

KINH NGHIỆM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Ở NHỮNG QUỐC GIA VÀ VÙNG LÃNH THỔ ĐÔNG Á

Phạm Thành Nghị*

Coi phát triển năng lực sáng tạo của nguồn nhân lực là động lực của quá trình phát triển của các nước và vùng lãnh thổ Đông Á, tác giả bài viết đã chỉ ra 5 kinh nghiệm quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực có ý nghĩa quyết định tới sự phát triển vượt bậc của các quốc gia và vùng lãnh thổ này. Những kinh nghiệm đó là: (1) Cui con người, nhân lực là yếu tố quyết định, (2) Phát triển nguồn nhân lực theo nhu cầu của quá trình phát triển kinh tế - xã hội và chiến lược phát triển đón đầu, (3) Kết hợp chương trình đào tạo nghề đại cương và đào tạo nghề chuyên sâu, (4) Phối hợp vai trò Nhà nước, doanh nghiệp và khu vực tư nhân, (5) Thu hút và trọng dụng nhân tài.

Vấn đề phát triển nguồn nhân lực từ lâu đã được nhiều quốc gia tập trung như một lĩnh vực chính sách chủ chốt. Cuốn sách “Kém phát triển là tình trạng của trí tuệ” (Undevelopment is a State of Mind) của học giả Hoa Kỳ Harrison (2000) đã chỉ ra nguyên nhân của tình trạng phát triển chậm chạp của các nước châu Mỹ La tinh những năm 1970, 1980 và Harrison đưa ra sự so sánh với 4 quốc gia công nghiệp mới (NICs) của châu Á: Hàn Quốc, Đài Loan, Hồng Kông và Singapore. Phân tích nguyên nhân của sự phát triển của các quốc gia này từ vị thế những nước thuộc thế giới thứ ba sang nhóm các nước có thu nhập cao chỉ trong 3-4 thập kỷ. Harrison chỉ ra rằng năng lực sáng tạo của con người là trung tâm của quá trình phát triển. Các yếu tố như nguồn tài nguyên thiên nhiên, khí hậu và các yếu tố khác có ảnh hưởng đến đường hướng và bước đi, nhưng động lực của của quá trình phát triển vẫn là khả năng sáng tạo của con người trong đó yếu tố văn

hoá chứa đựng những giá trị khuyến khích nhận thức và phát hiện, ứng xử công bằng về cơ hội cho mọi người cũng góp phần tạo dựng nguồn nhân lực sáng tạo đó. Những kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực của các quốc gia NICs cùng với Nhật Bản sẽ có ý nghĩa đối với Việt Nam trong giai đoạn phát triển hiện nay.

Trong bài viết này chúng tôi sử dụng khái niệm phát triển nguồn nhân lực theo nghĩa rộng, không chỉ là sự chiếm lĩnh trình độ lãnh nghề hoặc vấn đề đào tạo nói chung, mà còn là sự phát triển năng lực và sử dụng tiềm năng con người nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao chất lượng cuộc sống. Bài viết tập trung vào khai thác những kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực của các nước Nhật Bản, Hàn Quốc, Hồng Kông, Singapore và Đài Loan theo những nội dung sau đây: (1) Luôn coi con người, nhân lực là yếu tố quyết định nhất; (2) Phát triển nguồn nhân lực theo nhu cầu của quá trình phát triển kinh tế - xã hội,

* PGS.TS.; Viện Nghiên cứu Con người.

theo chiến lược phát triển đón đầu; (3) Kết hợp đào tạo nghề đại cương và đào tạo nghề chuyên sâu; (4) Vai trò của Nhà nước và trách nhiệm của doanh nghiệp và khu vực tư nhân; (5) Thu hút và trọng dụng nhân tài.

(1) Các nước Đông Á luôn coi con người, nhân lực là yếu tố quyết định nhất

Quan niệm coi trọng con người, nguồn nhân lực ra đời xuất phát từ thực tế là tất cả các nước Đông Á mà chúng ta đang bàn đến ở đây đều có nguồn tài nguyên khan hiếm và khi bước vào công nghiệp hoá các nước này đều có nguồn vốn tài chính hạn hẹp, vì thế người dân và chính phủ đều khắc ghi một điều là để tồn tại và có cơ hội phát triển phải dựa vào năng lực tiềm tàng của bàn tay và khối óc, phải học hỏi để vươn lên và phải làm việc cật lực. Sự thống nhất trong nhận thức của các giới có liên quan về vai trò quyết định của yếu tố con người đối với sản xuất và phát triển đã tạo ra sự ưu tiên cao nhất cho phát triển con người và nguồn nhân lực. Chính sách phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo luôn là một trong những bộ phận cấu thành quan trọng nhất của hầu hết các chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của các nền kinh tế Đông Á và luôn được coi là khoản mục ưu tiên. Không chỉ Chính phủ mà cả các doanh nghiệp và người dân đều dành những khoản đầu tư lớn cho giáo dục và đào tạo, thậm chí phải thắt lưng buộc bụng để đầu tư vào phát triển con người (Phạm Thành Nghị, 2006:157). Điều này được Bae và Rowley (2004) khẳng định là do truyền thống đạo Khổng và cơ chế nâng cao vị thế xã hội. Học tập là giá trị được Đạo

Khổng đề cao và sự thành công trong học tập cũng là cách nhanh nhất để cải thiện vị thế xã hội của cá nhân. Có nhiều nghiên cứu khẳng định sự đầu tư vào phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là giáo dục bắt buộc và y tế dự phòng, giúp thu được lợi ích lớn hơn trong tăng năng suất lao động và tăng thu nhập (Behrman, 1990).

Các quốc gia này có tốc độ tăng trưởng về trình độ phát triển con người đáng mơ ước đối với nhiều quốc gia khác, đặc biệt là các quốc gia đang phát triển. Năm trong 28 quốc gia có chỉ số phát triển con người trên 0,90 (UNDP 2008); Nhật Bản có chỉ số phát triển con người là 0,953; Hồng Kông: 0,937; Singapore: 0,922 và Hàn Quốc: 0,921. Kinh nghiệm các nước này cho thấy sự đầu tư ưu tiên vào giáo dục bắt buộc đã mang lại kết quả tích cực. Nhật Bản, Hồng Kông và Singapore dành khoảng 84% ngân sách giáo dục cho cấp giáo dục tiểu học, trong khi đó Hàn Quốc dành 87% ngân sách nhà nước cho giáo dục bắt buộc (Hindu, 2001). Về mặt tài chính, trong khi đầu tư cho giáo dục cơ sở ở các quốc gia này thuộc trách nhiệm của nhà nước là chính, thì giáo dục sau trung học sử dụng nguồn tài chính tư nhân cao, chiếm tới 50-60% trong giáo dục đại học, ngoại trừ Singapore (Mundle, 1998).

(2) Các quốc gia Đông Á phát triển nguồn nhân lực theo nhu cầu của quá trình phát triển kinh tế - xã hội, theo chiến lược phát triển đón đầu

Chiến lược phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo phù hợp với chiến lược công nghiệp hoá, được hoạch định nhằm đáp ứng các mục tiêu cụ thể của mỗi giai đoạn cụ thể. Trước khi công nghiệp hoá, các nền kinh tế

Đông Á (kể cả Nhật Bản) lạc hậu khá xa so với các nước Tây Âu và Hoa Kỳ. Để sớm lấp khoảng cách đó, các nước Đông Á phải nhập công nghệ và đào tạo nguồn lao động có trình độ công nghệ phù hợp, ở giai đoạn đầu tăng cường đầu tư cho giáo dục cơ sở, sau đó tăng cường đào tạo bậc cao hướng vào các ngành công nghiệp xuất khẩu. Nhật Bản và các nước NIEs đã tiến hành đầu tư thích đáng mở rộng quy mô giáo dục trung học phổ thông và giáo dục nghề nghiệp, cùng với chính sách công nghiệp hoá thu hút lực lượng lao động đã qua đào tạo vào quá trình sản xuất, giúp nền kinh tế chuyển nhanh sang hoạt động công nghiệp có giá trị gia tăng cao. Trong khi đó các nước ASIAN cũng có sự mở rộng giáo dục trung học nhưng không theo sát nhu cầu của quá trình công nghiệp hoá nên đã có sự rối loạn nhất định. Ở Philippin có sự mở rộng giáo dục vượt quá nhu cầu công nghiệp hoá gây ra tình trạng thất nghiệp người lao động được đào tạo khá lớn. Trong khi đó, ở Thái Lan, Indonesia và Malaysia, vào những năm 1990, giáo dục trung học lại không đáp ứng được nhu cầu lao động có kỹ năng ngày càng tăng của nền kinh tế, sự thiếu hụt lao động có tay nghề đã xảy ra.

Điều mấu chốt là Nhật Bản và các nước NIEs đã kịp chuyển sang giai đoạn công nghiệp hóa tập trung vào phát triển các ngành có giá trị gia tăng cao như đóng tàu những năm 1960, 1970 ở Nhật và những năm 1970 ở Hàn Quốc, điện tử những năm 1970 ở Nhật hay ngân hàng, tiền tệ vào những năm 1980 ở Hồng Kông và Singapore. Do phát triển những ngành đòi hỏi lao động có kỹ năng cao, nên hầu hết lực lượng lao động được đào

tạo có cơ hội tham gia vào quá trình sản xuất. Những năm gần đây, xu hướng chuyển sang nền kinh tế tri thức xuất hiện trên thế giới, đặc biệt ở Hoa Kỳ, Canada và các nước Bắc Âu, mức độ đầu tư và ứng dụng công nghệ thông tin và công nghệ cao vào sản xuất và đời sống đang trở thành hướng phát triển chiến lược quan trọng. Trong khu vực châu Á, Singapore và Hàn Quốc là hai quốc gia có chính sách đầu tư ưu tiên cho công nghệ thông tin và phát triển nguồn nhân lực cho lĩnh vực công nghệ này, trong khi đó Nhật Bản lại tỏ ra chậm chạp trong phát triển lĩnh vực này.

Có thể lấy phân tích các giai đoạn phát triển kinh tế và sự đáp ứng nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội ở Singapore làm ví dụ. Singapore trải qua 4 giai đoạn công nghiệp hóa từ những năm 1960 đến nay.

Giai đoạn 1 tập trung sản xuất thay thế nhập khẩu (1959-1965) chú ý giáo dục giá trị, tinh thần dân tộc và nền tảng cơ sở của công nghệ. Ngôn ngữ giảng dạy chính là tiếng Trung hay tiếng Malay, tiếng Anh được yêu cầu dạy trong trường học như ngôn ngữ thứ hai.

Giai đoạn 2 hướng tới xuất khẩu (1966-1973) với chiến lược thu hút đầu tư nước ngoài không chỉ vốn mà cả công nghệ và hướng tới thị trường xuất khẩu. Để đáp ứng nhu cầu nhân lực nhận chuyển giao công nghệ, các cơ sở đào tạo kỹ năng cao được thành lập. Đồng thời với việc cử người đi học tập ở nước ngoài, các cơ sở nước ngoài còn liên kết thành lập các cơ sở đào tạo tại Singapore.

Giai đoạn 3 hướng tới xuất khẩu sản phẩm công nghệ có giá trị gia tăng cao đào tạo các kỹ thuật viên với kỹ năng

chung như thợ lắp ráp, thợ điện, thợ hàn và kỹ năng kỹ thuật cao phù hợp với những ngành công nghiệp do đầu tư nước ngoài đòi hỏi. Những cải cách trong đào tạo ở Trường Đại học Quốc gia Singapore và Trường Đại học Công nghệ Nanyang và hai trường Công nghệ khác đã hỗ trợ sinh viên về kỹ thuật và nghề nghiệp.

Giai đoạn 4 từ giữa những năm 1980 tới nay có trọng tâm nâng cao tính sáng tạo cho người lao động trẻ với hoạt động năng động, hướng tới trở thành doanh nhân am hiểu thị trường, có thái độ và trách nhiệm nhân cách cao, là lực lượng đầu tư chính trong khu vực trong tương lai (Kuruvilla & Chua, 2000). Giai đoạn này nhân lực các lĩnh vực công nghệ cao, đặc biệt công nghệ thông tin, được phát triển phù hợp với các lĩnh vực kinh tế tri thức được xác định (Kuruvilla và những người khác, 2002). Việc hoạch định và đào tạo nguồn nhân lực hướng tới phục vụ nhiệm vụ từng giai đoạn và cho đến nay nguồn nhân lực đáp ứng rất tốt nhu cầu phát triển.

(3) Kết hợp chương trình đào tạo nghề đại cương và đào tạo nghề chuyên sâu;

Lực lượng lao động có tay nghề là cầu nối giữa công nghệ và sản xuất. Để khuyến khích học sinh tham gia vào các hoạt động giáo dục và đào tạo nghề, các nền kinh tế Đông Á, nhất là Nhật Bản và Đài Loan đã xây dựng được một hệ thống tư vấn nghề nghiệp rộng rãi đến từng trường phổ thông. Nhờ đó, tỷ lệ học sinh học nghề sau cấp trung học phổ thông chiếm khoảng 30%. Giáo dục nghề sau trung học với các khoá 2-3 năm được chú ý phát triển như một phương án thay thế

bên cạnh giáo dục đại học để thu hút hết số học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở và trung học phổ thông những người không thể và không muốn vào đại học.

Để tăng cường khả năng tìm được việc làm và ở lại lâu dài trong lực lượng lao động, cũng như khả năng đương đầu thành công với những vấn đề của thị trường lao động, đổi mới công nghệ của người lao động trẻ tuổi, các quốc gia này đã xây dựng và cung cấp các chương trình đào tạo mới. Những chương trình đào tạo này được đổi mới trên cơ sở mô hình đào tạo nghề chung với sự cập nhật kiến thức và kỹ năng giúp giải quyết những vấn đề liên quan đến những thay đổi trong thị trường lao động (Zhu, 2004).

Nhật Bản và Đài Loan đã thiết kế chương trình mới theo hai nhóm: nhóm thứ nhất bao gồm các chương trình đào tạo những kỹ năng chung với các khóa đào tạo dài hạn và ngắn hạn; nhóm thứ hai gồm các chương trình đào tạo nâng cao với các khóa đào tạo chuyên sâu và các khóa đào tạo ngắn hạn. Các khóa đào tạo nghề đại cương cung cấp các chương trình dài hạn cho học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở và trung học phổ thông đặt trọng tâm vào các kỹ năng cơ bản và các kiến thức để trở thành người lao động năng động (một năm cho người tốt nghiệp trung học phổ thông và hai năm cho người tốt nghiệp trung học cơ sở với khoảng 1.400 giờ học). Các khóa học ngắn hạn được xây dựng dành cho những người thất nghiệp và những người lao động muốn chuyển sang nghề mới (từ 12 giờ đến 6 tháng). Chương trình đào tạo nghề nâng cao cung cấp cho người tốt nghiệp trung học phổ thông

những kiến thức và kỹ năng cần thiết để họ trở thành những công nhân lành nghề (hai năm với khoảng từ 2.800 giờ trở lên). Những khóa ngắn hạn cập nhật các kiến thức và kỹ năng tiên tiến (từ 12 giờ đến 6 tháng). Ngoài các chương trình chính quy này, khu vực tư nhân còn cung cấp các khóa đào tạo liên tục theo phương châm học tập suốt đời tại nơi làm việc.

Việc đào tạo tại doanh nghiệp đóng vai trò quan trọng ở các quốc gia Đông Á đặc biệt ở Nhật Bản và Hàn Quốc và ở chừng mực nào đó ở Đài Loan. Phương thức này đặc biệt thành công ở Nhật Bản, đảm bảo gắn kết giữa lý thuyết với thực hành, cung và cầu lao động của chính doanh nghiệp. Có thể chia ra ba loại hình đào tạo tại doanh nghiệp: đào tạo chính quy tại nơi làm việc có tổ chức khóa học với cơ quan đào tạo chính quy; đào tạo phi chính quy tại nơi làm việc sau khóa chính quy và các khóa đào tạo ở bên ngoài doanh nghiệp.

(4) Vai trò của Nhà nước và trách nhiệm của doanh nghiệp và khu vực tư nhân

Chính phủ các nước Đông Á luôn giữ vai trò chủ động trong thúc đẩy và thực hiện phát triển nguồn nhân lực. Điều này thể hiện ở chỗ các Chính phủ tiến hành hoạch định và thực hiện các chính sách phát triển nguồn nhân lực. Sự can thiệp của Chính phủ thể hiện trong việc phân bổ kinh phí đầu tư, xây dựng chương trình, quản lý nhân sự. Chính phủ các nước Đông Á giành lấy quyền kiểm soát đối với giai đoạn giáo dục bắt buộc và cung cấp tài trợ chính cho cấp giáo dục này. Sự can thiệp của của chính phủ giảm dần theo cấp học và sự tham gia

của khu vực tư nhân cũng được mở rộng dần và thể hiện rõ ở giai đoạn giáo dục sau trung học. Ở giai đoạn này chính phủ chỉ quản lý thông qua các công cụ pháp luật, phân bổ ngân sách cho giáo dục và đào tạo.

Ở Hàn Quốc chẳng hạn, Quốc hội ban hành Luật phát triển nguồn nhân lực vào năm 2003, theo đó các cơ quan của Chính phủ và các thể chế chính quyền được quy định trách nhiệm phát triển nguồn nhân lực, theo đó kế hoạch phát triển nguồn nhân lực được thông qua, được giám sát và phối hợp thực hiện. Nhà nước tích cực hoá hoạt động của mạng lưới thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực bao gồm Hội đồng quốc gia phát triển nguồn nhân lực do Thủ tướng đứng đầu với sự tham gia của các bộ, ngành. Mạng lưới hợp tác chính sách phát triển nguồn nhân lực bao gồm các viện nghiên cứu chính sách nguồn nhân lực, các viện chính sách công nghệ, thương mại, chính sách giáo dục, y tế v.v. Các biện pháp phát triển nhân lực cho sáu lĩnh vực chiến lược được tập trung chú ý như công nghệ thông tin (IT), công nghệ sinh học (BT), công nghệ Nano (NT), công nghệ vũ trụ (ST), công nghệ môi trường (ET) và công nghệ văn hoá (CT). Các bộ ngành có lĩnh vực công nghệ liên quan tham gia phát triển nguồn nhân lực cho các lĩnh vực tương ứng. Lực lượng đặc nhiệm của từng lĩnh vực bao gồm các quan chức, các học giả và các chuyên gia thường xuyên trao đổi để đưa ra chiến lược công nghệ và chiến lược nhân lực. Sau khi Kế hoạch đào tạo cho 6 lĩnh vực chiến lược được thông qua năm 2002, các kế hoạch cụ thể được thông qua và

thực hiện từng năm (Ministry of Education & Human Resource Development, Korea, 2002).

Ở cấp vi mô, sự phát triển nguồn nhân lực đi qua 6 giai đoạn “tiến hoá”: Giai đoạn 1 chưa có hệ thống đào tạo và phát triển; Giai đoạn 2: các chương trình đào tạo mang tính chiến thuật, tách biệt, đáp ứng các nhu cầu một cách cục bộ; Giai đoạn 3: phát triển nhân lực ở cấp vi mô mang tính chiến thuật nhưng đã có cấu trúc và sự phối hợp; Giai đoạn 4: có chiến lược đào tạo và phát triển để thực thi chính sách của doanh nghiệp; Giai đoạn 5: chiến lược đào tạo và phát triển là đầu vào của xây dựng chính sách doanh nghiệp; Giai đoạn 6: phát triển chiến lược quản lý chính sách phát triển doanh nghiệp.

Như vậy, Nhà nước đóng vai trò ban hành luật pháp, chính sách và kế hoạch quốc gia và điều phối chung trên phạm vi toàn quốc, các doanh nghiệp thực hiện phát triển nguồn nhân lực trong phạm vi doanh nghiệp mình bắt đầu từ sự tự phát, đơn lẻ, chỉ với kế hoạch ngắn hạn đến chỗ có chiến lược và kế hoạch dài hạn trong phạm vi một chiến lược phát triển chung.

(5) Thu hút và trọng dụng nhân tài

Các quốc gia Đông Á có những cách tiếp cận khác nhau đối với vấn đề thu hút và sử dụng nhân tài. Có thể thấy Singapore là quốc gia rất cởi mở trong việc tìm kiếm và sử dụng tài năng từ nước ngoài. Chính sách này bắt đầu từ tháng 10 năm 1980, khi Ủy ban thu hút tài năng đến Singapore được thành lập. Chính sách thu hút tài năng này được công bố công khai vào tháng 8 năm 1982. Đồng thời với việc thu hút người tài từ bên ngoài Singapore, Chính phủ còn khuyến khích những gia

đình có học vấn cao sinh thêm con. Chính phủ có chính sách khuyến khích học sinh giỏi đến Singapore học tập và ở lại làm việc (Quah, 1983).

Trong khi đó, Nhật Bản có chính sách còn khá đúng đối với việc thu hút nhân tài từ bên ngoài và còn rất thận trọng trong chính sách nhập cư. Trong những năm qua, mặc dù Nhật Bản đã tiến hành nhập khẩu lao động nước ngoài để bù đắp sự thiếu hụt nhân lực trong nước, nhưng dường như chính sách này của Nhật vẫn chưa được triển khai đúng hướng. Nhật Bản là quốc gia xuất khẩu, nhưng việc mở cửa thị trường hàng hoá và thị trường lao động vẫn còn thiếu cởi mở nhất trong chính sách của quốc gia này (Luu Ngọc Trinh, 2002).

Tóm lại: Qua phân tích kinh nghiệm của các nước Đông Á trong phát triển nguồn nhân lực chúng ta có thể rút ra một số bài học sau đây:

(1) Con người luôn phải được coi là yếu tố quan trọng bậc nhất và được ưu tiên đầu tư phát triển;

(2) Phát triển nguồn nhân lực phải phù hợp với kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, phải đi trước một bước và đáp ứng nhu cầu nhân lực cho khu vực hiện đại, các khu vực công nghệ mũi nhọn và trở thành động lực thu hút đầu tư nước ngoài;

(3) Chính phủ phải đóng vai trò chủ đạo trong xây dựng, điều phối và thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực với sự tham gia của doanh nghiệp và người dân;

(4) Phối hợp các chương trình đào tạo nghề đại cương và chuyên sâu, Nhà nước chịu trách nhiệm đào tạo nghề đại cương và doanh nghiệp hướng tới sự liên

kết đào tạo các kỹ năng chuyên sâu và đào tạo nghề nâng cao phục vụ sự phát triển của các lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp;

(5) Có chính sách thu hút và sử dụng nguồn nhân lực kỹ năng cao trong và ngoài nước, đặc biệt đối với nước ta các chuyên gia, trí thức Việt kiều là nguồn nhân lực quý giá cần thu hút.

Trong giai đoạn khủng hoảng kinh tế hiện nay, các nước và các doanh nghiệp Đông Á đang đầu tư vào đào tạo nâng cao cho người lao động, hạn chế thấp nhất sa thải là sự thể hiện nhất quán quan điểm coi trọng nhân tố con người và nguồn nhân lực của họ.

Tài liệu tham khảo

1. Bae J. & Rowley C. (2004) Macro and micro approaches in human resource development: context and content in South Korea, *Journal of World Business*, 39, pp. 349-361.
2. Behrman J.R. (1990) *Human Resource Led Development*. ILO-ARTEP, New Dehli
3. Harrison L.E. (2000) *Underdevelopment is a state of mind*. Lanham: Madison Books.
4. Kuruvilla S. & Chua R. (2000) How do nations increase workforce skills? Factors influencing the success of the Singapore Skills development system. *Global Business Review*, 1(1), 11-49.
5. Kuruvilla S., Erickson C. & Hwang A. (2002) An Assessment of the Singapore Skills Development System: Does it Constitute a Viable Model for Other Development Countries? *World Development*, vol. 30, No. 8, pp. 1461-1476.
6. Ministry of Education and Human Resource Development, Korea (2002) *Education in Korea 2002-2003*.
7. Mundle S. (1998) Financing Human Development: *Some Lessons from Advanced Asian countries*, *World Development* Vol. 26, No 4, pp. 659-672
8. Phạm Thành Nghị (2006) *Nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực trong quá trình CNH, HĐH đất nước*. Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.
9. Quah J.S.T. (1984) Singapore in 1983: *The continuing search for Talent*, *Asian Survey*, vol. 24, No. 2, pp. 178-186.
10. The Hindu (2001) Human resource development in East Asian countries, *Online edition of India's National Newspaper*, Thursday, August 02, 2001.
11. Lưu Ngọc Trinh (2002) *Bước chuyển sang nền kinh tế tri thức ở một số nước trên thế giới hiện nay*. Nxb. Giáo dục, Hà Nội.
12. UNDP (2008) *Báo cáo phát triển con người 2007-2008: Sự thay đổi khí hậu và phát triển con người*. New York: UNDP.
13. Zhu Y (2004) Responding to the challenges of globalization: human resource development in Japan, *Journal of World Business* 39, pp. 337-348.