NATIONAL ACADEMY OF EDUCATION MANAGEMENT DOI: 10.53750/jem22.v14.n6.9
Journal of Education Management, 2022, Vol. 14, No. 6, pp. 9-13
This paper is available online at http://jem.naem.edu.vn

GIẢI PHÁP ĐẦU TƯ CHO MÔ HÌNH ĐÀO TẠO CỬ NHÂN TÀI NĂNG CỦA CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC – KINH NGHIỆM TỪ CÁC QUỐC GIA VÀ HÀM Ý CHO VIỆT NAM

Vũ Thị Cẩm Tú[1]

Tóm tắt. Từ kinh nghiệm về mô hình đào tạo cử nhân tài năng của các quốc gia trên thế giới như Hàn Quốc, Nhật Bản, Mỹ đã được triển khai và Luật hóa, bài viết này tác giả đã trình bày quan điểm và luận giải sự cần thiết từ phía cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục của Việt Nam tiếp tục nghiên cứu và có những chính sách, chiến lược đầu tư để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ cho sự phát triển kinh tế - xã hội trong thời gian tới. Đồng thời, bài viết khẳng định vai trò và tầm quan trọng của các cơ sở giáo dục đại học trong chiến lược đào tạo và phát triển nhân tài của cho quốc gia.

Từ khóa: *Nhân tài, đào tạo nhân tài, mô hình đào tạo cử nhân tài năng.*

1. Đặt vấn đề

Để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài theo định hướng trong Văn kiện Đại hội XIII của Đảng, việc đào tạo nhân tài có ý nghĩa chiến lược. Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và kinh nghiệm trong chiến lược đào tạo nhân tài của một số quốc gia và thực tiễn hiện tại của Việt Nam, bài viết tập trung đến sự tham gia của các cơ sở giáo dục đại học trong tạo nguồn nhân tài trong bối cảnh mới. Đồng thời, đề xuất những chính sách từ phía Nhà nước để vận hành hiệu quả mô hình đào tạo cử nhân tài năng do các trường đại học ở Việt Nam đã và đang triển khai.

2. Quan niệm về đào tạo nhân tài

2.1. Khái niệm nhân tài

Theo định nghĩa của Từ điển Hán ngữ hiện đại: "Nhân tài là người có tài năng và đạo đức; có một sở trường nào đó". Quan niệm khác lại cho rằng: "Nhân tài là những người có tài năng, năng lực vượt trội ở lĩnh vực nào đó: kinh tế, chính trị, xã hội, khoa học... và có đóng góp cho xã hội".

Theo Gagne (2000), thuật ngữ tài năng chỉ sự thành thạo vượt trội về khả năng và kiến thức được phát triển một cách có hệ thống ít nhất một trong những lĩnh vực con người nỗ lực và Viện Nhân sự và Phát triển Chartered (2007)(CIPD) coi nhân tài là những người có thể tạo ra sự khác biệt lớn nhất cho kết quả hoạt động của tổ chức, thông qua sự đóng góp tức thời của họ hoặc về lâu dài bằng cách thể hiện mức tiềm năng cao nhất.[8]

Đối với mục đích triển khai quản lý nhân tài, định nghĩa một người tài năng là được các tác giả chỉ ra "một người có tiềm năng cao, người nổi bật về kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tiềm năng phát triển của họ và người đóng góp cho họ tăng hiệu quả của tổ chức ". (Egerová và cộng sự, 2013) ..

Nhân tài là người có hội tụ đầy đủ cả đức và tài, người nổi trội trong cộng đồng và có nhiều đóng góp cho xã hội.

Ngày nhận bài: 10/05/2022. Ngày nhận đăng: 17/06/2022.
[1]Trường Đại học Nội vụ Hà Nội
e-mail: camtuedu@gmail.com

2.2. Một số quan điểm về đào tạo nhân tài

Tài năng là giá trị quý giá của con người, đã có nhiều công trình nghiên cứu cung cấp những luận chứng về cách tiếp cận đào tạo để có được tài năng cho quốc gia. Ở phạm vi bài viết, tác giả đề cập đến 3 khía cạnh sau:

+ Đào tạo nhân tài là một khâu trong chuỗi tạo ra nhân tài. Nhiều quan điểm cũng đã thừa nhận rằng: không thể cho rằng, những học viên của Trường viết văn Nguyễn Du (trước đây) sau khi tốt nghiệp thì đều chắc chắn thành nhà văn, nhà thơ (trừ người đó vốn đang là nhà văn, nhà thơ đi học trường này). Cũng như vậy, sinh viên của những lớp đào tạo cử nhân tài năng của một số trường đại học khi tốt nghiệp rồi thì sẽ thành nhân tài; những em được đào tạo từ nhỏ ở các trung tâm thể thao, khi tốt nghiệp rồi thì ai cũng thành nhân tài trong lĩnh vực thể thao, v.v..

Công việc đào tạo người tài để đạt được kết quả tốt còn phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố trong chuỗi công việc. Có thể sẽ là: (1) phát hiện người có khả năng sẽ trở thành nhân tài; (2) Lựa chọn đưa những người đó đi đào tạo; (3) Xây dựng chương trình đào tạo cho phù hợp với hoàn cảnh, yêu cầu, đối tượng; (4) Đội ngũ giảng viên đáp ứng được yêu cầu; (5) Có phương pháp đào tạo tích cực; (6) Có cơ sở vật chất phù hợp; (7) Quản lý đào tạo tốt; (8) Ý thức tự rèn luyện, tự học tập của học viên, v.v. Trong đó, việc phát hiện đúng người để đưa đi đào tạo là công việc xuất phát có ý nghĩa cực kỳ quan trọng.

+ Nhân tài gắn với từng lĩnh vực chuyên môn, hoạt động cụ thể

Thực tế cuộc sống cho thấy, không có nhân tài chung chung mà nhân tài gắn vào lĩnh vực hoạt động cụ thể như; hoạt động khoa học, kỹ thuật, công nghệ, hoạt động kinh tế, chính trị, xã hội, quản lý, văn học nghệ thuật. Cũng như nhận định của tác giả Mai Trọng Nhuận- Nguyên Giám đốc đại học Quốc gia Hà Nội đã từng khẳng định "Nguồn nhân lực tinh hoa có thể tự trưởng thành từ thực tiễn, nhưng nếu có đại học tinh hoa sẽ giúp họ rút ngắn được quá trình trưởng thành và cống hiến, muốn phát triển đất nước, rất cần đào tạo nhân tài".

+ Đào tạo tài năng theo mô hình cá nhân hóa

Với phương châm lấy người học làm trọng tâm và cá nhân hóa giáo dục, đồng thời với lớp học mô hình chuyên sâu theo năng lực và sở thích sẽ khai thác được tiềm năng của sinh viên đã được lựa chọn. Mô hình học tập này sẽ giúp khai mở tiềm năng cho sinh viên và tạo điều kiện cho các em vươn xa trong lĩnh vực khoa học các em lựa chọn.

3. Kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới về đào tạo nhân tài

3.1. Kinh nghiệm của Hàn Quốc về đào tạo nhân tài

Tại Hàn Quốc, khuyến khích các tổ chức xã hội đẩy mạnh phong trào phát triển nhân tài trẻ tuổi trên toàn quốc, nhất là trong các trường đại học. Để tạo cơ hội đào tạo tốt hơn cho các sinh viên năng khiếu và tài năng trẻ, Bộ Khoa học và Công nghệ Hàn Quốc đã phát động một chương trình đặc biệt 1998-2000 tại 15 trường đại học trên cả nước thi bốn 4 môn Toán, Lý, Hóa, Sinh và Tin học:

Chính phủ Hàn Quốc: đề ra nguyên tắc cải cách đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở các trường đại học: trong đó hai nguyên tắc cơ bản:

Giao quyền tự chủ cho các trường đại học trực tiếp lựa chọn và xây dựng chương trình đào tạo, huy động nguồn vốn đầu tư, hợp tác với nước ngoài.

Tạo ra môi trường cạnh tranh bình đẳng giữa các trường đại học để nâng cao chất lượng đào tạo và dịch vụ giáo dục.

Một dự án đào tạo tài năng mang tên "Dự án chất xám hàn quốc" với mục tiêu nâng cao chất lượng nghiên cứu, giảng dạy để có ít nhất 15 trường đại học nằm trong danh sách những trường đại học hàng đầu thế giới. Dự án ngôi sao đại học nhằm thu hút, tuyển dụng khoảng 50 giáo sư- ngôi sao giảng dạy cho các chương trình tài năng, chuẩn bị cho Hàn Quốc có những ứng viên cho giải Nobel trong 10 năm tới [2].

Như vậy, Hàn Quốc với chiến lược đào tạo tài năng; đầu tư các điều kiện đảm bảo để có được mục tiêu; trong đó chú trọng đội ngũ giảng dạy. Hàn Quốc đã áp dụng các chương trình đào tạo nguồn nhân lực tài năng khoa học- công nghệ, tài năng quản lý - kinh doanh của Hoa Kỳ. Phần lớn các giáo trình được sử dụng

trong các trường đại học là các tài liệu nguyên bản tiếng Anh.

Để thực hiện hiệu quả chương trình và phương pháp đào tạo tiên tiến, hiện đại như vậy, yêu cầu đối với các giảng viên đại học ở Hàn Quốc phải là những người có trình độ chuyên môn học thuật cao, đồng thời sâu sát với thực tiễn, nhất là với những xu hướng phát triển trong bối cảnh toàn cầu hóa. Nguồn kinh phí đầu tư cho các chương trình chất lượng cao ở các trường đại học thường rất lớn, cao gấp nhiều lần chương trình đào tạo đại trà. Chiến lược đào tạo tài năng của Hàn Quốc được thực hiện khoa học từ khâu tuyển chọn, đào tạo, xây dựng nội dung chương trình đến phương pháp, đội ngũ giảng dạy. Bên cạnh quá trình phát triển giáo dục đại trà, Hàn Quốc coi trọng giáo dục mũi nhọn, ưu tiên giáo dục tài năng, xác định rõ để tạo nhân tài cho đất nước. Bởi, Hàn Quốc cũng nhận thấy rằng tài năng thực sự không phải cứ đào tạo là có được, trong số đó cũng chỉ được ít là có chất lượng cao. Do vậy, phải thật sự chọn lọc, đào tạo và có chế độ đãi ngộ phù hợp.

Sau khủng hoảng kinh tế tại nước này năm 1997, Quốc hội Hàn Quốc đã nhanh chóng ban hành Luật Giáo dục nhân tài. Luật này đề cập đến ba loại hình đào tạo nhân tài gồm: trường đặc biệt cho nhân tài, trung tâm giáo dục người tài và những lớp đặc biệt cho học sinh đặc biệt ở các trường học thông thường. Luật yêu cầu chính quyền trung ương và địa phương phải lập kế hoạch, thực hiện và trợ giúp một cách hệ thống và liên tục đối với giáo dục nhân tài. Mỗi trường học có sự tự quản về chính sách giáo dục nhân tài và quan trọng hơn, mỗi một bộ, ngành bên cạnh Bộ Giáo dục có thể xây dựng và tổ chức các trường giáo dục nhân tài. Để giáo dục nhân tài hoạt động hiệu quả, theo báo cáo của Bộ Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực năm 2004, cơ sở luật pháp cho việc thực hiện giáo dục nhân tài theo sau điều luật trên được ban hành vào tháng 1 năm 2000. Điều khoản luật mới khuyến khích các trường thành lập nhiều nhóm nguồn nhân lực chất lượng cao nhưng số lượng của mỗi nhóm nên ở con số tối thiểu. Các lớp học cho sinh viên đặc biệt và các trường học có trách nhiệm tìm ra những sinh viên đặc biệt và tiến hành cung cấp nhiều hoạt động giáo dục khác nhau cho những học viên tài năng.

Vào tháng 11 năm 2002, một kế hoạch khác ra đời nhằm thúc đẩy giáo dục nhân tài do Hội đồng Phát triển Nguồn nhân lực ban hành. Kế hoạch này đưa ra các mục tiêu rõ ràng và mang tính hiện thực cao. Hơn nữa, Bộ Khoa học và Công nghệ cũng tiến hành mở các lớp và trung tâm giáo dục khoa học cho những học viên tài năng và những trung tâm này cũng giống như các phòng thí nghiệm đang hoạt động trong các trường đại học. Ở các trung tâm khoa học này có sự khác nhau giữa các khu vực trong việc tuyển chọn học viên không theo kì thi tuyển mà bằng việc xem xét kết quả học tập ở các cấp học bên dưới, thông qua phỏng vấn và những trắc nghiệm khác nhau. Điểm số đầu vào được đánh giá cao dựa trên phỏng vấn khác biệt, dựa trên thi nói và khả năng trong các cuộc thi mà thí sinh đã dự thi. Đối với các học sinh ở bậc trung học phổ thông, sau khi kết thúc các lớp học khoa học, họ có thể vào thẳng năm thứ hai bậc đại học của Viện Khoa học và Công nghệ Cao cấp Hàn Quốc (KAIST). Hội đồng tuyển chọn bao gồm các giáo sư trong Viện KAIST sẽ chọn những học viên xuất sắc nhất và những sinh viên mới này sẽ được học các chương trình học nâng cao với nhiều nội dung đủ để đạt trình độ cao và hiện đại khi tốt nghiệp

3.2. Kinh nghiệm của Nhật Bản về đào tạo nhân tài

Nhật Bản là một trong những nước phát triển hàng đầu thế giới và sự thành công của họ là nhờ vào nhân tài. Đối với bậc giáo dục đại học, Nhật Bản có chính sách tuyển chọn những học sinh giỏi sau tốt nghiệp THPT vào học các trường đại học có uy tín. Việc tuyển chọn học sinh vào các trường đại học, cao đẳng được căn cứ vào kết quả các kỳ kiểm tra quốc gia thống nhất có tính chất bắt buộc. Đối với một số trường có uy tín, thực hiện nhiệm vụ đào tạo tài năng như Đại học Tổng hợp Tokyo, Trường Đại học Kinh tế Tokyo và một số trường đại học khác thì sinh viên phải trải qua một kỳ thi tuyển rất nghiêm ngặt. Những sinh viên giỏi của các Trường Đại học có uy tín ở Nhật Bản được lựa chọn để bồi dưỡng trở thành những lãnh đạo Nhật Bản sau này.

Một trong những điểm trong cải cách giáo dục của Nhật Bản hướng đến: Xúc tiến việc chấn hưng nghiên cứu và cải cách đại học. Nhật Bản quan tâm xây dựng mô hình nhân cách của người Nhật là giàu tính nhân văn, đồng thời coi trọng và phát triển tài năng và bồi dưỡng những cá nhân sáng tạo.

Cụ thể, Nhật Bản có chính sách cụ thể triển khai một số chương trình quốc gia về đào tạo tài năng trẻ trên một số lĩnh vực cụ thể và giao cho 5 các trường đại học thực hiện. Tất cả các cơ sở đào tạo được chính

phủ Nhật Bản ưu tiên đầu tư mọi mặt và đều có quan hệ hợp tác quốc tế rộng rãi.

3.3. Kinh nghiệm của Mỹ về đào tạo nhân tài

Từ năm 1972 Quốc hội Mỹ lại thông qua Luật giáo dục đại học để nhanh chóng phát triển lực lượng lao động có trình độ đại học và phát triển nhân tài. Việc đào tạo và bồi dưỡng nhân tài ở Mỹ được thực hiện một cách có hệ thống và được luật hóa. Nhiều trường đại học của Mỹ đều coi nhiệm vụ đào tạo nhân tài là mục tiêu ưu tiên. Các trường đại học hàng đầu của Mỹ là nơi đào tạo nhân tài cho nước Mỹ. Vì vậy, minh chứng cho thấy đầu thế kỷ XX và XXI nước Mỹ là nơi sản sinh và sở hữu nhiều nhất Giải thưởng Nobel và các giải thưởng về khoa học và công nghệ, y học, kinh tế. Chính phủ Mỹ rất coi trọng môi trường sáng tạo và khuyến khích phát triển, bồi dưỡng và thu hút nhân tài trong nhiều lĩnh vực. Chiến tranh thế giới thứ hai đã mang lại cho Mỹ – nước duy nhất trên thế giới, cơ hội thu hút nguồn chất xám rất lớn, đó là rất nhiều các nhà khoa học, bác học giỏi từ châu Âu và nhiều nước khác đã nhập cảnh vào Mỹ. Thực tế này trả lời cho câu hỏi, tại sao hiện nay Mỹ là một trong những nước có nhiều nhà khoa học hàng đầu thế giới trong nhiều lĩnh vực. Để khuyến khích nhân tài, Chính phủ đã xây dựng chiến lược dài hạn, kinh phí cho giáo dục đại học của Mỹ đến từ các nguồn khác nhau, như các công ty, tổ chức nhà nước, các tổ chức phi chính phủ, tổ chức tôn giáo, nhà từ thiện... Nguồn kinh phí dồi dào mang lại cho các trường khả năng xây dựng cơ sở vật chất hiện đại, thuê giảng viên giỏi cũng như xây dựng quỹ hỗ trợ sinh viên. Trong giáo dục đại học ở Mỹ, tính cạnh tranh giữa các trường rất khốc liệt. Nếu sinh viên vào được các trường đại học tốt, nổi tiếng và học giỏi, cơ hội có việc làm sẽ tăng lên rất nhiều. Danh tiếng của trường đại học và sinh viên sẽ được xã hội và cơ quan sử dụng lao động đánh giá cao.

4. Giải pháp đầu tư cho mô hình đào tạo cử nhân tài năng của các cơ sở giáo dục đại học

Kinh nghiệm từ xưa và đến ngày nay, tài năng nói chung và tài năng khoa học nói riêng, đều phải khổ luyện trong học tập và rèn luyện, làm việc mới thành tài. Lẽ tất nhiên trong quá trình khổ luyện ấy, nếu không có sự hỗ trợ của Nhà nước, gia đình và của cộng đồng về vật chất và tinh thần thì những tài năng cũng gặp nhiều khó khăn để cống hiến và tỏa sáng. Do đó, vấn đề đào tạo năng khiếu và tài năng là việc làm rất khó khăn và trải qua thời gian dài. Theo các nhà nghiên cứu như Malcolm Gladwell, Geoff Colvin đã có những công trình khoa học công bố khẳng định, con đường trở thành nhân tài con người rất cần "luyện tập có chủ đích" và khoảng thời gian không ít hơn mười nghìn khổ luyện, phấn đấu, khát vọng và hy sinh để có thể thành công trong sự nghiệp/lĩnh vực chuyên môn [6], [7].

4.1. Về phía cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo

Nhận thức được tầm quan trọng của nhân tài đối với sự nghiệp phát triển đất nước, Đảng và Nhà nước ta đã cho phép cơ sở giáo dục đại học đào tạo những cử nhân tài năng và kỹ sư chất lượng cao. Hoạt động đào tạo cử nhân tài năng ban đầu có sự đầu tư của Nhà nước, sau khi dự án kết thúc, giao quyền triển khai mô hình cho các cơ sở giáo dục đại học, song nguyên nhân do thiếu kinh phí dẫn đến các hoạt động triển khai không được tiếp tục. Nhiều cơ sở giáo dục đại học đánh giá cao mô hình này nếu được sự quan tâm và đầu tư kinh phí từ ngân sách nhà nước sẽ bớt khó khăn và duy trì được hoạt động.

Từ những năm 1980 Bộ Giáo dục và Đào tạo đã cho phép một số trường trọng điểm mở hệ cử nhân tài năng nhằm đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao. Trong đó, Đại học Quốc Gia Hà Nội là một trong những cơ sở đào tạo đầu tiên, các trường đại học thành viên đã triển khai và có nhiều thành quả như Trường Đại học Khoa học Tự nhiên; Tiếp đó đến các Trường Đại học Bách Khoa Hà Nội, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân. Mô hình đào tạo cần được sự chỉ đào tạo và có những quy định phù hợp trong bối cảnh mới: Cụ thể bằng văn bản quy định điều kiện được đào tạo cử nhân tài năng: tăng cường ngân sách đầu tư cho đào tạo tài năng, có cơ chế chính sách về tài chính hằng năm; tạo cơ chế cho các trường được thu hút giảng viên nước ngoài; Thu hút sự tham gia của các doanh nghiệp.

Và đặc biệt cần thiết và cấp thiết hơn nữa Bộ Giáo dục và Đào tạo Việt Nam có chương trình hành động mang tầm vĩ mô đó là Đề án/Khung chương trình hành động đào tạo nhân tài. Đồng thời, tiếp cận nghiên cứu và tham khảo mô hình của các quốc gia về chiến lược đào tạo nhân tài cho quốc gia hướng đến thể chế hóa và ban hành "Luật Giáo dục nhân tài" cho Việt Nam. Tham khảo các mô hình và sự minh chứng từ

những thành tựu về phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia này trong những thập kỷ qua, là một trong những bài học để Việt Nam có thể vận dụng.

Nhà nước giao nhiệm vụ và khẳng định hơn nữa vai trò của các trường đại học trong chiến lược đào tạo nhân tài theo mũi nhọn, theo ngành/lĩnh vực phục vụ cho sự phát triển kinh tế - xã hội bài học từ kinh nghiệm của các quốc gia đã trình bày ở trên là cơ sở khoa học rất quan trọng và thuyết phục giúp Việt Nam vận dụng trong chiến lược phát triển nhân tài.

4.2. Về phía các trường đại học có uy tín và chất lượng ở Việt Nam

Các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam với tư cách là chủ thể quản lý và tổ chức thực hiện đào tạo và cấp bằng, sẽ tiếp tục duy trì và phát triển (đối với cơ sở đào tạo chưa triển khai) mô hình các lớp đào tạo cử nhân tài năng để góp phần cung cấp nhân lực, nhân tài cho quốc gia.

Cần có cách tiếp cận để tạo sự khác biệt trong xây dựng chuẩn đầu ra, cách thức tuyển chọn, sàng lọc và chọn lựa những sinh viên đáp ứng yêu cầu chuẩn đầu vào và chuẩn đầu ra của chương trình cử nhân tài năng. Đồng thời, đảm bảo về các điều kiện đội ngũ và học liệu phục vụ giảng dạy.

5. Kết luận

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay, công cuộc xây dựng và đổi mới đất nước rất cần đội ngũ nhân lực chất lượng cao. Việt Nam hiện cũng đang tích cực đổi mới giáo dục đại học để góp phần tạo ra nguồn nhân lực đổi mới sáng tạo đồi dào, nâng cao năng suất lao động, đáp ứng khát vọng thịnh vượng quốc gia đến năm 2035 [2]. Bài viết với mong muốn khẳng định vai trò của Nhà nước trong chiến lược đầu tư và thể chế hóa các quy định về đào tạo nhân tài và sự tham gia của các cơ sở giáo dục đại học trong thiết kế chương trình đào tạo và chuẩn bị các điều kiện bảo đảm chất lượng đào tạo cử nhân tài năng trên cơ sở tham khảo các mô hình và cách thực hiện của các quốc gia trên thế giới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Thẩm Vinh Hoa, Ngô Quốc Diệu (2008), Tôn trọng trí thức, tôn trọng nhân tài- Kế lớn trăm năm chấn hưng đất nước (sách dịch), NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
[2] Nguyễn Đức Hưng (2013), Nhân tài với tương lai đất nước, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội
[3] Nguyễn Đắc Hưng, Phát triển nhân tài - Chấn hưng đất nước, Nxb CTQG, H.2007, tr.17
[4] David Shenk (2013), Thiên tài trong mỗi chúng ta- Khám phá mới về Gene, tài năng và IQ (sách dịch), NXB thế giới.
[5] Anders Ericsson & Robert Pool (2019), Những ảo tưởng về thiên tài. Phương thức đột phá giới hạn bản thân qua góc nhìn khoa học não bộ (sách dịch), NXB Lao động - Xã hội.
[6] Malcolm Gladwell (2020), Outliers- Những kẻ xuất chúng (sách dịch), NXB thế giới.
[7] Geoff Colvin (2019) Giải mãi tài năng (sách dịch), NXB thế giới.
[8] Robert Stefko, Ladislav Sojka; Position of talent management in context oforganizational functions: European Scientific Journal, September 2014 /SPECIAL/ edition Vol.1 ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431.

ABSTRACT

Investment solutions for the training model of talented bachelors of higher education institutions - experience from countries and implications for Vietnam

From the experience of the training model of talented bachelors of countries in the world such as Korea, Japan, and the United States, which has been implemented and legalized, this article presents the views and explains the need necessary from the state management agency in charge of education of Vietnam, continue to research and have policies and investment strategies to improve the quality of human resources for socio-economic development in the current period. In the meantime, the article affirms the role and importance of higher education institutions in the national talent training and development strategy.

Keywords: *Talent, talent training, model of training talented bachelors. Talent training experience.*