

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU HỘI NHẬP QUỐC TẾ TẠI CÁC KHU KINH TẾ HẢI PHÒNG

Nguyễn Thị Thu Thảo
Khoa Kinh tế và Quản trị kinh doanh
Email: thaontt@dhhp.edu.vn

Ngày nhận bài: 21/10/2022

Ngày PB đánh giá: 6/11/2022

Ngày duyệt đăng: 15/12/2022

TOM TẮT: Hải Phòng là trung tâm công nghiệp lớn của cả nước. Ngành công nghiệp luôn chiếm tỷ trọng lớn trong GRDP của thành phố. Đặc biệt, theo xu hướng hội nhập quốc tế, Hải Phòng đã sớm phát triển các khu công nghiệp, khu kinh tế, khu chế xuất. Đến nay, các khu công nghiệp, khu kinh tế, khu chế xuất, gọi chung là Khu kinh tế Hải Phòng có vai trò đặc biệt quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội của thành phố. Việc phát triển nguồn nhân lực của thành phố Hải Phòng chủ yếu nhằm phục vụ nhu cầu lao động tại các Khu kinh tế này. Tác giả tập trung phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các khu công nghiệp, khu kinh tế của thành phố Hải Phòng đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế. Đây chính là khu vực đông đảo nhất, điển hình nhất về nguồn nhân lực, đóng góp chủ yếu cho sự tăng trưởng kinh tế của thành phố. Từ đó, rút ra những kết quả đã đạt được, những hạn chế và nguyên nhân của các hạn chế trong việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế của thành phố Hải Phòng, là cơ sở đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế của thành phố Hải Phòng trong giai đoạn tới.

Từ khóa: nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, khu kinh tế Hải Phòng, hội nhập quốc tế.

THE SITUATION OF DEVELOPING HIGH QUALITY HUMAN RESOURCES TO MEET THE REQUIREMENTS OF INTERNATIONAL INTEGRATION IN HAI PHONG ECONOMIC ZONES

ABSTRACT: The author focuses on the state of developing high-quality human resources in industrial parks and economic zones in Hai Phong city to meet the requirements of international integration. (This is the most crowded area, the most

typical in terms of human resources, contributing mainly to the economic growth of the city) In terms of human resources, this is the most crowded area contributing mainly to the economic growth of the city. Therefore, drawing the achieved results, limits and reasons for the limits in the work of developing high-quality human resources to meet the requirements of international integration of Hai Phong city is basis for exporting solutions to develop quality human resources to meet the requirements of international integration of Hai Phong city in the coming period.

Keywords: human resources, high-quality human resources, development of high-quality human resources, Hai Phong economic zone, international integration.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Kinh tế - xã hội Hải Phòng phát triển mạnh mẽ trong thời gian qua là nhờ sự phát triển mạnh mẽ và đóng góp to lớn, có vai trò quyết định của các doanh nghiệp, các ngành sản xuất tại các Khu kinh tế của thành phố. Việc phát triển nguồn nhân lực của thành phố Hải Phòng chủ yếu nhằm phục vụ nhu cầu lao động tại các Khu kinh tế này. Nói cách khác, sự phát triển của các Khu kinh tế và doanh nghiệp là cơ sở thực tiễn của phát triển nguồn nhân lực.

Sau gần 30 năm hình thành, phát triển theo Nghị quyết Đại hội lần thứ VI của Đảng, các khu công nghiệp, khu kinh tế, khu chế xuất của Hải Phòng đã trở thành động lực, đóng góp quan trọng vào sự phát triển kinh tế - xã hội của thành phố Hải Phòng và các tỉnh vùng kinh tế trọng điểm Bắc bộ, là cửa ngõ hội nhập quốc tế của Việt Nam. Hải Phòng có 25 khu công nghiệp được quy hoạch (tổng diện tích 12.702 hecta ; đã có 13 khu công nghiệp đang triển khai hoạt động đầu tư, xây dựng, kinh doanh cơ sở hạ tầng với tổng diện tích 5.694,71 hecta, tỷ

lệ lấp đầy xấp xỉ 65% trong đó có 9 khu công nghiệp nằm trong khu kinh tế Đình Vũ - Cát Hải tổng diện tích 4.926,94 hecta và 4 khu công nghiệp nằm ngoài khu kinh tế tổng diện tích 767,77 hecta. Các khu kinh tế, khu công nghiệp, khu chế xuất là nơi thu hút nhiều lao động đến từ khu vực đồng bằng sông Hồng, Quảng Ninh - Thái Bình - Nam Định - Ninh Bình - Thanh Hóa, các tỉnh phía Bắc và trong số đó có cả lực lượng lao động là nguồn nhân lực chất lượng cao, do đó Hải Phòng trở thành nơi có nhu cầu lao động cao, đây chính là động lực thúc đẩy sự phát triển nguồn nhân lực cũng như tăng trưởng kinh tế và hội nhập quốc tế. Nghiên cứu này tập trung phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các khu công nghiệp, khu kinh tế (gọi chung là Khu kinh tế - KKT) của thành phố Hải Phòng đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế. Đây chính là khu vực đông đảo nhất, điển hình nhất về nguồn nhân lực, đóng góp chủ yếu cho sự tăng trưởng kinh tế của thành phố. Từ đó, rút ra những kết quả đã đạt được, những hạn chế và nguyên nhân của các hạn chế trong việc phát triển nguồn nhân

lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế của thành phố Hải Phòng; là cơ sở đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế của thành phố Hải Phòng trong giai đoạn tới.

2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC) được hiểu là một bộ phận của nguồn lực lượng lao động, có khả năng đáp ứng yêu cầu cao của thực tiễn về thể lực, có trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật cao, kỹ năng lao động giỏi; có phẩm chất đạo đức nghề nghiệp tốt; có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi, biết vận dụng sáng tạo những tri thức và kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất đem lại năng suất, chất lượng và hiệu quả cao góp phần phát triển kinh tế - xã hội.

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là quá trình tạo ra sự biến đổi về số lượng, chất lượng, và cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng những yêu cầu cao của sự phát triển kinh tế-xã hội trong từng giai đoạn của đất nước, của từng địa phương, trong từng lĩnh vực, ngành nghề.

Từ nghiên cứu những vấn đề chủ yếu về lý luận phát triển NNLCLC, tác giả nhận thấy, các nghiên cứu về nội dung phát triển NNLCLC đều tập trung vào các nội dung về quy mô nguồn nhân lực, chất lượng nguồn nhân lực và cơ cấu nguồn nhân lực. Vì vậy, nội dung phát triển

nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế tập trung vào nghiên cứu về quy mô, chất lượng và cơ cấu NNLCLC đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế, đây là các nội dung cơ bản trong nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực của các học giả, các nhà nghiên cứu từ trước đến nay.

Nghiên cứu này thực hiện tổng hợp nguồn nhân lực trong các khu Kinh tế Hải Phòng để chỉ ra tình hình nguồn nhân lực chất lượng cao có mặt trong lực lượng lao động tại các Khu kinh tế Hải Phòng. Nghiên cứu được thực hiện bằng phương pháp thống kê số liệu thứ cấp. Số liệu thứ cấp là những thông tin rất quan trọng để phân tích và đưa ra những nhận xét, đánh giá thực trạng phát triển về số lượng nguồn nhân lực chất lượng cao trong các Khu kinh tế Hải Phòng. Các thông tin thu thập gồm: số liệu về chất lượng, quy mô, cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao tại các Khu kinh tế được tập hợp từ các báo cáo thống kê của cơ quan quản lý nhà nước, số liệu thống kê từ các doanh nghiệp nằm trong KKT của Hải Phòng, số liệu thống kê hàng năm của Tổng cục Thống kê, Cục Thống kê thành phố Hải Phòng, Ban quản lý Khu kinh tế Hải Phòng.

Thông tin thu thập được tổng hợp thành số bình quân, số tương đối, số tuyệt đối để phân tích thực trạng phát triển về số lượng nguồn nhân lực chất lượng cao so với tổng số lao động hiện có; so với nhu cầu và chất lượng nguồn nhân lực hiện nay, cơ cấu phân bố ở các ngành, lĩnh vực, chỉ ra được sự dư thừa và thiếu

hút của nguồn cung lao động chất lượng cao của thành phố Hải Phòng.

3. THỰC TRẠNG VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU HỘI NHẬP QUỐC TẾ TẠI CÁC KHU KINH TẾ HẢI PHÒNG

3.1. Khái quát chung về tình hình hoạt động các Khu kinh tế Hải Phòng

Sau gần 30 năm xây dựng và phát triển, từ chỉ có 01 khu chế xuất và 02 khu công nghiệp, hiện nay trên địa bàn thành phố Hải Phòng có 25 khu công nghiệp được quy hoạch (tổng diện tích 12.702 ha), hiện đã có 13 KCN đang triển khai hoạt động đầu tư, xây dựng, kinh doanh cơ sở hạ tầng với tổng diện tích 5.694,71 ha, tỷ lệ lấp đầy xấp xỉ 65% (09 KCN nằm trong KKT Đình Vũ - Cát Hải tổng diện tích 4.926,94 ha và 04 KCN nằm ngoài KKT tổng diện tích 767,77ha), đã tham gia góp phần rất quan trọng vào kết quả chung và thúc đẩy sự phát triển khu kinh tế và các khu công nghiệp của cả nước.

Các KCN, KKT tính đến tháng 6 năm 2022, thu hút 436 dự án đầu tư trực tiếp nước ngoài với tổng vốn đầu tư 19.747,44 triệu USD. Dự kiến hết tháng 6 năm 2022, tổng vốn thu hút đầu tư tăng thêm 200 triệu USD. Sáu tháng đầu năm 2022, các KCN, KKT thu hút 07 dự án đầu tư trong nước (DDI) cấp mới vốn đầu tư 6.294,99 tỷ đồng; 03 dự án DDI tăng vốn đầu tư 198,4 tỷ đồng; tổng vốn thu hút đạt 6.493,39 tỷ đồng, tăng 2,25 lần so với cùng kỳ năm trước (Thu hút DDI 6 tháng đầu năm 2021 là 2.875,5 tỷ đồng), đạt 64,93%

so với kế hoạch (Kế hoạch thu hút DDI năm 2022 là 10.000 tỷ đồng. Lũy kế đến tháng 6 năm 2022, các KCN, KKT thu hút 193 dự án đầu tư trong nước với tổng vốn đầu tư 285.823 tỷ đồng.

Các dự án trong KCN, KKT đã đóng góp tích cực vào tăng trưởng kinh tế của thành phố, tạo ra nhiều ngành nghề, sản phẩm, thị trường mới, đến năm 2022 chiếm gần 80% giá trị sản xuất công nghiệp, trên 70% kim ngạch xuất khẩu, góp phần tăng thu ngân sách, mở rộng thị trường, tăng lượng hàng hóa qua cảng, nâng cao sức cạnh tranh, khả năng hội nhập quốc tế của nền kinh tế thành phố. Các KCN, KKT trên địa bàn thành phố Hải Phòng hoạt động sản xuất, kinh doanh ở nhiều ngành nghề, nhưng tập trung chủ yếu ở lĩnh vực công nghiệp như: sản xuất linh kiện, phụ kiện điện tử, cơ khí, dệt may, bao bì, điện thoại di động, chi tiết máy móc ô tô, xe máy, sản xuất thép. Nhiều sản phẩm mới được sản xuất với chất lượng cao, cung cấp cho thị trường trong nước và xuất khẩu. Các doanh nghiệp lớn đã bước đầu hình thành các chuỗi liên kết và cơ hội cho các doanh nghiệp trong nước tham gia chuỗi cung ứng.

Nhìn chung, các doanh nghiệp lớn đã sử dụng lao động có trình độ cao, giúp cho người lao động Việt Nam có cơ hội học tập, nâng cao trình độ ngoại ngữ, tiếp thu công nghệ và quản lý tiên tiến.

3.2. Tình hình phát triển về số lượng nguồn nhân lực tại các khu kinh tế Hải Phòng

Như đã phân tích ở trên, các KCN, KKT ở Hải Phòng phát triển rất mạnh mẽ, hoạt động của doanh nghiệp tăng nhanh cả về số lượng và hiệu quả đã đóng góp quyết định vào mức tăng trưởng kinh tế của thành phố. Các khu KKT thu hút nhân lực cực lớn. Theo đà tăng của doanh nghiệp, nhân lực hàng năm tăng lên đáng kể. Nguồn nhân lực trong các khu kinh tế phát triển rất nhanh về số lượng, mỗi năm tăng hàng chục ngàn người.

Hải Phòng với số dân trên 2 triệu và trong độ tuổi lao động khoảng 1,2 triệu người là không đáp ứng được yêu cầu về số lượng lao động đối với sự phát triển của thành phố trong hiện tại và tương lai. Đặc biệt, do tỷ lệ sinh thấp, chính sách hạn chế sinh con nên nguồn cung lao động tại chỗ của Hải Phòng chắc chắn sẽ không đủ và chắc chắn thiếu lao động là dự báo của những năm tiếp theo.

Bảng 1: Tổng số lao động tại các khu kinh tế của hải phòng

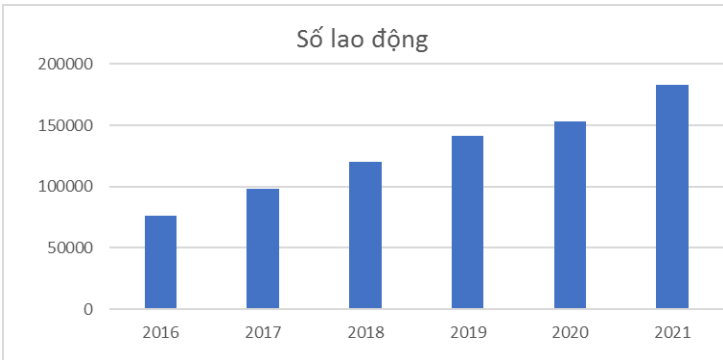
Đơn vị : Người

Năm	2016	2017	2018	2019	2020	2021	6 tháng đầu/2022
Số lượng lao động	75 984	97 926	120 320	141 767	157 967	186 945	204 512

(Nguồn: Ban quản lý Khu Kinh tế Hải Phòng)

Số liệu thống kê cho thấy, phát triển số lượng lao động tại các Khu kinh tế Hải phòng diễn ra với tốc độ cao. Nhu cầu lao động tại các doanh nghiệp rất lớn, tăng rất nhanh. Lực lượng lao động được thu hút đến khu kinh tế ở rất nhiều ngành nghề, lĩnh vực, trong đó sản xuất công nghiệp và dịch vụ chiếm tỷ lệ lớn. Các ngành sản xuất, nhất là những

ngành kỹ thuật, công nghệ đều đòi hỏi lao động qua đào tạo. Do đó, việc tìm kiếm, thu hút lực lượng này đang có nhu cầu rất cao nhưng nguồn nhân lực thực tế không đủ cung cấp. Số lượng lao động là kỹ sư, có trình độ đại học trở lên, lao động có tay nghề cao, lao động qua đào tạo không ngừng tăng lên nhưng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu.



Biểu đồ 1: Số lượng lao động tại các khu công nghiệp, khu kinh tế của thành phố Hải Phòng

Nguồn : Ban quản lý khu kinh tế Hải Phòng

Nhu cầu về lao động trong các khu kinh tế của Hải Phòng trong sáu tháng đầu năm 2022 tăng rất mạnh do phục hồi kinh tế sau đại dịch covid. Dự báo trong thời gian tới, số lượng lao động tại các khu kinh tế sẽ tiếp tục tăng cao.

Để đảm bảo nguồn nhân lực trong các ngành và tại tất cả các địa phương cho phát triển kinh tế và hội nhập quốc tế, chắc chắn hiện tại và những năm tiếp theo, thành phố Hải Phòng phải tập trung phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao.

Hải Phòng đang đà phát triển nhanh về kinh tế, hàng năm cần tới hàng trăm ngàn lao động. Theo dự báo, đến năm 2025, Hải Phòng cần khoảng 300 ngàn người làm việc tại các khu kinh tế và các ngành, lĩnh vực khác trên địa bàn thành phố. Trong khi đó, dân số của Hải Phòng mới đạt đến khoảng 2 triệu người, tỷ lệ sinh thấp, đang bắt đầu già hóa. Mặt khác, theo định hướng phát triển Hải Phòng đến năm 2025, tầm nhìn 2030, Hải Phòng trở thành trung tâm sản xuất công nghiệp nghiệp đại, thu hút nhiều nhà đầu tư lớn, sản xuất công nghệ sạch, công nghệ cao, hiện đại..Do đó nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao cũng rất lớn.

3.3. Tình hình phát triển về chất lượng nguồn nhân lực tại Khu kinh tế Hải Phòng

Các KKT ở Hải Phòng không chỉ thu hút số lượng lao động ngày càng lớn mà đòi hỏi về chất lượng lao động cũng không ngừng tăng lên. Số lượng lao động được đào tạo tăng, đặc biệt lao động được đào tạo từ cao đẳng, đại học, trên đại học, lao động tay nghề cao tăng nhanh. Theo số liệu từ BQL KKT, tổng số lao động Việt Nam trong các KKT năm 2016 là 75.984 người, năm 2017 là 97.926 người, năm 2018 là 120.320 người, năm 2019 là 141.767 người, năm 2020 là 157.967 người. Tính đến hết năm 2020, số lao động có đào tạo là 65.530 người (bậc từ đại học: 18.387, cao đẳng: 10.749, trung cấp: 8.202, sơ cấp: 6.443 và dạy nghề: 21.749) chiếm khoảng 42.9% trong tổng số lao động; số lao động phổ thông (chưa qua đào tạo) là 87.297 người chiếm tỷ lệ 57.1 % trong tổng số lao động.

Từ năm 2008 đến năm 2014 mặc dù số lượng lao động làm việc trong KCN, KKT liên tục tăng nhưng chất lượng lao động vẫn hạn chế (lao động giản đơn, lao động phi chính thức không giao kết hợp đồng lao động, lao động theo vụ mùa); lao động phổ thông chiếm phần lớn... Do đó, tình trạng thiếu nghiêm trọng lao động kỹ thuật trình độ cao, lao động trong các ngành công nghiệp mới. Tỷ lệ lao động được đào tạo nghề còn thấp, kỹ năng, tay nghề, thể lực và tác phong lao động công nghiệp chưa cao.

Bảng 2: Trình độ chuyên môn - kỹ thuật của lao động tại các Khu kinh tế Hải Phòng

Năm	Tổng số LĐ	Trình độ chuyên môn, kỹ thuật					
		Đại học trở lên	Cao đẳng/cao đẳng nghề	Trung cấp/trung cấp nghề	Sơ cấp nghề	Dạy nghề thường xuyên	Chưa qua đào tạo
2016	75984	9786	5878	5961	3373	3373	41590
2017	97926	12573	7712	7314	3055	12790	57537
2018	120320	14137	8348	8302	3873	26097	59298
2019	141767	38101	24561	12014	5435	70054	61686
2020	152827	18387	10749	8202	6443	28192	87297
2021	183326	20509	38112	19432	7483	105273	72713

(Nguồn: Ban quản lý Khu Kinh tế Hải Phòng)

Từ năm 2014 đến năm 2018 đã có sự dịch chuyển cơ cấu nghề nghiệp theo hướng ngày một tiến bộ hơn (tỷ trọng lao động giản đơn đã giảm mạnh; tỷ trọng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật đều có xu hướng tăng, nhất là tỷ trọng thợ có tay nghề kỹ thuật lắp ráp và vận hành máy móc thiết bị, có chuyên môn kỹ thuật bậc cao...).

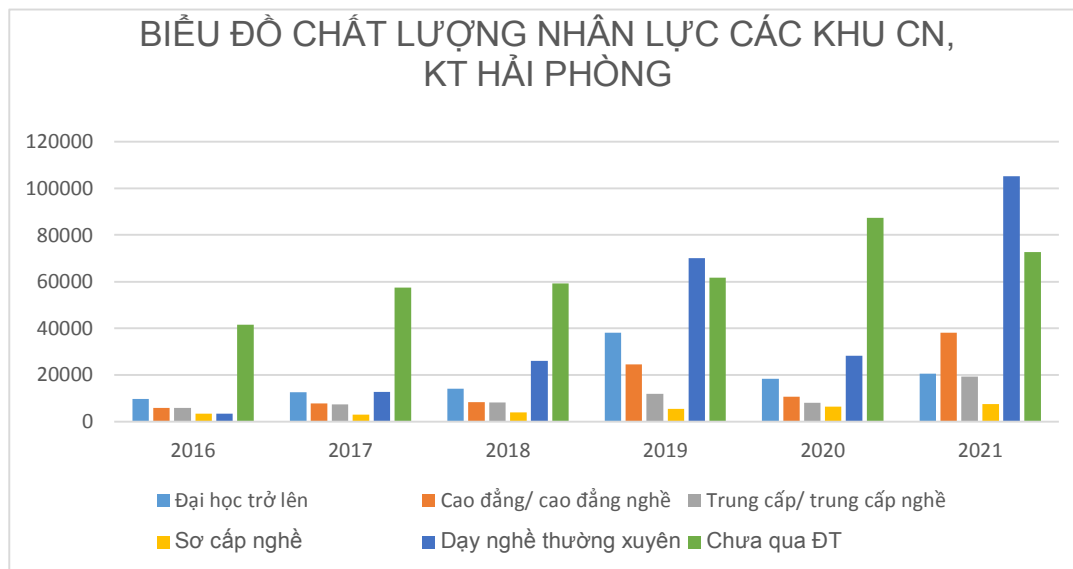
Từ năm 2018 đến nay, tỷ trọng lao động tăng đột biến cả về số lượng và trình độ chuyên môn, tay nghề. Tuy nhiên, các doanh nghiệp lớn còn gặp khó khăn trong công tác thu hút tuyển dụng lao động. Từ đó phát sinh việc thu hút nguồn lao động mở rộng từ các tỉnh ngoài về thành phố (gồm cả lao động là Việt kiều), dự kiến năm 2021 sử dụng khoảng 35% lao động

ngoại tỉnh trong tổng số lao động làm việc trong KCN, KKT...

Các doanh nghiệp KCN, KKT thực hiện tương đối tốt các quy định của pháp luật về lao động, lao động tham gia BHXH chiếm 90% tổng số lao động thuộc đối tượng tham gia. Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng phối hợp với Công đoàn Khu kinh tế Hải Phòng và cơ quan liên quan hướng dẫn, tháo gỡ vướng mắc của cả người lao động và người sử dụng lao động, giúp người lao động yên tâm sản xuất. Công tác phòng, chống cháy nổ, an toàn vệ sinh thực phẩm được chú trọng. Hầu hết các doanh nghiệp đều thực hiện đóng bảo hiểm cho người lao động và không còn hiện tượng nợ bảo hiểm đối với cơ quan bảo hiểm

nên việc chi trả bảo hiểm cho người lao động ốm đau, thai sản đều kịp thời, nhanh chóng, đúng quy định. Đây có thể

coi là một biện pháp bảo đảm nâng cao chất lượng, phát triển bền vững nguồn nhân lực tại các KKT.



Biểu đồ 2: Chất lượng nguồn nhân lực tại các Khu kinh tế Hải Phòng

Đơn vị tính: người

3.4. Tình hình phát triển về cơ cấu nguồn nhân lực tại các khu kinh tế Hải Phòng

Nguồn nhân lực của thành phố Hải Phòng nói chung, các khu kinh tế nói riêng đã có sự chuyển dịch cơ cấu theo hướng công nghiệp hóa - hiện đại hóa. Cụ thể, theo Cục Thống kê thành phố Hải Phòng, lao động 15 tuổi trở lên đang làm việc năm 2019 ước tính 1.128,8 nghìn người, tăng 1,67% so với năm 2018, bao gồm: 230,6 nghìn người đang làm việc ở khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản, chiếm 20,4% tổng số (giảm 0,4 điểm phần trăm so với năm 2017); khu vực công nghiệp và xây dựng 442,2

nghìn người, chiếm 39,2% (giảm 0,2 điểm phần trăm); khu vực dịch vụ 456,0 nghìn người, chiếm 40,4% (tăng 0,6 điểm phần trăm).

Chuyển dịch cơ cấu ngành kinh tế đã làm thay đổi cơ cấu lao động thành phố Hải Phòng theo xu hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Lao động trong các ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ ngày càng tăng, trong khi lao động ngành nông nghiệp ngày càng giảm. Cơ cấu lao động ngành nông nghiệp giảm mạnh từ 28,71% năm 2012 xuống còn 20,31% vào năm 2017 và còn 16,10% (năm 2020); trong khi đó cơ cấu lao động ngành công nghiệp - xây dựng

tăng từ 29,27% năm 2012 lên 38,15% năm 2017 và đạt 30,04% năm 2020; ngành dịch vụ chiếm tỷ lệ lao động cao nhất với 53,86% (năm 2020), điều này phản ánh cơ cấu lao động tiến bộ của thành phố Hải Phòng.

Bảng 3: Cơ cấu tuổi của lao động trong các loại hình doanh nghiệp của thành phố Hải Phòng năm 2017

Đơn vị tính: %

	Tổng số	Chia ra				
		Từ 16 đến 30 tuổi	Từ 31 đến 45 tuổi	Từ 46 đến 55 tuổi	Từ 56 đến 60 tuổi	Trên 60 tuổi
Tổng số	100	41.81	44.09	11.19	2.35	0.56
A - Phân theo loại hình doanh nghiệp						
1. Doanh nghiệp nhà nước	100	28.48	47.01	20.29	4.10	0.13
2. Doanh nghiệp ngoài nhà nước	100	34.24	48.75	12.99	3.11	0.91
3. Doanh nghiệp FDI	100	58.26	35.29	5.80	0.60	0.06
B - Phân theo khu vực/ngành kinh tế cấp 1						
I. Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản	100	21.12	47.29	25.48	5.69	0.43
II. Công nghiệp, xây dựng	100	47.84	40.94	9.51	1.43	0.28
III. Dịch vụ	100	28.75	51.03	14.69	4.34	1.19

Nguồn: Báo cáo tổng điều tra về số liệu kinh tế - xã hội Hải Phòng

Giai đoạn 2016 - 2020, cơ cấu ngành kinh tế có sự chuyển dịch dẫn đến sự thay đổi tỷ trọng lao động trong các khu vực kinh tế theo hướng giảm tỷ trọng lao động trong khu vực nông, lâm thủy sản về số lượng, thu hút lao động nhiều hơn ở khu vực dịch vụ và công nghiệp, xây dựng (Bảng 3). Tính chung cả năm

2020, số lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc ước đạt 1.081,8 nghìn người, giảm 0,81% so với năm 2019, bao gồm 174,2 nghìn người đang làm việc ở khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản, chiếm 16,10% tổng số (giảm 2,24% so với năm 2019); khu vực công nghiệp và xây dựng 329,9 nghìn người, chiếm 30,50% (tăng

1,52%); khu vực dịch vụ 577,7 nghìn người, chiếm 53,40% (giảm 1,67%) (Cục Thống kê thành phố Hải Phòng)

Qua số liệu cho thấy dân số trong độ tuổi lao động của thành phố đang trong giai đoạn “cơ cấu dân số vàng”, số người trong độ tuổi lao động đang làm việc chiếm tỷ trọng cao. Lực lượng lao động giữa các loại hình cơ sở kinh tế, hành chính sự nghiệp không có nhiều sự khác biệt. Chiếm tỷ trọng lớn nhất tập trung ở nhóm từ 31 đến 45 tuổi, trong đó khu vực hành chính, sự nghiệp lao động từ 31 đến 45 tuổi chiếm tỷ trọng là 52,61%; tiếp đến là khu vực doanh nghiệp chiếm 44,1%; cá thể là 40,33%; hợp tác xã là 34%. Đối với cơ sở tôn giáo do tính chất đặc thù lên độ tuổi trên 60 tham gia lao động chiếm tỷ trọng lớn nhất với 47,36%.

4. ĐÁNH GIÁ TÌNH HÌNH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU HỘI NHẬP TẠI CÁC KHU KINH TẾ HẢI PHÒNG

4.1. Những kết quả đạt được

Nhận thức được tầm quan trọng của nguồn nhân lực chất lượng cao đối với quá trình hội nhập quốc tế, thành phố Hải Phòng đã sớm chủ động phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trên cả ba tiêu chí, về số lượng, chất lượng và cơ cấu.

Một là, thành phố Hải Phòng đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách đúng đắn, kịp thời, phù hợp và mang lại kết quả rất tích cực trong việc phát triển nguồn

nhân lực chất lượng cao. Số lượng lao động tăng cao, cung cấp lao động cho sự phát triển nhanh của doanh nghiệp. Chất lượng nguồn nhân lực được nâng lên rõ rệt theo hướng phát triển các ngành sản xuất hiện đại, đòi hỏi trình độ lao động ngày càng cao. Cơ cấu nguồn nhân lực phát triển đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của thành phố nói chung, KKT nói riêng.

Hai là, chính sách thu hút đầu tư, hiệu quả cải cách hành chính, nâng cao chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh và các biện pháp chỉ đạo quyết liệt của lãnh đạo thành phố, các cơ quan chức năng đã thúc đẩy kinh tế Hải Phòng phát triển nhanh, vượt bậc, tốc độ tăng trưởng kinh tế luôn dẫn đầu cả nước. Đây vừa là nhu cầu, vừa là sức hút lao động rất lớn, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao đối với thành phố Hải Phòng.

Ba là, sự phát triển nhanh chóng, hiện đại về kết cấu hạ tầng của thành phố có tác động tích cực thu hút, giữ chân lao động trong và ngoài thành phố, từ nước ngoài nhất là lao động chất lượng cao.

Bốn là, thành phố Hải Phòng chủ động kiến tạo, phát triển hệ thống các trường đại học, cao đẳng, các trường dạy nghề; đa dạng hóa các loại hình đào tạo, bồi dưỡng, đổi mới nội dung, hình thức, chương trình; nâng cao chất lượng; liên kết đào tạo trong nước và quốc tế; gắn cơ sở đào tạo với doanh nghiệp, nhu cầu xã hội ... Chính vì vậy, Hải Phòng khắc phục khá nhanh tình trạng thiếu lao động được đào tạo, lao động chất lượng cao.

4.2. Hạn chế và nguyên nhân

Thứ nhất, nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao ở Hải Phòng tăng rất nhanh. Song việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao còn chậm so với sự tăng nhanh của doanh nghiệp. Tình trạng thiếu lao động, tranh giành lao động giữa các doanh nghiệp còn diễn ra. Nguồn cung cấp lao động tại chỗ ở Hải Phòng hiện nay rất thiếu, đang là vấn đề bức xúc cần giải quyết. Dự báo đến năm 2025, Khu kinh tế Hải Phòng cần khoảng 250-300 nghìn lao động. Vì vậy việc thu hút một lực lượng lớn lao động, cung ứng đủ cho nhu cầu phát triển của các doanh nghiệp KKT là một vấn đề cấp thiết đặt ra đối với thành phố hiện nay.

Thứ hai, mặc dù có nhiều cố gắng, chất lượng nguồn nhân lực của các Khu kinh tế không ngừng được nâng lên, nhưng vẫn không đáp ứng được yêu cầu về chất lượng lao động của doanh nghiệp, nhất là những doanh nghiệp công nghệ cao, công nghệ mới. Thành phố Hải Phòng nói chung, Khu kinh tế nói riêng còn thiếu trầm trọng những chuyên gia, kỹ sư đầu ngành, thợ có tay nghề cao. Trình độ ngoại ngữ, tin học của lao động còn rất hạn chế. ...

Thứ ba, hiện nay, về mặt cơ cấu nguồn nhân lực ở Hải Phòng có nhiều thuận lợi. Song, tỷ lệ lao động nữ, lao động trên 35 tuổi còn cao. Nhìn về tương lai lâu dài, Hải Phòng cần thu hút lao động trẻ có trình độ cao, giảm dần lao động phổ thông, chuyển dịch cơ cấu lao động phù hợp với cơ cấu các ngành kinh

tế đang được chú trọng phát triển tại các khu kinh tế như sản xuất công nghệ mới, kỹ thuật tiên tiến. Đội ngũ quản lý doanh nghiệp giỏi, đáp ứng yêu cầu hội nhập còn quá ít.

Những hạn chế của phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở KKT của thành phố Hải Phòng do một số nguyên nhân chủ yếu sau:

Nguyên nhân khách quan

Quá trình hội nhập quốc tế, công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước và Hải Phòng diễn ra nhanh chóng đặt ra nhiều yêu cầu cao, mới mẽ đòi hỏi phải có thời gian, lộ trình để nhận thức và hành động kịp thời.

Hệ thống chính sách, thể chế về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao chưa đồng bộ, chưa có cơ chế đặc thù tạo cho địa phương sự chủ động trong phát triển kinh tế - xã hội nói chung, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng.

Tập quán, văn hóa của lao động Việt Nam còn nặng nề, ngại việc dời xa quê hương; kỷ luật, năng suất lao động thấp, chậm thích nghi với yêu cầu cao; trình độ ngoại ngữ rất kém.

Nguyên nhân chủ quan

Thành phố Hải Phòng chưa đầu tư đúng mức cho phát triển nguồn nhân lực, tập trung ưu tiên đầu tư phát triển kinh tế. Vì thế phát triển nguồn nhân lực luôn chậm hơn so với tốc độ phát triển kinh tế.

Công tác quản lý nguồn nhân lực, dự báo nhu cầu lao động, lao động chất lượng cao còn quá nhiều hạn chế. Hệ thống quản lý nguồn nhân lực thiếu đồng bộ, chủ động, thiếu chuyên nghiệp, nên không nắm bắt kịp thời nhu cầu, nguồn cung lao động; sự phối hợp giữa nhà quản lý, doanh nghiệp và thị trường lao động quá lỏng lẻo.

Dân số Hải Phòng còn thấp, phát triển chậm, đang trong giai đoạn già hóa, không đủ cung cấp nhân lực tại chỗ cho thành phố.

Phát triển nhà ở cho lao động còn ít, chính sách nhà ở giá rẻ cho công nhân để thu hút và giữ chân lao động ngoại tỉnh chậm triển khai.

5. ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU HỘI NHẬP QUỐC TẾ CỦA HẢI PHÒNG

5.1. Nhận thức tầm quan trọng của phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Nhận thức sâu sắc tầm quan trọng của phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là giải pháp quan trọng hàng đầu. Nhận thức đúng sẽ hành động đúng. Nhận thức rõ vai trò của nguồn nhân lực đối với yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) và hội nhập quốc tế, chiến lược phát triển con người luôn phải được đặc biệt quan tâm, coi đó là vừa là mục tiêu, vừa là động lực của quá trình phát triển kinh tế, xã hội của thành phố Hải Phòng. Cần nhận thức nguồn nhân lực chất lượng cao là tài

nguyên quý giá nhất, lực lượng đầu tàu, đảm bảo sự phát triển nhanh và bền vững đất nước. Đây là nội dung quan trọng có ý nghĩa hàng đầu bảo đảm cho việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao được diễn ra thường xuyên, có trọng tâm, trọng điểm để đạt được mục đích, yêu cầu đề ra.

5.2. Giải pháp phát triển về số lượng nguồn nhân lực chất lượng cao

Để phát triển về số lượng nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế tại các Khu kinh tế, Hải Phòng cần xác định lao động nhập cư là nguồn bổ sung quan trọng cho sự thiếu hụt về lao động của thành phố. Thành phố Hải Phòng cần tập trung đẩy mạnh phát triển nhà ở xã hội giá rẻ bán cho công nhân, qua đó thu hút, giữ chân người lao động, nhất là những người lao động có trình độ, chất lượng cao. Phát triển nhà ở xã hội giá rẻ và nhà ở cho công nhân để thu hút lao động từ bên ngoài. Hải Phòng cần coi đây cũng là giải pháp khá hiệu quả để khắc phục tình trạng thiếu hụt lao động của nhiều doanh nghiệp trong các khu công nghiệp. Xây dựng nhà ở công nhân, tạo lợi thế cạnh tranh, trong thu hút người lao động với các địa phương lân cận như Quảng Ninh, Hải Dương, Thái Bình...

5.3. Giải pháp phát triển về chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao

Để đạt được mục tiêu phát triển về chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc

tế, thành phố Hải Phòng cần tập trung xây dựng và hoàn thiện chiến lược tổng thể phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố Hải Phòng trong thời kỳ mới. Hoàn thành được chiến lược này sẽ góp phần khắc phục căn bản thực trạng thiếu hụt về số lượng, hạn chế về chất lượng, bất hợp lý về cơ cấu nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao như hiện nay.

6. KẾT LUẬN

Thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao tại các Khu kinh tế của thành phố Hải Phòng được nghiên cứu và đánh giá tổng thể trên các mặt số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực. Kết quả nghiên cứu cho thấy, số lao động có xu hướng tăng trong giai đoạn 2016-2022; chất lượng lao động của thành phố ngày càng được nâng lên, tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo của thành phố Hải Phòng luôn cao hơn tỷ lệ bình quân của cả nước trong giai đoạn 05 năm trở lại đây. Cơ cấu lao động đang chuyển dịch phù hợp với yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Tuy nhiên, dân số và lực lượng lao động ở khu vực nông thôn vẫn chiếm tỷ lệ cao; trình độ học vấn, trình độ chuyên môn vẫn có sự khác biệt giữa khu vực nông thôn và thành thị. Việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở các khu kinh tế thành phố Hải Phòng còn nhiều hạn chế, bất cập chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế và hội nhập quốc tế trong giai đoạn hiện nay. Do vậy, trong thời gian tới Hải Phòng cần chủ động ban hành

nhiều chính sách, biện pháp, tăng cường, nâng cao chất lượng các điều kiện phục vụ cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các khu kinh tế nói riêng và trên toàn địa bàn thành phố Hải Phòng nói chung.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Quản lý Khu Kinh tế Hải Phòng, *Báo cáo tình hình lao động tại các Khu Công nghiệp, khu Kinh tế các năm từ năm 2016 - 2022*.
2. Cục Thống kê thành phố Hải Phòng (2017), *Tổng điều tra kinh tế trên địa bàn thành phố Hải Phòng năm 2017 - Một số kết quả chủ yếu*.
3. Cục Thống kê TP. Hải Phòng (2017-2019), *Tình hình kinh tế - xã hội TP. Hải Phòng năm 2017, 2018, 2019*.
4. Cục Thống kê thành phố Hải Phòng (2021), *Báo cáo số liệu kinh tế - xã hội Hải Phòng tháng 12/2020*.
5. UBND thành phố Hải Phòng (2018), *Quyết định số 2252/QĐ-UBND ngày 01/10/2018 của UBND thành phố Hải Phòng về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển các cụm công nghiệp (CCN) thành phố Hải Phòng đến năm 2020, định hướng đến năm 2025*.
6. UBND thành phố Hải Phòng (2022), *Nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu đẩy mạnh công tác quản lý, phát triển các khu công nghiệp, cụm công nghiệp trên địa bàn thành phố đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*.