hình mới sẽ không phụ thuộc chủ yếu vào tăng số lượng NNL, nhưng sẽ không thể hiện thực hóa những định hướng tăng trưởng theo mô hình mới nếu thiếu số lượng NNL cần thiết. Thực tế cho thấy, nhiều quốc gia phát triển đang phải đối diện với nguy cơ thiếu lao động do tình trạng dân số già. Theo định hướng đổi mới MHTT, Chiến lược phát triển công nghiệp Việt Nam đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2035, đã xác định tập trung phát triển 10 ngành trọng điểm, bao gồm: ngành Điện, Khai thác và chế biến khoáng sản, sản xuất vật liệu xây dựng, ngành Chế biến nông lâm, thủy sản, thực phẩm, đồ uống, ngành Hóa chất, ngành Dệt may, Da giày, ngành Điện tử, ngành Công nghệ thông tin, ngành Cơ khí - Luyện



kim, ngành Dầu khí. Với sự phát triển của ngành Công nghiệp, đương nhiên sẽ cần nhiều nhân lực để phục vụ hoạt động sản xuất. Theo dự báo trong giai đoạn 2016 - 2020 đến năm 2025, tại Thành phố Hồ Chí Minh mỗi năm cần khoảng 270.000 lao động [5]. Số lượng NNL sẽ quyết định phần lớn đến sự phát triển của các ngành này. Bắt đầu từ năm 2007, Việt Nam chính thức bước vào thời kỳ cơ cấu “dân số vàng”, với 69% dân số trong tuổi lao động, và kéo dài từ 30 - 35 năm, thậm chí là 40 - 50 năm. Điều đó đồng nghĩa với chừng ấy thời gian đất nước có được lực lượng lao động trẻ hùng hậu, đủ sức làm xoay chuyển nền kinh tế theo MHTT hiện đại, nếu biết khai thác tối đa nguồn lực quý giá này. Nhiều quốc gia châu Á triệt để tận dụng cơ hội “dân số vàng” để tạo nên những kỳ tích trong tăng trưởng như Singapore, Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Quốc,... Tuy nhiên, số lượng lao động dồi dào cũng gây áp lực đối với tăng trưởng của Việt Nam, nhất là trong vấn đề bảo đảm đủ việc làm, giảm tình trạng thất nghiệp, tạo gánh nặng cản trở cho tăng trưởng.

*Thứ hai, ảnh hưởng từ chất lượng NNL.* Nếu như số lượng NNL là điều kiện cần, thì chất lượng NNL là điều kiện đủ để Việt Nam thực hiện tốt quá trình đổi mới MHTT. Chất lượng NNL là yếu tố tiên quyết, là khâu đột phá để thực hiện thành công việc đổi mới MHTT ở Việt Nam hiện nay. Đổi mới MHTT ở Việt Nam được thực hiện theo hướng kết hợp phát triển giữa chiều rộng với chiều sâu, trong đó chú trọng chiều sâu đòi hỏi phải tái cơ cấu nền kinh tế theo hướng gia tăng giá trị gia tăng và phát triển bền vững; tạo lập môi trường đầu tư, kinh doanh phù hợp; ứng dụng khoa học công nghệ; hợp lý hóa sản xuất và xuất khẩu hàng hóa có hàm lượng công nghệ cao trên cơ sở khai thác có hiệu quả các lợi thế của đất nước. Quá trình này dẫn đến sự thay đổi cơ cấu sản xuất theo hướng gia tăng các ngành sử dụng công nghệ cao, công nghệ thân thiện với môi trường, các ngành có giá trị gia tăng cao, có thị trường. Để thực hiện được các định hướng, nhiệm vụ đó phải dựa vào NNL, nhất là NNL đã qua đào tạo, có chất lượng phù hợp. Chỉ khi chất lượng NNL (thể hiện ở sức khỏe, tri thức, chuyên môn kỹ thuật,...) không ngừng được cải

thiện, Việt Nam mới khai thác, quản lý, phân bổ và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực, thiết lập khung khổ kinh doanh, lựa chọn công nghệ sản xuất phù hợp,... đáp ứng được yêu cầu đổi mới MHTT ở hiện tại và trong tương lai.

Thực tế cho thấy, những năm qua, chất lượng NNL của nước ta đã có sự chuyển biến rõ nét. Theo Ngân hàng Thế giới (WB, 2020), trong 10 năm 2010 - 2020, chỉ số vốn nhân lực (HCI) của Việt Nam đã tăng từ 0,66 lên 0,69. Báo cáo Phát triển Con người toàn cầu năm 2020 nêu rõ chỉ số phát triển con người (HDI) năm 2019 của Việt Nam là 0,704, xếp vị trí 117/189 quốc gia và vùng lãnh thổ [6]. Điều này góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế tương đối cao và ổn định của Việt Nam trong thời gian qua. Tuy nhiên, so với yêu cầu đổi mới MHTT, chất lượng NNL của Việt Nam còn nhiều bất cập. Báo cáo Chỉ số năng lực cạnh tranh toàn cầu (GCI) 4.0 năm 2018, đã đánh giá về kỹ năng của người lao động Việt Nam chỉ đứng vị trí thứ 97/140 quốc gia. Trong đó, trình độ giáo dục của lực lượng lao động đứng vị trí thứ 98; chất lượng đào tạo nghề bị đánh giá thấp, đứng vị trí 115; kỹ năng của học sinh, sinh viên tốt nghiệp là 128...[7] Những chỉ số này của Việt Nam chỉ tương đương và thấp hơn so với các nước trong khu vực. Điều đó đang phản ánh một thực tế rằng, chất lượng NNL của Việt Nam đang thấp so với thế giới và là yếu tố cản trở đến tăng trưởng kinh tế.

*Thứ ba, ảnh hưởng từ cơ cấu NNL.* Đổi mới MHTT và cơ cấu NNL có quan hệ mật thiết và có tác động qua lại với nhau. Quá trình đổi mới MHTT của một quốc gia tất yếu sẽ dẫn đến sự thay đổi tỷ trọng của các ngành trong nền kinh tế. Ngành nào có tỷ trọng tăng lên thì NNL cho ngành đó sẽ tăng lên, đồng thời NNL trong các ngành có tỷ trọng giảm cũng sẽ giảm theo. Tuy nhiên, ở chiều ngược lại, cơ cấu NNL có tác động sâu sắc đến việc phân bổ nguồn lực lao động cho quá trình đổi mới MHTT. Cơ cấu độ tuổi của NNL sẽ ảnh hưởng đến nguồn cung lao động; cơ cấu trình độ sẽ ảnh hưởng đến năng suất lao động; cơ cấu theo vùng lãnh thổ của NNL cũng sẽ ảnh hưởng ở mức độ khác nhau đến sự phát triển của kinh tế ngành và các thành phần kinh tế,... Với

Việt Nam, để thực hiện tốt các mục tiêu đổi mới MHTT, cần phải có cơ chế, chính sách xây dựng cơ cấu NNL một cách phù hợp nhằm thúc đẩy chuyển dịch tích cực của NNL sang các ngành, lĩnh vực có năng lực cạnh tranh hơn, năng suất lao động cao hơn và đóng góp tốt hơn vào quá trình tăng trưởng. Nếu để xảy ra mất cân đối về cơ cấu NNL, sẽ tạo nên những rào cản lớn đối với tốc độ tăng trưởng và đổi mới MHTT.

Thực tế cho thấy, mặc dù những năm gần đây, cơ cấu NNL của Việt Nam đã có sự chuyển dịch tích cực, đáp ứng theo yêu cầu đổi mới MHTT, tuy nhiên vẫn còn những hạn chế, bất cập. Cơ cấu theo trình độ đào tạo vừa thấp, vừa chưa phù hợp với nhu cầu thực tiễn. Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt khoảng 67%, nhưng tỷ lệ đào tạo sơ cấp chiếm tỷ trọng cao; chỉ 26,1% có bằng cấp, chứng chỉ [8]. Phân bố NNL theo khu vực địa lý không đồng đều, còn bất hợp lý giữa các vùng; tập trung đông nhất ở khu vực đồng bằng sông Hồng, thứ hai là Bắc Trung Bộ, thứ ba là duyên hải miền Trung và đồng bằng sông Cửu Long [9]. Có sự chênh lệch lớn về NNL giữa thành thị với nông thôn, với 70% lực lượng lao động vẫn tập trung chủ yếu ở nông thôn. Con số này có xu hướng giảm qua các năm, nhưng vẫn ở mức cao. Tình hình chuyển dịch cơ cấu lao động trên thị trường còn chậm, không theo kịp chuyển dịch cơ cấu kinh tế và vẫn còn tình trạng mất cân đối cung - cầu lao động cục bộ giữa các vùng, các khu vực, ngành nghề kinh tế. Những bất cập này đã ảnh hưởng tiêu cực đến việc thực hiện các mục tiêu đổi mới MHTT của Việt Nam trong thời gian qua.

#### **4. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đổi mới mô hình tăng trưởng ở Việt Nam hiện nay**

*Thứ nhất, nâng cao nhận thức, trách nhiệm về phát triển NNL đáp ứng yêu cầu đổi mới MHTT ở Việt Nam.* Các cấp, ngành, địa phương cần đẩy mạnh tuyên truyền sâu rộng, nâng cao nhận thức cho cán bộ, đảng viên và nhân dân về chủ trương coi giáo dục - đào tạo và khoa học - công nghệ là quốc sách hàng đầu. Tiếp tục nghiên cứu, đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục - đào tạo theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ và

hội nhập quốc tế, làm cơ sở nâng cao chất lượng toàn diện cho NNL. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm trong việc khắc phục triệt để “bệnh thành tích” và những tiêu cực trong giáo dục, đào tạo; khắc phục tâm lý và hiện tượng quá coi trọng và đề cao “Bằng cấp”, “Chứng chỉ” một cách hình thức trong tuyển dụng và đánh giá NNL. Lấy năng suất lao động và năng lực cạnh tranh quốc gia làm tiêu chí căn bản để đánh giá chính xác chất lượng của NNL.

*Thứ hai, có chiến lược phát triển NNL phù hợp với mục tiêu đổi mới MHTT.* Đổi mới MHTT ở Việt Nam là quá trình lâu dài, phức tạp, bước đầu đã có những hoạch định lớn về mục tiêu, chủ trương, giải pháp cụ thể trong từng giai đoạn. Bám sát định hướng đó, cần phải xây dựng, hoàn thiện chiến lược phát triển NNL Việt Nam phù hợp. Do đó, cần xây dựng các cơ chế, chính sách và giải pháp để đào tạo, đào tạo lại lực lượng lao động đáp ứng yêu cầu chuyển đổi nghề nghiệp do quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, đổi mới công nghệ và tác động của cách mạng công nghiệp 4.0. Chú trọng phát triển nhanh giáo dục nghề nghiệp nhằm đáp ứng nhu cầu đa dạng của thị trường lao động, của người dân và yêu cầu ngày càng cao về số lượng, cơ cấu, chất lượng NNL có kỹ năng nghề cho phát triển đất nước trong từng giai đoạn. Ưu tiên phát triển NNL vùng đồng bào dân tộc thiểu số, NNL phục vụ cho quá trình chuyển đổi số của đất nước.

*Thứ ba, tiếp tục hoàn thiện hành lang pháp lý cho phát triển NNL.* Các nội dung cần tập trung gồm: hệ thống luật pháp, cơ chế, chính sách về phát triển, quản lý và sử dụng NNL, nhất là luật pháp về lao động tiền lương, giáo dục - đào tạo, bảo hiểm xã hội,... Đổi mới công tác quản lý và phương thức hoạt động của các đoàn thể, các tổ chức quần chúng, xã hội, nghề nghiệp,... trong tham gia phát triển NNL. Có chính sách mở rộng cơ hội cho người dân tiếp cận thông tin, thụ hưởng các dịch vụ văn hóa, vui chơi giải trí, có cuộc sống tinh thần lành mạnh nhằm nhanh chóng tái tạo, phát triển năng lực làm việc và khả năng sáng tạo cho NNL.

*Thứ tư, đổi mới công tác quản lý, đào tạo, sử dụng NNL.* Các cấp, ngành cần căn cứ vào điều kiện cụ thể cần khẩn trương xây dựng, hoàn thiện tiêu



chuẩn, quy trình đánh giá nhân lực dựa trên năng lực đóng góp, kết quả, năng suất lao động thực tế, thực hiện chế độ đãi ngộ tương xứng với trình độ, năng lực và kết quả công việc của NNL. Thực hiện giám sát xã hội, bảo đảm vai trò giám sát của cộng đồng, phát huy vai trò của các đoàn thể, tổ chức xã hội trong việc giám sát chất lượng đào tạo NNL. Tổ chức lại hệ thống cấp bậc đào tạo theo chuẩn mực quốc tế. Phát hiện, bồi dưỡng, trọng dụng và sử dụng có hiệu quả nhân tài, tập trung thu hút người tài từ nước ngoài. Khuyến khích các tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân trong nước và nước ngoài đầu tư, đóng góp về tài chính, nhân lực, vật lực xây dựng và phát triển hệ thống giáo dục, góp phần nâng cao chất lượng NNL.

*Thứ năm, phát triển thị trường lao động theo hướng hiện đại và hội nhập.* Chú trọng xây dựng mạng lưới và khuyến khích phát triển các trung tâm dịch vụ việc làm, tổ chức thị trường lao động thường xuyên, công khai, minh bạch; kết nối hệ thống các sàn giao dịch, giới thiệu việc làm và các điểm giao dịch việc làm trên cả nước. Phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động, thông tin cung - cầu nhân lực, việc làm quốc gia. Cần tiếp tục rà

soát, đề xuất cơ quan có thẩm quyền sửa đổi, bổ sung các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan về cung - cầu lao động, kết nối cung - cầu lao động để phù hợp với quy luật của thị trường và với lợi ích chính đáng, hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động. Triển khai thực hiện các chương trình, đề án, kế hoạch hỗ trợ tạo việc làm, tham gia thị trường lao động cho các nhóm lao động đặc thù (người khuyết tật; người lao động dân tộc thiểu số; lao động khu vực nông thôn; học sinh, sinh viên mới tốt nghiệp các trường đại học và hệ thống cơ sở giáo dục nghề nghiệp).

### **5. Kết luận**

Đổi mới MHTT là một trong những nhiệm vụ chiến lược của Việt Nam hiện nay. Quá trình này chịu ảnh hưởng sâu sắc, toàn diện từ các yếu tố của NNL. Nhận thức rõ những ảnh hưởng đa chiều của NNL đến đổi mới MHTT ở Việt Nam, các cấp, ngành, địa phương, doanh nghiệp cần có sự phối hợp triển khai đồng bộ, hiệu quả các giải pháp phát triển NNL cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Mục tiêu nhằm khai thác hiệu quả và phát huy tối đa tiềm năng, lợi thế về NNL cho quá trình đổi mới MHTT theo những mục tiêu đã xác định ■

### **TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:**

- <sup>1</sup> Ban Chấp hành Trung ương (2019). Nghị quyết số 39-NQ/TW, ngày 15/1/2019, Về nâng cao hiệu quả quản lý, khai thác, sử dụng và phát huy các nguồn lực của nền kinh tế, Hà Nội.
- <sup>2</sup> Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập I. Nxb Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
- <sup>3</sup> Đảng Cộng sản Việt Nam (2011). Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI. Nxb Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
- <sup>4</sup> Đảng Cộng sản Việt Nam (2016). Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII. Nxb Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
- <sup>5</sup> Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động thành phố Hồ Chí Minh (2016). Tài liệu hướng dẫn nghiệp vụ năm 2016 và dự báo nhu cầu nhân lực giai đoạn 2016 - 2020 đến 2025, ngày 04/7/2016, Thành phố Hồ Chí Minh.
- <sup>6</sup> Nguyễn Thúy Quỳnh (2021). Chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam. Tạp chí Kinh tế tài chính Việt Nam, 3 (36), 12-25.
- <sup>7</sup> Hoàng Thị Minh Hà - Đinh Thị Hảo (2020). Cơ cấu lao động theo trình độ nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế đến năm 2025. Tạp chí Kinh tế tài chính Việt Nam, 1 (28), 3-16.

<sup>8</sup> Quốc hội (2021). Nghị quyết số 31/2021/QH15 về Kế hoạch cơ cấu lại nền kinh tế giai đoạn 2021 - 2025.

<sup>9</sup> Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương (2021). Hội thảo Phát triển thị trường lao động nhằm thúc đẩy cơ cấu lại nền kinh tế ở Việt Nam, Hà Nội.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Trần Xuân Cầu (2012). *Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực*. Nxb Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
2. Trung tâm Thông tin - Tư liệu, Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương (2012). *Thay đổi mô hình tăng trưởng*. Thông tin chuyên đề, tháng 6/2012, Hà Nội.
3. Nguyễn Đức Hải (2017). *Nguồn nhân lực để đổi mới mô hình tăng trưởng kinh tế ở Việt Nam*. Luận án Tiến sĩ Kinh tế chính trị. Học viện Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

**Ngày nhận bài: 6/3/2022**

**Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 6/4/2022**

**Ngày chấp nhận đăng bài: 16/4/2022**

*Thông tin tác giả:*

**TS. BUI THỊ THẢO**

**Phòng Quản lý đào tạo Đại học, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội**

## IMPACTS OF HUMAN RESOURCE ON VIETNAM'S GROWTH MODEL INNOVATION

● Ph.D. BUI THI THAO

Department of University Training Management  
Hanoi University of Home Affairs

### ABSTRACT:

Nowadays, human resource, especially high-quality human resource, is considered one of the most important resources. Along with capital and technology, human resource is one of decisive factors for the economic growth and poverty reduction. For Vietnam, human resource has a profound and comprehensive influence on the process of shifting Vietnam's growth model based on natural resources exploitation, investment capital and labor to the integrated and effective use of economic resource growth model. This study analyzes the impacts of human resource on the growth model of Vietnam and proposes some solutions to develop Vietnam's human resource to meet requirements of the country's growth model innovation.

**Keywords:** innovation, growth model, human resources, Vietnam.