

Phát triển nhân lực ngành công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai

Phạm Văn Quốc*, Phạm Lê Hùng**

**, ** Trường Đại học Nguyễn Huệ*

Ngày nhận bài: 10/06/2020, ngày gửi phản biện: 11/11/2020, ngày duyệt đăng: 10/01/2021

Phát triển nhân lực ngành công nghiệp là mục tiêu lớn của quốc gia trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang bùng nổ như hiện nay. Quá trình nghiên cứu, chúng tôi thấy: Đồng Nai là địa phương có ngành công nghiệp phát triển mạnh trong khu vực; nhu cầu lao động phục vụ ngành công nghiệp lớn so với nhân lực cơ hữu của địa phương. Những năm qua, tỉnh có nhiều đột phá trong phát triển nhân lực. Tuy nhiên, vấn đề phát triển nhân lực ngành công nghiệp còn những bất cập nhất định, cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Bài viết phân tích thực trạng và đề xuất giải pháp phát triển nhân lực ngành công nghiệp Đồng Nai trong những năm tới.

Từ khóa: Ngành công nghiệp, phát triển nhân lực, Đồng Nai

Mở đầu

Nhân lực là nhân tố có tính quyết định đối với sự phát triển của mỗi quốc gia, mỗi nền kinh tế. Trình độ phát triển nhân lực là thước đo chủ yếu sự phát triển của các quốc gia và địa phương. Đối với tỉnh Đồng Nai, phát triển nhân lực được coi là một trong ba khâu đột phá của chiến lược phát triển để trở thành tỉnh công nghiệp vào năm 2020; đồng thời là nền tảng phát triển bền vững và tăng lợi thế cạnh tranh công nghiệp, xây dựng cơ cấu công nghiệp theo hướng hiện đại.

1. Thực trạng phát triển nhân lực ngành công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai

1.1. Thành tựu

Trong thời gian qua, sự nỗ lực của Đảng bộ, chính quyền tỉnh và sự kết hợp chặt chẽ giữa chính quyền, doanh nghiệp ngành công nghiệp với lực lượng lao động khá hiệu quả. Hệ thống chính sách được xác định rõ ràng và mang tính quyết liệt từ Đảng bộ tỉnh đến các cơ quan, ban ngành và hệ thống doanh nghiệp

* phamvanquocktct@gmail.com

ngành công nghiệp. Nghị quyết của Đảng bộ tỉnh xác định: “Phát triển nhân lực có hệ thống; sao cho nền kinh tế không còn khủng hoảng thiếu về nhân lực; đối với các doanh nghiệp công nghiệp mũi nhọn của nền kinh tế tỉnh phải được ưu tiên trong lựa chọn nhân lực, nhân tài tại các cơ sở đào tạo” (Đảng bộ tỉnh Đồng Nai, 2011, tr.12). Chính quyền tỉnh đã ban hành nhiều quyết định, xây dựng nhiều đề án, quy hoạch và những chính sách cụ thể để phát triển nhân lực nói chung và phát triển nhân lực ngành công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai nói riêng. Tiêu biểu như: Quyết định 2361/QĐ-UBND ngày 21/9/2011 về “Phê duyệt Chương trình tổng thể đào tạo phát triển nguồn nhân lực tỉnh Đồng Nai giai đoạn 2011-2015”; Quyết định số 8750/QĐ-UBND ngày 15/9/2006 về việc “Thành lập Ban Chỉ đạo và Tổ chuyên viên giúp việc của Ban Chỉ đạo phát triển nhân lực nhân tài Đồng Nai”; xây dựng chương trình “Đào tạo phát triển lao động kỹ thuật” do Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì tham mưu thực hiện.

Các doanh nghiệp công nghiệp đã phối hợp chặt chẽ với các cơ quan, ban ngành trong tỉnh tổ chức thực hiện các chương trình, đề án phát triển nhân lực ngành công nghiệp; đồng thời tự chủ ban hành các chính sách ưu đãi để thu hút, tuyển chọn và sử dụng nhân lực. Tiêu biểu có chương trình phối hợp của 9 doanh nghiệp trên địa bàn với Liên đoàn Lao động tỉnh để thiết kế, xây dựng nhà ở cho người lao động. Đồng thời, theo Quyết định 1765/KCNĐN-QHXD của Ban quản lý các khu công nghiệp Đồng Nai ngày 15/8/2016, có 13 doanh nghiệp ngành công nghiệp tham gia khảo sát và thực hiện xây dựng nhà ở cho công nhân... Về hoạt động xây dựng nhà ở, mẫu giáo cho con em công nhân, đến nay đã có 5 doanh nghiệp hoàn thành và đưa vào sử dụng nhà ở cho con công nhân với diện tích xây dựng lên đến 5,179 ha (Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai, 25/10/2018). Với sự phối hợp tích cực từ phía các doanh nghiệp ngành công nghiệp, các chính sách ưu đãi tốt đã mang lại hiệu quả tích cực trong thu hút, tuyển chọn và sử dụng nhân lực ngành công nghiệp trên địa bàn tỉnh.

Sự nỗ lực của cả hệ thống chính trị tỉnh Đồng Nai đã mang lại hiệu quả hết sức rõ nét; hệ thống chính sách được xác định rõ ràng và mang tính quyết liệt trong vấn đề phát triển nhân lực ngành công nghiệp. Vì vậy, số lượng nhân lực ngành công nghiệp tăng nhanh, đáp ứng được phần lớn nhu cầu của các doanh nghiệp. “Trong những năm từ 2011 đến 2018, việc phát triển, cung ứng lực lượng lao động đáp ứng nhu cầu nhân lực của ngành công nghiệp với một lượng “cầu” không lồ, lên tới trên 576.000 người” (Cục Thống kê tỉnh Đồng Nai, 2019, tr.169). Giai đoạn 2016-2019, chỉ tính riêng trong các doanh nghiệp ngành công nghiệp là 709.676 người. Đặc biệt, lượng nhân lực đáp ứng cho nhu cầu của nhóm ngành chế biến, chế tạo rất cao, thường tới 90-93,4% số lượng nhân lực của cả ngành công nghiệp tỉnh, “thời điểm năm 2016 là 663.326 người” (Cục Thống kê tỉnh Đồng Nai, 2019, tr.170).

Ngoài sự gia tăng đội ngũ nhân lực là lao động phổ thông, lao động trong dây chuyền thì nhu cầu về lao động quản lý và các hoạt động bảo đảm cũng gia tăng lớn, nhưng hoạt động phát triển nhân lực đã đáp ứng tốt nhu cầu này. Qua đó phản ánh sự thành công trong công tác phát triển số lượng nhân lực ngành công nghiệp của tỉnh; các chính sách thu hút, tuyển chọn và sử dụng nhân lực ngành công nghiệp trong những năm qua đạt hiệu quả cao.

Chất lượng nhân lực ngành công nghiệp ở Đồng Nai trong những năm qua ngày càng được nâng cao. Thể lực, sức khỏe của nhân lực ngành công nghiệp luôn có chiều hướng gia tăng. Số người tham gia bảo hiểm “năm 2017 là 3.879.557 người và cuối năm 2018, con số này đã vượt qua mốc 4 triệu” (Cục Thống kê tỉnh Đồng Nai, 2019, tr.794).

Xem xét trình độ phổ thông của nhân lực ngành công nghiệp, sau 7 năm từ 2011 đến 2018, các con số đều tăng nhanh: năm 2011 có 63,7% người lao động trong các doanh nghiệp ngành công nghiệp tốt nghiệp trung học phổ thông, đến năm 2018, con số này tăng lên 77,32%. Năm 2011, có 33,2% tốt nghiệp trung học cơ sở và 3,1% tốt nghiệp tiểu học; năm 2018, con số này lần lượt là 21,6% và 1,08%. Xét tại thời điểm tháng 12/2018 thì trong số tốt nghiệp trung học phổ thông, nhân lực nam có tỷ lệ thấp hơn nhân lực nữ. Cụ thể, số nhân lực nam tốt nghiệp trung học phổ thông chiếm 76,5%; nữ chiếm 78,14% (Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai, 25/10/2018).

Trình độ chuyên môn của nhân lực ngành công nghiệp cho thấy sự phát triển với thành tựu khá tốt. Năm 2011, trong ngành công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai (tính riêng tại các khu công nghiệp tập trung), “nhân lực có trình độ sơ cấp chiếm 19,2%; trung cấp nghề, trung học chuyên nghiệp chiếm 11,3%; cao đẳng chiếm 9,5% (bao gồm cao đẳng nghề), đại học chiếm 3,6%; trên đại học (thạc sĩ và tiến sĩ) chiếm 0,6%, đến năm 2017 con số này lần lượt là 28,9%; 18,1%; 14%; 8,2% và 1,1%” (Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai, 25/10/2018, tr.17).

Xem xét theo loại hình doanh nghiệp cho thấy, “Tỷ lệ nhân lực đã qua đào tạo có văn bằng chứng chỉ tại các doanh nghiệp nhà nước năm 2011 là 71,02%, đến năm 2018 chiếm 85,3% trong tổng số nhân lực. Doanh nghiệp FDI năm 2011 là 33,08%, đến năm 2018 là 45,37%. Doanh nghiệp ngoài nhà nước năm 2011 chiếm 36%, năm 2018 tăng lên 44,51%” (Nghị quyết 88/2013/NQ-HĐND, tr.9).

Với nhiều nỗ lực từ phía chính quyền và doanh nghiệp, những năm qua, phẩm chất đạo đức, nhân cách và ý thức lao động của nhân lực ngành công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai được nâng lên rõ rệt. Mặc dù có gần 1 triệu nhân lực trong ngành công nghiệp, nhưng hàng năm ít có trường hợp vi phạm pháp luật, chuẩn mực đạo đức nghiêm trọng; đạo đức, nhân cách được cải thiện khá tốt.

Hàng loạt chương trình tập huấn ngắn hạn được các doanh nghiệp và ban quản lý các khu công nghiệp tiến hành để tập huấn, bồi dưỡng tính kỷ luật trong lao động công nghiệp. Trong các hợp đồng lao động đều có điều khoản ràng buộc về tính kỷ luật, tác phong lao động công nghiệp. Các hình thức, mức độ kỷ luật trong lao động mang tính răn giũa và răn đe để nhân lực tự xác định ý thức rèn luyện.

Theo đánh giá của Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai, trong năm 2018, sự tiến bộ rõ nét nhất so với các năm trước là ý thức kỷ luật lao động của nhân lực được cải thiện đáng kể. Tình trạng cố tình vi phạm luật lao động và các thiết chế của doanh nghiệp theo các bản hợp đồng lao động và thỏa ước tập thể không còn xảy ra như trước.

Cơ cấu nhân lực ngày càng được xây dựng phù hợp với các nhóm ngành, các nhóm trình độ đào tạo; tỷ lệ đào tạo phù hợp với nhu cầu thực tế của ngành công nghiệp. Trong khi “Năm 2010, tỷ lệ giữa các nhóm trình độ đào tạo của tỉnh là: đại học, cao đẳng, trung cấp và đào tạo nghề tương ứng 32%, 16,1%, 22% và 27,9% thì đến năm 2017 tỷ lệ này là 20%, 12,5%, 4,3% và 62,6% trên tổng số được đào tạo” (Cục Thống kê tỉnh Đồng Nai, 2019, tr.494-498). Mặt khác, cơ cấu nghề nghiệp cũng được chuyển đổi hợp lý, theo sát với nhu cầu nhân lực do sự chuyển dịch ngành công nghiệp của tỉnh. Khi ngành công nghiệp chuyển theo hướng 3 – 6, tức là xác định 3 nhóm ngành trọng điểm và 6 nhóm ngành được ưu tiên theo đề án chuyển dịch cơ cấu công nghiệp trên địa bàn tỉnh, thì nhân lực ngành công nghiệp cũng được điều chỉnh kịp thời và đáp ứng kịp sự biến đổi nhu cầu nhân lực. Điều này được biểu hiện thông qua con số thống kê về khả năng đáp ứng nhu cầu nhân lực của ngành công nghiệp trên địa bàn năm 2017 là 77%; trong khi so với thời điểm chưa có chiến lược chuyển dịch cơ cấu ngành công nghiệp theo Nghiên cứu Ấn Độ và Châu Á. Số 2 - 2021, tr.59-65

hướng hiện đại của tỉnh, nhu cầu nhân lực được đáp ứng năm cao nhất năm 2011 cũng chỉ đạt 76,01% (Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai, 25/10/2018).

1.2. Hạn chế

Tuy nhiên, phát triển nhân lực ngành công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai cũng còn những hạn chế, bất cập. Đó là:

Hiện tượng thiếu nhân lực cục bộ, thiếu tổng thể diễn ra hàng năm. Các doanh nghiệp ngành công nghiệp hoạt động trong khu công nghiệp tập trung của tỉnh thường xuyên thiếu nhân lực, đặc biệt là thời điểm sau Tết Nguyên đán, sau các ngày lễ lớn... Tính đến thời điểm hiện tại, nhân lực làm việc trong ngành công nghiệp của tỉnh chỉ đáp ứng được 77%; lượng còn lại, phần lớn các doanh nghiệp phải chấp nhận từ chối đơn hàng hoặc thuê lại các doanh nghiệp ngoài địa bàn tỉnh; một số doanh nghiệp tìm phương án thời vụ lao động.

Vấn đề chăm sóc sức khỏe và tăng cường sức khỏe cho nhân lực ngành công nghiệp còn yếu. Có doanh nghiệp trốn tránh mua bảo hiểm cho công nhân, nhất là bảo hiểm y tế và bảo hiểm thân thể. Hầu hết các hoạt động chăm sóc về thể lực, sức khỏe của nhân lực, thể hệ trước và thể hệ sau đều do chính bản thân tự lo.

Chất lượng của một bộ phận có trình độ chuyên môn, bậc thợ và kỹ thuật nghề thấp hơn văn bằng, chứng chỉ được đào tạo. Các kỹ năng liên quan trực tiếp đến nghề nghiệp được đào tạo chỉ đáp ứng 80-85% so với yêu cầu trong bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề (Cục Lao động việc làm tỉnh Đồng Nai). Kỹ năng mềm của nhân lực ngành công nghiệp thấp, thiếu sự linh hoạt, sáng tạo trong quá trình thực hiện công việc; kỹ năng giao tiếp hạn chế, đặc biệt là giao tiếp bằng ngoại ngữ. Kỹ năng quản lý của đội ngũ từ ca trưởng, kíp trưởng đến quản đốc hệ thống và quản đốc doanh nghiệp còn thấp.

Hiện tượng vi phạm kỷ luật lao động còn diễn ra khá nhiều như: bỏ làm không có lý do, tự động nghỉ việc, tham gia vào dây chuyền sản xuất nhưng không làm việc... Đây là những vấn đề còn bất cập trong hình thành và phát triển tâm lực nhân lực.

Về mặt cơ cấu, nhóm ngành khai khoáng giảm đáng kể, với nhịp độ giảm bình quân xấp xỉ 3%/năm, và giảm 762 người sau 5 năm, tương đương 19,36%. Tỷ trọng nhân lực ngành này chỉ chiếm 4,29%. Nhóm ngành công nghiệp chế biến, chế tạo có tỷ trọng nhân lực áp đảo các nhóm ngành khai khoáng, sản xuất và phân phối điện nước; quản lý và xử lý rác thải, nước thải và nhóm điện, khí đốt nước nóng và điều hòa không khí, “Với tỷ trọng bình quân nhóm chế biến, chế tạo đạt 91,393%, trong đó năm 2014 là 90,00% và đến năm 2017 là 93,567%” (Cục Thống kê tỉnh Đồng Nai, 2019, tr.169).

Cơ cấu đào tạo nhân lực ngành công nghiệp chuyển đổi theo hướng tăng thợ và chuyên gia lành nghề còn chậm. Số nhân lực được đào tạo nghề có sự gia tăng cao nhưng ngược lại, số lượng các cấp học khác không giảm hoặc lượng giảm xuống không đáng kể. Sinh viên đào tạo bậc đại học, cao đẳng hàng năm so với tổng số được đào tạo còn cao. “Năm 2010, số sinh viên đại học là 21.645 người trên 65.780 người được đào tạo các cấp, chiếm 32,9%; năm 2017 là 15.263 người trên 74.649 người được đào tạo các cấp học, chiếm 20,5%” (Cục Thống kê tỉnh Đồng Nai, 2010, tr.196). Số sinh viên đào tạo bậc cao đẳng giai đoạn 2014-2015 tăng lớn. “Năm 2014, lượng sinh viên đào tạo cao đẳng là 9.914 người, năm 2015 là 15.778 người, 2016 và 2017 lần lượt là 9.886 người và 9.389 người” (Cục Thống kê tỉnh Đồng Nai, 2019, tr.194).

2. Giải pháp nâng cao hiệu quả phát triển nhân lực ngành công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai

Một là, nâng cao nhận thức của các chủ thể, đối tượng trong phát triển nhân lực ngành công nghiệp.

Thường xuyên nâng cao nhận thức của các chủ thể đối với quá trình phát triển nhân lực ngành công nghiệp vừa là yêu cầu khách quan, vừa mang tính cấp bách trong điều kiện, tình hình hiện nay. Để thực hiện được, cần:

(i) Tuyên truyền để các chủ doanh nghiệp nhận thức đầy đủ về vai trò, trách nhiệm trong phát triển nhân lực ngành công nghiệp của tỉnh.

Chủ doanh nghiệp ngành công nghiệp là chủ thể trực tiếp phát triển, sử dụng nhân lực; vì thế, cần giúp họ có nhận thức đúng, đủ về vị trí, tầm quan trọng và ý nghĩa quyết định của nhân lực đối với tăng trưởng và phát triển bền vững doanh nghiệp ngành công nghiệp, từ đó nâng cao trách nhiệm của doanh nghiệp trong phát triển nhân lực. Trách nhiệm của doanh nghiệp là xây dựng và thực hiện mục tiêu phát triển nhân lực của doanh nghiệp theo từng giai đoạn gắn với chiến lược sản xuất kinh doanh. Xác định và thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhân lực. Sử dụng hiệu quả, hợp lý nhân lực đã có; quan tâm chế độ đãi ngộ, cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nhân lực.

(ii) Giáo dục, tuyên truyền để nhân lực nhận thức đầy đủ về vai trò, trách nhiệm trong phát triển nhân lực ngành công nghiệp của tỉnh.

Trách nhiệm chủ yếu của nhân lực là trên cơ sở được tư vấn, định hướng nghề nghiệp, nhân lực tự lựa chọn một nghề để học, làm và phát triển phù hợp với nhu cầu của cá nhân, thị trường lao động và của doanh nghiệp để có cơ hội việc làm trong ngành công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai cả hiện tại và tương lai.

Hai là, xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển nhân lực ngành công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai trên cơ sở dự báo đúng nhu cầu nhân lực.

Mỗi thời kỳ phát triển của nền công nghiệp trên địa bàn tỉnh cần có một quy hoạch, kế hoạch phù hợp với yêu cầu nhân lực của ngành trong thời kỳ đó; thể hiện rõ các mốc thời gian, số lượng, chất lượng và cơ cấu nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển ngành công nghiệp.

Phát triển nhân lực ngành công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai là hoạt động trực tiếp phục vụ cho quá trình phát triển sản xuất kinh doanh của chính các doanh nghiệp, cơ sở kinh doanh lĩnh vực công nghiệp, mà số lượng, chất lượng nhân lực các doanh nghiệp này cần nhiều hay ít phụ thuộc vào sự gia tăng sản xuất, kinh doanh và mức độ hiện đại hóa công nghệ. Vì vậy, thường xuyên quản lý, nắm chắc về sự gia tăng sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp ngành công nghiệp sẽ biết được nhu cầu hiện tại và sự gia tăng trong cơ cấu nhân lực ở mỗi giai đoạn khác nhau trong tương lai.

Trong quá trình phát triển nhân lực, mỗi chủ thể có vị trí, vai trò khác nhau và đều nảy sinh những khó khăn, vướng mắc khác nhau; chính vì thế, mỗi chủ thể sẽ có những phương án phù hợp theo góc nhìn của mình. Khi mọi chủ thể được huy động tham gia vào xây dựng và hoàn thiện quy hoạch tổng thể phát triển nhân lực ngành công nghiệp thì từng phương án cụ thể của họ sẽ được kết hợp và bổ sung cho nhau, làm cho quy hoạch, kế hoạch được hoàn thiện.

Ba là, hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách thu hút, tuyển chọn và sử dụng nhân lực ngành công nghiệp.

Hoàn thiện cơ chế, chính sách vừa bảo đảm thu hút, giữ chân nhân lực, vừa góp phần thực hiện mục tiêu định hướng xã hội chủ nghĩa đối với sự phát triển của ngành công nghiệp tỉnh Đồng Nai. Để thực hiện tốt vấn đề này, cần tập trung mấy nội dung sau:

(i) Nghiên cứu kinh nghiệm, khảo sát thực tiễn để hoạch định và hoàn thiện cơ chế chính sách phát triển nhân lực ngành công nghiệp của tỉnh.

Nghiên cứu, học tập kinh nghiệm của các nước, các địa phương trong nước đạt hiệu quả cao trong phát triển nhân lực ngành công nghiệp, tìm ra những nội dung có thể vận dụng và mang lại hiệu quả cho quá trình phát triển nhân lực ngành công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai là một bước đi tất đốn đầu những thành quả, thành công của nhân loại.

(ii) Xác lập, ban hành chính sách nhân khẩu sửa đổi, bổ sung theo hướng mở.

Nhân lực ngoại tỉnh đang và sẽ làm việc trong khu vực doanh nghiệp ngành công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai chiếm tỷ lệ lớn, kể cả nhân lực là người nước ngoài; đến tháng 10/2018 có 6.490 người nước ngoài đang làm việc trong ngành công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai (Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai, 25/10/2018). Trong số đó, nhu cầu đăng ký tham gia định cư lâu dài tại Đồng Nai là rất lớn, đặc biệt là những người làm việc tại tỉnh Đồng Nai từ 4-5 năm trở lên. Chính vì vậy, cần xây dựng chính sách mở, bảo đảm thông thoáng trong vấn đề tiếp nhận đăng ký định cư, tạo điều kiện cho nhân lực yên tâm, ổn định cuộc sống, khắc phục tư tưởng nay làm, mai bỏ, nếu không thích lại về quê tìm việc khác...

Bốn là, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng ngay trong hệ thống doanh nghiệp ngành công nghiệp.

Mô hình đào tạo trong chính các doanh nghiệp, tập đoàn, công ty thuộc ngành công nghiệp là mô hình tiên bộ của các nền công nghiệp phát triển trên thế giới. Để góp phần thúc đẩy phát triển nhân lực ngành công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai thì điều quan trọng là làm cho công tác đào tạo trong hệ thống doanh nghiệp ngành công nghiệp trở thành môi trường hữu dụng nhất, trực tiếp tạo dựng đội ngũ nhân lực chất lượng, tay nghề cao.

Phương thức đào tạo trực tiếp tại các doanh nghiệp ngành công nghiệp giúp nhân lực được học những kiến thức, kỹ năng cần thiết thông qua thực tế công việc và thường là dưới sự hướng dẫn của người lao động lành nghề, chuyên gia giỏi của các lĩnh vực. Phương pháp này vừa giúp người học tiếp thu kiến thức chuyên môn vừa học tập được văn hóa doanh nghiệp, cách lao động và làm việc theo tác phong công nghiệp.

Kết luận

Phát triển nhân lực ngành công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai là một phạm trù phản ánh hoạt động tích cực, chủ động của hệ thống chủ thể, mà nòng cốt là hệ thống các sở, ngành trong tỉnh, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp ngành công nghiệp, dưới sự lãnh đạo của Đảng bộ, sự định hướng chỉ đạo của chính quyền tỉnh. Để thực hiện phát triển nhân lực ngành công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai có hiệu quả, cần quán triệt, triển khai và thực hiện đồng bộ, hệ thống các giải pháp cơ bản trên. Trong quá trình tổ chức thực hiện, cần phải tiếp tục đầu tư nghiên cứu để hoàn thiện cơ sở lý luận, thực tiễn; xác định quan điểm,

giải pháp thực hiện hiệu quả hơn công tác phát triển nhân lực cho ngành công nghiệp trên địa bàn tỉnh; góp phần thiết thực phát triển ngành công nghiệp của tỉnh và cả nước.

Tài liệu tham khảo

1. Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai (25/10/2018), *Báo cáo tổng kết tình hình kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2018 và kế hoạch thực hiện năm 2019*.
2. Cục Lao động việc làm tỉnh Đồng Nai, *Báo cáo tổng hợp đánh giá kỹ năng nghề trong ngành công nghiệp Đồng Nai 2017*.
3. Cục Thống kê tỉnh Đồng Nai (2019), *Niên giám thống kê tỉnh Đồng Nai năm 2018*, Nxb. Thống kê, Hà Nội.
4. Đảng bộ tỉnh Đồng Nai (2011), *Nghị quyết Đại hội Đảng bộ lần thứ IX*, Nxb. Đồng Nai, Đồng Nai.
5. Đảng bộ tỉnh Đồng Nai (2016), *Nghị quyết Đại hội Đảng bộ lần thứ X*, Nxb. Đồng Nai, Đồng Nai.
6. Nghị quyết 88/2013/NQ-HĐND về điều chỉnh quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế xã hội tỉnh Đồng Nai đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2025.