

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ**

-----o0o-----

VŨ ĐỨC HÒA

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
CÔNG NGHỆ THÔNG TIN CỦA VIỆT NAM
TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ**

Chuyên ngành: Quản lý kinh tế

Mã số: 60 34 04 10

**LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ KINH TẾ
CHƯƠNG TRÌNH ĐỊNH HƯỚNG THỰC HÀNH**

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. DƯƠNG NGỌC THANH

Hà Nội – 2016

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu do tôi thực hiện dưới sự hướng dẫn của thầy giáo hướng dẫn khoa học. Các số liệu và trích dẫn được sử dụng trong luận văn là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và đáng tin cậy từ thực tế nghiên cứu.

LỜI CẢM ƠN

Sau một thời gian dài với hơn 10 năm kinh nghiệm trong làm việc, với kiến thức đã được học trong nhà trường, tôi thấy cần phải có những phương án tiếp cận sâu hơn trong quản lý và nâng cao học thuật cho bản thân trong kinh tế học và khóa học đã mang lại cho tôi những kiến thức chuyên sâu trong quản lý kinh tế. Luận văn đã giúp tôi tổng hợp những kiến thức đã được học tại trường và trải nghiệm thực tế trong thời gian làm việc để có cái nhìn rõ hơn trong học thuật và thực tiễn, đó là kết quả của nghiên cứu và thực tiễn.

Tôi giả xin chân thành cảm ơn thầy Tiến sĩ Dương Ngọc Thanh đã hướng dẫn và giúp đỡ tôi tận tình trong chuyên môn và phương pháp tiếp cận, nghiên cứu và cho tôi những ý kiến đóng góp sâu sắc trong quá trình thực hiện.

Tôi gửi lời cảm ơn chân thành tới Nhà xuất bản thông tin và truyền thông- Bộ thông tin và truyền thông đã cung cấp và giúp tôi có được thông tin cho luận văn.

Tôi xin chân thành cảm ơn các thầy cô giáo của Trường đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội và những cá nhân, tổ chức đã giúp đỡ, hỗ trợ tôi trong thời gian nghiên cứu và thực hiện luận văn.

Với những nỗ lực của bản thân trong nghiên cứu hoàn thành luận văn chắc chắn sẽ không tránh có những thiếu sót, tôi rất mong nhận được đóng góp của quý Thầy, Cô và bạn bè để luận văn được hoàn thiện hơn.

Kính chúc Thầy, Cô, các thành viên trong nhà xuất bản - Bộ thông tin và Truyền thông và bạn bè lời chúc sức khỏe, hạnh phúc và thành công.

Tôi xin chân thành cảm ơn.

MỤC LỤC

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT.....	i
DANH MỤC BẢNG.....	ii
DANH MỤC HÌNH	iii
PHẦN MỞ ĐẦU	4
CHƯƠNG 1: TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CNTT TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ.....	10
1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu	10
1.2. Cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực	12
1.2.1. Khái niệm về phát triển nguồn nhân lực	12
1.2.2. Khái niệm công nghệ thông tin, nguồn nhân lực CNTT và phát triển NNL CNTT	13
1.2.3. Nội dung phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin	Error! Bookmark not defined.
1.2.4. Vai trò của phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin	Error! Bookmark not defined.
1.3. Cơ sở thực tiễn phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin	Error!
1.3.1. Tiêu chí phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin	Error! Bookmark not defined.
1.3.2. Các nhân tố ảnh hưởng phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin	Error! Bookmark not defined.
1.3.3. Kinh nghiệm quốc tế và bài học cho phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin cho Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế	Error! Bookmark not defined.

CHƯƠNG 2. PHƯƠNG PHÁP VÀ THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU**Error! Bookmark not defined.**

2.1. Phương pháp luận **Error! Bookmark not defined.**

2.2. Phương pháp phân tích - tổng hợp **Error! Bookmark not defined.**

CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG NGHỆ THÔNG TIN TẠI VIỆT NAM.....**Error! Bookmark not defined.**

3.1. Thực trạng phát triển của ngành CNTT **Error! Bookmark not defined.**

3.1.1. Thực trạng phát triển ngành CNTT ở Việt Nam **Error! Bookmark not defined.**

3.1.2. Thực trạng các ngành chuyên môn CNTT **Error! Bookmark not defined.**

3.2. Thực trạng Phát triển nguồn nhân lực CNTT ở Việt Nam**Error! Bookmark not defined.**

3.2.1. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực CNTT ở Việt Nam **Error! Bookmark not defined.**

3.2.2. Kỹ năng và các tiêu chuẩn của nguồn nhân lực CNTT **Error! Bookmark not defined.**

3.2.3. Trình độ chuyên môn **Error! Bookmark not defined.**

3.2.4. Thực trạng phát triển, cơ cấu nguồn nhân lực CNTT **Error! Bookmark not defined.**

3.3. Đánh giá chung **Error! Bookmark not defined.**

3.3.1. Kết quả đạt được **Error! Bookmark not defined.**

3.3.2. Hạn chế và nguyên nhân **Error! Bookmark not defined.**

CHƯƠNG 4: GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG NGHỆ THÔNG TIN TẠI VIỆT NAM.....**Error! Bookmark not defined.**

4.1. Dự báo tình hình **Error! Bookmark not defined.**

4.2. Xu hướng và nhu cầu trong bối cảnh hội nhập **Error! Bookmark not defined.**

4.2.1. Xu hướng phát triển **Error! Bookmark not defined.**

4.2.2. Nhu cầu về nhân lực CNTT **Error! Bookmark not defined.**

4.2.3. Mục tiêu phát triển **Error! Bookmark not defined.**

4.3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực CNTT tại Việt Nam**Error! Bookmark not defined.**

4.3.1. Chính sách NN về phát triển nguồn nhân lực CNTT **Error! Bookmark not defined.**

4.3.2. Thúc đẩy chất lượng đào tạo nguồn nhân lực CNTT **Error! Bookmark not defined.**

4.3.3. Phát triển số lượng cho nguồn nhân lực **Error! Bookmark not defined.**

4.3.4. Phát triển chất lượng cho nguồn nhân lực **Error! Bookmark not defined.**

4.3.5. Phát triển đa dạng nguồn nhân lực và giữ nguồn nhân lực **Error! Bookmark not defined.**

4.3.6. Giải pháp trong ứng dụng CNTT **Error! Bookmark not defined.**

KẾT LUẬN **Error! Bookmark not defined.**

TÀI LIỆU THAM KHẢO 13

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

STT	Chữ viết tắt	Nguyên nghĩa
1	BTTTT	Bộ thông tin và truyền thông
2	CNTT	Công nghệ thông tin
3	ĐH, CĐ	Đại học, Cao đẳng
4	KTQT	Kinh tế quốc tế
5	KTTT	Kinh tế thị trường
6	MOOC	<u>Những khóa học mở lớn trực tuyến (Massive Open Online Course)</u>
7	NNL	Nguồn nhân lực
8	SMAC và IoT.	Xã hội, di động, phân tích và đám mây; mọi thứ trên internet (Social, Mobile, Analytics, Cloud; internet of things)
9	TT-TT	Thông tin Truyền thông

DANH MỤC BẢNG

STT	Bảng	Nội dung	Trang
1	Bảng 1.1	Thống kê chi phí cho ngành phần mềm và CN dịch vụ	31
2	Bảng 1.2	Sự tăng trưởng của ngành công nghiệp gia công phần mềm	32
3	Bảng 3.1	Bảng thống kê Doanh nghiệp đăng ký hoạt động trong lĩnh vực Công nghiệp CNTT	40
4	Bảng 3.2	Bảng tăng trưởng doanh thu công nghiệp CNTT	42
5	Bảng 3.3	Bảng thống kê xuất nhập khẩu CNTT	42
6	Bảng 3.4	Số lượng học sinh, sinh viên theo học ngành CNTT – điện tử viễn thông	50
7	Bảng 3.5	Nguồn nhân lực công nghiệp CNTT	56
8	Bảng 3.6	Nhân lực CNTT trong cơ quan nhà nước	59
9	Bảng 3.7	Bảng thống kê nhu cầu chuyên môn điển hình	67
10	Bảng 3.8	Số lượng học sinh, sinh viên theo học ngành CNTT – điện tử viễn thông	71
11	Bảng 3.9	Bảng số liệu thống kê số lượng lao động CNTT đến tháng 6 năm 2016	71
12	Bảng 4.1	Xu hướng tuyển dụng nhân lực CNTT	77
13	Bảng 4.2	Danh sách 10 hãng công nghệ trả lương kỹ sư hậu hĩnh nhất	79

DANH MỤC HÌNH

STT	Hình	Nội dung	Trang
1	Hình 1.1	Mô hình định hướng phát triển nguồn nhân lực CNTT của Hàn Quốc	34
2	Hình 1.2	Vấn đề và nội dung đổi mới phát triển nguồn nhân lực ở Hàn Quốc	35
3	Hình 3.1	Số lượng lao động trong ngành CNTT mô tả từ bảng 3.5	57
4	Hình 3.2	Mức lương ngành IT đầu năm 2016	69
5	Hình 4.1	Xu hướng tuyển dụng nhân lực CNTT	77

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Phát triển nguồn nhân lực và tìm các phương pháp để cho phát triển phù hợp cho từng giai đoạn là mục tiêu đặt ra trong hội nhập kinh tế quốc tế đặc biệt là nguồn nhân lực CNTT. Thúc đẩy tăng trưởng phát triển kinh tế trước hết thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực và nguồn nhân lực CNTT trong hội nhập kinh tế là nòng cốt để thực hiện nhanh hơn công cuộc này.

Hội nhập kinh tế quốc tế sẽ làm cho các nước tham gia sẽ phải chịu một áp lực rất lớn về nguồn nhân lực, nó đòi hỏi chất lượng cao của nguồn nhân lực đáp ứng các tiêu chuẩn trong hội nhập, đặc biệt nước ta đang trong thời kỳ đổi mới sẽ có nhiều thách thức hơn. Hội nhập kinh tế cũng là cơ hội thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực bởi những yêu cầu đặt ra ngày một cao hơn trong các lĩnh vực, đặc biệt với các nước phát triển có nền khoa học và kỹ thuật phát triển thì chất lượng nguồn nhân lực, nguồn nhân lực công nghệ cao cần được tập trung phát triển.

Hội nhập kinh tế quốc tế với nước phát triển hay đang phát triển đều mang lại cho nước ta những thuận lợi và đi kèm với đó là những thách thức và thách thức sẽ lớn hơn khi hội nhập với các nước phát triển. Với các nước phát triển có nền khoa học kỹ thuật cao, thì nhu cầu về nguồn nhân lực CNTT sẽ càng lớn bởi các ngành công nghệ cao đặc biệt là công nghệ thông tin, nguồn nhân lực chính là yếu tố quan trọng nhất để phát triển, ứng dụng và phát huy vai trò của công nghệ thông tin tới các lĩnh vực khác và đồng thời các ngành khác cần nguồn nhân lực này để ứng dụng được công nghệ, phát triển các ngành nghề, bắt kịp được tiến trình hội nhập.

Trong khi đó nước ta mới mở cửa và hội nhập trong gần hai thập kỷ, nguồn nhân lực chất lượng cao như nguồn nhân lực CNTT còn thiếu và còn nhiều hạn chế về chất lượng. Xét về số lượng: theo thống kê gần đây, nguồn nhân lực CNTT tại

các doanh nghiệp đang thiếu trầm trọng, nhu cầu tuyển dụng trong lĩnh vực CNTT là khoảng 250.000 lao động. Theo hướng quy hoạch nhân lực quốc gia đến năm 2020, Việt Nam cần 1 triệu lao động trong lĩnh vực CNTT. Tuy nhiên, mỗi năm cả nước cũng chỉ đào tạo được khoảng 60.000 nhân lực không bao gồm nhân lực chuyển đổi tự phát.

Các doanh nghiệp và tổ chức nước ngoài hoạt động tại Việt Nam hay tại nước ngoài sẽ là nơi thu hút nguồn nhân lực công nghệ này mạnh mẽ và nhiều nhất bởi các lợi thế sẵn có của họ như: Công nghệ, môi trường làm việc và cơ chế đãi ngộ... Nguồn nhân lực đang vừa thiếu về số lượng, vừa yếu về chất lượng cho việc đáp ứng nhu cầu trong nước cộng thêm sức hút của các tổ chức doanh nghiệp bên ngoài sẽ càng làm cho nguồn nhân lực này thiếu trầm trọng hơn nữa.

Trong chiến lược phát triển CNTT&TT giai đoạn 2010-2020, Thủ tướng Chính phủ đã xác định nhân lực CNTT là một trong bốn trụ cột chính cần phải quan tâm để thúc đẩy phát triển xã hội bền vững và hội nhập quốc tế. Thủ tướng Chính phủ cũng đã ban hành Kế hoạch tổng thể phát triển nguồn nhân lực CNTT đến năm 2015 và định hướng đến năm 2020.

Một đặc điểm lớn hơn cho nhân lực ngành này là nắm bắt thông tin nhanh nhạy hơn bởi họ tạo ra một cách gián tiếp hay trực tiếp thông tin, do vậy cơ hội để nắm bắt thông tin là lớn hơn so với ngành khác. Chính việc được cập nhật và có thông tin với các nhân có năng lực trong ngành công nghệ thông tin có nhu cầu và thay đổi công việc với tốc độ và tần suất cao hơn, do vậy việc phát triển và quản lý nguồn nhân lực công nghệ cao này là một bài toán không chỉ nằm trong phạm vi cục bộ, địa phương mà còn diễn ra trên tầm quốc gia và toàn cầu đặc biệt trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế. Đây là một tồn tại khá lớn cho phát triển và quản lý nguồn nhân lực công nghệ thông tin nước ta.

Với mong muốn thu hút đầu tư, thúc đẩy CNTT phát triển trong bối cảnh hội nhập kinh tế, với một nguồn nhân lực CNTT còn thiếu và yếu nhiều đến như vậy,

sử dụng và quản lý còn rất nhiều khó khăn thì khó có thể thu hút được đầu tư nước ngoài cũng như trong nước về ngành này để thúc đẩy nền CNTT phát triển nói riêng và phát triển kinh tế xã hội nói chung. Hơn nữa ngành CNTT với việc sử dụng nhân lực được phân chia thành các chuyên môn cơ bản như: Cơ sở dữ liệu; Hệ thống mạng; hệ thống thông tin; An toàn thông tin; Thiết kế và phát triển phần mềm, cần phải phân tích đánh giá để định hướng cái nào là trọng tâm, cái nào cần làm trước và các bước thực hiện cho từng chuyên môn để hội nhập và phát triển kinh tế.

Do vậy tác giả chọn đề tài: ***“Phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế”*** làm luận văn thạc sỹ mong muốn nghiên cứu đề xuất giải pháp cho phát triển nguồn nhân lực này cho công tác phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam, củng cố và thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin, xây dựng nền móng vững chắc trong quá trình hội nhập quốc tế sâu rộng. Tác giả lựa chọn phạm vi rộng là cả nước với mục đích phân tích tổng quát tìm định hướng chung, xác định mục tiêu cho việc phát triển nhân lực CNTT lấy định hướng vĩ mô cho phát triển nguồn nhân lực CNTT để có thể cụ thể hóa trên từng địa phương, từng lĩnh vực.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu:

Đề tài nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực CNTT với mục đích tìm hiểu và làm rõ thực trạng của nguồn nhân lực này, những nhân tố ảnh hưởng tới nguồn nhân lực CNTT tại Việt Nam từ đó đề xuất giải pháp phát triển nguồn nhân lực này trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế.

Trong mục đích chung của nghiên cứu, tác giả đưa ra những nội dung cụ thể như:

- Đưa ra những lý luận về phát triển nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực CNTT.

- Nghiên cứu thực trạng nguồn nhân lực CNTT tại Việt Nam trên góc độ sử dụng, phát triển nguồn nhân lực này từ đó đưa ra thành công và hạn chế trong việc phát triển nguồn nhân lực CNTT.
- Những nhân tố ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực CNTT tại Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế.
- Đề xuất giải pháp phát triển nguồn nhân lực CNTT với mục tiêu đáp ứng về số lượng cũng như chất lượng trong bối cảnh này.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu:

- Làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn về nhu cầu phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin.
- Phân tích, đánh giá thực trạng việc phát triển nguồn nhân lực kỹ sư công nghệ thông tin của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế;
- Đề xuất một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực kỹ sư công nghệ thông tin đáp ứng cho nhu cầu trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng.

3. Câu hỏi nghiên cứu

- Phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế sẽ gặp những khó khăn, thách thức gì?
- Giải pháp nào cho nhà nước phát triển nguồn nhân lực này cho hội nhập kinh tế quốc tế?

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu:

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là nguồn nhân lực công nghệ thông tin và phân tích rõ thực trạng để phát triển nguồn nhân lực này tại Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

-Đề tài nghiên cứu đề xuất giải pháp thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực CNTT trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế. Do chính sách, vấn đề về phát triển nguồn nhân lực CNTT khá rộng nên khuôn khổ đề tài sẽ chỉ tập trung vào phân tích thực trạng sử dụng nguồn lực này doanh nghiệp CNTT và phương cách phát triển nguồn nhân lực này.

-Về thời gian: Luận văn nghiên cứu giai đoạn từ 2009 đến năm 2014.

5. Dự kiến đóng góp mới của luận văn

-Hệ thống hóa cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực CNTT trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế.

-Đánh giá thực trạng của việc sử dụng và phát triển nguồn nhân lực CNTT tại Việt Nam.

-Tổng hợp, phân tích và làm rõ nhu cầu thị trường thực tế về nguồn nhân lực CNTT và kinh nghiệm quốc tế để định hướng và giải quyết vấn đề này.

-Đề xuất giải pháp cơ bản và chung nhất làm định hướng cho phát triển nguồn nhân lực CNTT trong bối cảnh hội nhập kinh tế, thay đổi quan điểm phát triển nguồn lực CNTT xuyên suốt trong quá trình hội nhập. Thay vì nghiên cứu và đưa giải pháp để phát triển nguồn nhân lực trong từng chuyên môn của CNTT, luận văn hướng tới tổng hợp thông tin chung của ngành để đề xuất giải pháp.

-Luận văn làm tư liệu tham khảo phục vụ cho nghiên cứu, học tập và giảng dạy.

6. Kết cấu của luận văn

Ngoài lời mở đầu, phần kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, danh mục từ viết tắt, đề tài được chia làm 4 chương:

Chương 1: Tình hình nghiên cứu và cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực CNTT trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế.

Chương 2: Phương pháp và thiết kế nghiên cứu

Chương 3: Thực trạng phát triển nguồn nhân lực CNTT tại Việt Nam

Chương 4: Giải pháp phát triển nguồn nhân lực CNTT tại Việt Nam

CHƯƠNG 1: TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CNTT TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ

1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Các công trình nghiên cứu khoa học Nước ngoài: Đề tài nghiên cứu “Quản lý nguồn nhân lực CNTT thực hành với hiệu suất cao” của nhóm tác giả: Debra A.Major, Donald D.Dvis , Lisa M.Germano, Thomas D.Fletcher, Janis Sanchez-Hucles, And Joan Mann năm 2007 nhằm tìm kiếm và đánh giá các phương án tăng hiệu suất cho nguồn nhân lực CNTT, đề tài dựa trên khảo sát thực hiện, phân chia phân lớp nguồn nhân lực từ đó đưa các phương án làm tối ưu hiệu suất của NNL này. Đề tài đi vào chi tiết về tăng hiệu suất, hướng tới kỹ năng thực hiện và quản lý nguồn nhân lực. Đề tài “Những vấn đề về nguồn nhân lực, những thách thức và chiến lược trong công nghiệp phần mềm tại Ấn Độ” bởi tác giả: Narendra M. Agrawal – viện quản lý chiến lược Ấn Độ và Mohan Thite – trường đại học Griffit, Úc năm 2003. Nội dung của đề tài chỉ ra những thách thức về quản lý nguồn nhân lực CNTT, chiến lược tổ chức thúc đẩy nguồn nhân lực phần mềm bằng việc tạo ra những chuỗi giá trị và tạo ra những cơ hội học hỏi.

Những công trình trên nghiên cứu về thực trạng về nguồn nhân lực, dựa trên những yếu tố của nguồn nhân lực, phân tích rõ điều kiện, điểm lợi thế của nguồn nhân lực trên ngành nghề, định hướng cần phát triển như thế nào, nhìn rõ những biến chuyển khi đào tạo, phát triển nguồn nhân lực để có những phương án sát thực thúc đẩy phát triển kinh tế ngành cũng như cho quốc gia.

Các công trình khoa học trong nước:

Luận án, luận văn: Đề tài: Những thách thức trong quản lý và phát triển nhân lực CNTT ở Việt Nam - Tác giả Bùi Như Uyên - Giám đốc phòng tổ chức và phát triển nguồn nhân lực – Bộ thông tin và truyền thông năm 2015. Đề tài đưa ra được

thực trạng về CNTT thông qua, những chương trình đào tạo và các số liệu về NNL CNTT trong nước và đưa giải pháp về chiến lược phát triển CNTT và truyền thông. Luận văn Thạc sĩ, ngành kinh tế chính trị - Đại học Kinh tế, đại học quốc gia Hà Nội về “Đào tạo nguồn nhân lực CNTT ở Việt Nam ” năm 2008. Luận văn đi sâu tìm hiểu nguồn nhân lực CNTT và phân tích tình hình đào tạo nguồn nhân lực CNTT của Việt Nam. Luận án tiến sĩ : Phát triển NNL CNTT trong tiến trình CNH, HĐH ở TP.HCM 2020; Luận văn thạc sĩ: Đào tạo NNL CNTT cho khu vực hành chính công của tỉnh Bình Định năm 2011; Luận ăn thạc sĩ: Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay của Ngô Thị Quý – trường Đại Học khoa học xã hội và nhân văn năm 2014.

Các bài tạp chí trong và ngoài nước: Tạp chí CNTT và truyền thông: Chuẩn kỹ năng nhân lực CNTT và tại sao lại cần chuẩn kỹ năng chuyên nghiệp cho NNL CNTT của Tô Hồng Nam trong TCTTTT Kỳ 2/6/2014. Tạp chí khoa học và công nghệ : Dự báo NNL CNTT của TP. Hồ Chí Minh trong giai đoạn 2011-2020- tập thể tác giả ĐHBK – ĐHQG TP. Hồ Chí Minh. Dự án tăng kỹ năng cao cho nhân lực CNTT và dự án phát triển nhân lực CNTT do tổ chức IPA Nhật bản thực hiện. Tổng quan về tình hình nhân lực CNTT-TT thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2008-2012; Dự thảo Chương trình phát triển nguồn nhân lực CNTT-TT thành phố giai đoạn 2012-2015 của Tiến sĩ Lê Thái Hỷ - giám đốc sở Thông tin và Truyền thông TP. Hồ Chí Minh.

Các đề án, đề tài của Nhà Nước liên quan đến nguồn nhân lực CNTT: Quyết định số: 698/QĐ-TTg của thủ tướng chính phủ về Kế hoạch tổng thể phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin đến năm 2015 và định hướng đến năm 2020. Đề án sớm đưa Việt Nam trở thành nước mạnh về CNTT-TT do thủ tướng chính phủ phê duyệt. Đề án này đặt ra một loạt mục tiêu đầy tham vọng với ngành CNTT-TT từ nay đến năm 2015 và 2020. Một trong những mục tiêu chủ đạo là đưa ngành CNTT-TT trở thành ngành kinh tế mũi nhọn, tăng trưởng hàng năm cao gấp

2-3 lần tăng trưởng GDP, đồng thời phát triển nguồn nhân lực CNTT đạt chuẩn quốc tế và thiết lập hạ tầng viễn thông băng rộng trên phạm vi cả nước.

Tác giả có thừa kế những tham luận, những phân tích, thành quả nghiên cứu của những công trình, đề án trong nước, nước ngoài và đặc biệt các thông tin thống kê cụ thể trên phạm vi cả nước là sách trắng về CNTT do Bộ TTTT phát hành để lấy thông tin, phân tích làm rõ tình hình thực tế về ngành CNTT và nguồn nhân lực CNTT, đồng thời hệ thống hóa tiêu chí và thực hiện cho NNL CNTT trong giai đoạn gần đây từ đầu thế kỷ 21 của Việt Nam.

Qua các bài viết trong và ngoài nước, các đề án tác giả chưa thấy đề tài nào phân tích đánh giá tổng thể tình hình phát triển nguồn nhân lực CNTT trên cả nước đặc biệt trong thời kỳ đổi mới, mở cửa nền kinh tế, tham gia hội nhập sâu rộng với các nước trong khu vực và quốc tế. Đề tài nghiên cứu rộng trong phạm vi cả nước, tuy nhiên tác giả tập trung vào bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế để phân tích và xác định những hướng để thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin. Với mục tiêu đánh giá tổng quan tình hình để có đề xuất tổng thể cho phát triển nguồn nhân lực CNTT hiện đang là vấn đề cấp thiết cho phát triển nền kinh tế nói chung và nhu cầu về nguồn lực này với các đơn vị chuyên ngành CNTT nói riêng.

1.2. Cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực

1.2.1. Khái niệm về phát triển nguồn nhân lực

Phát triển nguồn nhân lực là quá trình mở rộng cơ hội lựa chọn của từng người và của từng cộng đồng: ở đâu có nhiều cơ hội hơn để lựa chọn, thì ở đó điều kiện phát triển nhân lực sẽ tốt hơn; Phát triển nguồn nhân lực là quá trình tăng cường các năng lực lựa chọn cho từng cá nhân và từng cộng đồng: ở đâu nhân sự có năng lực lựa chọn cao hơn thì ở đó trình độ phát triển nhân lực cũng cao hơn; và quá trình mở rộng cơ hội và tăng cường năng lực lựa chọn chính là môi trường làm cho khả năng sáng tạo, sống khỏe mạnh, được học hành,... của con người được tăng lên. Như vậy, phát triển

nhân lực là mục tiêu của sự phát triển và nhân lực chiếm vị thế trung tâm của sự phát triển.

Phát triển nguồn nhân lực là tạo ra bộ khung giúp cho người lao động phát triển bản thân và những kỹ năng về tổ chức, kiến thức và năng lực của họ. Phát triển nguồn nhân lực bao gồm những cơ hội như: đào tạo, phát triển nghề nghiệp. Trong khi đó một số tổ chức quốc tế lại có những cách nhìn nhận tổng quát hoặc theo những khía cạnh khác nhau như: Phát triển NNL là phương án giúp bản thân mỗi người phát triển những kỹ năng, kiến thức, khả năng. Phát triển nguồn nhân lực bao gồm cả cơ hội trong đào tạo, phát triển nghề nghiệp, quản lý năng suất làm việc, xác định nhân lực chủ chốt, tư vấn, trưởng nhóm và tổ chức phát triển.

Phát triển NNL là một phần của quản lý nguồn nhân lực mà nó đặc biệt giải quyết vấn đề đào tạo và phát triển nhân lực trong tổ chức. Phát triển NNL bao gồm đào tạo một cá nhân sau khi họ được thuê; mang lại cho họ cơ hội để học những kỹ năng mới, phân bổ nguồn lực phù hợp với công việc của người lao động và phát triển các hoạt động khác. Có một số cách hiểu mang tính học thuật khác như: Theo Leonard Nadler: Phát triển nguồn nhân lực là một chuỗi hoạt động có tổ chức nhằm giảm thiểu những yếu tố về thời gian chuyên biệt nhằm tạo ra những thay đổi trong tư duy, phương hướng sản xuất.

1.2.2. Khái niệm công nghệ thông tin, nguồn nhân lực CNTT và phát triển NNL CNTT

- ***Công nghệ thông tin***

Công nghệ thông tin là một thuật ngữ bao gồm phần mềm, mạng lưới internet, hệ thống máy tính sử dụng cho việc phân phối và xử lý dữ liệu, trao đổi, lưu trữ và sử dụng thông tin dưới hình thức khác nhau. (webopedia.com)

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. Bộ chính trị, 2015. *Nghị quyết số 36-NQ/TW về đẩy mạnh ứng dụng, phát triển CNTT đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế*. Hà Nội.
2. Bộ TTTT, 2014. *Sách trắng Công nghiệp công nghệ thông tin Việt Nam*. Hà Nội: Nxb Thống kê.
3. Bộ Thông tin & Truyền thông, 2015. *Thông tư số: 11/2015/TT-BTTTT về Quy định Chuẩn kỹ năng nhân lực công nghệ thông tin chuyên nghiệp*. Hà Nội.
4. Done Sexton, 2005. *Marketing 101 – Trump University*. Nội dung: sự phát triển của internet, web và chiến lược marketing. Hà Nội: NXB Trẻ.
5. Fried Man, 2007. *Sách “Thế giới phẳng”*. Hà Nội: NXB Trẻ.
6. Micheal Porter, 2008. *Lợi thế cạnh tranh*. Hà Nội: NXB Trẻ.
7. Norton & Knaplan, 2010. *Bản đồ chiến lược và thẻ điểm cân bằng (Balance score card)*. Hà Nội: Nxb Thống kê.
8. Nicholas G.Carr, 2011. *Sách “Liệu IT đã hết thời”*. Hà Nội: NXB Trẻ.
9. Nicholas G.Carr, 2010. *Sách “Chuyển đổi lớn” – Công nghệ và sự thay đổi của nó trong phát triển*. Hà Nội: NXB Trẻ.
10. NSCITC & MIC, 2009-2010. *Thông tin và số liệu thống kê CNTT&TT VN, Ban chỉ đạo quốc gia về CNTT và Bộ Thông tin & Truyền thông*. Hà Nội: Nhà xuất bản Thông tin & Truyền thông.
11. Nguyễn Ngọc Quân và Nguyễn Văn Điềm, 2012. *Giáo trình quản trị nhân lực*. Hà Nội: Nxb Đại học kinh tế quốc dân.
12. Quốc hội, 2006. *Luật Công nghệ Thông tin*. Hà Nội.
13. Thủ tướng Chính phủ, 2010. *Quyết định 49/2010/QĐ-TTg của Về việc phê duyệt Danh mục công nghệ cao được ưu tiên đầu tư phát triển và Danh mục sản phẩm công nghệ cao được khuyến khích phát triển*. Hà Nội.
14. Thủ tướng Chính phủ, 2014. *Quyết định số 80/2014/QĐ-TTg ngày 30/12/2014 quy định thí điểm về thuê dịch vụ công nghệ thông tin trong cơ quan nhà nước*. Hà Nội.

15. Nguyễn Thanh Tuyên, 2013. *Hiện trạng và định hướng chính sách công nghiệp CNTT Việt*. Hà Nội: Bộ thông tin truyền thông.

Tài liệu tham khảo tiếng nước ngoài

16. Anis Sanchez, 2014. *Managing human resources in information technology: best practices of highperforming supervisors*.
17. Chang-Won Jang, 2004. *Human Resources Development System, Policy and the Contributions of HRD to Economic Growth in South Korea*. Korea Research Institute for Vocational Education & Training.
18. Jungmann Lee, 2008. *Innovation of IT human resource development in Korea*.
19. Leonard Nadler and Garland Wiggs Jossey, 1986. *Managing human resource development*. Bass Inc.
20. Mark McMurtrey University of Central Arkansas, 2013. *Case study of applying information technology*. Journal of Southern.

Website

21. <http://www.computerworld.com/article/2844020/it-careers/10-hottest-it-skills-for-2015.html>.
22. <http://www.tapchicongsan.org.vn/>