

I. PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Sự phát triển của nền kinh tế thế giới đang bước sang trang mới với những thành tựu có tính chất đột phá trên các lĩnh vực khác nhau của đời sống kinh tế - xã hội, đặc biệt trên lĩnh vực khoa học, công nghệ, kinh tế. Việt Nam đang trong quá trình CNH - HĐH và hội nhập kinh tế quốc tế. Trong bối cảnh mới thoát khỏi nhóm các quốc gia có thu nhập thấp, chúng ta còn thiếu nhiều nguồn lực cho phát triển như: vốn, công nghệ, kiến thức và kinh nghiệm quản lý. Thực tế đó đòi hỏi Việt Nam phải có chiến lược sử dụng và phát huy lợi thế của những nguồn lực hiện có, đặc biệt là chiến lược phát triển NNL chất lượng cao. Hiện nay, Việt Nam đang trong thời kỳ có “cơ cấu dân số vàng” - thời kỳ mà nhóm dân số trong độ tuổi lao động cao gần gấp đôi nhóm dân số phụ thuộc. NNL là một nguồn lực quan trọng để phát triển nền kinh tế - xã hội. Dân số đông sẽ tạo điều kiện thuận lợi về NNL cho sự phát triển kinh tế và tạo ra một thị trường tiêu thụ rộng lớn. Tuy nhiên dân số đông cũng sẽ là một trở ngại lớn cho việc phát triển kinh tế nếu như không có sự vào cuộc của toàn xã hội trong việc nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, mở rộng quan hệ hợp tác trong giáo dục đào tạo để từ đó nâng cao chất lượng NNL.

Hung Yên là tỉnh nằm trong vùng đồng bằng sông Hồng, vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ và tam giác kinh tế Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh. Với điều kiện thuận lợi nằm trên các tuyến đường huyết yếu như: quốc lộ 5A, tuyến đường sắt Hà Nội - Hải Phòng, quốc lộ 39A, 38... và đặc biệt là gần các cảng biển Hải Phòng, Cái Lân và sân bay quốc tế Nội Bài, giáp ranh với các tỉnh và thành phố là Hà Nội, Bắc Ninh, Hà Nam, Thái Bình, Hải Phòng, Quảng Ninh. Là nơi tập trung nhiều các Khu công nghiệp trọng điểm của cả nước.

Tỉnh Hưng Yên được tách ra từ tỉnh Hải Hưng cũ và tái lập vào ngày 01 tháng 01 năm 1997. Ngay từ những năm đầu khi tái lập, tỉnh đã xây dựng chiến lược phát triển kinh tế đến năm 2010 và định hướng đến năm 2020 trong đó xác định rõ “Phải tập trung cao độ để phát triển nhanh, mạnh, vững chắc công

ng nghiệp và tiểu thủ công nghiệp làm động lực cho phát triển nông nghiệp, dịch vụ và các lĩnh vực khác”. Nhận thức rõ vai trò quan trọng của các khu công nghiệp tỉnh đã chỉ đạo các cấp, ngành tiến hành quy hoạch các khu, cụm công nghiệp để bố trí các dự án đầu tư. Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh đã có những văn bản cụ thể tạo cơ sở pháp quy cho việc thống nhất quản lý hoạt động đầu tư trên địa bàn tỉnh. Theo báo cáo tổng kết năm 2017 của Ban Quản lý các KCN tỉnh Hưng Yên, hiện nay trên địa bàn tỉnh có 10 KCN đã được Thủ tướng Chính phủ chấp thuận đưa vào Quy hoạch tổng thể phát triển các KCN cả nước với quy mô 2.481,45ha, trong đó có 04 KCN đã đi vào hoạt động, là KCN Phố Nối A, KCN dệt may Phố Nối, KCN Thăng Long II và KCN Minh Đức với tổng diện tích đã được phê duyệt quy hoạch chi tiết là 1.261,5ha.

Theo quy hoạch phát triển các KCN đã được UBND tỉnh phê duyệt thì đến năm 2020, Hưng Yên sẽ có 19 KCN với tổng diện tích sử dụng đất là 6.550 ha. Các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh đã được quy hoạch chi tiết đồng bộ, trong đó quy hoạch về sử dụng đất và phân khu chức năng, đồng thời bố trí quy hoạch theo tính chất ngành nghề ưu tiên thu hút đầu tư vào trong khu công nghiệp, chủ yếu tập trung vào các lĩnh vực công nghiệp nhẹ, ưu tiên thu hút dự án có vốn đầu tư lớn, công nghệ hiện đại, không gây ô nhiễm môi trường hoặc công nghiệp chế biến và sản xuất hàng tiêu dùng. Đây là điều kiện thuận lợi để thu hút nhà đầu tư vào các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh, góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế của tỉnh theo hướng CNH - HĐH.

Ngày nay, sự cạnh tranh giữa các quốc gia, các doanh nghiệp, công ty, các sản phẩm chủ yếu là cạnh tranh về tỷ lệ hàm lượng chất xám kết tinh trong sản phẩm hàng hóa, dịch vụ, nhờ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Do vậy, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đặc biệt là NNLC đối với các khu vực, các địa phương, trong đó có tỉnh Hưng Yên, đã và đang trở thành vấn đề cấp bách có tầm chiến lược, là vấn đề có tính chất sống còn trong điều kiện toàn cầu hóa kinh tế với trình độ khoa học - kỹ thuật, công nghệ ngày càng cao và sự lan tỏa của kinh tế trí thức. Đặc biệt là trong bối cảnh hội nhập, mở cửa hiện nay.

Xuất phát từ những yêu cầu cấp thiết mà nhóm tác giả chúng tôi đã tiến hành nghiên cứu đề tài: ***“Một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên”***.

2. Lịch sử nghiên cứu

2.1. Các công trình nghiên cứu về NNL, NNL chất lượng cao, nghiên cứu về các KCN trên thế giới

Đã có rất nhiều công trình nghiên cứu khẳng định rằng không có công nghiệp (CN) thì kinh tế không phát triển được. Ở các xã hội tiền công nghiệp, phần đông dân cư tập trung sản xuất các sản phẩm đáp ứng các nhu cầu để tồn tại, khi đó nạn đói xảy ra liên miên, sản phẩm khan hiếm, kinh tế kém phát triển. Lịch sử một số quốc gia như Anh, Hà Lan, Hy Lạp, Italia.. cho thấy nền kinh tế phát triển được là do có các hoạt động trao đổi, thương mại. Khi tiến hành CNH, các nguồn lực của nền kinh tế sẽ được phân bổ nhiều hơn cho lĩnh vực công nghiệp - lĩnh vực mà có khả năng ứng dụng công nghệ hiện đại nhất vào sản xuất - năng suất lao động sẽ tăng nhanh từ đó thúc đẩy kinh tế tăng trưởng nhanh. Cuộc cách mạng khoa học - công nghệ hiện đại, đặc biệt là sự lan tỏa của nền kinh tế tri thức những năm gần đây đã đặt ra những câu hỏi lớn về mối quan hệ giữa số lượng, chất lượng NNL với sự tăng trưởng kinh tế và hội nhập kinh tế quốc tế. Một số công trình của các tác giả nước ngoài bàn về NNL, NNL chất lượng cao, sự phát triển của các KCN mà tác giả được biết đến như:

2.1.1. Các công trình nghiên cứu về vai trò của NNL, vốn nhân lực đối với quá trình tăng trưởng của các quốc gia

Trên thế giới, các công trình nghiên cứu ban đầu về NNL và vốn nhân lực do các nhà lý thuyết như Milton Friedman, Simon Kuznet, Gary Becker thực hiện, tiếp sau đó, một số nhà khoa học như L.Nadler và Z. Nadler (1990), M.Marquardt và D.Engel (1993), D.Beg, S.Fisher và R. Donbush (1992), Stivastata (1997) đã tập trung nghiên cứu vấn đề NNL và phát triển NNL. Họ đã có những đóng góp quan trọng về mặt lý luận và phương pháp luận. Các công trình này lý giải mối quan hệ giữa phát triển NNL với giáo dục đào tạo, chăm

sức khỏe và dinh dưỡng cũng như vai trò quyết định của phát triển NNL đối với tăng trưởng và phát triển kinh tế.

Đặc biệt, vào đầu những năm 1990, sự ra đời của lý thuyết phát triển con người được coi là bước tiến dài trong nghiên cứu về NNL. Các lý thuyết về vốn con người đặt trong mối quan hệ với các nguồn lực phát triển khác được đưa ra như là một cách nhìn nhận mới nhằm tạo động lực cho tăng trưởng kinh tế, trong đó mối quan hệ giữa vốn con người và vốn xã hội được đặc biệt nhấn mạnh. Đây có thể coi là một điểm mới, khác hẳn so với cách nhìn nhận trước đây. Ở đây, NNL không chỉ được nhìn nhận thuần túy như một nguồn lực dùng cho tăng trưởng giống như những nguồn lực khác mà nó còn được nhìn nhận dưới góc độ là một nguồn vốn quan trọng – vốn con người trong quá trình tăng trưởng. Nguồn vốn này đòi hỏi phải thường xuyên tích lũy, bảo tồn và phát triển.

Hàng loạt các ấn phẩm khác: “*Human Resources Administration: Problems of Growth and Change*” của Wasmuth William (1970); “*International Differences in Growth Rates*” của Mario Baldassarri, Luigi Paganetto và Edmun S. Phelps, St. Martin’s Press, (1994); “*Human Resources Management. A Tool for Competitive Advantage*” của Kleiman Lawrence (1997); “*Human Resources Management. An Experiential Approach*” của Bernardin H. John (1998); “*Manegerment of Human Service Programs*” của Lewis Judith A (2001); “*The rise of the creative class*” của Richard Florida, Basic Book - A member of the Perseus Books Group, (2004) ...

Trong các công trình này, các tác giả đều có chung quan điểm cho rằng: Nếu như trước đây tăng trưởng chủ yếu dựa vào tỷ lệ tiết kiệm, tích lũy tư bản và vốn hiện vật thì trong giai đoạn hiện nay nhân lực, công nghệ, thể chế chính trị và văn hóa là các yếu tố có vai trò quyết định sự tăng trưởng kinh tế của các quốc gia. Ở các công trình này cũng tập trung nghiên cứu vấn đề quản lý, sử dụng NNL sao cho hiệu quả, tạo ra lợi thế cạnh tranh thông qua việc quản lý tốt NNL cho các doanh nghiệp. Các tác giả cũng đã đề cập đến các vấn đề về sức khỏe và sự an toàn cho người lao động trong quá trình sản xuất, kinh doanh.

Tác phẩm “*Human Resources Administration: Problems of Growth and Change*” của Wasmuth William đã trình bày những phát hiện quan trọng trong lĩnh vực quản lý nhân lực. Những tình huống khó xử của sự tăng trưởng, đa liên kết và vấn đề quản lý nhân lực trong xí nghiệp nhỏ, quản lý nhân lực trong thời đại máy tính. Có thể thấy cuốn sách có giá trị không chỉ ở thời điểm phát hành mà ngay cả trong giai đoạn hiện nay, khi mà nền kinh tế tri thức đang ngày càng phát triển thì việc quản lý, sử dụng hợp lý NNL vẫn là vấn đề nóng bỏng của tất cả các loại hình doanh nghiệp trong mọi lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội.

Một cách tiếp cận khác về vai trò của NNL, cuốn “*Human Resources Management. An Experiential Approach*” của Bernardin H. John (1998) đã đề cập đến vấn đề quản lý NNL trong môi trường đang thay đổi, các lợi thế cạnh tranh có thể có được thông qua việc quản lý NNL. Qua phân tích môi trường luật pháp, các cơ hội tìm kiếm việc làm, tác giả cho rằng để sử dụng NNL một cách hiệu quả các doanh nghiệp cần phải lập kế hoạch quản lý NNL, đào tạo NNL có tổ chức và phát triển kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động. Điều này rất có ý nghĩa đối với các doanh nghiệp trong các KCN đặc biệt là trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu, rộng như hiện nay.

Tác giả Kleiman Lawrence đã viết “*Human Resources Management. A Tool for Competitive Advantage*” để giới thiệu các phương thức quản lý NNL nhằm tạo ra lợi thế cạnh tranh. Qua đó tác giả nhấn mạnh rằng, để quản lý NNL một cách có hiệu quả thì cần có những hiểu biết về bối cảnh luật pháp và môi trường trong quản lý NNL. Cuốn sách đã đề cập đến các vấn đề thực tiễn của quản lý NNL từ đó định hướng cho các nhà quản lý. Điểm khác biệt cơ bản của cuốn sách này so với các công trình nghiên cứu khác chính là ở chỗ tác giả đã xem xét vấn đề quản lý NNL như một quá trình: tiền lựa chọn nhân lực, trong quá trình lựa chọn nhân lực và hậu lựa chọn nhân lực. Qua đó tác giả cũng phân tích các tác động của các yếu tố bên trong và các yếu tố bên ngoài đến việc quản lý NNL.

2.1.2. Các nghiên cứu về lịch sử hình thành, phát triển và vấn đề lao động trong các KCN

Năm 1986, công ty Shipcanal and Docks đã xây dựng KCN đầu tiên của Anh – Trafford Park. So với các KCN thời kỳ đầu thì ngày nay mô hình của các KCN đã thay đổi rất nhiều. Trong các thập kỷ 70 – 80 của thế kỷ XX, với mục tiêu thu hút vốn, công nghệ từ các quốc gia tiên tiến khác, nhiều quốc gia đã xây dựng khu chế xuất và cũng đã có những thành công nhất định. Trên thực tế, không phải quốc gia nào cũng gặt hái được thành công khi áp dụng mô hình này. Một số quốc gia tìm cách áp dụng các mô hình khác thích hợp và hiệu quả hơn: Hàn Quốc đã chọn phát triển mô hình KCN tập trung; Trung Quốc phát triển mô hình KCN Hương Trăn (thu hút đầu tư từ các doanh nghiệp nhỏ và vừa trong nước) và mô hình khu kinh tế mở với quy mô rất lớn để thu hút đầu tư từ các doanh nghiệp trong nước và nước ngoài. Quá trình hình thành và phát triển của các KCN trên thế giới cũng đã được nhiều nhà khoa học nước ngoài nghiên cứu. Cụ thể là:

“Eco-Industrial Parks: a handbook for local development teams” của Lowe, Moran, Stephen R., and Holmes, Douglas (1997); *“The Eco-Industrial Park Model Reconsidered”* của Marian Chertow, (1999); *“Eco-Industrial Parks as a Strategy Towards Industrial Ecology in Developing and Newly Industrialised Countries”* của Fleig, Anja-Kathrin, (2000); *“Eco-industrial Park Handbook for Asian Developing Countries”* của Lowe (2001); *“Implementing industrial ecology? Planning for eco-industrial parks in the USA”* của D Gibbs, P Deutz, (2004)...

Nghiên cứu của Jarmila Vidova: *“Industrial parks - history, their present and influence on employment”* đã tổng hợp một số lý thuyết về phát triển KCN, mô tả quá trình phát triển các KCN tại các nước Châu Âu. Jarmila Vidova cho rằng phát triển KCN là một trong các yếu tố quan trọng nhất để phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia, đặc biệt là trong quá trình hội nhập quốc tế. Jarmila Vidova cũng đã phân tích tác động của quá trình hình thành và phát triển các KCN đối với vấn đề việc làm và thu nhập. Tuy nhiên, nghiên cứu của Jarmila Vidova lại chưa đề cập đến các điều kiện cũng như các yếu tố nguồn lực cần thiết để xây dựng và phát triển các KCN; chưa định hướng được mô hình KCN

trong tương lai – mô hình phát triển KCN bền vững, KCN sinh thái (Eco – Industrial Park) – một mô hình các KCN vừa đảm bảo tăng trưởng lợi ích kinh tế vừa cải thiện môi trường sinh thái mà nhiều quốc gia đang mong muốn và hướng tới.

Thấy được hạn chế trong nghiên cứu của Jarmila Vidova, Ernest Lowe đã cho ra đời *“Eco-industrial Park Handbook for Asian Developing Countries”* để trình bày một cách hệ thống, toàn diện, đầy đủ, cụ thể về khái niệm, nội dung, phương pháp, chính sách, lợi ích và rủi ro trong quá trình xây dựng, hình thành và phát triển KCN sinh thái. Qua đó giúp cho các nhà hoạch định, các nhà quản lý có được những kiến thức cơ bản nhất về KCN nói chung và KCN sinh thái nói riêng.

Qua tham khảo các công trình nghiên cứu của các nhà khoa học nước ngoài, tác giả nhận thấy rằng: Do quá chú trọng đến việc phát triển KCN sinh thái nên trong quá trình nghiên cứu, các nhà khoa học nước ngoài chỉ quan tâm đến vấn đề đảm bảo lợi ích kinh tế và nâng cao chất lượng môi trường mà ít quan tâm đến yếu tố xã hội đặc biệt là yếu tố con người. Các công trình nghiên cứu trên cũng chưa đề cập đến sự phối hợp của cộng đồng trong phát triển KCN sinh thái và sự tác động ngược lại của quá trình phát triển KCN sinh thái đối với cộng đồng địa phương. Do quá nhấn mạnh vấn đề công nghệ trong xây dựng KCN sinh thái nên các tác giả đã không thấy được vai trò của NNL như một nhân tố đầu vào quan trọng trong phát triển.

2.2. Các công trình nghiên cứu trong nước

Đặng Vũ Chư (1996), *“Phát triển NNL và phương pháp dùng người trong sản xuất kinh doanh”*; Nguyễn Chơn Trung, Trương Giang Long (2004), *“Phát triển các KCN, khu chế xuất trong quá trình CNH, HĐH”*; Trần Văn Tùng (2005), *“Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng NNL tài năng – Kinh nghiệm của thế giới”*; Vũ Thị Phương Mai (2007), *“NNL chất lượng cao – lý luận và thực tiễn”*; Phạm Thị Khanh (2007), *“Phát triển NNL chất lượng cao đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế”*; Nguyễn Văn Thành (2008), *“Phương hướng và giải pháp phát triển NNL chất lượng cao đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát*

triển”; Đức Vượng (2008), *“Xây dựng đội ngũ trí thức Việt Nam Giai đoạn 2011 – 2020”*; Nguyễn Ngọc Phú (2010), *“Thực trạng NNL, nhân tài của đất nước hiện nay. Những vấn đề đặt ra – giải pháp”*; Hoàng Văn Châu (2009), *“Phát triển NNL chất lượng cao cho hội nhập kinh tế - vấn đề cấp bách sau khủng hoảng”*; Yên Phi (2011), *“Nhân lực chất lượng cao: Yếu tố quyết định thành công”*...

Nổi bật trong các công trình nghiên cứu trên phải kể đến *“NNL chất lượng cao – lý luận và thực tiễn”* của Vũ Thị Phương Mai, Tạp chí Lao động và xã hội, số 308, tr. 18 – 20. Bài viết này đã đề cập đến một số khái niệm về NNL chất lượng cao, nêu lên các đặc điểm về cấu trúc, các bộ phận hình thành NNL và vai trò của NNL chất lượng cao trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH và phát triển nền kinh tế tri thức ở Việt Nam.

Trong cuốn *“Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng NNL tài năng”* (2005), tác giả Trần Văn Tùng đã dựa trên cơ sở phân tích thực trạng NNL tài năng của Mỹ và sự thiếu hụt NNL tài năng ở Đức, Anh, Pháp, Nhật Bản, Trung Quốc, Hàn Quốc để đưa ra những bài học kinh nghiệm cho Việt Nam trong việc xây dựng và thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng NNL tài năng hiện có. Theo tác giả thì *“Khái niệm tài năng kinh doanh được hiểu là người có thể tạo dựng hoặc vận hành doanh nghiệp của mình một cách hiệu quả. Tài năng kinh doanh không đánh giá vào quy mô của doanh nghiệp mà chủ yếu đánh giá qua các phẩm chất như ý tưởng, nhạy bén phản ứng trước biến động của thị trường, tranh thủ thời cơ, chịu chấp nhận rủi ro và lòng kiên định để đi đến vinh quang và mục đích cuối cùng”*. Qua đó, tác giả cũng phân loại tài năng kinh doanh thành 2 nhóm. Nhóm thứ nhất là những người tự đứng lên thành lập doanh nghiệp và đưa ra ý tưởng kinh doanh, làm chủ hoạt động kinh doanh và doanh nghiệp của mình. Nhóm thứ 2 bao gồm những người đi làm thuê, làm quản lý mà có các sáng kiến cải tiến, phát triển doanh nghiệp trên cơ sở nền tảng đã có. Từ đó tác giả khẳng định Việt Nam cần đổi mới các chính sách đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn tài năng hiện có nếu muốn phát huy tối đa nguồn lực này vào việc phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia.

Trong Hội thảo quốc tế Việt Nam học lần thứ ba tại Hà Nội, PGS. TS. Đức Vượng (2008) đã có bài tham luận “*Xây dựng đội ngũ trí thức Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020*”, viết về thực trạng và giải pháp phát triển NNL ở Việt Nam. Trong đó, NNL Việt Nam được xác định gồm NNL từ nông dân, công nhân, trí thức, công chức viên chức và có những đặc điểm chung đó là NNL ở Việt Nam khá dồi dào, nhưng chưa được sự quan tâm đúng mức, chưa được quy hoạch, chưa được khai thác, việc đào tạo thì nửa vời thậm chí nhiều người chưa được đào tạo; Chất lượng NNL chưa cao, dẫn đến tình trạng mâu thuẫn giữa lượng và chất; Sự kết hợp, bổ sung, đan xen giữa NNL từ nông dân, công nhân, trí thức... chưa tốt, còn chia cắt, thiếu sự cộng lực để cùng nhau thực hiện mục tiêu chung là xây dựng và bảo vệ đất nước. Từ đó, tác giả đã đề xuất 10 giải pháp phát triển NNL Việt Nam. Tác giả cũng kiến nghị Chính phủ và các cơ quan chức năng phải có chính sách, biện pháp kết hợp thật tốt giữa đào tạo và sử dụng trong tổng thể phát triển kinh tế của đất nước, đáp ứng có hiệu quả nguồn lao động có chất lượng cao cho yêu cầu phát triển của nền kinh tế. Qua đó có thể thấy tác giả mới chỉ đề cập đến các giải pháp phát triển NNL nói chung mà chưa có các giải pháp để phát triển NNL chất lượng cao của Việt Nam trong quá trình CNH, HĐH và hội nhập kinh tế quốc tế.

Giáo trình “*Kinh tế phát triển*” của TS. Phạm Ngọc Linh và TS. Nguyễn Thị Kim Dung (2008), trình bày các vấn đề kinh tế học của các nước đang phát triển một cách có hệ thống trên cơ sở phân tích các số liệu thống kê về quá trình phát triển kinh tế của Việt Nam và một số quốc gia khác. Cuốn giáo trình được chia làm 9 chương gồm các vấn đề tổng quan về tăng trưởng và phát triển kinh tế; các mô hình tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu kinh tế; vai trò của lao động, tài nguyên thiên nhiên, vốn và khoa học – công nghệ với tăng trưởng và phát triển kinh tế.... Qua đó tác giả chỉ ra vai trò 2 mặt của lao động ở các nước đang phát triển. Đứng trên góc độ các hoạt động kinh tế thì lao động là một nguồn lực sản xuất chính, không thể thiếu, khi các doanh nghiệp đưa ra quyết định sử dụng lao động phải dựa trên nguyên tắc sản phẩm cận biên của lao động phải bằng chi phí cận biên của người lao động đó. Với ý nghĩa coi con người là động lực của

sự phát triển thì lao động ở đây được coi là một bộ phận dân số, họ chính là những người được thụ hưởng lợi ích của sự phát triển. Do đó cần phải nâng cao năng lực cơ bản của các cá nhân để giúp họ có cơ hội tìm được việc làm tốt hơn.

Giáo trình “*Quản lý NNL xã hội*” của GS.TS. Bùi Văn Nhơn (2008), đã cung cấp những kiến thức cơ bản về NNL xã hội và quản lý NNL xã hội, làm cơ sở phương pháp luận cho việc tham gia hoạch định và phân tích các chính sách về NNL xã hội. Những vấn đề liên quan trực tiếp đến đề tài của Luận án gồm: tổng quan về NNL và những đặc điểm của NNL Việt Nam, phát triển NNL phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH, sử dụng có hiệu quả NNL xã hội. Qua đó tác giả cung cấp những kiến thức cơ bản nhất về NNL nói chung giúp các nhà quản lý có cơ sở lý luận trong việc hoạch định kế hoạch, chính sách thu hút, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng NNL của nền kinh tế.

Nhận thức được tầm quan trọng của NNL chất lượng cao, GS. TS. Hoàng Văn Châu (2009) đã có bài viết “*Phát triển NNL chất lượng cao cho hội nhập kinh tế - vấn đề cấp bách sau khủng hoảng*”, Tạp chí Kinh tế đối ngoại số 38. Trong bài viết này GS.TS Hoàng Văn Châu đã chỉ rõ tầm quan trọng của NNL và NNL chất lượng cao trong quá trình tăng trưởng, phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia. Theo GS. TS Hoàng Văn Châu trong thời gian vừa qua và những năm tới với thực trạng NNL hiện nay của Việt Nam thì nguồn cung lao động sẽ không đáp ứng được cầu đòi hỏi với các vị trí quản lý cấp cao và cấp trung cũng như công nhân kỹ thuật lành nghề cho các cơ quan quản lý, các doanh nghiệp trên cả nước. Tác giả cũng chỉ rõ các nguyên nhân dẫn đến tình trạng thiếu hụt NNL chất lượng cao của Việt Nam trong thời gian qua như: do các doanh nghiệp thiếu thông tin về thị trường lao động và chưa tiếp cận một cách hiệu quả với các dịch vụ đào tạo nên nhiều doanh nghiệp chưa tích cực tham gia vào các chương trình đào tạo; các sinh viên đã không được định hướng tốt trong việc chọn trường, chọn ngành nghề theo học nên khi tốt nghiệp ra trường họ thường làm việc không theo đúng chuyên môn đã được đào tạo. Trên cơ sở phân tích khá tỷ mỉ thực trạng NNL và các nguyên nhân dẫn đến sự thiếu hụt NNL chất lượng cao, GS.TS Hoàng Văn Châu đã đề xuất 10 giải pháp phát triển NNL

chất lượng cao đến năm 2020. Các giải pháp mà tác giả đề xuất chủ yếu tập trung vào việc nâng cao chất lượng NNL bằng cách nâng cao chất lượng đào tạo tại các trường Đại học nói chung và trường Đại học Ngoại Thương nói riêng. Thiết nghĩ, việc nâng cao chất lượng NNL không thể chỉ là trách nhiệm của các cơ sở đào tạo mà phải là sự vào cuộc của toàn xã hội, của tất cả các cấp, các ngành, các địa phương trong cả nước.

Cuốn *“Thực trạng NNL, nhân tài của đất nước hiện nay. Những vấn đề đặt ra – giải pháp”* (2010) do GS. TS Nguyễn Ngọc Phú chủ biên là cuốn sách tập hợp rất nhiều nghiên cứu của các tác giả khác nhau về NNL chất lượng cao. Trong cuốn sách này TS. Cao Xuân Trung khẳng định *“NNL là nhân tố quyết định việc sử dụng các nguồn lực khác như nguồn tài nguyên thiên nhiên, nguồn vốn, thành tựu khoa học công nghệ”*. Trên cơ sở đó, tác giả cho rằng người lao động được xếp vào NNL chất lượng cao phải có các đặc trưng cơ bản như: Phải có động cơ chính trị - xã hội, động cơ nghề nghiệp ổn định, bền vững; Phải có năng lực hoạt động nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH đất nước và sự phát triển khoa học công nghệ tiên tiến hiện đại; Phải có kỹ năng sống, kỹ năng hợp tác trong lao động với đồng nghiệp trong và ngoài nước; Phải có kỹ năng tự học tập, tự hoàn thiện nhân cách và năng lực nghề nghiệp; Phải có sức khỏe, tác phong công tác đáp ứng yêu cầu hoạt động nghề nghiệp trong quá trình CNH, HĐH đất nước. Có thể thấy, TS. Cao Xuân Trung đã nêu ra được các đặc trưng cơ bản nhất của lao động chất lượng cao trong điều kiện CNH, HĐH và hội nhập kinh tế quốc tế. Tuy nhiên, ở đó tác giả chưa đề cập đến các đặc trưng riêng có của NNL chất lượng cao trong các KCN hiện nay.

Trên cơ sở nghiên cứu thực trạng đào tạo, thu hút và sử dụng nhân tài ở một số nước trên thế giới, GS.TS. Nguyễn Văn Khánh và TS. Lại Quốc Khánh đã có bài tham luận *“Kinh nghiệm đào tạo, thu hút và sử dụng nhân tài ở một số quốc gia và vấn đề đặt ra cho Việt Nam”* (2011), trình bày tại Hội thảo khoa học *“Công tác nhân tài ở Việt Nam - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn”*. Qua bài viết này các tác giả đã nêu lên kinh nghiệm đào tạo, thu hút và sử dụng nhân tài ở một số nước như Mỹ, Singapo, Trung Quốc. Qua kinh nghiệm của các nước

đó các tác giả cũng chỉ ra bốn vấn đề bức thiết trong chiến lược nhân tài của Việt Nam hiện nay đó là: Cần phải có chủ trương, chính sách riêng về đào tạo, thu hút, sử dụng nhân tài; Cần phải đổi mới, nâng cao công tác cán bộ để thu hút được nhiều nhân tài tham gia vào các cơ quan lãnh đạo của Đảng và Nhà nước; Cần có chính sách ưu tiên đặc biệt trong phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, phát huy nhân tài và để chống “chảy máu chất xám” cần có các giải pháp cụ thể nhằm giữ chân người tài. Có đào tạo, thu hút, sử dụng thành công nhân tài mới có thể thực hiện thành công mục tiêu đưa Việt Nam trở thành nước CNH, HĐH.

Một cách tiếp cận khác về NNL chất lượng cao của GS.TS.Dương Phú Hiệp đó là *“Một vài khuyến nghị về phát triển nhân tài ở Việt Nam hiện nay”*, Hội thảo khoa học *“Công tác nhân tài ở Việt Nam - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn”*. Qua đó tác giả đưa ra khái niệm về nhân tài và một số khái niệm có liên quan như năng lực, tài năng, trí tuệ, tri thức. Với cách đặt vấn đề đó, tác giả cho rằng *“Nếu như trong thế kỷ XX, ba yếu tố hữu hình như: đất đai, tư bản và sức lao động là những nguồn lực phát triển kinh tế thì thế kỷ XXI, các yếu tố vô hình như: tri thức, thông tin, khả năng sáng tạo, tính mạo hiểm đang trở thành cốt lõi của phát triển kinh tế...Có lẽ chưa có thời đại nào lại cần có nhiều nhân tài như thời đại ngày nay khi mà nền kinh tế thế giới đang chuyển dần sang kinh tế tri thức”*. Tác giả cũng đã đưa ra bốn giải pháp để phát triển nhân tài như: Cần đẩy mạnh phát hiện, tuyển chọn và thu hút nhân tài; Phải làm tốt công tác huấn luyện, đào tạo, bồi dưỡng và phát huy nhân tài; Cần sử dụng, trọng dụng nhân tài và cần đãi ngộ, tôn vinh nhân tài. Qua đó, tác giả đã khẳng định vai trò đặc biệt quan trọng của nguồn nhân lực chất lượng cao trong điều kiện toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế.

3. Mục tiêu nghiên cứu

3.1. Mục tiêu chung

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và khảo sát, phân tích thực tiễn, đề tài đề xuất các giải pháp góp phần phát triển NNL chất lượng cao tại các KCN trên địa bàn tỉnh Hưng Yên.

3.2. Mục tiêu cụ thể

- Hệ thống hoá có chọn lọc những vấn đề lý luận về phát triển NNL chất lượng cao cho quá trình phát triển, hình thành cơ sở lý luận cho việc nghiên cứu đề tài.

- Đề tài tập trung phân tích, đánh giá thực trạng phát triển NNL chất lượng cao tại các KCN trên địa bàn tỉnh Hưng Yên.

- Trên cơ sở phân tích thực trạng, tìm ra nguyên nhân của những hạn chế, tồn tại, đề tài đề xuất một số giải pháp chủ yếu nhằm phát triển NNL chất lượng cao tại các KCN trên địa bàn tỉnh Hưng Yên góp phần xây dựng Hưng Yên cơ bản trở thành tỉnh công nghiệp vào năm 2020.

4. Nội dung nghiên cứu

- Làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Phân tích, đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các KCN trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

- Đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên.

5. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

5.1. Đối tượng nghiên cứu

Nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các KCN trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

5.2. Phạm vi nghiên cứu

Nghiên cứu trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

6. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp duy vật biện chứng:

Bao gồm các hình thức nghiên cứu tổng hợp, phân tích, so sánh, kết luận.

- Phương pháp điều tra xã hội học:

Bao gồm các hoạt động điều tra, khảo sát thực tiễn, hội thảo, phỏng vấn, thu thập các thông tin từ người học, người dạy và doanh nghiệp...

- Phương pháp phân tích - tổng hợp:

Thông qua các số liệu về đào tạo; số liệu các cuộc điều tra khảo sát người học, người lao động và các doanh nghiệp tiến hành tổng hợp, so sánh, đánh giá, rút ra kết luận từ thực tiễn, tập hợp thành báo cáo kết quả đề tài.

7. Kết cấu của đề tài

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, Đề tài được kết cấu thành ba phần được sắp xếp có quan hệ mật thiết với nhau đi từ cơ sở lý luận đến cơ sở thực tiễn và giải pháp:

Chương 1: Cơ sở lý luận và thực tiễn nguồn nhân lực chất lượng cao.

Chương 2: Thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các KCN trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

Chương 3: Một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên.

II. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

Chương 1:

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO

1.1. Cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

1.1.1. Các khái niệm về nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao

1.1.1.1. Khái niệm về nguồn nhân lực

Nguồn lực con người hay nguồn nhân lực, là khái niệm được hình thành trong quá trình nghiên cứu, xem xét con người với tư cách là một nguồn lực, là động lực của sự phát triển: Các công trình nghiên cứu trên thế giới và trong nước gần đây đề cập đến khái niệm nguồn nhân lực với các góc độ khác nhau.

Theo định nghĩa của Liên Hợp Quốc: "Nguồn nhân lực là trình độ lành nghề, là kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống con người hiện có thực tế hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế - xã hội trong một cộng đồng".

Việc quản lý và sử dụng nguồn lực con người khó khăn phức tạp hơn nhiều so với các nguồn lực khác bởi con người là một thực thể sinh vật - xã hội, rất nhạy cảm với những tác động qua lại của mọi mối quan hệ tự nhiên, kinh tế, xã hội diễn ra trong môi trường sống của họ.

Theo David Begg: "Nguồn nhân lực là toàn bộ quá trình chuyên môn mà con người tích lũy được, nó được đánh giá cao vì tiềm năng đem lại thu nhập trong tương lai. Cũng giống như nguồn lực vật chất, nguồn nhân lực là kết quả đầu tư trong quá khứ với mục đích đem lại thu nhập trong tương lai".

Theo GS.TS Phạm Minh Hạc: "Nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của một nước hoặc một địa phương, tức nguồn lao động được chuẩn bị (ở các mức độ khác nhau) sẵn sàng tham gia một công việc lao động nào đó, tức là những người lao động có kỹ năng (hay khả năng nói chung), bằng con đường đáp ứng được yêu cầu của cơ chế chuyển đổi cơ cấu lao động, cơ cấu kinh tế theo hướng CNH - HĐH".

Theo TS. Nguyễn Hữu Dũng: "Nguồn nhân lực được xem xét dưới hai góc độ năng lực xã hội và tính năng động xã hội. Ở góc độ thứ nhất, nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội, là bộ phận quan trọng nhất của dân số, có khả năng tạo ra giá trị vật chất và tinh thần cho xã hội. Xem xét nguồn nhân lực dưới dạng tiềm năng giúp định hướng phát triển nguồn nhân lực để đảm bảo không ngừng nâng cao năng lực xã hội của nguồn nhân lực thông

qua giáo dục đào tạo, chăm sóc sức khoẻ. Tuy nhiên nếu chỉ dừng lại ở dạng tiềm năng thì chưa đủ. Muốn phát huy tiềm năng đó phải chuyển nguồn nhân lực sang trạng thái động thành vốn nhân lực, tức là nâng cao tính năng động xã hội của con người thông qua các chính sách, thể chế và giải phóng triệt để tiềm năng con người. Con người với tiềm năng vô tận nếu được tự do phát triển, tự do sáng tạo và cống hiến, được trả đúng giá trị lao động thì tiềm năng vô tận đó được khai thác phát huy trở thành nguồn vốn vô cùng to lớn“.

Nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của một tổ chức, một địa phương, một quốc gia trong thể thống nhất hữu cơ năng lực xã hội (Thể lực, trí lực, nhân cách) và tính năng động xã hội của con người thuộc các nhóm đó, nhờ tính thống nhất mà nguồn lực con người biến thành nguồn vốn con người đáp ứng yêu cầu phát triển.

Nguồn nhân lực, theo cách tiếp cận mới, có nội hàm rộng rãi bao gồm các yếu tố cấu thành về số lượng, tri thức, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức, tính năng động xã hội, sức sáng tạo, truyền thống lịch sử và văn hoá.

Như vậy, các khái niệm trên cho thấy nguồn lực con người không chỉ đơn thuần là lực lượng lao động đã có và sẽ có, mà còn bao gồm sức mạnh của thể chất, trí tuệ, tinh thần của các cá nhân trong một cộng đồng, một quốc gia được đem ra hoặc có khả năng đem ra sử dụng vào quá trình phát triển xã hội.

Khái niệm "nguồn nhân lực" (Human Resoures) được hiểu như khái niệm "nguồn lực con người". Khi được sử dụng như một công cụ điều hành, thực thi chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, nguồn nhân lực bao gồm bộ phận dân số trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động và những người ngoài độ tuổi lao động có tham gia lao động - hay còn được gọi là nguồn lao động. Bộ phận của nguồn lao động gồm toàn bộ những người từ độ tuổi lao động trở lên có khả năng và nhu cầu lao động được gọi là lực lượng lao động.

Như vậy, xem xét dưới các góc độ khác nhau có thể có những khái niệm khác nhau về nguồn nhân lực nhưng những khái niệm này đều thống nhất nội dung cơ bản: nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội. Con người với tư cách là yếu tố cấu thành lực lượng sản xuất giữ vị trí hàng đầu, là nguồn lực cơ bản và nguồn lực vô tận của sự phát triển không thể chỉ được xem xét đơn thuần ở góc độ số lượng hay chất lượng mà là sự tổng hợp của cả số lượng và chất lượng; không chỉ là bộ phận dân số trong độ tuổi lao động mà là các thể hệ con người với những tiềm năng, sức mạnh trong cải tạo tự nhiên, cải tạo xã hội.

Vì vậy, có thể định nghĩa: *Nguồn nhân lực là tổng thể số lượng và chất lượng con người với tổng hoà các tiêu chí về trí lực, thể lực và những*

phẩm chất đạo đức - tinh thần tạo nên năng lực mà bản thân con người và xã hội đã, đang và sẽ huy động vào quá trình lao động sáng tạo vì sự phát triển và tiến bộ xã hội.

1.1.1.2. Khái niệm, đặc điểm nguồn nhân lực chất lượng cao

a. Khái niệm NNL chất lượng cao

“Hiền tài là nguyên khí quốc gia. Nguyên khí thịnh thì thế nước mạnh mà hưng thịnh. Nguyên khí suy thì thế nước yếu mà thấp hèn”. Tầm quan trọng của giáo dục nhân tài đối với việc hưng thịnh đất nước đã được TS. Thân Nhân Trung nêu ra ngay từ khi ông được giao soạn văn bia cho bia tiến sĩ đầu tiên khoa Nhâm Tuất (1442) và được các bậc thánh vương thời kỳ đó coi như một tư tưởng quan trọng của quốc sách văn hóa. Ngay từ thế kỷ XIX, khi khái niệm NNLCLC chưa được sử dụng thì C. Mác cũng đã đề cập đến vấn đề này, theo đó NNLCLC được hiểu là *“những con người có năng lực phát triển toàn diện, đủ sức tinh thông và nắm nhanh chóng toàn bộ hệ thống sản xuất trong thực tiễn”* và *“Sức sản xuất của lao động được quyết định bởi rất nhiều tình hình, trong đó có: trình độ khéo léo trung bình của người công nhân...”*. Một số nhà kinh tế học như David Begg, Fischer & Dombush và Harbison cũng đã đưa ra quan niệm về NNLCLC đó là *“toàn bộ thể lực, trí lực với trình độ chuyên môn, kỹ năng cao cấp mà con người tích lũy được, có khả năng tạo ra giá trị mới đem lại thu nhập vượt trội trong tương lai”* và *“NNLCLC là toàn bộ sức lực, kỹ năng, tài năng và tri thức của những người trực tiếp hoặc có tiềm năng tham gia vào sản xuất ra sản phẩm hoặc thực hiện các dịch vụ hữu ích”*. Toàn cầu hóa, hội nhập kinh tế quốc tế với việc hình thành các tổ chức song phương, đa phương đã thúc đẩy quá trình di chuyển lao động quốc tế phát triển mạnh trong đó có một bộ phận nhân lực chất lượng cao từ các nước phát triển sang các nước đang phát triển và ngược lại với mong muốn có được một vị trí làm việc với mức lương cao hơn, đóng thuế thấp hơn ở nước sở tại. Điển hình của hiện tượng này có thể kể đến CHLB Đức – một trong hai nền kinh tế lớn nhất của liên minh Châu Âu, có nền giáo dục khá phát triển. Năm 2007, số người Đức sang các nước như Mỹ, Thụy Sĩ, Áo và một số quốc gia khác làm việc và sinh sống là 165.000 người, tăng gấp đôi so với năm 2001, trong số đó có tới 84% là những người có học vị cao. Theo các cơ quan chức năng của Đức, tình trạng “chảy máu chất xám” ở nước này đến mức báo động. Nhiều ngành, lĩnh vực bị thiếu hụt trầm trọng nhân lực có chất lượng cao. Trung Quốc cũng là một trong những nước có số người ra nước ngoài làm việc lớn nhất vào năm 2007. Có đến 2/3 số lưu học sinh của Trung Quốc ra nước ngoài học tập không quay về nước làm việc, 88% sinh viên Trung Quốc đi du học Mỹ ở lại làm việc lâu dài cho Mỹ ít

nhất 5 năm và công hiến nhiều công trình khoa học cho Mỹ, khiến Trung Quốc rơi vào cảnh thiếu hụt nhân tài. Thực tế đó đang gióng lên hồi chuông cảnh báo tình trạng thiếu hụt nhân tài, nhân lực chất lượng cao ở hầu hết các quốc gia kể cả phát triển và đang phát triển trên thế giới. Trong quá trình phát triển, có không ít các quốc gia tuy rất hạn chế về nguồn lực vật chất nhưng với chiến lược phát triển NNL đúng đắn nên đã có được sự phát triển “thần kỳ”, trở thành những “con rồng”, thậm chí là một trong những trung tâm kinh tế hàng đầu của thế giới. Trong thời đại phát triển nền kinh tế tri thức như hiện nay thì>NNLCLC được coi là “*chiếc chìa khóa vạn năng*” mở rộng các cửa cho các quốc gia tham gia vào thị trường quốc tế, thúc đẩy khả năng cạnh tranh, tăng cường quan hệ hợp tác trong sản xuất kinh doanh. Đại hội toàn quốc lần thứ XI của Đảng cộng sản Việt Nam đã chỉ rõ, phát triển NNL, nhất là>NNLCLC là một trong ba đột phá chiến lược; nâng cao chất lượng NNL, đổi mới toàn diện, phát triển nhanh giáo dục và đào tạo là một trong 12 định hướng lớn về phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong phát triển kinh tế xã hội. Nhìn nhận về vấn đề này, có nhiều quan điểm khác nhau về khái niệm>NNLCLC.

Theo TS. Trần Văn Hùng “*NNLCLC là những người có khả năng hoàn thành nhiệm vụ được giao một cách xuất sắc nhất, sáng tạo và hoàn hảo nhất, đóng góp thực sự hữu ích cho công việc, cho xã hội*”. Quan niệm này đánh giá chất lượng NNL không trên cơ sở bằng cấp, học hàm, học vị của người lao động mà căn cứ vào hiệu quả công việc, vào giá trị xã hội do người lao động đó mang lại. TS. Trần Văn Hùng cho rằng không nên đồng nghĩa>NNLCLC với những người có học hàm, học vị cao. Một người có học hàm, học vị cao nhưng không có đóng góp gì thực sự có giá trị về mặt khoa học thì cũng không được xếp vào>NNL chất lượng cao. Ngược lại, một công nhân, kỹ thuật viên, cán bộ không có học hàm, học vị cao nhưng họ lại có tay nghề hay chuyên môn rất giỏi về một lĩnh vực nào đó, đáp ứng tốt nhất yêu cầu công việc và có những đóng góp thực sự có giá trị cho xã hội thì vẫn có thể coi họ là nhân lực chất lượng cao.

TS. Phạm Thị Khanh cho rằng “*NNLCLC là>NNL có khả năng (hay năng lực) tạo ra những sản phẩm hàng hóa có giá trị gia tăng cao, sức cạnh tranh tốt, đảm bảo cho nền kinh tế hội nhập sâu, rộng và hiệu quả vào nền kinh tế thế giới*”. Có thể thấy quan niệm này nhấn mạnh đến vai trò của>NNLCLC trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Theo đó, chất lượng>NNL được đánh giá trên cơ sở kết quả công việc, số lượng sản phẩm do họ tạo ra có thể tham gia vào thị trường quốc tế.

Nhân lực chất lượng cao là một bộ phận của>NNL. “*Họ là những người được đào tạo, rèn luyện tay nghề một cách cơ bản, có năng lực hoạt động trí*

tuệ, phẩm chất đạo đức và tác phong công tác tốt; có sức khỏe, khả năng thích nghi cao và năng lực hội nhập quốc tế”. Với khái niệm này, chúng ta cần hiểu>NNLCLC là một bộ phận cơ bản và quan trọng của>NNL. Đó là những chuyên gia, nghệ nhân, thợ bậc cao, công nhân lành nghề...những người được đào tạo, rèn luyện tay nghề một cách cơ bản, những người có năng lực hoạt động trí tuệ, đặc biệt là khả năng thích ứng và sự sáng tạo trong công việc. Điều đó khẳng định sự khác biệt về chất của>NNLCLC so với>NNL phổ thông. Khác với TS. Trần Văn Hùng, khi nói tới>NNLCLC, TS. Đặng Quốc Thành đã đề cao vai trò của giáo dục đào tạo trong việc nâng cao chất lượng>NNL. TS. Đặng Quốc Thành cho rằng: Có thể bằng cách này hay cách khác nhưng để trở thành người lao động có chất lượng cao thì nhất thiết người lao động đó phải được đào tạo một cách bài bản, có như vậy họ mới có khả năng tạo ra những sản phẩm có chất lượng và có thể thích ứng với sự thay đổi của nền kinh tế trong điều kiện hội nhập và toàn cầu hóa kinh tế quốc tế.

GS.TS. Chu Văn Cấp cho rằng “*NNLCLC là khái niệm để chỉ một nhóm người lao động có trình độ lành nghề (về chuyên môn kỹ thuật...) ứng với một ngành nghề cụ thể theo tiêu thức phân loại về chuyên môn kỹ thuật nhất định (cao đẳng, đại học, trên đại học, lao động kỹ thuật lành nghề).>NNLCLC phải có tri thức, kiến thức chuyên môn kỹ thuật, kinh tế...và có năng lực hoạt động tốt, biểu hiện ở khả năng áp dụng những thành tựu khoa học – công nghệ, sự nhạy bén thích nghi nhanh, làm chủ khoa học – công nghệ”.* Quan niệm này có sự thống nhất với quan niệm của TS. Trần Văn Hùng trong việc đánh giá chất lượng>NNL trên cơ sở kết quả lao động của họ chứ không chỉ căn cứ vào bằng cấp hay trình độ đào tạo của người lao động. Song GS. TS. Chu Văn Cấp nhấn mạnh đến khả năng biến nhận thức thành tri thức và khả năng ứng dụng tri thức vào trong quá trình thực hiện công việc, nhấn mạnh vai trò của>NNLCLC trong điều kiện phát triển như vũ bão của khoa học – công nghệ. Bên cạnh đó, quan niệm này còn quan tâm đến thể lực của người lao động – yếu tố nền tảng để người lao động có thể học tập, làm việc đạt hiệu quả.

Theo TS. Nguyễn Văn Thành,>NNLCLC là “*Đội ngũ nhân lực thể lực tốt, tầm vóc cường tráng, phát triển toàn diện về trí tuệ, ý chí, năng lực tư duy sáng tạo và đạo đức tốt; có năng lực tự học, tự đào tạo, có bản lĩnh, tự tin, năng động, chủ động, sáng tạo; có tri thức và kỹ năng nghề nghiệp cao, có khả năng thích ứng và đối phó nhanh chóng với môi trường sống và làm việc không ngừng biến đổi”.* Theo quan niệm này thì>NNLCLC phải là những người có sức khỏe tốt, có trí tuệ xuất chúng, có tính tự giác cao trong học tập, lao động, linh hoạt trong công việc, phản ứng nhanh nhạy với những thay đổi của môi trường xung

quanh. Quan niệm này đã hội tụ tất cả các tiêu chí cần có đối với một người lao động nói chung và người lao động có chất lượng cao nói riêng trong điều kiện mới khi mà NNLCLC không chỉ có vai trò quan trọng đối với tăng trưởng kinh tế mà còn góp phần quan trọng trong việc giải quyết các vấn đề xã hội khác như bất bình đẳng, đói nghèo, các vấn đề về môi trường và sự tiến bộ mọi mặt của xã hội.

Qua tham khảo các khái niệm trên của các nhà khoa học, cùng với những kinh nghiệm tích lũy của bản thân, nhóm tác giả cho rằng: *NNLCLC là một bộ phận của NNL xã hội có sự phát triển toàn diện về thể lực và trí lực, được đào tạo cơ bản, có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, có khả năng sáng tạo, ứng dụng tiến bộ khoa học – công nghệ vào thực hiện công việc được giao với năng suất, chất lượng và hiệu quả cao nhất, đặc biệt là khả năng phản ứng nhanh nhạy với những thay đổi của nền kinh tế trong điều kiện toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế.*

Nội hàm của khái niệm trên bao gồm:

Một là, NNLCLC là một bộ phận của NNL có sự phát triển toàn diện về thể lực và trí lực, được đào tạo cơ bản, có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao.

Một quốc gia muốn phát triển kinh tế - xã hội phải dựa vào nhiều nguồn lực khác nhau như vốn (vốn tài chính, vốn hiện vật), công nghệ, tài nguyên thiên nhiên và NNL. Trong đó NNL là nguồn lực quan trọng nhất, có tính chất quyết định hiệu quả sử dụng các nguồn lực còn lại. Ngay cả trong điều kiện đạt được sự tiến bộ của khoa học kỹ thuật như hiện nay thì con người (NNL) vẫn giữ vai trò chủ đạo, máy móc, thiết bị hiện đại đến mấy mà không có sự điều khiển của con người thì cũng sẽ trở thành vật vô tri vô giác, chúng chỉ có thể phát huy tác dụng, công năng của chúng khi có sự tác động của con người. Máy móc, thiết bị càng hiện đại càng đòi hỏi những người điều khiển chúng phải có kiến thức, kỹ năng chuyên môn phù hợp. Các lý thuyết tăng trưởng gần đây chỉ ra rằng, một nền kinh tế muốn tăng trưởng nhanh, bền vững phải dựa vào khoa học công nghệ, kết cấu hạ tầng kỹ thuật hiện đại, chất lượng NNL và NNLCLC là điều kiện để rút ngắn khoảng cách tụt hậu về kinh tế so với các nước khác. Có thể coi NNLCLC như đầu tàu kéo con tàu NNL tiến lên phía trước nhằm phát huy hết vai trò tiên phong của nó đối với các nguồn lực khác trong nền kinh tế.

Hai là, NNLCLC là những người có khả năng sáng tạo, ứng dụng tiến bộ khoa học – công nghệ vào thực hiện công việc được giao với năng suất, chất lượng và hiệu quả cao nhất.

Khả năng sáng tạo và những kinh nghiệm cần thiết là những tố chất quan trọng để người lao động có thể tạo ra những giá trị cao có tính gia tăng trong công việc. Bên cạnh những nền tảng kiến thức được đào tạo, khả năng sáng tạo và những kinh nghiệm sẽ tạo ra những đột phá về chất trong hiệu quả lao động và quản lý. Để sử dụng>NNLCLC buộc người sử dụng lao động phải bỏ ra một khoản chi phí rất lớn (tiền lương, tiền thưởng, các chế độ ưu đãi đối với người lao động có chất lượng cao cao hơn nhiều so với lao động phổ thông) do đó họ rất quan tâm đến kết quả do lao động chất lượng cao tạo ra. Theo lý thuyết sản xuất, chi phí, lợi nhuận thì một DN sẽ đạt mục tiêu tối đa hóa lợi nhuận khi người lao động mà họ thuê thêm có khả năng tạo ra doanh thu cận biên của sản phẩm vừa đúng bằng tiền lương mà DN phải trả cho người lao động đó. Trong xu thế phát triển của khoa học và công nghệ, lợi thế về lao động giá rẻ và sự phát triển theo chiều rộng đã đạt ngưỡng đòi hỏi phải nhanh chóng chuyển đổi mô hình tăng trưởng và cơ cấu lại nền kinh tế theo hướng phát huy nguồn lực con người đặc biệt là>NNLCLC.

Ba là,>NNLCLC là những người có khả năng phản ứng nhanh nhạy với những thay đổi của nền kinh tế trong điều kiện toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế.

Toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế là xu thế tất yếu của bất kỳ quốc gia nào trong giai đoạn hiện nay nếu không muốn bị cô lập, tụt hậu. Khi tham gia vào thị trường quốc tế, các nguồn lực được mở rộng và cải thiện đồng thời đòi hỏi sản phẩm sản xuất ra cũng cần được cải tiến về hình thức, mẫu mã; nâng cao và hoàn thiện về chất lượng, công dụng. Do đó, cũng đòi hỏi người lao động thay đổi nhận thức, khả năng tư duy và kỹ năng làm việc mới đáp ứng được yêu cầu của hoạt động sản xuất kinh doanh trong điều kiện mới. Với một nền kinh tế có mối quan hệ đa chiều thì quan hệ sản xuất, quan hệ thương mại sẽ thay đổi từng ngày từng giờ và do đó>NNLCLC – lực lượng nòng cốt của nền kinh tế cũng phải thực sự nhạy bén mới có thể nắm bắt kịp thời những thay đổi đó.

b. Đặc điểm của>NNLCLC

Phân tích khái niệm>NNLCLC và phân tích các quan điểm khác nhau về khái niệm>NNL nói chung, chúng ta có thể rút ra một số đặc điểm của>NNLCLC như sau:

Thứ nhất, về thể lực. Thể lực của>NNLCLC phải ở mức tốt nhất để có thể đáp ứng các đòi hỏi của công việc về cường độ, tốc độ làm việc, áp lực tư duy trong quá trình nhận thức, xử lý các công việc chuyên môn. Trong thời đại ngày nay, một người lao động khỏe mạnh không chỉ đơn thuần là người lao

động đó không có bệnh tật mà còn phải là người lao động có sự phát triển hoàn thiện cả về thể xác và tinh thần. So với nhân lực phổ thông thì>NNLCLC phải có sự khác biệt căn bản về chất, phải có sự phát triển vượt trội về hình thức cũng như về khả năng tư duy, “*Ở bụi gai, làm gì có nho mà hái? Trên cây găng, làm gì có vả mà bẻ? Nên hễ cây tốt thì sinh quả tốt, cây xấu thì sinh quả xấu*”. Một người có tâm vóc, thể lực cường tráng thì khả năng nhận thức, khả năng làm việc cũng sẽ tốt hơn những người khác. Hơn nữa, với khả năng bẩm sinh ấy mà họ lại được đào tạo một cách bài bản thì chắc chắn họ sẽ là những người lao động có chất lượng. Mặt khác, cường độ, tốc độ làm việc của>NNLCLC rất lớn, đòi hỏi họ phải là người có sức khỏe, thần kinh và cơ bắp để hoàn thành công việc.>NNLCLC phải đảm bảo thể lực ở mức tốt nhất để thực hiện hiệu quả, lâu dài các hoạt động sản xuất kinh doanh, chịu được các áp lực về tâm lý do các công việc căng thẳng, phức tạp tạo ra.

Thứ hai, về trí lực.>NNLCLC phải là những người có khả năng tư duy, sáng tạo, có năng lực nghề nghiệp. Trong giai đoạn CNH, HĐH và xây dựng nền kinh tế trí thức thì việc phát triển>NNLCLC là có ý nghĩa vô cùng quan trọng. CNH, HĐH là quá trình chuyển đổi căn bản, toàn diện các quá trình sản xuất và quản lý từ sử dụng sức lao động thủ công là chính sang sử dụng một cách phổ biến sức lao động cùng công nghệ, phương tiện, phương pháp tiên tiến, hiện đại dựa trên sự phát triển của công nghiệp và tiến bộ khoa học – công nghệ nhằm tạo ra năng suất lao động xã hội cao. CNH, HĐH sẽ thúc đẩy sự thay đổi, sự phát triển nhiều mặt của nền kinh tế - xã hội. Điều này rất có ý nghĩa đối với nước ta bởi Việt Nam đang trong giai đoạn CNH, HĐH rút ngắn, từng bước tiếp cận nền kinh tế trí thức và hội nhập sâu, rộng kinh tế quốc tế. Chúng ta có thực hiện thành công các mục tiêu đó hay không, phụ thuộc rất nhiều vào trình độ công nghệ của sản xuất và trình độ chuyên môn, kỹ thuật của>NNL. Thực tế một số nước như Nhật Bản, Phần Lan, Ireland... cho thấy các nước này mặc dù rất nghèo về tài nguyên thiên nhiên nhưng đã nhanh chóng trở lên giàu có nhờ việc nhận thức đúng vai trò của>NNL, khai thác và sử dụng có hiệu quả năng lực của>NNL.

Thứ ba, về kỹ năng.>NNLCLC là những người lao động có đầy đủ các kỹ năng cần thiết trong điều kiện hội nhập và toàn cầu hóa như kỹ năng sống; kỹ năng tự học, tự hoàn thiện bản thân; kỹ năng thực hiện công việc; kỹ năng hợp tác với đồng nghiệp trong và ngoài nước...>NNLCLC là những người đảm nhận và thực hiện những công việc phức tạp. Do đó, họ phải là những người có kỹ năng sống tốt để có thể điều tiết bản thân không bị ảnh hưởng bởi áp lực công việc gây căng thẳng, khó chịu trong khi thực hiện nhiệm vụ. Hơn nữa, họ phải

là người có kỹ năng thực hiện nhiệm vụ với năng suất, chất lượng và hiệu quả cao hơn hẳn so với NNL phổ thông. Trong thời đại công nghệ như hiện nay, phù hợp và đi trước thời đại là yếu tố quyết định thành công trong quá trình cạnh tranh trên thị trường. Bởi vậy, NNLCLC phải là những người có kỹ năng thu thập, xử lý thông tin chính xác, kịp thời đảm bảo tính hiệu quả, có kỹ năng phát hiện vấn đề, đưa ra các tình huống để giải quyết vấn đề một cách tối ưu nhất. Không những thế, họ còn phải là những người có tinh thần hợp tác trong công việc với các đồng nghiệp trong và ngoài nước. Việc phát huy sức mạnh tập thể sẽ đẩy nhanh tốc độ và nâng cao hiệu quả của quá trình thực hiện công việc. Hợp tác với đồng nghiệp trong quá trình giải quyết công việc sẽ giúp người lao động có thể học hỏi được kiến thức, kinh nghiệm của đồng nghiệp để hoàn thiện bản thân mình. Hợp tác tốt với các đồng nghiệp nước ngoài còn giúp người lao động xử lý linh hoạt, không để lợi ích quốc gia bị xâm hại, đảm bảo độc lập chủ quyền của tổ quốc, đảm bảo hội nhập mà không hòa tan, góp phần xây dựng và bảo vệ tổ quốc.

Thứ tư, về tác phong, ý thức tổ chức và tinh thần trách nhiệm của người lao động. NNLCLC phải là những người lao động tiên phong trong việc chấp hành kỷ luật lao động, có tác phong làm việc chuyên nghiệp. Nền kinh tế càng phát triển thì văn hóa DN càng được quan tâm và trở thành một trong những tiêu chí đánh giá mức độ thành công của một DN trên thương trường. Dick Brown, Giám đốc điều hành của Công ty hệ thống dữ liệu điện tử EDS – một trong các công ty hàng đầu thế giới trong lĩnh vực dữ liệu điện tử - đã khẳng định khi nói về tầm quan trọng của văn hóa DN: *“Văn hoá DN chi phối hành vi của mọi người trong tổ chức, và người lãnh đạo sẽ nhận được những hành vi của người khác theo cách mà họ tạo ra”*. Văn hóa DN có tác động đến *“động cơ làm việc”* của từng thành viên trong DN. Ngày nay cuộc cạnh tranh giữa các DN diễn ra trên tất cả các mặt, các lĩnh vực từ việc cạnh tranh để có được những yếu tố đầu vào tốt nhất cho quá trình sản xuất kinh doanh đến việc cạnh tranh mở rộng thị trường tiêu thụ sản phẩm đầu ra và sự cạnh tranh diễn ra ngay cả trong việc tuyển dụng, phát triển và *“giữ chân”* nhân tài. Điều đó đòi hỏi NNLCLC – những người giữ các vị trí chủ chốt trong các DN cần nêu cao ý thức tự giác, tinh thần trách nhiệm, tác phong làm việc và đặc biệt là lương tâm, đạo đức nghề nghiệp, không để mình bị cám dỗ bởi những mặt trái của nền kinh tế thị trường. Sự chia sẻ các chuẩn mực hành vi và các giá trị giữa các thành viên trong DN có ảnh hưởng mạnh mẽ đến thái độ, cách thức hành động của từng thành viên từ đó tác động đến năng suất lao động, hiệu quả công việc và tác động đến kết quả kinh doanh của DN.

1.1.2. Phát triển NNL và NNL chất lượng cao

1.1.2.1. Phát triển NNL

Quan niệm của UNDP cho rằng mục tiêu của sự phát triển không phải chỉ là phát triển xã hội mà chính là sự phát triển con người (nguồn cung cho nhân lực xã hội). Người ta giải thích rằng, với xã hội hiện đại, sự phát triển của xã hội chưa chắc đã đồng nghĩa với sự phát triển con người. Thực tế đã cho thấy có những trường hợp xã hội phát triển nhưng con người vẫn bị lãng quên: GDP tăng nhưng thất nghiệp và đói nghèo cũng tăng; khoa học và công nghệ tiến bộ nhưng thất học và dốt nát lại trở nên phổ biến hơn; tiện nghi, vật chất của xã hội hiện đại hơn nhưng quyền của con người bị vi phạm nhiều hơn và thêm nhiều người được chăm sóc tối thiểu về y tế; xã hội trở thành xã hội thông tin nhưng phần lớn cư dân lại thiếu thông tin và bị tước mất cơ hội để phát triển...

Vai trò của NNL trong sự phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia đã được khẳng định rất rõ trong nhiều công trình nghiên cứu của nhiều nhà khoa học. Vì thế phát triển NNL đặc biệt là phát triển NNLCLC hiện nay được coi là một trong những nhiệm vụ trọng tâm, có ý nghĩa quyết định đối với sự tăng trưởng, phát triển kinh tế - xã hội của bất kỳ quốc gia nào trên trường quốc tế.

Ở nước ta, ngay từ Đại hội toàn quốc lần thứ VIII, Đảng ta đã nhấn mạnh nhiệm vụ nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo để nâng cao chất lượng NNL phục vụ cho sự nghiệp CNH, HĐH. Để có thể tiến hành CNH, HĐH thành công đòi hỏi phải có một NNL đủ mạnh cả về số lượng và chất lượng và được sử dụng một cách hợp lý, khoa học hay chính là cần phát triển toàn diện NNL. Xét từ góc độ vĩ mô nền kinh tế có thể hiểu “*Phát triển NNL xã hội là tổng thể các cơ chế, chính sách và biện pháp hoàn thiện, nâng cao chất lượng NNL xã hội (trí tuệ, thể chất, phẩm chất tâm lý – xã hội) và điều chỉnh hợp lý về số lượng NNL nhằm đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi về NNL cho sự phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn phát triển*”. Từ góc độ của các nhà quản trị thì “*Phát triển NNL (theo nghĩa rộng) là tổng thể các hoạt động học tập có tổ chức được tiến hành trong những khoảng thời gian nhất định để nhằm tạo ra sự thay đổi hành vi nghề nghiệp của người lao động*”. Cũng như các khái niệm tăng trưởng và phát triển kinh tế, khái niệm tăng trưởng và phát triển NNL có sự khác nhau. Khi nói tới sự tăng trưởng NNL là chúng ta đang đề cập đến sự gia tăng về mặt số lượng của NNL. Còn sự phát triển NNL sẽ bao hàm sự tăng trưởng NNL kèm theo sự thay đổi về chất lượng, cơ cấu NNL trong nền kinh tế.

Về mặt số lượng, có thể hiểu phát triển NNL chính là sự tăng trưởng NNL. Tăng trưởng NNL gắn với việc làm gia tăng số lượng lao động tham gia vào các hoạt động kinh tế, chính trị, văn hoá, xã hội... Số lượng NNL chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố như quy mô dân số, tỷ lệ tham gia LLD, tình trạng sức khoẻ của người lao động (ảnh hưởng đến khả năng tham gia lao động), sự phát triển của nền kinh tế (ảnh hưởng đến khả năng tìm được việc làm của người lao động)... Do đó, muốn phát triển NNL về mặt số lượng cần phải có các chính sách hợp lý để mở rộng các năng lực của người lao động như năng lực sinh thể (sức khoẻ của người lao động), năng lực tinh thần (trí tuệ của người lao động). Để có được điều đó đòi hỏi người lao động phải được tạo điều kiện để sống khoẻ mạnh, tăng tuổi thọ, được bảo đảm các quyền cá nhân và quyền con người.

Về mặt chất lượng, cần phải hiểu phát triển NNL là làm gia tăng giá trị con người trên các phương diện trí tuệ, kỹ năng, động cơ, thái độ, tác phong làm việc... làm cho họ trở thành những người lao động có năng lực và phẩm chất mới cao hơn. Chất lượng NNL chịu ảnh hưởng bởi sự phát triển của hệ thống giáo dục đào tạo, sự phát triển của các dịch vụ y tế, sự phát triển của hệ thống thông tin liên lạc. Nghiên cứu của L.Nadler và Z.Nadler đã khẳng định vai trò của giáo dục đào tạo trong việc phát triển NNL. Theo đó, các tác giả cho rằng phát triển NNL là làm tăng những kinh nghiệm của người lao động trong một khoảng thời gian xác định để làm gia tăng cơ hội thể hiện năng lực thực hiện công việc của họ. Trong quá trình phát triển NNL về mặt chất lượng, người ta nhấn mạnh đến ý nghĩa của việc làm gia tăng 4 nhóm năng lực cơ bản của NNL đó là năng lực kỹ thuật, năng lực kinh doanh, năng lực nhân cách và năng lực trí tuệ. NNL Việt Nam có thể nói là có năng lực nhân cách và năng lực trí tuệ. Học sinh, sinh viên Việt Nam luôn giành được các giải cao trong các cuộc thi trí tuệ trong khu vực và trên thế giới. Tuy nhiên, do sự thay đổi thường xuyên, liên tục của nền kinh tế thế giới, sự phát triển mạnh mẽ của khoa học kỹ thuật và sự chậm chễ trong thay đổi phương thức giáo dục đào tạo nên người lao động Việt Nam còn rất thiếu và rất yếu về năng lực kỹ thuật và năng lực kinh doanh. Do đó, trong thời gian tới, chúng ta cần có những chính sách phù hợp để nâng cao năng lực kỹ thuật và năng lực kinh doanh cho người lao động nếu muốn hoà nhập sâu, rộng vào nền kinh tế quốc tế và phát triển nền kinh tế tri thức.

Về mặt cơ cấu, cần phải hiểu phát triển NNL là làm tăng sự phù hợp của người lao động với công việc, lĩnh vực mà họ đảm nhiệm, tăng sự cân đối cung - cầu lao động giữa các ngành, các lĩnh vực khác nhau trong nền kinh tế. Hiện nay tình trạng mất cân đối cung - cầu trong nền kinh tế nói chung và giữa các ngành, các lĩnh vực đang ngày càng trở nên gay gắt. Người lao động thường làm việc

không đúng chuyên môn, ngành nghề mình được đào tạo nên hiệu quả công việc không cao. Trách nhiệm này thuộc về phía các nhà quản lý trong việc hoạch định hệ thống giáo dục đào tạo quốc dân. Thực tế cho thấy, nhiều DN thiếu lao động, thông báo tuyển dụng rộng rãi mà vẫn không tuyển được lao động nhưng cũng có rất nhiều sinh viên tốt nghiệp các trường Đại học, Cao đẳng, TCCN và dạy nghề ra trường muốn tìm việc mà không tìm được việc làm. Thiết nghĩ, trong thời gian tới, muốn phát triển NNL về mặt cơ cấu, có lẽ chúng ta cần cơ cấu lại một cách hợp lý các ngành nghề đào tạo và cơ cấu lại hợp lý hệ thống giáo dục đào tạo. Tránh tình trạng chùng chéo trong ngành nghề đào tạo, cấp đào tạo giữa các trường trong cùng một hệ thống giáo dục quốc gia.

Garry Becker, một người Mỹ đã từng được giải thưởng Nobel kinh tế (1992) đã khẳng định *“không có đầu tư nào mang lại nguồn lợi lớn như đầu tư vào nguồn nhân lực, đặc biệt là đầu tư cho giáo dục”*. Thực tế phát triển của các quốc gia trên thế giới cũng chứng minh rằng một nước sẽ không thể đạt được tỷ lệ tăng trưởng kinh tế cao trước khi đạt được mức phổ cập giáo dục phổ thông. Những thành công của nền kinh tế Nhật Bản và Hàn Quốc cho thấy bên cạnh yếu tố học vấn của người lao động thì còn có sự tham gia của các chính sách kinh tế và sự phát triển của trình độ quản lý kinh tế. Tiềm lực kinh tế của một quốc gia phụ thuộc nhiều vào trình độ khoa học và công nghệ, bản thân khoa học và công nghệ lại phụ thuộc vào sự phát triển của hệ thống giáo dục đào tạo. Có những quốc gia đã thất bại khi nhập khẩu những công nghệ tiên tiến, hiện đại của các nước phát triển mà không có sự chuẩn bị về nguồn nhân lực (kỹ thuật viên, công nhân lành nghề, công nhân có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao...) để ứng dụng, áp dụng công nghệ đó vào sản xuất và khả năng quản lý để bố trí, sử dụng tối ưu các nguồn lực. Do đó, trong bối cảnh hiện nay, phát triển NNL đặc biệt là NNLCLC là con đường duy nhất cho các quốc gia muốn phát triển và rút ngắn khoảng cách tụt hậu so với các nước khác trong khu vực và trên thế giới.

1.1.2.2. Phát triển NNL chất lượng cao

Trong các nghiên cứu của các tác giả nước ngoài về NNLCLC trong sự phát triển của nền kinh tế tri thức và sự hội nhập sâu, rộng kinh tế quốc tế các tác giả thường đề cập đến các khái niệm công nhân tri thức và tài năng kinh doanh. Sở dĩ các tác giả đề cập đến khái niệm công nhân tri thức là do họ cho rằng một nền kinh tế đạt đến sự phát triển của nền kinh tế tri thức là nền kinh tế ở đó có “70% lực lượng lao động là công nhân tri thức” thậm chí có thể lên đến 80% so với 50% những năm đầu thế kỷ XXI. Hầu hết các tác giả đều cho rằng công nhân tri thức là những người làm việc bằng trí tuệ, những người làm công tác quản lý hoặc những người lao động được đào tạo, có kiến thức và trình độ

nghề nghiệp cao. Trong luận án này, tác giả đề cập đến khái niệm công nhân tri thức với 2 đối tượng chủ yếu là lực lượng lao động tri thức (đội ngũ lao động có chuyên môn kỹ thuật cao, lao động lành nghề - lực lượng lao động trực tiếp) và đội ngũ các nhà quản trị (đội ngũ lao động làm công tác quản lý - lực lượng lao động gián tiếp) trong nền kinh tế. Khi nói tới đội ngũ các nhà quản trị trong DN, người ta hay nói đến khái niệm tài năng kinh doanh. Tài năng kinh doanh được hiểu là những người có thể tạo dựng hoặc vận hành DN của mình một cách hiệu quả. Tài năng kinh doanh được đánh giá chủ yếu đánh giá qua các tiêu chí như ý tưởng (đưa ra các sáng kiến góp phần cải tiến, phát triển DN); sự chính trực (phẩm chất tạo nên niềm tin và sự tôn trọng trong DN); tinh thần cộng tác (giúp các nhà quản trị phát huy được tiềm năng của cấp dưới); sự công nhận (nhà quản trị có phẩm chất này sẽ khiến cho cấp dưới thấy mình được trân trọng từ đó sẽ phát huy tính tự giác, sáng tạo trong công việc được giao để đạt hiệu quả cao nhất); sự phản ứng nhạy bén, linh hoạt với những biến động của thị trường, biết tranh thủ thời cơ, dám chấp nhận rủi ro (chấp nhận rủi ro, đưa ra các phương án tránh rủi ro, chuyển thách thức thành cơ hội, tạo bước phát triển mới cho DN); kiên trì theo đuổi đến cùng mục tiêu kinh doanh của mình (khả năng đối mặt với khó khăn và quyết tâm đạt mục tiêu đã đặt ra).

Từ khái niệm phát triển NNL, với cách tiếp cận NNLCLC như trên, nhóm tác giả cho rằng: *Phát triển NNLCLC là quá trình tạo ra sự chuyển biến cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu NNLCLC cho phù hợp với sự thay đổi không ngừng của khoa học – công nghệ; sự lan tỏa của nền kinh tế tri thức và sự hội nhập sâu, rộng kinh tế quốc tế.*

Để NNLCLC thực sự phát huy vai trò của mình trong sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong điều kiện mới, đòi hỏi NNLCLC phải luôn luôn được bổ sung về số lượng, nâng cao về chất lượng, thay đổi về cơ cấu. Khoa học - công nghệ không ngừng phát triển đồng nghĩa với sự ra đời liên tục của những máy móc, kỹ thuật mới. Sự lan tỏa của nền kinh tế tri thức làm cho nền kinh tế phát triển dựa trên trí tuệ - trí tuệ trở thành yếu tố đóng vai trò quan trọng nhất quyết định sức mạnh phát triển của mỗi quốc gia. Sự mở rộng giao lưu quốc tế, quá trình toàn cầu hóa nền kinh tế vừa tạo thuận lợi vừa đặt ra những thách thức đối với các quốc gia mới tham gia vào mạng kinh tế toàn cầu. Tất cả các yếu tố đó đều đòi hỏi các quốc gia phải quan tâm phát triển NNLCLC cho mình nếu muốn đứng vững trên trường quốc tế.

1.1.2.3. Phát triển NNL chất lượng cao trong các KCN

a. NNL chất lượng cao trong các KCN

Theo Tổ chức Phát triển công nghiệp của Liên hợp quốc (UNIDO), KCN là khu có hàng rào ngăn cách với bên ngoài, chịu sự quản lý riêng, tập trung tất cả các DN hoạt động theo bất kỳ cơ chế nào (xuất khẩu hàng hoá hoặc tiêu thụ nội địa) miễn là phù hợp với các quy định quy hoạch về vị trí và ngành nghề, một phần đất nằm trong KCN có thể dành cho KCX. Theo yêu cầu về chất lượng, việc xây dựng quy hoạch phát triển các KCN được tổ chức trên cơ sở khảo sát, đánh giá tiềm năng, lợi thế so sánh của từng vùng/địa phương kết hợp với việc dự báo, đánh giá xu hướng phát triển khoa học công nghệ, triển vọng đầu tư và thương mại quốc tế, chiến lược và quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội và định hướng phát triển ngành nghề theo vùng, lãnh thổ. Từ đó, các nhà đầu tư xác định khả năng xây dựng các KCN với quy mô thích hợp và lập quy hoạch chi tiết trình cơ quan có thẩm quyền xin phép đầu tư xây dựng KCN. Để đảm bảo các KCN hoạt động hiệu quả, sự phát triển của các KCN phải gắn liền với việc xây dựng một hệ thống kết cấu hạ tầng hoàn chỉnh, bao gồm cả hạ tầng kỹ thuật và xã hội bên trong và bên ngoài KCN như hệ thống giao thông nội bộ, hệ thống thông tin liên lạc, cung cấp điện nước, các dịch vụ bưu điện, ngân hàng, bảo hiểm, hệ thống xử lý chất thải tập trung... Xây dựng các khu đô thị xung quanh, đảm bảo cung cấp nguồn nhân lực và dịch vụ tiện ích phục vụ đời sống của cán bộ, công nhân viên của các doanh nghiệp trong KCN.

Ở nước ta, năm 1957, Việt Trì là nơi được Chính phủ lựa chọn để xây dựng KCN đầu tiên. Quá trình hình thành và phát triển các KCN ở Việt Nam gắn liền với công cuộc đổi mới, mở cửa của nền kinh tế. Theo Nghị định 36/CP/1997 quy định: *KCN là khu tập trung các DN chuyên sản xuất hàng công nghiệp và thực hiện các dịch vụ cho sản xuất công nghiệp, có ranh giới địa lý xác định, không có dân cư sinh sống, do chính phủ hoặc Thủ tướng Chính phủ quyết định thành lập.* Thực tế phát triển các KCN đã cho thấy mỗi KCN là một đầu mối quan trọng trong việc thu hút vốn đầu tư trong và ngoài nước, tạo động lực mạnh mẽ thúc đẩy sự phát triển của ngành công nghiệp, thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng tăng tỷ trọng các ngành công nghiệp và dịch vụ. Các KCN góp phần quan trọng trong việc tạo công ăn việc làm, góp phần hạ thấp tỷ lệ thất nghiệp, đào tạo NNL, nâng cao thu nhập, đời sống và trình độ của người lao động ở các địa phương có KCN và các vùng lân cận. Các KCN có đóng góp rất lớn trong việc nâng cao giá trị xuất khẩu và sức cạnh tranh của các sản phẩm nội địa trên trường quốc tế. Thấy được vai trò của các KCN trong sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, Đại hội Đảng lần thứ XI đã chỉ rõ: *“Bố trí hợp lý công nghiệp trên các vùng; phát huy hiệu quả các khu, cụm công nghiệp hiện có và đẩy mạnh phát triển công nghiệp theo hình thức cụm, nhóm sản phẩm, tạo thành các*

tổ hợp công nghiệp quy mô lớn, hiệu quả cao”. Trước đó, năm 2006, Chính phủ đã có quyết định số 1107 phê duyệt Quy hoạch phát triển KCN Việt Nam đến năm 2015, định hướng đến năm 2020. Quy hoạch đã xác định sẽ hình thành hệ thống các KCN chủ đạo có vai trò dẫn dắt sự phát triển công nghiệp quốc gia, đồng thời hình thành các KCN có quy mô hợp lý để tạo điều kiện phát triển công nghiệp nhằm chuyển dịch cơ cấu kinh tế tại những địa phương có tỷ trọng công nghiệp trong GDP thấp. Để có thể thực hiện được các chủ trương trên của Đảng và Nhà nước, các KCN cần tập trung phát triển NNL đặc biệt là NNLCLC trong các KCN - nguồn lực có ý nghĩa quyết định đối với sự phát triển của nền kinh tế và sự tăng trưởng, phát triển của các KCN.

*** *NNL quản trị DN***

Theo Nguyễn Thị Lan Anh (2012), “*NNL quản trị DN là số nhân lực đảm nhận nhiệm vụ lãnh đạo và quản trị phát triển DN, là nhóm người có đầy đủ tư chất, kỹ năng và năng lực quản trị nhằm thực hiện tiến trình hoạch định, tổ chức, phối hợp con người, ra quyết định kinh doanh và quản lý chiến lược DN*”. Đội ngũ những người làm công tác quản trị trong DN có thể được chia thành 3 nhóm đó là các nhà quản trị cấp cao, các nhà quản trị cấp trung và các nhà quản trị cấp cơ sở. Trong đó, các nhà quản trị cấp cao bao gồm chủ tịch hội đồng quản trị, tổng giám đốc, giám đốc, phó giám đốc phụ trách từng phần việc; chịu trách nhiệm về đường lối, chiến lược, các công tác tổ chức hành chính tổng hợp của DN. Các nhà quản trị cấp trung bao gồm quản đốc phân xưởng, trưởng phòng, trưởng ban; có nhiệm vụ chỉ đạo thực hiện phương hướng, đường lối của các nhà quản trị cấp cao đã ra quyết định cho ngành mình, cho bộ phận mình hoặc cho nhóm mình. Các nhà quản trị cấp cơ sở bao gồm các quản trị viên thực thi các công việc cụ thể trong DN. Dù ở cấp quản trị nào thì các nhà quản trị cũng cần phải có đầy đủ các kỹ năng quản trị như kỹ năng kỹ thuật, kỹ năng nhận thức chiến lược và kỹ năng quan hệ con người.

Kỹ năng kỹ thuật (kỹ năng chuyên môn): Một nhà quản trị cần có những hiểu biết đầy đủ, sâu, rộng về một lĩnh vực chuyên môn cụ thể nào đó. Điều đó sẽ giúp cho họ tự tin hơn trong quá trình điều hành DN một cách hiệu quả nhất. Kỹ năng chuyên môn là cơ sở để các nhà quản trị hoạch định công việc và kiểm tra quá trình thực hiện công việc của cấp dưới.

Kỹ năng quan hệ với con người (kỹ năng hợp tác): Khi nhà quản trị có kỹ năng hợp tác, họ sẽ rất thuận lợi trong việc đàm phán hoặc khuyến khích, động viên người khác thực hiện các công việc có liên quan nhanh chóng và hiệu quả. Trong thời điểm hiện nay, khi ngày càng có nhiều DN quan tâm đến việc xây dựng văn hoá DN thì kỹ năng giao tiếp càng có vai trò quan trọng đối với kết quả

hoạt động sản xuất kinh doanh của DN. Nhà quản trị phải là người có kỹ năng hợp tác để thu phục được những người xung quanh thực hiện ý tưởng của mình mà không cần có sự kiểm tra, giám sát. Một nhà quản trị thành công là người không chỉ có thể làm cho công việc trôi chảy khi có mặt họ mà còn có khả năng khiến cho nhân viên của họ tận tâm ngay cả khi họ vắng mặt.

Kỹ năng nhận thức chiến lược (kỹ năng tư duy): Đây là một kỹ năng đặc biệt quan trọng đối với các nhà quản trị giúp họ có khả năng phân tích, dự báo và hoạch định chiến lược với tính nhạy cảm cao. Kỹ năng nhận thức chiến lược không phải do đào tạo mà được hình thành từ tri thức, nghệ thuật và bản lĩnh kinh doanh của nhà quản trị. Môi trường kinh doanh càng biến động, càng mở rộng thì vai trò của kỹ năng nhận thức chiến lược càng lớn. Đặc biệt là trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế như hiện nay và sự thay đổi không ngừng của khoa học – công nghệ đòi hỏi các nhà quản trị phải dự báo trước được những biến động của thị trường để có thể đưa ra các quyết sách kinh doanh thích hợp, kịp thời, hạn chế tới mức thấp nhất những rủi ro mà thị trường có thể gây ra cho DN.

Mỗi nhà quản trị đều cần có đầy đủ cả 3 kỹ năng trên. Tuy nhiên, thứ tự ưu tiên cho các kỹ năng giữa các cấp quản trị khác nhau thì không giống nhau. Đối với nhà quản trị cấp cao, những người giữ vai trò hoạch định chính sách và ra quyết định trong DN thì kỹ năng nhận thức chiến lược cần được đặt lên hàng đầu. Kỹ năng giao tiếp được ưu tiên hàng đầu đối với các nhà quản trị cấp trung bởi họ là cầu nối quan trọng trong việc đưa các chính sách và quyết định của nhà quản trị cấp cao đi vào thực tiễn. Các nhà quản trị cấp trung cũng chính là những người sẽ khuyến khích, động viên các nhà quản trị cấp cơ sở và những người lao động dưới quyền thực thi các chính sách, quyết định của các nhà quản trị cấp cao một cách hiệu quả nhất. Còn đối với nhà quản trị cấp cơ sở thì kỹ năng chuyên môn là quan trọng nhất vì mọi hoạt động của họ gắn liền với quá trình sản xuất kinh doanh, gắn liền với các hoạt động chuyên môn của DN.

*** *Đội ngũ lao động có kỹ năng (công nhân có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, công nhân lành nghề).***

Phải thống nhất một quan điểm rằng, lao động có kỹ năng phải là những người lao động được đào tạo một cách bài bản về trình độ văn hoá, chuyên môn nghiệp vụ, tay nghề trong lĩnh vực mà họ đảm nhiệm và có đầy đủ những kinh nghiệm, kỹ năng nghề nghiệp được tích lũy trong quá trình làm việc. Sự phát triển của hệ thống giáo dục đào tạo chính là nền tảng giúp cho người lao động có thể đạt được trình độ văn hoá, chuyên môn nghiệp vụ, tay nghề ở một mức độ nào đó. Những người lao động khác nhau có thể có trình độ văn hoá, chuyên môn nghiệp vụ và tay nghề như nhau nhưng họ không thể có kinh nghiệm, kỹ năng nghề

ngành giống nhau. Trong quá trình làm việc, mỗi người lao động sẽ tự học hỏi, tự tích lũy kinh nghiệm để đạt đến một trình độ nhất định. Ngày nay, khi mà nền kinh tế đang có xu hướng vươn tới nền kinh tế tri thức, công nghệ thông tin, công nghệ cao thì việc xây dựng đội ngũ lao động có kỹ năng - những người trực tiếp vận hành hoạt động của DN là tất yếu khách quan đối với bất kỳ DN nào.

**** Đặc điểm của NNL chất lượng cao trong các KCN***

Trong các KCN các doanh nghiệp thường có quy mô tương đối lớn, sử dụng công nghệ hiện đại hơn, kỹ năng quản trị doanh nghiệp cao hơn, nhất là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI). Chính vì vậy, trong khu vực này đòi hỏi một nguồn cung lớn hơn về NNLCLC so với các khu vực sản xuất công nghiệp khác.

Mặt khác, các KCN thường là nơi tập trung các doanh nghiệp ngành công nghiệp hỗ trợ (CNHT)- ngành công nghiệp sản xuất các linh kiện, phụ tùng cho công nghiệp chế tạo và lắp ráp. Đây là ngành công nghiệp đòi hỏi sử dụng công nghệ cao và lao động có kỹ năng. Theo kinh nghiệm của Nhật Bản, để phát triển công nghiệp hỗ trợ, cần có nhiều loại lao động kỹ năng cao: Kỹ sư quản lý dây chuyền sản xuất- những người có khả năng quản lý và cải tiến toàn bộ quy trình sản xuất của một nhà máy; Những kỹ sư khuôn mẫu giàu kinh nghiệm- có thể thiết kế, sản xuất và điều chỉnh những sản phẩm khuôn mẫu đạt đến độ hoàn hảo, và những người này có thể cảm nhận sự khác biệt đến từng milimét đối với các sản phẩm; Những người lắp ráp trình độ cao: có năng lực tự lắp ráp toàn bộ sản phẩm một cách hoàn chỉnh. Nhờ đó, họ có thể đưa ra những gợi ý xác đáng để cải thiện từng chi tiết sản phẩm.

Ở Việt Nam, người ta thường cho rằng những hạn chế của ngành công nghiệp chủ yếu là do thiếu nguồn tài chính để mua sắm các thiết bị hiện đại. Tuy nhiên, theo quan điểm của hầu hết các doanh nghiệp nước ngoài thì nguồn nhân lực còn quan trọng hơn nhiều máy móc hiện đại. Một số nhà sản xuất Việt Nam chuyên cung cấp các sản phẩm nhựa cho các công ty của Nhật Bản và Mỹ đã chia sẻ rằng họ cần công nhân có trình độ kỹ thuật cao chứ không phải máy móc tối tân, và công nhân có trình độ cao vận hành máy móc cũ thậm chí còn hiệu quả hơn công nhân không có trình độ vận hành máy móc mới. Cùng quan điểm đó, không ít các chuyên gia nước ngoài cho rằng, việc lắp ráp hoặc vận hành máy móc đơn giản không thể tạo ra khả năng cạnh tranh quốc tế vì những công việc đó thì bất kỳ ai ở bất kỳ nơi đâu cũng có thể làm được. Những chuyên gia khác lại nhấn mạnh vào thái độ làm việc chuyên nghiệp nhằm đảm bảo chất lượng sản phẩm ở mức tối đa cho doanh nghiệp. Như vậy, nguồn lao động có kỹ năng cao là một trong những nhân tố quan trọng nhất cho sự phát triển bền vững

của ngành công nghiệp Việt Nam. Nguồn nhân lực công nghiệp chất lượng cao là nhân tố cần thiết cho việc đưa trình độ sản xuất vượt lên mức mà Thái Lan và Malaysia đã đạt được, cũng như giải quyết hiệu quả những thách thức từ Trung Quốc. Như vậy, có thể khái quát các đặc điểm của NNLCLC trong các KCN như sau:

- NNLCLC trong các KCN phải có đầy đủ các kỹ năng nghề nghiệp như kỹ năng chuyên môn, kỹ năng hợp tác và kỹ năng nhận thức.

- NNLCLC là bộ phận tinh túy nhất của NNL, có óc sáng tạo vượt trội và khả năng thích ứng nhanh với những biến động của thị trường trong và ngoài nước.

- Được đào tạo một cách bài bản, có trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật cao, có kỹ năng lao động giỏi, am hiểu về lĩnh vực, công việc mà mình đảm nhiệm và các công việc có liên quan khác trong và ngoài DN.

- Dám mạo hiểm, là đội ngũ tiên phong trong tiếp nhận và chuyển giao công nghệ tiên tiến vào hoạt động sản xuất kinh doanh của nhóm, bộ phận, DN mình phụ trách.

- Có tinh thần tự giác, tích cực, có phẩm chất đạo đức và lương tâm nghề nghiệp

b. Phát triển NNL chất lượng cao trong các KCN

Trong từ điển Tiếng Việt, thuật ngữ “phát triển” được dùng để chỉ sự biến đổi hoặc làm biến đổi từ ít đến nhiều, từ hẹp đến rộng, từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp. Do đó, nhóm tác giả cho rằng: *Phát triển NNLCLC trong các KCN là quá trình làm biến đổi cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu sao cho phù hợp với sự thay đổi về quy mô, tốc độ, trình độ phát triển và cơ cấu ngành nghề của các doanh nghiệp KCN trong điều kiện hiện có.* Như vậy, phát triển NNLCLC trong các KCN là một bộ phận của quá trình phát triển NNLCLC của nền kinh tế. Dưới góc độ xã hội, phát triển NNLCLC trong các KCN là quá trình làm gia tăng số lượng NNL quản trị DN và làm gia tăng số lượng công nhân có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao cùng với sự phát triển không ngừng của các KCN; đồng thời tạo ra sự thay đổi tích cực về chất của NNLCLC trong các KCN đó là nâng cao các kỹ năng nghề nghiệp, năng lực chuyên môn, năng lực quản lý cũng như các phẩm chất cần có của NNLCLC. Bên cạnh đó, do xu hướng hội nhập kinh tế quốc tế và sự lan toả của nền kinh tế tri thức mà các hoạt động sản xuất kinh doanh của các DN trong các KCN luôn luôn có sự thay đổi, vì vậy cần có một cơ cấu NNLCLC linh hoạt để có thể tận dụng tối ưu nhất NNL hiện có và thu hút được NNLCLC từ các lĩnh vực khác, các địa phương khác tới làm việc tại các DN trong các KCN.

1.1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến sự phát triển NNL chất lượng cao trong các KCN

Chất lượng NL (chất lượng NNL) trong các KCN là tổng thể những thuộc tính, đặc trưng cơ bản của các yếu tố cấu thành năng lực lao động của toàn bộ LLLĐ làm việc tại các DN trong các KCN. Theo đó chất lượng nhân lực trong các KCN không chỉ phản ánh các thuộc tính, các đặc trưng cơ bản của các yếu tố cấu thành năng lực lao động của mỗi người lao động cụ thể được biểu hiện ở tình trạng sức khỏe, trình độ học vấn, trình độ CMKT, phẩm chất đạo đức, tâm lý, ý thức sáng tạo, mức độ cố gắng, lòng đam mê, mức độ đáp ứng yêu cầu công việc, khả năng đảm nhiệm và hoàn thành công việc của mỗi người mà nó còn phản ánh những thuộc tính cơ bản, những yếu tố cấu thành năng lực tập thể do phối hợp mà có, thể hiện ở khả năng tổ chức, trình độ phân công lao động và hợp tác, phối hợp và hỗ trợ nhau trong công việc của đội ngũ những người lao động trong quá trình thực hiện nhiệm vụ trước mắt và lâu dài của DN; ở mức độ hoàn thành mục tiêu, nhiệm vụ của từng bộ phận cũng như của toàn DN; ở chất lượng công việc được hoàn thành, tiến độ thực hiện công việc, NSLĐ tập thể, hiệu quả SXKD của DN... Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng NNLCLC trong các KCN bao gồm cả các yếu tố mang tính chủ quan và khách quan.

1.1.3.1. Nhóm các nhân tố khách quan

a. Quy mô dân số và nguồn lao động

Quy mô (độ lớn) của nguồn nhân lực phụ thuộc vào quy mô và tốc độ gia tăng dân số của một quốc gia, trong đó tỷ lệ sinh và tỷ lệ tử vong có vai trò đặc biệt quan trọng vì nó tác động đến cơ cấu lứa tuổi của dân số. Nếu trong một nền kinh tế có mức sinh và tử vong cao thì tỷ lệ người ăn theo từ 1 đến 15 tuổi trong tổng số dân sẽ cao hơn so với nền kinh tế có tỷ lệ sinh và tử vong thấp. Mặt khác, tác động của việc giảm tỷ lệ sinh đối với quy mô nguồn nhân lực và các cơ cấu lứa tuổi chỉ xuất hiện sau một thời gian rất lâu, ngay cả khi tốc độ sinh giảm nhanh. Điều này có nghĩa là khoảng sau 15 năm sự gia tăng dân số sẽ kéo theo sự gia tăng NNL.

Biến động dân số còn phụ thuộc vào biến động cơ học, là sự thay đổi về số lượng lao động thông qua sự di chuyển lao động từ vùng/địa phương này sang vùng/địa phương khác hoặc từ ngành này, lĩnh vực này sang ngành khác, lĩnh vực khác. Biến động dân số cơ học tạo điều kiện để một số vùng/địa phương (nhất là những vùng thuận lợi, có điều kiện phát triển nhanh hơn các vùng khác) thu hút được lao động, đặc biệt là lao động chất lượng cao. Đứng ở góc độ người lao động, điều này cho phép người lao động linh hoạt trong di chuyển, tìm kiếm việc làm, tìm kiếm cơ hội, môi trường làm việc, học tập tốt nhất, thuận lợi nhất... Nhân tố này cũng tạo môi trường cạnh tranh: trước hết là giữa những người lao động, từ đó thúc đẩy bản thân người lao động luôn luôn

hoàn thiện, nâng cao cả về thể lực, trí lực và nhân cách nhằm đáp ứng tốt nhất yêu cầu của các doanh nghiệp; và giữa các doanh nghiệp trong vùng, từ đó buộc các doanh nghiệp phải hoàn thiện cách thức sử dụng lao động hợp lý để có thể trưng dụng được những lao động có chất lượng cao. Đây chính là tác động tích cực của nhân tố này tới phát triển nguồn nhân lực. Quá trình CNH – HĐH, hội nhập kinh tế quốc tế và xu hướng toàn cầu hóa là môi trường thuận lợi để quá trình này diễn ra nhanh hơn, sôi động hơn. Dòng chảy lao động không còn chỉ biểu hiện dưới dạng di cư của lao động nông thôn ra thành thị mà còn biểu hiện dưới dạng di chuyển lao động quốc tế, đặc biệt ở đội ngũ lao động chất lượng cao.

Tại thời điểm Tổng điều tra dân số năm 1979, dân số Việt Nam trong giai đoạn giữa của quá trình *quá độ dân số* - giai đoạn mà dân số chuyển từ mức sinh và mức chết cao sang mức sinh và mức chết thấp, dân số tiến tới ổn định - với tổng dân số là 52,7 triệu người. Sau 3 thập kỷ, dân số Việt Nam đã có những thay đổi mạnh mẽ. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, đến năm 2011 dân số Việt Nam gần đạt ngưỡng 88 triệu người (ước tính khoảng 87,84 triệu người), đứng thứ 13 trên thế giới về dân số và thứ 2 trong khu vực Đông Nam Á. Về lực lượng lao động, tính đến 1/7/2011, cả nước có 51,4 triệu người từ 15 tuổi trở lên thuộc lực lượng lao động, chiếm 58,5% tổng dân số. Trong đó lực lượng lao động của khu vực nông thôn chiếm 70,3%.

Số người trong độ tuổi lao động đông nhưng không có nghĩa là thị trường lao động Việt Nam đáp ứng đủ nhu cầu lao động cho các DN. Trên thực tế, số lao động có tay nghề, có chất lượng của nước ta đang còn rất hạn chế. Trong tổng số 51,4 triệu lao động chỉ có gần 7,8 triệu người đã được đào tạo, chiếm 15,4%. Sự chênh lệch về chất lượng nguồn lao động được thể hiện rõ nhất là ở khu vực nông thôn và thành thị. Ở thành thị lao động đã được đào tạo chiếm 30,9%, trong khi ở nông thôn chỉ có 9%. Sự chênh lệch này là quá lớn, ảnh hưởng không nhỏ tới sự phát triển kinh tế chung của nước.

Nguồn lao động dồi dào, tỷ lệ thất nghiệp ở nước ta trong những năm gần đây liên tục tăng, nhưng các DN vẫn trong tình trạng không tuyển đủ lao động. Bởi lao động Việt Nam chỉ mới đáp ứng được nhu cầu về số lượng, chứ chưa đáp ứng được nhu cầu về chất lượng. Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới, chất lượng NNL nước ta khá thấp, chỉ đạt 3,79/10 điểm, xếp thứ 11/12 nước Châu Á tham gia xếp hạng, trong khi Hàn Quốc là 6,91; Ấn Độ là 5,76; Malayxia là 5,59; Thái Lan là 4,94. Điều này không chỉ gây khó khăn cho các DN mà còn khiến cho người lao động tự làm mất cơ hội tìm kiếm việc làm cho bản thân. Các nhà nhân khẩu học kinh tế trong và ngoài nước nhận định: cơ cấu dân số Việt Nam đã bước vào giai đoạn “Cơ cấu dân số vàng” hay “Cửa sổ cơ hội dân số” hoặc “Đu

lợi dân số”. Tổng tỷ số phụ thuộc giảm từ 63,6% (năm 1999) xuống còn 44,7% (năm 2009). Trong vòng 10 năm (1999 - 2009), số lượng trẻ em từ 0 – 14 tuổi giảm trong khi số người trong độ tuổi lao động lại tăng nên gánh nặng của dân số có khả năng lao động giảm đi đáng kể. Hiện nay cứ hơn 2 người trong độ tuổi lao động mới phải gánh một người người độ tuổi lao động. Với cơ cấu dân số như hiện nay, Việt Nam sẽ có một NNL rất dồi dào để phục vụ cho sự phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập kinh tế quốc tế. Tuy nhiên, để có thể đáp ứng được yêu cầu của các DN về NNL đặc biệt là NNLC, trong thời gian tới cần có một chiến lược toàn diện để nâng cao chất lượng NNL.

b. Tăng trưởng và phát triển kinh tế dẫn đến phát triển DN và quy mô DN

Việt Nam tiến hành CNH - HĐH từ một xuất phát điểm thấp. Trong điều kiện hiện nay, để chống nguy cơ tụt hậu xa hơn về kinh tế, Việt Nam cần phải có tốc độ tăng trưởng nhanh. Trong giai đoạn vừa qua, nước ta đã đạt được những thành tựu đáng kể về kinh tế so với giai đoạn trước đổi mới và so với các nước trong khu vực và trên thế giới. Tốc độ tăng trưởng kinh tế bình quân giai đoạn 2001– 2010 đạt gần 7,25%/năm. Đi liền với sự tăng trưởng kinh tế là sự gia tăng số lượng các DN mới - khoảng 30.000 DN mỗi năm, thu hút khoảng 90% số người lao động trong nền kinh tế (khoảng 88% trong các DN ngoài quốc doanh và khoảng 2% trong các DN có vốn đầu tư nước ngoài). Năm 2011, cả nước có khoảng 510.000 DN, trong đó có 98% là DN vừa và nhỏ. Quy mô của các DN cũng ngày một mở rộng. Quá trình hội nhập kinh tế quốc tế cũng là nhân tố thúc đẩy các DN ứng dụng các thành tựu mới nhất của khoa học – công nghệ vào sản xuất kinh doanh nhằm nâng cao chất lượng sản phẩm, giảm thiểu chi phí, hạ giá thành sản phẩm, tăng khả năng cạnh tranh cho sản phẩm trên thị trường. Điều đó đòi hỏi DN phải nâng cao chất lượng NNL nếu muốn sử dụng tối ưu các nguồn lực khác.

c. Sự phát triển mạnh của toàn cầu hóa kinh tế quốc tế và tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu

Trong bối cảnh nền kinh tế khu vực và thế giới đang ngày càng có quan hệ mật thiết và tạo thành những hệ thống mạng lưới hợp tác phân công lao động toàn cầu, để công nghiệp hóa thành công, các quốc gia đi sau như Việt Nam cần hòa nhập và tìm cho mình được một chỗ đứng trong đó. Việc chỉ sử dụng những lợi thế so sánh tĩnh (giá nhân công rẻ, tài nguyên thiên nhiên sẵn có, vị trí địa lý thuận lợi, ...) là không thể được vì những lợi thế này đang bị cạnh tranh ngày càng gay gắt. Bản thân các lợi thế tĩnh, do bản chất của nó, cũng mất đi ngày càng nhanh, nhất là dưới tác động của tiến bộ công nghệ và toàn cầu hóa. Nếu không tạo được lợi thế động (kỹ thuật công nghệ, năng lực tổ chức quản lý sản

xuất kinh doanh, khả năng khai thác thị trường, sáng tạo và phát triển sản phẩm, ...) chúng ta sẽ không thể tham nhập vào mạng lưới này.

Việc tạo ra những lợi thế động để thâm nhập được vào hệ thống mạng lưới phân công lao động đang vận động một cách năng động trong khu vực chỉ có thể thực hiện thông qua một đội ngũ lao động lành nghề và quản trị DN có năng lực thực sự. Đây là nhân tố quyết định để tạo dựng một đội ngũ DN có sức cạnh tranh trên thị trường, và điều này phụ thuộc vào đường lối chính sách, chiến lược CNH của nhà nước.

Trong thế giới toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng, các nước đi sau như Việt Nam phải chấp nhận cuộc cạnh tranh gay gắt với các nước khác, nhất là các nước đi trước trong việc thu hút đầu tư nước ngoài, đối phó với sự tràn ngập của hàng hóa Trung Quốc và áp lực từ hội nhập quốc tế. Để thực hiện chiến lược phát triển công nghiệp và trở thành một nước công nghiệp, việc phát triển CNHT với NNLCLC có vai trò đặc biệt quan trọng đối với những nền kinh tế này trong giai đoạn hiện nay. Sự tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu sẽ là cơ hội tốt cho các quốc gia này, giúp họ không bị loại khỏi cuộc chơi toàn cầu và khu vực trong điều kiện hội nhập mạnh mẽ. Đây cũng là điều kiện nền tảng để phát triển nền công nghiệp một cách vững chắc.

Theo ý kiến của đông đảo các chuyên gia và nhà doanh nghiệp, yếu tố cơ bản tạo sức thu hút các tập đoàn đa quốc gia, mở rộng thị trường xuất khẩu khi tham gia vào chuỗi cung ứng toàn cầu chính là chất lượng nguồn nhân lực quốc gia. Lý do chính giải thích tại sao nhà đầu tư nước ngoài lựa chọn nước này chứ không phải nước khác chính là nguồn nhân lực. Nguồn nhân lực công nghiệp chất lượng cao là nhân tố cần thiết cho việc đưa trình độ sản xuất vượt lên mức giới hạn của “bẫy thu nhập trung bình” (hay còn gọi là “phá vỡ trần thủy tinh”), cũng như giải quyết hiệu quả những thách thức cạnh tranh từ Trung Quốc. Khi tham gia vào chuỗi sản phẩm có tính toàn cầu, chúng ta sẽ được hưởng lợi từ hệ thống phân phối toàn cầu, có khả năng tiếp xúc và chuyển giao công nghệ, trình độ lao động được nâng cao. Đồng thời, tham gia vào chuỗi giá trị sản phẩm cũng đòi hỏi các DN phải xây dựng được chiến lược kinh doanh, chiến lược sản phẩm, chiến lược thị trường và huy động vốn. Do vậy, nâng cao năng lực của đội ngũ nhân lực quản trị có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Khi mới tham gia chuỗi sản xuất toàn cầu, Việt Nam sẽ phải chấp nhận ở những khâu sản xuất giản đơn, trình độ công nghệ tương đối thấp và có giá trị gia tăng không cao. Nhưng khi đã có cơ hội tham gia vào một khâu của sản xuất sản phẩm, thì việc tiến tới các nấc thang cao hơn là hoàn toàn có thể. Tuy nhiên, quá trình này đòi hỏi phải có chiến lược phát triển rõ ràng, đặc biệt là chiến lược nâng cấp công

nghệ và chiến lược phát triển nhân lực chất lượng cao, đồng thời, phải có một môi trường cạnh tranh lành mạnh.

d. Môi trường kinh doanh của các DN trong KCN

Môi trường kinh doanh là tổng thể các yếu tố, các nhân tố (bên ngoài và bên trong) vận động tương tác lẫn nhau, tác động trực tiếp và gián tiếp đến hoạt động kinh doanh của DN. Môi trường kinh doanh chính là giới hạn không gian mà ở đó DN tồn tại và phát triển. Khác với nhiều nước trên thế giới, Việt Nam chủ trương xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập kinh tế quốc tế. Thực tế đó đã thay đổi đáng kể về phạm vi kinh doanh của các DN, đòi hỏi các DN phải thay đổi cơ bản chiến lược kinh doanh của mình. Tuy nhiên, do chúng ta xây dựng nền kinh tế từ một nền tảng sản xuất nông nghiệp là chính, công nghệ sản xuất lạc hậu nên chúng ta chưa thoát khỏi tư duy kinh doanh còn manh mún, mang đậm tính truyền thống, cũ kỹ. Do thiếu vốn, thiếu kiến thức nên các DN thường kinh doanh với quy mô nhỏ, theo kiểu phong trào, không theo kịp với những đòi hỏi mới của thị trường, thiếu cái nhìn dài hạn về phát triển và không đảm bảo sự kết hợp hài hoà giữa lợi ích của cá nhân với lợi ích của tập thể và lợi ích chung của xã hội. Không những thế, sự bất cập trong hệ thống luật pháp, sự chòng chéo trong hệ thống giấy phép kinh doanh đã gây ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động kinh doanh của các DN trong nước, cản trở sự tham gia của các DN nước ngoài. Môi trường kinh doanh hiện nay của các DN đang ngày càng mở rộng cả về phạm vi và hình thức hoạt động. Mỗi DN trong quá trình kinh doanh không phải chỉ cạnh tranh với các DN trong nước, trong khu vực mà còn phải cạnh tranh cả với các DN lớn mạnh trên thế giới. Điều đó cho thấy các DN phải đối mặt với sự gia tăng không ngừng của số lượng đối thủ cạnh tranh đồng thời tính chất và cường độ cạnh tranh cũng vì thế mà trở lên gay gắt hơn. Môi trường kinh doanh càng mở rộng thì tính bất ổn của nó càng lớn bởi sẽ có ngày càng nhiều các DN tham gia vào kinh doanh đến từ các nền kinh tế có trình độ phát triển không giống nhau. Sự phát triển của nền kinh tế và hệ thống chính sách của mỗi quốc gia có ảnh hưởng rất lớn đến trình độ nhận thức và khả năng phản ứng trước thị trường của các DN. Sẽ khó khăn hơn nhiều đối với các DN trong các KCN vì sản phẩm của các DN trong các KCN chủ yếu là các sản phẩm công nghiệp, được sản xuất theo công nghệ có sẵn, ít mang tính truyền thống hoặc bản sắc văn hoá riêng của từng quốc gia. Nếu như các sản phẩm thủ công truyền thống cạnh tranh dựa vào sự độc đáo, tính nhân văn của sản phẩm thì các sản phẩm công nghiệp cạnh tranh thông qua chất lượng, mẫu mã, giá cả... của sản phẩm. Do đó, muốn thắng lợi trong môi

trường kinh doanh mới, các DN cần chủ động, tích cực thay đổi nhận thức và khả năng phản ứng nhanh, nhạy với những biến động của thị trường.

e. Sự phát triển của thị trường lao động chất lượng cao (đặc biệt là lực lượng quản trị DN và lao động có kỹ năng)

Toàn cầu hoá và hội nhập kinh tế quốc tế tạo cơ hội mở rộng thị trường lao động. Người lao động chất lượng cao không chỉ có thể tham gia vào thị trường lao động trong nước mà còn có thể tham gia vào thị trường lao động khu vực và thế giới. Khi thị trường lao động phát triển, các quan hệ mua bán sức lao động sẽ diễn ra sôi động hơn, hiệu quả hơn, cho phép các chủ thể sử dụng lao động có thể tuyển dụng được lực lượng lao động đáp ứng nhu cầu phát triển cả về số lượng và chất lượng. Sự cạnh tranh về cầu lao động giữa các DN là động lực chính thúc đẩy thị trường lao động phát triển. Sự cạnh tranh này sẽ tạo ra lực “hút” và “đẩy” đối với lao động phù hợp và chưa phù hợp (chủ yếu về mặt chất lượng) với cơ cấu sản xuất của doanh nghiệp, kéo theo đó là yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Đằng sau cơ hội trong tuyển dụng nhân lực là một cuộc chạy đua trong thu hút nhân tài, thu hút nhân lực chất lượng cao giữa các nhà tuyển dụng, từ đó buộc các nhà tuyển dụng phải xây dựng các chính sách sử dụng nhân lực hợp lý để thu hút được nhân lực chất lượng cao về làm việc cho doanh nghiệp. Đồng thời, thị trường lao động phát triển cũng là môi trường quan trọng đòi hỏi chính người lao động phải luôn hoàn thiện, phát triển năng lực bản thân và các cơ sở đào tạo phải nâng cao chất lượng đào tạo, đào tạo đội ngũ nhân lực có chất lượng và cơ cấu ngành nghề phù hợp với yêu cầu phát triển của xã hội; đào tạo không chỉ gắn với nhu cầu hiện tại mà còn phải đi trước một bước, đón đầu nhu cầu thị trường, gắn với xu hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Bởi đã thông qua thị trường thì sự cạnh tranh giữa những người lao động sẽ gay gắt hơn, sự sàng lọc của thị trường trong tuyển dụng ngày một cao hơn; và chỉ những nhân lực đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng mới có hội tiếp cận việc làm.

Tuy nhiên, sự lệch pha giữa cung và cầu đang dẫn đến tình trạng thiếu hụt>NNLCLC gây khó khăn rất lớn cho các DN trong việc tuyển dụng, ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của các DN, từ đó ảnh hưởng đến sự phát triển chung của nền kinh tế. Thực tế cho thấy hiện nay mặc dù cung lao động tại Việt Nam lớn hơn cầu về lao động nhưng phần lớn số lao động dư thừa đó là lao động phổ thông, chưa qua đào tạo, gần 77% người lao động trong độ tuổi chưa được đào tạo nghề hoặc đã được đào tạo nhưng lại rất hạn chế về các kỹ năng nghề nghiệp, có đến 1/3 lãnh đạo DN có trình độ học vấn dưới đại học. Hiện tại, lực lượng lao động làm việc trong khu vực công nghiệp chỉ chiếm khoảng 20%,

trong khu vực dịch vụ chỉ chiếm khoảng 26 % trong khi cùng với sự phát triển của nền kinh tế, sự mở rộng quan hệ hợp tác, sự phát triển của các DN thì nhu cầu về>NNLCLC cho các lĩnh vực này đang ngày càng gia tăng cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu.

f. Các cơ chế chính sách của chính phủ và địa phương trong đào tạo, bồi dưỡng và phát triển>NNLCLC

Được xem xét ở góc độ là một nhân tố khách quan, hệ thống chính sách của Nhà nước và địa phương đóng vai trò tạo lập môi trường cho phát triển>NNL. Hệ thống chính sách của Nhà nước có thể góp phần thay đổi nhận thức của mọi người dân về vai trò của>NNL, theo đó dẫn đến sự thay đổi trong suy nghĩ và hành động nhằm phát triển>NNL.

Để>NNL thực sự là trung tâm của sự phát triển, các chính sách của Nhà nước sẽ được xây dựng theo hướng trọng tâm cho phát triển>NNL, đặc biệt là>NNLCLC. Nhà nước xây dựng chiến lược phát triển nhân lực để tạo nên định hướng phát triển trong dài hạn và chiến lược này chỉ thực sự phát huy hiệu quả khi nó được gắn chặt với chiến lược phát triển kinh tế xã hội của quốc gia. Trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế, chiến lược phát triển nhân lực của Nhà nước cần phải linh hoạt, đón đầu được xu thế và nhu cầu của thị trường, có như vậy thì mới đảm bảo>NNL trong nước có thể hòa nhập và cạnh tranh được với nhân lực ở các quốc gia khác trên thế giới khi tham gia vào chuỗi giá trị sản xuất khu vực và thế giới. Dưới tác động của các chính sách như thu hút chất xám, giữ chân người tài, các chính sách đầu tư, hỗ trợ cho giáo dục, y tế... Nhà nước sẽ tạo ra sự cải thiện rất lớn trong cơ cấu nhân lực cũng như nâng cao chất lượng>NNL. Không những thế, những chính sách này còn góp phần thu hút được nhân tài từ các nơi khác (ngành, vùng, quốc gia khác) chuyển tới.

Đối với>NNLCLC, các chính sách về giáo dục và đào tạo có tác động mạnh mẽ đến sự phát triển của nguồn lực quan trọng này. Những chính sách hiệu quả nhằm nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo để đáp ứng được những yêu cầu phát triển mới và những đòi hỏi của thị trường sẽ tác động mạnh mẽ đến chất lượng của>NNL. Bởi (i) chỉ có giáo dục đào tạo mới có thể tạo nên sự biến đổi về chất của>NNL. Thông qua giáo dục đào tạo, con người có thể kế thừa các tri thức đã được đúc rút qua nhiều thế hệ, đồng thời được tiếp thu và phát triển các kiến thức, tri thức mới và có được những phẩm chất cần thiết đáp ứng yêu cầu phát triển. (ii) Những chính sách giáo dục đào tạo hiệu quả được xây dựng trên cơ sở gắn kết chặt chẽ giữa chiến lược phát triển nhân lực và chiến lược phát triển kinh tế của đất nước, sẽ giúp giải quyết tận gốc tình trạng thiếu hụt nhân lực, đặc biệt là>NNLCLC cho quá trình phát triển của đất nước.

1.1.3.2. Nhóm các nhân tố chủ quan

a. Trình độ văn hóa và chuyên môn kỹ thuật của NNL chất lượng cao trong các KCN

Trình độ văn hoá là một trong những chỉ tiêu được đánh giá là rất quan trọng của NNL nói chung và NNLCLC nói riêng đặc biệt là NNLCLC trong các KCN. Trình độ văn hoá của NNL nói chung thể hiện trạng thái hiểu biết cao hay thấp của người [lao động](#) đối với những kiến thức về tự nhiên, xã hội và môi trường xung quanh. Mặt khác, trình độ văn hoá là khái niệm để chỉ mức độ học vấn của con người nhờ đó mà họ có thể tiếp thu được những kiến thức cơ bản và tri thức chuyên môn kỹ thuật. Trình độ văn hoá là cơ sở quan trọng để nâng cao năng lực, kỹ năng làm việc của người [lao động](#). Đối với NNLCLC trong các KCN thì trình độ văn hóa sẽ là cơ sở để tiếp thu công nghệ tiên tiến và biến nó thành kỹ năng, thao tác nghề nghiệp trong quá trình làm việc. Trình độ văn hoá của người lao động chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố như sự phát triển của hệ thống giáo dục đào tạo, sự phát triển của nền kinh tế, phong tục tập quán của địa phương, sự phân biệt tuổi tác, giới tính...Sau hai thập kỷ Việt Nam thực hiện chính sách đổi mới, mở cửa và hội nhập kinh tế quốc tế, trình độ văn hóa của người lao động nước ta đã có nhiều thay đổi (*Báo cáo Phát triển Việt Nam 2014 nhận định nền giáo dục Việt Nam có truyền thống thành tích rất tốt trong việc cung cấp các kỹ năng đọc viết và tính toán cơ bản*). So với các nước có cùng mức thu nhập thì trình độ văn hoá của NNL nước ta cao hơn nhưng còn cách xa so với trình độ NNL của các nước phát triển.

Trình độ chuyên môn kỹ thuật của một người lao động thể hiện ở sự hiểu biết lý thuyết kỹ thuật sản xuất, kỹ năng thực hành để hoàn thành những công việc ở một mức độ phức tạp nhất định thuộc một nghề, một chuyên môn nào đó. So với lao động giản đơn, lao động lành nghề hay lao động có chuyên môn kỹ thuật đòi hỏi có chất lượng lao động cao hơn, thực hiện các công việc có mức độ chính xác, tinh vi, khéo léo hơn và do đó trong cùng một đơn vị thời gian họ sẽ tạo ra được một giá trị lớn hơn. Trình độ chuyên môn kỹ thuật của một công nhân, nhân viên kỹ thuật thể hiện ở tiêu chuẩn, cấp bậc kỹ thuật mà họ đạt được sau qua trình đào tạo và làm việc. Nó không phải là bất biến mà có sự thay đổi theo mức độ, khả năng tích lũy kinh nghiệm trong quá trình làm việc. Đối với các nhà quản trị, chuyên gia và cán bộ chuyên môn khác, trình độ lành nghề được thể hiện ở các tiêu chuẩn, trình độ học vấn, trình độ chính trị, khả năng tổ chức và quản lý, khả năng thực hiện các nhiệm vụ được giao một cách hiệu quả

nhất. Ngày nay, việc áp dụng các trang thiết bị công nghệ, kỹ thuật mới vào trong quá trình sản xuất làm cho lao động thủ công dần dần được thay thế bằng lao động cơ khí, lao động giản đơn dần được thay thế bằng lao động lành nghề. Thực tế đó đòi hỏi người công nhân cần phải có kiến thức kỹ thuật mới có thể điều khiển, tận dụng tối đa công suất máy móc thiết bị, đưa ra các sáng kiến cải tiến kỹ thuật, nâng cao các thông số kỹ thuật của máy móc nhằm làm cho nó phù hợp hơn với đặc điểm tâm lý của người sử dụng. Việc áp dụng máy móc kỹ thuật vào trong quá trình sản xuất làm cho tỉ trọng thời gian máy làm việc tăng lên dẫn đến khả năng mở rộng phạm vi và các chức năng hoạt động của người lao động, đòi hỏi người lao động phải biết kiêm nhiệm nghề, ngoài nghề chính phải biết một số nghề hỗ trợ, bổ sung sẵn sàng đáp ứng yêu cầu của công việc khi cần thiết. Sự phát triển của nền sản xuất xã hội, tính chất phức tạp của sản xuất ngày càng tăng, nhiều mặt hàng, sản phẩm mới ra đời để đáp ứng nhu cầu, thị hiếu khách hàng... cũng chính là nguyên nhân làm tăng thêm nhu cầu về>NNLCLC.

b. Kỹ năng mềm của>NNL chất lượng cao trong các KCN

Nền kinh tế với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học kỹ thuật và sự mở rộng không ngừng các quan hệ song phương và đa phương như hiện nay đòi hỏi người lao động phải chủ động, tích cực tích lũy kiến thức, kinh nghiệm, năng lực nghề nghiệp, tư duy khoa học độc lập, sáng tạo, phát huy sáng kiến, tiên phong trong ứng dụng thành tựu khoa học - công nghệ vào sản xuất từ đó hình thành và phát triển các kỹ năng nghề nghiệp của mình. Kỹ năng nghề nghiệp của người lao động gồm kỹ năng cứng và kỹ năng mềm.

Kỹ năng cứng của người lao động được đánh giá căn cứ trên cơ sở bằng cấp, các loại chứng chỉ chuyên môn nghiệp vụ mà người lao động có được qua quá trình tham gia học tập, rèn luyện tại các cơ sở đào tạo. Đây có thể coi là điều kiện cần để người lao động có thể được tiếp nhận vào làm việc tại một DN nào đó. Tuy nhiên, với tình trạng đào tạo như hiện nay thì chất lượng các loại văn bằng, chứng chỉ không thể hiện được trình độ đào tạo thực sự mà người lao động đạt được. Tình trạng học chay, giảng chay, trường lớp thiếu cơ sở vật chất, giáo viên, giảng viên không chuyên nghiệp... đang có ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng của hệ thống giáo dục đào tạo từ đó ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng bằng cấp, chứng chỉ của người lao động. Vì vậy, trong thực tế khi tuyển dụng lao động, nhiều DN và chủ sử dụng lao động đã không chỉ dựa vào kỹ năng cứng mà còn rất đề cao vai trò của kỹ năng mềm trong quá trình xét tuyển.

Bảng 1.1. Tầm quan trọng của các kỹ năng

Kỹ năng	Công ty nước ngoài	Công ty trong nước
KT cho công việc	3,4/4	2,75/4
Giải quyết vấn đề	2,35/4	2,5/4
Tư duy phê phán & sáng tạo	2,0/4	2,0/4
Lãnh đạo	1,7/4	3/4
Làm việc độc lập	1,25/4	0,7/4
Làm việc nhóm	1,2/4	0,5/4
Giao tiếp	1,1/4	2/4
Tính toán	0,7/4	0,6/4
Ngoại ngữ	0,7/4	0,2/4
Đọc - Viết	0,4/4	0,2/4
Quản lý thời gian	0,35/4	0,2/4

(Nguồn: Hương Nguyên (2016), Chất lượng nhân lực KCN: Giậm chân tại chỗ vì tâm lý thích làm thầy, Báo Nhân dân)

Kỹ năng mềm của người lao động được hình thành thông qua quá trình giao tiếp, làm việc. Người ta đánh giá kỹ năng mềm của người lao động trên cơ sở các tiêu chí như kỹ năng quản lý thời gian; kỹ năng lãnh đạo; kỹ năng giao tiếp; kỹ năng làm việc theo đội, theo nhóm...Kỹ năng mềm được coi là điều kiện đủ giúp người lao động có cơ hội tìm được một việc làm tối ưu nhất có thể. Đối với những người lao động có chất lượng cao, họ sẽ sử dụng đồng đều các kỹ năng. Nhưng có đến 87 – 88% lao động chất lượng thấp sẽ chỉ sử dụng kỹ năng “làm việc nhóm” còn các kỹ năng khác như ngoại ngữ, giải quyết vấn đề, kỹ năng trình bày được sử dụng rất ít.

1.1.4. Các tiêu chí đánh giá phát triển NNL chất lượng cao trong các KCN

Để có thể phân tích được một cách chính xác thực trạng phát triển NNLCLC trong các KCN, chúng ta cần có những kiến thức chung nhất về chất lượng NNL trong các KCN. Ở các phần trước, nhóm tác giả đã phân tích các khái niệm NNL, NNLCLC và từ đó đưa ra khái niệm NNLCLC trong các KCN. Vấn đề ở đây cần làm rõ các tiêu chí để đánh giá chất lượng NNL từ đó xác định được các tiêu chí đánh giá chất lượng NNLCLC.

1.1.4.1. Các tiêu chí đánh giá sự phát triển NNL chất lượng cao trong các KCN về mặt số lượng

- Số lượng các lao động quản lý/Tổng số lao động
(Lao động quản lý gồm: Chủ tịch HĐQT, Tổng giám đốc, phó tổng giám đốc, giám đốc, phó giám đốc, quản đốc, trưởng - phó các phòng ban chức năng, tổ trưởng các tổ sản xuất)

- Số công nhân có CMKT cao/Tổng số công nhân
(Công nhân có CMKT cao gồm: Các công nhân có bằng cấp, có chứng chỉ hành nghề, công nhân bậc 3 trở lên)

1.1.4.2. Các tiêu chí đánh giá sự phát triển NNL chất lượng cao trong các KCN về mặt chất lượng

- Số cán bộ quản lý có trình độ từ ĐH trở lên/Tổng số cán bộ quản lý
- Số cán bộ quản lý có trình độ cao đẳng/tổng số cán bộ quản lý
- Số công nhân có CMKT từ bậc 3 trở lên/tổng số công nhân có CMKT
- Số công nhân có tay nghề giỏi/tổng số công nhân có CMKT

1.1.4.3. Các tiêu chí đánh giá về mặt hiệu quả sử dụng NNL chất lượng cao trong các KCN

- Chi phí về tiền lương/ tổng chi phí của DN
- Chi phí về tiền lương/ tổng doanh thu của DN

1.1.4.4. Hiệu quả hoạt động, khả năng phát triển và cạnh tranh của các DN trong KCN

Hiệu quả hoạt động của DN được đánh thông qua các chỉ số phản ánh hiệu quả sử dụng lao động; hiệu quả sử dụng vốn và khả năng sinh lợi của DN:

- Hiệu suất sử dụng lao động = doanh thu bình quân trên 1 lao động/thu nhập bình quân trên 1 lao động. Chỉ số này cho thấy doanh thu mang về từ một đồng chi phí cho lao động càng cao, chứng tỏ hiệu quả sử dụng lao động của doanh nghiệp càng tốt.

- Doanh thu/tổng chi phí.

1.2. Cơ sở thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

1.2.1. Kinh nghiệm phát triển NNL chất lượng cao của một số địa phương trong nước

Ở Việt Nam, do nhận thức được tầm quan trọng của nguồn nhân lực đối với sự phát triển của địa phương nên nhiều tỉnh, thành phố đã đưa ra nhiều chính sách thu hút nguồn nhân lực. Hầu hết các địa phương đều quy định chế độ trợ cấp tiền ban đầu và hỗ trợ thêm thu nhập hàng tháng. Riêng thành phố Hồ Chí Minh và Hà Nội do có lợi thế về điều kiện, môi trường sống nên không có quy định về các chế độ trợ cấp mà chủ yếu sử dụng chính sách ưu tiên tuyển dụng. Sau đây là một số chính sách thu hút khá khác biệt của một số tỉnh, thành phố:

1.2.1.1. Kinh nghiệm của Thành phố Đà Nẵng

Coi trọng phát triển nguồn nhân lực, trong đó có nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những nhân tố có tính quyết định cho sự phát triển mạnh mẽ của Đà Nẵng trong thời gian qua. Chính sách phát triển NNL trong đó có NNL chất lượng cao của Đà Nẵng được tổng hợp như sau:

Một là, khai thác lợi thế của thành phố về vị trí địa lý, tiềm năng du lịch và các tiềm năng khác, tập trung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ ngành dịch vụ và công nghiệp chế biến (công nghiệp thực phẩm, đồ uống), đầu tư mạnh để phát triển các ngành này.

Từ năm 1997 đến năm 2002, thành phố đã đầu tư cho ngành dịch vụ tăng từ 41,5% (1997) lên 70,7% (2002); đầu tư cho ngành công nghiệp đồ uống chiếm 27,8% tổng số vốn đầu tư cho ngành công nghiệp chế biến.

Hai là, đẩy mạnh thu hút đầu tư, thành lập Quỹ khoa học - công nghệ thành phố, xây dựng và thực hiện Đề án Phát triển khu công nghệ cao gắn với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Quỹ này dùng để hỗ trợ các đề tài nghiên cứu tạo công nghệ mới thuộc lĩnh vực ưu tiên của thành phố, ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học - công nghệ (sản xuất thử nghiệm sản phẩm mới, thử nghiệm quy trình công nghệ mới), hoàn thiện công nghệ, hỗ trợ các đơn vị, doanh nghiệp chuyển giao công nghệ, đổi mới công nghệ, đổi mới sản phẩm, chuyển đổi cơ cấu sản xuất, kinh doanh. Năm 2009, Đà Nẵng thành lập Trung tâm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố, phục vụ việc thực hiện Đề án Phát triển khu công nghệ cao.

Ba là, tận dụng năng lực của các cơ sở đào tạo trên địa bàn thành phố để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao.

Các trường đại học như Đại học Đà Nẵng và Đại học Bách khoa Đà Nẵng và các cơ sở đào tạo trên địa bàn thành phố đã được cấp ủy, chính quyền thành phố tạo mọi điều kiện thuận lợi để thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ; đồng thời phối hợp chặt chẽ với thành phố trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Hiện tại, Trường đại học Đà Nẵng đang hướng đến mục tiêu đại học tầm cỡ quốc tế và có thể đảm đương tốt việc đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực công nghệ cao cho thành phố. Đại học Đà Nẵng cùng với Đại học Bách khoa Đà Nẵng đã và đang cung cấp một nguồn nhân lực chất lượng cao cho Nhà máy lọc dầu Dung Quất, cho các tỉnh, thành phố phía Nam và đã "xuất khẩu" kỹ sư sang Nhật Bản. Cấp ủy và chính quyền thành phố đã coi trọng việc tận dụng năng lực đào tạo của các trường này, phối hợp chặt chẽ để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đồng thời tập trung chỉ đạo nâng cao chất lượng đào tạo của Trường phổ thông trung học chuyên Lê Quý Đôn để tạo nguồn cho việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố.

1.2.1.2. Kinh nghiệm của tỉnh Đồng Nai

Đồng Nai là tỉnh thuộc miền Đông Nam Bộ, có diện tích 5.903,940km², dân số 2.483.211 người (đến năm 2009), có thành phố Biên Hòa, thị xã Long Khánh và 9 huyện. Qua quá trình xây dựng và phát triển, Đồng Nai đã vươn lên mạnh mẽ và có nhiều thành công trong CNH, HĐH. Hiện tại, Đồng Nai đang phấn đấu để sớm trở thành tỉnh công nghiệp theo hướng hiện đại. Chính sách phát triển NNL trong đó có NNL chất lượng cao trong thời gian vừa qua được tổng kết như sau:

Một là, đảm bảo chất lượng của hệ thống các cơ sở đào tạo.

Theo Sở Nội vụ, có 7 lĩnh vực được tỉnh ưu tiên tập trung đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho giai đoạn từ nay tới năm 2020. Trong số đó có đào tạo nghề kỹ thuật cao, nhân lực khoa học - công nghệ có trình độ sau đại học, nhân lực văn hóa nghệ thuật, vận động viên thể thao thành tích cao; đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công chức, nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, nhân lực ngành y tế, phát triển đội ngũ doanh nhân...

Theo Sở Lao động - thương binh và xã hội tỉnh, nhiều doanh nghiệp vẫn đang thiếu lao động kỹ thuật có trình độ, đặc biệt là lao động có trình độ quốc tế lại càng khan hiếm. Dự kiến từ nay tới năm 2020, tỉnh tập trung tuyển và đào tạo khoảng trên 90 ngàn lao động có trình độ, trong đó có trên 1 ngàn người đạt trình độ quốc tế. Tỉnh cũng sẽ đầu tư đưa 20 giáo viên đi đào tạo ở nước ngoài tại các nước có trình độ tiên tiến về dạy nghề.

Trong những năm qua, tỉnh đã tập trung củng cố, kiện toàn, nâng cao chất lượng đào tạo hệ thống trường cao đẳng, dạy nghề. Nhờ đó, tỉnh đã có được số lượng khá lớn lao động chất lượng cao, bước đầu đáp ứng yêu cầu cấp thiết về tiếp nhận, chuyển giao công nghệ mới, tiên tiến từ các dự án đầu tư của nước ngoài đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế của tỉnh. Tỉnh Đồng Nai xác định đây là khâu đột phá phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH trên địa bàn tỉnh trong những thập niên trước mắt và tạo cơ sở để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Đồng thời, phối hợp chặt chẽ với các trường đại học để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, gồm: Trường Đại học Lạc Hồng ở Thành phố Biên Hòa, các trường Đại học ở Thành phố Hồ Chí Minh và các thành phố khác.

Hai là, xây dựng chính sách hỗ trợ đào tạo phát triển NNL.

Đồng Nai đã đi tiên phong trong cả nước về việc thành lập Quỹ hỗ trợ đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Đến nay, quy chế hoạt động của quỹ đã được hoàn thành và đang khẩn trương xác định các đối tượng được vay, thời gian vay. Ban đầu, nguồn cho quỹ được lấy từ ngân sách tỉnh nhưng hướng lâu dài sẽ là xã

hội hóa, huy động doanh nghiệp và các tổ chức có nhu cầu sử dụng lao động cùng đóng góp để phát triển quỹ. Doanh nghiệp khi tham gia đóng góp vào quỹ sẽ được hưởng nhiều ưu đãi trong quá trình tuyển dụng lao động có trình độ.

Quỹ hỗ trợ đào tạo và phát triển nguồn nhân lực hy vọng sẽ tạo ra bước đột phá trong việc phân luồng học sinh phổ thông chọn học các nghề kỹ thuật mà tỉnh đang thiếu lao động, đồng thời tạo điều kiện cho những người có nhu cầu học tập nâng cao trình độ nhưng lại khó khăn về kinh phí.

Ông Nguyễn Khánh Cường, Hiệu trưởng Trường cao đẳng nghề Lilama 2, cho biết để có thể đào tạo nhân lực chất lượng cao cho tỉnh, nhiều ngành đào tạo trình độ quốc tế của trường mà sinh viên theo học đã được miễn học phí. Về nguồn kinh phí chi cho đào tạo, ông Cường cho biết trường và doanh nghiệp bắt tay cùng đào tạo. Trong quá trình thực hành tại doanh nghiệp, sinh viên có thể mang lại giá trị lao động cho doanh nghiệp. Đào tạo xong, doanh nghiệp có thể nhận sinh viên phù hợp với nhu cầu của mình vào làm việc ngay, không cần đào tạo lại.

Đối với chương trình đào tạo đội ngũ doanh nhân, tỉnh tăng cường mở các lớp khởi sự doanh nghiệp trong các trường đại học, cao đẳng, cho các địa phương và khởi động mạnh chương trình khởi nghiệp. Tỉnh cũng sẽ hỗ trợ đào tạo bồi dưỡng cho đội ngũ doanh nhân trẻ về kiến thức khởi nghiệp, từ đó nâng cao hiệu quả kinh doanh và góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ doanh nhân của tỉnh.

Ba là, triển khai mạnh mẽ các hoạt động nghiên cứu khoa học, trọng tâm là các đề tài phục vụ trực tiếp sản xuất nông nghiệp, công nghiệp, dịch vụ, nghiên cứu và ứng dụng các công nghệ hiện đại, như công nghệ thông tin, vật liệu mới, năng lượng mới và các đề án phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn.

Nguồn nhân lực chất lượng cao, nhất là nhân lực có chất lượng cao được cuốn hút vào các hoạt động nghiên cứu khoa học với cơ chế, chính sách thông thoáng, tôn trọng "chất xám". Ở Đồng Nai có 18 cơ sở, trung tâm và Viện nghiên cứu. Các tổ chức này đều được chuyển đổi sang cơ chế hoạt động tự chủ, tự chịu trách nhiệm theo Nghị định 115/2005/NĐ-CP của Chính phủ, hoạt động trên cơ sở đặt hàng của tỉnh, các ngành, đơn vị sản xuất, kinh doanh, ứng dụng công nghệ dưới sự lãnh đạo của Tỉnh ủy và chính quyền tỉnh. Đây là một trong những phương thức phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao có hiệu quả của tỉnh. Qua các hoạt động này, nguồn nhân lực chất lượng cao được thường xuyên cọ sát với thực tiễn, tạo điều kiện thuận lợi cho họ trưởng thành nhanh hơn.

Trên cơ sở nhiệm vụ tiến hành đổi mới, nâng cao trình độ thiết bị công nghệ trong sản xuất, phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn, tỉnh đã xây dựng và thực hiện các đề án phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ các nhiệm vụ đó. Hiện tại, Đồng Nai đang triển khai đề án phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2006 - 2010 và tầm nhìn đến năm 2020. Đề án gồm 6 chương trình: đào tạo lao động kỹ thuật cao; đào tạo sau đại học; đào tạo cán bộ nữ; đào tạo, bổ sung nguồn nhân lực chất lượng cao cho hệ thống chính trị; đào tạo, bồi dưỡng năng khiếu và tin học, ngoại ngữ, kiến thức đối ngoại cho cán bộ chủ chốt; đào tạo phiên dịch. Các chương trình đó, đã đáp ứng việc nâng cao trình độ thiết bị công nghệ, nhất là trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài (hiện nay thiết bị trong khu vực này của Đồng Nai chiếm trên 70% tự động hóa và bán tự động).

1.2.2. Kinh nghiệm phát triển NNL chất lượng cao của một số nước trên thế giới

1.2.2.1. Kinh nghiệm thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao qua chính sách kêu gọi trí thức ngoại kiều hồi hương

a. Kinh nghiệm của Trung Quốc

** Tình hình thu hút Hoa kiều hồi hương của Trung Quốc từ những năm 1980 đến nay:*

Những năm 1980, Trung Quốc đối diện với nạn chảy máu chất xám, rất nhiều sinh viên, trí thức bỏ ra nước ngoài học tập, làm việc; cho đến cuối những năm 1980, rất ít người sẵn lòng nghĩ đến chuyện trở lại Trung Quốc vì nhiều lý do khác nhau, trong đó có lý do chính trị.

Năm 1991, Trung Quốc bắt đầu cải thiện môi trường cho những người hồi hương với khẩu hiệu “ủng hộ du học, khuyến khích hồi hương, cho mọi người quyền tự do đi lại”.

Năm 1996, Văn phòng Đối ngoại của Bộ Giáo dục (MOE) bắt đầu khuyến khích những người đang ở nước ngoài quay trở về Trung Quốc trong thời gian ngắn để “phục vụ đất nước”. Theo các chương trình “Ánh sáng mùa xuân”, chính phủ tài trợ những chuyến đi ngắn cho việc giảng dạy hay hợp tác nghiên cứu. Đây cũng là dịp để các trí thức xem tình hình tại Trung Quốc có đảm bảo cho việc hồi hương của họ không.

Năm 1998, chính quyền Trung ương tăng cường đầu tư vào các bậc học cao hơn và khuyến khích các trường đại học sử dụng những quỹ này nhằm thu hút người có trình độ cao ở nước ngoài. Chính phủ đã đầu tư hàng tỉ nhân dân tệ vào 9 trường đại học nhằm biến những trường này thành trường đại học tầm cỡ quốc tế, nhất là 02 trường đại học Bắc Kinh và Thanh Hoa.

Chính sách phát triển khu vực kinh tế tư nhân cũng khiến nhiều Hoa kiều muốn về nước lập công ty riêng hoặc làm việc cho các công ty có vốn đầu tư nước ngoài. Việc gia nhập WTO cũng đã đưa nhiều công ty đa quốc gia đến với Trung Quốc, những công ty này cần người lao động người Hoa có kinh nghiệm và được đào tạo ở phương Tây; vì thế rất nhiều Hoa kiều hào hứng quay trở về Trung Quốc để sinh sống.

Chính sách thu hút nhân lực trình độ cao được ban hành linh hoạt, bắt nguồn từ những thay đổi đáng kể trong quan điểm của giới lãnh đạo Trung Quốc. Chẳng hạn, Chủ tịch nước Giang Trạch Dân cho rằng *“tồn tại thị trường toàn cầu về người tài và Trung Quốc phải cạnh tranh trong thị trường đó, thậm chí là để thu hút chính người của đất nước mình”* và *“cạnh tranh trong hoạt động nghiên cứu khoa học là cạnh tranh về người tài”*. Thủ tướng Chu Dung Cơ cũng tán thành quan điểm này, ông đánh giá *“Trung Quốc nên tập trung vào kết hợp người tài với kỹ năng kỹ thuật thay vì thu hút vốn nước ngoài”*.

Tháng 3/2002, Trung Quốc ban hành chiến lược thu hút những người hồi hương theo khẩu hiệu “cải thiện những hỗ trợ dành cho sinh viên hồi hương” với những chế độ như:

- Thành lập Trung tâm giới thiệu việc làm cho sinh viên hồi hương tại Thẩm Quyến, Thượng Hải và Phúc Kiến;
- Thực hiện các chính sách đãi ngộ như: (a) cấp chỗ ở và phong chức vụ cao hơn cho người hồi hương; (b) cho phép gia đình người hồi hương cùng chuyển đến thành phố khi người hồi hương tìm được việc; (c) cho phép sinh viên đã ký hợp đồng 2 hoặc 3 năm với các trung tâm nghiên cứu có thể tiếp tục làm việc hoặc đổi việc khi thời hạn hợp đồng chấm dứt;
- Thành lập hiệp hội những sinh viên hồi hương;
- Tăng cường hỗ trợ cho hoạt động nghiên cứu khoa học
- Cho phép người hồi hương làm việc tại các đơn vị và thành phố khác với nơi xuất thân trước đây của họ.

Đối với những người không hồi hương, Trung Quốc cũng nhận thấy rằng họ vẫn có thể đóng góp cho sự phát triển của Trung Quốc bằng nhiều cách khác nhau như tham gia giảng dạy, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ tiên tiến, hướng dẫn sinh viên học cao học, nghiên cứu sinh ở nước ngoài, đầu tư vốn thành lập doanh nghiệp,...

Năm 2003, giới lãnh đạo Trung Quốc lại tiếp tục khẳng định vai trò của những người hồi hương là *“không thể thay thế được”* và *“có ý nghĩa lịch sử quan trọng”*. Ngoài những lợi ích chắc chắn về lương và điều kiện làm việc thì việc Chính phủ đánh giá cao người tài cũng có ý nghĩa quyết định đối với quyết

định trở về của trí thức Hoa kiều.

** Những chính sách kêu gọi trí thức Hoa kiều hồi hương:*

- Huy động lực lượng cán bộ tại nước ngoài

Để khuyến khích người hồi hương, Nhà nước đã huy động cán bộ tại các đại sứ quán, lãnh sự quán giới thiệu để trí thức nước ngoài tham gia các tổ chức như: Hiệp hội sinh viên nước ngoài, Hiệp hội nghề nghiệp. Đây là những cầu nối giữa trí thức Hoa kiều nước ngoài với Trung Quốc. Các phái đoàn tuyển dụng của các thành phố được cử ra nước ngoài để tuyển dụng trí thức Hoa Kiều. Ủy ban phụ trách các vấn đề du học và hồi hương cũng được thành lập để tăng cường các hoạt động thu hút trí thức hồi hương.

- Các chính sách hỗ trợ tài chính

Trung Quốc ban hành nhiều chương trình quốc gia trợ cấp cho sinh viên và trí thức ở nước ngoài về tài chính nếu họ trở về như: “Chương trình hỗ trợ tài chính cho những giáo sư trẻ xuất sắc” đến cuối năm 2003 đã cấp cho 2.218 giáo sư hồi hương 144 triệu nhân dân tệ; ngoài ra còn nhiều chương trình khác như: “Quỹ ươm mầm cho trí thức hồi hương”(1990), “Chương trình đào tạo cán bộ xuất sắc xuyên thế kỷ” (1991), “Quỹ khoa học quốc gia dành cho trí thức trẻ xuất sắc” (1994) và “Chương trình một trăm, một ngàn, mười ngàn” (1995).

- Cải thiện luồng thông tin

Chính phủ đã có nhiều biện pháp cải thiện thông tin về tình hình tại Trung Quốc và các cơ quan, đơn vị trong nước cho trí thức Hoa kiều ở nước ngoài như thành lập Tạp chí “*Shenzhou xueren*” và trang điện tử của tạp chí làm cầu nối giữa các trí thức nước ngoài và các tổ chức trong nước. Bộ Giáo dục cũng tổ chức những cuộc gặp gỡ, hội thảo hàng năm cho trí thức Trung Quốc nước ngoài để giới thiệu về chính quyền và các công ty trong nước.

- Đơn giản hóa thủ tục hồi hương

Chính phủ thành lập các trung tâm hỗ trợ du học nước ngoài tại các tỉnh và thành phố để giúp những người hồi hương tìm việc. Bộ phận đầu tư tại những trung tâm này giúp đỡ những người Trung quốc định cư ở nước ngoài đầu tư vào Trung Quốc và mang công nghệ tiên tiến về cho đất nước. Nhà nước khuyến khích các thành phố xây dựng trường học cho con em của những người hồi hương. Các “trạm sau tiến sĩ” được thành lập, đây là trạm dừng chân cho những tiến sĩ đào tạo tại nước ngoài chưa tìm được việc tại Trung Quốc. Đối với trí thức Hoa kiều đã đổi sang quốc tịch nước ngoài, Bộ Ngoại giao cấp visa dài hạn nếu họ hồi hương.

- Đưa người về “phục vụ đất nước” trong ngắn hạn

Chính phủ khuyến khích mọi người trở về trong thời gian ngắn để tham

gia các dự án hợp tác hay giảng dạy. Ngoài mục tiêu thu hút những đối tượng này thì chương trình cũng giúp truyền bá thông tin, công nghệ mới về nước và chuyển thông tin cho những trí thức nước ngoài về tình hình ở Trung Quốc.

- Chính quyền địa phương cạnh tranh thu hút người tài

Các thành phố cạnh tranh nhau để thu hút Hoa kiều hồi hương với nhiều chính sách đãi ngộ khác nhau, như: trợ cấp mua nhà; miễn thuế nhập khẩu xe hơi, máy tính; mở trường cho con; tìm việc cho vợ/chồng, cấp giấy phép thường trú, v.v... Các cơ quan quản lý nhân sự tại những thành phố này rất tích cực thuyết phục trí thức nước ngoài về nước. Các phái đoàn được cử sang nước ngoài để tìm kiếm người tài.

Thâm Quyển: quy định cho những người hồi hương về các Đặc khu kinh tế được cư trú hợp pháp, cất giữ ngoại tệ, mua nhà với giá hợp lý, thành lập doanh nghiệp và “hưởng quyền ưu tiên sử dụng Quỹ phát triển khoa học và công nghệ”.

Thành phố Uy Hải: trợ cấp thêm 500 nhân dân tệ/tháng cho những người hồi hương, giảm giá nhà ở 20%, miễn thuế nhập khẩu ô tô; con cái được sắp xếp chỗ học, vợ/chồng được sắp xếp việc làm. Thu nhập kiếm được trong thời gian làm việc tại Uy Hải được gửi ra nước ngoài. Nếu công nghệ họ đem về Trung Quốc mang lại những lợi ích cao thì sẽ được thưởng một khoản tiền lớn.

Thượng Hải: xây dựng các mối quan hệ giữa các hiệp hội, trường học tại nước ngoài với những trường đại học tại Thượng Hải; cấp giấy phép thường trú cho người hồi hương; xây dựng các trung tâm cho người hồi hương tại các đặc khu, gọi là “khu vực dành cho trí thức nước ngoài thành lập doanh nghiệp”.

- Nỗ lực thu hút người tài của các cơ quan, tổ chức

Các trường đại học và cơ quan nghiên cứu được chính phủ tài trợ để thu hút người tài, đặc biệt là Viện Khoa học Trung Quốc và 9 trường đại học hàng đầu, 20% kinh phí tài trợ là để tuyển dụng nhân lực trình độ cao từ nước ngoài. Các trường đại học tính thời gian học tập và làm việc tại nước ngoài là một tiêu chuẩn tuyển dụng và thăng chức. Các viện khoa học Trung Quốc cạnh tranh thu hút người hồi hương thông qua “Chương trình 100 người tài”. Để nhận được tiền trợ cấp này, mỗi cơ quan phải viết báo cáo đến Văn phòng của Chương trình và Hội đồng chuyên ngành, trong đó nêu lên mục đích sử dụng tiền trợ cấp; nếu được chấp thuận, những cơ quan/đơn vị này sẽ quảng cáo tìm người thực hiện trên các tạp chí nghiên cứu khoa học. Các ứng viên trình bày kế hoạch nghiên cứu với Hội đồng tuyển dụng của cơ quan/đơn vị đó, Hội đồng này sẽ quyết định việc tiến cử ứng viên này với Viện khoa học. Giá trị mỗi suất trợ cấp là 2 triệu nhân dân tệ. Ngoài ra, những người nhận trợ cấp cũng sẽ được cấp nhà ở

rộng rãi, tiện nghi. Viện Khoa học Trung Quốc còn tổ chức các đoàn tuyển dụng nhân sự ở nước ngoài như ở Anh, Mỹ, Pháp, Đức,...

** Một số tồn tại trong việc thực hiện chính sách kêu gọi trí thức Hoa kiều hồi hương:*

- *Chất lượng những người hồi hương.* Nhìn chung, những người hồi hương được đánh giá cao hơn những người chưa từng đi nước ngoài. Nhiều cuộc khảo sát đã chỉ ra rằng, tại các trường đại học, phòng nghiên cứu, khu khoa học công nghệ, những người hồi hương có kỹ năng, thông tin, và phương pháp nghiên cứu mà phần lớn những người chưa từng đi nước ngoài không có được. Họ có những mối liên hệ quốc tế mạnh, viết nhiều bài cho các tạp chí chuyên ngành quốc tế hơn và nhận được nhiều tiền thưởng, tiền tài trợ hơn. Các giáo sư trong nước cũng thừa nhận rằng những người hồi hương có kết quả công việc tốt hơn bản thân họ. Những người hồi hương trong khu vực tư cũng đem về nhiều công nghệ cao chưa có ở Trung Quốc, đẩy mạnh sự phát triển công nghệ của Trung Quốc.

Tuy nhiên, chất lượng của những người hồi hương còn kém xa so với những người vẫn ở lại nước ngoài. Giáo sư Rao Yi của trường Đại học Washington tại St. Louis đồng thời là người cố vấn cho Viện Khoa học Trung Quốc cũng cho rằng, về mặt danh tiếng và uy tín quốc tế, ít trí thức hồi hương có thể so sánh với những người ở lại nước ngoài.

- *Giữ người tài sau khi thu hút.* Nhiều trí thức Hoa kiều hồi hương trở về làm việc tại các viện nghiên cứu và có được những kết quả ban đầu tích cực, nhận được trợ cấp của chương trình 100 người tài, trợ cấp nhà ở,... nhưng cũng không chắc sẽ ở lại Trung Quốc lâu dài.

- *Sự suy bì của giới trí thức trong nước với những người hồi hương.* Những nỗ lực thu hút của nhà nước cũng gây mâu thuẫn giữa những người hồi hương với giới trí thức trong nước. Một số người chỉ trích chính sách ưu đãi những người được thu hút là “bỏ con trai nuôi con rể”. Cũng có chuyên gia cảnh báo việc quá nâng tầm của những người hồi hương.

Một số giáo sư đại học cho rằng những người hồi hương không có gì nổi trội đặc biệt, trong khi những người được đào tạo trong nước cũng rất giỏi. Vậy nhưng nhà trường chỉ hỗ trợ nhà ở cho những người hồi hương, tạo điều kiện cho họ ổn định công tác và triển khai các hoạt động nghiên cứu. Ở các Viện nghiên cứu thì thái độ suy bì có vẻ ít hơn vì người hồi hương là lực lượng đóng góp tích cực cho việc tăng cường năng lực nghiên cứu của những viện này. Tuy nhiên, cũng có người phản nản về chính sách nhà ở chưa công bằng và cho rằng nhà nước thiếu quan tâm hỗ trợ trí thức trong nước. Chính sách này cũng bị quy

là ảnh hưởng xấu đến tinh thần cống hiến của giới trí thức trong nước. Ngay cả những người hồi hương cũng cho rằng việc nhanh chóng phong hàm giáo sư khi họ mới trở về là một chính sách thiển cận dù chính họ rất mong được thế. Vì nhiều người trong số họ chỉ mới vừa hoàn thành nghiên cứu sau tiến sĩ dưới sự hướng dẫn của người khác và chưa chứng tỏ có khả năng nghiên cứu độc lập thì đã được giao hướng dẫn người khác nghiên cứu.

b. Kinh nghiệm của Singapore

Là đất nước được xây dựng bởi những người nhập cư nên Singapore luôn chào đón lao động nước ngoài, nhất là lao động có kỹ năng. Cuối những năm 1990, Singapore thành lập tổ chức “Contact Singapore” – “Kết nối Singapore” với nhiều văn phòng đại diện đặt tại Úc, Trung Quốc, Châu Âu, Ấn Độ và Bắc Mỹ để cung cấp thông tin về cuộc sống và công việc tại Singapore cho người nước ngoài và người Singapore đang định cư ở nước ngoài. Tổ chức này là cầu nối giữa nhân lực trình độ cao và các cơ quan tuyển dụng trong nước, thực hiện chức năng thu hút nhân lực cho quốc gia và kêu gọi những người Singapore đang học tập, làm việc ở nước ngoài hồi hương. Singapore tạo điều kiện thuận lợi cho nhân lực trình độ cao nước ngoài được cư trú dài hạn, thậm chí trao quốc tịch cho họ. Giới lãnh đạo Singapore luôn đánh giá cao vai trò của lao động nước ngoài, xem đây là “vấn đề sống còn của đất nước”. Quốc gia này được đánh giá là một trong số quốc gia có chính sách quản lý người tài thân thiện nhất trên thế giới (theo điều tra của Công ty PriceWaterhouse năm 2005) và là nước đứng đầu trong việc thu hút nhân lực trình độ cao trong số 29 nền kinh tế có dân số dưới 20 triệu người. Thành công của Singapore được lý giải bằng 5 nguyên nhân chính. Đó là: cam kết kiên định của các nhà lãnh đạo đối với chính sách thu hút; việc thực hiện chính sách nhanh gọn, linh hoạt; chi phí đời sống không quá đắt đỏ, chất lượng đời sống cao và an toàn; chính sách thuế thu nhập nhiều ưu đãi; ngôn ngữ sử dụng chính là tiếng Anh; một xã hội đa sắc tộc và ngày càng được quốc tế hóa.

* Chính sách thu hút nhân lực cho khu vực công của Singapore được tổng kết như sau:

- Cấp học bổng Tổng thống để đào tạo các cá nhân xuất sắc với quy chế ràng buộc trở về làm việc cho khu vực Nhà nước từ 4 - 6 năm;
- Quy trình tuyển dụng bao gồm các bước: nghiên cứu hồ sơ kết quả học tập, đánh giá của hiệu trưởng đối với ứng viên, báo cáo hoạt động xã hội, báo cáo tâm lý ứng viên, phỏng vấn trực tiếp để tuyển chọn những người thông minh, có kết quả học tập tốt, say mê, nhiệt tình với công việc, có động cơ làm việc phù hợp vị trí tuyển dụng và cả sự cân bằng trong cuộc sống;

- Trả lương tháng thứ 13 cho công chức như tiền thưởng của khu vực tư nhân;

- Áp dụng tiêu chuẩn thị trường để xác định lương cho đội ngũ công chức. Ví dụ: lương của bộ trưởng và công chức cao cấp tương đương với mức bình quân của sáu nhóm người có lương cao nhất trong xã hội (chủ ngân hàng, doanh nhân, giám đốc điều hành các công ty xuyên quốc gia, luật sư, kế toán trưởng và công trình sư);

- Tin tưởng và giao trọng trách cho đội ngũ trẻ. Tại Singapore, cán bộ trẻ ở độ tuổi 30 thường được bổ nhiệm vào đội B để hỗ trợ chuyên môn cho các bộ trưởng (đội A) thường ở độ tuổi 40. Những cán bộ trẻ có triển vọng được phân công quản lý một lĩnh vực kỹ thuật trong vài năm, sau đó chuyển sang vị trí quản lý để tích lũy kinh nghiệm, kết hợp với nền tảng kiến thức được đào tạo bài bản, họ sẽ trở thành những hạt nhân xuất sắc cho các vị trí lãnh đạo của bộ máy nhà nước.

- Mạnh dạn thay thế những cá nhân lỗi nhịp trong bộ máy công quyền.

Nhờ những chính sách trên Singapore đã thu hút được rất nhiều người giỏi phục vụ cho sự phát triển lâu dài của đất nước.

c. Kinh nghiệm của Hàn Quốc

Sau chiến tranh (1953), Hàn Quốc vẫn còn là nước nghèo, lạc hậu, thiếu tài nguyên. Chính phủ Hàn Quốc đã xác định để phát triển kinh tế thành công thì phải phát triển công nghệ và đã tập trung tối đa các nguồn lực để thực hiện mục tiêu này, trong đó có việc thực hiện chính sách đãi ngộ nhân tài như: trả lương cho nhà khoa học cao hơn lương Tổng thống, đầu tư các hoạt động nghiên cứu triển khai (R&D) ở các doanh nghiệp, thành lập các Viện nghiên cứu như Viện Khoa học Công nghệ Hàn Quốc (KIST), Viện Hàn lâm Khoa học Hàn Quốc (KAIS), Viện Phát triển Hàn Quốc (KDI) và các viện nghiên cứu thuộc các trường đại học. Đối với quan chức thì Hàn Quốc thực hiện chính sách tuyển dụng gắt gao, trả lương cao, quyền hành lớn, cơ chế kiểm soát chặt chẽ, luật pháp nghiêm minh, cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ thì xin từ chức, có khuyết điểm thì xin lỗi công khai. Nhờ những chính sách đầu tư phát triển nguồn nhân lực và khoa học công nghệ mà đến giữa thập kỷ 1990, Hàn Quốc đã gia nhập tổ chức OECD.

1.2.2.2. Kinh nghiệm phát triển NNL chất lượng cao thông qua chính sách giáo dục - đào tạo

Tại Singapore, trụ cột chính để phát triển NNL chất lượng cao là chính sách giáo dục – đào tạo, coi đây là một trong những chính sách đặc biệt quan trọng. Tỷ trọng đầu tư từ ngân sách nhà nước hàng năm cho giáo dục – đào tạo

là cao nhất, chiếm khoảng 20%. Đồng thời, để nâng cao chất lượng giáo dục – đào tạo, quốc gia này còn mời các trường đại học hàng đầu thế giới mở cơ sở tại đây. Các chương trình đào tạo tại Singapore được thiết kế theo hướng đào tạo nâng cao kỹ năng, tiếp cận tiến bộ khoa học kỹ thuật và định hướng nghề nghiệp rõ ràng. Hợp tác giữa chính phủ với các tập đoàn lớn cũng là 1 nội dung quan trọng mà quốc gia này đã thực hiện để thu hút các chuyên gia giỏi của nước ngoài tới làm việc, chia sẻ kinh nghiệm và giảng dạy.

Tại Thái Lan, đầu tư cho giáo dục – đào tạo được xác định là con đường duy nhất và nhanh nhất để phát triển NNL đáp ứng nhu cầu của các DN trong các khu công nghiệp, khu chế xuất. Từ thập kỷ 60 của thế kỷ trước, Thái Lan đã phát triển mạnh nền giáo dục với hệ thống các trường đại học, cao đẳng, dạy nghề, viện đại học mở cả công lập và dân lập. Do vậy, mọi người dân đều có cơ hội học tập. Quá trình đào tạo, chú trọng cả kỹ năng cơ bản và kỹ năng chuyên ngành, trong đó đào tạo kỹ năng cơ bản hướng tới việc giúp người lao động xử lý tốt các tình huống trong cuộc sống; kỹ năng chuyên môn là các kỹ năng nghề nghiệp. Thái Lan cũng chú trọng phát triển hệ thống các trường tư, liên kết đào tạo giữa trường với doanh nghiệp.

Tại Hàn Quốc, NNL chất lượng cao được nuôi dưỡng và phát triển thông qua rất nhiều các nội dung trong chính sách giáo dục – đào tạo. Họ luôn chú trọng xây dựng các chương trình giáo dục sang tạo và đào tạo các nhà chuyên môn, như: Nuôi dưỡng tinh thần sang tạo của các nhà giám đốc điều hành và đội ngũ nhân viên thông qua chương trình đào tạo. Tương tác với các chuyên gia vùng bằng cách thiết lập và vận hành các học viện sang tạo khoa học kỹ thuật. Đào tạo về kỹ thuật cơ khí phù hợp với nhu cầu và đòi hỏi của các doanh nghiệp địa phương. Các chương trình hỗ trợ về giáo dục và công nghệ cũng như sự hợp tác chặt chẽ giữa giới hàn lâm và các nhà sản xuất công nghiệp được khuyến khích.

Tóm lại, qua kinh nghiệm của các nước như Trung Quốc, Singapore, Hàn Quốc, Thái Lan, Mỹ, Úc... có thể khẳng định các quốc gia biết cách thu hút và sử dụng nguồn nhân lực trình độ cao là những quốc gia gặt hái được nhiều thành công vượt bậc trong thời gian rất ngắn.

1.2.3. Bài học kinh nghiệm phát triển NNL chất lượng cao cho Hưng Yên

Thứ nhất, phát triển NNL nói chung, NNL chất lượng cao nói riêng không thể bỏ qua yếu tố giáo dục – đào tạo. Đây là yếu tố quan trọng nhất, trong cả trước mắt lẫn lâu dài. Việc đào tạo NNL chất lượng cao cần phải bám sát nhu cầu, lợi thế, chiến lược phát triển của địa phương.

Thứ hai, cần phải xây dựng chính sách đãi ngộ phù hợp để thu hút và gìn

giữ nhân tài.

- Từ bài học kinh nghiệm của Trung Quốc trong việc kêu gọi trí thức ngoại kiều hồi hương, tỉnh Hưng Yên - có thể cân nhắc vận dụng linh hoạt một số chính sách như: tổ chức cho trí thức Việt kiều về nước tìm hiểu, hợp tác nghiên cứu, giảng dạy trong ngắn hạn; cử phái đoàn hoặc thông qua văn phòng đại diện ở nước ngoài làm cầu nối với giới trí thức Việt kiều, cải thiện các kênh thông tin quảng bá hình ảnh và cơ hội việc làm tại Hưng Yên; tổ chức các đợt tuyển dụng quy mô ở nước ngoài; kêu gọi sự “đóng góp từ xa” của trí thức Việt kiều chưa có ý định hồi hương; đầu tư hỗ trợ thu hút nhân lực trình độ cao cho các trường đại học, viện nghiên cứu; thành lập khu vực dành riêng ưu đãi đầu tư cho trí thức Việt kiều chuyên giao công nghệ tiên tiến; tiếp tục nâng cao các chế độ đãi ngộ dành cho trí thức Việt kiều hồi hương và cuối cùng là tránh những hạn chế mà Trung Quốc đang gặp phải như mâu thuẫn lợi ích giữa trí thức “tại chỗ” và người được thu hút, điều chỉnh linh hoạt các chế độ đãi ngộ tương xứng với năng lực của người thụ hưởng.

- Bài học đầu tiên mà Hưng Yên có thể tham khảo từ kinh nghiệm của Singapore chính là cách thức thu hút người tài. Với những biện pháp quảng bá rộng rãi, thuyết phục, tổ chức “Contact Singapore” đã truyền tải được hình ảnh một Singapore là điểm đến hấp dẫn cho trí thức trình độ cao với cơ hội nghề nghiệp đa dạng, môi trường sống tốt, chính trị ổn định, quan điểm rộng mở và kết nối với thế giới bên ngoài, xã hội năng động – một nơi lý tưởng để sống, làm việc và có “*một tương lai tươi sáng*”. Bên cạnh đó, Singapore còn có hơn 20 website quảng bá cơ hội nghề nghiệp để kết nối với nguồn nhân lực bên ngoài. Ngoài ra, việc phát triển các cơ hội nghề nghiệp trong khu vực công của đất nước này cũng rất đáng xem xét như cơ hội học tập, cơ hội thăng tiến và có thu nhập cao. Cuối cùng, nhưng rất quan trọng chính là việc mạnh dạn thay thế những cá nhân không đáp ứng yêu cầu. Đây là điều mà Việt Nam (trong đó có tỉnh Hưng Yên) hầu như rất ít áp dụng.

Thứ ba, gắn việc quy hoạch phát triển NNL chất lượng cao với quy hoạch phát triển các khu công nghiệp. Không thể tách rời 2 nội dung này.

Chương 2: **THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH HUNG YÊN**

2.1. Quá trình hình thành, phát triển và đặc điểm các KCN ở Hưng Yên

2.1.1. *Quá trình hình thành và phát triển các KCN ở Hưng Yên*

Tỉnh Hưng Yên thuộc trung tâm đồng bằng sông Hồng, trong khu vực kinh tế trọng điểm, giao thông thuận lợi. Những năm qua, tỉnh đã tập trung khai thác tiềm năng, thế mạnh, thu hút hàng tỷ USD của các nhà đầu tư trong và ngoài nước. Tỉnh đang nỗ lực phấn đấu phát triển công nghiệp trên địa bàn, thích ứng và hội nhập kinh tế thế giới.

Những năm qua, ngành công nghiệp của tỉnh phát triển nhanh, hình thành một số nhóm ngành mang tính động lực có kỹ thuật tiên tiến, sản phẩm đa dạng, có thương hiệu và sức cạnh tranh cao trên thị trường. Công nghiệp phát triển đã tác động, làm thay đổi nhanh chóng cơ cấu kinh tế theo hướng tích cực, tăng tỷ trọng công nghiệp, dịch vụ; tạo nên mức tăng trưởng cao của nền kinh tế. Đạt được những thành tựu trên là do tỉnh đã khai thác hiệu quả lợi thế về vị trí địa lý, triển khai nhiều chính sách khuyến khích thu hút đầu tư, tạo môi trường thuận lợi cho các doanh nghiệp trong và ngoài nước đầu tư vào các khu, cụm công nghiệp trên địa bàn.

Giai đoạn 2011-2016, tỉnh Hưng Yên đã thu hút được 487 dự án đầu tư, tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên có 151 doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) đăng ký thực hiện 195 dự án đầu tư còn hiệu lực, bao gồm 194 dự án đầu tư thứ cấp và 01 dự án đầu tư hạ tầng khu công nghiệp. Các dự án FDI đến từ 17 quốc gia và vùng lãnh thổ. Tổng vốn đầu tư đăng ký là 3.395 triệu đô la Mỹ, trong đó dự án đầu tư hạ tầng khu công nghiệp Thăng Long II có vốn đầu tư đăng ký là 123 triệu đô la Mỹ, các dự án đầu tư thứ cấp có tổng vốn đầu tư đăng ký là 3.272 triệu đô la Mỹ.

Để thu hút đầu tư, thúc đẩy công nghiệp phát triển nhanh, Hưng Yên thực hiện chủ trương "Quy hoạch khu công nghiệp phải đi trước một bước"; bởi có

làm tốt công tác quy hoạch thì mới có nhà đầu tư cơ sở hạ tầng, có mặt bằng, sẵn sàng tiếp nhận dự án, nhất là những dự án lớn, dự án có công nghệ tiên tiến. Hưng Yên đã quy hoạch được 10 khu công nghiệp, trong đó có sáu khu công nghiệp đã được Chính phủ phê duyệt. Hiện có bốn khu đi vào hoạt động; hai khu công nghiệp đã được 'lấp đầy', đó là Khu công nghiệp Phố Nối A và Phố Nối B. Công tác cải cách hành chính được tiến hành nghiêm túc. Sở Kế hoạch và Đầu tư đã rà soát 201 thủ tục hành chính, kiến nghị đơn giản hóa 162 thủ tục, kiến nghị loại bỏ bốn thủ tục. Ban Quản lý các khu công nghiệp rà soát 59 thủ tục, kiến nghị sửa đổi, bổ sung, đơn giản hóa 39 thủ tục; kiến nghị bãi bỏ đối với bảy thủ tục..., giúp thời gian làm thủ tục đầu tư được rút ngắn, tạo cơ hội thuận lợi cho nhà đầu tư triển khai dự án. Nhờ thực hiện đồng bộ các chính sách, môi trường đầu tư được cải thiện, số dự án đầu tư trên địa bàn tỉnh tăng nhanh, các khu công nghiệp có cơ sở hạ tầng kỹ thuật, hệ thống đường, điện, nước, nhà máy xử lý chất thải được xây dựng tương đối hoàn thiện tiếp nhận ngày càng nhiều dự án có vốn đầu tư lớn, có công nghệ tiên tiến. Điển hình là Dự án Nhà máy sản xuất và lắp ráp thiết bị điện tử của Công ty TNHH Canon Việt Nam (Nhật Bản), có vốn đầu tư đăng ký hơn 128 triệu USD đầu tư vào Khu công nghiệp Phố Nối A; Dự án Nhà máy Hoya Glass Disk Việt Nam 2 của Công ty TNHH Hoya Glass Disk Việt Nam 2 (Nhật Bản) sản xuất, lắp ráp, gia công máy tính, các thiết bị, sản phẩm in-tơ-nét, viễn thông, thông tin, phụ tùng, linh kiện, có vốn đầu tư đăng ký 200 triệu USD, đầu tư vào Khu công nghiệp Thăng Long 2...

Năm 2017, Thủ tướng Chính phủ đã chấp thuận điều chỉnh Quy hoạch phát triển các KCN tỉnh, trong đó đưa KCN Vĩnh Khúc (180ha) và KCN Ngọc Long (100 ha) ra khỏi quy hoạch, bổ sung KCN Yên Mỹ với quy mô 280 ha vào quy hoạch phát triển các KCN cả nước đến năm 2020. Đến nay trên địa bàn tỉnh có 10 KCN đã được Thủ tướng Chính phủ chấp thuận đưa vào Quy hoạch tổng thể phát triển các KCN cả nước với quy mô 2.481,45ha ([chi tiết danh mục quy hoạch phát triển các KCN trên địa bàn tỉnh tại đây](#)), trong đó có 04 KCN đã đi vào hoạt động, là KCN Phố Nối A, KCN dệt may Phố Nối, KCN Thăng Long II và KCN Minh Đức với tổng diện tích đã được phê duyệt quy hoạch chi tiết là

1.261,5ha; Tổng diện tích đất công nghiệp đã cho thuê tại các KCN đang hoạt động trên địa bàn tỉnh đến nay là 679 ha, bằng 74,8% tổng diện tích đất công nghiệp có thể cho thuê của các KCN (907,34 ha).

Hiện nay KCN đô thị Lý Thường Kiệt với quy mô 3.000ha và KCN Phố Mới A mở rộng đang được trình Bộ Kế hoạch và Đầu tư thẩm định để trình Thủ tướng Chính phủ chấp thuận bổ sung vào quy hoạch tổng thể phát triển các KCN. KCN Minh Quang đang trình Thủ tướng Chính phủ quyết định điều chỉnh dự án đầu tư, và thực hiện các thủ tục để tiến hành thu hồi đất.

Đã thực hiện quyết định chấm dứt dự án đầu tư trước thời hạn đối với dự án đầu tư xây dựng hạ tầng KCN Ngọc Long, và đang tiếp tục thực hiện thủ tục chấm dứt dự án đầu tư đối với dự án đầu tư xây dựng hạ tầng tại KCN Vĩnh Khúc.

Với lợi thế sẵn có, những chính sách “trải thảm đỏ” mời gọi dự án đầu tư của tỉnh và nỗ lực của các ngành, đơn vị hữu quan tạo môi trường đầu tư hấp dẫn, các KCN tỉnh đã đạt được những thành quả quan trọng.

Có 17 quốc gia và vùng lãnh thổ trên thế giới có dự án FDI đầu tư vào các KCN tỉnh, trong đó có nhiều nước phát triển với trình độ công nghệ, KHKT tiên tiến như: Nhật Bản, Mỹ, Anh, Hàn Quốc... Bởi vậy phần lớn dự án đầu tư vào các KCN tỉnh chủ yếu là các ngành lĩnh vực có giá trị gia tăng cao như: Sản xuất thiết bị điện, linh kiện điện tử; cơ khí chế tạo, lắp ráp máy móc, thiết bị; sản xuất thép và các sản phẩm từ thép. Trong đó có không ít dự án có vốn đầu tư lớn, hàm lượng công nghệ kỹ thuật cao của các tập đoàn kinh tế lớn như: Dự án sản xuất linh kiện và thiết bị điện tử kỹ thuật cao của Công ty TNHH điện tử Canon Việt Nam với vốn đầu tư đăng ký là 128 triệu USD; dự án nhà máy sản xuất nhôm của Công ty TNHH nhôm Hyundai Aluminium Vina 78 triệu USD. Các dự án này như cầu nối cho các doanh nghiệp trong nước tiếp cận và học hỏi những công nghệ hiện đại, trình độ quản lý tiên tiến của các nước phát triển, đồng thời thúc đẩy đổi mới công nghệ, tăng năng suất, hiệu quả sản xuất, kinh doanh. Mặc dù nền kinh tế thế giới và trong nước có nhiều khó khăn nhưng năm 2016, doanh thu của các dự án đầu tư trong các KCN tỉnh ước đạt 3 tỷ USD và

đóng góp cho thu ngân sách nhà nước tỉnh khoảng 850 tỷ đồng, đồng thời tạo việc làm và thu nhập ổn định trên 27,6 nghìn lao động.

Nhật bản là quốc gia có số dự án và vốn đầu tư đăng ký lớn nhất tại các KCN với 111 dự án với tổng vốn đầu tư đăng ký là 2.475 triệu đô la Mỹ, chiếm 56,9% về tổng số dự án và 72,9% về tổng vốn đầu tư FDI đăng ký; tiếp đến là Hàn Quốc với 40 dự án với tổng vốn đầu tư đăng ký là 430 triệu đô la Mỹ, chiếm 20,5% tổng số dự án và 12,66% tổng vốn đầu tư FDI đăng ký.

Các ngành nghề, lĩnh vực đầu tư chủ yếu của các dự án FDI tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh là: công nghiệp sản xuất, lắp ráp máy móc thiết bị; công nghiệp cơ khí, công nghiệp sản xuất thiết bị, linh kiện điện tử, tin học, y tế; sản xuất thức ăn chăn nuôi; công nghiệp dệt may; sản xuất linh kiện máy bay, tàu biển, ô tô; sản xuất sản phẩm, linh kiện nhựa; sản xuất vật liệu xây dựng; kinh doanh hạ tầng KCN và cho thuê nhà xưởng; ... Một số dự án đầu tư nước ngoài có vốn đầu tư đăng ký lớn, sử dụng công nghệ tiên tiến và có khả năng đóng góp ngân sách cao là: dự án sản xuất, lắp ráp và gia công máy vi tính, các thiết bị và sản phẩm internet, viễn thông, thông tin, phụ tùng, linh kiện các sản phẩm của Công ty TNHH Hoya Glass Disk Việt Nam II (200 triệu đô la Mỹ); dự án sản xuất các linh kiện của ô tô và mô tô của Công ty TNHH Hamaden Việt Nam (133 triệu đô la Mỹ); dự án sản xuất phôi nhôm, nhôm thanh, nhôm định hình của Công ty cổ phần Hyundai Aluminum ViNa (131 triệu đô la Mỹ); dự án sản xuất, lắp ráp các loại máy xử lý hình ảnh và các loại bộ phận, linh kiện và thiết bị điện tử liên quan bằng kỹ thuật cao của Công ty TNHH Điện tử Canon Việt Nam (128,6 triệu đô la Mỹ); dự án sản xuất bảng mạch in dùng cho các thiết bị điện tử của Công ty TNHH Mektec Manufacturing Việt Nam (100 triệu đô la Mỹ); dự án sản xuất các thiết bị vệ sinh và các phụ kiện liên quan đến thiết bị vệ sinh của Công ty TNHH Toto Việt Nam (90 triệu đô la Mỹ); dự án sản xuất máy điều hòa không khí của Công ty Cổ phần Daikin Air Conditioning Việt Nam (82,5 triệu đô la Mỹ); ...

Đến nay, tại các khu công nghiệp tỉnh đã có 170 dự án có vốn đầu tư nước ngoài đi vào hoạt động sản xuất, gồm: 169 dự án đầu tư thứ cấp và 01 dự án đầu

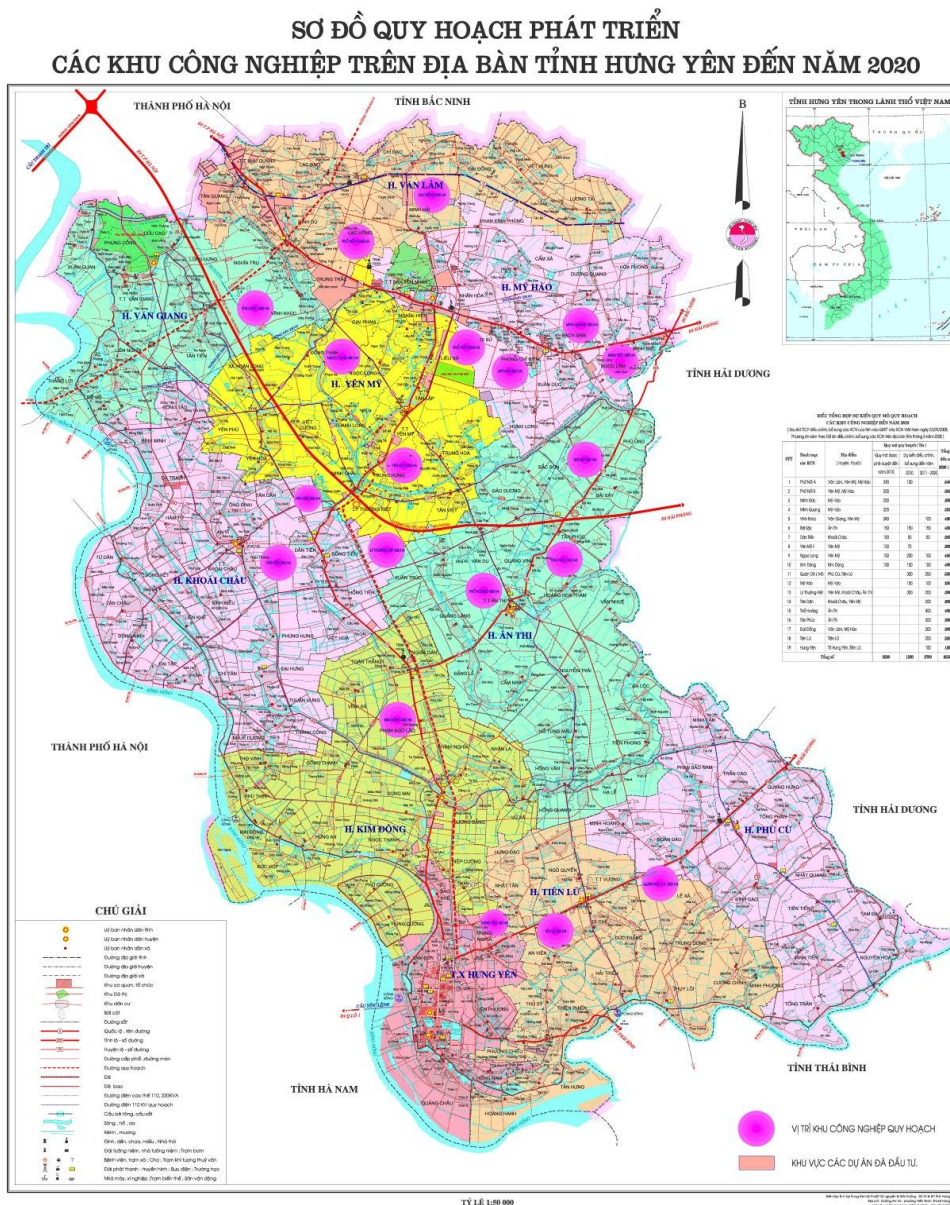
tư hạ tầng KCN; vốn đầu tư thực hiện của các dự án đạt khoảng 2.780 triệu đô la Mỹ, chiếm 81,88% tổng vốn đầu tư đăng ký. Tổng số lao động sử dụng của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hiện nay khoảng 34.000 người.

Theo ông Phạm Thái Sơn, Trưởng ban Quản lý các KCN tỉnh, trong tình hình hiện nay công tác thu hút đầu tư của tỉnh có sự đổi mới mạnh mẽ và rõ rệt hơn nữa, chú trọng vào chất lượng, hiệu quả thu hút đầu tư. Để tránh lãng phí tài nguyên đất đai, thay vì tìm cách thu hút tăng nhanh số lượng các dự án đầu tư, tỉnh và Ban quản lý các KCN tăng cường chọn lọc các dự án đầu tư theo hướng ưu tiên tiếp nhận các dự án đầu tư có quy mô lớn, công nghệ tiên tiến, có khả năng đóng góp nhiều cho ngân sách nhà nước tỉnh, sử dụng không nhiều đất đai và ít tác động môi trường. Các giải pháp nâng cao chất lượng, sự tiện ích của môi trường đầu tư cần được thực hiện mạnh mẽ hơn để thực sự tạo điều kiện thuận lợi nhất, giải quyết nhanh chóng và tốt nhất các yêu cầu chính đáng của nhà đầu tư, doanh nghiệp, đưa hoạt động đầu tư vào các KCN vừa nhanh chóng, vừa hiệu quả và đúng với định hướng phát triển kinh tế của địa phương. Trong đó ưu tiên các giải pháp như: Tiếp tục đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính ngày càng minh bạch, thuận lợi hơn; đổi mới đào tạo, dạy nghề, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của các nhà đầu tư, doanh nghiệp; việc quy hoạch, xây dựng hạ tầng kỹ thuật các KCN phải đồng bộ giữa phát triển công nghiệp với cơ sở hạ tầng ngoài hàng rào các KCN và quá trình đô thị hóa bảo đảm các điều kiện hạ tầng giao thông, điện, nước, hạ tầng xã hội phục vụ đời sống công nhân KCN và khu dân cư dịch vụ phục vụ KCN.

Hiện nay, “làn sóng” các nhà đầu tư Nhật Bản chuyển dịch đầu tư sang các nước ASEAN đang diễn ra mạnh mẽ. Trong đó có nhiều nhà đầu tư, doanh nghiệp nhỏ và vừa của Nhật Bản hoạt động sản xuất, kinh doanh các lĩnh vực công nghiệp phụ trợ có trình độ công nghệ tiên tiến. Nhu cầu đất đai của các nhà đầu tư này ít nhưng hiệu quả đầu tư lại cao. Để đón “làn sóng” đầu tư này, tỉnh cần đẩy nhanh hơn nữa tiến độ xây dựng giai đoạn 2 hạ tầng kỹ thuật các KCN tỉnh tạo mặt bằng, nhà xưởng sẵn có, môi trường đầu tư, sản xuất, kinh doanh thuận lợi cho các nhà đầu tư. Thực hiện tốt các giải pháp này, tỉnh không chỉ

vượt qua được những khó khăn hiện nay để đẩy mạnh, nâng cao hiệu quả thu hút đầu tư mà còn phát triển các KCN một cách bền vững, phát huy tốt vai trò động lực thúc đẩy công nghiệp nói riêng và nền kinh tế của tỉnh nói chung tiếp tục phát triển mạnh mẽ.

Hình 2.1. Sơ đồ quy hoạch phát triển các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên đến năm 2020



(Nguồn: Ban quản lý khu công nghiệp tỉnh Hưng Yên)

Theo quy hoạch phát triển các KCN đã được UBND tỉnh phê duyệt thì đến năm 2020, Hưng Yên sẽ có 19 KCN với tổng diện tích sử dụng đất là 6.550 ha.

Các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh đã được quy hoạch chi tiết đồng bộ, trong đó quy hoạch về sử dụng đất và phân khu chức năng, đồng thời bố trí

quy hoạch theo tính chất ngành nghề ưu tiên thu hút đầu tư vào trong khu công nghiệp, chủ yếu tập trung vào các lĩnh vực công nghiệp nhẹ, ưu tiên thu hút dự án có vốn đầu tư lớn, công nghệ hiện đại, không gây ô nhiễm môi trường hoặc công nghiệp chế biến và sản xuất hàng tiêu dùng. Đây là điều kiện thuận lợi để thu hút nhà đầu tư vào các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh, góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế của tỉnh theo hướng công nghiệp hóa - hiện đại hóa.

2.1.2. Đặc điểm chung của các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

2.1.2.1. Số lượng các doanh nghiệp tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

Cuộc khủng hoảng tài tệ bắt đầu từ năm 2008, làm chao đảo thế giới suốt nửa thập kỷ qua. Bối cảnh này, cộng với những vấn đề nội tại khiến nền kinh tế thế giới và Việt Nam nói chung cũng như các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên nói riêng ngày càng khó khăn. Nhiều doanh nghiệp làm ăn thua lỗ dẫn tới phá sản, nhiều dự án đổ bể, không đủ tiềm lực tài chính để tiếp tục duy trì,... Tuy nhiên được sự quan tâm, chỉ đạo của Đảng và Nhà nước, các địa phương đã đưa ra nhiều chính sách cụ thể: giảm thuế, hạ lãi suất cho vay... và giờ đây sau nhiều nỗ lực phấn đấu của bản thân doanh nghiệp cũng như sự hỗ trợ to lớn của Đảng và Nhà nước nền kinh tế tại hai tỉnh đã bước đầu khởi sắc, nhiều doanh nghiệp mới đã được thành lập, các dự án có vốn đầu tư nước ngoài ngày càng đầu tư nhiều hơn vào Hưng Yên.

Tính đến hết tháng 12 năm 2017, tại các khu công nghiệp tỉnh đã có 170 dự án có vốn đầu tư nước ngoài đi vào hoạt động sản xuất, gồm: 169 dự án đầu tư thứ cấp và 01 dự án đầu tư hạ tầng KCN; vốn đầu tư thực hiện của các dự án đạt khoảng 2.780 triệu đô la Mỹ, chiếm 81,88% tổng vốn đầu tư đăng ký. Tổng số lao động sử dụng của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hiện nay khoảng 34.000 người.

Các ngành nghề, lĩnh vực đầu tư chủ yếu của các dự án FDI tại các KCN trên địa bàn tỉnh là: công nghiệp sản xuất, lắp ráp máy móc thiết bị; công nghiệp cơ khí, công nghiệp sản xuất linh kiện điện tử, tin học; sản xuất thức ăn chăn nuôi; kinh doanh hạ tầng KCN và cho thuê nhà xưởng; công nghiệp dệt may.

Bảng 2.1. Bảng tổng hợp các quốc gia, vùng lãnh thổ có dự án đầu tư tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên năm 2017

Stt	Quốc gia, vùng lãnh thổ	Vốn đầu tư đăng ký (triệu USD)	Ngành nghề/ lĩnh vực đầu tư chủ yếu	Số dự án đăng ký	Số dự án đã đi vào hoạt động
1	Nhật Bản	2.475	Kinh doanh bất động sản; sản xuất lắp ráp máy móc thiết bị; cơ khí; sản xuất thiết bị, linh kiện điện tử, tin học, y tế; sản xuất linh kiện, phụ tùng máy bay, tàu biển, ô tô; sản xuất thiết bị điện, năng lượng; sản xuất thiết bị vệ sinh, vật liệu xây dựng; kinh doanh vận tải, kho bãi; sản xuất, lắp ráp hệ thống xử lý nước thải ...	111	96
2	Hàn Quốc	430	Luyện kim; sản xuất lắp ráp máy móc thiết bị, linh kiện điện tử; dệt may; nhãn mác, chỉ, sợi; bao bì; cơ khí; sản xuất thức ăn chăn nuôi; kinh doanh bất động sản;...	40	37
3	Thái Lan	86	Sản xuất thức ăn chăn nuôi; sản xuất lắp ráp linh kiện phụ tùng xe máy, ô tô, động cơ đa năng; sản xuất	3	2

			linh kiện, thiết bị điện, điện tử.		
4	Hồng Kông	76	Sản xuất các thiết bị, linh kiện điện tử, tin học; thực phẩm; bao bì, in ấn; dệt may.	10	8
5	Thụy Sĩ	74	Sản xuất thực phẩm (thức uống dinh dưỡng)	1	1
6	Ý	66	Nhuộm vải	5	5
7	Singapore	60	Sản xuất sản phẩm từ Plastic (băng dính PVC dùng cho bộ phận điện tử của xe ô tô và các loại khác); Công tắc điện tử; Bánh kẹo.	3	3
8	Trung Quốc	51	Sản xuất sạc pin điện thoại, bộ chuyển nguồn và linh kiện nhựa dùng cho điện thoại di động, máy ảnh kỹ thuật số, bảng điều khiển từ xa; sản xuất gỗ dán; dệt may; bao bì; vật liệu xây dựng; kinh doanh bất động sản.	8	7
9	Sri Lanka	16	Đồ bơi chất lượng cao	1	1
10	Hoa Kỳ	15	Sản xuất thức ăn chăn nuôi	1	1
11	Indonesia	17	Sản xuất phụ tùng và các bộ phận phụ trợ cho xe có động cơ và động cơ xe	1	1

12	Hà Lan	10	Sản xuất lắp ráp máy móc thiết bị phục vụ y tế và đóng tàu; Nghiên cứu, sáng tạo các giải pháp nhằm ứng dụng trong lĩnh vực công nghệ máy tính và công nghệ thông tin; Thiết bị điện (cầu dao).	6	5
13	Anh	5	Chỉ và phụ liệu ngành may	1	1
14	Canada	4	Vận tải, kho bãi	1	1
15	Đức	3	Dịch vụ kiểm tra kỹ thuật và chứng nhận tính tương thích điện từ đối với các sản phẩm điện và điện tử	1	1
16	Campuchia	2	Sợi, chỉ màu và phụ kiện ngành may	1	0
17	Đài loan	4	Mạ điện cho các thiết bị, linh kiện điện tử, dây dẫn linh kiện điện tử	1	0
Tổng cộng		3.395		195	170

Ghi chú: Quốc gia và vùng lãnh thổ tại biểu tổng hợp được hiểu là các quốc gia và vùng lãnh thổ (không bao gồm Việt Nam) chiếm tỷ lệ vốn góp cao nhất tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

2.1.2.2. Quy mô vốn, ngành nghề kinh doanh chủ yếu của các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

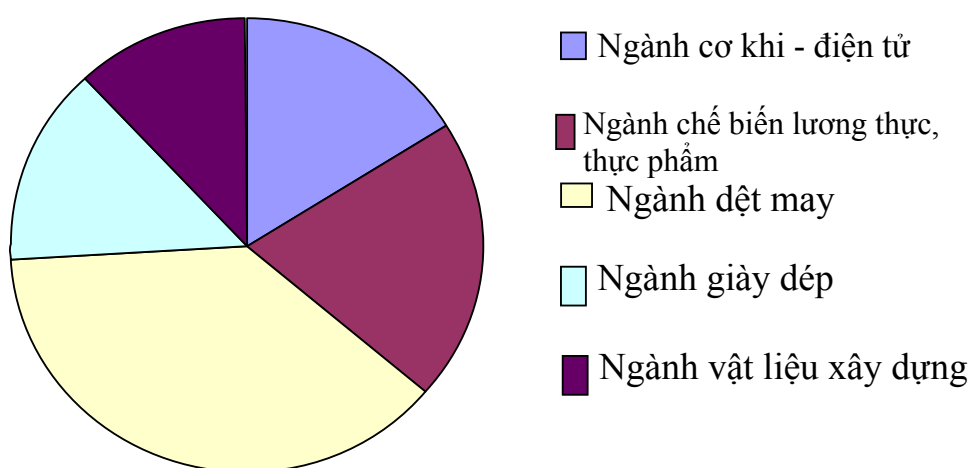
Quy mô vốn của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên ngày càng được mở rộng, đặc biệt tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Theo định hướng của UBND tỉnh Hưng Yên thì hiện tại các khu công nghiệp trên địa

bàn ưu tiên các dự án, doanh nghiệp đầu tư vào các ngành công nghiệp chủ đạo như: may mặc, điện tử, cơ khí chế tạo...

- **Ngành cơ khí - điện tử:** Đây là ngành xương sống của công nghiệp Hưng Yên trong thời gian qua. nó giữ vị trí chủ đạo, đóng vai trò quyết định tới sự tăng trưởng của công nghiệp Hưng Yên.

Giá trị sản xuất công nghiệp của ngành này, chiếm tỷ trọng 24% trong tổng giá trị sản xuất công nghiệp toàn ngành, Ngành cơ khí điện tử của công nghiệp Hưng Yên sẽ còn tiếp tục tăng trưởng do sự lớn mạnh của các doanh nghiệp và nhiều dự án đang đầu tư xây dựng sẽ đi vào hoạt động trong thời gian tới. Đây vẫn sẽ là ngành chủ đạo, quan trọng nhất, có tác động quyết định sự tăng trưởng, phát triển của công nghiệp Hưng Yên.

Hình 2.2. Cơ cấu các ngành kinh tế tỉnh Hưng Yên



Nguồn: Sở kế hoạch đầu tư tỉnh Hưng Yên

- **Ngành chế biến lương thực, thực phẩm:** Đây là ngành quan trọng của công nghiệp Hưng Yên. Với một tỉnh nông nghiệp, công nghiệp chế biến lương thực, thực phẩm có rất nhiều thuận lợi để phát triển. Là ngành được nhà nước, tỉnh dành nhiều ưu đãi song sức phát triển vẫn còn hạn chế, do thiếu vốn đầu tư, khó khăn về thị trường tiêu thụ...

Với một tỉnh nông nghiệp, công nghiệp chế biến lương thực, thực phẩm có rất nhiều thuận lợi để phát triển. Là ngành được nhà nước, tỉnh dành nhiều ưu đãi song sức phát triển vẫn còn hạn chế, do thiếu vốn đầu tư, khó khăn về thị trường tiêu thụ...

Trong các năm trở lại đây ngành được bổ sung thêm năng lực mới do một số dự án có vốn đầu tư tỉnh ngoài, nước ngoài với trình độ công nghệ, máy móc thiết bị tương đối hiện đại đi vào hoạt động như: Công ty Thực phẩm Hiến Thành, Công ty TNHH Hà Bình, Công ty Liên doanh Đức Việt, Công ty Cổ phần Kinh Đô miền Bắc, Chi nhánh Công ty Acecook Việt Nam, Công ty thực phẩm Thiên Hương,...

- **Ngành dệt may:** Dệt may là một ngành khá quan trọng đối với công nghiệp nói riêng và nền kinh tế xã hội tỉnh Hưng Yên nói chung. Trong 6 tháng đầu năm 2016 giá trị xuất khẩu của ngành này chiếm 40% giá trị xuất khẩu toàn tỉnh. Một số doanh nghiệp tiêu biểu trong ngành như: Công ty May Hưng Việt, Công ty CP May Hồ Gươm, Công ty TNHH Kido Hà Nội, Công ty May Cổ Phần Hưng Long, Công ty TNHH Hoàng Dương....

- **Ngành sản xuất vật liệu xây dựng:** Ngành sản xuất vật liệu xây dựng của Hưng Yên đã có từ lâu đời với các sản phẩm vôi, gạch, ngói đất nung. Đến năm 2003, mặc dù đã có thêm một số doanh nghiệp mới được thành lập như Công ty Cổ phần gạch Triều Dương, Công ty cổ phần vật liệu xây dựng Văn Giang,... Tuy nhiên do hầu hết các doanh nghiệp sản xuất thủ công, bán cơ khí và tập trung rải rác nên quy mô, năng lực sản xuất của ngành này không lớn. Tính đến nay đã có một số doanh nghiệp mới thành lập đã đầu tư trang, thiết bị hiện đại, tập trung sản xuất nguyên vật liệu không nung, sản xuất bê tông,... sẽ góp phần làm phong phú hơn sản phẩm của ngành sản xuất vật liệu xây dựng của Hưng Yên đồng thời giữ vững và phát triển trong thời gian tới với những sản phẩm mới.

- **Ngành giấy da:** Ngành công nghiệp giấy dệp ở Hưng Yên là một trong những ngành công nghiệp mới hình thành và quy mô còn khá nhỏ, chỉ với 2 sản phẩm chính là giấy thể thao, giấy vải xuất khẩu, tỷ trọng của ngành trong công nghiệp của tỉnh không lớn, song đây được coi là ngành khá quan trọng và được ưu tiên phát triển với những điều kiện ưu đãi, vì được xác định là một trong những ngành góp phần quan trọng cùng với ngành dệt may giải quyết việc làm

cho lực lượng lao động rất dồi dào ở Hưng Yên khi thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

Năm 1997 mới có 1 doanh nghiệp Nhà nước địa phương là Công ty Giấy Hưng Yên sản xuất giấy thủ công xuất khẩu với quy mô công nghiệp, sang năm 1998 giá trị sản xuất đạt 1,583 tỷ đồng, xuất khẩu được 314.000 đôi.

Tuy nhiên, với sự ưu tiên của tỉnh, ngành giấy Hưng Yên đã có thêm 2 doanh nghiệp mới thành lập và đi vào hoạt động là Công ty Giấy Thuận Thành, TNHH Ngọc Tề, Công ty TNHH Giấy Yên Mỹ (trong đó 1 doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài là Công ty TNHH Ngọc Tề).

Hiện nay sản lượng của ngành này sẽ tăng nhanh. Ngoài mục tiêu giải quyết nhiều việc làm sẽ đóng góp tích cực hơn cho sự phát triển của ngành công nghiệp nói riêng và nền kinh tế xã hội của tỉnh nói chung.

2.1.3. Quy hoạch, kế hoạch, chiến lược phát triển các KCN ở Hưng Yên

Để khai thác hiệu quả hơn nữa tiềm năng và lợi thế của tỉnh, Tỉnh ủy Hưng Yên đã thông qua chương trình phát triển công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp giai đoạn 2011 - 2015 định hướng đến năm 2020, với chủ trương phát triển nhanh công nghiệp theo hướng hiện đại, thích ứng và hội nhập quốc tế, ưu tiên các dự án lớn, công nghệ tiên tiến, sản phẩm có sức cạnh tranh cao, thân thiện với môi trường, tạo nguồn thu lớn cho ngân sách.

Hưng Yên đang tập trung thực hiện các nhóm giải pháp: Phối hợp, đẩy nhanh thi công các công trình hạ tầng trọng điểm trên địa bàn tỉnh như: đường cao tốc Hà Nội - Hải Phòng, đường đê tả sông Hồng, đường nối giữa hai đường cao tốc Cầu Giẽ - Ninh Bình và Hà Nội - Hải Phòng, đường 200, cải tạo, nâng cấp hệ thống lưới điện, xây dựng khu đô thị...; bảo đảm đồng bộ giữa phát triển công nghiệp với cơ sở hạ tầng ngoài hàng rào KCN và quá trình đô thị hóa, các điều kiện hạ tầng về giao thông, điện, nước, hạ tầng xã hội phục vụ đời sống công nhân KCN, khu dân cư, dịch vụ. Đầu tư, hỗ trợ cho đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đào tạo nghề; đẩy nhanh tiến độ xây dựng khu đại học Phố Hiến, phát triển mạng lưới đào tạo nghề; hướng nghiệp cho người lao động, nhất là lực lượng trẻ; xây dựng đội ngũ công nhân có ý thức kỷ luật lao động, tác phong

công nghiệp, hiểu biết pháp luật. Đẩy nhanh tiến độ xây dựng đô thị, đầu tư xây dựng các khu nhà ở cho công nhân KCN. Ưu tiên thu hút các dự án đầu tư có quy mô lớn, công nghệ tiên tiến, có khả năng đóng góp nhiều cho ngân sách, đồng thời đặc biệt quan tâm đến công tác bảo vệ môi trường. Phối hợp, đẩy mạnh công tác GPMB cho KCN đã được phê duyệt quy hoạch chi tiết, để tập trung đầu tư xây dựng hạ tầng kỹ thuật đồng bộ, tạo mặt bằng sẵn có để tiếp nhận các dự án đầu tư vào KCN. Phối hợp chặt chẽ với các chủ đầu tư hạ tầng KCN, các tổ chức tư vấn xúc tiến đầu tư trong và ngoài nước. Chuyển mạnh từ công nghiệp gia công sang công nghiệp chế biến và công nghiệp chế tạo nhằm nâng cao giá trị gia tăng và tạo khả năng cạnh tranh trong chuỗi giá trị hàng hóa toàn cầu...

Với những nỗ lực trên, tỉnh Hưng Yên năm 2016, vốn đầu tư trên địa bàn tỉnh Hưng Yên đạt khoảng năm tỷ USD, hằng năm tạo việc làm cho hơn 20 nghìn lao động, đưa nền công nghiệp của tỉnh phát triển nhanh theo hướng hiện đại, bền vững; tỉnh Hưng Yên cơ bản trở thành tỉnh công nghiệp trước năm 2020.

Khi tái lập tỉnh năm 1997, trên địa bàn tỉnh chỉ có 04 dự án đầu tư (02 dự án có vốn đầu tư nước ngoài và 02 dự án có vốn đầu tư trong nước) với tổng vốn đầu tư đăng ký là 64 triệu USD và 35 tỷ đồng; từ một tỉnh thuần nông, điểm xuất phát kinh tế thấp, Hưng Yên đã có nhiều chủ trương, chính sách nhất quán để đẩy mạnh việc thu hút đầu tư phát triển công nghiệp - dịch vụ, thực hiện chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu đầu tư, cơ cấu lao động theo hướng công nghiệp, dịch vụ. Tỉnh xác định rõ tầm quan trọng phát triển các KCN, cụm CN trong Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội để chỉ đạo lập quy hoạch chi tiết các KCN, cụm CN làm cơ sở bố trí các dự án đầu tư.

Sau 19 năm tái lập, đến cuối năm 2016 tỉnh Hưng Yên đã thu hút trên 1.000 dự án đầu tư cả trong và ngoài các KCN, đưa giá trị sản xuất công nghiệp tăng gấp 52 lần; kim ngạch xuất khẩu tăng gấp 50 lần; thu ngân sách đạt 4.600 tỷ đồng (tăng gấp 53 lần); cơ cấu kinh tế chuyển dịch nhanh theo hướng công nghiệp - dịch vụ: nếu năm 2008 tỷ trọng nông nghiệp - công nghiệp - dịch vụ là

30,5% - 38% - 31,5% thì năm 2016 tỷ trọng trên là 20,84% - 47,48% - 31,68%.

Từ khi KCN Phố Nối A với quy mô 390 ha và KCN Dệt may - Phố Nối B với quy mô 95ha được thành lập năm 2003, đến nay tỉnh Hưng Yên được Thủ tướng Chính phủ bổ sung vào Danh mục Quy hoạch tổng thể phát triển các KCN cả nước 10 KCN với tổng diện tích 3.685 ha, trong đó có 03 KCN với tổng diện tích quy hoạch 1.060 ha (KCN Phố Nối A, KCN Dệt may - Phố Nối B và KCN Thăng Long II) được xây dựng kết cấu hạ tầng kỹ thuật đồng bộ, đảm bảo các điều kiện hạ tầng và đáp ứng nhu cầu các dự án đầu tư vào trong các KCN. KCN Thăng Long II là một trong các KCN được đầu tư xây dựng hạ tầng đồng bộ, hiện đại, là điểm đến hấp dẫn thu hút được nhiều nhà đầu tư Nhật Bản.

Cuối năm 2016, các KCN tiếp nhận hơn 203 dự án đầu tư (110 dự án đầu tư nước ngoài và 93 dự án có vốn đầu tư trong nước) với tổng số vốn đầu tư đăng ký trên 1,7 tỷ USD và trên 8.500 tỷ đồng. Vốn đầu tư nước ngoài vào các KCN chiếm 75% về vốn đầu tư đăng ký toàn tỉnh. Các KCN đã tiếp nhận được một số dự án có vốn đầu lớn, hàm lượng công nghệ kỹ thuật cao của các Tập đoàn kinh tế có uy tín và thương hiệu trên thế giới. Các dự án có vốn đầu tư nước ngoài đã thực sự làm cầu nối cho các doanh nghiệp trong nước tiếp cận, kế thừa và ứng dụng công nghệ hiện đại từ các nước phát triển, thúc đẩy doanh nghiệp trong nước đổi mới công nghệ, tăng năng suất, giảm chi phí và nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh.

Việc phát triển các KCN đã đóng góp tích cực vào quá trình phát triển kết cấu hạ tầng kỹ thuật, thúc đẩy hình thành và phát triển các khu đô thị và khu dân cư. Do có hệ thống hạ tầng kỹ thuật đồng bộ, các dự án đầu tư vào trong các KCN nhìn chung triển khai nhanh, đúng tiến độ và mục tiêu đăng ký, sử dụng đất hiệu quả, đã có 161 dự án đi vào hoạt động sản xuất kinh doanh, chiếm 80,5% tổng số dự án đầu tư, vốn đầu tư thực hiện đạt 80% tổng vốn đăng ký của các dự án đầu tư nước ngoài và đạt 77% tổng vốn đăng ký của các dự án đầu tư trong nước; giá trị doanh thu năm 2016 đạt trên 2.000 triệu USD, đóng góp ngân sách khoảng 700 tỷ đồng.

Các dự án đầu tư vào KCN góp phần quan trọng duy trì tốc độ tăng trưởng kinh tế và giá trị sản xuất công nghiệp của tỉnh. Giai đoạn 2010 - 2015, tổng sản phẩm (GDP) của tỉnh tăng bình quân 11,78%/năm và giá trị sản xuất công nghiệp tăng bình quân trên 21%/năm; cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng công nghiệp - dịch vụ: năm 2010 tỷ trọng nông nghiệp 30,5% - công nghiệp, xây dựng 38% - thương mại, dịch vụ 31,5%; năm 2015 tỷ trọng trên là 25% - 44% - 31% và năm 2016 là 20,84% - 47,48% - 31,67%.

Các KCN đã giải quyết việc làm và thu nhập ổn định cho trên 27.000 lao động làm việc trong các doanh nghiệp nước ngoài được tiếp cận với phương thức quản lý tiên tiến, trình độ công nghệ khá hiện đại, nâng cao tri thức, hình thành tác phong lao động công nghiệp. Lực lượng lao động làm việc trong các KCN ngày một đông đảo đã thúc đẩy các ngành dịch vụ phát triển. Việc phát triển các KCN còn gia tăng các dịch vụ đầu tư, xây dựng, logistic... Các hoạt động dịch vụ này cũng gián tiếp giải quyết một lực lượng khá lớn lao động tại các địa phương trong tỉnh gắn với phát triển các KCN.

Việc phân cấp và ủy quyền cho Ban Quản lý các KCN tỉnh làm đầu mối đã tạo điều kiện thuận lợi trong phối hợp chặt chẽ của các cơ quan chức năng, rút ngắn thời gian thực hiện thủ tục hành chính. Công tác quản lý quy hoạch xây dựng, bảo vệ môi trường được chú trọng, đáp ứng yêu cầu phát triển. Tình hình an ninh - trật tự, thực hiện chính sách đối với người lao động trong các KCN được bảo đảm, thúc đẩy phát triển sản xuất kinh doanh bền vững hơn.

Sau hơn 10 năm xây dựng và phát triển các KCN, trong bối cảnh nền kinh tế gặp nhiều khó khăn, thách thức, song với sự nỗ lực phấn đấu thực hiện tốt chiến lược kinh doanh, các KCN đã góp phần rất quan trọng vào phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, duy trì tốc độ tăng trưởng kinh tế và kim ngạch xuất khẩu; thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu đầu tư, cơ cấu lao động theo hướng công nghiệp và dịch vụ, tăng thu ngân sách của tỉnh. Việc quy hoạch, xây dựng, phát triển có hiệu quả các KCN của tỉnh những năm qua có sự đóng góp quan trọng, tích cực, hiệu quả của Ban Quản lý các KCN tỉnh Hưng Yên và các nhà đầu tư.

Bên cạnh những kết quả đạt được, việc phát triển các KCN trên địa bàn tỉnh vẫn còn bộc lộ một số hạn chế; công tác giải phóng mặt bằng và đầu tư xây dựng hạ tầng của các KCN còn chậm; việc thu hút, tiếp nhận các dự án chưa tương xứng với tiềm năng và lợi thế; chất lượng nguồn nhân lực đã được nâng lên, nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu; vấn đề nhà ở, hạ tầng xã hội cho người lao động tại các KCN còn khó khăn.

Trong thời gian tới, UBND tỉnh Hưng Yên đã đề nghị Ban Quản lý các KCN, các ngành, các địa phương và các nhà đầu tư thực hiện tốt một số nhiệm vụ chủ yếu sau:

Một là, huy động nguồn lực đầu tư, đẩy nhanh việc quy hoạch, đầu tư xây dựng phát triển các khu đô thị, nhà ở xã hội, phát triển hạ tầng xã hội khu thể thao, vui chơi giải trí, chợ và trung tâm thương mại, cơ sở giáo dục... đáp ứng quá trình phát triển các KCN; đảm bảo đồng bộ về hạ tầng kỹ thuật, phục vụ nhu cầu sinh hoạt văn hoá, tinh thần của người lao động; đẩy mạnh đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng kịp thời nguồn lao động có tay nghề, có ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp, hiểu biết pháp luật.

Hai là, quản lý, thực hiện tốt quy hoạch phát triển các KCN đến năm 2020; triển khai nhanh giải phóng mặt bằng cho các KCN đã được phê duyệt quy hoạch chi tiết; xây dựng danh mục dự án, chương trình, kế hoạch hoạt động xúc tiến đầu tư, ưu tiên công tác vận động thu hút đầu tư vào các KCN tập trung. Nâng cao chất lượng thẩm định tiếp nhận dự án, đảm bảo việc thu hút đầu tư có chọn lọc, ưu tiên các dự án FDI từ các quốc gia phát triển có công nghệ hiện đại, sản phẩm có sức cạnh tranh, đóng góp nhiều cho ngân sách và thân thiện với môi trường.

Ba là, rà soát, sửa đổi, bổ sung Quy chế phối hợp giữa Ban Quản lý các KCN tỉnh với các cơ quan có liên quan trong việc quản lý hoạt động các KCN trình UBND tỉnh ban hành phù hợp với thực tế quản lý, đảm bảo sự thống nhất, phân định rõ chức năng nhiệm vụ, quản lý chặt chẽ, đồng thời tạo điều kiện để các nhà đầu tư yên tâm đầu tư, sản xuất kinh doanh ổn định lâu dài. Thực hiện

tốt công tác cải cách hành chính, đảm bảo công khai, minh bạch và giải quyết nhanh chóng thủ tục hành chính cho các nhà đầu tư.

Bốn là, đề nghị nhà đầu tư các KCN tập trung nguồn lực, đẩy nhanh tiến độ xây dựng đồng bộ hạ tầng theo quy hoạch, quản lý, tiếp nhận lấp đầy các dự án vào đầu tư, không để đất hoang hóa.

Năm là, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức Ban Quản lý các KCN tỉnh am hiểu các quy định của pháp luật, có kỹ năng chuyên môn vững, có kiến thức hội nhập kinh tế quốc tế, có trình độ ngoại ngữ, tinh thần trách nhiệm và phẩm chất đạo đức, không được gây phiền hà sách nhiễu đối với các doanh nghiệp.

Ban Quản lý các KCN tỉnh và các nhà đầu tư các KCN trên địa bàn tỉnh tiếp tục thực hiện tốt nhiệm vụ và chiến lược kinh doanh của mình để phát triển các KCN của tỉnh có hiệu quả cao, góp phần tích cực xây dựng tỉnh Hưng Yên trở thành tỉnh công nghiệp trước năm 2020.

2.1.4. Quá trình phát triển NNL chất lượng cao trong các KCN ở Hưng Yên

Những năm qua, tỉnh Hưng Yên luôn luôn quan tâm, đầu tư cho công tác đào tạo nghề nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu phát triển, tăng sức cạnh tranh của nền kinh tế, phấn đấu trở thành tỉnh công nghiệp trước năm 2020.

Tạo môi trường thuận lợi cho công tác đào tạo nghề Hưng Yên nằm trong vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, mật độ dân số đông, nguồn lao động dồi dào, với hơn 80% số dân sống ở khu vực nông thôn. Nhiều năm qua, phát huy tiềm năng và lợi thế về vị trí địa lý, hệ thống giao thông..., tỉnh đã triển khai nhiều cơ chế, chính sách để thu hút đầu tư. Tính đến năm 2016, tỉnh quy hoạch 10 KCN; trong đó, có bốn KCN đã đi vào hoạt động, thu hút 813 dự án đầu tư trong nước và ngoài nước, tổng vốn đầu tư đăng ký hơn 44 nghìn tỷ đồng và hơn 1,2 tỷ USD. Tỉnh đã có 475 dự án đi vào hoạt động, góp phần quan trọng đưa Hưng Yên từ một tỉnh nông nghiệp đang trở thành tỉnh công nghiệp, với nhịp độ tăng trưởng kinh tế bình quân giai đoạn 2010-2015 ước đạt hơn 11,2%/năm. Trong quá trình phát triển, Hưng Yên luôn luôn quan tâm công tác đào tạo nghề, coi đây là nhiệm vụ trọng tâm để nâng cao trình độ phát triển, sức cạnh tranh, tạo

điều kiện cho việc chuyển dịch cơ cấu lao động trong nền kinh tế. Theo đó tỉnh áp dụng các chính sách khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi về đất đai, cơ sở vật chất, hồ sơ, thủ tục... để các nhà đầu tư, các nhà trường đầu tư vào lĩnh vực đào tạo nghề, mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng đào tạo. Xã hội hóa công tác đào tạo nghề, nhất là tạo mối liên kết giữa Nhà nước, nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Huy động các nguồn vốn đầu tư cho dạy nghề, xây dựng quỹ hỗ trợ đào tạo nghề với sự đóng góp của doanh nghiệp... Những chính sách hỗ trợ phát triển đào tạo nghề ở Hưng Yên đã bước đầu phát huy hiệu quả. Mạng lưới, quy mô đào tạo được mở rộng, từ chỗ chỉ có vài trường trung cấp, cao đẳng dạy nghề khi tái lập tỉnh, đến nay đã có trên 40 cơ sở. Trong đó, có ba trường đại học, bảy trường cao đẳng, sáu trường trung cấp nghề, hai trường đào tạo nghề ngắn hạn. Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ việc dạy và học được đầu tư cải thiện; các cơ sở đã tham gia đào tạo hơn 50 ngành nghề phục vụ nhu cầu nguồn nhân lực của địa phương. Số lượng và chất lượng đào tạo nghề từng bước được nâng cao. Năm 2016, đào tạo khoảng 45 nghìn người, trong đó đào tạo dài hạn khoảng năm nghìn người. Trong giai đoạn 2010-2015, Hưng Yên đào tạo nghề khoảng 170 nghìn người, trong đó khoảng 70% đào tạo cho lĩnh vực công nghiệp, dịch vụ; đưa tỷ lệ lao động qua đào tạo lên khoảng 40%. Năm 2009, Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt Đề án Khu đô thị đại học Phố Hiến ở Hưng Yên. Khi đề án này hoàn thành sẽ tạo sự phát triển mang tính đột phá trong công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho tỉnh và khu vực Bắc Bộ trong tương lai. Đào tạo nghề phát triển giúp tỉnh Hưng Yên giải quyết được hàng chục nghìn việc làm mới mỗi năm, góp phần chuyển dịch số lượng lớn lao động ở khu vực kinh tế nông nghiệp sang công nghiệp, dịch vụ. Từ chỗ lao động nông nghiệp năm 2006 chiếm hơn 62,5% tổng số lao động của tỉnh, nay giảm xuống còn khoảng 53%; lao động trong khu vực công nghiệp - dịch vụ tăng dần, chiếm khoảng 47%. Sự chuyển biến về chất trong cơ cấu lao động của tỉnh đã thúc đẩy cơ cấu kinh tế thay đổi theo hướng tích cực, giảm tỷ trọng nông nghiệp, tăng tỷ trọng công nghiệp, dịch vụ. Nhu cầu lao động chất lượng cao. Mặc dù đào tạo nghề phát

triển, chất lượng lao động từng bước được cải thiện, nhưng số dự án đầu tư đi vào hoạt động ngày càng nhiều, cho nên nhu cầu lao động, nhất là lao động kỹ thuật trình độ cao trong các KCN ngày càng lớn đã dẫn đến hiện tượng "cung" chưa đáp ứng "cầu". Đại diện phòng nhân sự Công ty nội thất Hòa Phát cho biết: Hiện công ty đang mở rộng sản xuất cần tuyển thêm hàng trăm lao động kỹ thuật, nhưng rất khó tuyển. Về vấn đề nguồn cung ứng lao động, trên thị trường đang thiếu hụt lao động kỹ thuật cao. Đơn vị chúng tôi đã đến tất cả các cơ sở đào tạo nghề trong tỉnh để tuyển người nhưng vẫn không đáp ứng đủ nhu cầu của doanh nghiệp; thậm chí cả lao động phổ thông đôi lúc cũng khó tuyển. Nguyên nhân dẫn tới tình trạng này là do công tác đào tạo chưa bắt kịp sự phát triển của công nghiệp. Tỷ lệ lao động được đào tạo dài hạn, trung cấp, cao đẳng hằng năm ở địa phương còn thấp, chỉ chiếm khoảng 10% tổng số lao động được đào tạo; trong khi đó, lực lượng lao động đào tạo ngắn hạn, chuyển giao công nghệ lại chiếm tỷ lệ lớn, dẫn đến trình độ kỹ năng chuyên sâu của phần lớn lao động chưa đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của các doanh nghiệp. Một vấn đề quan trọng khác là tâm lý một bộ phận lao động trẻ hiện nay thích theo học đại học, hoặc các trường thuộc khối kinh tế; chưa quan tâm theo học các trường, lớp đào tạo nghề. Vì thế, nhiều cơ sở đào tạo nghề không tuyển đủ học sinh theo chỉ tiêu, đào tạo mất cân đối ngành nghề... Đào tạo nghề phục vụ CNH - HĐH trong giai đoạn 2011-2015, tỉnh Hưng Yên đặt mục tiêu tăng trưởng GDP bình quân đạt 12,5%/năm, chất lượng cơ sở hạ tầng được cải thiện, ưu tiên thu hút các dự án đầu tư công nghệ cao, cơ cấu lao động chuyển dịch mạnh, tỷ lệ lao động ở khu vực nông nghiệp giảm xuống dưới 30%... Để thực hiện các mục tiêu nói trên, nguồn nhân lực được đào tạo phải đáp ứng yêu cầu về chất lượng. Thông tin từ UBND tỉnh cho biết: Để giải quyết vấn đề này, tỉnh đang nỗ lực nâng cao năng lực đào tạo nghề với nhiều giải pháp như tăng cường sự chỉ đạo của các cấp ủy, triển khai tốt Quyết định số 1956 của Thủ tướng Chính phủ về đào tạo nghề. Đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền nâng cao nhận thức của các ngành, xã hội về vai trò của đào tạo nghề đối với tạo việc làm, tăng thu nhập và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Đa dạng hóa biện pháp tư vấn, thông tin về

thị trường lao động, ngành nghề đào tạo, hình thức và nơi học nghề, xu thế phát triển nghề và các thông tin có liên quan. Phát triển mạng lưới cơ sở đào tạo nghề, thành lập mới trung tâm dạy nghề ở một số huyện, bổ sung thêm chức năng dạy nghề cho các trung tâm giáo dục thường xuyên và các trung tâm hướng nghiệp tổng hợp ở các huyện, thành phố. Tỉnh tăng cường đầu tư hỗ trợ cơ sở đào tạo nghề nâng cấp trang thiết bị, nâng cao năng lực, hiệu quả công tác đào tạo, học nghề gắn với giải quyết việc làm; xây dựng và thực hiện tốt mối quan hệ giữa cơ quan quản lý nhà nước về lao động, việc làm với các cơ quan đơn vị, doanh nghiệp đào tạo, sử dụng lao động. Tăng cường công tác quản lý, thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các chế độ chính sách, pháp luật lao động đối với đơn vị sử dụng lao động, tạo môi trường thuận lợi cho người lao động sinh sống và làm việc... Tiếp tục tạo điều kiện thuận lợi cho các dự án đầu tư vào lĩnh vực đào tạo nghề; đẩy nhanh tiến độ triển khai Khu đô thị đại học Phố Hiến, giao mặt bằng sạch và cơ chế thông thoáng cho dự án đầu tư của các trường vào Khu đô thị đại học; coi đây là điểm đột phá trong công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh.

2.1.5. Vai trò của phát triển NNL chất lượng cao trong các KCN đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Hưng Yên

Chiến lược phát triển kinh tế xã hội giai đoạn 2001 - 2010 được thông qua tại Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX đã xác định ba khâu đột phá: (i) Xây dựng đồng bộ thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa mà trọng tâm là đổi mới cơ chế, chính sách nhằm giải phóng triệt để lực lượng sản xuất, mở rộng thị trường trong và ngoài nước; (ii) *Tạo bước chuyển mạnh về phát triển nguồn nhân lực, trọng tâm là giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ*; (iii) Đổi mới tổ chức bộ máy và phương thức hoạt động của hệ thống chính trị, trọng tâm là cải cách hành chính, xây dựng bộ máy nhà nước trong sạch, vững mạnh. Tiếp đó, Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020 tiếp tục xác định xác định ba khâu đột phá, trong đó có đột phá về phát triển nguồn nhân lực, nhấn mạnh đến nguồn nhân lực chất lượng cao, gồm: (i) Hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, trọng tâm là tạo lập môi trường cạnh tranh

binh đẳng và cải cách hành chính; (ii) *Phát triển nhanh nguồn nhân lực, **nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao**, tập trung vào việc đổi mới căn bản nền giáo dục quốc dân, gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ*; và, (iii) Xây dựng hệ thống kết cấu hạ tầng đồng bộ, với một số công trình hiện đại, tập trung vào hệ thống giao thông và hạ tầng đô thị lớn.

Như vậy, nhân lực luôn đóng vai trò là một trong những giải pháp đột phá trong quá trình phát triển của nước ta từ trước đến nay; tuy nhiên, chỉ sau năm 2010, vai trò của nhân lực chất lượng cao mới thực sự được nhấn mạnh

Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao gắn kết với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ là phát triển lợi thế cạnh tranh động của Việt Nam trong quá trình phát triển.

Ba đặc điểm kinh tế lớn đang chi phối sự phát triển của mỗi quốc gia hiện nay là: (i) Nền kinh tế tri thức đang hình thành một cách phổ biến tại các nước với đặc trưng cơ bản là tốc độ phát triển của Khoa học công nghệ rất nhanh, nhanh hơn nhiều lần so với các thời kỳ trước; (ii) Lợi ích do hợp tác ngày càng cao nhưng cạnh tranh cũng ngày càng gay gắt trong xu thế toàn cầu hóa, liên kết kinh tế ngày càng sâu, rộng; (iii) Sự khan hiếm dần của các loại nguyên liệu, năng lượng, tài nguyên không tái tạo được đang là một thách thức đối với hầu hết các quốc gia.

Tái cơ cấu tổng thể nền kinh tế gắn với chuyển đổi mô hình tăng trưởng là quá trình phân bổ lại các nguồn lực trên phạm vi quốc gia và toàn bộ nền kinh tế để nâng cao hiệu quả nói chung của nền kinh tế; trên cơ sở đó, hình thành cơ cấu kinh tế hợp lý và năng động hơn, có năng lực cạnh tranh cao hơn và có tiềm năng tăng trưởng lớn hơn; nâng trình độ của các ngành kinh tế nói riêng và nền kinh tế nói chung lên mức phát triển cao hơn. Mục tiêu tổng quát của tái cơ cấu kinh tế đến năm 2020 là: nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực xã hội, nâng cao năng suất lao động và năng lực cạnh tranh của nền kinh tế; từ đó, hình thành cơ cấu kinh tế hợp lý và năng động hơn, có năng lực cạnh tranh cao hơn và có tiềm năng tăng trưởng lớn hơn; tạo tiền đề đưa nền kinh tế nước ta chuyển lên

trình độ phát triển cao hơn vào khoảng cuối những năm 2030. Trong điều kiện cụ thể của nước ta hiện nay, tái cơ cấu kinh tế bao gồm hai nội dung chủ yếu: tái cơ cấu ưu tiên trước mắt và tái cơ cấu trọng tâm, lâu dài. *Về ưu tiên trước mắt*, trong 5 năm tới ưu tiên tái cơ cấu thị trường tài chính, tái cơ cấu đầu tư và tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước. *Về nội dung trọng tâm và lâu dài* là “cơ cấu lại các ngành sản xuất, dịch vụ phù hợp với các vùng, thúc đẩy cơ cấu lại doanh nghiệp và điều chỉnh chiến lược thị trường; tăng nhanh giá trị nội địa, giá trị gia tăng và năng lực cạnh tranh của sản phẩm, của doanh nghiệp và của cả nền kinh tế”.

Bối cảnh trên đặt ra yêu cầu vừa tạo điều kiện cho việc thay đổi mô hình phát triển, từ chủ yếu dựa vào tăng vốn đầu tư, khai thác các tài nguyên thiên nhiên, nguồn nhân lực rẻ nhưng chất lượng thấp sang sự phát triển dựa vào các nhân tố năng suất tổng hợp bao gồm khả năng áp dụng các thành tựu mới nhất của khoa học công nghệ, chất lượng nguồn nhân lực và kỹ năng quản lý hiện đại. Người viết đồng tình với quan điểm của nhiều nhà nghiên cứu, đặc biệt là của tiến sỹ Alan Phan khi cho rằng, tương lai đích thực của kinh tế Việt Nam trong tương lai là 2 ngành: Ngành IT (Công nghệ thông tin) và ngành Nông nghiệp. Tại sao ngành IT? Có 3 lý do: (i) Dân số Việt Nam là dân số trẻ, IT rất cần chất xám về sự sáng tạo, năng động; điều đó cần phải có những đầu óc trẻ; (ii) Phát triển IT phụ thuộc rất lớn vào sự khám phá, sáng tạo của bản thân từng cá nhân mà đức tính này người Việt Nam có thừa; (iii) IT không cần đường sắt cao tốc, hay nhà máy điện nguyên tử, nó chỉ cần một chính sách mền, đường truyền thật là tốt, rất phù hợp với một nước thiếu vốn đầu tư như Việt Nam. Tại sao ngành nông nghiệp? Lý do là: Việt Nam mình có khí hậu rất ôn hòa, thổ những thuận lợi, vùng biển bao la để khai thác ngư nghiệp; trên 70% dân số là những người sống về nghề nông. Nếu tạo cho nông nghiệp một môi trường phát triển, áp dụng những công nghệ mới nhất từ Israel, từ Hoa Kỳ, từ châu Âu thì sức đột phá nông nghiệp Việt Nam sẽ rất cao. Chỉ có phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao mới thực hiện được sự chuyển đổi; suy cho cùng, đây là khâu quan trọng nhất trong ba khâu đột phá, vì chính con người tạo ra và thực thi thể chế, xây dựng bộ máy, quy hoạch và phát triển kết cấu hạ tầng.

Trong nhân lực chất lượng cao, phải đặc biệt coi trọng phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý giỏi, đội ngũ chuyên gia, quản trị doanh nghiệp giỏi, lao động lành nghề và cán bộ khoa học, công nghệ đầu đàn. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, Washington (Hoa Kỳ), Nhật Hoàng Minh Trị (Nhật Bản), Đặng Tiểu Bình (Trung Quốc), và Lý Quang Diệu (Singapore), Pak Chung Hy (Hàn Quốc) ... là những ví dụ điển hình về tầm quan trọng của những người đứng đầu bộ máy Nhà nước đối với sự phát triển quốc gia. Trí tuệ và khả năng lãnh đạo, dẫn dắt của những người lãnh đạo Nhà nước các cấp có ý nghĩa vô cùng quan trọng đối với sự phát triển đất nước. Họ không chỉ là những nhà chính trị mà họ còn là những nhà kinh tế, nhà ngoại giao. Tầm nhìn của họ, khả năng đề xuất đường lối và bản lĩnh tổ chức thực hiện của họ có giá trị to lớn và mang hiệu ứng cấp số nhân cho quốc gia. Qua nghiên cứu các nước phát triển và các nền kinh tế mới nổi cho thấy, đội ngũ cán bộ Nhà nước của các quốc gia cơ bản không phải vướng bận quá lớn đến những vấn đề liên quan đến lợi ích kinh tế cho gia đình. Do vậy, họ luôn cố gắng dồn hết tâm trí và sức lực phụng sự quốc gia. Phần thưởng đối với họ là sự tôn vinh, trọng vọng của xã hội và họ thường rất được ngưỡng mộ. Bên cạnh những người lãnh đạo trong bộ máy Nhà nước, vai trò của những người đứng đầu của các doanh nghiệp (nhà quản lý hoặc giám đốc) trong nền kinh tế cũng vô cùng quan trọng. Những doanh nhân nổi tiếng trên thế giới như Bill Gate (Mỹ), Honda, Matshushita, Mitsubishi (Nhật Bản)...là những tấm gương rất thuyết phục. Các doanh nghiệp chính là chủ thể quan trọng nhất cho phát triển đối với một nền kinh tế thị trường, là nơi tạo ra thu nhập (đóng góp ngân sách) cho quốc gia và giải quyết việc làm. Hiện nay, vai trò của các tập đoàn đa quốc gia đối với sự phát triển kinh tế toàn cầu ngày càng lớn, vượt qua khung khổ không gian của một quốc gia hoặc một khu vực do vậy vai trò của người lãnh đạo doanh nghiệp càng quan trọng hơn. Trong cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu hiện nay, vai trò của giới lãnh đạo doanh nghiệp càng được rất nhiều quốc gia đề cao và là một trong những đặc điểm được nhận định là tiêu biểu trong vài thập kỷ tới.

Mấu chốt là đặt việc phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao trong sự gắn kết với việc phát triển và ứng dụng khoa học công nghệ; đáp ứng yêu cầu đa dạng, đa tầng của công nghệ và trình độ phát triển của các lĩnh vực, ngành nghề. Điều này thể hiện tính hướng đích của sự phát triển khoa học, công nghệ, bảo đảm chuyển tiềm năng trí tuệ của nguồn nhân lực thành những thành quả ứng dụng và sáng tạo khoa học công nghệ - động lực then chốt của quá trình phát triển nhanh và bền vững.

Để thực hiện tái cơ cấu, giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực có vai trò rất quan trọng. Về vấn đề này, cần lưu ý một số vấn đề sau:

Nguồn nhân lực là tổng hoà của yếu tố thể lực và trí lực tồn tại trong toàn bộ lực lượng lao động xã hội của một quốc gia, trong đó kết tinh truyền thống, kinh nghiệm, kiến thức, kỹ năng của một dân tộc được vận dụng để sản xuất ra của cải vật chất và tinh thần phục vụ cho nhu cầu hiện tại và tương lai của đất nước. Nguồn nhân lực chất lượng cao là một bộ phận của nguồn nhân lực, có khả năng đáp ứng những yêu cầu phức tạp của công việc, từ đó tạo ra năng suất và hiệu quả cao trong công việc, có những đóng góp quan trọng cho sự tăng trưởng và phát triển của cộng đồng nói riêng và cho toàn xã hội nói chung (thực chất đó là bộ phận lao động xã hội có trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật cao; có kỹ năng lao động giỏi và có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất; có sức khỏe và phẩm chất tốt, có khả năng vận dụng sáng tạo những tri thức, những kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất nhằm đem lại năng suất, chất lượng và hiệu quả cao).

Nguồn nhân lực chất lượng cao có một vai trò cực kỳ quan trọng, quyết định sự thành công của quá trình tái cơ cấu nền kinh tế. Nếu như trước kia, quá trình phát triển chủ yếu là dựa vào tích lũy vốn vật chất (tài nguyên, đất đai...), thì hiện nay, quá trình này đang chủ yếu dựa trên công nghệ và nhân lực trình độ cao. Đó cũng là mô hình mà các nước Singapore, Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan... đã áp dụng và đạt được sự phát triển thần kỳ những năm qua.

Có nhiều nhóm nhân tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao: kết cấu xã hội của dân số, dân cư, dân tộc, phong tục tập quán; quy mô và

trình độ phát triển của nền KT-XH (quy mô và tốc độ tăng trưởng GDP, phân phối thu nhập, sự phát triển của các ngành, lĩnh vực...); trình độ phát triển của hệ thống giáo dục - đào tạo và y tế; trình độ công nghệ của nền kinh tế; sự phát triển của thị trường lao động cạnh tranh; cơ chế chính sách của nhà nước về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao;...

Vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao trong mô hình tăng trưởng mới của Việt Nam thể hiện trên nhiều mặt: vai trò đối với đổi mới tổ chức bộ máy quản lý nhà nước và nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước; vai trò đối với chuyển dịch cơ cấu kinh tế; vai trò với việc tạo lập các ngành nghề hiện đại và thúc đẩy phát triển, ứng dụng khoa học, công nghệ; vai trò trong việc nâng cao năng suất lao động xã hội, vai trò trong việc hình thành và phát triển nền kinh tế tri thức; vai trò trong việc thúc đẩy phát triển toàn bộ nguồn nhân lực nói chung; vai trò trong việc phát triển nền kinh tế theo hướng bền vững...

Để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cần: Nâng cao nhận thức của xã hội, chú trọng công tác giáo dục, đào tạo, nâng cao chất lượng dân số, phát triển hệ thống y tế, ban hành các văn bản pháp luật, phát triển thị trường lao động...

2.2. Thực trạng khảo sát chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

2.2.1. Tiến hành khảo sát

2.2.1.1. Mục đích khảo sát

Khảo sát đánh giá thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên nhằm có những số liệu cụ thể để đưa ra những giải pháp tối ưu để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

2.2.1.2. Nội dung khảo sát

Đánh giá chất lượng>NNLCLC trong các KCN trên địa bàn tỉnh Hưng Yên là một hoạt động quan trọng của doanh nghiệp, là cơ sở cho việc bố trí, sử dụng, sắp xếp đội ngũ lao động trong doanh nghiệp có hiệu quả, trên cơ sở đó đưa ra các phải pháp và phương án phát triển, sử dụng hợp lý đội ngũ lao động

này của doanh nghiệp, tạo dựng nền tảng cho sự phát triển vững chắc về sau của doanh nghiệp.

Tuy nhiên việc đánh giá này và trên địa bàn tỉnh Hưng Yên nói riêng không phải việc làm ngày một, ngày hai mà cần tiến hành trong một thời gian hợp lý dựa trên các tiêu chí đánh giá cụ thể, phù hợp với từng loại hình doanh nghiệp.

Đánh giá chất lượng nguồn nhân lực nói chung, chất lượng NNLCLC nói riêng là công việc rất phức tạp. Đến nay, các công trình nghiên cứu về đánh giá chất lượng nguồn nhân lực thường đưa ra 2 nhóm chỉ tiêu đánh giá. Thứ nhất là các chỉ tiêu phản ánh năng lực của nguồn nhân lực như thể chất, bằng cấp chuyên môn đào tạo, thâm niên công tác... Thứ hai là kết quả công việc do họ đảm nhận... Kế thừa các kết quả nghiên cứu của các đề tài, công trình nghiên cứu và thực tiễn nghiên cứu của nhóm tác giả, đề tài khoa học này sẽ đưa ra phương pháp đánh giá chất lượng NNLCLC trong các KCN trên địa bàn tỉnh Hưng Yên theo những nội dung sau:

- Thứ nhất: Kế thừa những kết quả nghiên cứu của nhiều công trình đã công bố để xác định hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp trên địa bàn Hưng Yên.

- Thứ hai: Tập chung khảo sát 03 đối tượng là quản lý các doanh nghiệp; người lao động trong các doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo trên địa bàn tỉnh Hưng Yên.

- Thứ ba: Phân tích, đánh giá chất lượng NNLCLC trong các KCN trên địa bàn tỉnh Hưng Yên.

- Thứ tư: Từ kết quả phân tích đánh giá, nhóm tác giả sẽ tổng hợp đưa ra những kết luận chung.

2.2.1.3. Phương pháp khảo sát:

- Để có đủ tài liệu làm căn cứ đánh giá thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên nhóm thực hiện đề tài đã sử dụng tổng hợp nhiều phương pháp và hình thức tiến hành khảo sát đan xen:

- Khảo sát thực tế tại một số cơ sở đào tạo nghề, các trường đào tạo nghề và các doanh nghiệp.

- Khảo sát thông qua lấy ý kiến trao đổi trực tiếp, gián tiếp thông qua phiếu khảo sát, hội thảo.

- Tổng hợp, phân tích, rút ra những kết luận phục vụ cho mục đích nghiên cứu.

2.2.1.4. Phạm vi khảo sát và công cụ đánh giá:

- Phạm vi khảo sát: Chủ yếu khảo sát các cơ sở đào tạo nghề, các trường đào tạo nghề và các công ty/doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên.

- Công cụ đánh giá: Sử dụng phần mềm Excel và phần mềm SPSS for Windows (Statistical Package for social sciences) là phần mềm quản lý cơ sở dữ liệu và xử lý thống kê chuyên nghiệp, linh hoạt, đa năng rất mạnh và hiện đang được chấp nhận và sử dụng rộng rãi tại nhiều trường đại học, viện nghiên cứu; các tổ chức nghiên cứu, tư vấn và các công ty trên thế giới. Hiện nay SPSS đang dần phổ biến tại Việt Nam và được ứng dụng trong nhiều lĩnh vực khác nhau. Nó có khả năng xử lý và phân tích các dữ kiện nghiên cứu có quy mô từ vài chục đến vài chục ngàn mẫu tin (hay bản câu hỏi) hay nhiều hơn nữa tùy theo bộ nhớ của máy vi tính.

2.2.2. Kết quả điều tra, khảo sát

2.2.2.1. Số lượng và cơ cấu nguồn lao động chất lượng cao của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

Đặc trưng cơ bản trước tiên của nguồn nhân lực chất lượng cao chính là số lượng nguồn nhân lực. Đối với doanh nghiệp, nó thể hiện ở số lượng, cơ cấu độ tuổi, trình độ và sự phân bố của nguồn nhân lực tại các bộ phận trong doanh nghiệp nhằm thực hiện các mục tiêu và nhiệm vụ của doanh nghiệp trong giai đoạn hiện tại và tương lai. Chính vì vậy, vấn đề đảm bảo cho doanh nghiệp có đủ số lượng lao động kỹ thuật với cơ cấu phù hợp là vấn đề cần được quan tâm đúng mức.

- Với kết quả khảo sát quy mô lao động trong các doanh nghiệp được hỏi thì đa số các doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ chủ yếu từ 300 - 500 lao động, cụ thể: Doanh nghiệp có quy mô lao động dưới 100 chiếm 10%, doanh nghiệp

có quy mô lao động từ 100 - 300 lao động chiếm 10%, doanh nghiệp có quy mô lao động từ 300 - 500 lao động chiếm 45%, doanh nghiệp có quy mô lao động từ 500 - 1.000 lao động chiếm 25%, doanh nghiệp có quy mô lao động từ 1000 - 3000 lao động chiếm 10%.

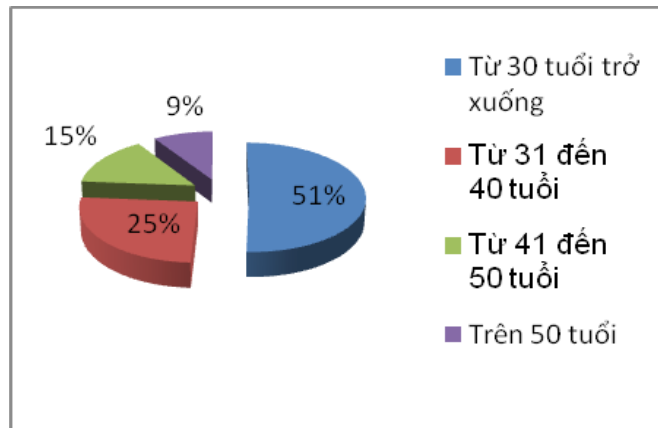
Hình 2.3. Tổng hợp nhân lực trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên



(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

- Cơ cấu độ tuổi lao động chất lượng cao trong các doanh nghiệp trên cả nước nói chung và địa bàn tỉnh Hưng Yên nói riêng đều rất trẻ. Tuổi đời và tuổi nghề chưa nhiều nên họ có nhiều cơ hội để phát triển bản thân trong công việc cũng như trong cuộc sống.

Hình 2.4. Tổng hợp kết quả điều tra, khảo sát độ tuổi của nhân lực CLC trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên



(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

Qua số liệu điều tra thực tế tại một số doanh nghiệp tiêu biểu trên địa bàn tỉnh Hưng Yên cho thấy sự đa dạng về nhóm tuổi tùy thuộc vào loại hình mà doanh nghiệp tham gia. Cụ thể như sau: Độ tuổi dưới 30 chiếm 51%; Độ tuổi từ 31- 40 chiếm 25%; Độ tuổi từ 41- 50 chiếm 15% và độ tuổi trên 50 chỉ chiếm 9%.

Như vậy độ tuổi trung bình nguồn nhân lực chất lượng cao trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh là 30 tuổi. Đây cũng là điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh cho quá trình nâng cao trình độ tay nghề trọng hiện tại và tương lai. Để tận dụng lợi thế này các doanh nghiệp cần liên kết với các tổ chức, chuyên gia trong và ngoài nước thường xuyên tổ chức các lớp học tập, nâng cao trình độ tay nghề cũng như cách quản lý hiện đại và tiên tiến cho đội ngũ này. Nắm bắt các công nghệ sản xuất mới, cách thức điều hành hiệu quả nhằm áp dụng tốt nhất vào doanh nghiệp mình. Bởi vì ngoài sức trẻ, sự nhiệt huyết thì nguồn lao động này còn có cơ hội học tập, nâng cao trình độ phục vụ trực tiếp được những công việc của doanh nghiệp trong quá trình hội nhập sâu rộng kinh tế quốc tế mạnh mẽ như hiện nay.

2.2.2.2. Trình độ chuyên môn của nguồn lao động chất lượng cao của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

- Về trình độ chuyên môn của nguồn lao động chất lượng cao trong các doanh nghiệp nhóm tác giả nhận thấy không cao. Đa số lao động trong các doanh nghiệp là lao động phổ thông chưa qua đào tạo, cụ thể như sau: 33,3% số

người được khảo sát đánh giá trình độ chuyên môn của lao động là chưa qua đào tạo; 5,3% trình độ sơ cấp nghề; 20% trình độ trung cấp nghề; trình độ cao đẳng nghề 33,3%; trình độ đại học chiếm 6,7% và trình độ sau đại học chiếm 1,3%.

Bảng 2.2. Đánh giá tỷ trọng về trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động trong doanh nghiệp

Số quan sát hợp lệ	Phương án	Tần số	Tỷ lệ % thực	Tỷ lệ % hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy
	Chưa qua đào tạo	50	33,3	33,3	33,3
	Sơ cấp nghề	8	5,3	5,3	38,7
	Trung cấp nghề	30	20,0	20,0	58,7
	Cao đẳng nghề	50	33,3	33,3	92,0
	Đại học	10	6,7	6,7	98,7
	Sau đại học	2	1,3	1,3	100,0
	Tổng	150	100,0	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

Với tiêu chí Doanh nghiệp có dành ngân sách phục vụ đào tạo>NNLCLC không? thì nhóm tác giả nhận được kết quả như sau: 46,7% ý kiến khảo sát trả lời là có; 20% đánh giá trả lời không và 33,3% trả lời đang xem xét.

Bảng 2.3. Đánh giá ngân sách phục vụ đào tạo>NNLCLC của DN

Số quan sát hợp lệ	Phương án	Tần số	Tỷ lệ % thực	Tỷ lệ % hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy
	Có	70	46,7	46,7	46,7
	Không	30	20,0	20,0	66,7
	Đang xem xét	50	33,3	33,3	100,0
	Tổng	150	100,0	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

Với tiêu chí Doanh nghiệp có kế hoạch đào tạo>NNLCLC theo hàng năm không? thì nhóm tác giả nhận được kết quả như sau: 46,7% ý kiến khảo sát trả lời là có; 20% đánh giá trả lời không và 33,3% trả lời đang xem xét.

Bảng 2.4. Doanh nghiệp có kế hoạch đào tạo>NNLCLC theo hàng năm

Số quan sát hợp lệ	Phương án	Tần số	Tỷ lệ % thực	Tỷ lệ % hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy
	Có	70	46,7	46,7	46,7
	Không	30	20,0	20,0	66,7
	Đang xem xét	50	33,3	33,3	100,0
	Tổng	150	100,0	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

Qua số liệu tổng hợp các phiếu điều tra, khảo sát nhóm tác giả nhận thấy các doanh nghiệp vẫn chưa đề cao về vấn đề đào tạo>NNLCLC, kết quả cụ thể như sau: 20% đánh giá ở mức có; 53,3% đánh giá ở mức độ không và 26,7 đánh giá ở mức độ đang xem xét.

Bảng 2.5. Tỷ lệ DN đang thực hiện công tác đào tạo>NNLCLC

Số quan sát hợp lệ	Phương án	Tần số	Tỷ lệ % thực	Tỷ lệ % hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy
	Có	30	20,0	20,0	20,0
	Không	80	53,3	53,3	73,3
	Đang xem xét	40	26,7	26,7	100,0
	Tổng	150	100,0	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

Các doanh nghiệp vẫn đang đào tạo>NNL nói chung và>NNLCLC nói riêng vẫn đang theo motip cũ, có nghĩa là người đi trước đào tạo người đi sau, cụ thể như sau: 46,6% trả lời doanh nghiệp đào tạo>NNLCLC tại doanh nghiệp;

53,3% thuê chuyên gia nước ngoài, chưa thấy bóng dáng liên kết với trường đào tạo nghề. Đây cũng là một hạn chế trong việc phát triển và nâng cao nguồn NLCLC trên địa bàn tỉnh Hưng Yên.

Bảng 2.6. Doanh nghiệp hỗ trợ NLĐ học tập nâng cao trình độ

Số quan sát hợp lệ	Phương án	Tần số	Tỷ lệ % thực	Tỷ lệ % hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy
	Có	70	46,7	46,7	46,7
	Không	50	33,3	33,3	80,0
	Đang xem xét	30	20,0	20,0	100,0
	Tổng	150	100,0	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

Về tiêu chí đánh giá việc nhanh nhẹn, hoạt bát dẻo dai của người lao động trong công việc thì nhóm trả lời phiếu điều tra có kết quả cụ thể như sau: 13,3% đánh giá ở mức độ yếu; 53,3% đánh giá ở mức độ trung bình; 0% không đánh giá; 13,3% đánh giá ở mức độ khá và 20% đánh giá ở mức độ cao.

Bảng 2.7. Đánh giá việc nhanh nhẹn, hoạt bát dẻo dai của NLĐ trong công việc

Số quan sát hợp lệ	Phương án	Tần số	Tỷ lệ % thực	Tỷ lệ % hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy
	Yếu	20	13,3	13,3	13,3
	Trung bình	80	53,3	53,3	66,7
	Không đánh giá	0	0,0	0,0	66,7
	Khá	20	13,3	13,3	80,0
	Cao	30	20,0	20,0	100,0
	Tổng	150	100,0	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

Việc vận dụng kiến thức vào thực tiễn của lao động được các nhà quản lý doanh nghiệp đánh giá không tốt, đa số đánh giá ở mức trung bình 73,3%, đánh giá cao và khá 10% và yếu là 13,3%.

Bảng 2.8. Đánh giá khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn

Số quan sát hợp lệ	Phương án	Tần số	Tỷ lệ % thực	Tỷ lệ % hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy
	Yếu	20	13,3	13,3	13,3
	Trung bình	110	73,3	73,3	86,7
	Không đánh giá	5	3,3	3,3	90,0
	Khá	9	6,0	6,0	96,0
	Cao	6	4,0	4,0	100,0
	Tổng	150	100,0	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

Đa số nhà quản lý doanh nghiệp đánh giá khả năng xây dựng kế hoạch trong sản xuất của người lao động là không tốt (56,7% đánh giá ở mức trung bình, yếu), đánh giá ở mức khá là 23,3% và ở mức cao chỉ có 20%.

Bảng 2.9. Đánh giá khả năng xây dựng kế hoạch trong sản xuất

Số quan sát hợp lệ	Phương án	Tần số	Tỷ lệ % thực	Tỷ lệ % hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy
	Yếu	18	12,0	12,0	12,0
	Trung bình	67	44,7	44,7	56,7
	Không đánh giá	0	0,0	0,0	56,7
	Khá	35	23,3	23,3	80,0
	Cao	30	20,0	20,0	100,0
	Tổng	150	100,0	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

Khả năng hướng dẫn, truyền nghề của người lao động được đánh giá ở mức trung bình chiếm tỷ lệ cao nhất (50%). 41,3% đánh giá khả năng này ở mức khá hoặc cao.

Bảng 2.10. Đánh giá khả năng hướng dẫn, truyền nghề cho người khác

Số quan sát hợp lệ	Phương án	Tần số	Tỷ lệ % thực	Tỷ lệ % hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy
	Yếu	10	6,7	6,7	6,7
	Trung bình	75	50,0	50,0	56,7
	Không đánh giá	3	2,0	2,0	58,7
	Khá	27	18,0	18,0	76,7
	Cao	35	23,3	23,3	100,0
	Tổng	150	100,0	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

Năng lực nghiên cứu của người lao động không được các nhà quản lý doanh nghiệp đánh giá cao, cụ thể là 90% ở mức yếu và trung bình, đánh giá ở mức khá là 9% và đánh giá ở mức cao có 4%.

Bảng 2.11. Đánh giá năng lực nghiên cứu (cải tiến - sáng kiến) trong SX

Số quan sát hợp lệ	Phương án	Tần số	Tỷ lệ % thực	Tỷ lệ % hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy
	Yếu	60	40,0	40,0	40,0
	Trung bình	75	50,0	50,0	90,0
	Không đánh giá	0	0,0	0,0	90,0
	Khá	9	6,0	6,0	96,0
	Cao	6	4,0	4,0	100,0
	Tổng	150	100,0	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

2.2.2.3. Thị trường nguồn lao động chất lượng cao tại Hưng Yên

Đa số hình thức tuyển dụng các doanh nghiệp đang áp dụng là thông qua thông tin đại chúng. Tuy nhiên một số doanh nghiệp cũng đã liên kết với trường đào tạo nghề trong công tác tuyển dụng. Cụ thể như sau: 6,7% ý kiến khảo sát doanh nghiệp tuyển dụng qua nhà thầu; 13,3% qua các Hội chợ việc làm; 6,7 doanh nghiệp thông báo tuyển dụng tại doanh nghiệp; 20% liên kết với các trường đào tạo nghề; 53,3% doanh nghiệp thông qua các phương tiện thông tin đại chúng để tuyển dụng, được thể hiện qua bảng dưới đây.

Bảng 2.12. Hình thức tuyển dụng của các DN trong KCN trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

Số quan sát hợp lệ	Phương án	Tần số	Tỷ lệ % thực	Tỷ lệ % hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy
	Phương tiện thông tin đại chúng	80	53,3	53,3	53,3
	Liên kết với trường đào tạo nghề	30	20,0	20,0	73,3
	DN tự thông báo tuyển dụng	10	6,7	6,7	80,0
	Qua Hội chợ việc làm	20	13,3	13,3	93,3
	Qua nhà thầu	10	6,7	6,7	100,0
	Khác	0	0,0	0,0	100,0
	Tổng	150	100,0	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

Về mức độ chấp nhận>NNLCLC của doanh nghiệp, đa số đánh giá chỉ ở mức trung bình (70%). Tỷ lệ ở mức khá, giỏi chỉ chiếm 23,3%.

Bảng 2.13. Đánh giá chung về mức độ chấp nhận>NNLCLC của DN

Số quan sát hợp lệ	Phương án	Tần số	Tỷ lệ % thực	Tỷ lệ % hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy
	Kém	5	3,3	3,3	3,3
	Yếu	5	3,3	3,3	6,7
	Trung bình	105	70,0	70,0	76,7
	Khá	15	10,0	10,0	86,7

	Giỏi	20	13,3	13,3	100,0
	Tổng	150	100,0	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

Về tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu của DN đối với>NNLCLC đã được đào tạo của các nhà quản lý doanh nghiệp đánh giá ở mức trung bình là 53,3% và đánh giá ở mức khá giỏi chỉ có 6,6%

Bảng 2.14. Đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu của DN đối với>NNLCLC đã được đào tạo

Số quan sát hợp lệ	Phương án	Tần số	Tỷ lệ % thực	Tỷ lệ % hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy
	Kém	40	26,7	26,7	26,7
	Yếu	20	13,3	13,3	40,0
	Trung bình	80	53,3	53,3	93,3
	Khá	5	3,3	3,3	96,7
	Giỏi	5	3,3	3,3	100,0
	Tổng	150	100,0	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

Về khả năng làm việc của>NNLCLC, đa số nhà quản lý DN đánh giá ở mức trung bình (53,3%). Tỷ lệ đánh giá ở mức khá, giỏi chiếm 44,7%.

Bảng 2.15. Đánh giá chung khả năng làm việc của>NNLCLC

Số quan sát hợp lệ	Phương án	Tần số	Tỷ lệ % thực	Tỷ lệ % hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy
	Kém	1	0,7	0,7	0,7
	Yếu	2	1,3	1,3	2,0
	Trung bình	80	53,3	53,3	55,3
	Khá	37	24,7	24,7	80,0

	Giỏi	30	20,0	20,0	100,0
	Tổng	150	100,0	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

Về vấn đề doanh nghiệp cung cấp cho nhà trường về nhu cầu nhân lực, đa số nhà quản lý DN đánh giá ở mức thường xuyên (95,6%). Tỷ lệ đánh giá ở mức đôi khi là 4,4%, và chưa có là 0%.

Bảng 2.16. Doanh nghiệp cung cấp cho nhà trường về nhu cầu nhân lực

Số quan sát hợp lệ	Phương án	Tần số	Tỷ lệ % thực	Tỷ lệ % hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy
	Thường xuyên	430	95,6	95,6	95,6
	Đôi khi	20	4,4	4,4	100,0
	Chưa có	0	0,0	0,0	100,0
	Tổng	450	100,0	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

Qua số liệu khảo sát cho thấy hiện tại vấn đề doanh nghiệp cung cấp cho nhà trường thông tin về những đổi mới của công nghệ trong sản xuất còn rất khiêm tốn. Cụ thể như sau: 96,7% đánh giá ở mức độ chưa có; 3,3% đánh giá ở mức đôi khi và 0% ở mức thường xuyên.

Bảng 2.17. Doanh nghiệp cung cấp cho nhà trường thông tin về những đổi mới của công nghệ trong SX

Số quan sát hợp lệ	Phương án	Tần số	Tỷ lệ % thực	Tỷ lệ % hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy
	Thường xuyên	0	0,0	0,0	0,0
	Đôi khi	15	3,3	3,3	3,3
	Chưa có	435	96,7	96,7	100,0
	Tổng	450	100,0	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

Vấn đề chuyên gia của doanh nghiệp giảng dạy cho nhà trường, nhóm tác giả nhận thấy tỷ lệ là rất thấp. Cụ thể như sau: 0% đánh giá ở mức thường xuyên; 1,1% ở mức đôi khi và 98,9% ở mức chưa có. Đây cũng là một hạn chế trong đào tạo hiện nay, vì các chuyên gia trong doanh nghiệp ngoài kiến thức chuyên ngành còn các kiến thức sâu rộng về thực tế. Nếu các doanh nghiệp tận dụng được nguồn lực này trong đào tạo thì người học sẽ tiếp cận được nhiều kiến thức thực tế hơn.

Bảng 2.18. Chuyên gia của doanh nghiệp giảng dạy tại trường

Số quan sát hợp lệ	Phương án	Tần số	Tỷ lệ % thực	Tỷ lệ % hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy
	Thường xuyên	0	0,0	0,0	0,0
	Đôi khi	5	1,1	1,1	1,1
	Chưa có	445	98,9	98,9	100,0
	Tổng	450	100,0	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

Tiêu chí doanh nghiệp tạo điều kiện cho học viên tham quan và học tập, nhóm tác giả nhận thấy tỷ lệ là rất cao. Cụ thể như sau: 77,8% đánh giá ở mức thường xuyên; 2,2% ở mức đôi khi và 0% ở mức chưa có. Đây cũng là một điều kiện thuận lợi để học viên của các cơ sở đào tạo được trải nghiệm thực tế.

Bảng 2.19. Doanh nghiệp tạo điều kiện cho học viên tham quan và học tập

Số quan sát hợp lệ	Phương án	Tần số	Tỷ lệ % thực	Tỷ lệ % hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy
	Thường xuyên	350	77,8	77,8	77,8
	Đôi khi	100	22,2	22,2	100,0
	Chưa có	0	0,0	0,0	100,0
	Tổng	450	100,0	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

Về vấn đề các nhà trường đào tạo nâng cao tay nghề cho lao động trong DN, nhóm tác giả nhận thấy tỷ lệ đánh giá ở rất thấp. Cụ thể như sau: 1,1% đánh giá ở mức thường xuyên; 5,6% ở mức đôi khi và 93,3% ở mức chưa có. Đây cũng là một hạn chế trong đào tạo nâng cao tay nghề cho người lao động trong doanh nghiệp hiện nay, vì doanh nghiệp muốn nâng cao tay nghề cho lao động của mình thì việc bắt tay liên kết đào tạo nâng cao tay nghề cho lao động là biện pháp rất hiệu quả.

Bảng 2.20. Trường đào tạo nâng cao tay nghề cho lao động trong DN

Số quan sát hợp lệ	Phương án	Tần số	Tỷ lệ % thực	Tỷ lệ % hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy
	Thường xuyên	5	1,1	1,1	1,1
	Đôi khi	25	5,6	5,6	6,7
	Chưa có	420	93,3	93,3	100,0
	Tổng	450	100,0	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

Về tiêu chí Nhà trường và DN cùng xây dựng chương trình đào tạo, nhóm tác giả nhận thấy tỷ lệ đánh giá ở rất thấp. Cụ thể như sau: 0% đánh giá ở mức thường xuyên; 5,6% ở mức đôi khi và 94,4% ở mức chưa có. Đây cũng là một hạn chế trong đào tạo nâng cao tay nghề cho người lao động trong doanh nghiệp hiện nay, vì Nhà trường và DN không cùng nhau xây dựng chương trình đào tạo thì chương trình đào tạo của Nhà trường khó có thể đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp, vì vậy doanh nghiệp muốn có nguồn nhân lực chất lượng cao, thì việc doanh nghiệp cùng với các nhà trường xây dựng chương trình đào tạo là vấn đề rất cần thiết trong giai đoạn hiện nay.

Bảng 2.21. Nhà trường và DN cùng xây dựng chương trình đào tạo

Số quan sát hợp lệ	Phương án	Tần số	Tỷ lệ % thực	Tỷ lệ % hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy
	Thường xuyên	0	0,0	0,0	0,0

	Đôi khi	25	5,6	5,6	5,6
	Chưa có	425	94,4	94,4	100,0
	Tổng	450	100,0	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

Về việc nhà tuyển dụng cam kết với trường về việc tuyển dụng sinh viên sau khi tốt nghiệp, nhóm tác giả nhận thấy tỷ lệ đánh giá ở rất cao. Cụ thể như sau: 55,6 % đánh giá ở mức thường xuyên; 33,3% ở mức đôi khi và 11,1% ở mức chưa có. Đây cũng là một điều kiện thuận lợi để học viên của các cơ sở đào tạo tốt nghiệp ra trường được vào làm việc tại các doanh nghiệp.

Bảng 2.22. Nhà tuyển dụng cam kết với trường về việc tuyển dụng sinh viên sau khi tốt nghiệp

Số quan sát hợp lệ	Phương án	Tần số	Tỷ lệ % thực	Tỷ lệ % hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy
	Thường xuyên	250	55,6	55,6	55,6
	Đôi khi	150	33,3	33,3	88,9
	Chưa có	50	11,1	11,1	100,0
	Tổng	450	100,0	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

2.2.2.4. Đạo đức, tác phong của người lao động trong các doanh nghiệp tại Hưng Yên

Bảng 2.23. Đánh giá về tác phong của người lao động trong công việc

Số quan sát hợp lệ	Phương án	Tần số	Tỷ lệ % thực	Tỷ lệ % hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy
	Yếu	20	13,3	13,3	13,3
	Trung bình	80	53,3	53,3	66,7
	Không đánh giá	0	0,0	0,0	66,7
	Khá	20	13,3	13,3	80,0

	Cao	30	20,0	20,0	100,0
	Tổng	150	100,0	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

Về tiêu chí đánh giá tác phong của người lao động trong công việc thì nhóm trả lời phiếu điều tra có kết quả cụ thể như sau: 13,3% đánh giá ở mức độ yếu; 53,3% đánh giá ở mức độ trung bình; 0% không đánh giá; 13,3% đánh giá ở mức độ khá và 20% đánh giá ở mức độ cao.

Bảng 2.24. Đánh giá sức khỏe của người lao động (mật độ nghỉ phép vì lý do sức khỏe)

Số quan sát hợp lệ	Phương án	Tần số	Tỷ lệ % thực	Tỷ lệ % hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy
	Yếu	0	0,0	0,0	0,0
	Trung bình	2	1,3	1,3	1,3
	Không đánh giá	3	2,0	2,0	3,3
	Khá	120	80,0	80,0	83,3
	Cao	25	16,7	16,7	100,0
	Tổng	150	100,0	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

Theo kết quả trên, sức khỏe của người lao động được đảm bảo cho công việc. Chỉ có 3,3% nhà quản lý DN đánh giá sức khỏe của người lao động ở mức trung bình trở xuống hoặc không đánh giá.

Bảng 2.25. Đánh giá sự chịu đựng những tác động của môi trường 1 cách bền bỉ

Số quan sát hợp lệ	Phương án	Tần số	Tỷ lệ % thực	Tỷ lệ % hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy
	Yếu	0	0,0	0,0	0,0

	Trung bình	2	1,3	1,3	1,3
	Không đánh giá	10	6,7	6,7	8,0
	Khá	110	73,3	73,3	81,3
	Cao	28	18,7	18,7	100,0
	Tổng	150	100,0	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

Theo kết quả trên, đa số (92%) nhà quản lý DN được hỏi đều đánh giá cao người LĐ ở khả năng chịu đựng những tác động của môi trường một cách bền bỉ (ở mức khá hoặc cao).

Bảng 2.26. Đánh giá khả năng tăng ca, làm thêm giờ

Số quan sát hợp lệ	Phương án	Tần số	Tỷ lệ % thực	Tỷ lệ % hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy
	Yếu	0	0,0	0,0	0,0
	Trung bình	2	1,3	1,3	1,3
	Không đánh giá	0	0,0	0,0	1,3
	Khá	103	68,7	68,7	70,0
	Cao	45	30,0	30,0	100,0
	Tổng	150	100,0	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

Theo đánh giá của các nhà quản lý DN, khả năng làm tăng ca, thêm giờ của người lao động được đảm bảo: 68,7% ở mức khá, 30% ở mức cao.

Bảng 2.27. Đánh giá khả năng làm việc độc lập

Số quan sát hợp lệ	Phương án	Tần số	Tỷ lệ % thực	Tỷ lệ % hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy
	Yếu	0	0,0	0,0	0,0
	Trung bình	50	33,3	33,3	33,3

	Không đánh giá	10	6,7	6,7	40,0
	Khá	80	53,3	53,3	93,3
	Cao	10	6,7	6,7	100,0
	Tổng	150	100,0	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

Về khả năng làm việc độc lập, đa số (60%) nhà quản lý DN đánh giá người LĐ có khả năng này (ở mức khá hoặc cao). Tuy vậy, có đến 33,3% đánh giá khả năng này ở mức trung bình.

Bảng 2.28. Đánh giá khả năng làm việc theo nhóm

Số quan sát hợp lệ	Phương án	Tần số	Tỷ lệ % thực	Tỷ lệ % hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy
	Yếu	0	0,0	0,0	0,0
	Trung bình	40	26,7	26,7	26,7
	Không đánh giá	10	6,7	6,7	33,3
	Khá	85	56,7	56,7	90,0
	Cao	15	10,0	10,0	100,0
	Tổng	150	100,0	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

Về khả năng làm việc theo nhóm, đa số (66,7%) nhà quản lý DN đánh giá người LĐ có khả năng này (ở mức khá hoặc cao). Tuy vậy, có đến 26,7% đánh giá khả năng này ở mức trung bình.

Bảng 2.29. Đánh giá về tính cẩn thận, kiên trì và kỷ luật trong công việc

Số quan sát hợp lệ	Phương án	Tần số	Tỷ lệ % thực	Tỷ lệ % hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy
	Yếu	0	0,0	0,0	0,0
	Trung bình	2	1,3	1,3	1,3

	Không đánh giá	0	0,0	0,0	1,3
	Khá	103	68,7	68,7	70,0
	Cao	45	30,0	30,0	100,0
	Tổng	150	100,0	100,0	

(Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của nhóm tác giả)

Tính cẩn thận, kiên trì và kỷ luật trong công việc của người LĐ được các nhà quản lý DN đánh giá tốt, 98,7% ở mức khá và cao, trong đó mức khá là chủ yếu (68,7%)

2.3. Đánh giá chung về thực trạng chất lượng>NNLCLC trong các KCN trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

2.3.1. Những ưu điểm

- Trình độ chuyên môn của đội ngũ giáo viên các trường đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu so với chức vụ đảm nhận. Các trường đào tạo đều có chủ trương thực tế hoá chương trình giảng dạy.

- Chất lượng đào tạo của các trường đào tạo ngày càng được nâng cao rõ rệt. Các trường chủ động liên kết với doanh nghiệp trong quá trình đào tạo đảm bảo chất lượng đầu ra cho học viên.

- Các doanh nghiệp ngày càng trú trọng trong việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao doanh nghiệp mình.

- Độ tuổi của người lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh là khá trẻ. Đây là một thuận lợi, điều quan trọng là doanh nghiệp và bản thân người lao động cần phải có ý thức trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực này đặc biệt trong thời đại này khi Việt Nam chính thức tham gia vào nền kinh tế toàn cầu.

- Các cơ chế, chính sách môi trường hợp tác giữa các bên trong quá trình nâng cao chất lượng đào tạo ngày càng được các cấp, bộ, ban, ngành từ trung ương đến địa phương khuyến khích và ủng hộ.

2.3.2. Những mặt còn hạn chế và nguyên nhân

- Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ quá trình đào tạo tại các trường đào tạo nhân lực còn hạn chế, thiếu về số lượng và hạn chế về độ cập nhật so

với doanh nghiệp. Diện tích phòng học lý thuyết và thực hành nghề còn thiếu. Việc huy động nguồn kinh phí trang bị cơ sở vật chất thiết bị dạy nghề còn ỷ lại nhà nước.

- Chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo chuyển biến chưa tích cực, chưa bám sát nhu cầu thực tế của doanh nghiệp, việc đổi mới còn chậm, chưa thường xuyên được cập nhật. Mặc dù đã có nhiều cố gắng song phương pháp đào tạo nhìn chung vẫn mang tính truyền thụ một chiều, chưa thực sự phát huy tính chủ động, sáng tạo của người học. Chương trình thực hành, thực tế tại doanh nghiệp còn ít, kiến thức kỹ năng vận hành máy móc, thiết bị của người học sau khi ra trường còn hạn chế.

- Các doanh nghiệp còn chưa hứng thú nhiều với các trường đào tạo trong quá trình hợp tác đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Phần lớn các doanh nghiệp còn đứng ngoài việc nâng cao chất lượng đào tạo.

Chương 3:
MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
CHẤT LƯỢNG CAO TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP
TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH HUNG YÊN

3.1. Quan điểm định hướng và mục tiêu để xây dựng giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các khu công nghiệp tỉnh Hưng Yên

3.1.1. Quan điểm định hướng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Hưng Yên

Trên cơ sở phân tích đánh giá thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên và chiến lược phát triển nguồn nhân lực của các Bộ, ban, ngành - Chính phủ:

+ Căn cứ Thông báo số 243/TB-VPCP ngày 08 tháng 9 năm 2010 của Văn phòng Chính phủ về Kết luận của Phó thủ tướng Nguyễn Thiện Nhân tại Hội nghị toàn quốc triển khai việc lập quy hoạch phát triển nhân lực và công tác dự báo nhu cầu nhân lực qua đào tạo của các Bộ, ngành, địa phương thời kỳ 2011 - 2020.

+ Căn cứ Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020;

+ Căn cứ Quyết định 2111/QĐ-TTg ngày 28 tháng 11 năm 2011 của Thủ tướng chính phủ về việc phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Hưng Yên đến năm 2020;

+ Căn cứ văn bản số 1006/BKHĐT-CLPT ngày 22 tháng 02 năm 2011 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư về việc hướng dẫn xây dựng Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của các Bộ, ngành, địa phương giai đoạn 2011 - 2020;

+ Quyết định số 2757/QĐ-BCT ngày 31 tháng 3 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ Công Thương về việc phê duyệt quy hoạch phát triển công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm bắc bộ đến 2020, tầm nhìn đến năm 2030;

+ Quyết định số 2394/QĐ-UBND ngày 30/12/2011 của UBND tỉnh Hưng Yên về việc phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2011-2020;

+ Quyết định số 682/QĐ-UBND ngày 05 tháng 4 năm 2013 của UBND tỉnh Hưng Yên về việc phê duyệt kế hoạch triển khai, thực hiện phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2011 - 2015;

3.1.2. Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

3.1.2.1. Mục tiêu tổng quát

- Phát triển nguồn nhân lực đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng trên cả 3 yếu tố cơ bản: sức khỏe, kỹ năng nghề nghiệp, đạo đức và có cơ cấu hợp lý theo nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

- Phát triển nhân lực trong mối quan hệ mật thiết giữa công nghiệp hóa - hiện đại hóa và đô thị hóa, tiếp tục phân bổ lại dân cư nhằm đạt tới sự phát triển hài hòa giữa thành thị và nông thôn, giữa nông nghiệp và các ngành khác và tạo ra sự bứt phá mới về phát triển kinh tế - xã hội.

- Phát triển nhân lực làm điểm tựa và thúc đẩy thị trường lao động phát triển, góp phần đáp ứng yêu cầu lao động của tỉnh và đất nước, đồng thời có thể chủ động hội nhập tích cực vào thị trường lao động khu vực và thế giới bằng cách đa dạng hóa và nâng cao chất lượng lao động xuất khẩu.

- Cùng với phát triển toàn diện, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao có trọng tâm, trọng điểm. Trong từng thời kỳ, xác định và tập trung ưu tiên đầu tư cho phát triển các nhóm nguồn nhân lực trọng điểm có ý nghĩa quyết định đến phát triển KT- XH của tỉnh và phát triển chính bản thân nguồn nhân lực. coi trọng việc phát hiện, bồi dưỡng, trọng dụng và tôn vinh nhân tài.

- Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập kinh tế quốc tế của tỉnh và đất nước; chuyển dịch cơ cấu lao động từ nông lâm ngư nghiệp sang công nghiệp - xây dựng và dịch vụ, khai thác các tiềm năng thế mạnh phục vụ phát triển kinh tế - xã hội, an ninh quốc phòng, từng bước nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân và xoá đói giảm nghèo bền vững.

- Hình thành đội ngũ nhân lực đạt tiêu chuẩn chất lượng quốc tế, có năng lực tự học, tự đào tạo, khả năng thích nghi và hội nhập vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội của cả nước và hội nhập quốc tế;

- Tiếp tục thực hiện Chương trình đào tạo nguồn nhân lực cho ngành công nghiệp. Nội dung đào tạo về kỹ thuật, công nghệ và các kỹ năng mềm trong lĩnh vực quản trị, phát triển sản phẩm, thiết kế và nghiên cứu thị trường, đào tạo nghề;

- Xây dựng kế hoạch đào tạo lao động ngoài trời theo hướng hình thành cụm để phục vụ chiến lược nâng cao năng lực cạnh tranh của ngành;

- củng cố hệ thống đào tạo lao động ngành công nghiệp

- Hiệp hội các Doanh nghiệp trên địa bàn là đầu mối để phối hợp và liên kết các doanh nghiệp, cơ sở đào tạo trong và ngoài nước triển khai Chương trình đào tạo nguồn nhân lực cho ngành.

3.1.2.2. Mục tiêu cụ thể

* Năm 2017:

+ Tỷ lệ lao động qua đào tạo chiếm trên 55% tổng số lao động làm việc trong nền kinh tế. Trong đó: Lao động được đào tạo qua hệ thống dạy nghề (từ sơ cấp đến cao đẳng nghề) chiếm 79% tổng số lao động qua đào tạo (trong đó có 40% lao động được đào tạo qua hệ thống dạy nghề có trình độ cao đẳng trở lên); lao động được đào tạo qua hệ thống giáo dục đào tạo chiếm tỷ lệ 20% tổng số lao động qua đào tạo (trong đó có trên 31% lao động đào tạo qua hệ thống giáo dục đào tạo có trình độ đại học trở lên).

+ Bình quân mỗi năm dạy nghề cho trên 44.000 lao động. Tỷ lệ lao động có việc làm sau đào tạo nghề đạt trên 80%.

+ Trên địa bàn có 50 cơ sở dạy nghề; nâng cấp 02 trường trung cấp nghề có đủ điều kiện lên cao đẳng nghề.

* Đến năm 2020:

Tỷ lệ lao động qua đào tạo chiếm trên 65% tổng số lao động làm việc trong nền kinh tế. Trong đó: Số lao động được đào tạo qua hệ thống dạy nghề (từ sơ cấp đến cao đẳng nghề) chiếm 83% tổng số lao động qua đào tạo (trong đó có 50% lao động được đào tạo qua hệ thống dạy nghề có trình độ cao đẳng

trở lên); lao động được đào tạo qua hệ thống giáo dục đào tạo chiếm tỷ lệ 17% tổng số lao động qua đào tạo (trong đó có trên 35% lao động đào tạo qua hệ thống giáo dục đào tạo có trình độ đại học trở lên).

Toàn tỉnh có 60 cơ sở đào tạo nghề. Cơ bản hoàn thiện xây dựng Khu Đại học Phố Hiến, thu hút các trường đại học đào tạo các chuyên gia, công nhân kỹ thuật đa ngành trình độ cao.

Xây dựng và thực hiện cơ chế, chính sách trọng dụng và thu hút nhân tài đến làm việc và tham gia vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

3.2. Hệ thống các giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

3.2.1. Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng công tác quản lý vĩ mô của tỉnh đối với việc phát triển NNLCLC trong các KCN

Thứ nhất, tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách phát triển KCN trên địa bàn tỉnh nhằm thu hút các DN đầu tư vào các KCN, tạo điều kiện để nâng cao chất lượng NNL nói chung

Ban quản lý các KCN nói riêng, các cơ quan chức năng nói chung của tỉnh cần tiếp tục thực hiện cải cách mạnh mẽ các thủ tục hành chính. Đây là tiền đề quan trọng để tỉnh tạo lập một môi trường đầu tư hấp dẫn, phù hợp với tiến trình hội nhập quốc tế. Đồng thời, tăng cường đối thoại chính sách đối với các nhà đầu tư để tháo gỡ khó khăn, vướng mắc của họ.

Các cơ quan chức năng của tỉnh cần tăng cường tuyên truyền giúp các DN nhận thức và nắm bắt các cơ hội đầu tư trong quá trình hội nhập. Đặc biệt, cần đa dạng hóa các hình thức xúc tiến đầu tư, như tổ chức hội nghị xúc tiến đầu tư, thông qua các chương trình đối ngoại, thông qua các phương tiện truyền thông... Hoạt động xúc tiến đầu tư cần đặt trọng tâm vào những ngành, những lĩnh vực ưu tiên phát triển theo chiến lược phát triển KT-XH của tỉnh.

Cơ sở hạ tầng trong các KCN cần được hoàn thiện, đảm bảo cho các nhà đầu tư có cơ sở hạ tầng tốt, các rủi ro kỹ thuật được hạn chế tối đa.

Thứ hai, nâng cao chất lượng công tác dự báo nhu cầu nhân lực trong các KCN trên địa bàn tỉnh

Để nâng cao chất lượng dự báo nhu cầu nhân lực trong các KCN trên địa bàn tỉnh, cần sử dụng phương pháp khoa học để dự báo cung - cầu lao động. Các mô hình và phương pháp thường được lựa chọn để dự báo cung lao động là phương pháp ngoại suy xu thế và phương pháp tỷ trọng. Về cầu lao động, lao động làm việc tăng hay giảm phụ thuộc vào việc đầu tư phát triển có tạo được nhiều chỗ làm việc mới hay không. Như vậy, nhu cầu thu hút lao động phụ thuộc vào yếu tố đầu tư vốn cho phát triển nền kinh tế. Mọi quan hệ giữa phát triển sản xuất, phát triển kinh tế và thu hút đầu tư, thu hút lao động dựa trên hàm sản xuất Cobb-Douglas. Vì vậy, nhu cầu về lao động thường được tính toán dựa trên hàm sản xuất Cobb-Douglas của từng ngành kinh tế. Như vậy, không chỉ dự báo tổng cầu lao động mà tỉnh còn cần dự báo cầu lao động theo ngành, dự báo cầu lao động qua đào tạo. Để dự báo cầu lao động qua đào tạo có thể sử dụng 2 phương pháp chính là phương pháp tỷ lệ và phương pháp tổng hợp từ nhu cầu lao động qua đào tạo tại các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh và các cơ quan nhà nước.

Kết quả dự báo là cơ sở để các cơ quan chức năng của tỉnh cụ thể hóa quy hoạch nguồn nhân lực thành các chương trình, kế hoạch, chính sách nâng cao chất lượng NNL, đảm bảo tính đồng bộ, khả thi; lồng ghép các mục tiêu, định hướng, nhiệm vụ và giải pháp phát triển nhân lực vào các chương trình, dự án, kế hoạch phát triển KT-XH của tỉnh hàng năm.

Thứ ba, tiếp tục thực hiện các chính sách phát triển KHCN

Tỉnh cần tiếp tục đổi mới cơ chế quản lý KHCN nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả của hoạt động KHCN trên địa bàn tỉnh. Khi KHCN đã phát triển buộc còn người phải thay đổi để thích nghi và có thể ứng dụng những tiến bộ của KHCN. Từ đó tác động đến chất lượng nhân lực nói chung và góp phần phát triển NNLCLC trong các KCN nói riêng. Tỉnh nên nghiên cứu mua những sản phẩm KHCN, phát triển công nghệ theo đơn đặt hàng, cải tiến những thủ tục cấp phát, thanh quyết toán kinh phí, tạo sự chủ động trong việc sử dụng kinh phí NCKH cho các đơn vị, cá nhân có đề tài KHCN.

Xây dựng và bán hành danh mục các sản phẩm KHCN cao ưu tiên như vi mạch bán dẫn, công nghệ nano, vật liệu mới... nhằm kêu gọi đầu tư trong và ngoài nước. Xây dựng chính sách hỗ trợ và nhập khẩu, chuyển giao công nghệ từ nước ngoài đối với các sản phẩm KHCN cao ưu tiên.

Nâng cao tính chặt chẽ trong việc xét duyệt và nghiệm thu đề tài. Các đề tài KHCN cần phải được gửi đến các DN để phản biện và tham gia nghiệm thu đánh giá. Phải có sự tham gia, liên kết của các DN trong việc thực hiện các đề tài nghiên cứu.

Tiếp tục khuyến khích các doanh nghiệp ứng dụng KHCN cao trong SXKD thông qua các biện pháp: Đẩy mạnh nghiên cứu khoa học, phổ biến kiến thức về tiên bộ KHCN, đẩy mạnh chuyển giao công nghệ, hỗ trợ tài chính cho các doanh nghiệp phát triển KHCN...

Hỗ trợ đầu tư các dự án công nghệ trọng điểm, có tính khả thi cao, phù hợp với chiến lược phát triển KTXH của tỉnh; ưu đãi đầu tư với các doanh nghiệp sử dụng công nghệ cao tại các KCN.

Thứ tư, hỗ trợ các doanh nghiệp trong các KCN thu hút>NNLCLC

Tỉnh xem xét hỗ trợ các doanh nghiệp trên địa bàn thu hút>NNLCLC bằng cách:

- Hỗ trợ tuyên truyền về cơ hội việc làm trong khu vực tư trên địa bàn tỉnh qua các kênh thông tin chính thống của tỉnh.

- Kết hợp tổ chức các đoàn tuyển dụng nhân lực chất lượng cao trong các ngành kinh tế mũi nhọn (như công nghệ thông tin, công nghiệp công nghệ cao, du lịch, tài chính - ngân hàng,...) tại các trung tâm đào tạo lớn ở trong và ngoài nước.

- Ưu tiên cải cách thủ tục hành chính, nhất là trong các khâu cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài, người Việt Nam định cư ở nước ngoài làm việc tại tỉnh; ưu tiên thu hút nhân lực chất lượng cao làm việc cho khu công nghệ cao, khu công nghiệp công nghệ thông tin thông qua chính sách hỗ trợ thủ tục hành chính về cấp phép lao động và cấp sổ lao động; hỗ trợ xây dựng khu vực lưu trú hiện đại về cơ sở hạ tầng kỹ thuật và cơ sở hạ tầng xã hội dành riêng cho đội ngũ trí thức (trung tâm mua sắm, giải trí, bệnh viện, trường học đạt tiêu

chuẩn quốc tế,...); hỗ trợ thủ tục hành chính về ổn định cuộc sống cho người thân của nhân lực trình độ cao.

3.2.2. Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

Một là, đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo nhằm nâng cao chất lượng đào tạo>NNLCLC

Xây dựng chương trình khung đào tạo công nghệ cao, bảo đảm sự liên thông của các cấp học, tăng tỷ lệ thực hành ở các môn học, loại bỏ các chương trình lạc hậu không đáp ứng yêu cầu. Tiếp thu có chọn lọc và triển khai đào tạo theo các chương trình đào tạo tiên tiến của thế giới.

Một nội dung quan trọng trong đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo là phải thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu của DN trong các KCN. Muốn vậy, cần có sự liên kết chặt chẽ giữa DN và nhà trường. Các trường cần phải chủ động, tích cực xây dựng mối liên kết đào tạo với các DN, tiếp nhận các thông tin từ phía DN (thông tin về nhu cầu nhân lực, thông tin về công nghệ, thông tin về môi trường làm việc...) và thay đổi quá trình đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu DN.

Hai là, đào tạo>NNLCLC theo quy hoạch, kế hoạch phù hợp với yêu cầu và định hướng phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh

Trên cơ sở mục tiêu, yêu cầu về phát triển kinh tế - xã hội, tỉnh xây dựng quy hoạch về đào tạo cho>NNLCLC và chỉ đạo các sở, ngành xác lập các chỉ tiêu như quy mô, chất lượng, cơ cấu nhân lực chất lượng cao cho toàn tỉnh, đảm bảo tính khả thi, phù hợp với kế hoạch tài chính và yêu cầu phát triển của tỉnh.

Đa dạng hóa các loại hình đào tạo, đào tạo theo địa chỉ, theo yêu cầu phát triển của tỉnh và nhu cầu xã hội.

Tăng cường kiểm định chất lượng đào tạo bằng các hình thức: thường xuyên, định kỳ kiểm định cuối khóa đào tạo, đối chiếu với nội dung, chương trình đào tạo và mục tiêu đào tạo. Cần coi trọng kiểm định chất lượng đào tạo trong hoạt động thực tiễn của người được đào tạo. Trên cơ sở đó, đổi mới nội

dung, chương trình và nâng cao hơn chất lượng đào tạo>NNLCLC trong các KCN trên địa bàn tỉnh.

Ba là, triển khai thực hiện các chương trình đào tạo ngắn hạn và các lớp bồi dưỡng để đào tạo lại đối với>NNLCLC.

Tổ chức rà soát, khảo sát đội ngũ nhân lực chất lượng cao trong các KCN, trên cơ sở đó có kế hoạch đào tạo lại đối với nhân lực chất lượng cao. Đặc biệt chú trọng đến những nội dung cần đào tạo lại, bồi dưỡng, bổ sung kiến thức cho đội ngũ cán bộ quản lý, giảng dạy, nghiên cứu.

Nội dung của đào tạo lại, bồi dưỡng, bổ sung kiến thức cho đội ngũ nguồn nhân lực chất lượng cao bao gồm:

+ Kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ trong điều kiện hội nhập, phát triển kinh tế tri thức, sử dụng công nghệ cao.

Hội nhập kinh tế quốc tế tác động đến mọi mặt của đời sống xã hội, các yêu cầu về chất lượng sản phẩm, hiệu quả công việc đòi hỏi hàm lượng chất xám cao theo tiêu chuẩn quốc tế, như vậy từ lực lượng cán bộ công chức trong các cơ quan quản lý nhà nước đến giáo viên hay cán bộ nghiên cứu, ứng dụng khoa học - kỹ thuật đều phải bổ sung kiến thức liên quan để nâng cao chất lượng công việc, phù hợp với yêu cầu đặt ra.

+ Kiến thức, trình độ về tin học, ngoại ngữ.

Tin học và ngoại ngữ có vai trò quan trọng đối với nhân lực chất lượng cao, tuy nó không quyết định đến việc hoàn thành nhiệm vụ hay sự sáng tạo của đội ngũ nhân lực này, nhưng có vai trò tác động rất lớn. Đây là những phương tiện giúp cho cán bộ công chức làm việc khoa học, hiệu quả hơn, là công cụ để khai thác các tài liệu của nước ngoài, những tiến bộ về khoa học - kỹ thuật trên thế giới, tiếp nhận chuyên gia công nghệ và giao tiếp quốc tế.

Bốn là, chú trọng đào tạo>NNLCLC trong các KCN đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế tri thức hội nhập kinh tế quốc tế của tỉnh

Chủ động, tích cực hội nhập quốc tế để phát triển đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế tri thức phát triển đất nước là những vấn đề lớn, cần có biện pháp thiết thực và hiệu quả.

Để thực hiện biện pháp này, cần tăng cường hợp tác quốc tế trong giáo dục và đào tạo. Đảng ta chỉ rõ: Nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế trong giáo dục, đào tạo đẩy mạnh phát triển kinh tế tri thức. Vấn đề đặt ra là, kiên quyết, kiên trì đổi mới cơ chế, chính sách, tạo điều kiện tăng cường hợp tác quốc tế về giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các trường đại học ở nước ta. Theo đó, cần loại bỏ những “rào cản”, “chướng ngại”, cản trở quá trình hợp tác quốc tế về giáo dục và đào tạo phát triển kinh tế tri thức của các trường đại học. Đồng thời, tạo điều kiện, nhất là thông thoáng về cơ chế, chính sách để kích thích, thúc đẩy và nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế, phát triển kinh tế tri thức ở Việt Nam. Muốn vậy, cần tập trung giải quyết một số vấn đề sau:

(1) Triển khai các chương trình liên kết với các cơ sở giáo dục và đào tạo tiên tiến của nước ngoài.

Cần tiếp tục thực hiện tốt các chương trình, đề án hợp tác quốc tế về đào tạo nguồn nhân lực. Có cơ chế, chính sách khuyến khích, tạo điều kiện cho các cơ quan, đơn vị hợp tác nghiên cứu khoa học và các trường đại học xây dựng chiến lược, kế hoạch hợp tác, liên kết quốc tế, khảo sát và lựa chọn đối tác liên kết, hợp tác quốc tế cho phù hợp với từng loại trường, từng chuyên ngành đào tạo. Bảo đảm các nguồn lực cần thiết, nhất là điều kiện vật chất và con người, chú trọng làm tốt công tác nhân lực cho hội nhập quốc tế. Kiên quyết khắc phục tình trạng đi khảo sát ở nước ngoài mang nặng tính chất “tham quan”, thực hiện theo kiểu “chính sách đãi ngộ”, không thiết thực, gây lãng phí tiền của và công sức của Nhà nước, của Nhân dân.

(2) Nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học, kỹ năng giao tiếp, ứng xử văn hóa trong hợp tác quốc tế.

Hiện nay, khả năng hội nhập và hợp tác quốc tế của các trường đại học về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế tri thức đang đứng trước những khó khăn, thách thức không nhỏ, trước hết là hạn chế về ngoại ngữ, khả năng sử dụng, khai thác các phương tiện, máy móc hiện đại, tin học. Để hội nhập và hợp tác quốc tế thành công, các trường đại học, nhất là lực lượng trực tiếp quan hệ, hợp tác quốc tế cần được học tập, trau dồi các

“kiến thức, kỹ năng mềm”, nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học. Đó là vấn đề cấp bách, những công việc cần làm ngay.

Yêu cầu về trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, tin học, bản lĩnh chính trị và kỹ năng cần thiết cho lực lượng trực tiếp quan hệ, hợp tác quốc tế trong giáo dục và đào tạo đang đặt ra rất cao. Cần có biện pháp để mở rộng “phông kiến thức” về kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, pháp luật, cả luật pháp quốc tế; trình độ công nghệ và tin học; khả năng phát hiện, đề xuất vấn đề; kỹ năng, nghệ thuật tranh luận, phản biện, thuyết phục; khả năng tổng hợp, tích lũy và xử lý thông tin; trình độ, kỹ năng hợp tác, làm việc theo nhóm, theo tổ cho lực lượng này. Trang bị cho họ “kỹ năng mềm” về thái độ khiêm tốn, cầu thị, biết lắng nghe; phẩm chất chính trị, lòng tự hào, tự tôn dân tộc, biết đặt lợi ích quốc gia - dân tộc lên trên hết... Đó là những phẩm chất cần thiết, các cơ sở đào tạo cần trang bị, rèn luyện cho lực lượng này để họ tự tin, chủ động, tích cực tham gia hội nhập, hợp tác quốc tế về giáo dục - đào tạo.

Năm là, tiếp tục đẩy mạnh công tác NCKH, ddooir mới phương thức đào tạo tiếp cận thành công cách mạng công nghiệp 4.0

NCKH là một biện pháp hữu hiệu giúp giáo viên nâng cao kỹ năng sư phạm, kỹ năng tay nghề, giúp người học tiếp cận với thực tiễn, qua đó góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của mỗi cơ sở đào tạo. Do vậy, các cơ sở đào tạo trên địa bàn tỉnh cần tiếp tục có các chính sách, biện pháp khuyến khích, phát triển các hoạt động NCKH trong cơ sở mình. Đối với các cơ sở đào tạo trực thuộc tỉnh, tỉnh nên chủ động ban hành các chế độ đãi ngộ đối với giáo viên, giảng viên.

3.2.3. Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng công tác quản trị DN trong các KCN tạo điều kiện để phát triển>NNLCLC cho DN

Thứ nhất, xây dựng và hoàn thiện các chính sách hoạt động của DN.

NNLCLC của mỗi DN chịu sự tác động mạnh mẽ bởi các chính sách hoạt động của DN. DN chính là người hiểu rõ rất nhu cầu của DN về>NNL nói chung,>NNLCLC nói riêng nên xây dựng và hoàn thiện các chính sách hoạt động của DN nhằm phát triển chất lượng>NNL trong đó có>NNLCLC là rất quan trọng và

cần thiết. Hai chính sách quan trọng nhất trong việc phát triển>NNLCLC của mỗi DN đó là: Chính sách đầu tư phát triển>NNL và Chính sách thu hút, đào tạo, quản trị>NNL.

- Chính sách đầu tư phát triển>NNL.

Đây là chính sách quan trọng nhất của DN, quyết định đến các giải pháp đầu tư khác trong cả ngắn hạn và dài hạn, tạo điều kiện để huy động các nguồn lực khác cho SXKD, gia tăng ưu thế cạnh tranh của DN. Do đó, các DN cần xác định rõ mối quan hệ mật thiết giữa chiến lược phát triển>SXKD với chiến lược phát triển>NNL; chiến lược phát triển>NNL với các chiến lược đầu tư tài chính khác, trên cơ sở đó có chính sách đầu tư hợp lý nhằm thu hút, đào tạo, bồi dưỡng phát triển>NNL của DN. Khi xây dựng chính sách đầu tư phát triển>NNL, các DN cần đặc biệt lưu ý hai vấn đề: (1) Đầu tư phát triển>NNL là đầu tư dài hạn, tức là hiệu quả đầu tư mang lại sẽ có tác động lâu dài tới hoạt động của DN, song cũng cần có thời gian để nâng cao chất lượng>NNL; (2) Cần tập trung vào đội ngũ các nhà quản trị, các kỹ sư, công nhân có trình độ chuyên môn, bởi vì đây chính là đội ngũ nhân lực chất lượng cao của DN.

- Chính sách thu hút, đào tạo, quản trị>NNL.

NNLCLC của DN sẽ được định hình và cải tiến mạnh mẽ nếu như DN xây dựng chính sách thu hút, đào tạo và quản trị hợp lý. Việc thu hút, đào tạo, quản trị>NNL của DN phụ thuộc vào nhiều chiến lược đào tạo, các đãi ngộ tài chính và phi tài chính cho người lao động. Trên cơ sở dự đoán sự thay đổi về thị trường lao động, các chính sách của nhà nước về lĩnh vực lao động, các DN chủ động xây dựng các chính sách đãi ngộ phù hợp nhằm thu hút và duy trì>NNLCLC.

Thứ hai, tăng cường công tác quản trị hoạt động liên kết với nhà trường trong đào tạo, đặc biệt là trong lĩnh vực GDNN để có đội ngũ nhân lực chất lượng cao.

Luật GDNN 2014 đã quy định rất rõ về trách nhiệm của DN trong hoạt động GDNN. Đó là: (1) Cung cấp thông tin về nhu cầu đào tạo, sử dụng lao động của doanh nghiệp theo ngành, nghề và nhu cầu tuyển dụng lao động hằng

năm cho cơ quan quản lý nhà nước về GDNN; (2) Tổ chức đào tạo hoặc đặt hàng với cơ sở GDNN để đào tạo người lao động được tuyển dụng vào làm việc tại DN; (3) Thực hiện đầy đủ trách nhiệm đã thỏa thuận trong hợp đồng liên kết đào tạo với cơ sở hoạt động GDNN; (4) Tham gia xây dựng chương trình, giáo trình đào tạo; tổ chức giảng dạy, hướng dẫn thực tập, đánh giá kết quả học tập của người học tại cơ sở hoạt động GDNN; tiếp nhận người học, nhà giáo đến tham quan, thực hành, thực tập nâng cao kỹ năng nghề thông qua hợp đồng với cơ sở hoạt động GDNN; (6) Phối hợp với cơ sở giáo dục nghề nghiệp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề và đào tạo lại nghề cho người lao động của DN... Thực hiện tốt các trách nhiệm này sẽ tạo điều kiện để mỗi DN nâng cao chất lượng NNL, qua đó phát triển NNLCLC cho DN mình.

Thứ ba, đẩy mạnh hoạt động đào tạo trong DN.

Đây chính là biện pháp giúp mỗi DN chủ động nâng cao chất lượng NNL, phát triển NNLCLC cho chính mình. Hoạt động này cần bám sát nhu cầu của DN và đi vào thực chất nâng cao chất lượng lao động (kỹ năng tay nghề, kiến thức chuyên môn, kỹ năng mềm...) nhằm đạt được các mục tiêu của DN. Nhu cầu đào tạo xuất phát từ các mục tiêu của DN trong cả ngắn và dài hạn; đồng thời cũng cần quan tâm đến nguyện vọng và khả năng của người lao động. Chương trình đào tạo cũng cần được đổi mới và cải tiến thường xuyên theo hướng: Phù hợp với đặc điểm hiện tại của DN, cũng như chiến lược phát triển của DN trong tương lai. Tiếp đến, DN cần chú trọng đến đội ngũ cán bộ làm công tác đào tạo, đảm bảo họ vừa có kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng mềm và năng lực quản lý.

3.2.4. Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe cho cộng đồng để tăng cường thể lực cho NNLCLC trong các KCN trên địa bàn tỉnh

Vì sức khỏe là quyền lợi cơ bản nhất của con người và rất quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội. Sức khỏe phải được nhìn nhận như là tài sản của con người và xã hội giống như bất cứ tài sản vật chất nào. Kinh nghiệm của nhiều quốc gia cho thấy, thể lực của cá nhân nếu tốt thì mới có khả năng phát huy trí lực của họ tốt hơn, tiêu chí để đánh giá trí lực là trình độ học vấn, kiến

thức khoa học, khả năng vận dụng kiến thức khoa học - kỹ thuật và những kinh nghiệm trong sản xuất mà họ tích lũy, học tập được. Để có được những khả năng đó, con người phải có những tố chất sức khỏe cần thiết.

Nâng cao chất lượng khám chữa bệnh cho người dân; đầu tư về đội ngũ cán bộ y tế, cơ sở vật chất của ngành y tế nhằm phục vụ tốt nhất nhu cầu về thông tin và chăm sóc sức khỏe cho nhân dân. Đẩy mạnh các hoạt động vệ sinh môi trường, cung cấp nước sạch và vệ sinh an toàn thực phẩm... nhằm nâng cao hơn nữa chất lượng con người và chất lượng cuộc sống, có nghĩa là phải nuôi dưỡng về vật chất và tinh thần của con người, bảo đảm có thể lực dồi dào, có trí tuệ minh mẫn. Cụ thể như sau:

Tăng khẩu phần dinh dưỡng và cải thiện cơ cấu bữa ăn hàng ngày để nâng cao thể lực cho người lao động. Cần tuyên truyền sâu rộng trong xã hội những kiến thức về dinh dưỡng, vệ sinh thực phẩm, về công tác chăm sóc, bảo vệ sức khỏe để mỗi người, mỗi gia đình tự biết chăm sóc nâng cao sức khỏe của bản thân và gia đình mình, góp phần tạo ra những người công dân khỏe mạnh cho xã hội.

Cải thiện vệ sinh môi trường sống, điều kiện vệ sinh an toàn cho người lao động, nhất là những người làm việc trong những ngành công nghiệp nặng nhọc, độc hại như ngành khai thác mỏ, thuộc da... Các doanh nghiệp và các cơ sở sản xuất công nghiệp cần kết hợp với các bệnh viện tổ chức kiểm tra sức khỏe và thực hiện việc khám chữa bệnh định kỳ hàng năm cho người lao động.

Thực hiện phòng, chống các tệ nạn xã hội gây ảnh hưởng đến sức khỏe như nghiện hút, mại dâm... kết hợp với tuyên truyền lối sống văn hóa lành mạnh cho người dân.

Phát động các phong trào thể dục thể thao, rèn luyện thân thể trong các doanh nghiệp và trong các cơ sở sản xuất công nghiệp nhằm tăng cường thể lực của người lao động.

III. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

Với các mục tiêu nghiên cứu được đề ra, đề tài “*Một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các khu Công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên*” đã giải quyết được một số vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển NNLCLC cho các KCN như sau:

Một là: Xem xét toàn diện những lý luận cơ bản về phát triển NNLCLC cho các KCN.

Hai là: Khảo sát thực trạng và những yếu tố ảnh hưởng đến việc phát triển NNLCLC trong các KCN trên địa bàn tỉnh Hưng Yên nhằm xác định những điểm mạnh, điểm yếu, thuận lợi, khó khăn trong việc phát triển NNLCLC cho các KCN trên địa bàn tỉnh Hưng Yên trong những năm tới.

Ba là: Đề xuất một giải pháp nhằm phát triển NNLCLC cho các KCN trên địa bàn tỉnh Hưng Yên trong thời gian tới.

Với các kết quả trên, nhóm tác giả rất mong muốn được góp một phần nhỏ công sức của mình vào sự phát triển của các KCN trên địa bàn tỉnh Hưng Yên nói riêng và của cả nước nói chung. Tuy nhiên, đề tài này được nghiên cứu trên phạm vi rộng, và thời gian nghiên cứu có hạn nên chưa cụ thể hóa đến từng doanh nghiệp. Rất mong được sự đóng góp của các nhà hoạch định kinh tế, các tổ chức doanh nghiệp, các cơ sở đào tạo để có những đóng góp cụ thể hơn nữa nhằm giúp đề tài có tính thực tiễn hơn nữa, là tài liệu tham khảo quan trọng cho các doanh nghiệp, các KCN trong quá trình phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

2. Kiến nghị

(1). Đối với Nhà nước

- Hoàn thiện các chính sách vĩ mô nhằm khuyến khích phát triển các doanh nghiệp:

Nhà nước cần có những tọa đàm với doanh nghiệp cũng như những nghiên cứu cần thiết để hiểu rõ những vướng mắc của họ về cơ chế chính sách và có cải tiến phù hợp, đồng bộ tạo ra môi trường kinh doanh bình đẳng giữa các

thành phần kinh tế và tạo thuận lợi cho doanh nghiệp phát triển. Việc hoàn thiện này cần thực hiện thường xuyên cho phù hợp với sự thay đổi của môi trường kinh tế, xã hội và yêu cầu của doanh nghiệp.

- Hình thành Quỹ phát triển nguồn nhân lực

Nhà nước ta đã lần đầu tiên tài trợ thực hiện chương trình đào tạo cho DNNVV theo quyết định số 143/2004/QĐ-TTg của thủ tướng chính phủ. Chương trình này tập chung 3 cấp độ đào tạo: khởi sự doanh nghiệp, quản trị doanh nghiệp và đào tạo giảng viên. Tuy nhiên các doanh nghiệp trên cả nước nói chung và trên địa bàn tỉnh Hưng Yên nói riêng vẫn chưa tiếp cận được nhiều.

Vì vậy, để có thể đáp ứng tốt hơn nhu cầu đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nhà nước cần thành lập Quỹ phát triển nguồn nhân lực. Mục tiêu của Quỹ phát triển nguồn nhân lực để nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, tăng khả năng làm việc suốt đời cho người lao động. Các doanh nghiệp khi gửi người đi học chỉ phải đóng từ 20-50% học phí. Nhà nước nên nghiên cứu, học tập kinh nghiệm của các nước như Malaysia, Singapre quy định các doanh nghiệp nộp 1 đến 2% quỹ lương vào quỹ phát triển nguồn nhân lực.

- Đa dạng hóa các hoạt động hỗ trợ, khuyến khích phát triển hệ thống cung cấp dịch vụ , thực hiện vườn ươm doanh nghiệp

Nhà nước cần phát triển và hoàn thiện mạng lưới các tổ chức và các cơ sở cung ứng dịch vụ cho các doanh nghiệp theo hướng tự do hoá, xã hội hoá, thúc đẩy cạnh tranh nhằm đạt mục tiêu là phát triển dịch vụ để phục vụ tốt nhất cho phát triển và kinh doanh của DN. Cần có văn bản pháp quy quy định về khái niệm, tiêu chuẩn, quyền lợi và trách nhiệm của các nhà cung cấp dịch vụ, quyền và chính sách hỗ trợ đối với người cung cấp dịch vụ phục vụ doanh nghiệp những chính sách ưu đãi của Nhà nước đối với doanh nghiệp khi các doanh nghiệp này sử dụng các dịch vụ phục vụ.

Nhà nước nên có những chương trình phát triển đội ngũ những người làm dịch vụ đào tạo, tư vấn thông qua tổ chức những khóa đào tạo về kỹ năng đào tạo, tư vấn, tổ chức hội thảo chia sẻ kinh nghiệm đào tạo, tư vấn cho doanh

nghiệp. Chỉ khi khi trường có đội ngũ chuyên gia đào tạo và tư vấn giỏi thì mới tăng niềm tin của doanh nghiệp vào dịch vụ đào tạo, tư vấn, dần dần thuyết phục doanh nghiệp chi tiền cho hoạt động này. Từ đó mới phát triển được nhu cầu về dịch vụ này.

- Hoàn thiện hệ thống đào tạo nghề, nâng cao chất lượng dạy nghề để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp

Nhà nước cần thực hiện quy hoạch phát triển mạng lưới các cơ sở dạy nghề, đa dạng hóa loại hình dạy nghề đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động. Nhà nước khuyến khích, hỗ trợ các doanh nghiệp có trường dạy nghề, gắn trách nhiệm của doanh nghiệp với dạy nghề.

Tổng cục Dạy nghề cần tiến hành xây dựng và hoàn thiện một số loại tiêu chuẩn năng lực nghề nghiệp, hệ thống đánh giá và cấp chứng chỉ hành nghề quốc gia để nâng cao chất lượng đào tạo nghề, tạo điều kiện công nhận kỹ năng nghề cho người lao động và tạo điều kiện thuận lợi về hợp tác quốc tế cho các cơ sở dạy nghề trong điều kiện hội nhập kinh tế.

Chuyển mạnh dạy nghề từ hướng cung sang hướng cầu của thị trường lao động. Các cơ sở dạy nghề nên chủ động khảo sát đánh giá nhu cầu nguồn nhân lực nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp để thiết kế những chương trình đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu thực tế của doanh nghiệp.

- Phát triển thị trường lao động.

Nhà nước cần có những giải pháp đồng bộ để phát triển hệ thống giáo dục và dạy nghề để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cung cấp cho thị trường lao động.

Mặt khác nhà nước cần có những biện pháp để phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động như: hoàn thiện khung luật pháp, chính sách về hệ thống giao dịch thị trường lao động, khuyến khích phát triển và nâng cao chất lượng hoạt động của các trung tâm giới thiệu việc làm, khuyến khích chủ doanh nghiệp, người lao động tham gia giới thiệu việc làm, tạo kết nối đồng bộ để có thể bao quát được tình hình cung - cầu lao động, đặc biệt là cầu lao động, Tổng

cục thống kê cần thống kê được số chỗ việc làm sẽ được tạo ra phân theo khu vực kinh tế và loại hình doanh nghiệp.

(2). Kiến nghị đối với Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên

- Cải cách thủ tục hành chính thông thoáng hơn nữa đối với các chủ dự án đầu tư, có chính sách thu hút đầu tư nước ngoài vào các khu công nghiệp của tỉnh

- Quy hoạch đầu tư phát triển các cụm, khu công nghiệp đồng đều trong toàn tỉnh, hoàn thiện khung pháp lý và chính sách nhằm khuyến khích phát triển các ngành trong khu công nghiệp.

- Kiểm tra, lồng ghép giải pháp tăng cường phát triển dạy nghề nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; đổi mới và phát triển dạy nghề theo hướng chiến lược lâu dài đáp ứng nhu cầu của thị trường, yêu cầu mở rộng và phát triển doanh nghiệp; rà soát, kiểm tra, hướng dẫn các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh nắm bắt được kiến thức về luật lao động.

(3). Đối với các trường đào tạo

- Xây dựng các khóa học đào tạo ngắn hạn và dài hạn bồi dưỡng cho các cán bộ quản lý cũng như cán bộ kỹ thuật của doanh nghiệp.

- Các trường đào tạo cần xây dựng các chương trình đào tạo linh hoạt phù hợp với thực tế của doanh nghiệp, từ đó liên kết chặt chẽ với các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh mở các lớp đào tạo ngắn hạn và dài hạn cho các đối tượng của doanh nghiệp.

- Thường xuyên và liên tục hơn nữa cập nhật thông tin về tình hình của người học sau khi tốt nghiệp ra trường cũng như nắm bắt được nhu cầu lao động của doanh nghiệp để từ đó xây dựng nội dung chương trình phù hợp nhất với thực tế phát triển của xã hội và nhu cầu của doanh nghiệp.

(4). Đối với các doanh nghiệp trên địa bàn Hưng Yên

- Cần phải nâng cao trình độ chuyên môn và các kỹ năng của nhà quản lý cấp cao, nhất là bộ phận nhân sự để thu hút, tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng cao và duy trì nhân viên một cách có hiệu quả.

- Cần xây dựng một chiến lược nhân sự từ việc thu hút, tuyển dụng, hội nhập và cộng tác, để đảm bảo nguồn nhân lực về nhiều mặt, nhằm đáp ứng tốt các giai đoạn phát triển của doanh nghiệp.

- Doanh nghiệp cần xây dựng một nét văn hóa đặc trưng để tạo ra môi trường làm việc thân thiện, gắn bó, hòa đồng và có khả năng phát huy năng lực của mọi người.

- Thường xuyên liên kết với các trường đào tạo, các tổ chức/chuyên gia trong việc đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nguồn lao động nói chung và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng.

- Cần xây dựng thương hiệu, uy tín và hình ảnh tốt đẹp về doanh nghiệp.

- Xây dựng mô hình “Trường học trong doanh nghiệp”. Với mô hình này doanh nghiệp sẽ liên kết chặt chẽ với các trường đào tạo nghề trong quá trình đào tạo nghề cho người lao động. Thay vì doanh nghiệp đứng ngoài, thụ động thì nay các doanh nghiệp sẽ chủ động tích cực tham gia vào hệ thống này với vai trò là nhà đầu tư và đồng thời cũng là đối tác khách hàng cho chính “sản phẩm” của mình. Với giáo viên chính là những thợ bậc cao, những kỹ sư lành nghề trong doanh nghiệp kèm cặp hướng dẫn học viên trên những thiết bị máy móc của doanh nghiệp.

Xây dựng được mô hình này không những các doanh nghiệp sẽ đào tạo được một nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu lao động thực tế của doanh nghiệp mà quan trọng hơn trong quá trình đào tạo, các doanh nghiệp sẽ tìm được những lao động có phẩm chất tốt, trình độ cao phục vụ cho quá trình quản lý tại doanh nghiệp mình.

(5). Đối với lao động trong các doanh nghiệp

- Tích cực tham gia hoạt động thể thao, nâng cao sức khỏe bản thân để đáp ứng được công việc cường độ cao trong doanh nghiệp

- Cần học tập nâng cao trình độ tay nghề hơn nữa đáp ứng sự phát triển của doanh nghiệp

- Trang bị thêm các kiến thức xã hội các kỹ năng như vận hành máy móc, giao tiếp bằng ngoại ngữ...

- Nâng cao hơn nữa ý thức làm việc cần cù, chịu khó, ham học hỏi thông qua trao đổi kinh nghiệm làm việc với quản lý và đồng nghiệp

3. Kế hoạch áp dụng kết quả nghiên cứu tại trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên

Việc nâng cao chất lượng đào tạo nói chung và nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực cho tỉnh Hưng Yên nói riêng luôn được nhà trường quan tâm và chỉ đạo sát sao. Trong những năm qua nhà trường đã chủ động liên kết với các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên và các tỉnh lân cận để HSSV của nhà trường thực tập tại doanh nghiệp, liên kết với các doanh nghiệp để giới thiệu việc làm cho HSSV sau khi tốt nghiệp,...Tuy nhiên trong thời gian tới, đặc biệt là khi bắt đầu thực hiện đề tài này. Được sự quan tâm của Ban giám hiệu, Đảng ủy nhà trường cũng như sự đồng thuận của các phòng ban, cán bộ, giảng viên nhà trường thì mối liên hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp ngày càng được gắn kết chặt chẽ, với nhiều hình thức với mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân. Có thể nói, kết quả nghiên cứu của đề tài này được nhà trường áp dụng triệt để các giải pháp mà nhóm tác giả đã xây dựng. Nhà trường cũng đã xây dựng kế hoạch dài hạn. Cụ thể như sau:

KẾ HOẠCH ÁP DỤNG ĐỀ TÀI KHOA HỌC CẤP TỈNH 2015 VÀO THỰC TẾ TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG NGHIỆP HƯNG YÊN

TT	Thời gian thực hiện	Nội dung thực hiện	Đơn vị thực hiện	Ghi chú
1	05/2018	- Công bố rộng rãi nội dung đề tài cấp tỉnh 2017 đến các đơn vị trong trường và các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên	Nhóm tác giả; các đơn vị trong trường	
2	06/2018	- Hội thảo mở rộng với các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh bàn về việc thành lập Hội đồng tư vấn liên ngành về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao	Phòng Tuyển sinh và giới thiệu việc làm	

3	07/2018	- Thành lập Hội đồng tư vấn liên ngành phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao	Ban Giám hiệu; Phòng tuyển sinh và giới thiệu việc làm	
4	08/2018	- Tư vấn giới thiệu việc làm cho HSSV đã tốt nghiệp	Hội đồng tư vấn liên ngành	
5	Từ tháng 09/2018	Tiếp tục triển khai với các doanh nghiệp theo các nội dung trong đề tài nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trên địa bàn tỉnh Hưng Yên	Ban giám hiệu; ban chủ nhiệm đề tài; các đơn vị phòng, khoa, trung tâm trong trường.	

Trên đây là kế hoạch triển khai đề tài khoa học cấp tỉnh năm 2017 với nội dung: “Thực trạng và một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành May trên địa bàn tỉnh Hưng Yên” tại trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên. Để các nội dung triển khai của nhà trường đạt kết quả cao nhất, ngoài sự nỗ lực của nhà trường rất cần sự quan tâm và hợp tác chặt chẽ từ phía các nhà quản lý, các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên và các cấp, ban ngành đoàn thể quan tâm đến công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nói chung.

CHỦ NHIỆM ĐỀ TÀI

CƠ QUAN CHỦ TRÌ

Nguyễn Minh Hải

Nghiêm Viết Hoàng

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thị Lan Anh (2012), Phát triển NNL quản trị của các DN vừa và nhỏ trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên, Luận án tiến sĩ Kinh tế
2. Chu Văn Cấp (2012), Phát triển NNL chất lượng cao góp phần phát triển bền vững Việt Nam, Tạp chí Cộng sản, số 839.
3. Đặng Vũ Chur (1996), Phát triển nguồn nhân lực và phương pháp dùng người trong sản xuất kinh doanh, Nxb Lao động.
4. Đề án phát triển đội ngũ doanh nhân Hưng Yên đến năm 2020 theo Chương trình hành động số 795/CTr-UBND ngày 24/5/2012 của UBND tỉnh thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TW ngày 09/12/2011 của Bộ Chính trị.
5. Hoàng Văn Châu (2009), “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho hội nhập kinh tế - vấn đề cấp bách sau khủng hoảng”, Kinh tế đối ngoại.
6. Lê Thị Hồng Điệp (2010) Phát triển NNL chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam - Luận án TS Kinh tế.
7. Mai Quốc Chánh (1999), Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá, Nxb Chính trị quốc gia
8. Dương Phú Hiệp (2011), Một vài khuyến nghị về phát triển nhân tài ở Việt Nam hiện nay, Hội thảo khoa học “Công tác nhân tài ở Việt Nam - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn”, tháng 9.
9. Nghị quyết 09-NQ/TW ngày 09/12/2011 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ doanh nhân Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.
10. Nguyễn Ngọc Phú (2010), Thực trạng nguồn nhân lực, nhân tài của đất nước hiện nay. Những vấn đề đặt ra – giải pháp, Nxb Đại học quốc gia Hà Nội.
11. Nguyễn Ngọc Sơn (2012), Phát triển bền vững các khu công nghiệp Việt Nam sau 20 năm đổi mới, Nghiên cứu kinh tế.
12. Nguyễn Thành Hưởng (2012) Vai trò NNL từ góc nhìn cạnh tranh - Con số & Sự kiện, tháng 5.
13. Phạm Quang Phan (2002), Những vấn đề cơ bản về KTTT, Báo cáo kết quả đề tài nghiên cứu khoa học, Đại học Kinh tế Quốc dân.

14. Quyết định số 1107/QĐ-TTg ngày 21 tháng 8 năm 2006 của Thủ tướng về việc phê duyệt quy hoạch phát triển các khu công nghiệp Việt Nam đến năm 2015 và định hướng đến năm 2020.
15. Quyết định số 248/QĐ-UBND ngày 16/02/2012 của UBND tỉnh về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển cụm công nghiệp tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2011 - 2020 và định hướng đến năm 2025.
16. Thông tư liên tịch số 05/2011/TTLT-BKHĐT-BTC ngày 31/3/2011 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Tài chính về trợ giúp đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho doanh nghiệp nhỏ và vừa.
17. Trần Đình Thiên (2012), Phát triển công nghiệp hỗ trợ - Đánh giá thực trạng và hiệu quả, NXB Khoa học và Xã hội.
18. Trần Thị Nhung, Nguyễn Duy Dũng (2005) Phát triển NNL trong các công ty Nhật Bản hiện nay - NXB Khoa học xã hội.
19. Trần Thị Thu Hương (2010), “Xây dựng và áp dụng chính sách an toàn lao động và đào tạo nghề cho người lao động tại các khu sản xuất tập trung: Kinh nghiệm quốc tế và bài học cho Việt Nam”, Tạp chí Quản lý kinh tế, tháng 8,9/2010.
20. Trần Văn Tùng (2005), Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực tài năng, Nxb Thế giới.
21. Võ Phước Tấn, Phạm Xuân Thu (2009) Phát triển NNL chất lượng cao cho ngành dệt may Việt Nam - Phát triển kinh tế, tháng 12.
22. Vũ Bá thể (2005), Phát huy nguồn lực con người để công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn ở Việt Nam, Nxb Lao động xã hội.
23. Nguyễn Khắc Ngọc (2014) “Nghiên cứu và đề xuất giải pháp phát triển nguồn nhân lực quản lý doanh nghiệp vừa và nhỏ tại các Khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên, Hải Dương đến năm 2020”. Đề tài Bộ Công thương năm 2014.
24. Quyết định số 3218/QĐ-BCT ngày 11 tháng 4 năm 2014 của Bộ Công thương về việc phê duyệt quy hoạch phát triển công nghiệp dệt may Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030

25. Quyết định số 2394/QĐ-UBND ngày 30/12/2011 của UBND tỉnh Hưng Yên về việc phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Hưng yên giai đoạn 2011-2020
26. Nguyễn Bình Đức (2012), Chất lượng nhân lực trong các khu CN ở thành phố Đà Nẵng, Luận án Tiến sĩ Kinh tế
27. Lê Thanh Hà (2009), Phát triển NNL CN Việt Nam trong quá trình CNH, HĐH đất nước và vai trò của công đoàn, Luận án TS Kinh tế
28. Phạm Minh Hạc, Hồ Sĩ Quý (2002), Nghiên cứu con người. Đối tượng và những hướng chủ yếu, NXB Khoa học xã hội
29. Dương Phú Hiệp (9/2011), Một vài khuyến nghị về phát triển nhân tài ở Việt Nam hiện nay, Hội thảo khoa học “Công tác nhân tài ở Việt Nam - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn”
30. Trần Văn Hùng (2010), Phát triển NNL chất lượng cao cho các trường ĐH, báo Giáo dục và thời đại
31. Lê Quang Hùng (2011), Vai trò của NNL chất lượng cao đối với phát triển kinh tế xã hội, Tạp chí Kinh tế và phát triển, số 18
32. Phạm Quang Huân (2007), Chính sách nhân sự cấp cao ở các DN nước ngoài và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam, Tạp chí Nghiên cứu kinh tế, số 353
33. Nguyễn Thành Hưởng (2012), Vai trò NNL từ góc nhìn cạnh tranh, Tạp chí Con số & Sự kiện, tháng 5.
34. Tạp chí Kinh tế & Dự báo (2007), Đẩy mạnh đào tạo nhân lực có kỹ năng của Việt Nam, số 6
35. Tạp chí Kinh tế & Dự báo (2011), Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020, số 8
36. Bộ Khoa học và công nghệ (2008), Thách thức về NNL có kỹ năng trong xu thế hội nhập kinh tế toàn cầu, Tổng luận công nghệ
37. Nguyễn Văn Khánh và Lại Quốc Khánh (2011), Kinh nghiệm đào tạo, thu hút và sử dụng nhân tài ở một số quốc gia và vấn đề đặt ra cho Việt Nam, Hội thảo khoa học “Công tác nhân tài ở Việt Nam - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn”
38. NXB Lao động (2006), Những quy định mới của Chính phủ về phát triển NNL thời kỳ hội nhập

39. Phạm Ngọc Linh và TS. Nguyễn Thị Kim Dung (2008), Kinh tế phát triển, giáo trình, NXB Đại học Kinh tế quốc dân
40. Nguyễn Quốc Luật (2009), NNL Việt Nam – Thực trạng và giải pháp, Tạp chí Con số & sự kiện, tháng 3
41. Trần Thị Minh Ngọc (2001), Sử dụng NNL nông thôn trong quá trình CNH, HĐH ở Việt Nam, Luận án Tiến sĩ kinh tế
42. Bùi Văn Nhơn (2008), Quản lý NNL xã hội, NXB KHKT, Hà Nội
43. Trần Thị Nhung, PGS.TS. Nguyễn Duy Dũng (2005), Phát triển NNL trong các công ty Nhật Bản hiện nay, NXB Khoa học xã hội
44. Viện Nghiên cứu phát triển giáo dục (2002), Từ chiến lược phát triển đến chính sách phát triển NNL, NXB Giáo dục
45. Hoàng Văn Phai (2011), Một số giải pháp phát triển NNL chất lượng cao, Tạp chí Nghiên cứu – Trao đổi, số 21
46. Nguyễn Thế Phán (2007), Đẩy mạnh phát triển các khu CN, Tạp chí Con số & Sự kiện, tháng 4
47. Yến Phi (2011), Nhân lực chất lượng cao: Yếu tố quyết định thành công, báo Sacombank
48. Nguyễn Ngọc Phú (2010), Thực trạng NNL, nhân tài của đất nước hiện nay. Những vấn đề đặt ra – giải pháp, NXB Đại học quốc gia Hà Nội
49. Lê Văn Phục (2010), Kinh nghiệm phát triển NNL chất lượng cao của một số nước trên thế giới, Tạp chí Lý luận chính trị, số 6
50. <https://vi.wikipedia.org/wiki/Singapore>.
51. <http://baodongnai.com.vn>
52. <http://baodansinh.vn>
53. <http://www.baomoi.com>

Tài liệu nước ngoài

54. Bernardin H. John (1998), Human Resources Management. An Experiential Approach
55. Côté, R.P (1994), Designing and Operating Industrial Parks as Ecosystems
56. D Gibbs, P Deutz, (2004), Implementing industrial ecology? Planning for eco-industrial parks in the USA

57. Ken Blanchard & Marc Muchnick (2012), Bí quyết thành công của các nhà lãnh đạo tài năng, Nxb Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh
58. Fleig, Anja-Kathrin (2000), Eco-Industrial Parks as a Strategy Towards Industrial Ecology in Developing and Newly Industrialised Countries
59. Hamermesh Dael (1971), Economic Aspects of Manpower Training Programs. Theory and Policy
60. Jarmila Vidova, (1994), [Industrial parks - history, their present and influence on employment](#)
61. Kazuo Koike (1995), The Economics of Work in Japan
62. Kleiman Lawrence (1997), Human Resources Management. A Tool for Competitive Advantage
63. Raymon A. Noe, John R. Hollenbeck, Bary Gerhart and Patrick M. Wright (2008). Human Resource Management-Gaining a Competitive Advantage. McGraw. Hill International Edition.
64. Kelly, DJ (2001), “Dual Perceptions ò HRD: Issues for Policy: SME’s, Other Constituencies, and the Contested Definitions of Human Resource Development”, Human Resource Development outlook, Pacific Economic Cooperation Council Development Task Force 2000 - 2001, pp.53-56.
65. Stella M.Nkomo (2010), Human Resource Management Applications,
66. Publisher South-Western College Pub, 7th edition, USA.
67. Stella M. Nkomo, Myron D. Fottler, R.Bruce McAfee (2010), Applications in Human Resource Management: Cases, Exercises, and Skill Builders, Publisher South-Western College Pub, USA.

PHỤ LỤC

**PHIẾU KHẢO SÁT NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TẠI
CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH HƯNG YÊN NĂM 2017**
(Dành cho lãnh đạo, quản lý các doanh nghiệp)

Để đánh giá đúng thực trạng, góp phần phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên. Xin ông(bà) vui lòng cung cấp thông tin và đóng góp ý kiến của mình theo mẫu câu hỏi sau:

I. Thông tin chung:

1. Họ và tên: **Chức vụ:**

2. Đơn vị công tác:

4. Số lượng lao động hiện nay trong doanh nghiệp?

☐ Dưới 100 ☐ Từ 100-300 ☐ Từ 300-500 ☐ Từ 500-1000 ☐ Trên 1000

5. Ngành/ lĩnh vực hoạt động chính của doanh nghiệp:

□ Du lich

□ Công nghệ thông tin

□ Thương mại, dịch vụ

□ Công nghệ cao, công nghệ sinh học

□ Cơ khí, chế tạo

□ Xây dựng

7. Hình thức tuyển dụng mà doanh nghiệp đang áp dụng

□ Phương tiện thông tin đại chúng

□ Qua hội chợ việc làm

☐ Liên kết với các trường đào tạo nghề

□ Qua nhà thầu

☐ Doanh nghiệp tự thông báo tuyển dụng

☐ Khác (ghi rõ)

8. Đánh giá tỷ trọng về trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động trong DN

☐ Chưa qua đào tạo ☐ SC nghề ☐ TC nghề ☐ CĐ nghề ☐ Đại học ☐ Sau ĐH

9. Doanh nghiệp có dành ngân sách phục vụ đào tạo NNLCLC không

□ Có

☐ Không

□ Đang xem xét

10. Doanh nghiệp có kế hoạch đào tạo NNLCLC theo hàng năm không

□ Có

☐ Không

□ Đang xem xét

11. Doanh nghiệp có đang thực hiện công tác đào tạo NNLCLC không?

□ Có

☐ Không

□ Đang xem xét

12. Hình thức đào tạo>NNLCLC tại DN

□ Tai DN

☐ Thuê chuyên gia nước ngoài

☐ Tai trường đào tạo nghề

13. Doanh nghiệp đã có đơn vị chuyên tuyển dụng, săn tìm>NNLCLC?

□ Có

☐ Không

□ Đang xem xét

14. Doanh nghiệp có hỗ trợ NLD học tập nâng cao trình độ không?

□ Có

☐ Không

□ Đang xem xét

II. Xin Anh (chị) vui lòng đánh giá về thực lực lao động tại doanh nghiệp theo các tiêu chí dưới đây

Nội dung đánh giá	Yếu	Trung bình	Không đánh giá	Khá	Cao
15. Nhanh nhẹn, hoạt bát, dẻo dai trong công việc	☐	☐	☐	☐	☐
16. Sức khỏe tốt (mật độ nghỉ phép vì lý do sức khỏe)	☐	☐	☐	☐	☐
17. Chịu đựng những tác động của môi trường 1 cách bền bỉ	☐	☐	☐	☐	☐
18. Khả năng tăng ca, làm thêm giờ	☐	☐	☐	☐	☐
19. Khả năng làm việc độc lập	☐	☐	☐	☐	☐
20. Khả năng làm việc theo nhóm	☐	☐	☐	☐	☐
21. Tính cẩn thận, kiên trì, và kỷ luật trong công việc	☐	☐	☐	☐	☐
22. Nắm chắc kiến thức cơ bản	☐	☐	☐	☐	☐
23. Nắm chắc kiến thức chuyên ngành	☐	☐	☐	☐	☐
24. Khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn	☐	☐	☐	☐	☐
25. Khả năng sử dụng ngoại ngữ trong công việc	☐	☐	☐	☐	☐
26. Trình độ tin học	☐	☐	☐	☐	☐
27. Kỹ năng xây dựng kế hoạch trong sản xuất	☐	☐	☐	☐	☐
28. Khả năng áp dụng máy móc công nghệ cao vào SX	☐	☐	☐	☐	☐
29. Khả năng hướng dẫn, truyền nghề cho người khác	☐	☐	☐	☐	☐
30. Năng lực nghiên cứu (cải tiến - sáng kiến) trong SX	☐	☐	☐	☐	☐

III. Xin Anh (chị) vui lòng đánh giá chung về khả năng đáp ứng yêu cầu của lao động CLC trong doanh nghiệp

Nội dung đánh giá	Kém	Yếu	Trung bình	Khá	Giỏi
31. Mức độ chấp nhận nguồn nhân lực chất lượng cao	☐	☐	☐	☐	☐
32. Mức độ đáp ứng yêu cầu của DN đối với>NNLCLC đã được đào tạo	☐	☐	☐	☐	☐
33. Đánh giá chung khả năng làm việc của>NNLCLC	☐	☐	☐	☐	☐

IV. Dưới đây chúng tôi đề xuất một số giải pháp cho doanh nghiệp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, xin anh (chị) ý kiến đánh giá.

Câu hỏi đánh giá	Tính cấp thiết			Tính khả thi		
	Rất	Cần	Không	Rất	Khả	Không

	cần thiết	thiết	cần thiết	khả thi	thi	khả thi
34. Xây dựng kế hoạch phát triển NNL CLC trong dài và ngắn hạn	☐	☐	☐	☐	☐	☐
35. Đào tạo, bồi dưỡng LĐ theo đặc điểm riêng biệt, hướng vào những kỹ năng chủ yếu, thiết thực, hiệu quả	☐	☐	☐	☐	☐	☐
36. Xây dựng chính sách đãi ngộ cao cho người lao động	☐	☐	☐	☐	☐	☐
37. Quản lý nhân lực cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu	☐	☐	☐	☐	☐	☐
38. Xây dựng bộ tiêu chuẩn nghề nội bộ trong doanh nghiệp	☐	☐	☐	☐	☐	☐

39. Ông (bà) có đề xuất gì nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên?

.....

..

.....

Xin chân thành cảm ơn ông (bà) đã dành thời gian và công sức điền phiếu điều tra này./.

Người được điều tra

Người điều tra

**PHIẾU KHẢO SÁT NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TẠI
CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH HUNG YÊN NĂM 2017**

(Dành cho cán bộ, giáo viên, viên chức và HSSV các cơ sở đào tạo)

Để đánh giá đúng thực trạng, góp phần phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên. Xin anh (chị) vui lòng cung cấp thông tin và đóng góp ý kiến của mình theo mẫu câu hỏi sau:

I. Thông tin chung

1. Họ và tên: Chức vụ:

2. Đơn vị công tác:

3. Chương trình đào tạo của trường phân theo trình độ

☐ Trung cấp ☐ Cao đẳng ☐ Đại học ☐ Sau đại học

4. Quy mô đào tạo của nhà trường

☐ Dưới 500 ☐ Từ 500-1000 ☐ Từ 1000-2000 ☐ Trên 2000

5. Nhà trường có khảo sát công việc của HSSV sau khi tốt nghiệp?

☐ Có ☐ Không

6. Bao lâu sau khi tốt nghiệp HSSV nhà trường có việc làm

☐ 1 tháng ☐ 3 tháng ☐ 6 tháng ☐ Trên 1 năm

7. Tỷ lệ HSSV nhà trường có việc làm sau khi tốt nghiệp

☐ 30% ☐ 50% ☐ 80% ☐ 90% ☐ 100%

8. Nhà trường định kỳ có khảo sát sự hài lòng của doanh nghiệp về chất lượng HSSV nhà trường sau khi tốt nghiệp?

☐ Có ☐ Chưa

9. Trường đã đạt tiêu chuẩn kiểm định chất lượng về đào tạo?

☐ Có ☐ Chưa

10. Trình độ tin học của giảng viên nhà trường?

☐ IC3 ☐ ICDL ☐ MOS

11. Trình độ ngoại ngữ của giảng viên nhà trường?

☐ IELTS ☐ TOEIC ☐ TOEFL Ibt trong nước ☐ TOEFL – IPT quốc tế
☐ Cambridge B1(Pet) ☐ B2 (FCE) ☐ C1 (CAE)

12. Trình độ của HSSV nhà trường sau khi tốt nghiệp theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia

☐ Bậc 2 ☐ Bậc 3 ☐ Bậc 4 ☐ Bậc 5

13. Trình độ tin học của HSSV nhà trường sau khi tốt nghiệp?

☐ IC3 ☐ ICDL ☐ MOS

14. Trình độ ngoại ngữ của HSSV nhà trường sau khi tốt nghiệp?

- ☐ IELTS ☐ TOEIC ☐ TOEFL Ibt trong nước ☐ TOEFL – IPT quốc tế
☐ Cambridge B1(Pet) ☐ B2 (FCE) ☐ C1 (CAE)

II. Xin quý trường đánh giá thực trạng mức độ quan hệ giữa nhà trường và DN

Nội dung	Mức độ quan hệ		
	Thường xuyên	Đôi khi	Chưa có
15. DN cung cấp cho nhà trường về nhu cầu nhân lực	☐	☐	☐
16. DN cung cấp cho nhà trường thông tin về những đổi mới của công nghệ trong sx	☐	☐	☐
17. Chuyên gia của doanh nghiệp giảng dạy tại trường	☐	☐	☐
18. DN tạo điều kiện cho học viên tham quan và học tập tại nơi sản xuất	☐	☐	☐
19. Trường đào tạo nâng cao tay nghề cho lao động trong DN	☐	☐	☐
20. Nhà trường và DN cùng xây dựng chương trình đào tạo	☐	☐	☐
21. Nhà tuyển dụng cam kết với trường về việc tuyển dụng sinh viên sau khi tốt nghiệp	☐	☐	☐
22. Trường phối hợp với nhà tuyển dụng tổ chức seminar về nghề nghiệp cho HSSV	☐	☐	☐
23. Trường tạo điều kiện cho HSSV làm thêm tại các DN	☐	☐	☐

III. Dưới đây chúng tôi đề xuất một số giải pháp liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, xin anh (chị) ý kiến đánh giá.

Câu hỏi đánh giá	Tính cấp thiết			Tính khả thi		
	Rất cần thiết	Cần thiết	Không cần thiết	Rất khả thi	Khả thi	Không khả thi
24. Đổi mới mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo phù hợp với công nghệ và yêu cầu của DN	☐	☐	☐	☐	☐	☐

25. Nâng cao năng lực chuyên môn cho GV, CB của nhà trường	☐	☐	☐	☐	☐	☐
26. Nâng cao năng lực hướng dẫn thực hành cho GV, CB của DN	☐	☐	☐	☐	☐	☐
27. Trao đổi thông tin giữa nhà trường và DN về đào tạo và nhu cầu nhân lực	☐	☐	☐	☐	☐	☐
28. Nâng cao kỹ năng quản lý, đào tạo cho cán bộ	☐	☐	☐	☐	☐	☐
29. Cụ thể hóa các chính sách xã hội hóa công tác đào tạo.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
30. Phối hợp tổ chức giao ban công tác đào tạo giữa nhà trường và DN	☐	☐	☐	☐	☐	☐
31. DN tham gia xây dựng giáo trình, chương trình đào tạo.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
32. Tăng số giờ thực hành cho HSSV tại DN.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
33. Đào tạo chuyên sâu các kỹ năng cho HSSV trước khi tốt nghiệp.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

34. Anh (chị) có đề xuất gì nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên?

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn anh (chị) đã dành thời gian và công sức điền phiếu điều tra này./.

Người được điều tra

Người điều tra

**PHIẾU KHẢO SÁT NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TẠI
CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH HUNG YÊN NĂM 2017**
(Dành cho người lao động trong doanh nghiệp)

Để đánh giá đúng thực trạng, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên. Xin anh (chị) vui lòng cung cấp thông tin và đóng góp ý kiến của mình theo mẫu câu hỏi sau:

I. Thông tin chung

1. Họ và tên: **Chức vụ:**

2. Đơn vị công tác:

3. Xin vui lòng cho biết độ tuổi của anh (chị)

Dưới 30 tuổi ☐ Từ 31 - 40 tuổi ☐ Từ 41 - 50 tuổi ☐ Trên 50 tuổi ☐

4. Trình độ chuyên môn:

Lao động phổ thông ☐ Sơ cấp ☐ TC ☐ CĐ ☐ ĐH ☐ Sau ĐH ☐

5. Bao lâu sau khi tốt nghiệp anh (chị) có việc làm

1 tháng ☐ 3 tháng ☐ 6 tháng ☐ Trên 1 năm ☐

6. Anh (Chị) xin việc qua kênh thông tin nào?

Trung tâm GTVL ☐ Lao động tại DN ☐ Qua trường đào tạo ☐

Thông qua web tuyển dụng ☐ Tuyển dụng tại DN ☐ Khác ☐

7. Thời gian làm việc của anh (chị) tại DN?

Trên 1 năm ☐ Từ 6 tháng – 1 năm ☐ Từ 1-6 tháng ☐ Dưới 1 tháng ☐

8. Mức lương mà doanh nghiệp hiện đang trả cho anh (chị)?

3 – 5 triệu ☐ 5 - 6 triệu ☐ 7 - 8 triệu ☐ Trên 10 triệu ☐

9. Anh (Chị) đánh giá như thế nào về mức thu nhập của mình

Bằng lòng ☐ Chưa bằng lòng ☐ Không đánh giá ☐

10. Anh (Chị) đánh giá về môi trường, điều kiện lao động của mình như thế nào?

Tốt ☐ Chưa tốt ☐ Khó đánh giá ☐

11. Anh (Chị) đánh giá về văn hóa doanh nghiệp của mình?

Tốt ☐ Chưa tốt ☐ Khó đánh giá ☐

12. Anh (chị) có nguyện vọng làm việc lâu dài tại công ty?

Có ☐ Không ☐

13. Anh (Chị) có được thoả thuận về mức tiền công, tiền lương không

Có ☐ Không ☐

14. Thời gian được tăng lương của Anh (Chị) là bao nhiêu lâu?

3 tháng/1 lần ☐ 6 tháng/1 lần ☐ 1 năm/1 lần ☐ Trên 1 năm ☐

15. Trình độ tin học của anh (chị)?IC3 ☐ICDL ☐MOS ☐**16. Trình độ ngoại ngữ của anh (chị)?**☐ IELTS ☐ TOEIC ☐ TOEFL Ibt trong nước ☐ TOEFL – IPT quốc tế☐ Cambridge B1(Pet) ☐ B2 (FCE) ☐ C1 (CAE)**17. Doanh nghiệp có thường xuyên tổ chức nâng cao tay nghề cho anh (chị)**Có ☐Không ☐Doanh nghiệp đang xem xét ☐**18. Hình thức đào tạo của doanh nghiệp**Liên kết với nhà trường ☐Thuê chuyên gia ☐Tự đào tạo ☐**II. Xin Anh (chị) vui lòng tự đánh giá về thực lực lao động của mình tại doanh nghiệp đang làm việc**

Nội dung đánh giá	Yếu	Trung bình	Không đánh giá	Khá	Cao
19. Nhanh nhẹn, hoạt bát, dẻo dai trong công việc	☐	☐	☐	☐	☐
20. Sức khỏe tốt (mật độ nghỉ phép vì lý do sức khỏe)	☐	☐	☐	☐	☐
21. Chịu đựng những tác động của môi trường 1 cách bền bỉ	☐	☐	☐	☐	☐
22. Khả năng tăng ca, làm thêm giờ	☐	☐	☐	☐	☐
23. Khả năng làm việc độc lập	☐	☐	☐	☐	☐
24. Khả năng làm việc theo nhóm	☐	☐	☐	☐	☐
25. Tính cẩn thận, kiên trì, và kỷ luật trong công việc	☐	☐	☐	☐	☐
26. Nắm chắc kiến thức cơ bản	☐	☐	☐	☐	☐
27. Nắm chắc kiến thức chuyên ngành	☐	☐	☐	☐	☐
28. Khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn	☐	☐	☐	☐	☐
29. Khả năng sử dụng ngoại ngữ trong công việc	☐	☐	☐	☐	☐
30. Kỹ năng xây dựng kế hoạch trong sản xuất	☐	☐	☐	☐	☐
31. Khả năng áp dụng máy móc công nghệ cao vào SX	☐	☐	☐	☐	☐
32. Khả năng hướng dẫn, truyền nghề cho người khác	☐	☐	☐	☐	☐
33. Năng lực nghiên cứu (cải tiến - sáng kiến) trong SX	☐	☐	☐	☐	☐

34. Anh (chị) có đề xuất gì nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên?

.....

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn anh (chị) đã dành thời gian và công sức điền phiếu điều tra này./.

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

Từ viết tắt	Nội dung
ASEAN	Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á
CMKT	Chuyên môn kỹ thuật
CNH - HĐH	Công nghiệp hóa - hiện đại hóa
CNHT	Công nghiệp hỗ trợ
DN	Doanh nghiệp
FDI	Vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài
GDNN	Giáo dục nghề nghiệp
GPMB	Giải phóng mặt bằng
HSSV	Học sinh sinh viên
KCN	Khu công nghiệp
KCX	Khu chế xuất
KHCN	Khoa học công nghệ
KT-XH	Kinh tế - Xã hội
LLLĐ	Lực lượng lao động
NCKH	Nghiên cứu khoa học
NCXH	Nhu cầu xã hội
NL	Nhân lực
NNL	Nguồn nhân lực
NNLCLC	Nguồn nhân lực chất lượng cao
NSLĐ	Năng suất lao động
NXB	Nhà xuất bản
SXKD	Sản xuất kinh doanh
TCCN	Trung cấp chuyên nghiệp
TNHH	Trách nhiệm hữu hạn
TTg	Thủ tướng chính phủ
QĐ	Quyết định

UBND	Ủy ban nhân dân
WTO	Tổ chức thương mại thế giới

MỤC LỤC

I. PHẦN MỞ ĐẦU.....	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Lịch sử nghiên cứu.....	3
2.1. Các công trình nghiên cứu về NNL, NNL chất lượng cao, nghiên cứu về các KCN trên thế giới.....	3
2.1.1. Các công trình nghiên cứu về vai trò của NNL, vốn nhân lực đối với quá trình tăng trưởng của các quốc gia.....	3
2.1.2. Các nghiên cứu về lịch sử hình thành, phát triển và vấn đề lao động trong các KCN.....	5
2.2. Các công trình nghiên cứu trong nước.....	7
3. Mục tiêu nghiên cứu.....	12
3.1. Mục tiêu chung.....	12
3.2. Mục tiêu cụ thể.....	13
4. Nội dung nghiên cứu.....	13
5. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	13
5.1. Đối tượng nghiên cứu.....	13
5.2. Phạm vi nghiên cứu.....	13
6. Phương pháp nghiên cứu.....	13
7. Kết cấu của đề tài.....	14
II. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN.....	15
Chương 1:.....	15
CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO.....	15
1.1. Cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.....	15
1.1.1. Các khái niệm về nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao.....	15
1.1.2. Phát triển NNL và NNL chất lượng cao.....	24
1.1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến sự phát triển NNL chất lượng cao trong các KCN.....	32

1.1.4. Các tiêu chí đánh giá phát triển NNL chất lượng cao trong các KCN.....	42
1.2. Cơ sở thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.....	43
1.2.1. Kinh nghiệm phát triển NNL chất lượng cao của một số địa phương trong nước.....	43
1.2.2. Kinh nghiệm phát triển NNL chất lượng cao của một số nước trên thế giới.....	47
1.2.3. Bài học kinh nghiệm phát triển NNL chất lượng cao cho Hưng Yên.....	54
Chương 2:.....	56
THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH HƯNG YÊN...	56
2.1. Quá trình hình thành, phát triển và đặc điểm các KCN ở Hưng Yên.....	56
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển các KCN ở Hưng Yên.....	56
2.1.2. Đặc điểm chung của các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên....	62
2.1.3. Quy hoạch, kế hoạch, chiến lược phát triển các KCN ở Hưng Yên.....	68
2.1.4. Quá trình phát triển NNL chất lượng cao trong các KCN ở Hưng Yên....	73
2.1.5. Vai trò của phát triển NNL chất lượng cao trong các KCN đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Hưng Yên.....	76
2.2. Thực trạng khảo sát chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên.....	81
2.2.1. Tiến hành khảo sát.....	81
2.2.2. Kết quả điều tra, khảo sát.....	83
2.3. Đánh giá chung về thực trạng chất lượng NNLCLC trong các KCN trên địa bàn tỉnh Hưng Yên.....	100
2.3.1. Những ưu điểm.....	100
2.3.2. Những mặt còn hạn chế và nguyên nhân.....	100
Chương 3:.....	102
MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH HƯNG YÊN.....	102
3.1. Quan điểm định hướng và mục tiêu để xây dựng giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các khu công nghiệp tỉnh Hưng Yên.....	102
3.1.1. Quan điểm định hướng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Hưng Yên.....	102
3.1.2. Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trên địa bàn tỉnh Hưng Yên.....	103
3.2. Hệ thống các giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên.....	105

3.2.1. Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng công tác quản lý vĩ mô của tỉnh đối với việc phát triển NNLCLC trong các KCN.....	105
3.2.2. Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực trên địa bàn tỉnh Hưng Yên.....	108
3.2.3. Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng công tác quản trị DN trong các KCN tạo điều kiện để phát triển NNLCLC cho DN.....	111
3.2.4. Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe cho cộng đồng để tăng cường thể lực cho NNLCLC trong các KCN trên địa bàn tỉnh.....	113
III. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ.....	115
1. Kết luận.....	115
2. Kiến nghị.....	115
3. Kế hoạch áp dụng kết quả nghiên cứu tại trường Cao đẳng Công nghiệp Hưng Yên.....	120
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	122
PHỤ LỤC.....	127

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 1.1. Tầm quan trọng của các kỹ năng.....	42
Bảng 2.1. Bảng tổng hợp các quốc gia, vùng lãnh thổ có dự án đầu tư tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên năm 2017.....	63
Bảng 2.2. Đánh giá tỷ trọng về trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động trong doanh nghiệp.....	86
Bảng 2.3. Đánh giá ngân sách phục vụ đào tạo>NNLCLC của DN.....	86
Bảng 2.4. Doanh nghiệp có kế hoạch đào tạo>NNLCLC theo hàng năm.....	87
Bảng 2.5. Tỷ lệ DN đang thực hiện công tác đào tạo>NNLCLC.....	87
Bảng 2.6. Doanh nghiệp hỗ trợ NLD học tập nâng cao trình độ.....	88
Bảng 2.8. Đánh giá khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn.....	89
Bảng 2.9. Đánh giá khả năng xây dựng kế hoạch trong sản xuất.....	89
Bảng 2.10. Đánh giá khả năng hướng dẫn, truyền nghề cho người khác.....	90
Bảng 2.11. Đánh giá năng lực nghiên cứu (cải tiến - sáng kiến) trong SX.....	90
Bảng 2.12. Hình thức tuyển dụng của các DN trong KCN.....	91
trên địa bàn tỉnh Hưng Yên.....	91
Bảng 2.13. Đánh giá chung về mức độ chấp nhận>NNLCLC của DN.....	91
Bảng 2.14. Đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu của DN đối với>NNLCLC đã được đào tạo.....	92
Bảng 2.15. Đánh giá chung khả năng làm việc của>NNLCLC.....	92
Bảng 2.16. Doanh nghiệp cung cấp cho nhà trường về nhu cầu nhân lực.....	93
Bảng 2.17. Doanh nghiệp cung cấp cho nhà trường thông tin về những đổi mới của công nghệ trong SX.....	93
Bảng 2.18. Chuyên gia của doanh nghiệp giảng dạy tại trường.....	94
Bảng 2.19. Doanh nghiệp tạo điều kiện cho học viên tham quan và học tập.....	94
Bảng 2.20. Trường đào tạo nâng cao tay nghề cho lao động trong DN.....	95
Bảng 2.21. Nhà trường và DN cùng xây dựng chương trình đào tạo.....	95
Bảng 2.22. Nhà tuyển dụng cam kết với trường về việc tuyển dụng sinh viên sau khi tốt nghiệp.....	96
Bảng 2.23. Đánh giá về tác phong của người lao động trong công việc.....	96
Bảng 2.24. Đánh giá sức khỏe của người lao động (mật độ nghỉ phép vì lý do sức khỏe).....	97
Bảng 2.25. Đánh giá sự chịu đựng những tác động của môi trường 1 cách bền bỉ.....	97
Bảng 2.26. Đánh giá khả năng tăng ca, làm thêm giờ.....	98
Bảng 2.27. Đánh giá khả năng làm việc độc lập.....	98
Bảng 2.28. Đánh giá khả năng làm việc theo nhóm.....	99

DANH MỤC BẢNG BIỂU, HÌNH VẼ

Sơ đồ, hình vẽ	Tên	Số trang
Hình 2.1	Sơ đồ quy hoạch phát triển các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên đến năm 2020	61
Hình 2.2	Cơ cấu các ngành kinh tế tỉnh Hưng Yên	66
Hình 2.3	Tổng hợp nhân lực trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên	84
Hình 2.4	Tổng hợp kết quả điều tra, khảo sát độ tuổi của nhân lực CLC trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên	85