

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH TRONG QUÁ TRÌNH HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ

TRỊNH DUY OANH*

TÓM TẮT

Việt Nam gia nhập WTO đã mở ra nhiều cơ hội mới nhưng đồng thời cũng đặt ra những khó khăn và thách thức. Sự cạnh tranh giữa các nước, nhất là về kinh tế, ngày càng gay gắt và quyết liệt mà lợi thế cạnh tranh sẽ nghiêng về quốc gia nào có nguồn nhân lực chất lượng cao. Thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM) có lợi thế dân số đông, nguồn nhân lực trong độ tuổi lao động khá dồi dào, tuy nhiên chất lượng chưa cao và việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực còn nhiều hạn chế. Việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực phù hợp với quá trình phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH) đã được TPHCM đặc biệt quan tâm, xác định đây là một trong năm chương trình đột phá của Thành phố trong giai đoạn 2011-2015 nhằm đáp ứng xu thế hội nhập và cạnh tranh quốc tế nhiều thách thức hiện nay.

Từ khóa: nguồn nhân lực, lao động, công nghiệp hóa, hiện đại hóa, chất lượng cao.

ABSTRACT

Improving the quality of human resources in Ho Chi Minh City during the international economic integration

Vietnam's joining WTO has not only opened new opportunities but also set new difficulties and challenges. As competitions between countries, especially in the economy, get fiercer and more drastic, competitive advantages are gained by countries with high quality human resources. Ho Chi Minh City has the advantages of a large population and abundant labor force, yet the quality is still low and quality improvement is still limited. The city has been paying special attention to the training and development of the human resources for eco-social development, identifying it as one of the five breakthroughs of the city during the period of 2011-2015 to meet the demand of the international integration and competition trend, which is quite challenging nowadays.

Keywords: human resources, labour, industrialization, modernization, high quality.

1. Đặt vấn đề

Thành phố Hồ Chí Minh là trung tâm kinh tế, văn hóa, khoa học kỹ thuật và đào tạo lớn của cả nước. Thành phố đứng đầu cả nước về tốc độ tăng trưởng kinh tế (9,2%), đóng góp khoảng 23% GDP, 30% tổng thu ngân sách cả nước (2012). Đồng thời TPHCM cũng là một trong những địa phương thu hút vốn đầu tư nước ngoài mạnh nhất, có mức độ mở

cửa cao với nền kinh tế thế giới. Tính đến hết tháng 12-2012, TPHCM có 4540 dự án đầu tư nước ngoài còn hiệu lực với tổng số vốn đăng kí đạt 31.844,4 triệu USD, chiếm 31,2% tổng số dự án và 15,1% tổng số vốn so với cả nước. Thành phố có lợi thế về nguồn nhân lực dồi dào, năng động, sáng tạo góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế. Tuy nhiên, nguồn nhân lực hiện nay còn nhiều bất cập chưa

* TS, Trường Đại học Sài Gòn; Email: trindhuyoanh@gmail.com

đáp ứng với yêu cầu thực tế đang là trở ngại cho sự phát triển bền vững của TPHCM. Vì vậy, nhu cầu cấp bách hiện nay là đẩy mạnh việc đào tạo nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao để đáp ứng yêu cầu của quá trình hội nhập quốc tế của Thành phố.

2. Thực trạng nguồn nhân lực của Thành phố Hồ Chí Minh

Hiện nay có nhiều quan điểm khác nhau về nguồn nhân lực. Theo Liên hiệp quốc thì *“Nguồn nhân lực là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước”*. Theo tổ chức Lao động quốc tế thì *“Nguồn nhân lực của một quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động”*. Nguồn nhân lực được hiểu theo hai nghĩa: Theo nghĩa rộng, nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho sản xuất xã hội, cung cấp nguồn lực con người cho sự phát triển. Do đó, nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư có thể phát triển bình thường. Theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực là khả năng lao động của xã hội, là nguồn lực cho sự phát triển kinh tế xã hội, bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia lao động, sản xuất xã hội, là tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực của họ được huy động vào quá trình lao động.

Nguồn nhân lực được thể hiện trên hai mặt: về số lượng, đó là tổng số những người trong độ tuổi lao động làm việc theo quy định của Nhà nước và thời gian lao động có thể huy động được từ họ; về chất lượng, đó là sức khỏe và trình độ

chuyên môn, kiến thức và trình độ lành nghề của người lao động.

Trong quá trình đổi mới và từng bước hội nhập quốc tế cùng với sự phát triển mạnh mẽ về KT-XH, nguồn nhân lực TPHCM cũng đã đạt được nhiều thành tựu đáng kể: phát triển nhanh cả về số lượng, chất lượng và sự thay đổi cơ cấu lao động theo ngành kinh tế phù hợp với quá trình công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước.

Về số lượng: TPHCM là đô thị có nguồn nhân lực rất lớn. TPHCM có tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, thu nhập bình quân đầu người cao gấp trên 3 lần mức bình quân cả nước. Thành phố còn là địa phương dẫn đầu cả nước về thu hút vốn đầu tư và phát triển nhanh của nhiều loại hình doanh nghiệp, tạo lực hút đối với các luồng lao động nhập cư từ khắp nơi đổ về. Điều đó góp phần làm cho nguồn nhân lực của TPHCM rất dồi dào.

Nguồn lao động thành phố có tốc độ tăng trưởng trung bình khoảng 3,5%/năm và tăng dần qua các năm. Năm 2012, tổng nguồn lao động (bao gồm những người trong độ tuổi lao động và những người ngoài độ tuổi lao động vẫn có khả năng lao động) theo số liệu thống kê có 5,5 triệu người, chiếm tỉ lệ 70,6% dân số. Trong đó lao động đang làm việc có trên 4 triệu người, chiếm tỉ lệ 72,89% so với tổng nguồn lao động. Bên cạnh đó, nguồn nhân lực của TPHCM có cơ cấu trẻ. Số lao động trong độ tuổi từ 20 đến 45 tuổi chiếm 65,81% trong các nhóm tuổi tham gia lao động, nhóm tuổi 20-24 tuổi chiếm tỉ lệ cao: 16,7%, nhóm tuổi 25-29 chiếm 15,18%, nhóm tuổi 30-

34 tuổi chiếm 17,58%. Đây là lợi thế lớn cho Thành phố trong quá trình thu hút đầu tư nước ngoài. [6]

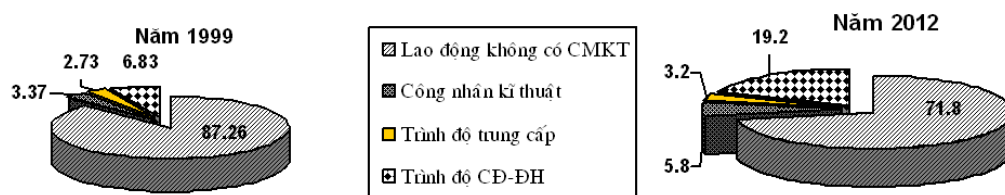
Về chất lượng: Trình độ học vấn và trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực không ngừng được nâng cao.

Trình độ học vấn của nguồn lao động TPHCM tốt nghiệp trung học phổ thông trở lên chiếm tỉ lệ 47,6%; tốt nghiệp trung học cơ sở 27,34%. Hàng năm, tại Thành phố có khoảng 70.000 sinh viên các trường đại học, cao đẳng tốt nghiệp, kể cả số học viên trung cấp, công nhân kỹ thuật, đào tạo ngắn hạn có khoảng 180.000

người, trong đó các ngành nghề chuyên môn kỹ thuật chiếm 40%, các ngành nghề chuyên môn quản lý nghiệp vụ chiếm 60% tổng số được đào tạo.

Trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động cũng có sự cải thiện đáng kể. Số lao động đã qua đào tạo tăng từ 40% năm 2005 lên 59% năm 2012. Trong tổng số lao động đang làm việc chuyên môn kỹ thuật bậc cao chiếm 11,40%; chuyên môn kỹ thuật bậc trung chiếm 6,44%; các nghề giản đơn và thợ chiếm 49,28% và các loại công việc khác chiếm 32,88% [6].

Biểu đồ 1. Trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động TPHCM năm 1999 và 2012 (%)



Biểu đồ 1 cho thấy lao động không có trình độ CMKT đã giảm rất mạnh, từ 87,26% (1999) xuống còn 71,8% (2012), giảm 15,46%. Trong khi đó, lao động có trình độ cao đẳng, đại học và trên đại học lại tăng 12,37%, từ 6,83% lên 19,2% trong giai đoạn 1999 - 2012. Tuy nhiên, tỉ lệ này vẫn còn khá thấp so với nhu cầu thực tế của Thành phố.

Chất lượng nguồn nhân lực của TPHCM được nâng cao nhờ sự quan tâm đầu tư của chính quyền và sự mở rộng các loại hình giáo dục đào tạo. Thành phố có thể mạnh về giáo dục – đào tạo, khoa học kỹ thuật để phát triển các ngành kỹ

thuật cao và dịch vụ hiện đại. Hiện nay, hệ thống đào tạo của Thành phố phát triển khá nhanh với đầy đủ các loại hình đào tạo từ mầm non đến đại học và dạy nghề. Năm học 2012-2013, trên địa bàn Thành phố có 800 trường mầm non, 474 trường tiểu học, 252 trường trung học cơ sở, 183 trường trung học phổ thông và đội ngũ giáo viên hơn 75 nghìn người. Đặc biệt, TPHCM có tới 75 trường đại học, cao đẳng, với 15.889 giảng viên, trong đó giảng viên có trình độ trên đại học là 9778 người (chiếm 61,5% tổng số giảng viên). Mỗi năm thành phố có thể tuyển hơn 130 nghìn sinh viên. Đội ngũ

Nguồn: [2] và [7]

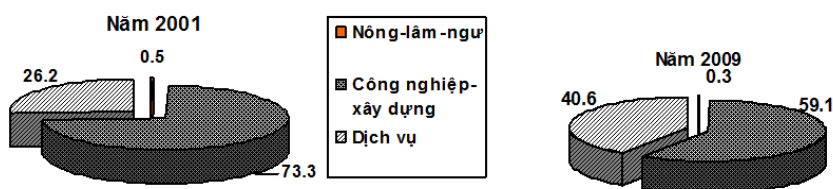
giáo viên dạy nghề cũng tăng lên đáng kể với hơn 5350 người (tăng 1,3 lần so với năm 2005), trong đó có 1056 người có trình độ sau đại học, còn lại là đại học và cao đẳng.

Thành phố đặc biệt quan tâm và định hướng cụ thể việc phát triển nguồn nhân lực; đặc biệt là nhân lực chất lượng cao. 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.

Về cơ cấu: Kinh tế TPHCM có tốc độ tăng trưởng nhanh và liên tục, đóng vai trò chủ lực đối với sự phát triển chung của vùng và cả nước. Cơ cấu kinh tế và cơ cấu nguồn nhân lực đã và đang chuyển dịch phù hợp định hướng trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa (xem biểu đồ 2).

Biểu đồ 2. Cơ cấu lao động theo ngành kinh tế của TPHCM năm 2001 và 2009 (%)



Nguồn: [2]

Biểu đồ 2 cho thấy tỉ trọng lớn nhất là công nghiệp – xây dựng nhưng đang có xu hướng giảm, từ 73,3% xuống còn 59,1%, giảm 14,2% trong giai đoạn 2001 – 2009. Tỉ trọng lao động dịch vụ tăng, tăng 14,4% từ 26,2% lên 40,6% giai đoạn 2001 – 2009. Còn lao động nông nghiệp chiếm tỉ trọng rất thấp: 0,3% năm 2009.

Bên cạnh những kết quả đã đạt được trong phát triển nguồn nhân lực thì TPHCM vẫn còn gặp một số khó khăn và hạn chế.

Sự phát triển năng động cùng với quá trình đô thị hóa nhanh của TPHCM

trong nhiều năm qua đã thu hút một lượng lớn dân nhập cư đổ về Thành phố để tìm kiếm việc làm. Song mối tương quan giữa tăng trưởng kinh tế và nguồn lao động chưa hợp lý đã kéo theo tình trạng dư thừa lao động, tỉ lệ thất nghiệp của Thành phố năm 2012 là 3,7%, cao hơn so với mức trung bình của cả nước (1,96%) và thành phố Hà Nội (2,1%). Trong tổng số 170,4 nghìn người di cư tham gia hoạt động kinh tế ở TPHCM thì có 163,8 nghìn người có việc làm, chiếm tỉ lệ 76% so với dân số 15 tuổi trở lên của người di cư, số người di cư thất nghiệp là

6647 người.

Trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật là thước đo quan trọng của chất lượng nguồn lao động, là cơ sở chủ yếu để nâng cao năng lực và kỹ năng làm việc cho người lao động. Tuy nguồn nhân lực TPHCM dồi dào về số lượng nhưng chất lượng chưa cao, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển KT-XH của Thành phố. Tỷ lệ lao động chất xám, lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật, lao động có tay nghề còn thấp. Biểu đồ 1 cho thấy tỷ lệ lao động có chuyên môn kỹ thuật, lao động trình độ cao đẳng, đại học và trên đại học đã tăng đáng kể, trong đó, tỷ lệ lao động trình độ cao đẳng, đại học chiếm 19,2%, cao hơn rất nhiều so với mức trung bình cả nước (8,4%). Tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo đã giảm so với các năm trước nhưng tỷ lệ chưa qua đào tạo vẫn lớn, chiếm 71,8% tổng số lao động.

Phân bố nguồn nhân lực chưa đồng bộ, còn mất cân đối, xảy ra tình trạng vừa thừa lại vừa thiếu trong các ngành kinh tế, nhiều ngành lao động trình độ kỹ thuật còn thiếu.

Hiện nay ở TPHCM đang tồn tại một nghịch lý là mặc dù nguồn nhân lực dồi dào, nhu cầu việc làm lớn nhưng nhiều doanh nghiệp vẫn rơi vào tình trạng thiếu lao động. Đó là do chất lượng nguồn lao động của Thành phố chưa cao, trong khi nhu cầu sử dụng lao động có tay nghề, chất lượng cao của các doanh nghiệp lại liên tục tăng. Đây cũng chính là một trong những nguyên nhân dẫn đến tỷ lệ thất nghiệp ngày càng cao ở TPHCM. Tỷ lệ thất nghiệp của thành phố năm 2012 là 3,7%, có 112,9 ngàn người đã nhận quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp, tăng 29% so với năm 2011.

Bảng 1. Một số chỉ tiêu thu hút đầu tư nước ngoài tại TPHCM

	2005	2007	2009	2012
Số dự án đầu tư nước ngoài còn hiệu lực (dự án)	1 914	2 640	3 536	4 540
DN có vốn đầu tư nước ngoài (doanh nghiệp)	1 222	1 508	2 029	2 757
Lao động làm việc trong DN vốn đầu tư NN (lao động)	383 392	446 717	432 649	554 130

Nguồn: [2]

Không chỉ doanh nghiệp trong nước, hiện nay các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở TPHCM cũng đang gặp khó khăn trong việc tuyển dụng nguồn nhân lực có tay nghề, chất lượng cao. Là địa phương đi đầu trong việc thu hút vốn đầu tư nước ngoài, trong nhiều

năm qua số lượng các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hoạt động ở TPHCM tăng lên rất nhanh, kéo theo lượng lớn nhu cầu về nguồn nhân lực (xem bảng 1). Trong khi đó, tỷ lệ lao động có trình độ lại thấp, không đủ để đáp ứng cho nhu cầu của các doanh

nghiệp. Chính vì vậy, để hội nhập vào nền kinh tế khu vực và thế giới có hiệu quả thì vấn đề đào tạo nguồn nhân lực là vấn đề quan trọng và cấp bách hiện nay của Thành phố.

Quá trình hội nhập quốc tế luôn đặt ra những đòi hỏi khách quan đối với nguồn nhân lực về số lượng cũng như những năng lực và phẩm chất cần thiết của người lao động. Nó đòi hỏi nguồn nhân lực phải có một mặt bằng chung về trình độ cao hơn. Nếu như trước đây người lao động chỉ cần có đức tính tốt, cần cù, trung thành và có tinh thần trách nhiệm. Thì ngày nay, nền kinh tế trong thời kỳ hội nhập đòi hỏi người lao động ngoài trình độ chuyên môn lành nghề, phải có tính sáng tạo, có khả năng phân tích, tinh thần đồng đội, có trình độ ngoại ngữ và công nghệ thông tin, am hiểu luật pháp... Điều đó lại phụ thuộc chủ yếu vào vấn đề giáo dục – đào tạo. Tuy nhiên hiện nay, vấn đề đào tạo của Thành phố vẫn chưa thật hiệu quả.

Trình độ văn hóa của người lao động đã được nâng cao, hệ thống giáo dục-đào tạo đã được cải tiến nhiều, chất lượng đội ngũ giáo viên được nâng lên một bước, ngày càng tiếp cận gần hơn với hệ thống giáo dục quốc tế. Tuy nhiên, thực tế chất lượng giáo dục-đào tạo còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu của các doanh nghiệp. Tình trạng đào tạo lại và đào tạo mới các ngành nghề là rất lớn cho tất cả các loại lao động, trong đó đặc biệt là đội ngũ công nhân kỹ thuật. Trong khi các doanh nghiệp đang thiếu đội ngũ công nhân kỹ thuật nhất là công nhân kỹ thuật lành nghề thì xu hướng của thị

trường lại dư thừa loại lao động được đào tạo từ các trường cao đẳng, đại học và xu thế hiện nay thanh niên vẫn lựa chọn vào các trường cao đẳng, đại học hơn là các trường đào tạo nghề.

Ngoài ra, mặc dù lao động nhập cư là nguồn cung cấp nhân lực chủ yếu cho thành phố. Nhưng lao động nhập cư chủ yếu từ nông thôn lên thành thị mà chất lượng nguồn lao động có sự chênh lệch lớn giữa khu vực nông thôn và thành thị (ở Việt Nam lao động thành thị đã được đào tạo chiếm 30,9% trong khi ở nông thôn chỉ có 9%). Lao động từ nông thôn lên thành thị mục đích chính không phải là học nghề, học việc mà là tìm kiếm việc làm. Tuy nhiên, do không có trình độ nên họ chỉ làm những công việc mang tính chất thời vụ, buôn bán hoặc những công việc không đòi hỏi trình độ CMKT vì vậy công việc rất bấp bênh và dễ thất nghiệp. Theo điều tra dân số năm 2004, thành phố có hơn 1,8 triệu người nhập cư, chiếm 30,1% tổng số dân thành phố (6,1 triệu). Tỷ lệ lao động nhập cư trong ngành dệt may là 58,6%, xây dựng 49,9%, chế biến lương thực - thực phẩm 28,1%... Vì vậy mặc dù tốc độ tăng nguồn nhân lực cao nhưng chủ yếu là nguồn nhân lực có trình độ thấp, nguồn nhân lực chất lượng cao vẫn còn thiếu so với nhu cầu của thị trường.

3. Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và phát triển nền kinh tế thành phố trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng thì việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cần được ưu tiên hàng đầu. Để nâng cao chất lượng nguồn

nhân lực của TPHCM, cần chú trọng thực hiện một số giải pháp như sau:

3.1. Giải pháp về giáo dục đào tạo và thu hút nguồn nhân lực

Thành phố đang hướng đến các ngành kỹ thuật cao nhưng nguồn nhân lực kỹ thuật cao lại đang thiếu. Sự kết hợp giữa các doanh nghiệp và cơ sở đào tạo để tạo nguồn lao động phù hợp còn chưa tốt. Vì vậy, thành phố cần triển khai thực hiện tích cực, nhất quán các chính sách khuyến khích tài năng, thu hút nhân tài, nâng cao chất lượng hệ thống giáo dục – đào tạo của thành phố.

Giải pháp trước mắt để xóa khoảng cách giữa đào tạo và sử dụng lao động là cần có sự phối hợp giữa Nhà nước, nhà trường và doanh nghiệp. Muốn làm được điều này, nhà trường phải nâng cao chất lượng đào tạo, xây dựng chương trình đào tạo sát với yêu cầu thực tiễn; Nhà nước cần có chính sách thông thoáng, phù hợp và doanh nghiệp phải hỗ trợ nhà trường trong quá trình đào tạo để đi sát với nhu cầu thực tế.

Để chương trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phát huy hiệu quả, thành phố cần có chính sách, chế độ đãi ngộ thích đáng đối với những người có trình độ cao, nhất là đội ngũ trí thức trẻ và những tài năng trẻ nói chung. Bên cạnh việc thu hút nguồn lực chất lượng cao trong nước, cần có chính sách thu hút và huy động đội ngũ trí thức Việt kiều và du học sinh về nước làm việc để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

3.2. Giải pháp thu hút đầu tư và phát triển khoa học công nghệ

Tập trung phát triển cơ sở vật chất,

trang thiết bị đáp ứng yêu cầu dạy và học theo hướng hiện đại, đón đầu sự phát triển của xã hội, hội nhập với khu vực và thế giới, phù hợp với yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực của Thành phố. Thành phố cần đẩy mạnh hình thức xã hội hóa giáo dục, huy động vốn đầu tư trong nước và ngoài nước để xây dựng các trường dạy nghề chất lượng cao, đổi mới trang thiết bị dạy học.

Xây dựng chiến lược, kế hoạch đổi mới công nghệ để nâng cao sản phẩm hàng hóa, dịch vụ có hàm lượng chất xám cao. Tập trung nguồn vốn đầu tư cho phát triển khoa học công nghệ, cho những ngành mũi nhọn của thành phố như cơ khí chế tạo, điện tử - CNTT, hóa chất – cao su, chế biến lương thực, thực phẩm...

3.3. Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo

Để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao một cách bền vững, thành phố cần phải nhanh chóng cải cách hệ thống giáo dục - đào tạo trong tất cả các cấp, kể cả các trường dạy nghề, sao cho đồng bộ và hợp lý; đồng thời đổi mới nội dung phương pháp đào tạo phù hợp với nhu cầu của thị trường.

Xây dựng được đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục và dạy nghề có trình độ chuyên môn cao. Cần đổi mới nội dung chương trình và phương pháp đào tạo, gắn nội dung đào tạo trong nhà trường với hoạt động thực tiễn của các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất và các lĩnh vực khác. Cần chú trọng nâng cao trình độ ngoại ngữ, công nghệ thông tin cho người lao động để họ chủ động hơn trong quá trình hội nhập.

Công tác dự báo nhu cầu và thông tin thị trường lao động cũng phải chính xác, khoa học, định hướng tốt để giúp các trường đại học, cao đẳng hoạch định chiến lược đào tạo.

3.4. Đối với các ngành kinh tế

Chú trọng đẩy mạnh đầu tư vào các ngành công nghiệp có hàm lượng tri thức và công nghệ cao, có lợi thế cạnh tranh, giá trị gia tăng lớn và thân thiện với môi trường. Đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu kinh tế tại các KCN – KCX: tăng cường thu hút đầu tư, phát triển công nghiệp hiện đại, ít thâm dụng lao động.

4. Kết luận

Trong quá trình đổi mới và bước

vào “sân chơi” toàn cầu, để thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập thành công với nền kinh tế thế giới, để TPHCM vẫn luôn là đầu tàu tăng trưởng kinh tế của cả nước thì nhân tố quyết định cho sự thành công đó chính là phải bắt đầu từ việc xây dựng, phát triển và phát huy nguồn lực con người. Bài toán về nguồn nhân lực, việc làm hiện nay là bài toán khó và cũng không thể một sớm một chiều mà giải quyết ngay được. Thành phố cần phải thực hiện đồng bộ các giải pháp để xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng các yêu cầu phát triển trong quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế ngày càng mạnh mẽ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bạch Văn Bảy (chủ nhiệm đề tài) (2006), *Một số vấn đề biến đổi và phát triển dân số và nguồn lao động trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh*, Viện Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
2. Cục Thống kê Thành phố Hồ Chí Minh, *Niên giám thống kê từ 2000 - 2012*, Nxb Thống kê Thành phố Hồ Chí Minh.
3. Trần Du Lịch (chủ nhiệm đề tài) (1999), *Phát triển và đào tạo nguồn nhân lực*, Viện Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
4. Phạm Công Nhất, *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập quốc tế*, Trung tâm Đào tạo, Bồi dưỡng giảng viên Lí luận chính trị, Đại học Quốc gia Hà Nội.
5. Võ Xuân Tiến (2010), “Một số vấn đề về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực”, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Đại học Đà Nẵng*, 5(40).
6. Trần Anh Tuấn (2010), *Thực trạng nguồn nhân lực tại Thành phố Hồ Chí Minh và dự báo trong thời gian tới*, Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh.
7. Tổng cục Thống kê (2013), *Báo cáo lao động – việc làm Việt Nam 2012*, Nxb Thống kê, Hà Nội.

(Ngày Tòa soạn nhận được bài: 13-4-2015; ngày phản biện đánh giá: 15-6-2015; ngày chấp nhận đăng: 22-7-2015)