

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO CÔNG NGHIỆP HỖ TRỢ VIỆT NAM

HÀ VĂN NAM*

Tóm tắt: Phát triển công nghiệp hỗ trợ là một trong những chính sách ưu tiên hàng đầu của Chính phủ Việt Nam. Tuy nhiên, theo đánh giá của nhiều chuyên gia trong và ngoài nước, thời gian qua những đóng góp của các ngành công nghiệp hỗ trợ cho phát triển kinh tế Việt Nam rất hạn chế. Để làm rõ nguyên nhân của tình trạng trên, bài viết tập trung phân tích, đánh giá thực trạng phát triển của các ngành công nghiệp hỗ trợ của Việt Nam, qua đó khẳng định, nguồn nhân lực là một trong những nguyên nhân cản trở sự phát triển của các ngành công nghiệp này, đồng thời, đề xuất một số giải pháp cho phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của các ngành công nghiệp hỗ trợ trong tương lai.

Từ khóa: Công nghiệp phụ trợ, nguồn nhân lực, đào tạo, phát triển nhân lực.

Đặt vấn đề

Sau khi Việt Nam thực hiện chuyển đổi kinh tế và hội nhập quốc tế, cùng với việc đẩy mạnh thu hút vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI), vai trò của công nghiệp hỗ trợ bắt đầu được nhắc đến. Tuy nhiên, cho đến nay, công nghiệp hỗ trợ (CNHT) Việt Nam vẫn còn yếu. CNHT chủ yếu do các doanh nghiệp nhà nước (DNNN) và một số ít các doanh nghiệp tư nhân sản xuất, phần lớn cung cấp những sản phẩm có chất lượng thấp và giá thành cao, nên chỉ tiêu thụ được trong nội bộ các DNNN. Một trong những nguyên nhân dẫn đến những yếu kém của Việt Nam là do nguồn nhân lực vừa thiếu, vừa yếu. Do vậy, muốn đẩy mạnh phát triển các ngành CNHT để gia tăng năng lực cạnh tranh cho các sản phẩm công nghiệp Việt Nam, một trong những vấn đề quan

trọng là phải tăng cường đầu tư, phát triển nguồn nhân lực cho các ngành này.

1. Hiện trạng nhân lực của các ngành công nghiệp hỗ trợ Việt Nam

Ngành công nghiệp chế tạo của Việt Nam đã có những bước tiến bộ nhất định kể từ khi Việt Nam mở cửa và hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, tỷ lệ giá trị gia tăng trong sản xuất công nghiệp có dấu hiệu đi xuống. Một trong những lý do quan trọng là sự yếu kém của các ngành CNHT, năng lực của các ngành công nghiệp này gần như không phát triển được do cơ cấu sản xuất dựa vào nhập khẩu nguyên vật liệu/linh phụ kiện và do sử dụng nhiều lao động.

Tại một số nước phát triển như Nhật Bản, Mỹ và đang phát triển như Trung Quốc, khi ngành công nghiệp lắp ráp

(*) Thạc sĩ, Tổng Công ty Sông Đà.

chế tạo được hình thành, thì lập tức có hàng loạt doanh nghiệp thuộc các ngành công nghiệp hỗ trợ phát triển theo, hình thành các doanh nghiệp vệ tinh phục vụ cho ngành công nghiệp chế tạo. Trên thực tế, việc phát triển ngành công nghệ cao hiện nay của Việt Nam đang đi ngược lại xu thế trên. Trường hợp một số ngành công nghiệp chế tạo trong thời gian qua đã cho thấy điều đó. Điển hình là ngành dệt may hàng năm xuất khẩu mang về cho đất nước hàng tỷ đô la Mỹ (USD), nhưng phần lớn số ngoại tệ đó lại được sử dụng để nhập khẩu nguyên liệu, phụ kiện phục vụ cho sản xuất của chính ngành này.

Một trường hợp khác là công ty Intel. Khi công ty này đã đầu tư xây dựng nhà máy Intel tại Việt Nam, thì các ngành CNHT mới chỉ đầu tư vào sản xuất sản phẩm công nghệ cao cho Intel là bọc ni lông để đựng thiết bị. Các công nghệ khác như linh kiện, chi tiết kim loại, chi tiết khuôn dập nhựa, dịch vụ kỹ thuật, vật liệu dùng cho công đoạn lắp ráp chip, dịch vụ hậu cần, dịch vụ bảo trì, bảo hành trang thiết bị, phòng sạch... đều chưa có. Phần lớn thiết bị sản xuất, lắp ráp nhà máy đều phải nhập hoặc thuê chuyên gia kỹ thuật từ nước ngoài. Gần đây nhất, nhà máy đã liên hệ được với một số công ty trong nước cung cấp thiết bị phụ trợ. Điều đáng tiếc là, các công ty này không sản xuất mà mua thiết bị từ nước ngoài về để bán lại cho Intel.

Hàng năm, có tới 70-80% sản phẩm hỗ trợ của các doanh nghiệp sản xuất lắp ráp phải nhập khẩu. Điều đó, góp phần gia

tăng nhập siêu, trong đó nhập khẩu máy móc thiết bị phụ tùng 10,3 tỷ USD; điện tử, máy tính, linh kiện 2,9 tỷ USD, nguyên phụ liệu dệt may, da giày 2,1 tỷ USD, linh kiện bộ phận ô tô là 900 triệu USD.

Theo Kế hoạch phát triển tổng thể của các ngành CNHT của Bộ Công Thương, trong thời gian tới, cả nước có khoảng 30 ngành kinh tế kỹ thuật cần đến CNHT, những lĩnh vực then chốt cần được thúc đẩy là điện tử-công nghệ thông tin-viễn thông, dệt may, da giày, cơ khí chế tạo và lắp ráp ô tô. Tuy nhiên, nhân lực phục vụ CNHT hiện chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển của các ngành công nghiệp trên cả về số lượng và chất lượng. Nguyên nhân chủ yếu là do suất đầu tư thấp, doanh nghiệp (DN) và các nhà trường chưa liên kết hợp tác để đào tạo nhân lực; bên cạnh đó, do nhiều doanh nghiệp chưa gắn kế hoạch phát triển nguồn nhân lực với mục tiêu phát triển sản xuất, không chủ động được nguồn nhân lực cho việc triển khai kế hoạch sản xuất của đơn vị. Chất lượng đào tạo nguồn nhân lực thấp đã ảnh hưởng đến chất lượng các công trình nghiên cứu khoa học ứng dụng, chất lượng kỹ sư, công nghệ viên, kỹ thuật viên và công nhân. Chẳng hạn, đợt tuyển chọn nhân lực cho nhà máy của Intel cho thấy, chỉ khoảng 10% nhân lực của Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển ngành công nghệ cao. Nguyên nhân là do chương trình, giáo trình đào tạo của Việt Nam lạc hậu hơn so với thế giới 1-2 năm.

Cũng liên quan đến vấn đề trình độ

nguồn nhân lực phục vụ cho ngành công nghệ cao, theo đánh giá thực tế của các chuyên gia nước ngoài, thì chỉ có 15% nguồn nhân lực Việt Nam đạt yêu cầu. Nhìn chung, nguồn nhân lực Việt Nam còn thiếu các kỹ năng mềm, như kỹ năng làm việc theo nhóm, kỹ năng làm việc sáng tạo.

Có nhiều nguyên nhân làm cho các ngành CNHT của Việt Nam bị đánh giá là yếu kém, nhưng trực tiếp là vấn đề nguồn nhân lực yếu kém. Điều đó thể hiện ở các điểm sau.

Thứ nhất, nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay thiếu khả năng ứng dụng và tính sáng tạo. Nguồn nhân lực của Việt Nam thiếu sự tích lũy về trình độ công nghệ do sự chậm trễ trong chuyển giao công nghệ, yêu cầu về hiệu suất cao và thiếu sự tin cậy và nhận thức về chất lượng, chi phí, thời hạn giao hàng, dịch vụ và tốc độ.

Xu hướng lâu dài là, Việt Nam sẽ tiếp nhận chuyển giao công nghệ trong việc gia công, sản xuất các chi tiết quan trọng cho một sản phẩm chế tạo, thay cho việc nhập khẩu từ nước ngoài hoặc mua từ các doanh nghiệp nước ngoài sản xuất tại Việt Nam. Để làm được điều đó, các doanh nghiệp Việt Nam cần phải nắm bắt và nhận chuyển giao kỹ thuật một cách có hiệu quả. Nhưng để tiếp thu tốt các kỹ năng, kỹ thuật và công nghệ của doanh nghiệp nước ngoài thì cần phải có nguồn nhân lực chất lượng cao. Thực tế, nhìn từ ngành công nghiệp ô tô cho thấy, mặc dù được Nhà nước bảo hộ với mức thuế rất cao, mở

cửa để doanh nghiệp nước ngoài vào hợp tác phát triển, nhưng sau hàng chục năm các doanh nghiệp trong nước vẫn mới chỉ dừng lại ở gia công, tỷ lệ nội địa hóa rất thấp. Một trong những nguyên nhân được các chuyên gia chỉ ra là thiếu nguồn nhân lực có tay nghề, có khả năng hấp thụ được khoa học kỹ thuật của các đối tác nước ngoài.

Thứ hai, nhân lực phục vụ CNHT chưa đáp ứng được yêu cầu cả về số lượng và chất lượng, chủ yếu là do suất đầu tư thấp, doanh nghiệp và nhà trường chưa hình thành liên kết bền vững hợp tác, hỗ trợ lẫn nhau. Ngược lại, chất lượng đào tạo nhân lực thấp đã ảnh hưởng đến chất lượng của các nghiên cứu khoa học ứng dụng, chất lượng kỹ sư, công nghệ viên, kỹ thuật viên và công nhân nói chung.

Trong bối cảnh nền kinh tế Việt Nam đang tích cực thực hiện chuyển đổi và hội nhập, nếu chỉ chú ý đến việc đào tạo nguồn nhân lực cho ngành công nghiệp chính mà quên mất việc đào tạo nguồn nhân lực cho các ngành CNHT, thì các ngành công nghiệp chế tạo Việt Nam khó có điều kiện tự khẳng định mình do còn phải phụ thuộc vào các linh kiện nhập khẩu từ nước ngoài. Chẳng hạn, đối với ngành đóng tàu, tỉ lệ “nội địa hoá” trên các sản phẩm của ngành đóng tàu còn rất thấp. Những công đoạn khó, đòi hỏi độ phức tạp cao về kỹ thuật, vẫn do các chuyên gia nước ngoài đảm nhiệm. Như vậy, muốn “nội địa hoá” các sản phẩm của ngành đóng tàu, cần có một lộ trình tỉ mỉ, trong đó phải đặc

biệt chú ý đến khâu đào tạo nhân lực của các ngành CNHT (bao gồm công nghiệp luyện kim, công nghiệp hoá chất, cơ khí,...). Chỉ khi nào nhân lực các ngành này đảm bảo chất lượng, chúng ta mới tự tin để tự làm ra được những sản phẩm “Made in Việt Nam”! Mặt khác, chỉ khi các ngành công nghiệp hỗ trợ này có khả năng tự đứng vững thì các nhà đầu tư mới dám bỏ vốn.

Thực tế cho thấy, nếu chỉ tập trung đào tạo nhân lực cho công nghiệp đóng tàu mà không chú ý đến đào tạo nhân lực các ngành CNHT thì ngành đóng tàu tự “làm khó” mình, bởi vì tuy có đủ nguyên liệu, đủ máy móc nhưng thiếu người làm!

Thứ ba, Việt Nam chưa coi trọng đào tạo nguồn nhân lực cho CNHT của các ngành chế tạo. Thực tế cho thấy, tỷ lệ nguồn nhân lực trong các ngành CNHT này ở Việt Nam rất thấp, do nghề nghiệp trong các lĩnh vực chế tạo thường ít được xã hội coi trọng, với tâm lý khó tìm việc và công việc vất vả. Chính vì vậy, việc giáo dục, đào tạo kỹ sư chế tạo ở các trường đại học, cao đẳng cũng thường ít hơn các ngành khác. Đó là chưa kể đến nội dung chương trình đào tạo lạc hậu, thiết bị, máy móc thực hành hạn chế, thiếu sự phối hợp đào tạo giữa các trường dạy nghề trong nước với các công ty nước ngoài.

Thứ tư, các ngành CNHT Việt Nam thiếu nghiêm trọng đội ngũ kỹ sư, lao động có trình độ tay nghề cao. Nhân lực có trình độ cao của Việt Nam tuy có đặc điểm chung là khéo léo, chịu khó, nhưng

lại thiếu khả năng ứng dụng, thiếu tính sáng tạo. Nhiều giám đốc người Việt Nam trong các ngành chế tạo thiếu khả năng tư duy về công việc. Điều đó cho thấy, ngoài những yếu tố như chính sách, vốn, thu hút đầu tư thì nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng nhất để đưa các ngành CNHT phát triển.

Thứ năm, nhiều doanh nghiệp chưa gắn kế hoạch phát triển nguồn nhân lực với mục tiêu phát triển sản xuất nên có sự hẫng hụt về đội ngũ, không chủ động nguồn. Chất lượng đào tạo thấp đã ảnh hưởng đến chất lượng các công trình nghiên cứu khoa học ứng dụng, chất lượng kỹ sư, công nghệ viên, kỹ thuật viên và công nhân.

2. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực cho công nghiệp hỗ trợ Việt Nam

Thứ nhất, để giải quyết bài toán nhân lực, từ đó thúc đẩy sự phát triển của ngành CNHT Việt Nam, trước hết Chính phủ cần làm rõ lĩnh vực công nghiệp mục tiêu và chiến lược phát triển công nghiệp; sau đó, chú trọng đến lĩnh vực công nghiệp quan trọng nhất và tiến hành đào tạo nguồn nhân lực cả về công nghệ sản xuất và quản lý kinh doanh. Hiện tại, Chính phủ và các Bộ, ngành đã có nhiều chính sách tạo điều kiện phát triển CNHT, như Quyết định số 12/2011/QĐ-TTg ngày 24 tháng 2 năm 2011 của Thủ tướng Chính phủ về chính sách phát một số ngành CNHT, Thông tư số 96/2011/TT-BCT ngày 4 tháng 7 năm 2011 của Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện chính sách tài chính quy định

tại Quyết định số 12/2011/QĐ-TTg về chính sách phát triển một số ngành CNHT... Trong đó, nêu rõ biện pháp ưu đãi để đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho CNHT: Nhà nước hỗ trợ kinh phí từ nguồn vốn ngân sách hoặc vốn hỗ trợ phát triển chính thức (ODA) cho các khoa chuyên ngành của trường đại học và cao đẳng để đào tạo nguồn nhân lực cho các ngành công nghiệp hỗ trợ công nghệ cao tại Việt Nam. Ưu đãi và tạo điều kiện gắn kết các cơ sở đào tạo với các hoạt động của doanh nghiệp; đổi mới trang thiết bị, chương trình đào tạo; dành nguồn vốn ODA để hỗ trợ đào tạo lao động, xây dựng thể chế pháp lý và các chương trình phát triển CNHT tại Việt Nam.

Thứ hai, cần đào tạo chọn lọc và tập trung nguồn nhân lực cho các ngành CNHT. Công tác đào tạo nhân lực phục vụ cho các ngành CNHT có vai trò then chốt trong việc nâng cao năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp, ngành công nghiệp nói chung và nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả sản xuất của doanh nghiệp sản xuất các sản phẩm phụ trợ nói riêng. Để có thể đào tạo nguồn nhân lực tốt, cần có sự quy hoạch rõ ràng đối với đội ngũ giáo viên dạy nghề và giảng viên đại học; đổi mới chương trình; đổi mới tài chính giáo dục và tăng cường đầu tư trong những lĩnh vực ưu tiên; đẩy mạnh liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp; thành lập các Trung tâm đào tạo năng lực tại các khu công nghiệp...

Tuy nhiên, để tránh lãng phí tài

nguyên khi tiến hành đào tạo nhân lực cho các ngành CNHT, cần tránh đào tạo dàn trải trên mọi lĩnh vực. Chúng ta nên chọn cách tiếp cận “chọn lọc và tập trung” trong việc đào tạo nguồn nhân lực. Đặc biệt, tập trung đầu tư đào tạo vào những lĩnh vực mà Việt Nam đang “thiếu và yếu”.

Thứ ba, đối với việc đào tạo nghề, không chỉ dạy lý thuyết cho sinh viên mà cần tăng cường đào tạo thực hành ở các xưởng sản xuất thực tế. Nói cách khác, cần đẩy mạnh “hợp tác đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp”. Để xây dựng được hệ thống hợp tác đào tạo thực hành cho các ngành CNHT, các Bộ, ngành liên quan (như Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Công Thương) cần có sự phối hợp chặt chẽ để đạt được thỏa thuận về việc gửi và tiếp nhận sinh viên giữa các trường đại học và doanh nghiệp sản xuất phụ tùng, linh kiện trên phạm vi toàn quốc.

Thứ tư, cần đào tạo kỹ sư có đủ trình độ về kỹ thuật thực hành và thực tiễn. Như trên đã nêu, nguồn nhân lực có vai trò quan trọng đối với sự phát triển của các ngành CNHT. Hiện nay, Việt Nam có lực lượng lao động khoảng 59 triệu người, chúng ta có thể cung cấp một lượng lao động lớn mà không gặp bất kỳ một trở ngại nào. Tuy nhiên, Việt Nam lại thiếu lực lượng kỹ sư có trình độ trung cấp, cao cấp. Số lượng kỹ sư tốt nghiệp đại học được tuyển dụng có đủ năng lực để đáp ứng nhu cầu về quản lý lại rất thiếu, đặc biệt là ở miền Bắc. Một phần của thực trạng này là việc đào tạo

thực hành khoa học và kỹ thuật (kỹ thuật cơ khí, kỹ thuật điện, hoá ứng dụng...) trong các trường đại học còn rất yếu và vì thế, đây cũng là một nguyên nhân dẫn đến việc trang thiết bị phục vụ cho hoạt động này cũng thiếu. Sự thiếu nhiệt tình trong quá trình tiếp thu những kiến thức thực tế cũng là một vấn đề nảy sinh từ phía sinh viên ở các trường.

Thực trạng đó chỉ ra rằng, cần phải cải cách triệt để đào tạo đại học (cả về trang thiết bị chương trình đào tạo và phương thức giảng dạy) và có một khối lượng lớn kỹ sư có thể làm việc trong các ngành CNHT. Các chương trình liên thông giữa các trường đại học và các tổ chức học thuật, ví dụ như chương trình thực tập ngắn hạn, cần phải có hiệu quả để sinh viên có điều kiện nâng cao kỹ năng thực hành và có thái độ đúng đắn với môi trường làm việc của một doanh nghiệp sản xuất.

Để thực hiện được điều này cần phải xây dựng các cơ sở đào tạo nhằm nâng cao trình độ tay nghề. Cần có một tầm nhìn dài hạn về vấn đề này. Mặt khác, cần có các chính sách hợp tác với các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam. Bên cạnh đó, Chính phủ cần làm rõ những lĩnh vực mục tiêu ưu tiên đầu tư phát triển nguồn nhân lực cho ngành; trên cơ sở đó, đào tạo kỹ sư đủ kỹ năng thực hành. Để làm được việc này cần có sự hợp tác với các doanh nghiệp trong nước và nước ngoài.

Thứ năm, tăng cường công tác đào tạo quản lý ở bậc trung cấp. Hiện nay, Việt Nam thiếu một thế hệ cán bộ có thể

làm quản lý ở bậc trung cấp, một phần do ảnh hưởng của chiến tranh. Các doanh nghiệp nước ngoài thường khó tìm được những nhà quản lý bậc trung cấp có đủ khả năng làm việc. Vì thế, thông qua các chương trình đào tạo dài hạn, các nhà quản lý theo yêu cầu nghề nghiệp được lựa chọn từ số sinh viên tốt nghiệp từ các trường đại học. Một nhà sản xuất hàng điện tử Nhật Bản thậm chí còn sẵn sàng đứng ra hỗ trợ cho khoá đào tạo thường niên về quản lý cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam. Hiệu quả của các chương trình này sẽ cao hơn rất nhiều nếu Chính phủ đứng ra tổ chức các khoá học nhằm tăng cường trình độ quản lý ở bậc trung cấp. Ví dụ, các khoá đào tạo chính thức của Hiệp hội Học bổng Kỹ thuật hải ngoại (AOTS) cần được các doanh nghiệp Việt Nam chủ động tham gia...

Thứ sáu, cần phải chú trọng đến vấn đề đào tạo và hợp tác quốc tế để nâng cao uy tín, thương hiệu. Cần tăng cường hợp tác hướng dẫn tại xưởng sản xuất để nâng cao trình độ kỹ thuật công nghiệp hỗ trợ cho các doanh nghiệp Việt Nam. Đặc biệt là hướng dẫn vấn đề chất lượng, chi phí, thời gian giao hàng một vấn đề mà giữa yêu cầu của các doanh nghiệp Nhật Bản và nhận thức của các doanh nghiệp Việt Nam vẫn còn khoảng cách khá lớn.

Tăng cường hợp tác với các nước có các ngành công nghiệp phát triển, để họ cử chuyên gia kỹ thuật trình độ cao sang huấn luyện cho các công nhân kỹ thuật, các kỹ sư thực hành của các ngành

CNHT. Đồng thời, cử công nhân kỹ thuật, kỹ sư, cán bộ quản lý sang học tập tại nước ngoài theo các chương trình hợp tác liên kết với các nước công nghiệp phát triển như Nhật Bản, các nước ở Tây Âu...

Mặc dù, Chương trình Hợp tác Monozukuri Việt - Nhật từ khi triển khai đến nay đã có những thành công nhất định. Tuy nhiên, để nâng cao hơn nữa hiệu quả của chương trình hợp tác này trong lĩnh vực công nghiệp hỗ trợ cần tăng cường các hoạt động hỗ trợ tu nghiệp sinh Việt Nam sang Nhật Bản, phát huy những điều đã học hỏi tiếp thu được từ các doanh nghiệp Nhật Bản để có thể về nước triển khai thực hiện và thành lập các doanh nghiệp hỗ trợ. Hoạt động hợp tác hai chiều của Chương trình Hợp tác Monozukuri Việt - Nhật được tăng cường, mở rộng sẽ tác động rất lớn đến việc nâng cao khả năng và trình độ kỹ thuật CNHT cho các doanh nghiệp Việt Nam - hạt nhân để mở rộng và hình thành các mô hình hợp tác với các quốc gia khác trong việc phát triển công nghiệp hỗ trợ cho Việt Nam...

Thứ bảy, cần có chiến lược vĩ mô trong việc đầu tư vào khoa học công nghệ và đào tạo nguồn nhân lực cho ngành CNHT. Đây là giải pháp quan trọng nhất trong giai đoạn hiện nay, nâng cao trình độ công nghệ chính là chìa khóa để phát triển CNHT ở Việt Nam. Bên cạnh việc tiếp thu và nhận chuyển giao công nghệ từ các đối tác, các nhà đầu tư nước ngoài, Việt Nam phải có chiến lược đầu tư xây dựng các khu công nghệ cao, công nghệ ứng dụng

để đáp ứng nhu cầu đầu tư của các nhà đầu tư nước ngoài trên lĩnh vực điện tử, tin học, lắp ráp... Xây dựng các trung tâm đào tạo kinh doanh và công nghệ cũng như các trung tâm hỗ trợ kỹ thuật, trung tâm dữ liệu của các doanh nghiệp trong ngành CNHT cho các doanh nghiệp doanh nghiệp vừa và nhỏ.

Kết luận

Chúng ta đang trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, bởi vậy việc xây dựng một nền tảng vững chắc cho sự phát triển của kinh tế nói chung và ngành công nghiệp nước nhà nói riêng là hết sức quan trọng. CNHT là một trong những nền tảng đó, bởi vậy việc cải thiện và đẩy nhanh sự phát triển các ngành này trong tương lai là hết sức cần thiết. Để làm được điều này, phát triển nguồn nhân lực là một trong ba nội dung quan trọng nhất, quyết định đến sự phát triển của các ngành CNHT Việt Nam trong thời gian tới.

Tài liệu tham khảo

1. Kenichi Ohno (2006), "Building Supporting Industries in Vietnam", Vietnam Development Forum, Vol. 1, <http://www.vdf.org.vn/SIbook/SIbookchapter/SIBookVol1.htm>
2. UNIDO (2005), *Supporting industrial development: Overcoming market failures and providing public goods*.
3. (2005), "Supporting Industries: Industry of the Future, Fiscal Year 2004 Annual Report, U.S. Department of Energy – Energy Efficiency and Renewable Energy", <http://www.unido.org/index.php?id=o59640>
4. "Phát triển ngành công nghiệp phụ trợ - thực trạng, định hướng và giải pháp", <http://www.vnep.org.vn>, 26/10/2007.

