

PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC CHUYÊN MÔN KỸ THUẬT THÔNG QUA GIÁO DỤC ĐÀO TẠO Ở MỘT SỐ NƯỚC CHÂU Á - BÀI HỌC KINH NGHIỆM CHO THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

PHAN TUẤN ANH*

Trung Quốc, Hàn Quốc và Ấn Độ là những nước có đặc điểm văn hóa và điều kiện phát triển khá tương đồng với Việt Nam nói chung và TPHCM nói riêng, nhưng nhờ những cải cách, phát triển giáo dục - đào tạo nên nhanh chóng trở thành các nước có ngành công nghiệp phát triển hàng đầu Châu Á. Bài viết phân tích các chính sách cải cách và phát triển giáo dục - đào tạo ở các nước này nhằm có thể tham khảo cho TPHCM trong quá trình hoạch định chính sách, chiến lược để phát triển nguồn nhân lực chuyên môn kỹ thuật.

Từ khóa: lao động chuyên môn kỹ thuật, giáo dục và đào tạo Châu Á, đào tạo nhân lực

Nhận bài ngày: 18/7/2020; đưa vào biên tập: 25/7/2020; phản biện: 26/8/2020; duyệt đăng: 24/9/2020

1. DẪN NHẬP

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra mạnh mẽ như hiện nay, các quốc gia đều nhận thức được việc đầu tư và khai thác các nguồn lực tự nhiên đang dần mất đi lợi thế cạnh tranh mà thay vào đó là sự đầu tư vào nguồn nhân lực chuyên môn kỹ thuật. Để phát triển trong bối cảnh mới, nền kinh tế phải dựa trên ít nhất 3 trụ cột cơ bản, đó là: ứng dụng khoa học công nghệ, cơ sở hạ tầng hiện đại và lực lượng lao động có chuyên môn và tay nghề cao. Trong đó, yếu tố lao động chuyên môn kỹ thuật là yếu tố

quan trọng nhất.

Cơ cấu ngành công nghiệp của TPHCM hiện nay đang phát triển theo xu hướng hạn chế các ngành thâm dụng lao động, tự động hóa và ứng dụng khoa học công nghệ. Điều này đặt ra yêu cầu nguồn nhân lực, đặc biệt là lao động chuyên môn kỹ thuật phải được cải thiện và nâng cao về cả chất lẫn lượng. Theo *Niên giám thống kê TPHCM 2015* (trang 39) và 2019 (trang 68), từ năm 2011 đến 2019, số lượng lao động chuyên môn kỹ thuật đã tăng từ 1.504.969 người lên đến 2.101.789 người, tương đương tăng 39,66%.

Cũng như Trung Quốc và Hàn Quốc trước đây, quá trình phát triển ngành

* Viện Khoa học xã hội vùng Nam Bộ.

công nghiệp của TPHCM đang thiếu hụt nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật. Báo cáo về thị trường lao động của Trung tâm Dự báo Nhân lực TPHCM, nhu cầu nhân lực các ngành công nghiệp của Thành phố năm 2017 cần 52.689 người, trong khi đó nguồn cung chỉ có 13.572 người, tỷ lệ đáp ứng chỉ đạt 25,66%. Trước thực trạng nguồn nhân lực lao động chuyên môn kỹ thuật hiện nay mà nguyên nhân chính xuất phát từ giáo dục - đào tạo. Với quan niệm coi trọng “thầy” hơn “thợ” của xã hội, chính quyền TPHCM đã có những chiến lược phát triển và chính sách đầu tư cho hệ thống giáo dục - đào tạo. Thời gian qua, TPHCM đã thực hiện một số chính sách về phát triển nguồn nhân lực, như: Chương trình 300, Đề án 599, Đề án 911... Để đạt được mục tiêu trong chiến lược phát triển nhân lực lao động chuyên môn kỹ thuật, việc tiếp thu kinh nghiệm từ các nước trong khu vực đã đạt được thành tựu quan trọng trong đào tạo phát triển nhân lực lao động là cần thiết. Trên cơ sở tổng quan và phân tích thành tựu phát triển nguồn nhân lực của Trung Quốc, Hàn Quốc và Ấn Độ, bài viết mong muốn cung cấp thêm những tài liệu nghiên cứu cho TPHCM trong việc hoạch định hướng đi và chiến lược phát triển nguồn nhân lực chuyên môn kỹ thuật trong thời gian tới.

Trên thực tế, lao động chuyên môn kỹ thuật không chỉ bao gồm những người đã qua đào tạo được cấp bằng, chứng chỉ mà còn bao gồm cả những người

được đào tạo qua các loại hình không chính thức và chưa có bằng, chứng chỉ. Trong phạm vi bài viết, tác giả chỉ đề cập đến lực lượng lao động chuyên môn kỹ thuật là “những lao động qua đào tạo, được cấp bằng hoặc chứng chỉ của các bậc đào tạo của hệ thống giáo dục quốc dân, có kiến thức chuyên môn và kỹ năng thực hành ở các mức độ khác nhau, tùy theo trình độ đào tạo, có khả năng giải quyết những vấn đề thuộc chuyên ngành đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động...” (Nguyễn Bá Ngọc, 2013: 3).

2. PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC CHUYÊN MÔN KỸ THUẬT THÔNG QUA GIÁO DỤC ĐÀO TẠO CỦA TRUNG QUỐC, HÀN QUỐC VÀ ẤN ĐỘ

2.1. Cải cách giáo dục - đào tạo ở Trung Quốc

Trung Quốc là một nước có dân số đông nhất thế giới với lực lượng lao động ngành công nghiệp dồi dào, được mệnh danh là “công xưởng của thế giới”. Tuy nhiên, nhận thấy ưu thế số lượng lao động không thể kéo dài mãi, chính phủ Trung Quốc đã có những chiến lược phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm tiếp tục duy trì tốc độ tăng trưởng và phát triển. Từ năm 1995, chính phủ Trung Quốc xác định “Khoa giáo hưng quốc” (Giáo dục và khoa học kỹ thuật xây dựng đất nước giàu mạnh) là một chiến lược quốc gia cơ bản để phát triển nguồn nhân lực toàn diện; đến năm 2003 chính phủ nước này đã thực thi chiến lược “Nhân tài cường quốc” (nhân tài

làm hưng thịnh quốc gia) để phát triển, nâng cao tốc độ và sức mạnh tổng hợp của nguồn nhân tài (Nguyễn Thị Thu Phương, 2009).

Trong thời kỳ 1985-1992, Trung Quốc đã thực hiện cải cách giáo dục theo ba hướng “hướng về hiện đại, hướng ra thế giới và hướng tới tương lai” tức là cải cách giáo dục phải gắn với mục tiêu là xây dựng hiện đại hóa xã hội chủ nghĩa thích ứng với nhu cầu hội nhập quốc tế và xu thế phát triển của khoa học kỹ thuật và giáo dục của thế giới. Ngoài ra, Trung Quốc cũng đã “điều chỉnh cơ cấu giáo dục trung học, ra sức phát triển giáo dục kỹ thuật, nghề nghiệp; thực hiện phân luồng ngay từ giai đoạn trung học” (Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, 2010: 397). Theo đó, học sinh sau khi tốt nghiệp tiểu học có thể lựa chọn học lên trung học cơ sở hoặc giáo dục nghề nghiệp bậc trung học. Học sinh hoàn thành bậc trung học cơ sở tiếp tục có 2 cơ hội lựa chọn: học lên trung học phổ thông để thi đại học hoặc giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp bậc đại học; hoặc là tiếp nhận giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp bậc trung học. Những học sinh chưa vào học các trường trung học phổ thông, đại học và trường nghề thì phải qua huấn luyện nghề nghiệp mới được giao việc làm. Những định hướng cải cách trong phân luồng giáo dục như vậy đã giúp Trung Quốc không những phát triển nền giáo dục quốc gia mà còn đạt được những kết quả nhất định trong giáo dục nghề nghiệp (Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, 2010: 398).

Trong bối cảnh già hóa dân số đang diễn ra, Trung Quốc càng đẩy mạnh hơn kế hoạch Cải cách và đầu tư vào lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp. Trong *Báo cáo công tác chính phủ năm 2019*, chính phủ Trung Quốc đã chuyển 100 tỷ Nhân dân tệ từ Quỹ Bảo hiểm thất nghiệp sang đào tạo nghề để hỗ trợ 15 triệu người nâng cao kỹ năng nghề (VP TCGDNN, 2020). Kế hoạch cải cách hướng đến nâng cao vị thế của lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, với nỗ lực xóa bỏ định kiến giáo dục nghề nghiệp là “sự lựa chọn thứ hai” trong mục tiêu học tập. Kế hoạch bao gồm 7 ưu tiên và 20 kế hoạch chi tiết. Hệ thống giáo dục nghề nghiệp của Trung Quốc được chia thành trung cấp nghề và cao đẳng nghề. Trung cấp nghề dành cho học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở (tương đương với lớp 9) không muốn học tại các trường trung học phổ thông. Cao đẳng nghề dành cho học sinh tốt nghiệp phổ thông trung học phải qua kỳ thi tuyển sinh vào hệ cao đẳng “Gaokao”. Tuy nhiên từ năm 2014, các trường cao đẳng nghề có thể mở rộng tuyển sinh thông qua nhiều kênh khác ngoài kỳ thi Gaokao: đối với học sinh tốt nghiệp trung cấp nghề có thể tham gia “thi văn hóa kết hợp kiểm tra kỹ năng” do chính quyền địa phương hoặc cơ sở giáo dục nghề nghiệp tổ chức; đối với học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở, có thể sử dụng kết quả học tập thay thế cho các yêu cầu về văn hóa và chỉ làm bài kiểm tra kỹ năng. Hiện tại Trung Quốc tiếp tục duy trì mô hình này để tuyển sinh nhiều sinh viên chất

lượng hơn với các kỹ năng thực tế, và từ 5 đến 10 năm tiếp theo, giáo dục nghề nghiệp sẽ chuyển dần từ một hệ thống do chính phủ quản lý phần lớn sang một hệ thống do thị trường điều tiết. Các doanh nghiệp được khuyến khích mạnh mẽ để hỗ trợ phát triển giáo dục nghề nghiệp, thông qua việc thành lập các cơ sở đào tạo, học tập mô hình của Đức, Nhật và Thụy Sĩ. Song song đó, chính phủ cũng sẽ tăng cường hỗ trợ tài chính cho các trường nghề và học bổng quốc gia cho giáo dục nghề nghiệp bậc trung cấp nghề (VP TCGDNN, 2020).

2.2. Phát triển giáo dục - đào tạo ở Hàn Quốc

Từ một nước có mức thu nhập bình quân đầu người dưới 100USD/năm vào thập niên 1960, hiện nay Hàn Quốc đã nổi lên là một nền kinh tế lớn mạnh đứng thứ 11 trên thế giới. Trong 4 thập niên trở lại đây, Hàn Quốc luôn đạt tốc độ tăng trưởng bền vững, trung bình khoảng 7% với một ngành công nghiệp đồ sộ gồm các tập đoàn đa quốc gia hàng đầu như Samsung, LG... Để đạt được thành công như vậy, Hàn Quốc đã sớm đầu tư phát triển một lực lượng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng đáp ứng yêu cầu của sự phát triển không ngừng của ngành công nghiệp. Mặc dù đầu tư mạnh mẽ nhưng chính phủ Hàn Quốc không đầu tư dàn trải mà có sự tương thích chặt chẽ giữa hệ thống phát triển lực lượng lao động có kỹ năng, vai trò của chính phủ và các chiến lược phát triển kinh tế.

Nhận thức được yêu cầu giáo dục đào tạo nhân lực có trình độ và kỹ năng để làm chủ công nghệ cao và trở thành một cường quốc, nên ngay từ ban đầu dù còn nghèo nhưng Hàn Quốc đã mạnh dạn đầu tư cho giáo dục - cùng với đó là mở rộng hệ thống đào tạo đại học và khuyến khích tư nhân đầu tư vào lĩnh vực này (Nguyễn Hữu Huy Nhựt, 2019). Trong phát triển giáo dục và đào tạo nhân lực, với phương châm đào tạo cái xã hội cần chứ không phải cái mình đang có, chính phủ Hàn Quốc đã chủ động định hướng đưa một số môn học nghề mà nền kinh tế đang cần vào ngay ở bậc học trung học phổ thông, từ đó cung ứng ra thị trường một lực lượng lao động trẻ có hiểu biết và kỹ năng đáp ứng cho nhu cầu làm việc ở các ngành nghề đang được ưu tiên phát triển hoặc đang phát triển mở rộng, tránh lãng phí nhân lực và đầu tư dàn trải (Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, 2010). Đồng thời, Hàn Quốc còn thực hiện quá trình công nghiệp hóa trên cơ sở của giáo dục và đào tạo. Điều này được thể hiện thông qua những nỗ lực của chính phủ trong giáo dục - đào tạo, thúc đẩy nghiên cứu khoa học công nghệ và khuyến khích các doanh nghiệp tham gia vào đào tạo. Ngoài ra, chính phủ Hàn Quốc còn cho xây dựng những viện nghiên cứu đẳng cấp quốc tế để đào tạo nhân tài. Các viện đã tiến hành đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ khoa học trẻ với chương trình tiên tiến nhất thế giới và mời các chuyên gia trong và ngoài nước giảng dạy.

Một đặc điểm nổi bật khác của Hàn Quốc trong chiến lược phát triển lực lượng lao động có kỹ năng đó chính là khuyến khích sự tham gia của thành phần kinh tế tư nhân bằng cách hỗ trợ họ thông qua các chính sách miễn giảm thuế và cho vay vốn. Kinh tế tư nhân đóng vai trò lớn trong việc phát triển, nâng cao trình độ kỹ năng, tăng khả năng ứng dụng thực tế cho học viên và sinh viên đã được đào tạo căn bản từ nhà trường. Đào tạo kỹ năng nghề đáp ứng yêu cầu của công nghiệp hóa luôn được chính phủ duy trì và mở rộng. Các chương trình đào tạo nghề và phát triển khả năng nghề thu hút được sự quan tâm của cả chính quyền, doanh nghiệp và người lao động, chính vì thế Hàn Quốc có tỷ lệ cao người lao động được đào tạo một cách bài bản (Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, 2010).

2.3. Phát triển đào tạo nhân lực công nghệ thông tin ở Ấn Độ

Từ một nước nghèo, Ấn Độ trở thành một quốc gia phát triển về công nghệ thông tin ở Châu Á, chỉ sau Trung Quốc. Ngành công nghiệp gia công phần mềm của Ấn Độ từ doanh thu 150 triệu USD năm 1991 đã tăng lên 5,7 tỷ USD năm 1999, 71 tỷ USD năm 2008, năm 2012 đã vượt 100 tỷ USD, đóng góp 8% GDP (dẫn theo Xã hội Thông tin, 2012). Thời điểm này, gia công phần mềm và dịch vụ của Ấn Độ đã xuất khẩu đến 95 quốc gia, trong đó, thị phần tại thị trường Bắc Mỹ (U.S. và Canada) chiếm khoảng 61% (dẫn theo Xã hội Thông tin, 2012). Để có

kết quả này, từ năm 1986, chính phủ Ấn Độ đã ban hành một loạt các chính sách phát triển nhân lực ngành gia công phần mềm, bao gồm: xây dựng cơ sở hạ tầng IT (Information Technology) đạt tiêu chuẩn; thành lập các công ty phần mềm trên toàn quốc (Software Technology Parks of India - STPI) với mục tiêu hướng tới là xuất khẩu dịch vụ gia công phần mềm; phổ cập giáo dục IT; thực hiện đa dạng hóa các dịch vụ IT; đào tạo đội ngũ chuyên gia đạt tiêu chuẩn quốc tế về số lượng cũng như chất lượng.

Chính phủ Ấn Độ đã thành lập các trường đào tạo nhân lực làm người quản lý dự án (Project Manager), kỹ sư IT và Quỹ Research & Development - R&D. Nếu như năm 1985, số kỹ sư IT được đào tạo tại Ấn Độ đạt tỷ lệ 59 người trên 1 triệu dân thì đến năm 2003, tỷ lệ này đã tăng lên đến 405 kỹ sư IT trên 1 triệu dân, đạt tổng số 440 nghìn kỹ sư IT (dẫn theo Xã hội Thông tin, 2012). Ấn Độ có 5 học viện công nghệ quốc gia được trang bị hiện đại với 1.200 trường đại học và cao đẳng kỹ thuật. Thời điểm này Ấn Độ có khoảng 4 triệu cán bộ khoa học (đứng thứ hai thế giới), có hơn 250 công ty hàng đầu trên thế giới đang sử dụng phần mềm từ Ấn Độ. Nhiều công ty sản xuất phần mềm lớn: Microsoft, Oracle... đã thiết lập hoạt động ở đây. Các công ty công nghệ thông tin của Ấn Độ đã thiết lập các trung tâm đào tạo nguồn nhân lực tại 55 nước. Phần lớn các kỹ sư, nhân lực ngành công nghệ thông tin đều được đào tạo cơ

bản hoặc nâng cao ở nước ngoài và đa số các doanh nghiệp phần mềm lớn của quốc gia trong giai đoạn đầu phát triển đều cử người đi làm thuê tại các công ty Mỹ để nâng cao trình độ.

Ấn Độ đã có chính sách giữ lại những người tài giỏi, chủ yếu thông qua hệ thống giáo dục hợp tác với các hiệp hội công nghiệp. Kế hoạch này nhằm vào các sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành công nghệ thông tin có khuynh hướng kinh doanh, những người được khuyến khích khởi đầu công việc kinh doanh ở Ấn Độ. Các viện công nghệ thông tin được thành lập ở một số thành phố, cấp bằng kỹ thuật phần mềm máy tính, đồng thời tổ chức các khóa học ngắn hạn. Nhiều địa phương, đặc biệt là ở miền Nam, chính quyền các bang đã hỗ trợ thành lập các cơ quan đào tạo tự thực qua việc cung cấp các cơ sở vật chất. Sự hỗ trợ của chính phủ trong việc thúc đẩy giáo dục và đào tạo ở lĩnh vực công nghệ thông tin phần lớn là nhằm đáp ứng với nhu cầu về một lực lượng nhân công công nghệ thông tin chi phí thấp có chất lượng cao. Bên cạnh chính sách dùng 3/5 Quỹ R&D cho các doanh nghiệp, chính phủ Ấn Độ quy định công ty nước ngoài sản xuất máy tính phải có cam kết đóng góp 2% doanh thu. Nhờ Quỹ R&D khéo léo tận dụng nguồn lực từ Ấn kiều và liên kết nghiên cứu với nước ngoài, từ đó tạo điều kiện cho nhân lực công nghệ thông tin ngày càng có nhiều cơ hội nâng cao năng lực và trình độ (Đỗ Thị Ngọc Ánh, 2008: 27).

3. MỘT SỐ KINH NGHIỆM PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC CHUYÊN MÔN KỸ THUẬT CHO THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

- Vai trò quan trọng của nhà nước trong phát triển nhân lực chuyên môn kỹ thuật

Vai trò lãnh đạo của nhà nước và nhận thức của đội ngũ quản lý rất quan trọng đối với việc phát triển nguồn nhân lực chuyên môn kỹ thuật. Kinh nghiệm từ Trung Quốc, Hàn Quốc và Ấn Độ cho thấy, không có một mô hình phát triển nguồn nhân lực ngành công nghiệp chung cho tất cả các nước. Mỗi nước, mỗi địa phương đều phải xuất phát từ bối cảnh cụ thể, và định hướng chiến lược của mình để tìm ra con đường phát triển nguồn nhân lực phù hợp.

Các chương trình đào tạo thạc sĩ và tiến sĩ (Chương trình 300, Đề án 599, Đề án 911...) của TPHCM đã thu hút một số lượng không nhỏ lao động chất lượng cao làm việc cho các cơ quan, viện nghiên cứu của Nhà nước. Trên thực tế, trong quy hoạch phát triển nguồn nhân lực, chính quyền TPHCM cũng đã nhấn mạnh ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho các ngành có hàm lượng công nghệ và giá trị gia tăng cao, đáp ứng nhu cầu lao động cho 4 ngành công nghiệp trọng yếu. Trong vòng 10 năm trở lại đây, Thành phố đã ban hành một số quyết định như: Quyết định 22/2011/QĐ-UBND về *Ban hành kế hoạch thực hiện Nghị quyết đại hội Đảng bộ Thành phố lần thứ IX về Chương trình*

nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của TPHCM giai đoạn 2011-2015; Quyết định số 1335/QĐ-UBND về phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực TPHCM giai đoạn 2011-2020; Quyết định số 2675/QĐ-UBND về ban hành Chương trình đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao tay nghề cho công nhân và người lao động trong doanh nghiệp; Quyết định số 6954/QĐ-UBND về phê duyệt Kế hoạch thực hiện chương trình nâng cao chất lượng dạy nghề TPHCM giai đoạn 2011-2015. Tuy nhiên, hiệu quả của các chương trình vẫn chưa phát huy được như mong muốn. Cung lao động vẫn chưa đáp ứng được với cầu về chất lượng lẫn số lượng. Do vậy, từ kinh nghiệm các nước, TPHCM cần tập trung đầu tư hơn nữa cho giáo dục - đào tạo bao gồm đầu tư cơ sở hạ tầng và nâng cao chất lượng giảng viên; dự báo và kết nối cung-cầu nhân lực; thu hút nhân tài; đưa ra yêu cầu đào tạo nhân lực ở các ngành công nghiệp chủ lực đối với các doanh nghiệp FDI muốn đầu tư.

- Phát triển nguồn nhân lực thông qua chiến lược đầu tư cho giáo dục

Từ thực trạng ngành công nghiệp, TPHCM cần đẩy mạnh và khuyến khích phát triển nguồn nhân lực thực hành, ứng dụng khoa học công nghệ vào thực tế.

Bên cạnh nguồn kinh phí do Nhà nước cấp, Thành phố cần mở rộng các kênh huy động nguồn đầu tư cho giáo dục. Mặc dù trong bối cảnh hiện tại chính quyền Thành phố phải đối

mặt với những khó khăn và hạn chế trong việc trực tiếp giám sát toàn bộ quá trình phát triển lực lượng lao động chuyên môn kỹ thuật, nhưng không thể phủ nhận vai trò của chính quyền trong việc thúc đẩy hành vi của các chủ doanh nghiệp hướng tới sự phối hợp trong đào tạo và đầu tư khác cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu thực tế của các doanh nghiệp. Hiện nay, trên địa bàn Thành phố đã có sự kết nối giữa doanh nghiệp với cơ sở đào tạo thông qua các hội chợ việc làm, có sự đầu tư của doanh nghiệp, tập đoàn đối với các trường trung cấp, cao đẳng và đại học, tuy nhiên, những kết quả này vẫn còn khiêm tốn. Do đó, Thành phố cần có chính sách ưu đãi như miễn giảm thuế, mặt bằng để khuyến khích các tập đoàn, doanh nghiệp thành lập các trường trung cấp, cao đẳng tư nhân lấy nhu cầu của doanh nghiệp và chất lượng đào tạo là trọng tâm. Đối với các trường, các cơ sở đào tạo công lập, khuyến khích các trường kết nối chặt chẽ với doanh nghiệp, tiến hành tự chủ tài chính để có thể nâng cao chất lượng giảng viên và cơ sở hạ tầng. Thay vì đầu tư giáo dục - đào tạo dàn trải, chính quyền Thành phố chỉ nên tập trung phát triển một số trường trọng điểm, có khả năng vươn tầm quốc tế để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao như mô hình phát triển các trường đại học trọng điểm của Trung Quốc như Thanh Hoa, Bắc Kinh, Thượng Hải... Từ đó làm nền tảng và động lực để nâng tầm giáo dục - đào tạo của Thành phố.

- Thu hút nhân lực chất lượng cao từ nước ngoài

Trung Quốc, Hàn Quốc và Ấn Độ đều kêu gọi nguồn nhân lực của quốc gia ở nước ngoài, đều khuyến khích, đưa nhân lực ra nước ngoài đào tạo và làm việc, cùng các chính sách ưu đãi để thu hút họ về làm việc. TPHCM cần tận dụng vị thế là đầu tàu kinh tế của cả nước để không chỉ tập trung phát triển nguồn nhân lực nội địa mà còn phải khuyến khích, đẩy mạnh hợp tác

đầu tư với nước ngoài, tạo môi trường thuận lợi cho các dự án khởi nghiệp nhằm thu hút chuyên gia nước ngoài và chuyên gia là Việt kiều để tăng thêm nội lực nguồn nhân lực chuyên môn kỹ thuật của Thành phố.

Bên cạnh việc tăng cường đầu tư cơ sở vật chất nâng cao chất lượng môi trường làm việc; có chế độ đãi ngộ theo hướng tôn trọng, tôn vinh nhân tài là cần thiết đối với các cơ quan, doanh nghiệp nhà nước hiện nay. □

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

1. Cục Thống kê TPHCM. 2016. “Niên giám thống kê TPHCM 2015”. http://www.pso.hochiminhcity.gov.vn/c/document_library/get_file?uuid=7311d5ad-c5a4-4383-8fb4-36c209afa120&groupId=18, truy cập ngày 7/6/2020.
2. Cục Thống kê TPHCM. 2020. *Niên giám thống kê TPHCM 2019*. TPHCM: Nxb. Tổng hợp TPHCM.
3. Đỗ Thị Ngọc Ánh. 2008. *Đào tạo nguồn nhân lực công nghệ thông tin ở Việt Nam*. Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội.
4. Nguyễn Bá Ngọc. 2013. *Các giải pháp nâng cao chất lượng lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao đáp ứng nhu cầu phát triển nền kinh tế theo hướng CNH-HĐH*. Đề tài nghiên cứu. Bộ Khoa học và Công nghệ. Hà Nội.
5. Nguyễn Hữu Huy Nhựt. 2019. *Nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp cho đoàn viên công đoàn và công nhân lao động giai đoạn 2018-2023*. Đại học Kinh tế TPHCM.
6. Nguyễn Thị Thu Phương. 2009. *Chiến lược nhân tài của Trung Quốc*. Hà Nội: Nxb. Chính trị Quốc gia.
7. Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam. 2010. *Kinh nghiệm của một số nước về phát triển giáo dục và đào tạo khoa học và công nghệ gắn với xây dựng đội ngũ tri thức*. Hà Nội: Nxb. Chính trị Quốc gia.
8. VP TCGDNN dịch và biên soạn. 2020. “Trung Quốc tuyên bố về những cải cách chủ yếu trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp”. <http://gdnn.gov.vn/AIAdmin/News/View/tabid/66/newsid/37681/seo/Trung-Quoc-tuyen-bo-ve-nhung-cai-cach-chu-yeu-trong-linh-vuc-giao-duc-nghe-nghiep/Default.aspx>, truy cập ngày 7/6/2020.
9. Xã hội thông tin. 2012. “Gia công phần mềm: Góc nhìn từ Ấn Độ”. <https://aptech.ft.edu.vn/chitiet.php?id=3898>, truy cập ngày 7/6/2020.