

# PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG QUÁ TRÌNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH - THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

Nguyễn Minh Trí, Lưu Thanh Tâm

Trung tâm Giáo dục Chính trị - Quốc phòng, Trường Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh (Hutech)

*nm.tri@hutech.edu.vn, lttam@hutech.edu.vn*

**TÓM TẮT:** Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực không chỉ là nhiệm vụ cực kỳ hệ trọng trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, mà còn là vấn đề có ý nghĩa sống còn đối với sự tồn tại, phát triển của quốc gia, đặc biệt trong quá trình hội nhập quốc tế Việt Nam nói chung và Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng. Trong quá trình hội nhập quốc tế, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Thành phố đã góp phần tích cực trong quá trình đổi mới kinh tế, xã hội bền vững, tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực hiện nay còn nhiều bất cập cả về thể lực, trình độ chuyên môn cũng như ý thức, tác phong, kỷ luật lao động, năng lực cạnh tranh. Trong thời gian tới để khắc phục những vấn đề trên cần có một hệ thống các giải pháp được triển khai đồng bộ nhằm phát triển hơn nữa nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển của Thành phố Hồ Chí Minh trong quá trình hội nhập quốc tế.

**Từ khóa:** Nguồn nhân lực chất lượng cao; Hội nhập quốc tế; Thành phố Hồ Chí Minh.

## I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, về thực chất, là phát triển, hoàn thiện cho 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 lao động về trình độ chuyên môn, kỹ thuật nhất định; có kỹ năng chuyên môn giỏi và khả năng thích ứng với những thay đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất và kinh doanh; 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 trong quá trình sản xuất nhằm đem lại năng suất lao động với chất lượng và hiệu quả cao. Đó là những người làm chủ tri thức khoa học và công nghệ hiện đại, có tư duy sáng tạo, có kỹ năng thực hành giỏi, có tác phong công nghiệp, có tính tổ chức và kỷ luật, có sức khỏe, đóng góp tích cực, hiệu quả vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Vì vậy, đầu tư cho nguồn nhân lực là đầu tư cho sự phát triển trong quá trình hội nhập quốc tế, như Đảng ta đã khẳng định: “Phát triển và nâng cao nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh sự phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, đảm bảo cho sự phát triển nhanh, hiệu quả bền vững” [1].

Thành phố Hồ Chí Minh (Tp. HCM) là thành phố lớn nhất Việt Nam, đồng thời cũng là một trong những trung tâm kinh tế, chính trị, văn hóa và giáo dục quan trọng nhất của Việt Nam, với phía Bắc giáp tỉnh Bình Dương, Tây Bắc giáp tỉnh Tây Ninh, Đông và Đông Bắc giáp với tỉnh Đồng Nai, Đông Nam giáp tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, Tây và Tây Nam giáp với tỉnh Long An và tỉnh Tiền Giang. Với vị trí này Thành phố có sự gắn kết với các vùng miền của cả nước như với đồng bằng sông Cửu Long - vùng nông sản của cả nước, với Đông Nam Bộ và Tây Nguyên - vùng cây công nghiệp của cả nước, là “cửa ngõ phía Nam của Tổ quốc”. Hiện nay, Tp. HCM đang chịu sự tác động mạnh mẽ của quá trình toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và cuộc cách mạng công nghiệp lần 4. Trong bối cảnh đó, vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế trong sự nghiệp xây dựng thành phố hiện đại luôn được Đảng bộ, Chính quyền Thành phố quán triệt trong từng bước, từng chính sách phát triển nhằm hoàn thành mục tiêu chiến lược phát triển: “Nâng cao chất lượng tăng trưởng và năng lực cạnh tranh của kinh tế thành phố, gắn tăng trưởng kinh tế với phát triển văn hóa, xây dựng con người, thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội, bảo vệ môi trường” [2].

Bài viết phân tích thực trạng và giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong quá trình hội nhập quốc tế ở Tp. HCM trong thời gian tới.

## II. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG QUÁ TRÌNH HỘI NHẬP Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Với vị thế là trung tâm chính trị, kinh tế, văn hóa, giáo dục của cả nước, thời gian qua, các cấp chính quyền và nhân dân Tp. HCM đã có nhiều nỗ lực để phát huy tối đa các nguồn lực, tạo chuyển biến trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu của sự nghiệp xây dựng, bảo vệ Thành phố và đất nước trong bối cảnh toàn hội nhập quốc tế. Tp. HCM với lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên đạt 4.538.195 người, chiếm 52,5 % tổng dân số; lực lượng lao động trực tiếp khoảng 4.223.996 người chiếm 97,4 % so lực lượng lao động và chiếm 50 % so với tổng dân số. Lực lượng lao động từ 20 tuổi đến 44 tuổi chiếm 68,6 % trong các nhóm tuổi tham gia lao động, nhóm tuổi 20 - 24 chiếm 10,0 %, nhóm tuổi 25 - 29 chiếm 16,3 %, nhóm tuổi 30-34 chiếm 15,0 %, nhóm tuổi 35 - 39 chiếm 14,1 %, nhóm tuổi 40 - 44 chiếm 13,2 % [3]. Lực lượng lao động dồi dào, khá trẻ là điều kiện thuận lợi trong quá trình thu hút đầu tư nước ngoài, cũng như tiếp thu các thành tựu khoa học - công nghệ và linh hoạt trong việc chuyển đổi nghề nghiệp. Chất lượng nguồn nhân lực Tp. HCM từng bước được cải thiện phục vụ đắc lực trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội ở Thành phố, song nhìn chung còn nhiều hạn chế, phần lớn chưa đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của thành phố.

Trước hết, Tp. HCM là một trong những địa phương trong cả nước thì chỉ số về sức khỏe của nguồn nhân lực Thành phố Hồ Chí Minh có nhiều cải thiện, cụ thể chiều cao trung bình của các bạn trẻ từ 18 tuổi trở lên là 168,1 cm, vượt 4,1 cm so với mức cao trung bình của cả nước (1,64 m), song nhìn chung, chỉ số vẫn ở mức trung bình so với các nước trong khu vực và thế giới. Bên cạnh đó, sức bền, độ dẻo dai của người lao động cũng còn thấp. Theo điều tra của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh năm 2017, chỉ có 80 % lao động thành phố có thể trạng bình thường; 17 % có thể trạng gầy; và 3 % quá gầy [4]; hầu hết nguồn nhân lực ở Thành phố Hồ Chí Minh chưa đáp ứng được cường độ làm việc công nghiệp cũng như khả năng sử dụng máy móc, thiết bị hiện đại theo chuẩn quốc tế.

Hai là, trình độ học vấn nguồn nhân lực ở Tp. HCM đã có những bước phát triển vượt trước so với trình độ phát triển kinh tế. Về trình độ học vấn. Với quyết tâm chính trị nhằm nâng cao trình độ dân trí, tiến tới đào tạo tốt nguồn nhân lực, Thành phố đã hoàn thành phổ cập giáo dục trung học cơ sở (năm 2002) và được công nhận đạt chuẩn phổ cập bậc trung học (năm 2008); hiện tỷ lệ biết chữ ở độ tuổi 15 - 35 tuổi đạt 99,98 %; độ tuổi 36 trở lên đạt 99,69 % [5]; tỷ lệ tốt nghiệp bổ túc hàng năm đều cao hơn bình quân cả nước; Thành phố đang phấn đấu đạt trình độ bình quân tốt nghiệp trung học phổ thông vào năm 2020.

Về trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực. Tp. HCM là một trong những địa phương đi đầu trong cả nước về giáo dục - đào tạo với số lượng sinh viên theo học và tốt nghiệp cao đẳng đại học năm sau cao hơn năm trước, góp phần tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng từ 40 % (năm 2005) lên 85 % (năm 2019), trong đó lao động đang làm việc chuyên môn kỹ thuật bậc sơ cấp 26,69 %; lao động đang làm việc chuyên môn kỹ thuật bậc cao chiếm 18,81 %; chuyên môn kỹ thuật bậc trung chiếm 5,81 %; chuyên môn cao đẳng 5,38 %; chuyên môn đại học trở lên 20,81 % đáp ứng nhu cầu nhân lực theo mục tiêu tăng trưởng kinh tế ở Tp. HCM và vùng kinh tế trọng điểm phía Nam. Tỷ lệ lao động qua đào tạo làm việc trong các lĩnh vực công nghệ, dịch vụ trình độ cao trong các ngành công nghiệp, dịch vụ trọng điểm của thành phố đạt từ 85 - 90 % [6]. Công tác tuyển sinh, đào tạo của các cơ sở giáo dục có nhiều khởi sắc, kết quả đào tạo được thị trường chấp nhận. Cùng với đó, Thành phố đã có nhiều chương trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao như: đào tạo 300 tiến sĩ, thạc sĩ quản lý nhà nước và quản trị kinh doanh; đào tạo 300 tiến sĩ, thạc sĩ ngành giáo dục đào tạo; thạc sĩ ngành công nghệ sinh học. Các chương trình này đã cung cấp cho Thành phố một lực lượng cán bộ có năng lực, có trình độ chuyên môn, đáp ứng một phần đáng kể nhu cầu nhân lực cao trong quản lý hành chính, giáo dục, đào tạo và nghiên cứu khoa học.

Tuy nhiên, nguồn nhân lực chưa đáp ứng mục tiêu phát triển nhanh và bền vững của thành phố trong quá trình hội nhập quốc tế. Mặc dù lao động qua đào tạo nghề ở thành phố đạt gần 85 %, song tỷ lệ lao động qua đào tạo chỉ chiếm 34 %, thấp hơn nhiều so với các tỉnh thành khác trong cả nước (Hà Nội, tỷ lệ lao động qua đào tạo chiếm 39,9 %, Đà Nẵng là 41,6 %), nhưng thực tế “tỷ lệ lao động bài bản (đào tạo từ 3 tháng trở lên và có chứng chỉ công nhận kết quả) chỉ đạt 22 %, số còn lại đào tạo theo kiểu “cầm tay chỉ việc”, truyền nghề, đào tạo “dầm bữa, nửa tháng” đủ kỹ năng để người lao động đứng vào dây chuyền sản xuất giản đơn” [7]. Mặt khác, theo khảo sát của Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động “chỉ có 80 % sinh viên, học viên tốt nghiệp Thành phố tìm được việc làm, 20 % không tìm được việc. Trong số tìm được việc chỉ có 50 % là có việc làm phù hợp với năng lực, sở thích” [8]. Và, theo Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh, tồn tại lớn nhất trong vấn đề đào tạo hiện nay là ở bậc đại học, cơ cấu trung cấp đang có sự khập khiễng giữa đào tạo và nhu cầu như: Bậc đại học đào tạo số lượng nhiều hơn so với nhu cầu, cơ cấu trung cấp thì lại đào tạo ít hơn so với nhu cầu; những ngành chủ lực phát triển của Thành phố, như ngành cơ khí, hóa, chế biến thực phẩm, điện tử,... chỉ mới đáp ứng khoảng 30 % nhu cầu tuyển dụng. Bên cạnh đó, sự chuyển dịch mô hình, cơ cấu kinh tế khiến cho cung và cầu trong lao động thay đổi, trong khi các ngành đào tạo trong nhà trường chưa bắt kịp được xu thế sử dụng lao động của doanh nghiệp. Hệ thống thông tin thị trường lao động chưa phản ánh khách quan, kịp thời sự biến động của thị trường lao động; chưa đưa ra được các dự báo trung và ngắn hạn về thị trường lao động và tính hiệu quả chưa cao của hoạt động dịch vụ việc làm.

Cùng với đó, doanh nghiệp không tìm được người lao động như mình mong muốn và trên 50 % sinh viên ra trường khó khăn trong kiếm việc làm. Việc đào tạo của một số cơ sở giáo dục chưa gắn với nhu cầu của xã hội dẫn đến nhiều doanh nghiệp phải đào tạo lại, đào tạo thêm cho nhân công sau tuyển dụng. Chưa kể, với thiết bị cũ kỹ, lạc hậu ở nhiều trường như hiện nay thì học viên sau tốt nghiệp cũng hoàn toàn bỡ ngỡ với những máy móc thiết bị hiện đại trong thực tế. Bên cạnh đó, những hiện tượng tiêu cực trong giáo dục - đào tạo chưa được ngăn chặn (“học giả”, “bằng thật”); học phí và các khoản liên quan đến giáo dục trên địa bàn Thành phố ngày càng gia tăng, là gánh nặng đối với các hộ gia đình, đặc biệt là gia đình nghèo (bình quân mỗi người dân ở Thành phố chi cho giáo dục hàng tháng là 166.200 ngàn đồng/tháng trên tổng mức chi tiêu). Đại hội Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh đã nhìn nhận những yếu kém của ngành giáo dục, đó là: “chất lượng giáo dục - đào tạo và nguồn nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập quốc tế” [9].

Ba là, nguồn nhân lực ở Tp. HCM được các đối tác và nhà đầu tư nước ngoài đánh giá là có khả năng thích ứng nhanh, dễ hòa nhập, có kỹ năng sử dụng các công nghệ hiện đại, nhanh nhạy hơn nhiều so với các nước khác trong khu vực, song thiếu kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng giải quyết vấn đề; yếu kém về ngoại ngữ, tin học; tác phong trong công việc và ý thức tổ chức kỷ luật, kỷ cương; tinh thần hợp tác trong sản xuất còn thấp, một bộ phận không nhỏ người lao động vừa yếu và thiếu văn hóa nghề, được biểu hiện ở việc tùy tiện, cầu thả, vô tổ chức, vô kỷ luật, vô trách nhiệm; thiếu trung thực, thiếu tự giác, chưa yêu nghề; tự ti, tự phụ, thiếu tính cộng đồng, tính nhân văn, tự đánh mất mình, đây chính là những rào cản cho việc đổi mới mô hình tăng trưởng kinh tế sang sản xuất dịch vụ, công nghệ cao, xuất khẩu lao động cũng như tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu.

Bốn là, về năng lực sáng tạo, năng suất lao động ở Tp. HCM. Thời gian qua, lãnh đạo Tp. HCM đã có nhiều nỗ lực trong công tác chỉ đạo điều hành nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế, song nhìn

chung đánh giá của doanh nghiệp về môi trường đầu tư, kinh doanh chưa được cải thiện rõ nét. Điều đó được thể hiện: Theo xếp hạng chỉ số PCI 2018 được Phòng Thương mại & Công nghiệp Việt Nam (VCCI) công bố hồi tháng 3, TP HCM đứng thứ 10 với 65,34 điểm, giảm 2 bậc so với năm 2017 và xếp sau loạt tỉnh, thành khác như Hà Nội, Quảng Ninh, Bình Dương, Đồng Tháp, Đà Nẵng [10]; đồng thời khả năng cạnh tranh của nguồn nhân lực TP. HCM gấp 2,7 lần năng suất lao động bình quân cả nước [11], nhưng so với các nước trong khu vực và thế giới thì năng suất lao động ở Tp. HCM còn thấp. Trình độ tay nghề thấp, tác phong làm việc còn yếu, chưa bắt kịp yêu cầu phát triển. Tính theo sức mua tương đương (PPP), năng suất lao động của TP. HCM cao hơn Campuchia, Myanmar, Lào và bằng 6 % của Singapore, 15 % của Malaysia, 37 % của Thái Lan, 54 % của Philippines, 55 % của Indonesia [12]. Chất lượng và năng suất thấp đã làm cho khả năng cạnh tranh của lao động Tp. HCM thấp.

Như vậy, TP. HCM quyết liệt các chủ trương, chính sách, chương trình hành động phù hợp với đặc thù của địa phương, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong quá trình hội nhập quốc tế, tuy nhiên, vẫn còn những hạn chế nhất định như trên là do:

i) Tư duy về quản lý về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao còn nhiều hạn chế, bất cập. Việc quy hoạch các đơn vị sự nghiệp cung cấp các dịch vụ giáo dục - đào tạo chưa sát với thực tiễn cả về số lượng, quy mô và cơ cấu ngành nghề đào tạo. Chưa có sự gắn kết rõ ràng giữa quy hoạch phát triển nguồn nhân lực với các quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội khác, như quy hoạch phát triển các ngành nghề của Thành phố. Việc thực hiện các quy hoạch phát triển nguồn nhân lực trong thực tế còn mang tính hình thức, phong trào, chất lượng chưa cao. Việc kiểm định đánh giá chất lượng đào tạo của các cơ quan quản lý nhà nước đối với cơ sở đào tạo cũng còn nhiều bất cập. Các tiêu chí đánh giá còn mang tính chất định tính, nặng về đánh giá đầu vào. Chưa xây dựng, thống nhất được hệ thống chuẩn đầu ra cho các loại hình đào tạo, để làm cơ sở cho việc đánh giá chất lượng đào tạo ở Thành phố. Bên cạnh đó, Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động TP. HCM đã có nhiều cố gắng trong công tác dự báo, phân tích nhu cầu lao động của Thành phố, song những hạn chế trong việc dự báo cụ thể, chính xác về số lượng ngành nghề, trình độ phân tích nhu cầu nhân lực của nhà tuyển dụng vẫn chưa đáp ứng nhu cầu thực tiễn, dẫn đến công tác đào tạo chưa thật sự gắn với yêu cầu của thị trường lao động;

ii) Hệ thống giáo dục từ phổ thông đến sau đại học là lực lượng nòng cốt trong quá trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực nhưng còn nhiều hạn chế. Ít có sự kết nối giữa các cơ sở đào tạo với hệ thống doanh nghiệp, đặc biệt là các trường công lập, từ đó dẫn đến các sinh viên được đào tạo không đáp ứng yêu cầu của thị trường. Ngoài ra, quá trình hợp tác và hội nhập quốc tế trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực của các cơ sở đào tạo cũng chưa theo kịp quá trình hội nhập kinh tế, văn hóa, xã hội ngày càng sâu rộng của Thành phố. Hệ thống giáo dục chưa bắt kịp mô hình giáo dục - đào tạo nhân lực của các nước trong khu vực và thế giới;

iii) Chất lượng cơ sở, chương trình, phương pháp đào tạo còn lạc hậu, chậm đổi mới, chưa gắn với thực tiễn và xu thế phát triển xã hội, cũng như cơ cấu giáo dục không hợp lý giữa các lĩnh vực, ngành nghề đào tạo; chất lượng giáo dục toàn diện giảm sút, chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa; phần lớn sinh viên tốt nghiệp ra trường lại chưa đủ chuyên môn, trình độ ngoại ngữ, kỹ năng mềm để tiếp cận công việc, nhất là các kỹ năng mà thị trường lao động cần; Ngoài ra, quy mô và cơ cấu trình độ đội ngũ giảng viên ở các trường đại học chưa phù hợp và chưa thực sự đáp ứng với yêu cầu mở rộng và nâng cao chất lượng đào tạo. Đây cũng là một trong những cản trở trong việc nâng cao chất lượng giáo dục đại học cũng như tăng cường hoạt động nghiên cứu của các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.

### III. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG QUÁ TRÌNH HỘI NHẬP Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Để thực sự tạo nên những bước chuyển về chất của nhân tố người lao động đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế, không thể không chú trọng đến phát triển giáo dục và đào tạo, đặc biệt là đào tạo nghề cho người lao động. Từ Đại hội X (2006), Đảng ta đã xác định: “Giáo dục và đào tạo cùng với khoa học và công nghệ là quốc sách hàng đầu, là nền tảng và động lực thúc đẩy công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” [13]. Đây là quan điểm đúng đắn nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam nói chung, Tp. HCM nói riêng. Tuy nhiên, trong thời gian qua, giáo dục và đào tạo nói chung, công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nói riêng vẫn còn những bất cập chưa tạo đột phá trong việc nâng cao trình độ, tay nghề và kỹ năng cho người lao động. Nhận định về điều này, Đại hội Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh đã nhìn nhận những yếu kém của ngành giáo dục, đó là: “chất lượng giáo dục - đào tạo và nguồn nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập quốc tế” [14].

Để thực sự tạo nên những bước chuyển về chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong quá trình hội nhập quốc tế ở Tp. HCM cần phải thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

*Thứ nhất*, quán triệt, nhận thức một cách đầy đủ và sâu sắc việc thực hiện phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong quá trình hội nhập quốc tế trong từng bước, từng chiến lược, từng chính sách phát triển kinh tế - xã hội nói chung trong Đảng bộ, chính quyền và các cơ quan ban ngành, các tổ chức xã hội và nhân dân Thành phố. Từ đó, tạo nên sự thống nhất trong nhận thức và hành động của hệ thống chính trị Thành phố, hướng đến mục tiêu phát triển vì con người. Tích cực triển khai tốt Triển khai Chương trình hành động số 19 - CT/HĐ/TU ngày 31/10/2016 của Thành ủy TPHCM thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố lần thứ X về Chương trình nâng cao chất lượng giai đoạn 2016 -2020 và Quyết định số 6252/QĐ của UBND Tp. HCM ngày 30/11/2016 về ban hành Kế hoạch thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ TPHCM lần thứ 10 về Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn 2016 -2020, Sở Lao động - Thương

binh và Xã hội Thành phố đã tham mưu cho Ủy ban Nhân dân Thành phố ban hành các văn bản triển khai chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đến năm 2020.

*Thứ hai*, TP. HCM cần làm tốt công tác xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển giáo dục - đào tạo, xác định đúng đắn chiến lược phát triển nguồn nhân lực, trên cơ sở thực hiện tốt công tác dự báo nhu cầu và thị trường lao động, cùng với việc làm tốt công tác quy hoạch mạng lưới các trường đại học, cao đẳng và dạy nghề theo hướng linh hoạt, chuẩn hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Đào tạo nhân lực trình độ cao trong các ngành công nghiệp (cơ khí; điện tử - công nghệ thông tin; hóa dược - cao su; chế biến tinh lương thực - thực phẩm), dịch vụ (tài chính - tín dụng; ngân hàng - bảo hiểm; thương mại; vận tải, kho bãi, dịch vụ cảng, hậu cần hàng hải và xuất nhập khẩu; bưu chính viễn thông và công nghệ thông tin - truyền thông; kinh doanh tài sản, bất động sản; dịch vụ thông tin tư vấn, khoa học công nghệ; du lịch khách sạn nhà hàng; y tế, giáo dục đào tạo) chủ yếu, 8 ngành như: nha khoa, điều dưỡng, kỹ thuật, xây dựng, kế toán, kiến trúc, khảo sát và du lịch dịch chuyển lao động tự do trong khối Asean và ngành công nghiệp hỗ trợ đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

Quan trọng hơn nữa, để đón đầu cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4, Thành phố cần chủ động trong việc đào tạo nguồn nhân lực các ngành: Công nghệ thông tin - Truyền thông - Trí tuệ nhân tạo, Tự động hóa - Robot, Y tế, Quản trị doanh nghiệp, Tài chính - Ngân hàng và Du lịch. Tập trung đẩy mạnh công tác “Đào tạo kép”, thu hẹp dần khoảng cách giữa đào tạo và sử dụng lao động; hình thành tư duy, ý thức khởi nghiệp cho học sinh sau đào tạo nghề nghiệp.

*Thứ ba*, các trường đại học cần xây dựng, phát triển chương trình đào tạo có nội dung hiện đại đáp ứng được yêu cầu thị trường nguồn nhân lực quốc tế, thực hiện kiểm định chất lượng đào tạo bằng tiêu chuẩn của quốc tế, có đội ngũ giảng viên (cơ hữu và thỉnh giảng, trong và ngoài nước) chất lượng cao có khả năng giảng dạy bằng tiếng Anh, am hiểu chuyên môn và có hiểu biết về thực tiễn công nghiệp, thị trường lao động; có chiến lược trung hạn và dài hạn đầu tư vào đổi mới hệ thống quản trị đại học theo hướng hiện đại, chuyên nghiệp, phải đạt chuẩn kiểm định chất lượng quốc tế; đồng thời Trường đại học phải khuyến khích tự do học thuật và thúc đẩy, bồi đắp năng lực đổi mới sáng tạo của cả giảng viên và sinh viên.

Xây dựng mạng lưới, cơ chế hợp tác giữa các trường đại học, các trung tâm, viện nghiên cứu với các cơ quan, tổ chức doanh nghiệp Thành phố và xây dựng website/cổng thông tin để các bên tìm hiểu nhau nhanh chóng, chính xác khả năng, nhu cầu hợp tác của nhau. Nhanh chóng hoàn thiện quy hoạch tổng thể phát triển các trường, viện ở Thành phố Hồ Chí Minh, tạo nên một đô thị học tập hiện đại gắn với khu công nghiệp, khu chế xuất, tức là các tổ hợp khoa học - công nghệ - doanh nghiệp hiện đại. Tập trung phát triển các trường đại học xuất sắc (Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Quốc tế Đại học Tôn Đức Thắng, Đại học Y dược Thành phố Hồ Chí Minh,...). Hỗ trợ để các trường đại học, viện nghiên cứu xây dựng các “công viên” khoa học, vườn ươm công nghệ... Đây là nơi thuận lợi để hình thành, nuôi dưỡng và triển khai các ý tưởng khoa học - công nghệ mới, sản phẩm mới có hàm lượng khoa học, nhờ đó thúc đẩy đổi mới mô hình tăng trưởng kinh tế của Thành phố theo hướng chất lượng, hiệu quả, kinh tế tri thức

Kết hợp giáo dục - đào tạo từ trong nhà trường đến các doanh nghiệp và cơ sở sản xuất, kinh doanh ngay từ khâu tuyển sinh, tuyển dụng, ngoài các thông tin, yêu cầu về công việc, mức lương, cần đưa thêm thông tin về nội quy, quy chế, hình thức thưởng và phạt khi người lao động vi phạm kỷ luật, hợp đồng lao động; tăng cường vai trò của tổ chức công đoàn, đoàn thanh niên thông qua việc đẩy mạnh công tác giáo dục, tuyên truyền, các phong trào thi đua lao động, sản xuất, nhất là bồi dưỡng kiến thức pháp luật giúp người lao động nâng cao nhận thức, ý thức trách nhiệm, tác phong, kỷ luật lao động từng bước đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của thị trường lao động.

*Thứ tư*, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, nhà giáo ở các cơ sở giáo dục nghề nghiệp; tổ chức thường xuyên các lớp đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, tin học, ngoại ngữ. Đàm phán, hợp tác, chuyên giao chương trình đào tạo tiên tiến của các nước trong khu vực và thế giới. Hoàn thiện công tác tự đánh giá chất lượng các chương trình đào tạo làm cơ sở kiểm định chất lượng đào tạo. Nghiên cứu, vận dụng và phối hợp với các tổ chức kiểm định quốc tế để kiểm định chất lượng, nhất là các nghề trọng điểm ở các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Xây dựng, ban hành các chính sách hỗ trợ, kêu gọi đầu tư, thu hút nhân tài hoạt động trong giáo dục nghề nghiệp. Đồng thời, thực hiện giao quyền tự chủ hoàn toàn theo quy định pháp luật cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập của thành phố. Đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học, gắn nghiên cứu khoa học trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp với thực tế sản xuất, ứng dụng vào thực tiễn, góp phần tăng năng suất lao động của thành phố trong thời gian tới.

*Thứ năm*, hoàn thiện hệ thống giáo dục theo hướng mở, học tập suốt đời và xây dựng xã hội học tập. Xây dựng và phát triển mô hình “Trường tiên tiến, hiện đại theo xu thế hội nhập”, tăng cường đánh giá học sinh, sinh viên theo các chuẩn quốc tế. Đào tạo con người theo hướng có đạo đức, kỷ luật, ý thức trách nhiệm công dân, xã hội; có kỹ năng thực hành xã hội, kỹ năng làm việc, kỹ năng ngoại ngữ, công nghệ thông tin, tư duy sáng tạo và hội nhập quốc tế. Đây cũng là giải pháp cơ bản thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục “Hoàn thiện hệ thống giáo dục quốc dân theo hướng hệ thống giáo dục mở, học tập suốt đời và xây dựng xã hội học tập” theo tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW của Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI.

#### IV. KẾT LUẬN

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một xu hướng tất yếu ở TP. HCM trong quá trình hội nhập quốc tế. Điều đó không chỉ tạo tiền đề, cơ sở vật chất - kỹ thuật để phát triển kinh tế - xã hội nói chung mà còn để tiếp tục đẩy mạnh hội nhập quốc tế trong bối cảnh cách mạng khoa học công nghệ lần thứ 4 đang tác động mạnh mẽ đối với các quốc gia, dân tộc. Để phát triển nguồn nhân lực có trình độ, tay nghề, kỹ năng là yêu cầu quan trọng hàng đầu vì người lao động là chủ

thể của quá trình sản xuất, đóng vai trò quyết định sự thành công hay thất bại đối với việc xây dựng và phát triển ở Tp. HCM hiện nay. Do đó, cần phải có những giải pháp đột phá, thiết thực, căn cơ để phát triển nguồn nhân lực.

## V. TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Đảng Cộng Sản Việt Nam (2011), *Văn Kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr. 130.
- [2] Đảng bộ TP. HCM (2015), *Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ X*. Tp. HCM, tr.119.
- [3] Cục Thống kê TP. HCM. (2019). *Niên giám thống kê Thành phố Hồ Chí Minh 2018*. Tp. Hồ Chí Minh: NXB Thanh niên, tr. 47-61.
- [4] Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh (2018), Truy cập <http://www.sldtbxh.hochiminhcity.gov.vn>. Truy cập 20/01.
- [5] Cục Thống kê TP. HCM (2019), *Niên giám thống kê Thành phố Hồ Chí Minh 2018*. Nxb Thanh niên, Tp. HCM, tr.420
- [6] Hoàng Cảnh (2020), TP. HCM: Nhìn lại kết quả nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn 2016 - 2020. <http://laodongxahoi.net/tphcm-nhin-lai-ket-qua-nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-giai-doan-2016-2020-1315714.html>: Truy cập 28/8.
- [7] Kỹ yếu hội thảo cấp Thành phố, (2019). *Trao thêm các quy chế đặc thù nhằm tạo bước phát triển nhanh, mạnh, bền vững cho Thành phố Hồ Chí Minh*, NXB TP. HCM, TP. HCM, tr. 478.
- [8] Huyền Bình, (2013), Vì sao nhiều sinh viên ra trường khó tìm việc làm? <http://nhandan.com.vn/tphcm/tin-chung/item/21478802.html>. Truy cập 21/02.
- [9] Đảng bộ TP. HCM. (2015). *Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ X*. Tp. Hồ Chí Minh, tr.102.
- [10] Anh Minh (2019), Thành phố Hồ Chí Minh sốt ruột nhìn các tỉnh tăng xếp hạng năng lực cạnh tranh, <https://vnexpress.net/kinh-doanh/tp-hcm-sot-ruot-nhin-cac-tinh-tang-xep-hang-nang-luc-can-hanh-3923537.html>: Truy cập ngày 12/3.
- [11] UBND Thành phố Hồ Chí Minh. (2016). *Thành phố Hồ Chí Minh xây dựng, phát triển và hội nhập 2015 - Ho Chi Minh City construction, development and integration (Song ngữ Anh-Việt)*. TP. Hồ Chí Minh: NXB Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh, tr. 281.
- [12] Thanh Huyền (2017), Việt Nam: Nguy cơ "đuối sức" khi cạnh tranh năng suất lao động, <https://doanhnhansaigon.vn/kinh-doanh/viet-nam-nguy-co-duoi-suc-khi-can-hanh-nang-suat-lao-dong-1082787.html>: Truy cập ngày 17/02.
- [13] Đảng Cộng Sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr. 96.
- [14] Đảng bộ TP. HCM (2015), *Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ X*, Tp. Hồ Chí Minh, tr.102

## DEVELOPING HIGH QUALITY HUMAN RESOURCES IN THE INTERNATIONAL INTEGRATION PROCESS IN HO CHI MINH CITY - CURRENT SITUATION AND SOLUTIONS

Nguyen Minh Tri, Luu Thanh Tam

**ABSTRACT:** Enhancing the quality of human resources is an extremely important task, the socio-economic development strategy is particularly concerned by the Party and the State of particular interest, especially from the XI Party Congress and the 8th Conference of the Central Executive Board of the course XI up to now. This is a matter of vital significance for the existence and development of the country, which is required in the process of international integration in general and Ho Chi Minh City in particular. Currently, the development of high quality human resources has contributed positively to the process of innovation of growth model and socio-economic development. However, in Ho Chi Minh City the quality of human resources today has many insufficiency in terms of fitness, professional qualifications as well as consciousness, manner, labor discipline, competitiveness. In the coming time, to overcome the above problems, it's necessary to have a system solution which is deployed in sync.