CHUYÊN MỤC

KINH TẾ HỌC - XÃ HỘI HỌC

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH BÌNH DƯƠNG TRONG THỜI KỲ HỘI NHẬP

PHAN TUẤN ANH

Bài viết phác họa bức tranh khái quát về thực trạng nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương với những ưu điểm như cơ cấu lao động trẻ, có khả năng thích ứng nhanh và đáp ứng được yêu cầu của công việc, đồng thời chỉ ra những hạn chế về trình độ hiện nay của nguồn nhân lực này với tỷ lệ lao động phổ thông chiếm hơn 80%. Một trong những nguyên nhân chủ yếu là do các doanh nghiệp thuộc các ngành công nghiệp thâm dụng lao động chiếm tỷ lệ khá cao trong các khu công nghiệp của tỉnh Bình Dương. Từ thực trạng trên, bài viết đề xuất một số phương hướng và giải pháp để phát triển nguồn nhân lực cho các khu công nghiệp, như: phải gắn phát triển nguồn nhân lực cho các khu công nghiệp với các chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, tiếp tục tăng cường nguồn cung lao động thông qua việc liên kết cung ứng lao động với các tỉnh thành khác, cải thiện chất lượng đào tạo nguồn nhân lực..., nhằm nâng cao vị thế của nền công nghiệp tỉnh Bình Dương trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng gay gắt của nền kinh tế hội nhập.

1. THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH BÌNH DƯƠNG

1.1. Số lượng và cơ cấu

Trong những năm qua, Bình Dương nổi lên như một địa phương có tốc độ phát triển kinh tế khá nhanh và ổn định, thu hút được đầu tư trong và ngoài nước. Để phát triển kinh tế theo hướng công nghiệp hóa - hiện đại hóa, hàng loạt các khu công nghiệp ở tỉnh Bình Dương đã được thành lập. Tính đến năm 2015, Bình Dương đã có 29 khu công nghiệp[1] được thành lập với diện tích 9.425ha, trong đó có 27 khu công nghiệp đã chính thức đi vào hoạt động với tổng diện tích là 8.870ha (Ủy

Phan Tuấn Anh. Trung tâm Kinh tế học, Viện Khoa học xã hội vùng Nam Bộ.

ban Nhân dân tỉnh Bình Dương, 2014). Theo Báo cáo của Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương, tính đến tháng 6/2015, có khoảng 1.120 doanh nghiệp đang hoạt động trong các khu công nghiệp, trong đó có 723 doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, chiếm tỷ lệ 65%. Trong tổng số lao động toàn tỉnh Bình Dương, tỷ lệ lao động tập trung làm việc ở các khu công nghiệp là rất cao. Tính đến 6 tháng đầu năm 2015, tổng số lao động trong các khu công nghiệp là 238.105 người, đa số tuổi từ 18-30, chiếm tỷ lệ 80%, trong đó có 215.755 người (chiếm 90,6%) là lao động ngoại tỉnh.

Theo số liệu của Bảng 1, ta thấy tỷ lệ lao động ở các khu công nghiệp tăng trung bình hàng năm, từ năm 2010 đến 2014, là khoảng 4,34%/năm. Trong đó, tỷ lệ lao động nữ chiếm khoảng 55,5% (2014) và tỷ lệ lao động nhập cư là trên 90%. Tuy tỷ lệ lao động nhập cư có giảm từ 92,3% (2010) xuống còn 90,6% (2014), nhưng hiện nay số lao động này vẫn chiếm phần lớn trong tổng số lao động tại các khu công nghiệp của Bình Dương. Điều này cho thấy, hàng năm nhu cầu tuyển lao động làm việc tại các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương là rất lớn. Do đó, ngoài nguồn nhân lực sẵn có thì việc thu hút nguồn nhân lực bên ngoài là một yêu cầu rất quan trọng để đáp ứng yêu cầu của tỉnh Bình Dương nói chung và các khu công nghiệp nói riêng.

Ngoài ra, do số lượng và quy mô của các doanh nghiệp FDI trong khu công nghiệp khá lớn nên tỷ lệ lao động làm việc trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài chiếm đa số, cao nhất là 78,5% (2011) và thấp nhất là 76,1% (2014). Các số liệu cho thấy chính sách thu hút vốn đầu tư nước ngoài vào các khu công nghiệp của tỉnh Bình Dương đã giải quyết một số lượng lớn việc làm không chỉ cho tỉnh Bình Dương mà còn cho các tỉnh thành khác, góp phần đáng kể vào việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế và lao động từ nông nghiệp sang công nghiệp, thực hiện mục tiêu công

Bảng 1. Cơ cấu lao động của các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương năm 2010 - 2014

Năm	Tổng số lao động (người)	Tỷ lệ gia tăng so với năm trước (%)	Tỷ lệ lao động nữ (%)	Tỷ lệ lao động ngoại tỉnh với tổng số lao động (%)	Tỷ lệ lao động làm việc khu vực có vốn đầu tư nước ngoài
2010	209.010	9,2%	57,4%	92,3%	76,8%
2011	214.519	2,7%	56,8%	91,8%	78,5%
2012	226.923	5,8%	57,2%	90,6%	77,6%
2013	230.647	1,6%	57,2%	90,2%	76,7%
2014	236.184	2,4%	55,5%	90,6%	76,1%
Tỷ lệ bình quân		4,34%			

Nguồn: *Báo cáo sử dụng lao động của Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương các năm 2011, 2012, 2013, 2014.*

nghiệp hóa-hiện đại hóa của tỉnh Bình Dương và của cả nước.

1.2. Trình độ và chất lượng của lao động

1.2.1. Trình độ của lao động

Bảng 2. Trình độ học vấn của lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương từ năm 2011 - 2014

Trình độ	2011	2012	2013	2014
Phổ thông (2)	77,8%	81,5%	82,2%	83,7%
Trung cấp	12,4%	10,7%	9,5%	8,3%
Đại học	5,6%	7,1%	7,8%	7,8%
Trình độ khác	4,2%	0,7%	0,5%	0,2%

Nguồn: *Báo cáo sử dụng lao động của Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương các năm 2011, 2012, 2013, 2014.*

Theo số liệu *Báo cáo ước kết quả thực hiện năm 2014 và phương hướng nhiệm vụ năm 2015* của Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương, tỷ lệ lao động phổ thông ở các khu công nghiệp rất cao, chiếm 83,7%. Lao động có trình độ trung cấp và cao đẳng chiếm tỷ lệ 8,3% và đại học 7,8%. Như vậy, phần lớn lao động ở các khu công nghiệp là lao động phổ thông, chưa qua đào tạo. Bên cạnh lao động đã tốt nghiệp trung học phổ thông và trung học cơ sở, còn có một số lượng không nhỏ lao động chưa tốt nghiệp tiểu học. Tuy có trình độ học vấn thấp nhưng số lao động này vẫn kiếm được việc làm, vì phần lớn các doanh nghiệp tuyển dụng không có bất cứ yêu cầu nào về trình độ. Người lao động chỉ cần biết đọc, biết viết, trong độ tuổi từ 18-25, có sức khỏe là được tuyển dụng. Bởi theo các doanh nghiệp, quy trình và công việc trực tiếp sản xuất của họ khá đơn giản. Sau khi tuyển dụng, doanh nghiệp sẽ trực tiếp đào tạo lao động trong 1 tháng, đây cũng chính là thời gian thử việc. Đa phần các lao động này sau thời gian thử việc đều nắm bắt được công việc và quy trình sản xuất. Cũng theo doanh nghiệp, dù người lao động đã qua đào tạo hoặc đã có kinh nghiệm thì sau khi tuyển dụng, doanh nghiệp cũng phải đào tạo lại. Cho nên với đa phần các doanh nghiệp thâm dụng lao động, thì yếu tố trình độ và kinh nghiệm chỉ là yêu cầu thứ yếu khi họ tuyển chọn lao động trực tiếp, còn yếu tố quyết định chính là sức khỏe và độ tuổi lao động (xem Bảng 2).

Theo Bảng 2, trình độ học vấn và tay nghề của lao động làm việc tại các khu công nghiệp đã có nhiều biến động. Chỉ trong 4 năm, số lao động phổ thông đã tăng 5,9 điểm% và ngược lại, số lao động có trình độ trung cấp lại giảm 4,1 điểm%. Điều này cho thấy trong thời gian qua, số lượng lao động trực tiếp không qua đào tạo đã tăng cao hơn nhiều so với số lao động trực tiếp được đào tạo. Mặc dù số lượng lao động trình độ đại học đã tăng 2,2 điểm%, nhưng phần lớn các lao động này đảm nhiệm các vị trí quản lý hay kỹ sư chứ không phải thành phần trực tiếp sản xuất. Do đó, có thể nói từ năm 2011 đến năm 2014, trình độ sản xuất của các doanh nghiệp đã không có nhiều thay đổi và tiến bộ, chủ yếu vẫn là thâm dụng sức lao động.

Bên cạnh trình độ chuyên môn và học vấn còn thấp, theo nhận xét của các nhà quản lý doanh nghiệp và đại diện Ban Quản lý các khu công nghiệp, trình độ ngoại ngữ và tin học của người lao động cũng hạn chế. Số lượng người biết ngoại ngữ và tin học ở các doanh nghiệp chiếm tỷ lệ chỉ từ 10-20%, chủ yếu là quản lý, chuyên viên kỹ thuật, và nhân viên văn phòng. Nguyên nhân của sự yếu kém này là do các doanh nghiệp chủ yếu sử dụng lao động chân tay, trực tiếp sản xuất.

1.2.2. Chất lượng lao động

Theo số liệu của một cuộc khảo sát ngành công nghiệp chế biến ở tỉnh Bình Dương, "có khoảng 50,4% người lao động cho rằng năng lực của họ đáp ứng được với yêu cầu của công việc; 46,8% cho là 'bình thường' và chỉ có 2,8% tự đánh giá rằng năng lực của họ chưa đáp ứng được các yêu cầu của công việc" (Lê Ngọc Hùng, 2013, tr. 85-86). Tuy số liệu này chỉ dựa trên khảo sát tại 3 ngành chế biến của tỉnh Bình Dương là chế biến lương thực, thực phẩm và đồ uống; chế biến cao su, hoá chất, kim loại và chế biến gỗ, nhưng nó cũng phản ánh được phần nào mức độ phù hợp giữa năng lực của người lao động với yêu cầu của công việc tại các khu công nghiệp hiện nay. Theo đánh giá của quản lý nhân sự ở một số doanh nghiệp trong Khu công nghiệp Sóng Thần, khả năng nắm bắt và đáp ứng nhu cầu công việc của lao động hiện nay là khá nhanh. Thông thường, họ chỉ mất 1-2 tuần, lâu nhất là 1 tháng để tham gia vào quy trình sản xuất của doanh nghiệp. Khi công ty có đơn hàng khó, chuyên viên kỹ thuật (thường là người nước ngoài) sẽ hướng dẫn cho người lao động thực hiện đơn hàng. Theo đánh giá của những chuyên viên kỹ thuật này, mặc dù trình độ học vấn và chuyên môn của lao động Việt Nam không cao nhưng họ nắm bắt khá nhanh và hoàn toàn có thể đáp ứng được các yêu cầu kỹ thuật mới. Như vậy, mặc dù lao động đầu vào của doanh nghiệp chủ yếu là lao động phổ thông, nhưng thông qua đào tạo theo kiểu "cầm tay chỉ việc", lao động vẫn có thể đáp ứng yêu cầu công việc.

Hỏi: Ông (bà) đánh giá kỹ năng và năng suất lao động của người lao động có đáp ứng được với yêu cầu của công ty hay không? Nhất là khi có những đơn hàng khó?

Quản lý nhân sự, Công ty Hansol Vina (100% vốn Hàn Quốc), Khu Công nghiệp Sóng Thần 1: *Thực chất hiện nay hầu hết người Việt mình đã có khả năng phụ trách những mảng đó rồi. Tuy nhiên chỉ cần một số chi tiết khó thôi thì bên kia mới tư vấn hỗ trợ mình thêm. Cái khả năng của người Việt mình hoàn toàn có thể đảm nhận được hết đến thời điểm này. Có những trường hợp người Việt mình càng ngày càng có thể đưa ra những sáng kiến, có thể xử lý được luôn nữa. Tuy nhiên, trên nguyên tắc quản lý của nước ngoài là phải có người Hàn ở đó. Chứ còn khả năng của người Việt mình hoàn toàn có khả năng đảm nhận được,*

ngay cả những chi tiết khó.

Hiện tại, năng sất lao động của công nhân hoàn toàn có thể đáp ứng được yêu cầu của công ty. Tuy nhiên, về góc độ quản lý dù cho mình có đáp ứng được nhưng người ta hay so sánh. Ví dụ người ta hay nói mình ở đây không bằng Trung Quốc hay Indo. Ví dụ vậy. Nhưng thực chất là do người ta nói chứ mình cũng chưa chắc biết là mình thua nữa? Nhưng mà để rõ nhất là ví dụ thay vì họ đầu tư ở đây, xong sau này thấy sang Miama, Campuchia hay Lào thì thật sự những chuyên gia người ta cũng nói là lao động của mình ở đây tốt hơn nhiều.

(Trích biên bản phỏng vấn sâu ngày 3/7/2015, đề tài *Vấn đề phát triển nguồn nhân lực tại các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương đến năm 2020: Nghiên cứu trường hợp các khu công nghiệp Sóng Thần*).

Mặc dù hiện nay, tỷ lệ người lao động có thể “hoàn toàn đáp ứng”; “đáp ứng được” yêu cầu công việc khá cao nhưng mức đáp ứng “bình thường” cũng cao không kém. Mà theo tác giả của cuộc khảo sát này, mức đáp ứng “bình thường” sẽ gặp không ít khó khăn trong việc thích nghi khi có sự thay đổi môi trường làm việc mới (Lê Ngọc Hùng, 2013, tr. 86). Do đó, mặc dù hiện nay các doanh nghiệp đánh giá khá cao về khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của người lao động, nhưng nhìn về tổng thể lâu dài, khi kinh tế Việt Nam ngày càng hội nhập sâu rộng hơn với nền kinh tế quốc tế, (ký kết hiệp định TPP hay thành lập Cộng đồng ASEAN,…) thì việc cải tiến kỹ thuật, nâng cao chất lượng sản phẩm và yêu cầu chất lượng lao động ngày càng cao để tăng tính cạnh tranh trên thị trường là điều không thể tránh khỏi. Do đó, tỷ lệ lao động phổ thông chưa qua đào tạo còn quá cao như hiện nay sẽ khiến cho doanh nghiệp khó khăn khi nâng cao chất lượng sản phẩm cũng như trình độ sản xuất, làm giảm sức cạnh tranh trong nền kinh tế hội nhập. Vì vậy, doanh nghiệp cũng như các nhà quản lý cần phải tạo điều kiện, khuyến khích người lao động nâng cao trình độ chuyên môn thông qua trường lớp đào tạo bài bản, nhằm xây dựng một nền tảng cơ bản để đáp ứng được những yêu cầu mới và ngày càng cao của công việc.

2. NHỮNG ƯU ĐIỂM VÀ HẠN CHẾ CỦA NGUỒN NHÂN LỰC TRONG THỜI KỲ HỘI NHẬP

2.1. Ưu điểm

Đa số lao động ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương là lao động trẻ, có khả năng thích nghi và đáp ứng yêu cầu làm việc với cường độ cao trong môi trường công nghiệp. Trong tương lai, khi nền kinh tế Việt Nam hội nhập ngày càng sâu rộng với nền kinh tế thế giới, cùng với định hướng phát triển công nghiệp của tỉnh Bình Dương là giảm thiểu các ngành thâm dụng lao động, phát triển các ngành công nghiệp phụ trợ và kỹ thuật cao, lực lượng lao động trẻ với sự năng động của mình sẽ dễ dàng học tập, tiếp thu và thích nghi với các kỹ thuật, trình độ sản xuất tiên tiến, đáp ứng

yêu cầu ngày càng cao của doanh nghiệp cũng như của thị trường lao động.

Hiện nay, phần lớn các doanh nghiệp trong khu công nghiệp đều rất xem trọng kỷ luật và nội quy lao động, bao gồm các quy định về chuyên cần, giờ giấc làm việc, các nguyên tắc về an toàn và kỷ luật lao động, và họ yêu cầu người lao động cần phải nghiêm túc tuân thủ. Nếu người lao động thực hiện tốt sẽ được thưởng, nếu không sẽ bị trừ lương hoặc thậm chí bị đuổi việc. Vì vậy, để đảm bảo chỗ làm và thu nhập, người lao động buộc phải thực hiện các nội quy của doanh nghiệp và dần dần hình thành tác phong làm việc công nghiệp. Đây cũng là một lợi thế để thu hút các doanh nghiệp đầu tư vào các khu công nghiệp ở Bình Dương. Vì các doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp FDI, rất xem trọng tính kỷ luật và tác phong làm việc công nghiệp của nguồn nhân lực ở nơi họ có ý định đầu tư. Bởi điều này ảnh hưởng trực tiếp đến môi trường, quy trình sản xuất và tiêu chí đánh giá chất lượng sản phẩm, nhất là khi sản phẩm được xuất khẩu đi các thị trường khó tính như Nhật Bản, Mỹ, EU…

Theo Trần Thị Út (2010, tr. 44, 47) trên 90% lao động trong các khu công nghiệp là lao động ngoại tỉnh, đa số xuất thân từ nông thôn nên họ rất cần cù, chịu khó. Trong số các lao động này, có đến 65,8% là người lao động chính trong gia đình, vì vậy họ không nề hà công việc nặng nhọc, cố gắng làm thêm ngoài giờ, có khả năng đáp ứng nhu cầu tăng ca của doanh nghiệp bất cứ lúc nào. Trong một cuộc điều tra năm 2009, có đến 83% công nhân ở các nhà máy chấp nhận làm việc tăng ca để tăng thêm thu nhập.

Hiện nay trong các khu công nghiệp của tỉnh Bình Dương, vấn đề nguồn cung lao động không còn khan hiếm như trước. Theo VNCI (2009, tr. 21), “hàng năm lực lượng lao động tại tỉnh chỉ có khoảng 15 ngàn lao động trong khi nhu cầu tuyển dụng lao động tại địa phương lên đến 50-60 ngàn lao động. Trước nhu cầu đó, tỉnh phải chủ động tiến hành liên kết để cung ứng lao động, hướng về các tỉnh có nguồn lao động dồi dào. Lãnh đạo Ủy ban Nhân dân tỉnh đã chủ động đi đến làm việc với từng tỉnh; đại diện các sở, ngành liên quan đi theo đặt vấn đề và ký kết. Toàn tỉnh năm 2008 có 10 ngàn lao động được tuyển dụng qua đường liên kết này”. Việc làm này của tỉnh Bình Dương tuy chưa giải quyết được bài toán về nguồn cung lao động một cách triệt để, nhưng đã giải quyết phần nào nhu cầu về lao động của các doanh nghiệp. Thêm vào đó, một số khu công nghiệp lớn và có danh tiếng như Sóng Thần, VSIP và Mỹ Phước có mức lương và thu nhập cạnh tranh nên đã thu hút hằng năm một số lượng không nhỏ lao động từ các tỉnh thành khác. Do đó hiện nay, tại một số doanh nghiệp được khảo sát, việc tuyển dụng lao động phổ thông, nhất là sau các dịp lễ, tết, đã dễ dàng hơn, không còn gây ảnh hưởng đến sản xuất của doanh nghiệp như trước.

Tại Bình Dương, mô hình khu công nghiệp tự đào tạo nghề, gắn kết các trường nghề với nhu cầu của doanh nghiệp đang là định hướng có nhiều ưu thế. Hiện một số khu công nghiệp đã xây dựng các cơ sở dạy nghề, như: Trường Cao đẳng nghề (trước đây là Trung tâm Dạy nghề) Việt Nam - Singapore của Khu Công nghiệp Việt Nam - Singapore, Trường Cao đẳng nghề Đồng An của Khu Công nghiệp Đồng An, Trường Trung cấp nghề Khu Công nghiệp Bình Dương của Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương... Do nắm rõ nhu cầu lao động của các khu công nghiệp, nên các trường đào tạo này có thể tập trung vào nhóm ngành mà thị trường lao động đang có nhu cầu. Bên cạnh đó, do có sự liên kết với các doanh nghiệp nên công tác đào tạo và hoạt động thực tiễn cũng thuận lợi hơn. Học viên có thể thực tập tại các doanh nghiệp, tiếp cận được môi trường làm việc và máy móc, thiết bị thực tế trong doanh nghiệp, sau khi tốt nghiệp sẽ được các doanh nghiệp này tuyển dụng... Với lợi thế đó, nguồn nhân lực do các trường nghề đào tạo có thể đáp ứng được yêu cầu của các doanh nghiệp về trình độ, chất lượng và số lượng lao động. Trong bối cảnh nhu cầu tuyển dụng nguồn nhân lực có tay nghề của các doanh nghiệp ngày càng cao như hiện nay, nguồn cung lao động từ các cơ sở đào tạo này đã và đang là một lợi thế của các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương so với các tỉnh thành khác.

Hiện nay, sự hiểu biết về pháp luật, nhất là Luật lao động của người lao động đã cao hơn trước rất nhiều nhờ vào sự phát triển của Internet, và hoạt động tuyên truyền về pháp luật do doanh nghiệp, đoàn thể hoặc chính quyền tổ chức. Theo đánh giá của các doanh nghiệp, người lao động nắm rõ các quy định về lương, quyền lợi và nghĩa vụ của mình cũng là một ưu điểm. Bởi vì họ có thể dùng kiến thức pháp luật để tự bảo vệ mình. Khi xảy ra mâu thuẫn, tranh chấp, họ sẽ chấp nhận đàm phán và thảo luận với chủ doanh nghiệp về những quyền lợi chính đáng của mình, giảm thiểu tình trạng bị lôi kéo vào các cuộc đình công, bãi công vô lý, phá hoại tài sản công ty, gây thiệt hại không đáng có cho doanh nghiệp và chính bản thân người lao động.

2.2. Hạn chế

Mặc dù lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương đa số là lao động trẻ, nhưng trình độ học vấn và chuyên môn thấp. Do các khu công nghiệp tập trung phần lớn các ngành như may mặc, giày da, bao bì, lắp ráp điện tử có thao tác lao động giản đơn, không phức tạp, không đòi hỏi có trình độ học vấn cao, nên đa phần người lao động chỉ mới tốt nghiệp phổ thông, thậm chí có những người chỉ biết đọc, biết viết. Bên cạnh đó, vì mục tiêu lợi nhuận, các doanh nghiệp cũng muốn sử dụng lao động chưa qua đào tạo để giảm tải chi phí sản xuất. Khi muốn gia tăng sản lượng, họ thường tuyển dụng thêm lao động phổ thông, vì như vậy chi phí vẫn ít hơn so với đầu tư vào máy móc và công nghệ. Do đó, việc thay đổi công nghệ kỹ thuật và

nâng cao chất lượng lao động ít có triển vọng trong tương lai gần.

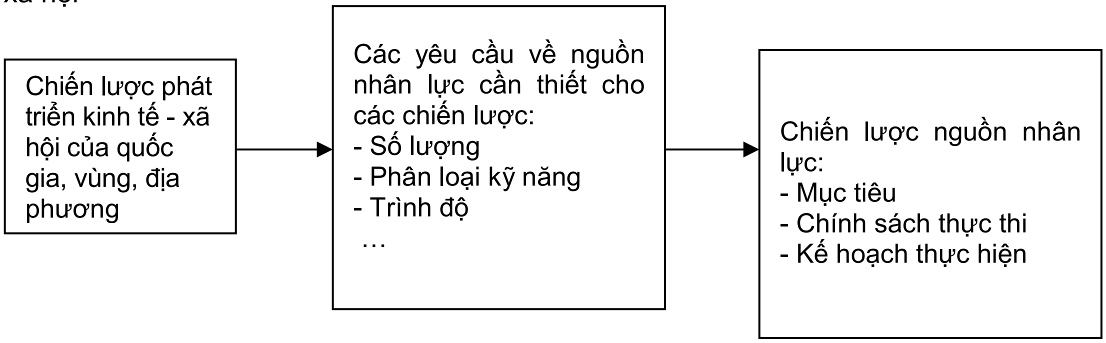
Vì chủ yếu là tuyển dụng lao động phổ thông nên sau đó hầu như các doanh nghiệp phải tự đào tạo lại để đáp ứng nhu cầu sản xuất, kinh doanh của mình. Phương thức đào tạo của các doanh nghiệp chủ yếu là "cầm tay chỉ việc", chỉ nhằm hướng dẫn người lao động nắm bắt được từng công việc cụ thể theo yêu cầu của doanh nghiệp. Nếu có sự chuyển đổi công việc khác, doanh nghiệp tuyển dụng lao động mới và người lao động phải được đào tạo lại từ đầu.

Không chỉ có lao động phổ thông khi mới tuyển dụng không đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp mà kể cả các lao động có trình độ, qua trường lớp đào tạo bài bản cũng không đáp ứng được yêu cầu. Nguyên nhân là do chương trình đào tạo ở các trường cao đẳng, đại học chỉ dựa trên lý thuyết sách vở, sinh viên ít có cơ hội tiếp xúc với công nghệ, dây chuyền sản xuất thực tế. Do đó, sau khi tuyển dụng, các doanh nghiệp cũng phải đào tạo lại họ giống như lao động phổ thông. Đây là hạn chế về trình độ của nguồn nhân lực cho các khu công nghiệp hiện nay.

Trong những năm qua, mặc dù tỉnh Bình Dương đã có các chính sách cụ thể để thu hút người lao động đến làm việc tại các khu công nghiệp, nhưng thực trạng thiếu hụt lao động vẫn xảy ra ở hầu hết các ngành nghề, các doanh nghiệp; và không chỉ khan hiếm lao động có tay nghề, kỹ thuật mà còn thiếu hụt lao động phổ thông, dù tình trạng này không gay gắt như trước đây.

Công tác dạy nghề và tạo việc làm cho lao động của tỉnh Bình Dương tuy đã có chuyển biến tích cực nhưng hiệu quả chưa cao. Mặc dù tỉnh đã có chính sách hỗ trợ 10.000 đồng/ngày/ lao động trong suốt quá trình theo học các lớp dạy nghề (VCCI, 2009), nhưng mỗi khóa học đòi hỏi thời gian dài (ít nhất là 3 tháng) mà người lao động còn phải làm việc mưu sinh nên việc học thường bị gián đoạn. Mặt khác, theo ý kiến của đại diện trường Trung cấp nghề Khu Công nghiệp Bình Dương thì chương trình đào tạo nghề có yêu cầu học văn hóa đối với một số học viên chưa tốt nghiệp trung học cơ sở và trung học phổ thông, nên họ cảm thấy nản lòng. Vì họ vừa đi học vừa đi làm, nên chương trình học như thế đối với họ là khá nặng. Sau một thời gian không theo kịp họ thường bỏ học giữa chừng. Thêm nữa, số lượng lao động có ý định đi học nâng cao tay nghề không nhiều. Trừ khi, họ muốn thay đổi chỗ làm và công việc mới đòi hỏi phải qua đào tạo thì họ mới tìm đến các trường dạy nghề. Theo số liệu điều tra một số doanh nghiệp ở các khu công nghiệp Sóng Thần, Mỹ Phước và VSIP năm 2009, Trần Thị Út (2010) cho thấy chỉ có 11,2% người lao động chủ động học tập nâng cao trình độ của mình. Những lý do trên khiến cho việc đào tạo, nâng cao tay nghề và trình độ cho lao động cho các khu công nghiệp gặp nhiều khó khăn. Quản lý nhân sự

Sơ đồ 1. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội



Nguồn: Phùng Lê Dung, Đỗ Hoàng Điệp, 2009.

công ty Tôn Hoa Sen (khu công nghiệp Sóng Thần 2) cho biết: "*Từ công nhân học lên nhân viên kỹ thuật hay từ nhân viên kỹ thuật học lên thành kỹ sư rất ít. Trong cả công ty chưa đến 10 người. Đa số là thấy họ cứ làm ngày này qua ngày nọ, họ chấp nhận như vậy chứ không có thấy thay đổi*" (trích biên bản phỏng vấn sâu ngày 3/7/2015, đề tài *Vấn đề phát triển nguồn nhân lực tại các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương đến năm 2020: Nghiên cứu trường hợp các khu công nghiệp Sóng Thần*).

3. PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH BÌNH DƯƠNG

3.1. Phương hướng phát triển nguồn nhân lực

Việc xây dựng, phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương là "chìa khóa" quan trọng để đi đến thành công trong quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế của tỉnh. Do đó, trong công tác phát triển nguồn nhân lực cho tỉnh Bình Dương nói chung và cho các khu công nghiệp nói riêng cần phải có sự gắn kết giữa các chiến lược phát triển kinh tế và chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Mối quan hệ gắn kết này thể hiện ở chỗ các chiến lược phát triển kinh tế, cụ thể là các đề án, chiến lược phát triển ngành công nghiệp, phải đưa ra các chỉ tiêu cụ thể về nhu cầu nguồn nhân lực như số lượng, trình độ, tay nghề… đối với từng ngành nghề cụ thể. Trên cơ sở đó, các cơ quan lập chiến lược phát triển nhân lực sẽ xây dựng các chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho phù hợp (Phùng Lê Dung, Đỗ Hoàng Điệp, 2009).

Vì vậy, theo tác giả, phương hướng phát triển nguồn nhân lực cho các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương trong bối cảnh hội nhập hiện nay cần phải dựa vào các mục tiêu, chỉ tiêu kinh tế cụ thể trong Quyết định số 893/2014/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về *Điều chỉnh Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội Bình Dương đến năm 2020, bổ sung quy hoạch đến 2025*; Đề án *Định hướng phát triển các ngành công nghiệp ưu tiên, công*

nghiệp mũi nhọn trên địa bàn tỉnh Bình Dương giai đoạn 2008 - 2020 và một số chính sách khuyến khích phát triển, hay Đề án *Điều chỉnh Quy hoạch phát triển công nghiệp tỉnh Bình Dương đến năm 2020 và định hướng đến năm 2025…* để tiến hành quy hoạch, đưa ra các chỉ tiêu cụ thể về số lượng lẫn chất lượng trong công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực; từ đó, lập chiến lược và đề ra các giải pháp thực hiện để đáp ứng các chỉ tiêu trên. Dựa vào các quy hoạch, đề án và mục tiêu phát triển các ngành công nghiệp như trên, chúng tôi đề xuất phương hướng phát triển nguồn nhân lực cho các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương trong bối cảnh hội nhập như sau:

- Thực hiện đi trước đón đầu Hiệp định thương mại xuyên Thái Bình Dương (TPP) và Cộng đồng ASEAN, định hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế Bình Dương từ nay đến năm 2025 sẽ là phát triển các ngành công nghiệp hỗ trợ, các ngành kỹ thuật cao, có giá trị gia tăng cao như điện tử - tin học - viễn thông, cơ khí chế tạo, vật liệu mới, hóa - dược, công nghệ sinh học, đồng thời giảm dần số lượng lẫn quy mô hoạt động của các ngành thâm dụng lao động một cách hợp lý. Do đó, tỉnh cần tập trung phát triển số lượng và chất lượng lao động cho các ngành công nghiệp hỗ trợ, dệt may, da giày, cơ khí chế tạo, dược phẩm, điện tử, viễn thông và tin học.

- Do ảnh hưởng từ các chính sách thu hút đầu tư nước ngoài của tỉnh đối với các lĩnh vực thâm dụng vốn, công nghệ cao và các ngành dịch vụ phục vụ cho công nghiệp xuất khẩu như logistic, vận tải, dịch vụ công nghệ cao… dẫn đến số lượng các doanh nghiệp FDI sẽ ngày càng tăng. Do đó, bên cạnh việc nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, thì việc đào tạo thêm ngoại ngữ cho người lao động cũng là hoạt động cần thiết để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương.

Các trường và cơ sở đào tạo cần phải dựa trên phương hướng và mục tiêu phát triển của các ngành công nghiệp ưu tiên, các ngành công nghiệp mũi nhọn, và các ngành dịch vụ phục vụ cho hướng phát triển trên để mở thêm các ngành đào tạo phù hợp, nhằm đáp ứng nhu cầu lao động có trình độ trong tương lai của các ngành này. Ngoài ra, khi cơ cấu ngành công nghiệp chuyển dịch, một số lượng không nhỏ lao động không có trình độ sẽ bị đào thải. Do đó, tỉnh Bình Dương cũng cần phải có chính sách đào tạo cho các lao động này để họ có thể kiếm tìm công việc mới.

- Khai thác tốt, có hiệu quả thời kỳ "dân số vàng" của tỉnh, tập trung phát triển nguồn nhân lực nhằm huy động cao nhất nguồn cung lao động cho phát triển kinh tế-xã hội của tỉnh Bình Dương. Kết hợp chặt chẽ, có kế hoạch giữa phát triển nhân lực tại chỗ và thu hút nguồn nhân lực có chất lượng cao đến làm việc lâu dài.

- Trong tương lai, các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương vẫn phải dựa vào nguồn nhân lực ngoại tỉnh để đáp ứng nhu cầu phát triển công nghiệp và

kinh tế của mình. Theo dự báo của thị trường lao động, mỗi năm tỉnh Bình Dương cần khoảng 35 - 40 ngàn lao động mới để đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp. Vì vậy, tỷ lệ lao động ngoại tỉnh sẽ tiếp tục tăng trong 10 năm tới và phân bố đều khắp các khu công nghiệp (Nguyễn Văn Nam, 2010, tr. 72). Do đó, trong phương hướng phát triển nguồn nhân lực của mình, tỉnh Bình Dương cũng phải chú trọng công tác đào tạo và các chính sách an sinh xã hội cho người lao động ngoại tỉnh, nhằm thu hút và ổn định nguồn lao động này.

3.2. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực

3.2.1. Giải pháp phát triển giáo dục, đào tạo nghề cho công nhân, lao động

Phát triển giáo dục, đào tạo, nâng cao trình độ dân trí và chuyên môn kỹ thuật cho người lao động là giải pháp cơ bản và lâu dài để phát triển chất và lượng nguồn lao động, nhằm thực hiện mục tiêu 70% lao động trên địa bàn tỉnh có tay nghề và qua đào tạo(3), đồng thời đáp ứng cung - cầu lao động trong các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương. Để việc giáo dục và đào tạo có hiệu quả, tỉnh Bình Dương cần phải tập trung vào các giải pháp sau:

- Có các chính sách khuyến khích người lao động tự nguyện tham gia các khóa đào tạo, nâng cao tay nghề, như: giảm học phí; hỗ trợ tài liệu, thực hành; giải quyết việc làm sau khi tốt nghiệp… Các chính sách này không chỉ dành riêng cho người lao động trong tỉnh, mà nên mở rộng cho cả đối tượng lao động ngoại tỉnh. Bởi vì lao động nhập cư không chỉ chiếm đa số trong nguồn nhân lực ở các khu công nghiệp mà còn đóng góp không nhỏ cho sự phát triển của công nghiệp và nền kinh tế toàn tỉnh. Bên cạnh đó, tỉnh cũng cần phải có chủ trương yêu cầu và thúc đẩy các doanh nghiệp có sự đãi ngộ, khuyến khích, tạo điều kiện cho người lao động học tập và nâng cao trình độ chuyên môn. Việc đào tạo không nhất thiết phải được thực hiện ở các trường đại học, cao đẳng, trung cấp hay dạy nghề, mà có thể được tổ chức định kỳ ngay tại doanh nghiệp và do các chuyên gia của doanh nghiệp trực tiếp hướng dẫn và giảng dạy.

- Quy hoạch và tiêu chuẩn hóa hệ thống các trường trung cấp chuyên nghiệp, trung tâm dạy nghề trong tỉnh. Tạo điều kiện phát triển hệ thống các trường này thông qua việc đa dạng hóa các loại hình trường công lập và tư thục. Khuyến khích mở các cơ sở đào tạo của tư nhân và nước ngoài để nâng cao tính cạnh tranh trong chất lượng đào tạo.

- Tại các trường đại học, cao đẳng, trung cấp và dạy nghề trên địa bàn tỉnh, nên tập trung phát triển đào tạo một số ngành thuộc chiến lược phát triển của tỉnh. Các ngành nghề đào tạo phải gắn với nhu cầu của thị trường và yêu cầu của các doanh nghiệp. Nên tăng cường tính liên kết giữa các trường với các doanh nghiệp để việc đào tạo và nâng cao trình độ cho người lao động có hiệu quả.

- Đầu tư cơ sở hạ tầng, tạo điều kiện cho các cơ sở đào tạo đổi mới, hiện

đại hóa chương trình, nội dung giảng dạy theo hướng chủ động gắn đào tạo với yêu cầu của sản xuất, nâng cao kỹ năng thực hành, học viên có năng lực thích ứng với những biến đổi của công nghệ và thực tế sản xuất. Các cơ sở đào tạo phải đổi mới phương pháp dạy nghề, ứng dụng kỹ thuật công nghệ tiên tiến vào giảng dạy; phát huy tính chủ động của học viên, tăng thời gian thực hành, thực tập và tự rèn luyện của học viên; kết hợp dạy nghề với thực hành tại doanh nghiệp.

- Từng bước xây dựng nội dung chương trình đào tạo nghề theo hướng để học viên có thể tiếp tục liên thông giữa trình độ đào tạo nghề với các trình độ đào tạo khác trong hệ thống giáo dục quốc dân. Nội dung, chương trình đào tạo nghề trình độ cao được xây dựng theo hướng tiếp cận với trình độ tiên tiến trong khu vực và trên thế giới.

- Cần phải có kế hoạch đầu tư thu hút đội ngũ giảng viên đại học, cao đẳng chất lượng cao, để tạo nền tảng căn bản cho sự phát triển giáo dục đào tạo của tỉnh trong tương lai. Đồng thời, thiết lập và tăng cường liên kết với các trường đại học, cao đẳng, cơ sở đào tạo có uy tín của TPHCM để nâng cao trình độ và chất lượng giảng dạy, tìm kiếm nguồn cung lao động có trình độ từ các trường này.

3.2.2 Giải pháp thu hút lao động

Trên thực tế, trong những năm vừa qua, tỉnh Bình Dương đã có nhiều chính sách quan trọng về lao động và việc làm. Chẳng hạn, tỉnh Bình Dương đã ký liên kết với nhiều tỉnh thành trên cả nước về việc cung ứng lao động nhằm đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực cho các khu công nghiệp của tỉnh[(4)]. Việc ký kết này, tuy đã mang lại kết quả thiết thực nhưng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu lao động của doanh nghiệp trong các khu công nghiệp. Do đó, theo tác giả, bên cạnh việc liên kết với các tỉnh để đảm bảo nguồn cung lao động, Bình Dương cũng nên thực hiện các giải pháp sau nhằm thu hút lao động:

- Do đa phần người lao động đang làm việc tại các khu công nghiệp hiện nay là người nhập cư nên các vấn đề nhà ở luôn là vấn đề mà họ quan tâm. Vì vậy, tỉnh Bình Dương cần phải linh hoạt và đơn giản hóa thủ tục nhập cư tại địa phương hoặc các thủ tục mua đất cất nhà của người lao động ngoại tỉnh. Nâng cao số lượng và chất lượng nhà ở xã hội cho người lao động có thu nhập thấp, hoặc có các chính sách khuyến khích doanh nghiệp xây dựng nhà ở hay tăng phụ cấp nhà ở cho công nhân. Như vậy, người lao động có thể “an cư lạc nghiệp”, đồng thời tạo sức hút đối với lao động từ các tỉnh thành khác.

- Tỉnh cần phải đứng ra liên kết các doanh nghiệp, các trung tâm tư vấn và sàn giao dịch việc làm trong và ngoài tỉnh, tổ chức các dịch vụ cung cấp thông tin về cơ hội đào tạo và thị trường nghề nghiệp cho lao động ngoại tỉnh, lao động nông thôn, nhằm khai thác triệt để các nguồn lao động từ các tỉnh thành khác.

- Tổ chức các phiên giao dịch việc làm định kỳ hàng tháng giúp cho người lao động và các nhà tuyển dụng có thể gặp gỡ nhau trực tiếp. Khuyến khích và tạo điều kiện cho các doanh nghiệp nâng cao trách nhiệm, nghĩa vụ của mình trong việc tham dự các phiên giao dịch việc làm. Thực hiện các biện pháp tuyên truyền, phổ biến rộng rãi các thông tin về sàn giao dịch việc làm để người lao động có thể tiếp cận tìm kiếm công việc phù hợp. Ngoài ra, cần phải nâng cao trình độ, kỹ năng và kinh nghiệm của đội ngũ cán bộ làm công tác tư vấn, giới thiệu việc làm, cung cấp thông tin thị trường lao động.

- Bên cạnh đó, tỉnh cũng cần phải giám sát, kiểm tra chặt chẽ hoạt động của các trung tâm môi giới, sàn giao dịch việc làm, nhằm đảm bảo tính trung thực và tuân thủ pháp luật của các đơn vị này. Tránh tình trạng các đơn vị này thu phí nhưng lại không đáp ứng thỏa đáng yêu cầu nhân lực của doanh nghiệp, cũng như việc làm cho người lao động, gây mất niềm tin cho cả doanh nghiệp và người lao động.

- Tăng cường hơn nữa sự hỗ trợ trực tiếp từ các website, báo điện tử, các đài phát thanh và truyền hình địa phương về các chính sách lao động, giới thiệu việc làm,… quảng bá rộng rãi trong nhân dân lao động. Đặc biệt là đối với các sinh viên, học viên tại các trường nghề và các tầng lớp thanh niên trong độ tuổi lao động.

- Tăng cường liên kết giữa các trường đại học, cao đẳng và dạy nghề trong và ngoài tỉnh với các trung tâm môi giới, sàn giao dịch việc làm các tỉnh và các doanh nghiệp, nhằm tìm kiếm nguồn cung lao động có kỹ thuật, lao động đã qua đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp.

- Bên cạnh các chính sách và biện pháp tăng cường nguồn cung lao động của tỉnh thì bản thân các doanh nghiệp cũng nên có các chiến lược thu hút lao động cho riêng mình thông qua các chế độ lương, thưởng, phụ cấp, đãi ngộ…phù hợp và thỏa đáng nhằm tăng tính cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường lao động.

3.3 Giải pháp ổn định lao động

- Vì đa số lao động trong các khu công nghiệp là lao động ngoại tỉnh cho nên Bình Dương cần tạo mọi điều kiện ổn định số lượng lao động này nhằm đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp. Để thực hiện việc ổn định số lượng lao động ngoại tỉnh này chính quyền, Ban Quản lý các khu công nghiệp có thể kết hợp với doanh nghiệp để nắm bắt và theo dõi tình hình lao động của từng lao động nhập cư. Nếu trong một khoảng thời gian nhất định, người lao động nhập cư làm việc ổn định tại một doanh nghiệp, không có những vi phạm pháp luật, thì tỉnh nên có chính sách ưu đãi, tạo điều kiện cho họ định cư lâu dài, đặc biệt là hỗ trợ về nhà ở. Để chính sách này thực hiện được hiệu quả, tỉnh cần xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý có đủ khả năng nắm bắt cụ thể tình hình lao động nhập cư, có thể tham mưu cho lãnh đạo tỉnh đưa ra quyết định hỗ trợ kịp thời, nhằm khuyến khích người lao động có chất lượng tốt định cư lâu dài tại Bình Dương.

- Bên cạnh vấn đề nhà ở thì vấn đề xây nhà trẻ, trường học, siêu thị, ngân hàng, nhà văn hóa… cũng là các vấn đề thiết yếu giúp công nhân yên tâm, ổn định chỗ ở, công việc. Trong các khu công nghiệp, phải có tổ chức không gian cân đối, thích hợp. Bên cạnh xây dựng nhà máy, công xưởng, cần xây dựng bệnh viện, trường học, chợ, khu vui chơi giải trí, công viên… hài hòa môi trường sống của con người. Cần coi mục tiêu tăng trưởng kinh tế và nâng cao chất lượng cuộc sống văn hóa tinh thần cho người lao động là những mục tiêu đồng bộ không thể tách rời. Do đó, đối với các khu công nghiệp cũ thì tỉnh cần phải rà soát, cơ cấu lại và bổ sung các hạng mục trên. Còn đối với các khu công nghiệp mới thì phải có quy hoạch cho các công trình phục vụ công cộng và khu nhà ở của công nhân lao động. Có như vậy, đời sống vật chất và tinh thần của công nhân mới được nâng cao, người lao động mới an tâm sống và làm việc trong khu công nghiệp, còn doanh nghiệp thì tránh được việc thiếu hụt nhân công sau mỗi dịp lễ tết vì họ không trở lại, hoặc làm việc tại công ty khác có các dịch vụ đời sống khá hơn.

- Ngoài ra, tỉnh cũng cần phải có các chính sách hỗ trợ các doanh nghiệp trong việc tạo công ăn việc làm ổn định cho người lao động. Chế độ lương thưởng, tăng ca, phụ cấp, đãi ngộ… phải được các doanh nghiệp thực hiện minh bạch, đúng theo quy định của pháp luật và đảm bảo đời sống cho người lao động. Cân bằng, hài hòa giữa lợi ích của doanh nghiệp với thu nhập và quyền lợi của người lao động, nhằm xây dựng mối quan hệ ổn định giữa doanh nghiệp và người lao động. Cần phải có các buổi tuyên truyền, trao đổi cho người sử dụng lao động và người lao động nhận thức được quan hệ giữa doanh nghiệp và người lao động không phải là quan hệ đối kháng, mà là mối quan hệ gắn kết vì lợi ích chung của cả hai bên. Doanh nghiệp phát triển thì mức sống của người lao động tăng lên và ngược lại. Bên cạnh đó, khuyến khích, tôn vinh các doanh nghiệp đã thực hiện chăm lo đời sống tinh thần cho người lao động, như sinh hoạt văn hóa, thể thao, nghỉ mát… để làm hình mẫu cho các doanh nghiệp khác noi theo. Có như vậy, người lao động mới có thể toàn tâm toàn ý dốc sức cho công việc, không có tâm lý “nhảy việc”, “đứng núi này trông núi nọ”, tạo sự ổn định cho các doanh nghiệp.

Trong những năm qua, cùng với sự phát triển mạnh mẽ của các khu công nghiệp và các doanh nghiệp, số lượng người lao động làm việc trong các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương đã tăng lên nhanh chóng và đã có nhiều đóng góp tích cực đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Tuy nhiên, trong bối cảnh hội nhập như hiện nay, thì nguồn nhân lực của của các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế. Do đó, tỉnh Bình Dương cần phải quán triệt sâu sắc hơn nữa tầm quan trọng của việc phát triển nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp, từ nhận thức đến có các

hành động cụ thể, đồng bộ và thiết thực, nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và khai thác có hiệu quả nguồn vốn nhân lực này. Đây chính là điều kiện quan trọng giúp tỉnh Bình Dương ngày càng phát triển bền vững. ❑

CHÚ THÍCH

(1) Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương quản lý 25 khu công nghiệp (không bao gồm các khu công nghiệp VSIP) với tổng diện tích là 7.539,59ha, trong đó có 24 khu công nghiệp đã đi vào hoạt động. Bài viết này chỉ đề cập đến các khu công nghiệp do Ban Quản lý các khu công nghiệp Bình Dương quản lý

(2) Trình độ phổ thông ở đây được tính theo mức học vấn từ lớp 1 đến lớp 12.

(3) Quyết định số 893/2014/QĐ-TTg của Thủ tướng chính phủ về *Điều chỉnh Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội Bình Dương đến năm 2020, bổ sung quy hoạch đến 2025.*

(4) Ngày 17/11/2010 Ủy ban Nhân dân tỉnh Bình Dương đã ra Quyết định số 3586/QĐ-UBND về việc phê duyệt kế hoạch liên kết lao động với các tỉnh giai đoạn 2011 - 2015.

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

1. Ủy ban Nhân dân tỉnh Bình Dương. 2014. *Báo cáo tình hình kinh tế-xã hội năm 2014 của tỉnh Bình Dương*.

2. Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương. *Báo cáo tình hình sử dụng lao động của Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương các năm 2011, 2012, 2013, 2014.*

3. Đinh Thị Kim Chi. *Phát triển thị trường sức lao động trên địa bàn tỉnh Bình Dương đến năm 2020.* Liên hiệp Khoa học Kinh tế - Kỹ thuật - Môi trường Miền Nam.

4. Lê Ngọc Hùng. 2013. *Vấn đề thiếu hụt lao động tỉnh Bình Dương giai đoạn 2011-2015*. Sở Khoa học Công nghệ tỉnh Bình Dương.

5. Nguyễn Văn Nam. 2010. *Xây dựng và phát triển đội ngũ công nhân tỉnh Bình Dương: Thực trạng và giải pháp*. Sở Khoa học Công nghệ tỉnh Bình Dương.

6. Phan Tuấn Anh. 2015. *Vấn đề phát triển nguồn nhân lực tại các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương đến năm 2020: Nghiên cứu trường hợp các khu công nghiệp Sóng Thần*. Chủ trì: Viện Khoa học xã hội vùng Nam Bộ; Chủ nhiệm Phan Tuấn Anh.

7. Phùng Lê Dung, Đỗ Hoàng Điệp. 2009. *Phát triển nguồn nhân lực dựa trên các chiến lược kinh tế*, Tạp chí Nghiên cứu Châu Phi và Trung Đông, số 2.

7. Quyết định số 893/2014/QĐ-TTg của Thủ tướng chính phủ về *Điều chỉnh Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội Bình Dương đến năm 2020, bổ sung quy hoạch đến 2025.*

8. Trần Đăng Thịnh. 2012. *Nguồn nhân lực trong lĩnh vực công nghiệp tỉnh Bình Dương: Những vấn đề cần quan tâm*, Tạp chí Công nghiệp, số 1.

9. Trần Thị Út. 2012. *Các giải pháp nâng cao đời sống văn hóa của người lao động trong các khu công nghiệp tập trung ở Bình Dương,* Trường Đại học Bình Dương.

10. Trung tâm thương mại quốc tế VCCI, Cơ quan phát triển quốc tế Hoa Kỳ USAID. 2009. *Thực hiện chính sách về lao động và phát triển nguồn nhân lực của chính quyền cấp tỉnh: Kinh nghiệm tại Đà Nẵng, Bình Dương và Vĩnh Phúc*. Báo cáo nghiên cứu chính sách-VNCI, số 15, 12/2009.