

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO GIAI ĐOẠN 2011-2020, PHƯƠNG HƯỚNG GIAI ĐOẠN 2021-2030

★ TS NGÔ THỊ NGỌC ANH

Viện Kinh tế,

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

● **Tóm tắt:** Phát triển nguồn nhân lực là một trong ba khâu đột phá để đạt được các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020. Sau gần 10 năm thực hiện và đạt được nhiều kết quả tích cực, tuy nhiên, nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta vẫn còn nhiều hạn chế cả trong cơ cấu và chất lượng lao động. Bài viết phân tích những thành tựu và hạn chế trong việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta giai đoạn 2011-2020, và đề xuất phương hướng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong thời gian tới.

● **Từ khóa:** phát triển nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao.

1. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao từ 2011 đến nay

Những kết quả đạt được:

Một trong những thành tựu nổi bật của phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao theo những định hướng của Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam 2011-2020 là hệ thống pháp luật, cơ chế chính sách cho phát triển nhân lực và khoa học công nghệ được hoàn thiện liên tục, tạo điều kiện nâng cao chất lượng các hoạt động giáo dục, đào tạo và khoa học kỹ thuật. Theo đó, mạng lưới giáo dục, đào tạo của nước ta được mở rộng, quy mô và chất lượng được nâng lên, đáp ứng tốt hơn nhu cầu của xã hội; công tác xã hội hóa giáo dục, đào tạo được đẩy mạnh, tỷ lệ

nhập học mầm non, tiểu học, trung học cơ sở đạt mức cao, dạy nghề cho lao động nông thôn được quan tâm hơn⁽¹⁾.

Năm học 2018-2019, cả nước có 5,3 triệu trẻ em bậc mầm non (0,7 triệu trẻ em đi nhà trẻ và 4,6 triệu trẻ em đi học mẫu giáo); 16,6 triệu học sinh phổ thông đến trường, bao gồm 8,4 triệu học sinh tiểu học; 5,6 triệu học sinh trung học cơ sở và 2,6 triệu học sinh trung học phổ thông và 1,5 triệu sinh viên đại học, cao đẳng, trung cấp. Hiện nay, cả nước có 1.954 cơ sở giáo dục nghề nghiệp, bao gồm 394 trường cao đẳng, 515 trường trung cấp và 1.045 trung tâm giáo dục thường xuyên⁽²⁾.

Chất lượng của các cơ sở đào tạo cũng được nâng lên. Đến nay, Việt Nam có 5 trường đại

học nằm trong top 400 trường hàng đầu châu Á, 2 trường đại học nằm trong top 1.000 trường tốt nhất thế giới; nghiên cứu khoa học trong các trường đại học có bước tiến bộ, công bố quốc tế tăng. Khoa học cơ bản đã có bước phát triển. Chúng ta đã có hai trung tâm xuất sắc là Trung tâm Toán học quốc tế và Trung tâm Vật lý quốc tế được UNESCO công nhận và bảo trợ⁽³⁾.

Việc đầu tư của Nhà nước để nâng cao tiềm lực khoa học, công nghệ được tăng cường, tăng khả năng kết nối giữa phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học công nghệ. Đầu tư từ ngân sách nhà nước cho khoa học, công nghệ tăng bình quân 16,5%/năm, đạt khoảng 2% tổng chi ngân sách nhà nước. Đầu tư xã hội cho khoa học, công nghệ tăng nhanh, ước đạt 1,3% GDP vào năm 2015. Việc ứng dụng khoa học công nghệ trong các lĩnh vực như nông nghiệp, xây dựng, y tế, thông tin truyền thông cũng có những tiến bộ vượt bậc⁽⁴⁾.

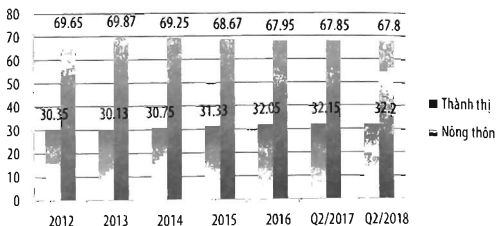
Thị trường khoa học công nghệ ngày càng phát triển giúp kết nối cung cầu trong nền kinh tế, tăng cường khả năng tiếp cận với khoa học kỹ thuật của người lao động, nâng cao chất

lượng nhân lực cho nền kinh tế. Nguồn nhân lực đã bắt đầu được chú ý đào tạo dựa vào sự gắn kết giữa nhu cầu thị trường, cụ thể là của các doanh nghiệp, và hướng tới đáp ứng với đòi hỏi của thị trường lao động trong điều kiện của cuộc cách mạng khoa học công nghệ đang diễn ra mạnh mẽ⁽⁵⁾.

Những hạn chế tồn tại:

Hạn chế về thể lực: nhìn chung, người lao động Việt Nam có vóc dáng nhỏ bé. Chiều cao trung bình của nam giới Việt Nam năm 2000 thấp hơn 13cm, và nữ giới thấp hơn 10,7 cm so với tiêu chuẩn của Tổ chức Y tế thế giới (WHO), còn cân nặng thì thuộc nhóm nhẹ nhất thế giới. Đến 2009, theo kết quả cuộc Tổng điều tra dân số, chiều cao nam thanh niên tăng thêm 2,1 cm, nữ thanh niên tăng thêm 1cm, tuy nhiên vẫn thấp hơn rất nhiều quốc gia trong khu vực châu Á như Singapore, Nhật Bản, Thái Lan, Malaysia, Trung Quốc, và đặc biệt thấp hơn thanh niên Hàn Quốc 9,4cm⁽⁶⁾. Điều này có thể ảnh hưởng đến việc sử dụng và vận hành máy móc, thiết bị có kích cỡ lớn, làm việc trong những môi trường không thuận lợi và có cường độ lao động cao, nặng nhọc...

Hình 1: Cơ cấu lao động theo khu vực thành thị, nông thôn (%)



Nguồn: Điều tra lao động - việc làm từ năm 2012 đến Quý II-2018

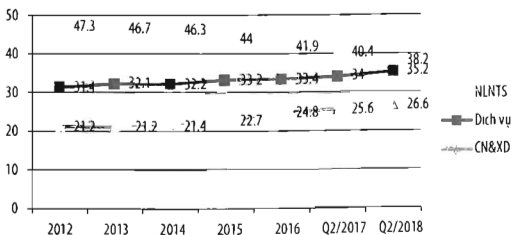
Về cơ cấu lao động: Hình 1 cho thấy sự mất cân bằng trong tỷ lệ lực lượng lao động thành thị và nông thôn. Từ năm 2012 đến nay, đã có sự tăng lên về tỷ trọng lực lượng lao động khu vực thành thị nhưng sự mất cân bằng vẫn còn cao, với 67,8% lực lượng lao động nước ta tập trung ở khu vực nông thôn. Chỉ riêng lao động nông thôn tại ba vùng đồng bằng sông Hồng và Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung đã chiếm 62,3% lực lượng lao động cả nước⁷⁾.

Cơ cấu việc làm theo ngành kinh tế cũng còn nhiều bất cập, mất cân đối. Hình 2 thể hiện tỷ trọng lao động có việc làm giữa các nhóm ngành kinh tế trong thời gian từ 2012 đến Quý II năm 2018 cho thấy, lao động làm việc trong ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản mặc dù có xu hướng giảm nhưng vẫn chiếm tỷ trọng cao nhất là 38,2% tại Quý II năm 2018⁸⁾. Lao động trong hai ngành còn lại đều có xu hướng tăng nhưng vẫn thấp hơn tỷ trọng lao động trong ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản. Cơ cấu lao động như vậy sẽ gây khó khăn trong việc nâng cao chất lượng lao động đáp ứng yêu cầu của Cách mạng công nghiệp 4.0, bởi lao động trong ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản chủ yếu là lao

động thủ công, chưa qua đào tạo hoặc có kỹ năng thấp.

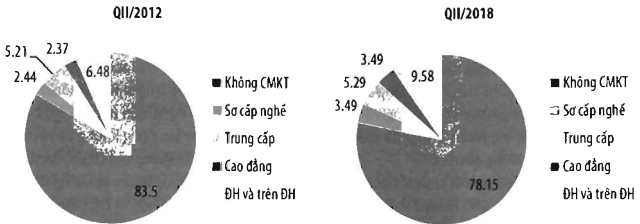
Về chất lượng lao động: trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động còn thấp, đại đa số lực lượng lao động nước ta là lao động không có chuyên môn, kỹ thuật. Hình 3 cho thấy, cơ cấu lực lượng lao động theo trình độ chuyên môn ở nước ta không có sự thay đổi nhiều từ năm 2012 đến nay, mặc dù tỷ trọng lao động không có chuyên môn kỹ thuật có giảm nhưng vẫn chiếm đại đa số lực lượng lao động. Trong nhóm lao động đã qua đào tạo, tỷ lệ có bằng đại học và trên đại học vẫn chiếm cao nhất, sau đó là trung cấp, cao đẳng và sơ cấp nghề. So sánh với các nước như Hàn Quốc, Đài Loan, Singapore... lực lượng lao động đã qua đào tạo của chúng ta chỉ bằng 1/3 của các nước này⁹⁾. Bên cạnh đó, nhân lực của chúng ta còn thiếu nhiều kỹ năng mềm như ngoại ngữ, tin học, kỹ năng giao tiếp, làm việc nhóm, tinh thần, thái độ làm việc chuyên nghiệp.... Kể cả xét trong nhóm đã qua đào tạo thì cũng chưa đạt chuẩn so với chuẩn nghề của khu vực và thế giới. Trình độ lực lượng lao động thấp như hiện nay là một lực cản và thách thức lớn trong việc xây dựng và phát triển đội ngũ nhân lực chất lượng cao.

Hình 2: Việc làm trong các ngành kinh tế (%)



Nguồn: Điều tra lao động - việc làm từ năm 2012 đến Quý II-2018

Hình 3: Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn kỹ thuật



Nguồn: Tổng cục Thống kê 2012, 2018

Sự không phù hợp giữa bằng cấp được đào tạo và nghề nghiệp trong thực tiễn của người lao động còn cao, đặc biệt trong nhóm có trình độ từ đại học trở lên. Đến Quý II năm 2018, trong tổng số gần 54,0 triệu lao động có việc làm, có khoảng 11,6% (tương đương gần 6,3 triệu người) tự đánh giá công việc chính hiện tại là chưa phù hợp với ngành/nghề được đào tạo và 1,9% (tương đương 1,01 triệu người) coi đó là công việc tạm thời trong thời gian chờ đợi/tìm kiếm một công việc khác thay thế⁽¹⁰⁾. Kết quả này cho thấy sự lãng phí nguồn lực, đồng thời giảm chất lượng của lao động do không được làm đúng ngành nghề đào tạo.

Bên cạnh đó, chất lượng việc làm và năng suất lao động thấp. Báo cáo về lao động phi chính thức của Tổng cục Thống kê và Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) năm 2016 cho thấy, tỷ lệ lao động phi chính thức trong tổng số việc làm còn cao, chiếm 57,2% nếu không tính lao động trong khu vực hộ nông nghiệp; nếu tính cả lao động trong khu vực hộ nông nghiệp, tỷ lệ này lên đến 78,6%. Việc làm phi chính thức thường là những công việc không có tính ổn định, thu nhập thấp,

không có hợp đồng lao động và được bảo vệ các lợi ích xã hội hạn chế⁽¹¹⁾. Tỷ lệ lao động làm việc phi chính thức cao tạo ra áp lực lớn đối với việc đào tạo, nâng cao kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ đối với những lao động phi chính thức này.

Năng lực đổi mới sáng tạo, năng suất lao động của lao động nước ta còn nhiều hạn chế. Theo Báo cáo Năng lực cạnh tranh toàn cầu 2015-2016, Việt Nam xếp hạng 56/140 quốc gia, nhưng các chỉ số cấu phần liên quan đến đổi mới sáng tạo lại thấp hơn nhiều; trong đó năng lực hấp thụ công nghệ xếp hạng 121; mức độ phức tạp của quy trình sản xuất là 101; chất lượng của các tổ chức nghiên cứu khoa học là 95⁽¹²⁾. Năng suất lao động của nước ta cũng vào loại thấp so với khu vực. Theo Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội năm 2017 của Tổng cục Thống kê, tính theo sức mua tương đương năm 2011, năng suất lao động của Việt Nam năm 2016 chỉ bằng 7% của Singapore; 17,6% của Malaysia; 36,5% của Thái Lan; 42,3% của Indonesia; 56,7% của Philippines và bằng 87,4% năng suất lao động của Lào⁽¹³⁾. Với thực tế năng lực đổi mới sáng tạo và năng suất lao động của Việt Nam như hiện nay, việc xây dựng và

phát triển được nguồn nhân lực chất lượng cao là một thách thức lớn.

Nhìn chung, chất lượng nguồn nhân lực của chúng ta đang bị đánh giá là khá thấp và chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội của đất nước. Chất lượng nguồn nhân lực còn hạn chế về cả thể lực, trí lực, và đạo đức... để có thể bắt kịp được những đòi hỏi của thị trường lao động trong thời kỳ của cách mạng khoa học và công nghệ 4.0.

Nguyên nhân của những hạn chế về chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam đó là:

Một là, quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực còn nhiều hạn chế, bất cập. Việc quy hoạch các đơn vị sự nghiệp cung cấp các dịch vụ giáo dục, đào tạo còn chưa sát thực tiễn cả về số lượng, quy mô, và cơ cấu ngành nghề đào tạo. Chưa có sự gắn kết rõ ràng giữa quy hoạch phát triển nhân lực với các quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội khác, như quy hoạch phát triển các ngành. Việc thực hiện các quy hoạch phát triển nhân lực trong thực tế vẫn còn mang tính hình thức, phong trào, chất lượng chưa cao.

Việc quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực đang bị phân tán giữa các cơ quan quản lý nhà nước và các bộ liên quan. Việc phân công, điều hành của Chính phủ đối với chức năng của các cơ quan quản lý nhà nước cũng chưa rõ ràng gây khó khăn trong quá trình thống nhất quản lý, thực hiện chương trình giáo dục, hạn chế khả năng dự báo, quy hoạch và quản lý các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

Việc kiểm định đánh giá chất lượng đào tạo của các cơ quan quản lý nhà nước đối với các cơ sở đào tạo cũng còn nhiều bất cập. Các tiêu chuẩn đánh giá chất lượng đào tạo còn mang tính chất định tính, nặng về đánh giá đầu vào. Chưa xây dựng, thống nhất được hệ thống chuẩn đầu ra cho các loại hình đào tạo, để làm cơ sở cho

việc đánh giá chất lượng đào tạo tại các cơ sở đào tạo ở nước ta hiện nay. Việc đánh giá chất lượng đào tạo mới chỉ được thực hiện riêng lẻ, trong nội bộ các cơ sở đào tạo. Chúng ta thiếu các tổ chức kiểm định chất lượng đào tạo độc lập.

Nhìn chung, quản lý nhà nước còn lúng túng trong việc xác định mức độ can thiệp cần thiết đối với hoạt động giáo dục, đào tạo tại các cơ sở đào tạo. Việc quản lý phát triển nguồn nhân lực vẫn còn mang nặng tính kế hoạch hóa tập trung, ngân sách nhà nước còn bao cấp cho các cơ sở đào tạo công lập khiến các cơ sở này vẫn còn sức ỳ lớn trong việc đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo. Bên cạnh đó, chúng ta cũng chưa có được hệ thống thông tin thị trường lao động đầy đủ để nắm bắt chính xác nhu cầu của thị trường, làm căn cứ để xây dựng kế hoạch đào tạo cho các cơ sở đào tạo.

Hai là, bản thân hệ thống giáo dục từ cấp phổ thông đến sau đại học là lực lượng nòng cốt trong quá trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực nhưng còn bộc lộ nhiều hạn chế. Hầu như không có sự kết nối giữa các cơ sở đào tạo với hệ thống doanh nghiệp, các sinh viên được đào tạo không đáp ứng được yêu cầu của thị trường. Ngoài ra, quá trình hợp tác và hội nhập quốc tế trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực của các cơ sở đào tạo cũng chưa theo kịp quá trình hội nhập kinh tế, văn hoá, xã hội ngày càng sâu rộng của Việt nam. Hệ thống giáo dục chưa bắt kịp với mô hình hệ thống giáo dục và đào tạo nhân lực phổ biến của các nước trong khu vực và thế giới.

Ba là, do quy mô kinh tế của nước ta còn nhỏ, xuất phát điểm thấp, nên nguồn lực quốc gia và khả năng đầu tư cho phát triển nhân lực còn hạn chế. Bên cạnh đó, cơ cấu kinh tế chậm chuyển dịch dẫn đến lao động trong nông nghiệp và lao động khu vực phi chính thức còn chiếm tỷ lệ cao.

2. Dự báo và phương hướng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao giai đoạn 2021-2030

Về dự báo, thứ nhất, thế và lực của nước ta đã lớn mạnh hơn, tạo nhiều tiền đề tốt cho công cuộc CNH, HDH đất nước. Với xu thế này, việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế sẽ diễn ra mạnh mẽ hơn theo hướng tăng tỷ trọng đóng góp vào GDP của các ngành công nghiệp và dịch vụ, giảm tỷ trọng đóng góp của ngành nông nghiệp. Việc ứng dụng khoa học công nghệ hiện đại vào sản xuất, kinh doanh sẽ là tất yếu trong thời kỳ của Cách mạng công nghiệp 4.0 trên các mặt đời sống xã hội. Để đón đầu thành công những xu hướng biến động tất yếu này, vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao vẫn là yếu tố quyết định nhất.

Thứ hai, toàn cầu hóa và hội nhập ngày càng sâu, rộng trên mọi mặt của đời sống kinh tế, xã hội sẽ là xu hướng lớn trong giai đoạn 2021-2030. Điều này mở ra cơ hội cho sự dịch chuyển lao động có kỹ năng chuyên môn trong thị trường lao động của khu vực ASEAN và thế giới. Lao động có kỹ năng chuyên môn từ nước ngoài sẽ được thu hút đến làm việc ở Việt Nam bù đắp cho sự thiếu hụt về lao động chất lượng cao của thị trường lao động nước ta⁽¹⁴⁾. Như vậy, cạnh tranh giữa nước ta với các nước trong khu vực và trên thế giới trong việc cung cấp lao động chất lượng cao sẽ gay gắt hơn, đòi hỏi chúng ta phải tập trung hơn nữa vào việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Thứ ba, xu hướng ứng dụng kinh tế số sẽ là xu hướng chủ đạo trong phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021-2030. Với hiệu suất kinh tế vượt trội, các mô hình kinh tế số đang tạo ra những biến đổi căn bản trong nhiều ngành kinh tế như thương mại, dịch vụ, công nghiệp, giáo dục,... tạo ra những đột phá về năng suất lao động, cách thức sản xuất, tiêu dùng. Cách mạng công

ng nghiệp 4.0 đang được dự báo sẽ làm thay đổi mạnh mẽ mô hình phát triển kinh tế của các quốc gia từ việc dựa chủ yếu vào tài nguyên và lao động chi phí thấp sang đổi mới và sáng tạo. Xu thế này một lần nữa cho thấy vai trò trọng tâm của nguồn nhân lực chất lượng cao, vì đổi mới, sáng tạo suy đến cùng xuất phát từ nguồn nhân lực.

Những xu hướng lớn về kinh tế, xã hội và khoa học công nghệ được dự đoán sẽ diễn ra trong giai đoạn 2021-2030 kể trên có tác động mạnh mẽ đến chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta. Sự thay đổi về bối cảnh kinh tế, xã hội càng khẳng định tầm quan trọng, vai trò đột phá của nguồn nhân lực chất lượng cao trong phát triển kinh tế - xã hội nước ta giai đoạn tới.

Về phương hướng, một là, tiếp tục đổi mới, hoàn thiện cơ chế, chính sách và bộ máy quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực về mọi mặt. Mọi chủ trương, chính sách và hệ thống pháp luật đều phải hướng đến mục tiêu chung là phát triển con người, bảo vệ quyền con người. Định hướng lớn này cần được triển khai thực hiện trước hết qua những giải pháp cụ thể như rà soát lại và hoàn thiện, bổ sung các chủ trương lớn, nhất là các chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chương trình phát triển kinh tế - xã hội chung, và của các ngành tạo ra sự thống nhất trong phát triển kinh tế - xã hội. Trên cơ sở đó, xây dựng những chiến lược cụ thể về nguồn nhân lực cho phát triển, tránh tình trạng mất cân đối cung - cầu về nhân lực và lãng phí trong đào tạo.

Nhà nước cần hoàn thiện khung khổ pháp lý cho phát triển nguồn nhân lực; thực hiện đúng chức năng định hướng và điều tiết phát triển nguồn nhân lực chứ không phải trực tiếp thực hiện công tác giáo dục, đào tạo của các cơ sở đào tạo. Việc đào tạo, phát triển nguồn nhân lực cần có sự tham gia của toàn xã hội, nên cần có chính

sách khuyến khích và tạo môi trường bình đẳng cho các đơn vị sự nghiệp ngoài công lập cùng tham gia. Các luật: Luật Doanh nghiệp, Luật Giáo dục Đại học, Luật Dạy nghề,... cần được rà soát, sửa đổi và kịp thời ban hành các văn bản hướng dẫn thi hành nhằm tạo môi trường cạnh tranh bình đẳng cho các tổ chức công lập và ngoài công lập tham gia vào hoạt động đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Hai là, nâng cao hơn nữa chất lượng cuộc sống, chăm sóc y tế đối với người lao động và thế hệ trẻ. Cần có những quy định cụ thể về khám sức khỏe, kiểm tra bệnh di truyền trước khi kết hôn... để đảm bảo những thế hệ trẻ sinh ra sau này có thể trạng tốt nhất. Những nội dung này cần được xây dựng thành chương trình quốc gia về nâng cao thể trạng cho các thế hệ trẻ sau này.

Ba là, cải cách hệ thống giáo dục - đào tạo. Các cơ quan quản lý nhà nước cần thiết lập được khung trình độ quốc gia phù hợp với khu vực và thế giới, trên cơ sở đó, xây dựng lộ trình nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo phù hợp chuẩn quốc tế và đặc thù Việt Nam. Xây dựng các tổ chức kiểm định, đánh giá chất lượng giáo dục đào tạo độc lập là cần thiết; bên cạnh đó cần triển khai cả các hoạt động kiểm định quốc tế chương trình đào tạo, nhằm đảm bảo quá trình hội nhập về giáo dục của nước ta với thế giới. Nhà nước cũng cần có chính sách khuyến khích, tạo môi trường và điều kiện thuận lợi để thu hút các nhà giáo, nhà khoa học có tài năng và kinh nghiệm trong nước và quốc tế tham gia vào quá trình đào tạo nhân lực trong nước; kết hợp cả nguồn lực từ ngân sách nhà nước và đầu tư tư nhân, đầu tư nước ngoài để hình thành được các trường đại học, trường nghề... có đẳng cấp quốc tế tại Việt Nam.

Bốn là, đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu kinh tế, khuyến khích doanh nghiệp chuyển hướng sang

những công đoạn có hàm lượng tri thức cao trong chuỗi giá trị khu vực và toàn cầu, trên cơ sở đó cơ cấu lao động sẽ chuyển dịch theo hướng tăng lao động có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ chất lượng cao để đáp ứng với những đòi hỏi mới của cơ cấu kinh tế chuyển đổi. Đối với ngành nông nghiệp, cần khuyến khích ứng dụng khoa học, kỹ thuật, đa dạng hóa sang các loại cây trồng có giá trị gia tăng cao để tạo tiền đề nâng cao chất lượng lao động trong ngành này □

(1) Chính phủ: *Dur thảo Báo cáo đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2011-2015 và phương hướng, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2016-2020*. <http://nhandan.com.vn>.

(2) Tổng cục Thống kê: *Thông cáo báo chí tình hình kinh tế - xã hội quý IV và năm 2018*.

(3), (4), (5) Chính Phủ: Báo cáo của Chính Phủ tại kỳ họp thứ 6, Quốc hội khóa XIV năm 2018 về *Tình hình kinh tế - xã hội năm 2018 và kế hoạch phát triển kinh tế xã hội năm 2019*, <http://www.hanoimoi.com.vn>.

(6), (9) Trường Đại học Ngoại thương: *Nghiên cứu đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trong cơ chế thị trường*- Nhiệm vụ khoa học - công nghệ thuộc Chương trình KHGD quốc gia do Trường Đại học Ngoại thương chủ trì, 2019.

(7), (8), (10) Tổng cục Thống kê: *Điều tra lao động - việc làm hàng quý* các năm 2012, 2017, 2018.

(11) Tổng cục Thống kê và ILO: *Báo cáo lao động phi chính thức 2016*, Nxb Hóng Đức, Hà Nội, 2018.

(12), (14) Ngô Thị Ngọc Anh: *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và những giải pháp cho thị trường lao động Việt Nam*, Tạp chí *Lý luận chính trị*, số 1-2018, tr.56-61.

(13) Tổng Cục Thống kê: *Thông cáo báo chí tình hình kinh tế - xã hội năm 2017*.