

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO
TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

Nguyễn Tiến Dũng⁽¹⁾, Nguyễn Phan Thu Hằng⁽²⁾

(1) Trường Đại học Kinh tế Luật, ĐHQG-HCM

(2) Trường Đại học Sài Gòn

(Bài nhận ngày 14 tháng 05 năm 2011, hoàn chỉnh sửa chữa ngày 12 tháng 06 năm 2011)

TÓM TẮT: Phát huy những tiềm năng và lợi thế của mình, thành phố Hồ Chí Minh (TP.HCM) đang hướng đến việc trở thành trung tâm công nghiệp, dịch vụ, giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ của khu vực Đông Nam Á. Để đáp ứng yêu cầu đó, TP.HCM đặc biệt quan tâm đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xác định đây là một trong 5 chương trình đột phá trong giai đoạn 2011 – 2015.

Bài báo này là kết quả nghiên cứu có tính hệ thống về những đặc trưng và tiêu chí nguồn nhân lực chất lượng cao, những yêu cầu và giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở nước ta. Đặc biệt, đối với TP.HCM, một đô thị có nguồn nhân lực lớn nhất nước, đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật có trình độ chuyên môn cao chiếm tới 30% so với cả nước nhưng cũng đang đứng trước thực trạng thiếu trầm trọng nguồn lao động có trình độ chuyên môn ở hầu hết các ngành.

Trong giai đoạn trước mắt, TP.HCM cần tập trung xây dựng nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu xây dựng, phát triển và hội nhập kinh tế quốc tế; trong đó tập trung nguồn nhân lực cho những ngành có hàm lượng công nghệ, giá trị gia tăng cao, bảo đảm nhu cầu lao động chất lượng cao cho các ngành dịch vụ và công nghiệp trọng yếu; nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu lao động trong nước và xuất khẩu lao động chất lượng cao.

Từ khóa: nguồn nhân lực, chất lượng cao, Tp.HCM

1. Nguồn nhân lực chất lượng cao và vai trò của nó trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa

Nguồn nhân lực chất lượng cao là lực lượng lao động có học vấn, có trình độ chuyên môn cao, nhất là có khả năng đáp ứng các yêu cầu phức tạp và luôn thay đổi của công việc để tạo ra năng suất và hiệu quả cao, đóng góp cho sự tăng trưởng và phát triển của mỗi đơn vị nói riêng và toàn xã hội nói chung. Ở mức độ cụ

thể hơn có thể nêu lên các tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao như sau:

Thứ nhất, nguồn nhân lực chất lượng cao phải là lực lượng lao động có đạo đức nghề nghiệp, có tinh thần yêu nước, đây được xem như tiêu chí mang tính chất cơ bản trong việc xây dựng các tiêu chí xác định nguồn nhân lực chất lượng cao.

Thứ hai, nguồn nhân lực chất lượng cao phải là lực lượng lao động có trình độ chuyên

môn kỹ thuật cao. Khả năng thích ứng tốt với những công việc phức tạp và luôn thay đổi trong thời đại ngày nay, khả năng học hỏi những cái mới và luôn ham muốn học hỏi một cách tự giác.

Thứ ba, nguồn nhân lực chất lượng cao phải là lực lượng lao động có khả năng sáng tạo trong công việc. Đây là yêu cầu có tính quyết định để phát triển kinh tế tri thức. Tiêu chí này nhằm xác định nguồn nhân lực chất lượng cao nói chung nhưng đặc biệt nhấn mạnh tới một lực lượng tinh túy nhất, đó là những nhà quản lý, chủ doanh nghiệp và các nhà khoa học.

Thứ tư, nguồn nhân lực chất lượng cao phải là lực lượng lao động có thể lực tốt: các chỉ số về thể lực như cân nặng, chiều cao trung bình, tuổi thọ, tỷ lệ mắc các bệnh tật... Thể lực tốt là điều kiện để phát triển trí tuệ. Thể lực và tinh thần, trí tuệ tồn tại thống nhất trong mỗi con người cấu thành nguồn nhân lực.

Đối với nền kinh tế nước ta hiện nay, đang trong giai đoạn chuyển đổi, hội nhập kinh tế khu vực và thế giới cùng lúc với quá trình tái cấu trúc kinh tế toàn cầu (khởi đầu 10-15 năm gần đây), thực tiễn cung cầu nguồn nhân lực nói chung, nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng tại TP.HCM và vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, và cả trong phạm vi quốc gia và quốc tế, đang phản ánh nhiều hiện tượng mới về bản chất, đòi hỏi những cách nhìn và phương pháp tiếp cận mới, phù hợp với các xu thế đang hình thành và phát triển nhanh chóng trong giáo dục và đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực. Đặc biệt trong các lĩnh vực liên quan đến

kỹ thuật cao, công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) và phát triển bền vững 10 - 20 năm đầu thế kỷ XXI - giai đoạn hình thành các nhân tố quan trọng đầu tiên của xã hội thông tin và kinh tế tri thức ở quy mô toàn cầu.

Vào thập kỷ 90 của thế kỷ XX, CNH, HĐH đất nước được xác định là nhiệm vụ cơ bản của Việt nam hướng vào mục tiêu hoàn thành về cơ bản một nước công nghiệp hiện đại vào năm 2020. Chiến lược ở giai đoạn này là thực hiện một nền kinh tế có những bước phát triển tuần tự, đồng thời lại kết hợp với những bước nhảy vọt. Nói cách khác, phải tiến hành công nghiệp hóa rút ngắn để tránh tình trạng tụt hậu ngày càng xa với những nước trên thế giới, trước hết là những nước trong khu vực.

Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI tiếp tục khẳng định đường lối đúng đắn đó: “Phấn đấu đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại; chính trị - xã hội ổn định, đồng thuận, dân chủ kỷ cương; đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân được nâng lên rõ rệt; độc lập, chủ quyền, thống nhất và toàn vẹn lãnh thổ được giữ vững; vị thế của Việt Nam trên trường quốc tế tiếp tục được nâng lên; tạo tiền đề vững chắc để phát triển cao hơn trong giai đoạn sau”.

Đòi hỏi của quá trình CNH, HĐH, cùng với việc tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững đang đặt ra những yêu cầu mới của việc khai thác và phát huy tiềm năng nhân lực. Ở hầu hết các quốc gia hiện nay đang diễn ra quá trình tìm kiếm những cách thức và giải pháp nhằm sử dụng tối đa nguồn lực quan trọng này. Nhân tố con người hay nguồn lực con người, xét về

chiều rộng, gồm cá nhân và cộng đồng, gia đình, dân tộc và giai tầng; xét về chiều sâu: gồm thể lực vật chất và tinh thần, ý chí và tình cảm, dũng khí và trí tuệ, nhu cầu và lợi ích, lý tưởng, nguyện vọng và hành vi... Kinh nghiệm lịch sử hay trong hiện tại đều cần chú ý phát huy nhân tố con người trên tất cả những mặt đó.

Trong thời điểm hiện nay, nguồn lực con người càng đóng vai trò quan trọng hơn bao giờ hết, không chỉ thể hiện qua vai trò quyết định của nguồn lực con người so với các nguồn lực khác như Đảng đã khẳng định: "...nguồn lực con người là quý báu nhất, có vai trò quyết định, đặc biệt đối với nước ta, khi nguồn lực tài chính và nguồn lực vật chất còn hạn hẹp..."; vì vậy, phát triển nguồn nhân lực được xác định là một trong ba đột phá chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2015: "Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân; gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ."

Vai trò quyết định của nguồn lực con người, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao thể hiện qua các đặc trưng mang tính thời đại sau:

Thứ nhất, với tri thức khoa học và công nghệ, kỹ năng của con người trở thành lực lượng sản xuất quan trọng hàng đầu. Tri thức khoa học và công nghệ của con người đã phát triển đến mức trở thành nguyên nhân trực tiếp của mọi biến đổi trong đời sống kinh tế - xã hội thông qua việc tạo ra những ngành sản xuất

mới đóng vai trò mũi nhọn trong cơ cấu kinh tế, tạo ra những phương pháp sản xuất mới, những vật liệu và năng lượng mới với những ưu thế vượt trội so với những công cụ, nguyên liệu, năng lượng và phương pháp truyền thống. Tri thức trở thành lực lượng sản xuất quan trọng hàng đầu, tất cả các ngành kinh tế đều phải dựa vào tri thức, vào những thành tựu mới nhất của KH-CN để phát triển. Trong điều kiện đó, người lao động không chỉ là chủ thể của quá trình sản xuất, chính họ là những người sáng tạo ra và áp dụng những thành tựu mới đó của KH-CN.

Thứ hai, cách mạng KH-CN làm thay đổi loại hình nghề và cấu trúc của nguồn nhân lực. Sự phát triển và ứng dụng rộng rãi công nghệ mới như vi điện tử, tin học, vật liệu mới... làm cho cơ cấu sản xuất, việc làm thay đổi, làm xuất hiện nhiều loại hình hoạt động mới mà trước đây chưa có. Cấu trúc nguồn nhân lực cần cho sản xuất cũng thường xuyên biến đổi. Tùy theo trình độ phát triển của công nghệ được áp dụng, tùy thuộc yêu cầu sản xuất mà mỗi quốc gia có một cơ cấu nguồn nhân lực thích hợp. Tuy không có một công thức chung áp dụng cho mọi trường hợp, nhưng theo sự phát triển của KH-CN, cấu trúc nguồn nhân lực biến đổi theo những hướng có tính quy luật (tỷ trọng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, lao động thành thạo ngày càng tăng lên trong khi tỷ trọng lao động có tay nghề thấp ngày càng giảm; tương quan giữa lĩnh vực sản xuất và phi sản xuất; số lượng và tỷ trọng công nhân công nghiệp ngày càng giảm; số lượng lao động thực hiện chức năng quản lý kinh tế

cũng ngày càng tăng trong lao động tổng thể xã hội..).

Những xu hướng biến đổi cấu trúc của nguồn nhân lực trong điều kiện cách mạng KH-CN hiện nay làm cho nguồn nhân lực đông và rẻ không còn hoàn toàn chiếm ưu thế nữa. Yêu cầu nguồn nhân lực cho CNH hiện nay phải là những người lao động được đào tạo với trình độ chuyên môn nghề nghiệp cao; họ phải được phân bổ và sử dụng theo cơ cấu hợp lý, phù hợp với trình độ công nghệ và cơ cấu sản xuất. Vì vậy cần phải có nhận thức và đổi mới việc đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực để thích ứng và phát triển

Thứ ba, đối với các quốc gia đang phát triển trong đó có Việt nam, con đường tốt nhất để rút ngắn quá trình CNH là phát huy lợi thế so sánh động. Mô hình này đã lý giải sự thành công trong CNH rút ngắn của một số nước và vùng lãnh thổ Châu Á, giúp cho các nước và vùng lãnh thổ này thực hiện được quá trình CNH trong khoảng 50 năm như Hàn Quốc, Đài Loan, Singapo và Hồng Kông hoặc khoảng 60 năm như Nhật Bản, nước CNH sớm nhất ở Châu Á.

Quá trình thay đổi cơ cấu của các ngành công nghiệp chế tạo ở các nước đang phát triển gắn chặt với quá trình thay đổi về lợi thế so sánh ở các nước này: đó là khi lao động giá rẻ và tài nguyên thiên nhiên phong phú còn là ưu thế, thì các ngành công nghiệp có hàm lượng cao về lao động và tài nguyên thiên nhiên phát triển mạnh; đến khi các ưu thế trên đã giảm và các ưu thế mới về vốn, công nghệ, trình độ của lao động tăng, thì diễn ra quá trình phát triển

mạnh của các ngành có giá trị gia tăng cao hơn như các ngành có hàm lượng vốn lớn, công nghệ cao và lao động chất lượng cao hay nguồn “vốn con người” cao. Quá trình phát triển này có thể được gọi là quá trình công nghiệp hóa giai đoạn dựa trên nguyên lý về sự thay đổi lợi thế so sánh động trong nền kinh tế các nước đang phát triển. Đó là một quá trình động, dựa trên sự thay đổi tương quan của các lợi thế so sánh.

Thứ tư, dân số Việt Nam đã mở ra “cửa sổ cơ hội dân số” hay thường gọi là “cơ cấu dân số vàng”. Đây cũng là giai đoạn liên quan mật thiết đến chương trình “Nâng cao chất lượng dân số - Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao” của quốc gia. Vấn đề quan trọng hiện nay là việc tận dụng hiệu quả được cơ hội này cho công cuộc phát triển kinh tế - xã hội hay để cơ hội trôi qua và không tận dụng được. Kinh nghiệm của các quốc gia thành công trong việc tận dụng tốt cơ hội này là sớm có chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Theo phân tích và nhận định của các nhà nhân khẩu học kinh tế trong và ngoài nước, cơ cấu dân số Việt nam đã bước vào giai đoạn “Cơ cấu dân số vàng” hay “Cửa sổ cơ hội dân số” hoặc “Dư lợi dân số”. Cửa sổ cơ hội nhân khẩu học được mở ra cho một quốc gia là giai đoạn khi tỷ trọng trẻ em dưới 15 tuổi ít hơn 30% và tỷ trọng người già từ 65 tuổi trở lên ít hơn 15% trong tổng dân số. Cửa sổ cơ hội nhân khẩu học của Việt Nam đã mở ra từ 2005-2007 và sẽ chấm dứt vào những năm khoảng 2035 (khoảng 30 năm). Theo kinh nghiệm của Nhật Bản và Hàn Quốc cho thấy đánh giá các điều

kiện thuận lợi cho việc phát triển kinh tế xã hội thì nếu tổng số là 10 phần thì cửa sổ cơ hội nhân khẩu học đem lại 3 - 4 phần thuận lợi.

Thứ năm, nếu không kịp thời có nguồn nhân lực chất lượng cao chúng ta sẽ khó thoát khỏi “bẫy thu nhập trung bình”.

Bẫy thu nhập trung bình (hay còn được gọi là trần thủy tinh), nằm ở giữa giai đoạn 2 và giai đoạn 3 của quá trình phát triển công nghiệp. Đây là “cạm bẫy” mà rất nhiều nước ASEAN như Thái Lan, Malaysia, Indonesia... và nước Mỹ Latin vấp phải. Mặc dù các quốc gia này rất nhanh chóng đạt được mức thu nhập trung bình, nhưng không thể vươn lên được mức thu nhập cao do không bước vào giai đoạn nội lực hóa kỹ năng và công nghệ, nghĩa là không có nguồn nhân lực đủ trình độ sáng tạo và làm chủ về công nghệ và quản lý. Đối với Việt nam, nếu không có nguồn nhân lực đủ chất lượng để bước lên những bậc thang cao hơn, chúng ta sẽ mãi dậm chân ở mắt xích cuối cùng của chuỗi cung ứng toàn cầu.

2. Yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại TP.HCM

TP.HCM so với cả nước chỉ chiếm 6% diện tích tự nhiên, khoảng 7% dân số nhưng đã đóng góp khoảng 20% GDP, 30% giá trị sản xuất công nghiệp, 30% tổng thu ngân sách cả nước. TP là trung tâm giao lưu quốc tế lớn, kinh tế TP có mức độ mở cửa cao với nền kinh tế bên ngoài, thu hút nhiều dự án đầu tư lớn của nước ngoài. Với lợi thế nguồn nhân lực dồi dào sẽ giúp TP phát triển nhanh chóng, con người TP được đánh giá là năng động, sáng tạo, luôn

tìm tòi cái mới, là nguồn nhân lực quý giá góp phần vào sự phát triển TP cũng như cả nước.

TP.HCM lấy dịch vụ và công nghiệp giá trị gia tăng cao làm nền tảng phát triển kinh tế, kết hợp hài hòa giữa phát triển kinh tế và phát triển xã hội. Chú trọng vấn đề giảm nghèo, giảm bất bình đẳng, phát triển lấy con người làm trung tâm. Định hướng phát triển kinh tế đến năm 2020 theo cơ cấu là: dịch vụ chiếm khoảng 60,5% GDP, công nghiệp - xây dựng chiếm khoảng 39% GDP và nông nghiệp chiếm khoảng 0,4% GDP.

Các ngành công nghiệp đang được cơ cấu lại, hướng vào các ngành có hàm lượng khoa học - công nghệ cao, có giá trị gia tăng lớn; giảm dần các ngành thâm dụng lao động, gia công, các ngành ô nhiễm môi trường. Tỷ trọng 4 ngành công nghiệp trọng yếu, có hàm lượng khoa học - công nghệ và giá trị gia tăng cao như: cơ khí chế tạo, điện tử - công nghệ thông tin, hóa chất - cao su, chế biến lương thực, thực phẩm đã tăng từ 53% năm 2005 lên 58,8% năm 2010 (tính đến tháng 6) trong cơ cấu toàn ngành công nghiệp. Tốc độ tăng trưởng các ngành trên theo thứ tự như sau: 12,2%; 8,6%; 13,1%; 8%. Ngành công nghiệp chế biến thực phẩm và đồ uống từng bước chuyển sang tinh chế, những công nghệ sản xuất mới được ứng dụng đã cho ra đời những sản phẩm chất lượng cao. Công nghiệp hóa chất và cao su đã phát triển tốt theo hướng bảo vệ môi sinh, môi trường và giá trị gia tăng; trong đó, công nghiệp hóa dược, dược phẩm, dược liệu, hóa mỹ phẩm, sản phẩm cao su cao cấp có bước phát triển đáng kể.

Công nghệ thông tin được chọn làm một ngành mũi nhọn. Doanh thu lĩnh vực này chiếm gần 40% của cả nước. Hiện thành phố có khoảng bốn nghìn doanh nghiệp kinh doanh lĩnh vực phần cứng với doanh thu khoảng 29 nghìn tỷ đồng và tám nghìn doanh nghiệp phần mềm, nội dung số với doanh thu khoảng sáu nghìn tỷ đồng.

TP.HCM cũng tập trung đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng khoa học công nghệ, chú trọng lĩnh vực công nghệ sinh học, công nghệ vật liệu mới, cơ khí chế tạo - tự động hóa - robot. Hiện nay, ngành cơ khí chế tạo của thành phố đã chế tạo được những máy móc, thiết bị phục vụ sản xuất, tiêu dùng trong nước và tham gia xuất khẩu như máy xay xát lúa gạo chất lượng cao, thiết bị cho ngành mía đường, lò đốt rác y tế... thành lập Trung tâm thiết kế chế tạo thiết bị mới Neptech để nghiên cứu chế tạo máy móc, thiết bị theo công nghệ tiên tiến với giá thành hạ.

Bên cạnh đó, thành phố thực hiện chương trình hỗ trợ doanh nghiệp hiện đại hóa với chi phí thấp, tạo ưu thế cạnh tranh tổng hợp và đẩy mạnh xuất khẩu. Nhiều thiết bị công nghệ mới được TP chuyển giao cho doanh nghiệp với giá bán chỉ bằng 30% đến 70% giá nhập khẩu.

Từ những đầu tư nghiên cứu phát triển về khoa học công nghệ, thành phố đã từng bước hình thành và phát triển thị trường này. Đây là hoạt động nổi bật và đi đầu cả nước. Trong lĩnh vực thương mại hóa các sản phẩm nghiên cứu, triển khai công nghệ đã có nhiều sáng kiến, có nhiều mô hình tốt để phát triển thị trường như chợ thiết bị - công nghệ và chợ phần mềm tại

TP.HCM, Hà Nội, Đà Nẵng, Đồng Nai, Đắk Lắk, Gia Lai, Cần Thơ,... thông qua đó, đã ký kết hàng chục nghìn hợp đồng, bản ghi nhớ với tổng giá trị thiết bị công nghệ và sản phẩm, giải pháp phần mềm được chuyển giao lên đến hàng nghìn tỷ đồng.

Những xu hướng biến đổi trong điều kiện cách mạng khoa học công nghệ hiện nay làm cho nguồn nhân lực đông và rẻ không còn hoàn toàn chiếm ưu thế nữa. Yêu cầu nguồn nhân lực cho công nghiệp hóa hiện nay phải là những người lao động được đào tạo với trình độ chuyên môn nghề nghiệp cao; họ phải được phân bổ và sử dụng theo cơ cấu hợp lý, phù hợp với trình độ công nghệ và cơ cấu sản xuất. Vì vậy cần phải có nhận thức và đổi mới việc đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực để thích ứng và phát triển.

TP.HCM là đô thị có nguồn nhân lực lớn nhất nước, với khoảng 4,7 triệu người trong độ tuổi lao động, tổng số người có việc làm hiện vào khoảng 3,2 triệu người. Đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật có trình độ chuyên môn cao trên địa bàn chiếm tới 30% so với cả nước. Số lao động đã qua đào tạo tăng từ 40% năm 2005 lên 55% năm 2009 và ước đạt 58% năm 2010. Trong năm năm 2005 - 2010, thành phố đã đào tạo trên 1,5 triệu sinh viên học sinh, số tốt nghiệp ra trường ở lại làm việc tại thành phố khoảng 60% (trong đó khoảng 90% có việc làm).

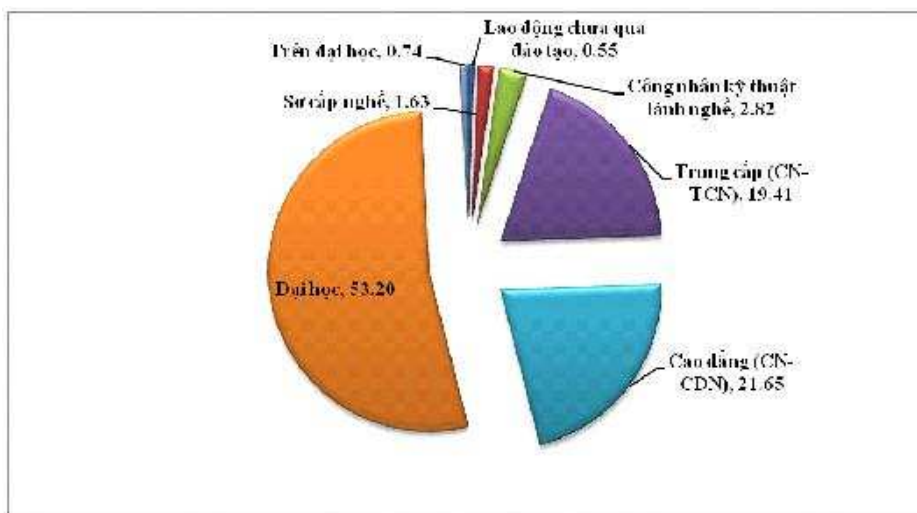
Tuy nhiên, các thống kê cho thấy TP.HCM đang đứng trước thực trạng thiếu trầm trọng nguồn lao động có trình độ chuyên môn ở hầu hết các ngành. Quy mô đào tạo trình độ đại học

như sau: ngành công nghệ thông tin là 5.660 người; điện tử là 3.400 người; cơ khí là 1.330 người; tài chính - ngân hàng là 7.320 người; du lịch - khách sạn là 1.850 người. Trong khi đó, theo dự báo đến năm 2010, tổng số lao động dự kiến của ngành tài chính - ngân hàng là khoảng 70.000; ngành công nghệ thông tin - điện tử cần hơn 30.000 lao động có trình độ đại học và cao đẳng; ngành du lịch - khách sạn cần khoảng 28.500 người.

Thị trường lao động thành phố cũng đang trong tình trạng mất cân đối giữa cầu - cung lao động theo ngành, nghề. Những ngành nghề có nhu cầu tuyển dụng nhiều nhất trong năm 2010 là dệt may, marketing - nhân viên kinh doanh (11,07%), giày da (10,53%), nhựa bao bì (10,52%)... những ngành này đa số là những

ngành thâm dụng lao động. Trong khi đó cung lao động lại thiên về lao động có trình độ từ trung cấp, cao đẳng, đại học trong các ngành như kế toán, kiểm toán (gần 34%); quản lý nhân sự, hành chính văn phòng (gần 15%); công nghệ thông tin... Ngoài ra, một lượng lớn lao động chưa được đào tạo, không có việc làm, dư thừa ở nông thôn trong khi lao động cho các khu công nghiệp, khu chế xuất còn thiếu rất nhiều. Việc không khớp nối số người được đào tạo liên tục tăng hàng năm với nhu cầu thực tế của các doanh nghiệp về lao động qua đào tạo, nhất là lao động trình độ cao. Do đó vẫn có hiện tượng thừa lao động có trình độ nhưng chưa đáp ứng yêu cầu chất lượng nghề (chưa toàn diện kỹ năng chuyên môn, kỹ năng nghề, kỹ năng mềm

Chỉ số nguồn cung theo trình độ năm 2010



Nguồn: Trung tâm dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động TP.HCM

3. Mục tiêu và giải pháp chủ yếu phát triển nguồn nhân lực phục vụ yêu cầu CNH, HĐH tại thành phố Hồ Chí Minh

Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của thành phố là nhằm bảo đảm cung ứng đầy đủ

nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của các đơn vị sử dụng lao động trên cơ sở xây dựng một hệ thống dự báo nguồn nhân lực nói chung; đồng thời qui hoạch hệ thống các cơ sở đào tạo lại cho hợp lý để tăng cường đầu tư tập trung, khai

thác, tận dụng tối đa khả năng của các cơ sở đào tạo (kể cả các cơ sở đào tạo của trung ương trên địa bàn thành phố).

Cùng với sự phát triển của nền kinh tế nói chung và sự phát triển của các doanh nghiệp mới nói riêng, nhu cầu về nguồn nhân lực có chất lượng cao của các ngành dịch vụ và công nghiệp, ví dụ như marketing, tài chính, bảo hiểm, quản trị doanh nghiệp... ngày càng tăng lên. Trong những năm vừa qua, làn sóng đầu tư trong nước cũng như nước ngoài ngày càng tăng lên. Các doanh nghiệp trong nước được thành lập mới ngày càng nhiều đã tạo ra một lượng cầu nhân lực chất lượng cao ngày càng lớn. Các nhà đầu tư nước ngoài cũng thường ưu tiên tuyển lao động chất lượng cao ngay tại địa phương vì lao động Việt Nam là người am hiểu thị trường, phong tục tập quán, có nhiều mối quan hệ, và có mức lương thấp hơn so với thuê lao động từ nước khác. Các doanh nghiệp nước ngoài còn sẵn sàng trả mức lương cao hơn rất nhiều so với các doanh nghiệp Việt Nam nhằm thu hút nhân tài. Do đó, sự cạnh tranh nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng gay gắt. Bên cạnh lợi thế đó, trong quá trình phát triển, TP đã đặc biệt quan tâm phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Theo định hướng phát triển kinh tế - xã hội 2010 - 2015, thành phố sẽ ưu tiên phát triển những ngành có hàm lượng công nghệ cao, có giá trị gia tăng cao. Đó là bốn ngành công nghiệp: cơ khí; điện tử - công nghệ thông tin; hóa dược - cao su; chế biến tinh lương thực -

thực phẩm. Và chín ngành dịch vụ: tài chính - tín dụng; ngân hàng - bảo hiểm; thương mại; vận tải, kho bãi, dịch vụ cảng, hậu cần hàng hải và xuất nhập khẩu; bưu chính viễn thông và công nghệ thông tin - truyền thông; kinh doanh tài sản, bất động sản; dịch vụ thông tin tư vấn, khoa học công nghệ; du lịch khách sạn nhà hàng; y tế, giáo dục đào tạo.

Xuất phát từ thực tiễn, nhu cầu đào tạo nhân lực kỹ thuật nghiệp vụ trung cấp phải đạt đến nửa triệu người vào năm 2020. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo phải đạt 70% vào năm 2015 và 80% vào năm 2020, trong đó lao động ở bốn ngành công nghiệp và chín ngành dịch vụ trọng điểm phải đạt 100%. Theo định hướng quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế xã hội TP thì mục tiêu đào tạo trình độ cao đẳng - đại học cho các ngành kinh tế quốc dân chiếm từ 15% đến 20% cho nhóm tuổi thanh niên từ 18 tuổi đến 23 tuổi. Mục tiêu đào tạo sau đại học mỗi năm dự kiến có khoảng 2.500 học viên.

Đại hội Đảng bộ TP khóa IX xác định chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ yêu cầu CNH, HĐH giai đoạn 2011 - 2015 là một trong 5 chương trình đột phá. Xuất phát từ yêu cầu của tình hình thực tế thành phố, chương trình này bao gồm 5 chương trình bộ phận như sau:

1/ Chương trình nâng cao chất lượng giáo dục đại học - cao đẳng:

Mục tiêu nhằm cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của thành phố mà cho cả khu vực phía Nam, trong đó, một bộ phận nhất

định đủ sức tham gia thị trường lao động trong khu vực Đông Nam Á và quốc tế; trọng tâm là xây dựng đội ngũ cán bộ khoa học - kỹ thuật, cán bộ quản lý các ngành và lĩnh vực chủ lực theo yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế của thành phố.

Đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo, trong đó chú trọng gắn nội dung đào tạo trong nhà trường với hoạt động thực tiễn của các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất và các lĩnh vực khác; tham khảo các chương trình, giáo trình tương tự của các trường tiên tiến của nước ngoài.

Phát huy vị trí, vai trò của những trung tâm đào tạo chất lượng cao như Đại học Quốc gia TP.HCM, với những phòng thí nghiệm hiện đại (trọng điểm quốc gia), các trung tâm xuất sắc... Tăng cường hợp tác với các cơ quan quản lý, ngân hàng, công ty, doanh nghiệp có uy tín; các cá nhân có tâm huyết và trình độ cao trong chuyên môn ở Việt Nam và nước ngoài trong việc mời thỉnh giảng, báo cáo ngoại khóa, các chương trình hỗ trợ đào tạo cho các trường.

2/ Chương trình nâng cao chất lượng đào tạo nghề:

Mục tiêu cơ bản đáp ứng nhu cầu nhân lực qua đào tạo nghề, nhất là nhân lực có chất lượng cao cho các lĩnh vực sản xuất, dịch vụ để đẩy nhanh tốc độ chuyển dịch cơ cấu kinh tế của thành phố; gắn kết giữa đào tạo và sử dụng lao động đã qua đào tạo; nâng cao năng lực cạnh tranh của lực lượng lao động không chỉ đối với trong nước mà còn đối với lao động nước ngoài đến làm việc tại thành phố; xây

dựng hệ thống đào tạo của thành phố thành trung tâm đào tạo chất lượng cao của cả nước.

3/ Chương trình đào tạo đội ngũ doanh nhân:

Mục tiêu nâng cao trình độ quản lý, chuyên môn, kỹ thuật của cán bộ quản lý doanh nghiệp thuộc các ngành kinh tế chủ lực của thành phố, để đáp ứng yêu cầu các doanh nghiệp hội nhập sâu vào kinh tế khu vực và thế giới.

4/ Chương trình nâng cao chất lượng, phát hiện bồi dưỡng năng khiếu, nhân tài thể thao, văn hóa:

Mục tiêu nâng cao chất lượng bồi dưỡng, đào tạo nguồn nhân lực kế thừa trên lĩnh vực văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao cho thành phố song song với giáo dục đạo đức nghề nghiệp, tình yêu quê hương đất nước.

5/ Chương trình đào tạo nguồn nhân lực cho hệ thống chính trị thành phố:

Mục tiêu xây dựng và phát triển nguồn nhân lực cho hệ thống chính trị thành phố đáp ứng yêu cầu bổ sung>NNL trẻ cho các cơ quan, đơn vị về công tác quản lý nhà nước trong thời kỳ CNH,HĐH và hội nhập kinh tế quốc tế của thành phố.

Để hoàn thành nhiệm vụ này, TP cần đề ra, thực hiện một số giải pháp cơ bản và gắn liền với sự phối hợp các địa phương trong vùng.

Trước hết, những giải pháp trong lĩnh vực GD&ĐT và xây dựng xã hội học tập; đồng thời có giải pháp hiệu quả trong sử dụng và đào tạo nguồn nhân lực tại các đơn vị sử dụng, công tác xây dựng đội ngũ trí thức, nhân lực KH-CN cũng như tăng cường công tác quản lý Nhà

nước đối với sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao về chế độ, chính sách ...

Bên cạnh đó, chương trình phát triển nguồn nhân lực, nhân lực chất lượng cao của TP phải mang tính tổng thể - vừa đáp ứng nhu cầu của TP nhưng có tính đến nhu cầu của các tỉnh, TP khác trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam.

- Về chính sách đào tạo: đào tạo đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội đến năm 2015 của vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, đặc biệt đào tạo theo nhu cầu xã hội nhằm đáp ứng nhu cầu hiện nay cho các khu vực tập trung như

khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao với vị trí TP là đầu tàu kinh tế.

- Về chính sách sử dụng: có sự dịch chuyển, thay đổi nhân lực trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, cũng như giữa các vùng kinh tế trọng điểm cả nước - sự luân chuyển tự nhiên, hệ quả nguồn nhân lực sử dụng là dồi dào, nhưng trong thời điểm nhất định có sự biến động. Từ đó, trong chương trình liên kết vùng, phải chú trọng đến việc sử dụng nguồn nhân lực, chính sách thu hút nguồn nhân lực, nhân lực chất lượng cao phù hợp.

DEVELOPING HIGH QUALITY MANPOWER IN HOCHIMINH CITY

Nguyen Tien Dzung ⁽¹⁾, Nguyen Phan Thu Hang ⁽²⁾

(1) University of Economics and Law, VNU-HCM

(2) Sai Gon University

ABSTRACT: *To strengthen its potential and advantages, Ho Chi Minh City (HCMC) has been oriented towards becoming an economic center with high value-added, prioritizing the development of service as well as industries which are characterized by science and high technology, cleaning industry, energy saving, good labor efficiency and high values, etc. To meet the requirements, HCMC pays special attention to the development of high quality human resources and the enhancement of manpower quality, which are defined to be one of the breakthrough programs in the period of 2011 – 2015.*

The paper shows systematic findings about characters and criteria of highly qualified manpower, requirements and solutions to the development of high quality manpower and the enhancement of manpower quality in the process of industrialization and modernization in our country, especially for HCMC, a city with the biggest human resources in the country, well-qualified technological and scientific teams (accounting for up to 30% of the whole country), but it is facing a serious shortage of specialized human resources in most fields.

In the short run, HCMC needs to concentrate on rapidly building up high-quality manpower to meet the needs of construction, development and integration into international economy, especially to

focus on manpower for industries which are characterized by their high value-added and technology in order to ensure the need of highly qualified labor for key services and industries, and to improve the training quality to meet the requirements of domestic labor and high-quality labor export.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Đảng Cộng sản Việt nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*. Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [2]. Ủy ban Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (2010), *Báo cáo 5 chương trình đột phá giai đoạn 2011-2015*.
- [3]. Sở LĐTB&XH (2010), Báo cáo “*Phân tích thị trường lao động thành phố Hồ Chí Minh năm 2010 và dự báo nhu cầu nhân lực năm 2011*”, Trung tâm dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động TP.HCM.
- [4]. Ủy ban Nhân dân TP.HCM (2009), *Đề án “Đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội thành phố Hồ Chí Minh đến 2015”*.
- [5]. Đặng Danh Lợi, Lê Hoàng Việt Lâm, *Giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động nghiên cứu khoa học góp phần đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong sinh viên các trường ĐH, CĐ vùng Đồng bằng sông Cửu Long*, bài tham gia Hội thảo khoa học “Phát triển nguồn nhân lực ĐBSCL thời kỳ hội nhập”.
- [6]. Hoàng Văn Châu (2009), “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho hội nhập kinh tế- vấn đề cấp bách sau khủng hoảng”, *Tạp chí Kinh tế đối ngoại*, (số 38/2009).
- [7]. Báo Nhân Dân ngày 20/5/2011.
- [8]. Thời báo Kinh tế Việt Nam, số 128 ngày 30/5/2011.