

## PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH TRONG BỐI CẢNH MỚI

Trần Anh Tuấn\*, Nguyễn Văn Tuyên\*\*

### TÓM TẮT

*Trong quá trình hội nhập kinh tế và tiến trình của cách mạng công nghiệp 4.0, thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh (Tp.HCM) đang phát triển nhanh về số lượng lẫn chất lượng. Các doanh nghiệp luôn quan tâm đến các chính sách thu hút nguồn nhân lực đặc biệt nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao. Tuy nhiên, thị trường lao động lại diễn ra nghịch lý: Doanh nghiệp thiếu lao động có trình độ đáp ứng các yêu cầu trong điều kiện hội nhập; nhân lực sau khi đào tạo ra trường phải làm trái ngành trái nghề. Trên cơ sở định hướng phát triển về thị trường lao động giai đoạn 2020 - 2025, bài viết này tập trung phân tích dự báo về nhu cầu nhân lực, từ đó đề ra một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh mới tại Tp.HCM.*

*Từ khóa: Dự báo, hội nhập, phát triển, nguồn nhân lực, Tp.HCM.*

### ASBTRACT

*In the process of economic integration and industrial revolution 4.0, the Ho Chi Minh city labour force market is developing in terms of both quantity and quality. The businesses always pay attention to policies attracting special human resources with high qualification. However, in the labour market, there is a paradox that businesses lack labourers who can meet the requirements of integration, graduates must do the work contrary to what they are trained. In terms of the orientation to develop labour market from 2020 to 2025, the writing focuses on analyzing the forecast of need for human resources, on which it proposes some solution to human resources development in the new setting at Ho Chi Minh city.*

*Keys: Forecast, integration, develop, human resources, HCMC.*

### 1. Định hướng phát triển thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh

\* Phó Giám đốc Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động Tp. Hồ Chí Minh

\*\* Tiến sĩ, Trưởng Bộ môn Kinh tế học, Khoa Quản trị Kinh Doanh, Trường Đại học Lao động Xã hội (Cơ sở 2), Tp. Hồ Chí Minh.

#### 1.1. Quan điểm định hướng phát triển

Theo “Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2025”: Phát triển nhân lực thành phố phải có tầm nhìn dài hạn và phải có bước đi thích hợp theo yêu cầu phát triển của thành phố trong từng giai đoạn cụ thể; Phát triển nhân lực thành phố phải đảm

bảo tính hài hòa về cơ cấu và cân đối nhân lực theo ngành/lĩnh vực; Phát triển nhân lực thành phố phải gắn với Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020; Phát triển nhân lực thành phố phải gắn với yêu cầu của hội nhập quốc tế. Khai thác và sử dụng có hiệu quả nguồn lực của mọi thành phần kinh tế, mọi nguồn lực trong nước và ngoài nước và sự nghiệp phát triển nguồn nhân lực. Tăng cường vai trò quản lý của nhà nước về phát triển nguồn nhân lực, đồng thời phát huy vai trò của xã hội trong việc phát triển nhân lực thông qua quy hoạch, quản lý và thực hiện các cơ chế, chính sách thu hút đầu tư, tăng cường hợp tác trong và ngoài nước.

### **1.2. Mục tiêu phát triển**

*Mục tiêu tổng quát:* Phát triển nguồn nhân lực là đáp ứng được nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn Tp.HCM cả về số lượng lẫn chất lượng nguồn nhân lực, trên cơ sở nâng cao năng suất lao động và trình độ chuyên môn, đào tạo của lực lượng lao động.

*Mục tiêu cụ thể,* phát triển nhân lực cần chú trọng:

- Cung cấp đầy đủ nhu cầu nhân lực cho hoạt động sản xuất kinh doanh, nhất là đáp ứng lao động cho phát triển ưu tiên phát triển nhân lực cho những ngành có hàm lượng công nghệ cao, giá trị gia tăng cao, đảm bảo nhu cầu lao động chất lượng cao cho 4 ngành công nghiệp trọng yếu (Cơ khí; Điện tử - Công nghệ thông tin; Chế biến lương thực thực phẩm; Hóa chất - Nhựa cao su), 9 ngành dịch vụ (Tài chính - Tín dụng - Ngân hàng - Bảo hiểm; Giáo dục - đào tạo; Du lịch; Y tế; Kinh doanh tài sản - Bất động sản; Dịch vụ tư vấn, khoa học - công nghệ,

ngiên cứu và triển khai; Thương mại; Dịch vụ vận tải - Kho bãi - Dịch vụ cảng; Dịch vụ bưu chính, viễn thông và công nghệ thông tin.

- Gắn kết giữa cơ sở đào tạo và các doanh nghiệp nhằm nâng cao hiệu quả công tác đào tạo nghề cho người lao động, đồng thời phát triển nguồn nhân lực có tay nghề cao và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực đã được đào tạo.

- Gắn kết giữa người lao động và người sử dụng lao động thông qua hoạt động dự báo nhu cầu nhân lực, thông tin thị trường lao động và các trung tâm giới thiệu việc làm.

## **2. Dự báo nhu cầu nhân lực thành phố giai đoạn 2020 - 2025**

Căn cứ vào số liệu thống kê từ các nguồn và số liệu khảo sát và ứng dụng phương pháp hệ số co giãn việc làm kết hợp với phương pháp kinh tế lượng cùng phương pháp chuyên gia, Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động Tp.HCM dự báo về nhu cầu nhân lực thành phố giai đoạn 2020 - 2025 như sau:

### **2.1. Nhu cầu nhân lực theo khu vực kinh tế trong giai đoạn 2020 - 2025**

Theo định hướng đến năm 2025, Tp.HCM sẽ tiếp tục thực hiện chương trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, phần đầu trở thành trung tâm công nghiệp, dịch vụ, giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ của khu vực Đông Nam Á. Cơ cấu kinh tế thay đổi theo hướng giảm dần tỉ trọng khu vực nông nghiệp và tăng dần tỉ trọng khu vực dịch vụ, nhu cầu nhân lực giữa các khu vực cũng có sự dịch chuyển.

Theo đó, đến năm 2020 và 2025, cơ cấu kinh tế Tp.HCM lần lượt là: Dịch vụ (65,68%; 67,84%); công nghiệp, xây dựng

(32,40%; 30,73%) và nông nghiệp (1,92%; 1,43%). Giai đoạn 2017 - 2020, tổng nhu cầu nhân lực của nền kinh tế thành phố tăng trung bình 2,1%/năm từ mức 4.346 nghìn người năm 2016 lên khoảng 4.611 nghìn người vào năm 2020. Giai đoạn 2020 - 2025, tổng nhu cầu nhân lực tăng trung bình 3%/năm, lên khoảng 5.345 nghìn người vào năm 2025.

**Bảng 1: Dự báo nhu cầu nhân lực phân theo khu vực kinh tế 2020 - 2025**

Khu vực kinh tế	Đơn vị	2020	2025
Tổng	Người	4.610.956	5.345.361
Nông, lâm, ngư nghiệp	Người	88.530	76.439
	%	1,92	1,43
Công nghiệp & xây dựng	Người	1.493.950	1.642.629
	%	32,40	30,73
Dịch vụ	Người	3.028.476	3.626.293
	%	65,68	67,84

*Nguồn: Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động Tp.HCM*

## 2.2. Nhu cầu nhân lực theo loại hình doanh nghiệp giai đoạn 2020 - 2025

*Doanh nghiệp nhà nước:* Nhu cầu nhân lực trong khu vực doanh nghiệp nhà nước có xu hướng giảm do tái cơ cấu doanh nghiệp và cổ phần hóa. Dự báo nhu cầu nhân lực khu vực doanh nghiệp nhà nước khoảng 183 nghìn người vào năm 2020 (chiếm 5,79%) và khoảng 135 nghìn người (chiếm 3,58%) vào năm 2025 (Bảng 2).

*Doanh nghiệp ngoài nhà nước:* Doanh nghiệp tư nhân, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ là khu vực tăng trưởng cao nhất, có vai trò quan trọng trong quá trình thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, và là khu vực có nhu cầu nhân lực lớn nhất. Dự báo nhu cầu nhân lực khu vực doanh nghiệp tư nhân khoảng 2.066 nghìn người vào năm 2020 (chiếm 65,06%) và khoảng 2.427 nghìn người (chiếm 64,04%) vào năm 2025.

**Bảng 2: Dự báo vị trí việc làm theo loại hình doanh nghiệp**

Loại hình doanh nghiệp	Đơn vị	2020	2025
Tổng	Người	3.176.957	3.791.097
Doanh nghiệp Nhà nước	Người	183.946	135.721
	%	5,79	3,58
Doanh nghiệp ngoài Nhà nước	Người	2.066.928	2.427.819
	%	65,06	64,04
Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	Người	926.083	1.227.557
	%	29,15	32,38

*Nguồn: Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động Tp.HCM*

*Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài:* Khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy chuyển giao công nghệ, tạo nguồn vốn đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng. Dự báo nhu cầu nhân lực khu vực có vốn đầu tư nước ngoài khoảng 776 nghìn người vào năm 2017 (chiếm 27,20% tổng nhu cầu), khoảng 926 nghìn người vào năm 2020 (chiếm 29,15%) và khoảng 1.227 nghìn người (chiếm 32,38%) vào năm 2025.

### **2.3. Nhu cầu nhân lực phân theo ngành nghề giai đoạn 2020 - 2025**

Trong giai đoạn 2020 - 2025, dự báo nhu cầu nhân lực tại Tp.HCM mỗi năm cần khoảng 270.000 vị trí công việc (khoảng 130.000 vị trí công việc mới). Trong đó, nhóm ngành công nghiệp trọng yếu cần khoảng 51.300 vị trí công việc, chiếm tỷ trọng khoảng 19%, nhóm ngành kinh tế dịch vụ cần 170.100 vị trí công việc, chiếm khoảng 63%, còn lại là các ngành nghề khác cần đến khoảng 48.600 vị trí công

việc, chiếm khoảng 18%.

Theo đó dự báo nhu cầu nhân lực tại Tp.HCM giai đoạn 2020 - 2025 nhóm ngành dịch vụ, kinh tế chiếm ưu thế về nhu cầu nhân sự, cụ thể những ngành như truyền thông, quảng cáo, marketing và dịch vụ phục vụ là những ngành có nhu cầu về nhân sự cao nhất, kể đến là những ngành như dịch vụ du lịch và dịch vụ thương mại cũng chiếm tỷ lệ khá cao trong nhóm ngành này. Trong nhóm ngành công nghiệp, dự báo nhu cầu nhân lực về ngành điện tử, công nghệ thông tin chiếm khá cao, cần khoảng 16.200 vị trí công việc/năm, kể đến là ngành chế biến lương thực, thực phẩm cần khoảng 13.500 vị trí công việc/năm và ngành cơ khí cần khoảng 10.800 vị trí công việc/năm. Đối với nhóm ngành khác, các ngành như ngành dệt may, giày da, thủ công mỹ nghệ trung bình mỗi năm cần đến 18.900 vị trí công việc, các ngành kiến trúc, xây dựng, môi trường cần khoảng 10.800 vị trí công việc.

**Bảng 3: Nhu cầu nhân lực ngành nghề giai đoạn 2020 - 2025**

Nhóm ngành	Ngành nghề	Vị trí công việc/năm	Tỉ lệ (%)
Công nghiệp	Cơ khí	10.800	4
	Điện tử - Công nghệ thông tin	16.200	6
	Chế biến lương thực, thực phẩm	13.500	5
	Hóa chất - Nhựa cao su	10.800	4
Kinh tế,	Truyền thông - Quảng cáo - Marketing	21.600	8
	Dịch vụ phục vụ	27.000	10
	Tài chính - Tín dụng - Ngân hàng - Bảo hiểm	10.800	4
	Giáo dục - Đào tạo	13.500	5

dịch vụ	Du lịch	24.300	9
	Y tế	10.800	4
	Kinh doanh tài sản - Bất động sản	13.500	5
	Dịch vụ tư vấn, khoa học - công nghệ, nghiên cứu và triển khai	8.100	3
	Thương mại	21.600	8
	Dịch vụ vận tải - Kho bãi - Dịch vụ cảng	10.800	4
	Dịch vụ bưu chính viễn thông, công nghệ thông tin	8.100	3
Khác	Dệt may - Giày da - Thủ công mỹ nghệ	18.900	7
	Kiến trúc - Xây dựng - Môi trường	10.800	4
	Công nghệ - Nông lâm	5.400	2
	Khoa học - Xã hội - Nhân văn	5.400	2
	Ngành nghề khác	8.100	3
	Tổng	270.000	100

*Nguồn: Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động Tp.HCM*

Trong số 270.000 vị trí công việc mỗi năm, thì nhu cầu nhân lực qua đào tạo khoảng 85%, trong đó nhu cầu nhân lực có trình độ trung cấp chiếm tỉ lệ cao nhất 33%, sơ cấp nghề và công nhân kỹ thuật chiếm 18%, trình độ cao đẳng chiếm 15%, trình độ đại học chiếm 17%, trên đại học chiếm 2% (Bảng 4).

**Bảng 4: Nhu cầu nhân lực theo trình độ tại Tp.HCM giai đoạn 2020 - 2025**

STT	Trình độ nghề	Vị trí công việc/năm	Tỉ lệ (%)
1	Trên đại học	5.400	2
2	Đại học	45.900	17
3	Cao đẳng	40.500	16
4	Trung cấp	89.100	33
5	Sơ cấp nghề	48.600	18
6	Lao động chưa qua đào tạo	40.500	15
Tổng nhu cầu về trình độ nghề bình quân hàng năm		270.000	100

*Nguồn: Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động Tp.HCM*



#### **2. 4. Dự báo xu hướng những nhóm ngành nghề mới**

Quá trình phát triển thị trường lao động trong giai đoạn các năm tới theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập làm thay đổi một số cơ cấu ngành nghề trong xã hội. Một số nhóm ngành nghề mới sẽ xuất hiện. Các nhóm ngành này vẫn dựa trên cơ sở của những nhóm ngành cũ và có sự kết hợp, lồng ghép các nhóm ngành với nhau dẫn đến sự hình thành của những nhóm ngành nghề mới phù hợp với nhu cầu phát triển của nền kinh tế Việt Nam. Do đó, xu hướng sẽ phát triển một số nhóm ngành mới như sau:

*Nhóm ngành Công nghệ thông tin:* Ngành Công nghệ thông tin trong giai đoạn hội nhập ASEAN sẽ có cơ hội phát triển và hình thành một số nhóm nghề mới như Bảo mật mạng, Lập trình ứng dụng di động, Lập trình game, Lập trình thiết kế game 3D, Lập trình thiết kế hiệu ứng hình ảnh và hoạt hình 3D. Vẫn dựa trên nền tảng của ngành đào tạo là công nghệ thông tin và phát triển theo hướng chuyên sâu hơn.

*Nhóm ngành Công nghệ và Kỹ thuật:* Sự kết hợp giữa nhóm ngành Công nghệ và Kỹ thuật dẫn đến sự xuất hiện một số nhóm ngành như: Kỹ thuật thương mại, Quản trị viên của các ngành kỹ thuật.

*Nhóm ngành Quản trị kinh doanh - Tài chính - Ngân hàng:* Xu hướng kết hợp giữa các chuyên ngành hình thành ra những nhóm ngành nghề mới như: Quản trị rủi ro, Quản lý chất lượng chuyên ngành công nghiệp - công nghệ kỹ thuật và y tế, Quản lý hệ thống thông tin, Kế hoạch và Dự báo kinh tế - nhân lực - xã hội - kinh doanh, Tư vấn tài chính cá nhân, Quản lý dự án khoa học môi trường - hàng

không, Logistic, Quản lý văn phòng cao cấp...

*Nhóm ngành Khoa học xã hội:* Sự kết hợp giữa ngành tâm lý học, khoa học xã hội với các nhóm ngành khác như pháp luật, giáo dục như: Tư vấn học đường, Tâm lý xã hội, Tâm lý điều trị bệnh lý...

*Nhóm ngành Y tế:* Xu hướng ứng dụng các kỹ thuật cao vào y tế hình thành các nhóm ngành mới như: Quản trị cơ sở dữ liệu ngành y tế, Kỹ sư nghiên cứu tế bào gốc, Công nghệ y sinh, Chuyên viên nghiên cứu các vấn đề về gen...

Các nhóm ngành mới xuất hiện trong giai đoạn 2015 - 2020 đến 2025 đều chú trọng đến tính chuyên sâu, đó là sự kết hợp giữa 2 hay nhiều nhóm ngành cũ với nhau trên cơ sở cải tiến, nâng cao chất lượng trong đào tạo, kết hợp rèn luyện tay nghề. Các nhóm ngành này chú trọng đến khả năng ứng dụng vào trong thực tiễn hơn là mang tính học thuật. Nguồn nhân lực làm việc trong các nhóm ngành này đa số là nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, được đào tạo chuyên sâu, có kiến thức và được rèn luyện kỹ năng tốt, có trình độ ngoại ngữ. Điều này cũng đặt ra những thách thức cho nhân lực của Tp.HCM trong giai đoạn hội nhập kinh tế ASEAN và quốc tế.

#### **3. Nhu cầu thị trường lao động trong hội nhập và nhân lực thời đại cách mạng công nghiệp 4.0**

Theo dự báo của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), khi tham gia Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC), số việc làm của Việt Nam sẽ tăng lên 14,5% vào năm 2025. Trong giai đoạn 2015 - 2025, nhu cầu đối với việc làm cần tay nghề trung bình nói chung sẽ tăng nhanh nhất, ở mức 28%, lao động có trình độ

kỹ năng thấp là 23% và lao động có kỹ năng cao sẽ tăng 13% và sẽ có thêm nhiều cơ hội cải thiện cuộc sống của hàng triệu người.

Có 8 ngành nghề mà lao động có kỹ năng tay nghề cao được phép di chuyển trong được 10 nước ASEAN thống nhất công nhận giá trị tương đương của chứng chỉ đào tạo của các nước thành viên là dịch vụ kỹ thuật, dịch vụ điều dưỡng, kiến trúc, giám sát thi công, kế toán, bác sĩ, nha sĩ, du lịch.

Thực tế, thị trường lao động nước ta đang thiếu trầm trọng lao động có kỹ năng thực hành, nhân lực chất lượng cao. Năng suất lao động cũng không đạt hiệu quả cao cho dù được đánh giá là có óc sáng tạo, thông minh và cần cù. Trước thực tế như vậy cùng với làn sóng của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, mối lo tụt hậu trình độ lao động ngày càng hiện hữu, theo số liệu Viện Khoa học Lao động và Xã hội cho biết, chất lượng lao động Việt nam hiện nay còn thấp và tỷ lệ lao động qua đào tạo chỉ chiếm 22% (năm 2016). Cơ cấu lao động theo cấp trình độ còn nhiều bất cập. Tương quan giữa lao động có trình độ từ Đại học trở lên, Cao đẳng, Trung cấp, Sơ cấp lần lượt là 1; 0,35; 0,63; 0,38 và hậu quả là thiếu hụt lao động có kỹ năng thực hành.

Kết quả của một số cuộc khảo sát, nghiên cứu của các tổ chức trong và ngoài nước cũng cho chung kết quả: Hầu hết các doanh nghiệp được khảo sát đều không hài lòng với chất lượng giáo dục và kỹ năng của nhân viên, nhất là kỹ sư và kỹ thuật viên. Không chỉ thiếu về kiến thức chuyên môn, lao động Việt Nam còn yếu về kỹ năng giải quyết vấn đề, lãnh đạo và giao tiếp. Nhân lực Việt Nam còn thiếu kỹ năng mềm như ngoại ngữ, công nghệ thông tin, kỹ năng làm việc nhóm, giao tiếp, tác phong công

nh nghiệp và tránh nhiệm, đạo đức nghề nghiệp.

Đồng thời sự thiếu hụt lớn về nhân lực ngành công nghệ kỹ thuật, nhóm ngành chủ lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và tiến trình cách mạng công nghiệp 4.0, cụ thể ngành Công nghệ thông tin tại Việt Nam, ước tính mỗi năm, nhu cầu tuyển dụng vẫn tăng đều đặn gần 50%, trong khi thực tế với 500.000 ứng viên công nghệ thông tin ra trường chỉ có 8% đáp ứng được nhu cầu này, nhóm ngành công nghiệp chế biến, chế tạo,... chỉ chiếm 9% tổng số lao động trình độ cao, trong khi với các nước phát triển, tỷ lệ này lên đến 40 - 60%. Đây là một thách thức đối với nền công nghiệp Việt Nam nói riêng và cả nền kinh tế Việt Nam nói chung khi tác động của khoa học công nghệ ngày càng mạnh mẽ, sẽ có nguy cơ bị thay thế bởi các quá trình tự động hóa và robot.

Cách mạng công nghiệp 4.0 được hình thành trên nền tảng của cuộc cách mạng số, với những công nghệ mới như in 3D, robot, trí tuệ nhân tạo (AI), internet vạn vật (IoT), dữ liệu lớn (Big Data), công nghệ nano, sinh học, vật liệu mới... với 5 đặc trưng cơ bản, đó là kết nối số mọi lúc mọi nơi (IoT); trí tuệ máy với việc robot tạo ra robot, tạo ra lực lượng cạnh tranh và thay thế con người ở mọi cấp độ; thay đổi nguyên lý sản xuất, tự động hóa; tốc độ cao và phạm vi tác động bao trùm toàn diện. Cách mạng công nghiệp 4.0 hiện đã tác động đến mọi mặt, như: điện thoại thông minh - truyền thông truyền hình, mạng xã hội kho tri thức, tự động hóa - nhà máy xí nghiệp, AI hành vi con người. Về cơ bản cách mạng công nghiệp 4.0 đem lại sự tiến bộ và nhiều lợi ích cho xã hội, bên cạnh đó cũng sẽ tác động đến một nhóm bị ảnh hưởng. Việt Nam nếu không kịp

nhận thức và chuyển dịch đúng thì có nguy cơ rơi vào nhóm nước bị ảnh hưởng. Chắc chắn rằng, các ngành sử dụng lao động chân tay và đơn giản ở Việt Nam dễ bị ảnh hưởng bởi tự động hóa.

Thách thức từ cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 về vấn đề lao động cũng được đề cập nhiều tại cuộc họp trong khuôn khổ Hội nghị quan chức cao cấp APEC lần thứ 2. Theo đó, các nền kinh tế APEC không chỉ riêng Việt Nam sẽ phải đối mặt với nguy cơ dư thừa lao động ở một số ngành nghề. Do vậy liên kết để tạo ra môi trường cho sự luân chuyển và trao đổi lao động đang là giải pháp mà các nền kinh tế APEC hướng tới. Kinh nghiệm của các Chính phủ trong nền kinh tế APEC là tạo ra môi trường làm sao để người lao động có thể tiếp cận được, có thể sống được, hòa nhập được khi mà thế giới trải qua cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

Cùng với những nỗ lực như trên, một điều cực kỳ quan trọng là Việt Nam không thể không quan tâm phát triển ngành tự động hóa, đồng thời đầu tư cho các nhóm nghiên cứu sâu về các lĩnh vực kỹ thuật số, công nghệ thông tin, năng lượng và vật liệu mới, công nghệ sinh học... Xét đến cùng, vấn đề quan trọng là phải đào tạo, phát huy và sử dụng được nhân tài, thu hút được nhiều chuyên gia có trình độ cao tham gia làm việc, sáng tạo.

Cách mạng công nghiệp 4.0 có tầm ảnh hưởng lớn nhất so với 03 cuộc cách mạng trước đó. Sẽ có nhiều nghề biến mất và nhiều nghề mới xuất hiện do thay đổi công nghệ, hàng triệu người thất nghiệp, đặc biệt là những nghề lao động giản đơn và lao động có chuyên môn mà kỹ năng yếu để có nguy cơ lớn nhất.

Sự thay đổi của công nghệ trong kỷ nguyên số đòi hỏi giáo dục - đào tạo phải giúp người học thích nghi, sáng tạo để tránh bị đào thải. Vấn đề bắt buộc phải thay đổi là xây dựng kỹ năng mềm cho học sinh - sinh viên như kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng giao tiếp, tinh thần, thái độ làm việc nghiêm túc, tư duy sáng tạo... đang là yêu cầu cấp thiết. Người lao động nhất là thanh niên, học sinh, sinh viên cần tích cực với nhiều cơ hội tiếp cận, tích lũy, chắt lọc cái mới, cái hay, có nhiều cơ hội để trở thành một nhân lực toàn cầu. Kết quả thành công trong thị trường lao động hiện tại và tương lai không còn là bằng cấp trên giấy tờ, mà là “giá trị sức lao động, giá trị hành nghề”, bằng cấp theo nghĩa mở rộng, trao đổi tri thức, sáng tạo, giá trị đóng góp cho xã hội. Do đó, việc chọn nghề và học nghề theo sở thích, năng lực, sở trường, phải học và làm việc bằng sự đam mê, trách nhiệm. Như vậy, cách mạng công nghiệp 4.0 tạo rất nhiều thách thức nhưng cũng không ít cơ hội cho nguồn nhân lực Việt Nam.

Trong quá trình hội nhập kinh tế thế giới, xây dựng nền kinh tế thị trường theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa và trong thời đại cách mạng công nghiệp 4.0. Thị trường lao động Tp.HCM và cả nước đang phát triển với yêu cầu tăng cường nhanh nguồn nhân lực có trình độ cao, có kiến thức kỹ năng về khoa học, công nghệ, quản lý, sản xuất, kinh doanh.

Thị trường lao động sẽ mở ra nhiều cơ hội việc làm với nhiều yêu cầu cao hơn đối với người lao động, với tiêu chí tuyển dụng cao hơn đòi hỏi nguồn nhân lực phải có nhiều kỹ năng khác ngoài kiến thức chuyên môn. Như vậy, muốn thành công trong môi trường cạnh tranh, người lao động Việt Nam phải có



ý thức mở rộng kiến thức nghề nghiệp, nâng cao năng lực tư duy khoa học, độc lập, lao động sáng tạo, phát huy sáng kiến, áp dụng công nghệ mới không ngừng phát triển kỹ năng nghề nghiệp... để hình thành tri thức, bản lĩnh, vững vàng và phát triển.

#### **4. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2020 - 2025**

Thực trạng thị trường lao động thành phố luôn diễn biến tình trạng mất cân đối trong cơ cấu ngành nghề và nhân lực trình độ nghề chuyên môn lành nghề; tình trạng vừa thừa, vừa thiếu lao động chất lượng cao trong các ngành kỹ thuật, quản lý sản xuất - kinh doanh. Vì vậy, việc tham gia đồng bộ của các ngành, các cấp, các đoàn thể xã hội, các cơ quan quản lý nhà nước, doanh nghiệp, trường đào tạo và xã hội là điều cần thiết hiện nay để từng bước nâng cao nguồn nhân lực có chất lượng và hạn chế sự nghịch lý. Trên cơ sở định hướng phát triển thị trường lao động Tp.HCM, từ góc độ của chức năng, nhiệm vụ hoạt động, Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động thành phố, chúng tôi đề xuất một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại Tp.HCM giai đoạn 2020 - 2025 như sau:

*Thứ nhất*, phát triển nguồn nhân lực phù hợp yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa; phát triển kinh tế và hội nhập, đẩy mạnh chuyển dịch lao động dư thừa từ nông nghiệp, từ lao động khu vực phi chính quy, lao động nhàn rỗi, ... sang các ngành công nghiệp và dịch vụ đồng thời nâng cao chất lượng dịch chuyển lao động có tay nghề chuyên môn trung bình lên bậc cao, trình độ cao;

*Thứ hai*, tăng cường công tác quản lý nhà nước về thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực, đẩy mạnh sự liên kết, hợp tác đồng bộ các hoạt động hướng nghiệp, tuyển sinh, đào tạo, thực hành gắn kết nhu cầu sử dụng lao động. Phát triển các chương trình nghiên cứu về chính sách thị trường lao động, chính sách đào tạo chú trọng thu hút khu vực tư nhân tham gia các hoạt động đào tạo theo nhu cầu xã hội, tạo sự phối hợp chặt chẽ từ trách nhiệm các cơ quan nhà nước, nhà trường, doanh nghiệp, người học và xã hội.

*Thứ ba*, định hướng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đối với hoạt động của các trường đào tạo, dạy nghề và nhận thức tự học tập, rèn luyện nghề của học sinh người lao động phù hợp phát triển thị trường lao động theo yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập đảm bảo tiêu chuẩn chất lượng nghề nghiệp

*Thứ tư*, hoàn thiện mô hình, nâng cao năng lực hoạt động phân tích và dự báo cung - cầu nhân lực. Dự báo những ngành nghề, lĩnh vực trọng điểm trung hạn (05 năm), dài hạn (10 - 20 năm), góp phần tham mưu quy hoạch cơ cấu đào tạo phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế xã hội thành phố, quốc gia và hội nhập. Tạo cơ sở khoa học cho việc định hướng đào tạo theo nhu cầu xã hội, điều chỉnh cơ cấu ngành nghề và các kỹ năng của nhân lực được đào tạo, hạn chế mất cân đối, thừa thiếu trong các doanh nghiệp thuộc các ngành kinh tế, thành phần kinh tế.

*Thứ năm*, xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động Tp.HCM với các tỉnh, thành phố khu vực phía Nam để hỗ trợ học nghề, tìm việc làm của thanh niên, người lao động phù hợp với yêu cầu thực tế từng Tỉnh, Thành, Khu vực và cả nước.

*Thứ sáu*, nghiên cứu hoàn thiện chính sách hỗ trợ, thúc đẩy các hình thức phối hợp, góp phần đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu kinh tế và phân công lại lực lượng lao động; đồng thời đầu tư mở rộng các mô hình sản xuất, phát triển kinh tế để tăng trưởng việc làm tại chỗ và hội nhập.

*Thứ bảy*, hoàn thiện phát triển hoạt động hướng nghiệp, đưa các chương trình giáo dục định hướng nghề nghiệp vào các trường Trung học phổ thông và Trung học cơ sở. Xây dựng công thông tin hướng nghiệp - việc làm thành phố kết nối các tỉnh, thành, khu vực và quốc gia. Điều tra, khảo sát việc làm của sinh viên và nhu cầu thị trường lao động về xu hướng việc làm và học nghề. Hướng dẫn hỗ trợ các doanh nghiệp hoạch định chiến lược tuyển dụng, sử dụng nhân lực trung hạn và dài hạn.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo Viện Nghiên cứu phát triển TP. Hồ Chí Minh thuyết minh và tổng hợp “Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2025” (tháng 3/2013).
2. Quy hoạch phát triển nhân lực thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2011 - 2020 ban hành kèm theo Quyết định số 1335/QĐ-UBND ngày 15/3/2012 của Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh.
3. Quyết định số 1216/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 22 tháng 7 năm 2011 về “Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020”.
4. Quyết định 2631/QĐ-TTg ngày 31/12/2013 của Thủ tướng Chính phủ “Phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2025”.
5. Báo cáo của Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP.HCM ngày 14.11.2016 “Thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh năm 2012-2016. Dự báo nhu cầu nhân lực giai đoạn 2017-2020-2025”.

*Ngày nhận bài: 31/5/2018*

*Ngày gửi phản biện: 3/6/2018*