

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TẠI TỈNH BÀ RỊA - VŨNG TÀU

Trần Thị Hương và Lương Thị Huyền *

Tóm tắt: Theo xu thế chung của toàn cầu, với sự phát triển mạnh mẽ của cuộc cách mạng công nghệ 4.0, nguồn nhân lực chất lượng cao được coi là một trong những nhân tố quan trọng để phát triển kinh tế, phát triển các doanh nghiệp FDI đầu tư vào Việt Nam. Vì vậy, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đến làm việc sẽ phát triển mạnh các doanh nghiệp trong và ngoài nước đầu tư phát triển kinh tế, nâng cao đời sống kinh tế - xã hội cho địa phương. Bài viết trình bày các vấn đề liên quan đến nguồn nhân lực chất lượng cao, vai trò của nó đối với phát triển kinh tế và phát triển các doanh nghiệp đầu tư, phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực chất lượng cao và thực trạng nguồn nhân lực tại tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, từ đó đưa ra giải pháp phát triển nguồn nhân lực đến làm việc tại đây.

Từ khóa: Nguồn nhân lực, chất lượng cao, Bà Rịa - Vũng Tàu.

Abstract: According to the general trend of the world, with the strong development of the 4.0 technology revolution, high-quality human resources (CLC) are considered as one of the important factors for economic development, develop FDI enterprises investing in Vietnam. Therefore, developing qualified human resources to work will strongly develop domestic and foreign enterprises to invest in economic development, improve the socio-economic life of the locality. This article will present issues related to high quality human resources, the role of high quality human resources in economic development and the development of investment enterprises, analyze factors affecting high quality human resources and the current situation of qualified human resources in the province. Ba Ria Vung Tau (BRVT) then offers solutions to develop high quality human resources to work in Ba Ria Vung Tau province.

Keywords: Human resources, high quality, Ba Ria - Vung Tau.

1. Giới thiệu

Thực tế hiện nay Đảng và Nhà nước đã và đang ngày càng coi trọng nguồn nhân lực (NNL) chất lượng cao (CLC), lấy vấn đề đào tạo và xây dựng NNL CLC làm “quốc sách hàng đầu” trong chiến lược quốc gia, đặc biệt là trong tiến trình hội nhập như hiện nay. Đối với Việt Nam nói chung và tỉnh Bà Rịa - Vũng

Tàu (BRVT) nói riêng, từ trước đến nay, nền kinh tế vẫn dựa nhiều vào các ngành sử dụng lao động giá rẻ và khai thác tài nguyên thiên nhiên; trình độ của người lao động nói riêng và của cả nền kinh tế Việt Nam nói chung còn thấp. Có thể thấy, NNL của Việt Nam đang ở trong thời kỳ cơ cấu “dân số vàng”, nhưng NNL CLC luôn thiếu hụt về số lượng, hạn chế

* Khoa Kế toán, Trường Đại học Lao động - Xã hội

về chất lượng và bất cập về cơ cấu. Khi chuyển dần sang nền kinh tế tri thức và trong xu thế toàn cầu hoá, hội nhập kinh tế quốc tế, NNL, đặc biệt là NNL CLC ngày càng thể hiện vai trò quyết định của nó. Chính vì vậy, phát triển NNL CLC là yếu tố quyết định thu hút đầu tư, đẩy mạnh ứng dụng khoa học - công nghệ, là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, đảm bảo phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững.

2. Cơ sở lý luận về nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao

2.1. Nguồn nhân lực

NNL được hiểu là nguồn lực con người. Trong đó, nhân lực là sức người, sức lao động hay sức mạnh cá thể của con người. Nói cách khác, đây là tổng thể các nguồn lực trong mỗi con người cấu thành năng lực làm việc của con người, được con người sử dụng trong quá trình lao động. Theo George T. Mikhovich và John W. Boudreau (1997), NNL là tổng thể các yếu tố bên trong và bên ngoài của mỗi cá nhân đảm bảo nguồn sáng tạo cùng các nội dung khác cho sự thành công, đạt được mục tiêu của tổ chức. Theo Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2012): “NNL của tổ chức bao gồm tất cả những người lao động làm việc trong tổ chức đó, còn nhân lực được hiểu là nguồn lực của mỗi con người, nguồn lực này bao gồm thể lực và trí lực”. Khái niệm này khá cụ thể và dễ hiểu, nhưng hạn chế ở chỗ cho rằng các nguồn lực trong một con người chỉ bao gồm thể lực và trí lực. Thiếu đi yếu tố tâm lực - một yếu tố hết sức quan trọng hình thành nên nhân lực, mà theo quan niệm của Chủ tịch Hồ Chí Minh thì “có

tài mà không có đức thì vô dụng”.

Như vậy, NNL là nguồn lực con người được huy động làm việc trong các tổ chức bao gồm cả thể lực, trí lực và tâm lực, đảm bảo cho sự thành công và đạt được mục tiêu của tổ chức.

2.2. Nguồn nhân lực chất lượng cao

NNL CLC là một khái niệm đã được đề cập từ lâu gắn liền với sự phát triển của lực lượng sản xuất, trình độ khoa học, kỹ thuật và yêu cầu sử dụng nhân lực.

Theo Phạm Minh Hạc (2004): NNL CLC phải là NNL có trình độ, năng lực cao điều này chỉ có thể đánh giá được khi chúng ta có được một thang đo thống nhất. Chẳng hạn, trình độ chuyên môn, kỹ thuật, mức độ lành nghề theo từng bậc thợ, theo các văn bằng, chứng chỉ được cấp ở các trình độ đào tạo, cấp học. NNL CLC phải được thể hiện qua “năng lực” đó là khả năng vận dụng các kiến thức vào thực tiễn công việc, chứ không chỉ dừng lại ở trình độ bằng cấp, chứng chỉ được công nhận, đây phải là sự thể hiện và chuyển những “tri thức”, “kiến thức”, “công nghệ”... đã tích lũy được vào trong thực tiễn hoạt động, biến nó thành những sản phẩm có ích cho tổ chức, xã hội.

Như vậy, *NNL CLC trong tổ chức là một bộ phận nhân lực đang làm việc trong tổ chức, có khả năng đáp ứng những yêu cầu phức tạp của công việc, tạo ra năng suất và hiệu quả cao, có những đóng góp đáng kể cho sự phát triển của tổ chức hay đáp ứng tốt các yêu cầu mà tổ chức đó đặt ra.*

2.3. Vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao

NNL CLC trong tổ chức là một bộ

phận nhân lực nông cốt, chủ lực của tổ chức, bao gồm những người lao động có các tố chất, trình độ lành nghề ở mức độ tương đối cao mà tổ chức kỳ vọng, có khả năng đáp ứng tốt yêu cầu phức tạp của công việc, tạo ra năng suất và hiệu quả cao, có những đóng góp vượt trội cho sự phát triển của tổ chức tại một thời điểm, hoàn cảnh nhất định.

Theo Đỗ Huy Thắng (2021), vai trò của NNL CLC càng thể hiện rõ nét trên các phương diện sau:

Thứ nhất, NNL CLC là nguồn lực chính quyết định quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội.

Thứ hai, NNL CLC là một trong những yếu tố quyết định sự thành công của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Thứ ba, NNL CLC là yếu tố quyết định đẩy mạnh 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 phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững.

Thứ tư, NNL CLC là điều kiện cần thiết để hội nhập kinh tế quốc tế.

2.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến việc phát triển nhân lực chất lượng cao

Theo kết quả nghiên cứu của Đỗ Huy Thắng (2021), có rất nhiều nhân tố tác động đến NNL CLC, trong đó tập trung vào một số nhân tố nổi bật sau:

Một là, hội nhập quốc tế

Toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế là xu thế tất yếu khách quan dẫn đến tự do hóa kinh tế và hình thành chuỗi giá trị sản xuất toàn cầu. Tự do kinh tế, gắn liền

với nó là sự dịch chuyển xuyên biên giới của luồng vốn FDI trong đó có phát triển đầu tư vào phát triển khu công nghiệp (KCN). Khi các khu công nghiệp phát triển sẽ phát triển NNL CLC đến làm việc mới mức thu nhập hấp dẫn hơn những ngành nghề có giá trị công nghiệp thấp.

Hai là, chính sách, pháp luật của nhà nước và địa phương

Chính sách pháp luật của nhà nước, các quy định của địa phương có ảnh hưởng đến hoạt động của các tổ chức kinh tế, xã hội và hành vi của con người. Chính sách, pháp luật vừa tạo cầu NNL vừa phát triển NNL CLC, vừa đặt ra những yêu cầu nhất định về chất lượng nguồn nhân lực, tác động đến quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động và phát triển lao động vào các doanh nghiệp (DN) trong khu công nghiệp, khu chế xuất.

Ba là, sự phát triển kinh tế - xã hội

Phát triển kinh tế xã hội tạo sức hút nhân lực vào làm việc. Nếu địa phương nào có tốc độ phát triển kinh tế - xã hội cao sẽ tạo ra nhiều chỗ việc làm hơn và do đó có thể phát triển được NNL ở các khu vực lân cận về tìm việc. Khi đó, các DN có nhiều cơ hội để tìm kiếm nhân lực phù hợp nhất với nhu cầu tuyển dụng, chất lượng NNL của DN được cải thiện. Thông qua đó, thiện điều kiện làm việc, chế độ dinh dưỡng, điều kiện chăm sóc y tế và sức khỏe cộng đồng, điều kiện giáo dục và học tập.

Bốn là, quan hệ cung cầu lao động trên thị trường lao động

Quan hệ cung cầu lao động là nhân tố quan trọng nhất ảnh hưởng đến chất lượng NNL bởi nó tạo ra áp lực cạnh

tranh trong việc tìm kiếm lao động, việc làm và qua đó tạo động lực cho mỗi cá nhân, DN phải tự hoàn thiện để nâng cao chất lượng NNL.

Năm là, sự phát triển của hệ thống y tế và chăm sóc sức khỏe, phúc lợi xã hội

Sức khỏe, thể lực là nền tảng để người lao động phát huy một cách toàn diện về năng lực trí tuệ, sức sáng tạo, các kỹ năng nghề nghiệp và các kỹ năng xã hội. Người có sức khỏe tốt sẽ có khả năng nâng cao sức bền bỉ, dẻo dai và khả năng tập trung khi làm việc để theo kịp và đáp ứng yêu cầu của sản xuất công nghiệp hiện đại. Vì vậy, địa phương nào có sự phát triển của hệ thống y tế, chăm sóc sức khỏe, phúc lợi xã hội tốt sẽ phát triển được nhiều NNL CLC đến làm việc.

Sáu là, chính sách tuyển dụng, bố trí sử dụng nhân lực trong doanh nghiệp

Chính sách tuyển dụng, bố trí sử dụng nhân lực trong DN quyết định khả năng cung ứng NNL CLC cho DN. Chất lượng NNL có đáp ứng được yêu cầu của công việc hay không phụ thuộc vào cả 2 yếu tố: (i) DN có tuyển được nhân lực phù hợp với yêu cầu, đòi hỏi của công việc hay không? và (ii) việc phân công, sắp xếp, sử dụng nhân lực sau tuyển dụng có hợp lý hay không? Mục đích của tuyển dụng là lựa chọn những người phù hợp nhất (cả về chất lượng và chi phí tiền lương). Nếu DN có chính sách tuyển dụng và cơ chế lương, thưởng phù hợp sẽ phát triển được nhiều NNL CLC.

3. Thực trạng nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu

3.1. Thực trạng nguồn nhân lực

Tỉnh BRVT hiện có ba nguồn lao động, thứ nhất là sử dụng tối đa nguồn lao động tại địa phương, tạo công ăn việc làm cho cư dân trong độ tuổi lao động, thứ hai là nguồn lao động từ các tỉnh khác đến làm việc tại BRVT trong các KCN, KCX hoặc tại các doanh nghiệp tại BRVT; nguồn thứ ba là lao động nước ngoài đến làm việc tại tỉnh BRVT. Cùng với cách phân loại ba nguồn lao động này là phân loại lao động theo các nhóm lao động gắn với phổ thông, có kỹ năng tay nghề cao và lao động chất xám có tri thức cao. Trong quá trình cải cách chuyển đổi các ngành kinh tế theo hướng chuyển từ ngành thâm dụng lao động cao sang ngành có hàm lượng tri thức cao đòi hỏi phải có chiến lược chuyển đổi và kế hoạch chuyển đổi cơ cấu kinh tế của địa phương. Những ngành bền vững mà thế giới hướng đến là công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, vật liệu mới,...tuy nhiên, với định hướng đô thị cảng và du lịch thì BRVT phát triển NNL gắn với các dịch vụ phát triển du lịch và ngoại ngữ để đón du khách đồng thời là các ngành gắn với logistic dịch vụ cảng biển và XNK. Bên cạnh đó, nguồn dầu khí và kho chứa khí gắn với các nhà máy nhiệt điện khí trong tương lai đảm bảo cho các ngành năng lượng và sản phẩm phái sinh từ năng lượng có nhu cầu sử dụng lao động cao tại địa phương tỉnh BRVT.

NNL CLC và đáp ứng đủ cho nhu cầu phát triển kinh tế là đòi hỏi cấp thiết của địa phương. Trong dài hạn tăng dân số tự nhiên kéo theo tăng GDP chung, tuy nhiên tỉnh BRVT có tỷ lệ sinh giảm như vậy về dài hạn thiếu dân số cho mục

tiêu đô thị hóa. Tốc độ tăng dân số tự nhiên đạt 1,03%, giảm 0,05% so với năm 2015. Tỉnh phải giải quyết vấn đề nội bộ về tăng dân số và chất lượng trình độ của dân cư đồng thời phải có chiến lược phát triển lực lượng lao động tri thức CLC đến làm việc và sống ở BRVT cho các ngành kinh tế mũi nhọn mà tỉnh tập trung kêu gọi đầu tư cho phát triển. Dân số trên địa bàn tỉnh BRVT (năm 2019) là 1.152.218 người, tăng 1,22% so năm 2018; trong đó dân số thành thị 675.599 người, chiếm 58,6%; dân số nông thôn 476.619 người, chiếm 41,4%; dân số nữ 573.972 người, chiếm 49,8%; dân số nam 578.246 người, chiếm 50,2%. Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên ước năm 2019 là 615.200 người, tăng 1,79% so năm 2018; trong đó nữ tăng 1,83%, nam tăng 1,75%; thành thị tăng 1,64%, nông thôn tăng 1,94%. Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc ước năm 2019 là 610.270 người, tăng 3,12% so năm 2018, chiếm 52,96% dân số trên địa bàn; trong đó lao động trong ngành công nghiệp là 192.267 người, tăng 5,62%; dịch vụ là 268.281 người, tăng 1,18%; nông nghiệp là 149.722 người, tăng 3,53%. Năm 2020, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 80%, tăng 12% so với năm 2015 [5],[4]. Tuy nhiên, nguồn lao động CLC còn nhiều hạn chế về chất lượng, thiếu hụt lao động tay nghề cao, chưa đáp ứng được nhu cầu thị trường lao động; khoảng cách giữa giáo dục nghề nghiệp và nhu cầu của thị trường lao động ngày càng lớn. Việc xây dựng các chính sách phát triển NNL CLC có nơi chỉ mang tính hình thức. Do đó, chính sách chưa đủ sức hấp dẫn, chưa

tạo ra động lực cống hiến, sáng tạo, thiếu tính khả thi, không giữ chân được người có năng lực, không có chế tài xử lý đối với những trường hợp vi phạm cam kết với nhà tuyển dụng.

3.2. Cơ chế chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Bà Rịa - Vũng Tàu (BRVT) gồm 7 đơn vị hành chính trên đất liền và 1 đơn vị hành chính hải đảo, có lịch sử lâu đời từ những năm 1600 và trải qua hơn 400 năm phát triển với thêm lục địa rộng trên 100.000 km². Mật độ dân khoảng 1600 người/ km², BRVT là một tỉnh hội tụ những lợi thế địa lý nổi bật trong khu vực, cũng như trong cả nước với nhiều tiềm năng phát triển các ngành kinh tế. Bên cạnh đó BRVT còn có nhiều cơ chế chính sách phát triển NNL CLC trên các phương diện sau:

Chính sách vĩ mô. Cơ cấu kinh tế của tỉnh chuyển dịch theo hướng tập trung phát triển đầu tư FDI lớn nhất cả nước, phát triển các ngành công nghiệp, dịch vụ có lợi thế so sánh, tạo ra tỷ lệ giá trị gia tăng cao. Vùng có hơn 140 khu công nghiệp, khu chế xuất, khu CNC tập trung, chiếm 42,8% về số lượng và 55% về diện tích. Tính đến 2022, toàn Vùng có gần 17 nghìn dự án FDI còn hiệu lực, với tổng vốn đầu tư đăng ký còn hiệu lực trên 164 tỷ đô la Mỹ, chiếm 45,3% tổng vốn đầu tư và 55% số dự án cả nước. Vùng KTTĐPN có mức tăng trưởng kinh tế gấp 1,5 lần mức bình quân của cả nước, chiếm 40% kim ngạch xuất khẩu, đóng góp 60% ngân sách quốc gia, phát triển hơn 60% số dự án và 50% số vốn đầu tư nước ngoài vào Việt Nam [8,9].

Về công nghiệp. Về phát triển hạ tầng các khu công nghiệp, cụm công nghiệp: Tổng số cụm công nghiệp quy hoạch giai đoạn 2016-2022 là 16 cụm với tổng diện tích 577,62 ha. Giai đoạn 2016-2022, BRVT có 77 dự án sản xuất công nghiệp đi vào hoạt động với các sản phẩm phù hợp với định hướng phát triển đầu tư lĩnh vực công nghiệp CLC và công nghiệp hỗ trợ. Đến năm 2022, tỷ trọng công nghiệp chế biến, chế tạo chiếm khoảng 87,7% trong tổng giá trị sản xuất công nghiệp trừ dầu khí. Trên địa bàn tỉnh hiện có 805 dự án thuộc lĩnh vực công nghiệp, trong đó có 77 cơ sở hoạt động về công nghiệp hỗ trợ và 23 dự án thuộc về công nghiệp CLC [8,9]. Chính vì vậy nhu cầu về NNL CLC phục vụ trong lĩnh vực công nghiệp của tỉnh là rất lớn.

Về đầu tư phát triển doanh nghiệp. Trong 5 năm 2016-2022, tổng vốn đầu tư phát triển đạt khoảng 233 ngàn tỷ đồng, tăng 7,74%/năm, trong đó vốn NSNN chiếm 17,63% và vốn đầu tư của doanh nghiệp chiếm 82,37%. Trong 5 năm đã phát triển được 216 dự án đầu tư trong nước với tổng vốn đăng ký khoảng 80 ngàn tỷ đồng và 163 dự án FDI với tổng vốn đăng ký khoảng 3,2 tỷ USD. Việc đầu tư phát triển doanh nghiệp và các dự án đầu tư tạo điều kiện thuận lợi để phát triển NNL CLC đến làm việc tại tỉnh [8,9].

Về dịch vụ hỗ trợ người lao động. BRVT là địa phương dẫn đầu toàn quốc về đánh giá các dịch vụ hỗ trợ người lao động. Trong đó, dịch vụ giáo dục và đào tạo, hỗ trợ tạo việc làm là hai dịch vụ nổi bật nhất của địa phương. Điều này cho thấy thách thức đối với môi trường lao động của

BRVT không hẳn nằm ở các dịch vụ hỗ trợ người lao động mà gần như nằm ở trình độ và khả năng tiếp cận với công nghệ hiện đại của lao động địa phương. Những nỗ lực của doanh nghiệp vì người lao động sẽ tạo nên động lực và là nền tảng cho việc phát triển người tài, NNL có CLC về địa phương sinh sống và làm việc.

Nhìn chung, điều kiện kinh tế - xã hội, cơ sở hạ tầng, chính sách vĩ mô của Nhà nước và ban lãnh đạo tỉnh đã rất thuận lợi để BRVT phát triển kinh tế, phát triển các DN FDI, tuy nhiên thực tế nền kinh tế chưa phát triển như kỳ vọng cũng như sức hút đầu tư chưa cao có lẽ một phần không nhỏ là do NNL CLC chưa phát triển tương xứng với điều kiện và tiềm năng của tỉnh. Trước thực trạng đó, nhóm tác giả xin đưa ra một số giải pháp phát triển NNL CLC của tỉnh tại mục 4 sau đây.

4. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đến làm việc tại tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu

Trên cơ sở phân tích cơ sở lý luận và thực trạng NNL, phát triển NNL CLC của tỉnh BRVT, bài viết xin đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển NNL CLC đến làm việc lại tỉnh như sau:

Một là, cần có chính sách hỗ trợ hợp lý để phát triển mạnh đầu tư. Cơ quan quản lý Nhà nước và Tỉnh ủy BRVT cần xây dựng chính sách phát triển mạnh đầu tư trong và ngoài nước, nhất là các dự án có công nghệ cao, thân thiện môi trường, sản phẩm có giá trị gia tăng và tỷ lệ nội địa hóa cao, tham gia mạng sản xuất và chuỗi giá trị toàn cầu, thúc đẩy cơ cấu lại nền kinh tế, từ đó sẽ phát triển mạnh NNL CLC.

Hai là, cần đầu tư hơn nữa để phát triển kinh tế- xã hội, hệ thống y tế và chăm sóc sức khỏe, phúc lợi xã hội. Mỗi người lao động ai cũng muốn được sống và làm việc trong môi trường kinh tế xã hội phát triển và phúc lợi xã hội tốt. Phát triển kinh tế xã hội, hệ thống y tế và chăm sóc sức khỏe, phúc lợi xã hội sẽ tạo sức hút NNL CLC.

Ba là, đầu tư phát triển giáo dục, nâng cao trình độ của người lao động, xây dựng đội ngũ NNL CLC. Việc nâng cao chất lượng NNL cần đi trước một bước và phải thực hiện một cách căn cơ, bài bản. Định hướng phát triển NNL CLC đối với hoạt động của các trường đào tạo, dạy nghề và nhận thức tự học tập, rèn luyện nghề của học sinh, người lao động phù hợp phát triển thị trường lao động. Bao gồm: năng lực thực hành nghề chuyên môn; kỹ năng mềm đặc biệt kỹ năng giao tiếp và làm việc nhóm; kỷ luật, đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm lao động; năng lực ứng dụng tin học và sử dụng tốt 01 ngoại ngữ; hiểu biết cụ thể về thị trường lao động và pháp luật lao động. Tăng cường công tác quản lý nhà nước về thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực, đẩy mạnh sự liên kết, hợp tác đồng bộ về các hoạt động hướng nghiệp, tuyển sinh, đào tạo, thực hành gắn kết nhu cầu sử dụng lao động.

Bốn là, các doanh nghiệp cần thay đổi cơ chế tuyển dụng, đảm bảo quyền và lợi ích cho NNL CLC. Các doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp FDI nói riêng

phải đổi mới công nghệ, ưu tiên tuyển dụng lao động trình độ cao sẽ khuyến khích người lao động quan tâm học tập nâng cao trình độ, bên cạnh đó cũng sẽ tạo áp lực cho các trường Đại học, trung tâm, cơ sở đào tạo cũng sẽ chịu sức ép của thị trường để đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo. Mặt khác nhanh chóng đào tạo lại, đào tạo tại chỗ, đào tạo bên ngoài và nâng cao trình độ công nhân, kỹ thuật viên, cán bộ quản lý đủ năng lực quản lý, trình độ khoa học, công nghệ thay thế chuyên gia nước ngoài. Các doanh nghiệp phải bảo đảm quyền, lợi ích chính đáng của người lao động, tuyển dụng lao động nước ngoài phải đúng quy định của pháp luật... Tránh xảy ra xung đột, căng thẳng trong quan hệ lao động, đảm bảo ổn định chính trị, kinh tế xã hội địa phương, đảm bảo tốt môi trường kinh doanh, đầu tư tại Việt Nam.

Năm là, tăng cường giáo dục, vận động, hỗ trợ và khuyến khích NLD tham gia học tập, bồi dưỡng, hoàn thiện kiến thức, kỹ năng, chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của công việc được giao và lộ trình phát triển nghề nghiệp.

Xây dựng các chính sách, chế độ đãi ngộ nhằm hỗ trợ và khuyến khích NLD thi đua học tập và tham gia đào tạo, khuyến khích sự sáng tạo, các phát minh, sáng kiến cải tiến trong công việc. Duy trì các cuộc thi tay nghề, thi thợ giỏi, giao lưu, tham quan học hỏi kinh nghiệm, tổng kết thực tiễn, đúc rút kinh nghiệm./.

Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2012). *Quản trị nhân lực. Giáo trình*, Nxb Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.

2. Phạm Minh Hạc (2004). *Đi vào thế kỷ 21 phát triển nguồn nhân lực phục vụ CNH, HĐH đất nước*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. Đỗ Huy Thắng (2021). Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc. Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Công đoàn.
4. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu (2020). *Dự báo nhu cầu nhân lực tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu năm 2020*.
5. UBND tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu (2012). *Phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực Tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu giai đoạn 2011-2020*. Quyết định số 358/QĐ-UBND, ngày 01/03/2012.
6. UBND tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu (2015), *Phê duyệt kế hoạch triển khai thực hiện Đề án phát triển NNL công nghiệp hỗ trợ giai đoạn 2015-2017*. Quyết định số 1900/QĐ-UBND ngày 19/08/2015 v/v
7. UBND Tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu (2020). *Chương trình hành động của UBND tỉnh BRVT thực hiện Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 2020*. Quyết định số 145/QĐ-UBND, ngày 17/01/2020.
8. UBND tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, *Báo cáo kinh tế xã hội*. <http://ubnd.baria-vungtau.gov.vn/bao-cau-kinh-te-xa-hoi>
9. UBND tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu (2018). *Phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển du lịch tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*. Quyết định số 2538/QĐ-UBND, ngày 11/8/2018.
10. UBND tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu (2020). *Ban hành Chương trình hành động của Ủy ban nhân dân tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu thực hiện Kế hoạch phát triển kinh tế xã hội năm 2020*. Quyết định số 145/QĐ-UBND ngày 17/01/2020.
11. George T. Milkovich and Jonh W. Boudreau (1997). *Human resource management*. Publisher Chicago: Irwin.

Nhận: 21/3/2023

Biên tập: 31/5/2023

Đăng: Số tháng 7/2023