

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG BỐI CẢNH TOÀN CẦU HÓA

Trần Văn Hùng^{1*}, Phạm Hồng Thái², Phạm Xuân Thủy¹
¹Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh - ĐH Thái Nguyên
²Đại học Sư phạm Nghệ thuật Trung ương

TÓM TẮT

Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đã tạo nhiều thuận lợi cũng như thách thức đối với sự phát triển của các tổ chức doanh nghiệp. Trong bài báo này nhóm tác giả đã nêu lên các cơ hội và thách thức của toàn cầu hóa đối với Việt Nam trong đó nhấn mạnh vai trò của nguồn nhân lực, từ đó trình bày thực trạng phát triển nguồn nhân lực, đề xuất các giải pháp đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh toàn cầu hóa.

Từ khóa: Nguồn nhân lực, phát triển, toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế, đào tạo nhân lực

ĐẶT VẤN ĐỀ

Xu hướng toàn cầu hóa đã thúc đẩy quá trình hợp tác giữa các quốc gia trên thế giới ngày càng chặt chẽ hơn trên nhiều lĩnh vực với nhiều góc độ khác nhau cả song phương lẫn đa phương [2]. Chủ trương đổi mới hội nhập kinh tế quốc tế, dưới tác động của toàn cầu hóa đã tạo điều kiện thuận lợi để các tổ chức, doanh nghiệp phát triển mạnh mẽ. Theo các chuyên gia kinh tế, hiệu quả và sự thành công của bất kỳ doanh nghiệp nào cũng đều bắt nguồn trước hết từ nguồn nhân lực, bởi ngày nay, cùng với sự phát triển không ngừng của khoa học kỹ thuật những yếu tố cạnh tranh truyền thống của các doanh nghiệp như vốn, nguyên vật liệu, công nghệ... đã dần trở nên lỗi thời. Thay vào đó, nguồn nhân lực chính là một yếu tố cạnh tranh mới mang tính quyết định đối với sự tồn tại và phát triển của các doanh nghiệp. Để có thể tồn tại và phát triển trong môi trường cạnh tranh ngày càng khốc liệt, một doanh nghiệp dù lớn hay nhỏ đều phải phát huy khả năng đáp ứng của nguồn nhân lực qua tất cả các giai đoạn phát triển của doanh nghiệp.

CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC CỦA TOÀN CẦU HÓA ĐỐI VỚI VIỆT NAM

Toàn cầu hóa là quá trình lực lượng sản xuất và quan hệ kinh tế vượt khỏi biên giới quốc gia và phạm vi từng khu vực, lan tỏa ra phạm

vi toàn cầu [1]. Tiến trình toàn cầu hóa bắt đầu ở Châu Âu đầu thế kỷ XV và được mở rộng ra từ giữa thế kỷ XVIII. Trong đó, hàng hóa, vốn, tiền tệ, thông tin, lao động vận động thông thoáng, sự phân công lao động mang tính quốc tế [1]. Trong kinh doanh, nó thể hiện bằng sự hợp tác toàn cầu đáp ứng nhu cầu sản phẩm thị trường của địa phương theo từng hoàn cảnh cụ thể, tương thích với sự thay đổi trong nhu cầu tiêu dùng đó.

Hiện nay, Việt Nam đang trong giai đoạn thực hiện chiến lược phát triển kinh tế - xã hội thời kỳ 2011 - 2020, chiến lược phát triển kinh tế trong giai đoạn này chú trọng vào đổi mới mô hình phát triển, thay đổi cơ cấu nền kinh tế theo hướng hiệu quả, chất lượng, và bền vững hơn. Trong chiến lược phát triển này, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao được xem là một trong những trọng tâm chiến lược. Chỉ có nâng cao chất lượng nguồn nhân lực mới bảo đảm sự hấp dẫn của môi trường đầu tư, nâng cao hiệu quả của doanh nghiệp và chất lượng sống của người lao động. Tuy nhiên, những bất cập về mở rộng quy mô đào tạo và nâng cao chất lượng đào tạo, quản lý giáo dục và đào tạo đang đặt ra những thách thức rất lớn.

Những cơ hội mở ra đối với Việt Nam

Toàn cầu hóa đang mở ra những cơ hội chưa từng có cho các nước trên thế giới. Nhờ những tiến bộ của công nghệ thông tin và viễn thông mà chi phí giao dịch giảm đi rất

* Tel: 0963 282 333, Email: vanhung@ueba.edu.vn

hiều, khoảng cách về không gian và thời gian giữa các quốc gia được thu hẹp, tốc độ và điều kiện tiếp cận với tri thức mới được tăng lên. Toàn cầu hóa làm tăng thêm tính tự chủ của tác nhân tham gia quá trình này vì làm tăng cơ hội lựa chọn của họ, toàn cầu hóa có lợi cho việc thúc đẩy các nhân tố kinh tế như tiền tệ, kỹ thuật, tri thức, phân bổ hợp lý hóa các nguồn lực, mở rộng hoạt động thương mại, nâng cao hiệu quả kinh tế, gắn chặt mối liên kết kinh tế, kỹ thuật giữa các nước và khu vực. Thị trường thế giới đã trở thành một nguồn công nghệ và vốn vô cùng lớn lao mà các nước đều có cơ hội để khai thác.

Đối với nước ta, toàn cầu hóa tạo cơ hội thu hút các nguồn vốn đầu tư nước ngoài, tiếp thu các công nghệ mới để thúc đẩy phát triển kinh tế. Toàn cầu hóa thúc đẩy phát triển thương mại và tạo điều kiện cho nước ta tham gia sâu rộng hơn và phân công lao động quốc tế nhằm phát huy tốt hơn lợi thế cạnh tranh của nền kinh tế. Như vậy, với những điều kiện phù hợp, toàn cầu hóa có thể đóng góp đáng kể vào tăng trưởng kinh tế, xóa đói giảm nghèo và mở ra con đường phát triển lâu dài bền vững tiếp cận các nước đi trước.

Những thách thức lớn đối với Việt Nam

Toàn cầu hóa kinh tế đưa đến nhiều cơ hội việc làm, nhưng kèm theo là đổi mới kỹ thuật nhanh hơn, vòng quay ngắn hơn, vốn lưu thông linh hoạt hơn, sự cạnh tranh nhân lực sắc sảo hơn và tính rủi ro trong việc làm cũng cao hơn. Những thách thức lớn nhất là làm thế nào để vượt qua được những yếu kém của nền kinh tế và sự tụt hậu của nguồn nhân lực: Khả năng cạnh tranh của nền kinh tế nói chung và của từng loại hàng hóa, dịch vụ nói riêng còn thấp hơn nhiều so với các nước trong khu vực và trên thế giới và về chất lượng, giá cả, mẫu mã. Ngoài việc nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, những phẩm chất khác như ý thức chấp hành kỷ luật lao động và kỹ thuật công nghệ, khả năng ngoại ngữ, tình trạng sức khỏe cũng cần phải đổi mới và tích cực.

Đổi mới ở Việt Nam đã đi qua một chặng đường gần 30 năm, trong quá trình đó, vai trò của nguồn nhân lực, của yếu tố con người được khai thác, sử dụng, được chú trọng và phát huy [3]. Nhưng, nếu so với tiềm năng, với trình độ chung của thế giới và với yêu cầu nội tại, bên trong của quá trình phát triển kinh tế - xã hội, thì phát triển nguồn nhân lực, nhất là cán bộ cấp chiến lược ở nước ta thời gian qua vẫn còn những bất cập lớn khi quy mô, cơ cấu, chất lượng đào tạo chưa cân đối, chưa đáp ứng yêu cầu của quá trình phát triển [3].

TÁC ĐỘNG CỦA TOÀN CẦU HÓA ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

Yếu tố con người trong toàn cầu hóa được phát huy hơn bao giờ hết. Tinh thần toàn cầu hóa trong sản xuất và cạnh tranh của mỗi quốc gia ngày càng đi vào chiều sâu; sự phát triển của nền kinh tế tri thức với động lực là sự phát triển vũ bão và không ngừng của khoa học kỹ thuật và công nghệ ngày càng làm sắc sảo thêm đặc điểm trên, qua đó con người - với tính cách và trình độ từng cá nhân - ngày càng đóng vai trò trung tâm trong mọi hoạt động, mọi quyết định của quá trình sản xuất và cạnh tranh.

Môi trường con người phát huy vai trò nổi trên của mình là doanh nghiệp. Doanh nghiệp là người trực tiếp nhất trong đời sống hay hoạt tác với mọi đối tác trong nền kinh tế toàn cầu hóa. Doanh nghiệp tự bản thân vận động và cạnh tranh - Nhà nước chỉ đứng đằng sau hậu thuẫn. Lao động giản đơn ngày càng giảm ý nghĩa trong chiến trường cạnh tranh toàn cầu, năng lực và tư chất con người quyết định biến những cơ hội do môi trường mới mang lại thành những hoạt động sản xuất thiết thực. Trước đây, giá nhân công rẻ là lợi thế của các nước, trong đó có Việt Nam, để thu hút vốn đầu tư nước ngoài và xuất khẩu lao động. Có thể nói, toàn cầu hóa đang tạo ra yêu cầu, động lực và điều kiện để phát triển nguồn nhân lực, đào tạo và nâng cao tay nghề chuyên môn kỹ thuật. Đây vừa là điều kiện thuận lợi vừa là thách thức đối với Việt Nam trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực.

Thứ nhất, toàn cầu hóa kích thích sự phát triển nhanh chóng của khoa học công nghệ đòi hỏi người lao động phải không ngừng nâng cao trình độ cho theo kịp sự phát triển của yêu cầu công việc. Toàn cầu hóa cũng tạo điều kiện cho người lao động nhanh chóng tiếp nhận được thông tin, tri thức mới, góp phần nâng cao dân trí. Đây là động lực quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Thứ hai, đối với số lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp có phương pháp quản lý tiên tiến, sử dụng công nghệ hiện đại, qua quá trình làm việc họ đã học tập và tiếp thu thêm về tay nghề, năng lực quản lý và tác phong làm việc. Quá trình hội nhập quốc tế cũng bộc lộ rõ những hạn chế của lực lượng lao động ở Việt Nam. Cả nước đang chứng kiến một nghịch lý là trong khi chúng ta thừa lao động trên thị trường thì vẫn thiếu cục bộ đối với một ngành nghề đòi hỏi tay nghề cao. Sức cạnh tranh chưa đủ cao của lao động ở nước ta không chỉ thể hiện bởi trình độ chuyên môn, tay nghề chưa cao, thiếu ngoại ngữ, mà còn ở tinh thần chấp hành kỷ luật, hiểu biết pháp luật còn hạn chế, văn hóa ứng xử trong công việc chưa phù hợp với tác phong làm việc hiện đại.

Những thách thức đó đòi hỏi chúng ta phải có những cố gắng lớn hơn trong chiến lược giáo dục và phát triển nguồn nhân lực cho phù hợp với yêu cầu của thời đại.

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU TOÀN CẦU HÓA

Một trong những tác động chủ yếu của toàn cầu hóa là xu hướng phát triển nguồn nhân lực. Nó làm cho các nền kinh tế phát triển nhanh chóng hơn và trở thành một thị trường toàn cầu, tương tác phụ thuộc lẫn nhau.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho phù hợp với quá trình chuyển giao công nghệ

Song song với sự phát triển các ngành nghề mới và nâng cấp công nghệ trong nền kinh tế dưới tác động của toàn cầu hóa, thị sự đòi hỏi chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng yêu

cầu làm chủ công nghệ, xử lý hệ thống thông tin kỹ thuật, lắp đặt và vận hành, bảo trì công nghệ, tổ chức sản xuất cũng là một vấn đề vô cùng quan trọng. Ở nước phát triển như Việt Nam, các ngành nghề mới phát triển như: Công nghệ thông tin, sản xuất xe máy, ô tô, điện tử, viễn thông... đã tiếp nhận công nghệ ngoại nhập với quy mô lớn hơn các ngành kinh tế khác, đồng thời cũng là những ngành có nhu cầu lớn sử dụng lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao. Theo kết quả điều tra, về ngày hội việc làm thì nhu cầu lao động có chuyên môn kỹ thuật của các doanh nghiệp tại các khu công nghiệp là rất lớn. Nhu cầu tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp cũng thấy rõ điều này. Tại TP Hồ Chí Minh: lao động phổ thông 14,4%, công nhân kỹ thuật và kỹ thuật viên 65%, cao đẳng và đại học 20,6%; tại Đồng Nai: lao động phổ thông 32%, công nhân kỹ thuật và kỹ thuật viên 45,4%, cao đẳng và đại học 22,6%.

Nhu cầu lao động chuyên môn kỹ thuật trong các ngành công nghệ cao và một số loại hình dịch vụ đã thúc đẩy phát triển đào tạo lao động chuyên môn kỹ thuật. Cơ cấu sử dụng lao động theo trình độ chuyên môn kỹ thuật trong các ngành lớn có sự khác biệt so với ngành khác. Phần lớn làm việc trong ngành này là lao động có kỹ năng và kỹ năng cao. Lao động làm việc trong các ngành công nghệ cao và các ngành dịch vụ trình độ cao, chất lượng phục vụ cao đòi hỏi sự đào tạo, kỹ năng chuyên nghiệp và tri thức hiện đại, theo tiêu chuẩn lao động của các nước phát triển, phù hợp với công nghệ áp dụng, đặc biệt là trong điều kiện phát triển mạnh của các ngành công nghệ cao.

Vai trò của doanh nghiệp trong đào tạo, phát triển nhân lực

Dưới tác động của xu thế toàn cầu hóa kinh tế, các doanh nghiệp rất chú trọng đào tạo chuyên môn kỹ thuật cao cho người lao động để đáp ứng yêu cầu đổi mới, nâng cấp công nghệ. Các doanh nghiệp coi chất lượng lao động là nguồn lực quan trọng bậc nhất để tăng năng suất lao động và hiệu quả sản xuất

kinh doanh. Thực trạng cho thấy tỷ lệ đào tạo lại trong các doanh nghiệp FDI cao hơn tỷ lệ đào tạo trong các loại hình doanh nghiệp khác. Các doanh nghiệp FDI chi phí cho đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn kỹ thuật cho người lao động là rất lớn. Ví dụ các doanh nghiệp ở Bình Dương, để gửi lao động đi đào tạo ở nước ngoài bình quân doanh nghiệp bỏ ra 3000 USD/người, đào tạo trong nước 1500 USD/người.

Những bất cập trong việc phát triển nguồn nhân lực Việt Nam đáp ứng yêu cầu toàn cầu hóa

- Nguồn nhân lực có quy mô lao động đào tạo nhỏ, chất lượng lao động chuyên môn kỹ thuật còn hạn chế.
- Mất cân đối giữa cung và cầu lao động chuyên môn kỹ thuật.
- Vấn đề thương mại hóa giáo dục, đào tạo.
- Sự phân bổ lao động bất hợp lý gây khó khăn lớn cho phát triển kinh tế.
- Thiếu nguồn lực vật chất cho phát triển đào tạo, tay nghề theo các chuẩn mực lao động quốc tế.

GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG BỐI CẢNH TOÀN CẦU HÓA

Hệ thống giáo dục ở Việt Nam rất chú trọng việc học thuộc lòng, thay vì khuyến khích tính sáng tạo. Điều đó tạo ra một thế hệ lực lượng lao động bất chước, thiếu sự sáng chế, đổi mới và thử nghiệm. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, chiến lược phát triển nguồn nhân lực cần có cách tiếp cận mới, trong đó nhấn mạnh đến năng lực giải quyết các vấn đề trong những hoàn cảnh không chắc chắn và hay thay đổi. Điều này đòi hỏi trong đào tạo nguồn nhân lực cần có giải pháp cụ thể cho từng khu vực.

Đào tạo nhân lực đáp ứng các cho các khu công nghiệp và khu chế xuất

Số lượng các doanh nghiệp tăng trưởng không ngừng tuy nhiên một loạt những hạn chế đã khiến cho năng lực cạnh tranh của các

doanh nghiệp còn nhiều bất ổn như quy mô sản xuất nhỏ, công nghệ lạc hậu, khả năng tích tụ vốn và huy động vốn thấp, trình độ và kỹ năng quản lý yếu, không thu hút được lao động có tay nghề cao. Để đảm bảo cho các khu công nghiệp, khu chế xuất phát triển có hiệu quả, ngoài việc đào tạo công nhân bán lành nghề, phải đẩy mạnh đào tạo công nhân kỹ thuật lành nghề thời gian 1 - 2 năm và công nhân lành nghề cao tương đương cao đẳng có kỹ năng nghề nghiệp thành thạo của kỹ sư thực hành với thời gian đào tạo 3 năm. Cần tổ chức các cơ sở dạy nghề bên cạnh các khu công nghiệp, khu chế xuất. Thiết lập các mối quan hệ chặt chẽ và thường xuyên giữa các cơ sở đào tạo và dạy nghề với các khu công nghiệp, khu chế xuất. Hoàn thiện thể chế thị trường lao động, đặc biệt là các hoạt động hướng nghiệp, dịch vụ giới thiệu và tư vấn việc làm, hội chợ việc làm, tăng cường thông tin và khả năng tiếp xúc giữa doanh nghiệp và người lao động.

Đào tạo nhân lực cho phát triển các lĩnh vực công nghệ cao

Đặc điểm sử dụng lao động của các khu công nghiệp cao là tỷ lệ lao động có trình độ cao đẳng, đại học trở lên rất lớn và sử dụng ít lao động bán lành nghề. Do vậy khác với các khu vực khác khu vực này Nhà nước cần có chính sách ưu đãi các cơ sở đào tạo nhân lực cho các lĩnh vực công nghệ cao về vốn, thuế, mặt bằng, về đào tạo giáo viên và chế độ đối với họ, nhập khẩu các phương tiện giảng dạy và nghiên cứu. Có chính sách ưu đãi và khuyến khích thu hút đầu tư nước ngoài và đào tạo, nghiên cứu, sản xuất thử và huấn luyện cho lao động Việt Nam. Có chính sách khuyến khích và hỗ trợ học sinh, sinh viên học tập trong các lĩnh vực công nghệ cao, đặc biệt là con các gia đình chính sách, con các gia đình nghèo về học phí, học bổng, tin cậy đạo tạo.

Đào tạo nhân lực cho xuất khẩu lao động

Nâng cao chuẩn hóa các cơ sở đào tạo định hướng và bồi dưỡng nghề nghiệp cho xuất khẩu lao động. Lao động xuất khẩu - ngoài đào tạo chuyên môn kỹ thuật, học tập pháp

luật về lao động của Việt Nam và nước nhập khẩu – cần được đào tạo về kỹ luật công nghiệp, kỹ luật lao động, nâng cao trình độ ngoại ngữ, kiến thức về văn hóa, phong tục tập quán của các nước sẽ đến làm việc. Hiện đại hóa nội dung, phương pháp giảng dạy, trang thiết bị dạy học, nâng cao trình độ cho đội ngũ giáo viên... nhằm nâng cao chất lượng lao động xuất khẩu đáp ứng yêu cầu của các nhà tuyển dụng nước ngoài.

Xây dựng các tiêu chuẩn đào tạo nghề phù hợp với tiêu chuẩn lao động của các nước nhận lao động để mở rộng ngành nghề xuất khẩu và chủ động trong đào tạo lao động với cơ cấu ngành nghề và cơ cấu trình độ có khả năng cung ứng kịp thời và đầy đủ các thị trường khác nhau.

Đẩy mạnh xuất khẩu chuyên gia về các lĩnh vực nói chung ta có thể mạnh như: kinh tế, nông nghiệp, y tế. Để làm được việc này cần phối hợp chặt chẽ với các cơ sở đào tạo, các cơ sở nghiên cứu và các doanh nghiệp.

Hoàn thiện các chính sách thúc đẩy phát triển nhân lực

Cần hoàn thiện hệ thống các chính sách về đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực, huy động nguồn nhân lực cho đào tạo, cũng như các chính sách có liên quan khác. Đặc biệt cần đề ra các giải pháp hữu hiệu để thực hiện các chủ trương đã nêu trong các nghị quyết Hội nghị TW 2 khóa VIII và Hội nghị TW 6 khóa IX về giáo dục đào tạo và khoa học công nghệ.

Tích cực huy động các nguồn vốn cho phát triển giáo dục và đào tạo. Thực hiện chính sách xã hội giáo dục và đào tạo, giảm chi từ ngân sách Nhà nước.

Tăng đầu tư từ ngân sách Nhà nước cho đào tạo nghề trong tổng ngân sách chi cho giáo dục đào tạo. Thực hiện xã hội hóa đào tạo, dạy nghề để tăng cường trách nhiệm và nguồn lực. Phát triển đa dạng các loại hình đào tạo: công lập, dân lập, trường tư, các lớp đào tạo mở, đào tạo từ xa... Có chính sách cụ thể về huy động vốn từ FDI, ODA và tranh thủ nguồn tài trợ từ các tổ chức, cá nhân nước ngoài để phát triển đào tạo và dạy nghề.

Tạo môi trường pháp lý thuận lợi, bình đẳng cho tất cả các loại trường, có chính sách quản lý công bằng để khuyến khích sự cạnh tranh lành mạnh về chất lượng đào tạo vì lợi ích của người học cũng như của hệ thống đào tạo.

Đổi mới chính sách, chế độ tiền lương đối với đội ngũ giảng viên. Tạo điều kiện thuận lợi về nhập cảnh và cư trú cho các giảng viên nước ngoài vào giảng dạy tại Việt Nam và giảng viên Việt Nam ra nước ngoài.

KẾT LUẬN

Một trong những nhận thức rõ ràng về lý luận cũng như từ thực tế rằng nguồn nhân lực là tài sản quý báu nhất, quan trọng nhất trong quá trình phát triển của các doanh nghiệp. Nhưng khi nói nguồn nhân lực là tài sản quý báu nhất, quan trọng nhất thì cần phải hiểu đó là những con người có tri thức, sáng tạo, đầy nhiệt huyết, tận tâm, và có trách nhiệm cho việc đạt tới tầm nhìn, sứ mạng của doanh nghiệp chứ không phải con người chung chung. Chất lượng nguồn nhân lực sẽ quyết định sự thành bại trong cạnh tranh. Điều này càng trở nên bức bách trong bối cảnh Việt Nam đã gia nhập WTO và chủ động trong quá trình hội nhập quốc tế.

Những bất ổn của kinh tế vĩ mô đã dẫn đến nhiều doanh nghiệp phải thu gọn quy mô hoạt động, thậm chí một số doanh nghiệp phải đóng cửa hoặc tạm ngừng sản xuất, cắt giảm nhân sự... Chính vì thế cải thiện chất lượng nguồn nhân lực là bước đi cần thiết nhằm tối ưu hóa cơ hội tồn tại của doanh nghiệp trong bối cảnh toàn cầu hóa.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thị Ty (2005), "Tình hai mặt của toàn cầu hóa kinh tế và vấn đề hội nhập kinh tế quốc tế ở Việt Nam", *Tạp chí Khoa học Đại học Huế*, số 28, 2005, tr.15-17.
2. Quan Minh Nhật (2006), "Hội nhập kinh tế Quốc tế: tác động việc gia nhập Asean và thực hiện hiệp định thương mại Việt - Mỹ đối với xuất nhập khẩu và đầu tư trực tiếp nước ngoài tại Việt Nam", *Tạp chí Nghiên cứu Khoa học*, Đại học Cần Thơ, số 6/2006, tr.196-202.
3. Tô Huy Rứa (2015), "Một số vấn đề phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay", *Tạp chí Xây dựng Đảng*, số 2+3/2015, phần III, tr.1.

SUMMARY
**HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT
IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION**

Tran Van Hung^{1*}, Pham Hong Thai², Pham Xuan Thuy¹

¹College of Economics and Business Administration - TNU

²National University of Art Education

Globalization and international economic integration have created many advantages as well as challenges for the development of organizations and businesses. In this article the authors have pointed out the opportunities and challenges of globalization for Vietnam which stresses the role of human resources, which presents the current status of human resource development, to propose solutions to train and to develop human resources in the context of globalization.

Key words: *human resource, development, globalization, international integration, human resource training and developing.*

Ngày nhận bài: 18/09/2015, Ngày phản biện: 25/09/2015; Ngày duyệt đăng: 31/3/2016

Phản biên khoa học: TS. Vũ Thị Hậu – Trường Đại học Kinh tế & Quản trị kinh doanh - ĐHTN

* Tel: 0963 282 333, Email: vanhung@tueba.edu.vn