

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH BÌNH DƯƠNG TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

ThS. Nguyễn Thị Hương

Trường Đại học Lao Động - Xã hội, Cơ sở II

huongnt@ldxh.edu.vn

Tóm tắt: Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng, phát triển nguồn nhân lực trở thành nhân tố quyết định để nâng cao năng lực cạnh tranh và thúc đẩy phát triển bền vững. Tỉnh Bình Dương là một trong những trung tâm công nghiệp hàng đầu của Việt Nam nên yêu cầu về chất lượng và trình độ lao động ngày càng cấp thiết trước áp lực từ sự phát triển kinh tế - xã hội cùng những thách thức mới. Bình Dương đã và đang gặt hái được nhiều thành tựu trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, trở thành điểm đến hấp dẫn đối với các nhà đầu tư trong và ngoài nước. Tuy nhiên, sự phát triển nhanh chóng này cũng đặt ra bài toán về việc đảm bảo nguồn nhân lực không chỉ đủ về số lượng mà còn phải đáp ứng yêu cầu về chất lượng, kỹ năng và khả năng thích ứng với công nghệ hiện đại. Bài viết tập trung trình bày thực trạng nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương, từ đó đưa ra các giải pháp phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương trong giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: Bình Dương, giải pháp, phát triển nguồn nhân lực

SOLUTIONS FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN BINH DUONG PROVINCE AT PRESENT

Abstract: In the era of globalization and increasing international economic integration, the development of human resources has emerged as a critical element in enhancing competitiveness and fostering sustainable development. Binh Duong province stands out as one of Vietnam's foremost industrial hubs, where the demand for skilled labor and high-quality workforce is increasingly pressing due to the new challenges and socio-economic growth. The province has made significant strides in its industrialization and modernization efforts, establishing itself as a compelling destination for both domestic and international investors. The swift advancement in various sectors presents a challenge in guaranteeing that human resources are not only adequate in number but also possess the necessary quality, skills, and adaptability to contemporary technology. This article aims to examine the current state of human resources in Binh Duong province and to propose strategies for their development during this period.

Keywords: Binh Duong, solutions, human resource development

Mã bài báo: JHS - 243

Ngày nhận bài sửa: 12/01/2025

Ngày nhận bài: 20/12/2024

Ngày duyệt đăng: 20/01/2025

Ngày nhận phản biện: 02/01/2025

1. Phần mở đầu

Nguồn nhân lực (NNL) là yếu tố cốt lõi, đóng vai trò quyết định trong sự phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia và địa phương. Trong xu thế toàn cầu hóa và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chất lượng NNL không chỉ là nền tảng cho sự phát triển bền vững mà còn là lợi thế cạnh tranh quan trọng của các tỉnh, thành phố trong việc thu hút đầu tư và phát triển kinh tế. Là một trong những địa phương dẫn đầu cả nước về công nghiệp hóa, hiện đại hóa, Bình Dương đã đạt được những thành tựu nổi bật, trở thành trung tâm công nghiệp, đô thị năng động của vùng kinh tế trọng điểm phía Nam. Tuy nhiên, quá trình phát triển nhanh chóng cũng đặt ra nhiều thách thức lớn liên quan đến việc phát triển NNL. Sự gia tăng nhu cầu lao động, đặc biệt là lao động có trình độ chuyên môn cao, kỹ năng công nghệ hiện đại đang vượt xa khả năng đáp ứng hiện tại của địa phương. Bên cạnh đó, các xu hướng chuyển đổi số, kinh tế xanh và hội nhập quốc tế đòi hỏi Bình Dương phải không ngừng nâng cao chất lượng NNL, đảm bảo sự phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động và mục tiêu phát triển bền vững. Đây là nhiệm vụ quan trọng và cấp thiết, không chỉ giúp tỉnh Bình Dương tiếp tục duy trì vị thế dẫn đầu mà còn đóng góp vào sự phát triển chung của đất nước trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Các vấn đề như sự thiếu hụt lao động có tay nghề cao, chênh lệch trong đào tạo giữa các lĩnh vực và áp lực từ xu hướng chuyển đổi số đòi hỏi Bình Dương cần có những giải pháp cụ thể và toàn diện. Vì vậy, nghiên cứu về các giải pháp phát triển NNL tại tỉnh Bình Dương không chỉ có ý nghĩa đối với địa phương mà còn góp phần thúc đẩy quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu và cơ sở lý thuyết

Có rất nhiều quan niệm về phát triển nguồn nhân lực:

Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ XI khẳng định: “Phát triển, nâng cao chất lượng NNL, nhất là NNL chất lượng cao là một trong những yếu tố quyết định sự phát triển nhanh, bền vững đất nước” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2011, tr.410).

Nghiên cứu của Schultz trong “Investment in Human Capital” nhấn mạnh: “NNL là tài sản lớn nhất, là thước đo hiệu quả sản xuất của một nền kinh tế, là một trong những yếu tố quyết định cạnh tranh quốc gia. Nguồn tài sản trí tuệ này không những giữ

vững hiệu quả cho hoạt động hiện tại mà còn sinh lợi cho tương lai” (Schultz, 1961, tr.1-17).

Tác giả Jerry W. Gilley trong “Principles of human resource development” cho rằng: “Phát triển NNL là quá trình thúc đẩy việc học tập có tính tổ chức, nâng cao kết quả thực hiện công việc và tạo ra thay đổi thông qua việc tổ chức thực hiện các giải pháp (chính thức và không chính thức), các sáng kiến và các hoạt động quản lý nhằm mục đích nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động của tổ chức, khả năng cạnh tranh và đổi mới” (Gilley và cộng sự, 2002, tr.6-7).

Theo tác giả Cầu (2008, tr.104): “Phát triển NNL là quá trình phát triển thể lực, trí lực, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức tay nghề, tính năng động xã hội và sức sáng tạo của con người; nền văn hóa; truyền thống lịch sử... Với cách tiếp cận phát triển từ góc độ xã hội, phát triển NNL là quá trình tăng lên về mặt số lượng (quy mô) NNL và nâng cao về mặt chất lượng NNL, tạo ra cơ cấu nguồn nhân lực ngày càng hợp lý. Với cách tiếp cận phát triển từ góc độ cá nhân, phát triển NNL là quá trình làm cho con người trưởng thành, có năng lực xã hội (thể lực, trí lực, nhân cách) và tính năng động xã hội cao”.

Như vậy, phát triển NNL được hiểu là quá trình tăng lên về cơ cấu và chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của một địa phương, quốc gia.

Về phát triển NNL tỉnh Bình Dương, có một số công trình nghiên cứu: *Phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương: Các hạn chế, nguyên nhân và một số giải pháp* (Đại, 2023). Tác giả cho rằng, bên cạnh những đóng góp thiết thực cho phát triển kinh tế xã hội, vẫn còn nhiều tồn tại như: cung vượt quá cầu, dân trí thấp, chất lượng NNL chưa đảm bảo, sự bất hợp lý trong các khâu phân bổ lao động, đào tạo, sử dụng. Do đó, cần đổi mới hệ thống chính sách, cơ chế tuyển dụng, giảm tỷ lệ thất nghiệp... Trong bài viết: *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương trong thời kỳ công nghiệp lần thứ tư (4.0)* (Nghĩa và cộng sự, 2024), nhóm tác giả cho rằng, Cách mạng công nghiệp 4.0 thúc đẩy sự phát triển NNL, tuy nhiên NNL đang bị thiếu hụt rất lớn, nhất là đội ngũ có chuyên môn kỹ thuật. Vì vậy, cần đa dạng hóa hình thức đào tạo, tăng cường hợp tác quốc tế, xem giáo dục đào tạo là nhân tố quyết định trong việc nâng cao chất lượng NNL. Trong bài viết: *Tỉnh Bình Dương phát huy nguồn nhân lực trẻ trong xây dựng nông thôn mới* (Quỳnh, 2018) nhấn mạnh: NNL trẻ là một bộ phận của NNL, tuy

nhiên để phát huy tốt vai trò trong việc xây dựng nông thôn mới cần: tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng ủy, các tổ chức chính trị; đẩy mạnh công tác tuyên truyền, đổi mới hoạt động giáo dục đào tạo. Hay “*Một số vấn đề về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở tỉnh Bình Dương trước tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0*” (Hiệp và cộng sự, 2020); *Tỉnh Bình Dương phát huy nguồn nhân lực trẻ trong xây dựng nông thôn mới* (Quỳnh, 2018); *Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh Bình Dương qua số liệu điều tra lao động việc làm* (Vũng, 2014)... các nghiên cứu này đề cập đến việc phát triển NNL, NNL chất lượng cao tại tỉnh Bình Dương. Từ việc kế thừa các tài liệu của những người đi trước, tác giả tiếp thu, kế thừa và phát triển quan điểm của mình về giải pháp phát triển NNL tỉnh Bình Dương hiện nay.

3. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện bài viết, chúng tôi sử dụng một số phương pháp cụ thể sau:

Phương pháp thu thập tài liệu: Thu thập những văn bản của Đảng, Nhà nước, các cơ quan ban ngành của tỉnh như Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội; Các nghiên cứu khoa học, luận văn, luận án có liên quan; Báo cáo từ doanh nghiệp, các tổ chức nhân sự, tuyển dụng lao động... làm cơ sở cho việc tìm hiểu và phân tích thực trạng NNL tỉnh Bình Dương qua các giai đoạn phát triển.

Phương pháp phân tích, tổng hợp: Tổng hợp từ các báo cáo, tài liệu khoa học, các nhận định của những học giả về các nội dung liên quan đến phát triển NNL, phát triển NNL tỉnh Bình Dương từ năm 2010 đến nay, đánh giá điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức trong phát triển nguồn nhân lực Bình Dương, làm rõ thực trạng phát triển NNL tỉnh Bình Dương. Từ đó đưa ra nhận định, giải pháp phát triển NNL tỉnh Bình Dương trong thời gian tới.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Thực trạng nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương

Bình Dương là một tỉnh thuộc miền Đông Nam Bộ, nằm trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam. Khu vực này được đánh giá là một trong những vùng kinh tế sôi động nhất cả nước với thị trường lao động phát triển nhanh chóng và nhu cầu tuyển dụng gia tăng mạnh mẽ, đặc biệt chú trọng đến chất lượng

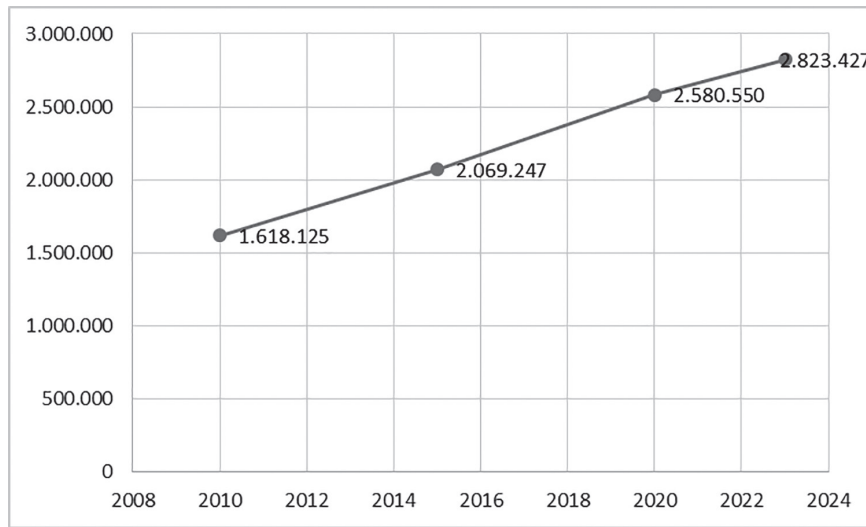
và kỹ năng của NNL. Điều này đã góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội không chỉ của địa phương mà còn của toàn vùng. Trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Bình Dương đã đạt được nhiều thành tựu đáng kể trên các lĩnh vực kinh tế - xã hội. Đặc biệt, NNL chất lượng cao được xem như yếu tố then chốt, đóng vai trò quyết định đối với sự phát triển bền vững của tỉnh.

*** Cơ cấu nguồn nhân lực**

Dân số bình quân của tỉnh năm 2010 là 1.618.125 người, đến năm 2015 đạt 2.069.247 người, tương ứng chỉ số tăng trưởng khoảng 27,88%. Chỉ số tăng trưởng cao cho thấy một giai đoạn phát triển mạnh mẽ của tỉnh Bình Dương. Sự gia tăng dân số này là kết quả của các yếu tố như cải thiện cơ sở hạ tầng, tăng trưởng kinh tế mạnh mẽ và thu hút đầu tư từ các doanh nghiệp trong và ngoài nước. Đây là thời điểm Bình Dương đang trải qua quá trình đô thị hóa và di cư từ các khu vực khác đến sinh sống và làm việc. Đến năm 2020 đạt 2.580.550 người, với chỉ số tăng trưởng 2015-2020 là 24,72% và đến 2023 đạt 2.823.427 người tương ứng chỉ số tăng trưởng 9,36%, bao gồm dân số thành thị 2.377.777 người, chiếm 84,2% và dân số nông thôn 445.650 người, chiếm 15,8%; dân số nam là 1.466.455 người, chiếm 51,9% và dân số nữ là 1.356.972 người, chiếm 48,1% (Cục Thống kê Bình Dương, 2023, tr.75). Mặc dù mức tăng trưởng giảm so với giai đoạn trước, tỉ lệ này vẫn khá cao, cho thấy tỉnh Bình Dương vẫn duy trì được sự phát triển dân số ổn định. Việc giảm nhẹ tốc độ tăng trưởng phản ánh một sự ổn định hơn trong quá trình phát triển, với sự chuyển từ tăng trưởng dân số nhanh chóng sang sự phát triển bền vững. Giai đoạn 2020-2023, chỉ số tăng trưởng thấp hơn đáng kể so với các giai đoạn trước. Điều này cho thấy sự chuyển hướng trong chiến lược phát triển dân số, với khả năng giảm thiểu dân số di cư vào tỉnh, bên cạnh đó tốc độ tăng dân số tự nhiên chậm lại (năm 2015 là 14,75%; năm 2020 là 15,13%, năm 2023 là 11,88%). Ngoài ra, tình hình dịch bệnh Covid-19 có thể cũng ảnh hưởng đến các yếu tố như di cư lao động, thay đổi trong nhu cầu nhà ở và phát triển hạ tầng. Tuy nhiên, mức tăng trưởng vẫn ở mức tích cực và không có dấu hiệu suy giảm đáng kể.

Hình 1. Dân số trung bình tỉnh Bình Dương 2010-2023

Đơn vị: Người



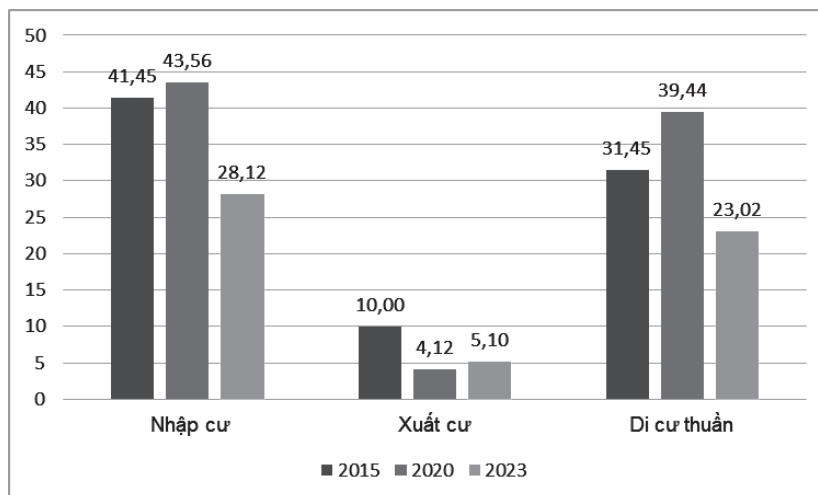
Nguồn: Tổng hợp từ Niên giám Thống kê tỉnh Bình Dương 2020, 2023

Về tỷ suất nhập cư, giai đoạn 2015-2020, từ 41,45% năm 2015 lên 43,56% năm 2020, cho thấy nhu cầu di cư vào tỉnh để tìm kiếm việc làm và cơ hội sinh sống vẫn ổn định và có phần tăng lên. Trong khi đó tỷ suất xuất cư giảm xuống từ 10,00% giảm xuống còn 4,12%, nó cũng cho thấy chiều hướng phát triển tích cực của tình hình kinh tế xã hội ở đây, khiến người dân an tâm làm việc và sinh sống. Tỷ lệ di cư thuần tăng mạnh từ 31,45% lên 39,44 %, điều này cho thấy chính sách thu hút NNL, đặc biệt là NNL chất lượng cao của tỉnh Bình Dương rất hiệu quả. Giai đoạn 2020-2023, tỷ suất

nhập cư từ 43,56% xuống còn 28,12%, đây là sự giảm mạnh trong nhập cư, điều này một phần do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 và những thay đổi trong nhu cầu di cư của người lao động, do đó ít người di chuyển vào tỉnh làm việc và sinh sống hơn giai đoạn trước. Bên cạnh đó, tỷ lệ xuất cư tăng từ 4,12% lên 5,10%, dù không đáng kể, song đây là sự thay đổi này cũng ảnh hưởng đến cơ cấu NNL của tỉnh, nó chứng tỏ một bộ phận không nhỏ người dân trở về quê quán cũ của họ hoặc chuyển đến sinh sống và làm việc ở một địa phương khác. Tỷ suất di cư thuần theo đó giảm xuống.

Hình 2. Tỷ suất nhập cư, xuất cư và di cư thuần tỉnh Bình Dương 2015-2023

Đơn vị: %



Nguồn: Tổng hợp từ Niên giám Thống kê tỉnh Bình Dương 2023

Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên tỉnh Bình Dương trong giai đoạn 2015-2020 chỉ số phát triển đạt 3,44%. Từ 2020-2023 chỉ số phát triển đạt 13,73%. Tính chung từ 2015-2023 đạt tỷ lệ 117,64%. Năm 2023, lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong các loại hình kinh tế là 1.845.322 người, chia ra: loại hình kinh tế Nhà nước là 63.334 người, chiếm 3,43%; kinh tế ngoài Nhà nước 967.137 người, chiếm 52,41%; khu vực có vốn đầu tư nước ngoài 814.851 người, chiếm 44,16% (Cục Thống kê Bình Dương, 2023, tr.75). Trong giai đoạn 2015-2020, lao động nam tăng mạnh, trong khi lao động nữ giảm. Tuy nhiên, từ 2020-2023, lao động nữ đã tăng trưởng vượt trội hơn nam, cho thấy sự cải thiện về cơ hội việc làm cho cả hai giới. Lao động theo khu vực, thành thị luôn là khu vực thu hút lực lượng lao động lớn nhất. Tuy nhiên, từ 2020-2023, nông thôn đã có sự phục hồi, nhờ các chính sách cân đối phát triển kinh tế vùng. Hiện nay, Bình Dương có 5 thành phố (Thủ Dầu Một, Bến Cát, Dĩ An, Tân Uyên, Thuận An) và 4 huyện. Bình Dương có nhiều khu công nghiệp (KCN) đang hoạt động, trong đó nhiều KCN đã cho thuê gần hết diện tích như KCN Sóng Thần I, KCN Sóng Thần II, KCN Đồng An, KCN Nam Tân Uyên, KCN Tân Đông Hiệp A, KCN Việt Hương, KCN VSIP 1, 2, 3 - Việt Nam Singapore, các KCN Mỹ

Phước 1, 2, 3, 4 và 5; các cụm công nghiệp: Thanh An, Tân Thành và An Lập... Các khu công nghiệp và cụm công nghiệp đã góp phần rất lớn trong việc giải quyết nhu cầu việc làm cho lao động trong và ngoài tỉnh, đưa Bình Dương trở thành một trong những điểm đến hấp dẫn cho người lao động. Cơ cấu lao động có sự chuyển dịch phù hợp với chuyển dịch cơ cấu kinh tế của tỉnh với tỷ lệ lao động ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản - công nghiệp và xây dựng - dịch vụ. Năm 2015, lao động trong các ngành kinh tế là 1.349.131 người. Cơ cấu lao động ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản - ngành công nghiệp và xây dựng - ngành dịch vụ với các tỷ lệ tương ứng: 6,90% - 68,70% - 24,40% đến năm 2020 tỷ lệ này là 5,2% - 70,6% - 24,2%. Năm 2023 là 1.845.321 lao động, trong đó: ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản là 80.095 người (chiếm 4,34%), công nghiệp và xây dựng 1.246.377 người (chiếm 67,56%), dịch vụ 518.849 người (chiếm 28,10%). Nhân lực hoạt động của Đảng Cộng sản, tổ chức chính trị - xã hội, quản lý nhà nước, an ninh quốc phòng, đảm bảo xã hội bắt buộc 15.326 người (chiếm 0,83%); hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ đạt 8.793 người (chiếm 0,48%); Giáo dục và đào tạo 30.975 người (chiếm 1,70%); Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội 6.056 người (chiếm 0,33%) (Cục Thống kê Bình Dương, 2023, tr.107-110).

Bảng 1. Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên tỉnh Bình Dương 2015-2023

	Lực lượng lao động (Người)			Cơ cấu (%)			Chỉ số phát triển % (2015-2023)
	2015	2020	2023	2015	2020	2023	
Nam	777,166	886,272	968,574	48.86	53.86	61.76	124.70
Nữ	813,592	759,186	902,739	51.14	46.14	49.24	111.00
Thành thị	1,198,567	1,399,895	1,582,612	75.35	85.08	84.57	131.97
Nông thôn	392,191	245,563	288,701	24.65	14.92	15.43	73.69
Tổng	1,590,758	1,645,458	1,871,313	100.00	100.00	100.00	117.64

Nguồn: Niên giám Thống kê tỉnh Bình Dương 2015, 2023 và tính toán của tác giả

Theo kết quả điều tra doanh nghiệp, năm 2020 Bình Dương có 27.406 doanh nghiệp (DN) đang hoạt động sản xuất kinh doanh đến năm 2023 có 34.323 DN. Năm 2023, Bình Dương là tỉnh đứng thứ hai trong vùng Đông Nam Bộ với tỷ trọng 11,5%, và đứng thứ ba toàn quốc, sau Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh, chiếm 4,6%. Những con số này minh chứng cho sự phát triển nhanh chóng của môi trường kinh doanh và khả năng thu hút đầu tư mạnh mẽ, đồng

thời khẳng định vai trò quan trọng của Bình Dương trong nền kinh tế cả nước và khu vực. Trong cơ cấu ngành nghề, doanh nghiệp thương mại và dịch vụ chiếm số lượng lớn nhất với 21.343 DN, tiếp theo là ngành công nghiệp và xây dựng với 12.896 DN. Tuy nhiên, phần lớn doanh nghiệp trong tỉnh thuộc quy mô vừa, nhỏ và siêu nhỏ, chiếm 95,5%, trong đó, 78,7% có dưới 10 lao động. Các doanh nghiệp tập trung chủ yếu ở các khu vực phía Nam của tỉnh,

với thành phố Thủ Dầu Một dẫn đầu (8.114 DN), tiếp theo là thành phố Thuận An (8.099 DN), thành phố Dĩ An (6.841 DN), thành phố Tân Uyên (5.780 DN) và thành phố Bến Cát (3.380 DN). Tổng số lao động của tỉnh năm 2023 đạt 1.070,9 nghìn người, trong đó lao động nữ chiếm 47,7%. Đáng chú ý, các doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) là khu vực thu hút nhiều lao động nhất với 665,2 nghìn người. Mức thu nhập bình quân của lao động tại các doanh nghiệp năm 2020 đạt 9.770 triệu đồng đến 2022 đạt 12 triệu đồng, phản ánh sự hấp dẫn của Bình Dương đối với lực lượng lao động (Cục Thống kê Bình Dương, 2023, tr.230).

Năm 2020, lao động tại các cơ sở kinh tế cá thể phi nông nghiệp trên địa bàn tỉnh đạt 200.900 người, đến năm 2022 đạt 250.402 người, trong đó nữ giới chiếm 52,1% với 130.526 người, phản ánh sự tham gia đáng kể của phụ nữ vào lĩnh vực này. Xét theo ngành nghề, số lao động đông nhất thuộc nhóm bán buôn, bán lẻ và sửa chữa phương tiện giao thông với 90.041 người (chiếm 36%). Tiếp theo là lĩnh vực kinh doanh bất động sản, thu hút 65.346 người (chiếm 26,1%), và dịch vụ lưu trú, ăn uống, với 53.094 người (chiếm 21,2%). Các ngành khác như dịch vụ hỗ trợ đặc thù và công nghiệp chế biến, chế tạo lần lượt có 14.219 người (chiếm 5,7%) và 13.352 người (chiếm 5,3%). Về phân bố địa lý, lao động tập trung chủ yếu tại các thành phố lớn, với thành phố Thuận An dẫn đầu (59.729 người), theo sau là thành phố Dĩ An (56.429 người) và thành phố Bến Cát (41.725 người). Những số liệu này cho thấy sự phát triển mạnh mẽ của các ngành kinh tế cá thể, đặc biệt là thương mại, dịch vụ và bất động sản, đồng thời làm nổi bật vai trò của các khu vực đô thị trong thu hút lao động của tỉnh (Cục Thống kê Bình Dương, 2023, tr.232).

* Chất lượng nguồn nhân lực

Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo của tỉnh năm 2010 đạt 13,7%, năm 2020 đạt 20,1%. Năm 2023, tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo (23,3%) mặc dù cao hơn so với một số tỉnh của vùng Đông Nam Bộ, song thấp hơn so với tỷ lệ trung bình của vùng Đông Nam Bộ (29,0%) và thấp hơn so với tỷ lệ chung của cả nước (27,2%). Điều này cho thấy, Bình Dương cần tiếp tục đầu tư vào giáo dục, đào tạo nghề và phát triển kỹ năng cho lực lượng lao động để bắt kịp các tỉnh dẫn đầu trong vùng như Bà Rịa -

Vũng Tàu (28,8%), TP. Hồ Chí Minh (36,0%). Năm 2015, tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức có trình độ từ cao đẳng trở lên chiếm 69,64%, trong đó có 5,16% có trình độ sau đại học; cán bộ, công chức cấp xã có trình độ đại học trở lên đạt 57,16%. Đến năm 2020, cán bộ, công chức, viên chức (không bao gồm cấp xã) có trình độ từ cao đẳng trở lên hiện chiếm 75%, trong đó hơn 6% có trình độ sau đại học; cán bộ, công chức cấp xã có trình độ đại học trở lên đạt 90,06%. Từ năm 2016 đến năm 2020, tỉnh đã thu hút thông qua các hình thức tiếp nhận, tuyển dụng mới 222 người, bao gồm tốt nghiệp đại học loại giỏi, bác sĩ đa khoa, người có trình độ sau đại học (Tỉnh ủy Bình Dương, 2021).

Kết quả Điều tra lao động việc làm năm 2022 tại Bình Dương cũng cho thấy, phần lớn lực lượng lao động không có chuyên môn kỹ thuật chiếm tới 83,9%, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo là tương đối thấp, chỉ có 16,1% (trong đó trình độ chuyên môn sơ cấp là 7,0%, trung cấp là 2,1%, cao đẳng là 2,1% và đại học trở lên là 4,9%). Nhìn chung, tỷ lệ lao động có chuyên môn kỹ thuật (sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, đại học trở lên) ở nhóm nam (22,8%) cao hơn nhiều so với nhóm nữ (14,5%) (Vũng, 2024).

Năm 2023, tỉnh có 7.090 giáo viên mầm non và 13.377 giáo viên phổ thông, trong đó số lượng giáo viên tập trung chủ yếu ở bậc tiểu học với 6.735 người, tiếp theo là 4.613 giáo viên trung học cơ sở và 2.029 giáo viên trung học phổ thông. Hệ thống giáo dục trung cấp hiện gồm 10 trường (04 trường công lập và 06 trường ngoài công lập) với 519 giáo viên, giảng dạy 9.884 học viên, đạt tỷ lệ giáo viên/học viên là 1:19. Năm 2023, 2.948 học viên trung cấp đã hoàn thành chương trình học. Ở bậc đại học, tỉnh có 8 trường với 1.930 giảng viên, trong đó 32,6% có trình độ tiến sĩ. Số lượng sinh viên đang theo học đạt 31.880 người, tỷ lệ giảng viên/sinh viên là 1:16. Tuy nhiên, số sinh viên tốt nghiệp là 4.159 người, chiếm 13% tổng số sinh viên (Cục Thống kê Bình Dương, 2023, tr.549-550). Nhìn chung, hệ thống giáo dục từ mầm non đến đại học phát triển tương đối toàn diện, đáp ứng nhu cầu đào tạo NNL của tỉnh.

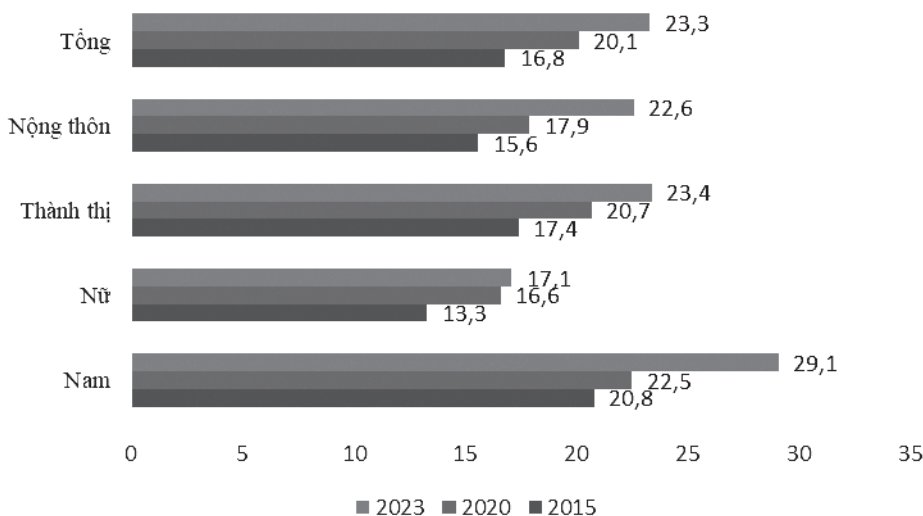
Tỉnh tiếp tục nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống y tế bằng cách thực hiện chính sách thu hút, đào tạo, bồi dưỡng và đãi ngộ NNL y tế chất lượng cao. Chính quyền địa phương tập trung phát triển đội ngũ y tế có chuyên môn sâu, đảm bảo số lượng đủ, chất lượng tốt và cơ cấu hợp lý giữa các chuyên ngành và tuyến y tế. Năm 2023, trên địa bàn

hiện có tổng cộng 140 cơ sở khám chữa bệnh, bao gồm: 28 bệnh viện, 18 phòng khám đa khoa khu vực, 91 trạm y tế xã, phường, thị trấn. Số giường bệnh thuộc quản lý của các cơ sở y tế nhà nước bình

quân đạt 19,3 giường trên mỗi vạn dân, trong khi số lượng bác sĩ trung bình đạt 8,4 người trên mỗi vạn dân (Cục Thống kê Bình Dương, 2023, tr.607).

Hình 3. Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo tỉnh Bình Dương 2015-2023

Đơn vị: %



Nguồn: Tác giả tổng hợp từ Niên giám Thống kê tỉnh Bình Dương 2023

Theo điều tra lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc hàng năm phân theo nghề nghiệp tỉnh Bình Dương từ 1.594.373 (năm 2020) tăng lên 1.845.322 (năm 2023), tăng 15,74% trong vòng 3 năm. Đây là sự tăng trưởng đáng kể. Tuy nhiên, có sự thay đổi ở các nhóm nghề như: “Thợ lắp ráp và vận hành máy móc, thiết bị” tăng từ 510.013 người lên 626.009 người (tăng 22,76%). Đây là nhóm có mức tăng trưởng cao nhất cả về số lượng tuyệt đối (+115.996 người) lẫn tỷ lệ phần trăm. Điều này có thể phản ánh xu hướng công nghiệp hóa và tự động hóa ngày càng rõ nét ở khu vực này. “Dịch vụ cá nhân, bảo vệ, bán hàng” tăng từ 233.613 người lên 321.193 người (tăng 37,43%). Xu hướng tăng trưởng mạnh này có thể do sự phát triển của các ngành dịch vụ thương mại, bán lẻ và nhu cầu về bảo vệ cá nhân tăng. “Chuyên môn kỹ thuật bậc cao” tăng từ 74.647 người lên 88.024 người (tăng 17,91%), nó cũng phản ánh nhu cầu ngày càng tăng về lao động có trình độ kỹ thuật cao trong nền kinh tế hiện đại. Về nghề, “Nghề trong nông, lâm, ngư nghiệp” tăng 58,83% phản ánh sự chuyển đổi cơ cấu lao động ở các ngành này, những chính sách tiến bộ trong nông nghiệp và việc ứng dụng thành tựu

khoa học kỹ thuật trong nông nghiệp đã đưa nông dân từ sản xuất theo kiểu truyền thống sang hiện đại, từ đó thúc đẩy ngành này phát triển. Bên cạnh đó, “Nhà lãnh đạo” giảm -44,54% do quá trình tái cơ cấu tổ chức của các đơn vị quản lý. “Nhân viên” giảm -49,91% do quá trình tự động hóa làm giảm nhu cầu của lao động phổ thông trong các lĩnh vực hành chính văn phòng truyền thống. Từ đó cho thấy, NNL của tỉnh có sự chuyển dịch cơ cấu ngành nghề rõ ràng, với sự tăng trưởng mạnh trong các ngành công nghiệp, dịch vụ và kỹ thuật cao, lao động tăng trưởng ổn định, phản ánh sự phát triển kinh tế và cơ hội việc làm mở rộng.

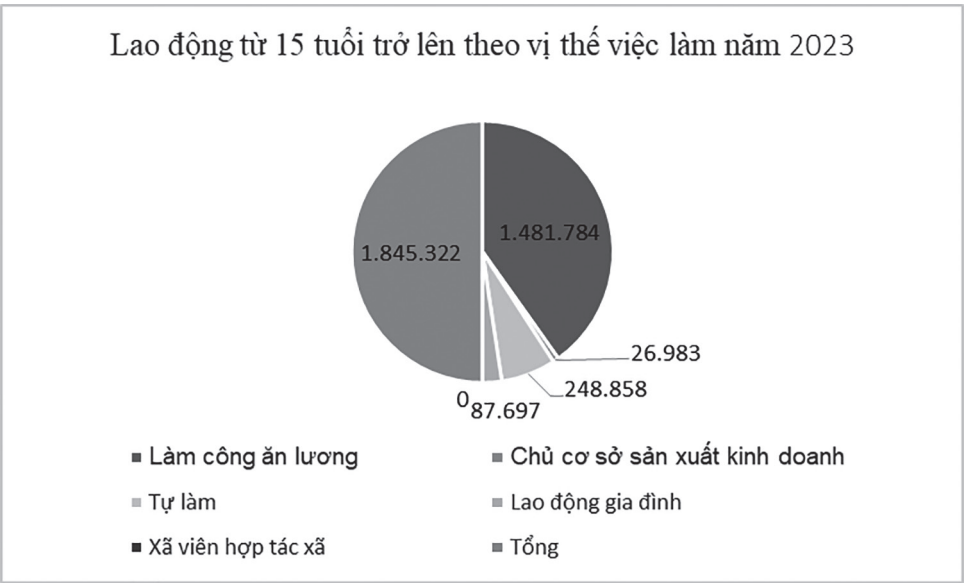
Theo Cục thống kê Bình Dương, năm 2023, lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc hàng năm theo vị thế việc làm của tỉnh là 1.845.322 người. Trong đó, vị trí “Làm công ăn lương” chiếm 80,3%, đây là nhóm chiếm tỷ trọng lớn nhất, cho thấy Bình Dương là một địa phương có nền kinh tế công nghiệp phát triển với nhiều khu công nghiệp và doanh nghiệp, thu hút lượng lớn lao động làm công ăn lương. Chủ cơ sở sản xuất kinh doanh (1,46%), tỷ lệ này tương đối thấp, các hộ kinh doanh cá thể hoặc doanh nghiệp

nhỏ lẻ chưa phát triển mạnh do sự cạnh tranh lớn từ các doanh nghiệp lớn, hoặc thiếu vốn đầu tư và nguồn lực. Tự làm (13,49%), tỷ lệ này tương đối cao, bao gồm những người làm nghề tự do hoặc sản xuất kinh doanh nhỏ không có thuê mướn lao động. Điều này phản ánh sự linh hoạt của thị trường lao động, nơi một số người lao động chọn hình thức tự làm

để phù hợp với hoàn cảnh hoặc tận dụng các cơ hội kinh tế nhỏ lẻ để phát triển bản thân. Lao động gia đình (4,75%), tỷ lệ này tương đối thấp, cho thấy Bình Dương có ít lao động làm việc trong các cơ sở kinh tế gia đình (nông nghiệp, sản xuất nhỏ lẻ), điều này phù hợp với xu hướng đô thị hóa và công nghiệp hóa cao tại địa phương.

Hình 4. Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc hàng năm theo vị thế việc làm năm 2023

Đơn vị: Người



Nguồn: Niên giám Thống kê tỉnh Bình Dương 2023, Cục Thống kê Bình Dương

Thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia nông thôn mới, đến năm 2023 đã có 100% xã đạt chuẩn nông thôn mới, trong đó: 29 xã được công nhận đạt chuẩn nông thôn mới nâng cao; 01 huyện, 02 thị xã đã được công nhận huyện đạt chuẩn nông thôn mới và hoàn thành nhiệm vụ nông thôn mới (Dầu Tiếng, Tân Uyên, Bến Cát) (Cục Thống kê Bình Dương, 2024, tr.9). Những kết quả đạt được không chỉ là minh chứng cho sự thành công của chương trình nông thôn mới mà còn tạo nền tảng vững chắc để tiếp tục thực hiện các mục tiêu phát triển nông thôn bền vững, hướng tới nâng cao chất lượng sống cho người dân và thúc đẩy phát triển kinh tế địa phương và góp phần nâng cao chất lượng NNL của tỉnh.

4.2. Thời cơ và thách thức trong phát triển nguồn nhân lực tại Bình Dương

Về thời cơ:

Bình Dương là một trong những tỉnh có tốc độ phát triển kinh tế nhanh nhất Việt Nam, với nhiều

khu công nghiệp lớn và thu hút đầu tư nước ngoài. Sự phát triển kinh tế tạo cơ hội việc làm và môi trường thuận lợi để người lao động nâng cao kỹ năng. Theo báo cáo của Tổng cục Thống kê, năm 2023, Bình Dương nằm trong nhóm dẫn đầu cả nước về thu hút vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI), đạt hơn 3,2 tỷ USD, chiếm khoảng 9% tổng vốn FDI của cả nước. Hiện tại, tỉnh có hơn 30 khu công nghiệp hoạt động hiệu quả, trong đó có các khu công nghiệp lớn như VSIP (Khu công nghiệp Việt Nam - Singapore) đóng vai trò chủ đạo trong việc thu hút lao động. GDP bình quân đầu người của Bình Dương năm 2023 đạt 172 triệu đồng/năm, cao hơn nhiều so với mức trung bình của cả nước.

Nghị quyết số 154/NQ-CP của Chính phủ: Ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 24-NQ/TW ngày 07/10/2022 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Đông Nam Bộ đến

năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, trong đó Bình Dương được ưu tiên phát triển nhân lực gắn với công nghiệp. Thực hiện Quyết định số 790/QĐ-TTg ngày 3/8/2024 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch tỉnh Bình Dương thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050. Bên cạnh đó, triển khai Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Bình Dương lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020-2025. Quyết định số 1745/QĐ-UBND ngày 05/7/2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương ban hành kế hoạch triển khai thực hiện chương trình số 19-CTR/TU ngày 31/5/2021 của tỉnh ủy Bình Dương về phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu xây dựng Bình Dương phát triển bền vững theo hướng đô thị thông minh, văn minh, hiện đại giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2045. Đây chính là cơ sở quan trọng để định hướng cho sự phát triển NNL của tỉnh.

Bình Dương đang chuyển dịch cơ cấu kinh tế từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ, với tỷ trọng công nghiệp chiếm hơn 66,26% GRDP năm 2023. Nhu cầu về nguồn lao động chất lượng cao trong các lĩnh vực công nghệ cao, logistics, dịch vụ tài chính và sản xuất thông minh đang gia tăng. Dự án thành phố thông minh Bình Dương (Smart City) đang được triển khai, hợp tác với các đối tác như Tập đoàn NTT Nhật Bản để xây dựng mô hình đô thị hiện đại, yêu cầu lao động kỹ thuật cao.

Nhiều cơ sở đào tạo nghề và đại học tại Bình Dương đang được nâng cấp, đáp ứng tốt hơn nhu cầu học tập và đào tạo của người lao động. Bình Dương có các cơ sở đào tạo lớn như Đại học Thủ Dầu Một, Đại học Việt Đức, cung cấp nhiều chương trình đào tạo chuyên sâu về kỹ thuật, công nghệ và quản lý. Tỉnh đã xây dựng hơn 30 trung tâm đào tạo nghề tại các khu công nghiệp, tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn để nâng cao kỹ năng cho lao động phổ thông. Theo thông tin của sở Tài chính, ngân sách chi thường xuyên hàng năm của tỉnh ở lĩnh vực giáo dục khá cao, chiếm 30% tổng chi. Cụ thể: năm 2016 chi 2.600 tỷ đồng, năm 2017 chi 3.000 tỷ đồng, năm 2019 chi 3.300 tỷ đồng, năm 2020 chi 4.000 tỷ đồng. Tính bình quân tỉnh chi 3.200 tỷ đồng/năm. Trong giai đoạn 2021-2025 trung bình ngân sách chiếm 10% trong tổng đầu tư công của tỉnh (Hương, 2023).

Bình Dương là thành viên chính thức của Hiệp hội Đô thị khoa học thế giới (WTA), tạo cơ hội kết nối và học hỏi kinh nghiệm quốc tế trong phát triển nguồn

nhân lực. Bình Dương đăng cai nhiều sự kiện quốc tế như Diễn đàn Hợp tác Kinh tế châu Á Horasis (Horasis Asia Meeting), góp phần nâng cao trình độ và tư duy hội nhập của NNL. Các doanh nghiệp Hàn Quốc và Nhật Bản đã tài trợ chương trình đào tạo kỹ sư và kỹ thuật viên cho Bình Dương. Đây là cơ hội tốt cho người lao động Bình Dương tiếp cận tri thức tiên tiến để nâng tầm chất lượng NNL.

Về thách thức:

Mặc dù đã đạt được nhiều thành tựu, NNL của tỉnh vẫn chưa thực sự đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập. Số lượng cán bộ, công chức, viên chức còn thiếu so với nhu cầu, đặc biệt trong các lĩnh vực như quản lý đô thị, giao thông vận tải, thương mại dịch vụ, y tế, giáo dục và đào tạo. Đội ngũ này dù đã được đào tạo bài bản nhưng một bộ phận vẫn hạn chế về chuyên môn, thiếu kinh nghiệm thực tiễn, cũng như kỹ năng tin học và ngoại ngữ, dẫn đến hiệu quả công việc chưa cao. Công tác phát triển NNL chất lượng cao còn nhiều bất cập, với tỷ lệ viên chức có trình độ sau đại học tại các trường trung học phổ thông và cao đẳng còn thấp. Các chỉ tiêu về ngành nghề, số lượng và vị trí công tác cần thu hút chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế. Trong lĩnh vực lao động, mặc dù số lượng cơ bản được đảm bảo, sự ổn định lại chưa cao, phụ thuộc nhiều vào nguồn lao động từ các tỉnh khác. Doanh nghiệp cũng gặp khó khăn trong việc tuyển dụng nhân sự có trình độ và kỹ năng cao ở nhiều ngành nghề, kể cả những lĩnh vực nền tảng quan trọng thúc đẩy kinh tế (Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương, 2021).

4.3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương trong giai đoạn hiện nay

Thứ nhất, để thu hút NNL chất lượng cao và lao động có kỹ năng, Bình Dương cần nghiên cứu và triển khai các cơ chế, chính sách đột phá, tập trung vào việc chuyển dịch cơ cấu lao động, mở rộng quy mô và nâng cao chất lượng dân số. Đặc biệt, việc phát triển chính sách nhà ở phù hợp là yếu tố then chốt, bao gồm nhà ở công nhân, nhà ở xã hội, nhà ở cho người thu nhập thấp và nhà ở dành cho nhân lực chất lượng cao cũng như các chuyên gia. Đồng thời, cần tích hợp các thiết chế văn hóa nhằm đảm bảo đời sống vật chất và tinh thần, khuyến khích người lao động làm việc và định cư lâu dài tại tỉnh. Bình Dương cũng cần huy động nguồn lực để phát triển các cụm trường học tại Dĩ An, Thủ Dầu Một, Bến Cát và Bàu Bàng theo mô hình đô thị đại học, hướng tới mục tiêu trở thành một trung

tâm đào tạo nhân lực chất lượng cao hàng đầu trong khu vực ở các lĩnh vực trọng điểm. Việc mở rộng hệ thống đào tạo và dạy nghề chất lượng cao là ưu tiên, tập trung vào các ngành công nghiệp chế biến, chế tạo, dịch vụ, du lịch và kinh tế biển. Bên cạnh đó, cần thúc đẩy sự liên kết chặt chẽ giữa các cơ sở giáo dục nghề nghiệp với thị trường lao động và doanh nghiệp, nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo. Để đạt được mục tiêu này, tỉnh cần đầu tư nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục các cấp, đồng thời củng cố và duy trì chất lượng phổ cập giáo dục, đảm bảo tiêu chuẩn trường quốc gia. Chất lượng giáo dục phổ thông và giáo dục nghề nghiệp cần tiếp tục được cải thiện, hướng tới đáp ứng tốt hơn nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong tương lai (Thủ tướng Chính phủ, 2024).

Thứ hai, xây dựng và quản lý cơ sở dữ liệu về học sinh, sinh viên xuất sắc có năng lực nổi bật và mong muốn gắn bó lâu dài với địa phương, nhằm tuyển chọn hoặc đặt hàng đào tạo nhân lực chất lượng cao cho các ngành nghề thiết yếu của nền kinh tế tỉnh, như logistics, điện tử, công nghệ tiên tiến, tự động hóa, phân tích dữ liệu, trí tuệ nhân tạo, khoa học sức khỏe và các lĩnh vực dịch vụ. Ưu tiên sử dụng biên chế nhà nước còn trống để thu hút các sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và cán bộ khoa học trẻ, đảm bảo phù hợp giữa ngành nghề đào tạo và vị trí công tác tại các cơ quan, đơn vị. Cần đồng bộ hóa và thống nhất các khâu từ phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, sử dụng đến chế độ đãi ngộ. Đồng thời, hoàn thiện chính sách thu hút và sử dụng nhân tài cũng như NNL chất lượng cao để mời gọi nhân lực từ bên ngoài tham gia làm việc trong các cơ quan Đảng, tổ chức chính trị - xã hội, cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập hoặc hợp tác dưới các hình thức phù hợp. Bên cạnh đó, cần khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức tự nâng cao trình độ thông qua đào tạo bổ sung để đáp ứng tốt hơn yêu cầu công việc.

Thứ ba, phát triển giáo dục nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu thị trường lao động, đồng thời đẩy mạnh tuyên truyền và tư vấn học nghề nhằm thay đổi nhận thức toàn xã hội về vai trò quan trọng của giáo dục nghề nghiệp. Xây dựng hạ tầng thị trường lao động một cách đồng bộ, bao gồm hướng nghiệp, dịch vụ việc làm, thông tin và dự báo thị trường lao động, để nâng cao hiệu quả cung cấp các dịch vụ công về việc làm. Triển khai khảo sát và tiến hành xây dựng cơ sở dữ liệu cùng cổng thông tin chung về tuyển

dụng nhằm hỗ trợ doanh nghiệp trong quá trình tìm kiếm và thu hút nhân sự. Nghiên cứu và ban hành các chính sách khuyến khích sự hợp tác giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp, tập trung vào việc đào tạo mới và đào tạo lại cho NNL, đồng thời tạo điều kiện để doanh nghiệp tham gia trực tiếp vào hoạt động giảng dạy nghề. Đầu tư phát triển các cơ sở giáo dục nghề nghiệp của tỉnh thành các trường chất lượng cao, đào tạo đa ngành nghề, đặc biệt chú trọng các nghề trọng điểm đạt tiêu chuẩn quốc tế, khu vực ASEAN và quốc gia nhằm thúc đẩy thu hút đầu tư và phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Xây dựng chính sách ưu đãi dành cho người học nghề, kết hợp với giải quyết việc làm sau tốt nghiệp nhằm thu hút học sinh sau khi hoàn thành trung học cơ sở tham gia học nghề.

Thứ tư, đẩy mạnh đào tạo và chuẩn hóa kỹ năng tin học, ngoại ngữ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhằm đáp ứng yêu cầu vận hành hiệu quả các nền tảng chính quyền số và thành phố thông minh. Tập trung phát triển NNL chất lượng cao từ nội bộ hệ thống chính trị bằng cách tuyển chọn cán bộ, công chức, viên chức có năng lực trong các lĩnh vực trọng điểm mà tỉnh đang cần, đồng thời tạo điều kiện để họ tham gia các chương trình đào tạo sau đại học trong nước và quốc tế. Khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào các ngành công nghệ cao để tạo động lực thu hút và đào tạo NNL chất lượng cao phục vụ cho tỉnh. Thường xuyên tổ chức điều tra, khảo sát chất lượng và số lượng nhân lực theo bậc đào tạo và lĩnh vực kinh tế - xã hội, từ đó đảm bảo sự cân đối giữa cung và cầu lao động, phù hợp với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh và từng ngành cụ thể. Ngoài ra, xây dựng và ban hành danh mục các ngành nghề trọng điểm theo từng giai đoạn, dựa trên thực tế địa phương, nhằm định hướng cho các cơ sở đào tạo trong việc phát triển NNL đáp ứng yêu cầu của xã hội.

Thứ năm, nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông để tạo nền tảng vững chắc cho giáo dục đại học; thúc đẩy việc phân luồng học sinh sau trung học cơ sở và định hướng nghề nghiệp tại bậc trung học phổ thông. Đặc biệt, tập trung giới thiệu và định hướng học sinh về các ngành nghề tiềm năng trong kỷ nguyên số và công nghiệp 4.0, như công nghệ thông tin, tự động hóa, trí tuệ nhân tạo, nhằm ươm mầm nguồn nhân lực kỹ thuật công nghệ chất lượng cao phục vụ nhu cầu phát triển của tỉnh đến năm 2045. Phát triển giáo dục đại học theo hướng nâng cao chất lượng, đáp

ứng nhu cầu nhân lực trình độ cao và hội nhập quốc tế. Đề ra các chính sách hỗ trợ và khuyến khích các trường đại học trên địa bàn tập trung phát triển đào tạo nguồn nhân lực trong các lĩnh vực trọng yếu như kỹ thuật công nghệ cao, quản trị, kinh tế, khoa học, sức khỏe và quản lý đô thị, phục vụ triển khai các dự án Thành phố thông minh và Vùng Đổi mới sáng tạo Bình Dương. Tạo điều kiện thuận lợi để các trường đại học phát triển hệ sinh thái khởi nghiệp, thu hút đội ngũ nhà giáo và nhà khoa học tài năng từ trong và ngoài nước tham gia giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Xây dựng các chương trình hợp tác đào tạo sau đại học và kỹ sư thực hành giữa các trường đại học trong tỉnh với những cơ sở đào tạo danh tiếng trong và ngoài nước, nhằm đáp ứng yêu cầu quản lý, phát triển công nghiệp và dịch vụ.

Thứ sáu, tiếp tục rà soát và sắp xếp lại hệ thống trường học trên địa bàn, đảm bảo sự phát triển cân bằng giữa giáo dục công lập và ngoài công lập. Đa dạng hóa các hình thức đào tạo, đồng thời hoàn thiện chính sách hỗ trợ cho các cơ sở đào tạo ngoài công lập. Thúc đẩy xã hội hóa giáo dục và mở rộng hệ thống trường quốc tế chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu học tập của người dân và phù hợp với định hướng phát triển của tỉnh. Xây dựng các chính sách ưu đãi dành cho các cơ sở giáo dục ngoài công lập, bao gồm hỗ trợ về đất đai, cơ sở vật chất, ngân sách khi thực hiện nhiệm vụ Nhà nước giao; áp dụng các ưu đãi về thuế và tín dụng để khuyến khích phát triển. Đầu tư xây dựng các cơ sở đào tạo đại học và giáo dục nghề nghiệp đạt chuẩn quốc tế, được các quốc gia trong khu vực công nhận văn bằng, chứng chỉ. Đẩy nhanh quá trình giao quyền tự chủ cho các trường đại học công lập trong tỉnh, định hướng phát triển các chuyên ngành đào tạo đạt chất lượng ngang tầm các trường đại học hàng đầu quốc gia và tiến tới tiêu chuẩn quốc tế. Tận dụng tối đa lợi thế của các trường thuộc Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh và các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn trong đào tạo NNL và nghiên cứu khoa học, nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

Thứ bảy, phát triển NNL kết hợp chặt chẽ với khoa học và công nghệ, đồng thời thúc đẩy ứng dụng hiệu quả công nghệ số. Tiến hành xây dựng và hoàn thiện dần các tài nguyên số phục vụ công tác nghiên cứu, quản lý, giảng dạy và học tập, cả dưới hình thức trực tiếp và trực tuyến, nhằm đáp ứng nhu cầu trao đổi thông tin giữa giảng viên và sinh viên. Cung cấp

môi trường thuận lợi cho các cơ sở giáo dục - đào tạo khuyến khích sinh viên, học viên tham gia nghiên cứu và ứng dụng khoa học công nghệ, qua đó thúc đẩy sáng kiến và sự phát triển qua các quỹ hỗ trợ nghiên cứu khoa học và công nghệ.

Thứ tám, cải tiến và nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn nhằm phục vụ cho sự phát triển nông nghiệp công nghệ cao và xây dựng nông thôn mới. Cập nhật và đổi mới nội dung, chương trình, phương thức và hình thức đào tạo để phù hợp với điều kiện thực tế của nông nghiệp và nông thôn tỉnh. Tăng cường hợp tác giữa các bên liên quan: Nhà nước, nông dân, các nhà khoa học và doanh nghiệp, trong đó Nhà nước đóng vai trò chủ đạo trong việc ban hành các chính sách hỗ trợ và tạo điều kiện cho các bên tham gia. Đặc biệt, cần chú trọng đến các chính sách về đào tạo nhân lực và tăng cường chuyển giao, ứng dụng khoa học công nghệ trong sản xuất nông nghiệp. Đồng thời, khuyến khích và xây dựng chính sách để các tổ chức kinh tế, hội nghề nghiệp, các chuyên gia, nghệ nhân và nông dân giỏi tham gia vào công tác dạy nghề cho lao động nông thôn.

Thứ chín, tích cực tham gia hội nhập quốc tế và nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế trong việc phát triển và cải thiện chất lượng NNL; thúc đẩy giao lưu văn hóa và học thuật với các quốc gia; tổ chức các chương trình hợp tác nghiên cứu, hội thảo và diễn đàn để trao đổi kinh nghiệm với các nhà khoa học và viện nghiên cứu danh tiếng trên toàn cầu; mở rộng các cơ hội liên kết đào tạo quốc tế tại địa phương; tổ chức các khóa đào tạo chuyên đề, mời các chuyên gia quốc tế đến giảng dạy, chia sẻ kiến thức và công nghệ mới cho cán bộ, công chức, viên chức và các nhà lãnh đạo doanh nghiệp.

5. Kết luận

Phát triển NNL là nhiệm vụ trọng tâm và chiến lược trong bối cảnh Bình Dương đang hướng đến mục tiêu trở thành địa phương dẫn đầu về công nghiệp hóa, hiện đại hóa và phát triển bền vững. Những thách thức đặt ra từ sự phát triển kinh tế - xã hội, xu hướng hội nhập quốc tế và cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đòi hỏi Bình Dương cần có những bước đi đồng bộ và đột phá trong việc phát triển NNL. Qua nghiên cứu, thực trạng NNL tại Bình Dương cho thấy những kết quả tích cực, song cũng bộc lộ nhiều hạn chế như thiếu hụt lao động có tay nghề cao, chênh lệch về chất lượng đào tạo và sự chưa đồng bộ trong các chính sách phát triển

nhân lực. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải xây dựng các giải pháp toàn diện, từ nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo nghề, thúc đẩy chuyển đổi số trong đào tạo, đến việc hoàn thiện chính sách thu hút và giữ chân nhân tài. Những giải pháp được đề xuất trong nghiên cứu không chỉ hướng đến việc khắc phục các hạn chế hiện tại mà còn mở ra các cơ hội phát triển lâu dài cho Bình Dương. Việc tập trung phát triển NNL không chỉ giúp địa phương đáp ứng tốt hơn yêu cầu của thị trường lao động mà còn góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh, thúc

đẩy Bình Dương trở thành hình mẫu về phát triển bền vững. Trong giai đoạn tới, sự phối hợp chặt chẽ giữa chính quyền địa phương, các doanh nghiệp, cơ sở giáo dục và người lao động sẽ là yếu tố then chốt để thực hiện thành công các giải pháp. Phát triển NNL không chỉ là nhiệm vụ trước mắt mà còn là động lực để Bình Dương khẳng định vai trò trung tâm kinh tế hàng đầu của cả nước, đóng góp vào sự thịnh vượng chung của Việt Nam trong thời kỳ hội nhập và phát triển./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Cầu, T. X. (2008). *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*. Trường Đại học Kinh tế quốc dân. NXB. Đại học Kinh tế Quốc dân.
- Cục Thống kê tỉnh Bình Dương. (2020). *Bình Dương - Con số và Sự kiện 10 năm 2011-2020*. NXB. Thống kê.
- Cục Thống kê Bình Dương. (2015). *Niên giám thống kê*. NXB. Thống kê.
- Cục Thống kê Bình Dương. (2020). *Niên giám thống kê*. NXB. Thống kê.
- Cục Thống kê Bình Dương. (2023). *Niên giám thống kê*. NXB. Thống kê.
- Đại, L. V. (2023). *Phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương: Các hạn chế, nguyên nhân và một số giải pháp*. <https://tapchicongthuong.vn/phan-trien-nguon-nhan-luc-tinh-binh-duong--cac-han-che--nguyen-nhan-va-mot-so-giai-phap-103017.htm>
- Đảng Cộng sản Việt Nam. (2011). *Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ XI*. NXB. Chính trị Quốc gia.
- Đảng bộ tỉnh Bình Dương. (2020). *Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Bình Dương lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020-2025*. Bình Dương.
- Hiệp, N.V & Anh, L.T. (2020). Một số vấn đề về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở tỉnh Bình Dương trước tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. *Tạp chí Khoa học Đại học Thủ Dầu Một*, Số 5(48).
- Hương, M. (2023). *Giai đoạn tới, Bình Dương sẽ dành từ 1.000-1.500 ha đất để phát triển giáo dục*. <https://giaoduc.net.vn/giai-doan-toi-binh-duong-se-danh-tu-1000-1500-ha-dat-de-phan-trien-giao-duc-post234560.gd>.
- Jerry w. Gilley, Steven a. Eggland, and Ann Maycunich Gilley. (2002). *Principles of human resource development*, Perseus Publishing. Second edition.
- Nghĩa, B, Huấn. T.V, Linh. L.T.T, Cường. N. Q & Tài, T. T. (2024). *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương trong thời kỳ công nghiệp lần thứ tư (4.0)*. <https://tapchidongnama.vn/nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-tinh-binh-duong-trong-thoi-ky-cong-nghiep-lan-thu-tu-4-0/>
- Quỳnh, C. T. (2018). *Tỉnh Bình Dương phát huy nguồn nhân lực trẻ trong xây dựng nông thôn mới*. <https://tcnn.vn/news/detail/40173/Tinh-Binh-Duong-phat-huy-nguon-nhan-luc-tre-trong-xay-dung-nong-thon-moi.html>
- Schultz T.W. (1961). *Investment in Human Capital*. *American Economic Review*, 51.
- Tỉnh ủy Bình Dương. (2011). *Chương trình số 20-CTHD/TU ngày 20/7/2011 về Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương giai đoạn 2011-2015*. Bình Dương.
- Tỉnh ủy Bình Dương. (2021). *Chương trình số 20- CTR/TU ngày 31/5/2021 về Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu xây dựng Bình Dương phát triển bền vững theo hướng đô thị thông minh, văn minh, hiện đại giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2045*. Bình Dương.
- Thủ tướng Chính phủ. (2011). *Quyết định Số: 1216/QĐ-TTg ngày 22/07/2011 về phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020*. Hà Nội.
- Thủ tướng Chính phủ. (2024). *Quyết định số 790/QĐ-TTg ngày 3/8/2024 phê duyệt Quy hoạch tỉnh Bình Dương thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050*. Hà Nội.
- Tổng cục Thống kê Việt Nam. (2022). *Dữ liệu Điều tra lao động việc làm*. NXB. Thống kê.
- Tổng cục Thống kê Việt Nam. (2023). *Niên giám Thống kê*. NXB. Thống kê.
- Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương. (2021). *Quyết định số 1745/QĐ-UBND ngày 05/7/2021 ban hành kế hoạch triển khai thực hiện chương trình số 19-CTR/TU ngày 31/5/2021 của tỉnh ủy Bình Dương về phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu xây dựng Bình Dương phát triển bền vững theo hướng đô thị thông minh, văn minh, hiện đại giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2045*. Bình Dương.
- Vũng, L. T. (2024). *Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh Bình Dương qua số liệu điều tra lao động việc làm*. <https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/12/03/thuc-trang-chat-luong-nguon-nhan-luc-cua-tinh-binh-duong-qua-so-lieu-dieu-tra-lao-dong-viec-lam/>.