

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO KHU KINH TẾ MỞ CHU LAI ĐẾN NĂM 2020: THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT FOR CHULAI OPEN ECONOMIC ZONE UNTIL 2020:
THE CURRENT SITUATION AND SOLUTIONS

Lê Thị Kim Oanh

Trường Đại học Bách khoa - Đại học Đà Nẵng

Email: ltkoanh@dut.udn.vn

Trần Phan Anh Tuấn

TT Phát triển nguồn nhân lực CLC, tỉnh Quảng Nam

Email: patk29@gmail.com

TÓM TẮT

Tỉnh Quảng Nam đang tập trung phát triển Khu kinh tế mở Chu Lai để cơ bản hình thành một vùng động lực phát triển của cả tỉnh. Tuy nhiên nguồn nhân lực cung cấp cho các nhà đầu tư hiện chưa đáp ứng được cả về số lượng, cơ cấu ngành nghề và chất lượng lao động. Yêu cầu cấp bách của việc đảm bảo cho thu hút đầu tư và phát triển khu kinh tế mở Chu Lai trong thời gian tới nhằm thực hiện thành công những mục tiêu, phương hướng phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Quảng Nam nói chung và của khu kinh tế mở Chu Lai nói riêng đã đặt ra cho công tác phát triển nguồn nhân lực tại đây không ít thách thức. Bài báo này khái quát thực trạng phát triển nguồn nhân lực trong khu kinh tế mở Chu Lai thời gian qua, đánh giá những thành công, và hạn chế để từ đó đề xuất một số giải pháp cơ bản nhằm phát triển nguồn nhân lực cho Khu kinh tế mở Chu Lai từ nay đến 2020.

Từ khóa: nguồn nhân lực; động lực phát triển; người lao động; khu kinh tế mở; Chu Lai.

ABSTRACT

Quangnam province has been focusing on developing Chulai open economic zone in order to create a strong development motive for the province. However, human resource in this area has not yet met the investors' requirements in terms of quantity, quality and job specialization so far. Urgent needs of attracting more investment to boot the development of Chulai open economic zone in the coming time in accordance to the orientation and objectives of socio-economic development plans of Quangnam province in general and of Chulai open economic zone in particular has been introducing many challenges to human resource development. This paper therefore aims to review the current situation of human resource development in Chulai open economic zone in order to point out successes and limitations, and then to recommend some strategic solutions for human resource development of Chulai open economic zone until the year 2020.

Key words: human resource; development motive; employees; open economic zone; Chulai.

Đặt vấn đề

Cùng với xu hướng phát triển chung của đất nước, tỉnh Quảng Nam đang tập trung đầu tư xây dựng và phát triển Khu kinh tế mở Chu Lai đến năm 2020 trở thành khu vực phát triển năng động, một trung tâm công nghiệp – du lịch, dịch vụ của vùng kinh tế trọng điểm miền Trung và là động lực thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa khu vực miền Trung và cả nước. Tuy nhiên, tình hình về nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực có chất lượng cao nhằm đáp ứng cho sự phát triển của Khu kinh tế mở Chu Lai đang gặp khó khăn. Bên cạnh đó, so với yêu cầu của phát triển kinh tế và hội nhập thì phát triển nguồn nhân lực trong Khu

kinh tế mở Chu Lai còn nhiều bất cập: chất lượng nguồn nhân lực còn chưa cao so với đòi hỏi của sự phát triển Khu kinh tế mở, cơ cấu nguồn nhân lực còn thiếu cân đối; cơ chế, chính sách sử dụng, sắp xếp, bố trí nguồn nhân lực... còn chưa phù hợp. Vì vậy, vấn đề xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực và việc tổ chức thực hiện chiến lược ấy là một vấn đề hết sức cấp thiết, có ý nghĩa vô cùng quan trọng.

Bài báo này trình bày kết quả khảo sát tình hình phát triển nguồn nhân lực trong Khu kinh tế mở Chu Lai trong giai đoạn 2008 - 2012, từ đó đưa ra một số giải pháp cơ bản nhằm phát triển nguồn nhân lực phục vụ cho sự phát triển của Khu

kinh tế mở Chu Lai trong giai đoạn từ nay đến năm 2020.

Tình hình phát triển nguồn nhân lực của Khu kinh tế mở Chu Lai giai đoạn 2006 - 2010

Phát triển về số lượng

Khu kinh tế mở Chu Lai là một đầu mối thu hút một lực lượng lao động đông đảo, với hơn 11.000 lao động tính đến năm 2012. Tốc độ tăng trưởng lao động bình quân hàng năm trong Khu kinh tế mở Chu Lai là 134,34%, đạt tỷ lệ cao nhất vào năm 2008 là 202% và gấp đôi so với tốc độ tăng lao động của cả tỉnh Quảng Nam. Một đặc điểm rất quan trọng của nguồn lao động đến làm việc trong Khu kinh tế mở Chu Lai chủ yếu là của huyện Núi Thành và thành phố Tam Kỳ chiếm 90% tổng số nhu cầu về lao động, trong đó lao động phổ thông chiếm đa số. Số lao động còn lại đến từ các tỉnh lân cận như Quảng Ngãi và Đà Nẵng, một số ít lao động đến từ thành phố Hồ Chí Minh (đa phần là các chuyên gia và bộ phận quản lý cấp cao).

Bảng 1. Thống kê việc làm giai đoạn 2006 – 2010

Năm	Tỉnh Quảng Nam		Khu KTM Chu Lai	
	Tổng số lao động làm việc (người)	Tốc độ tăng (%)	Tổng số lao động làm việc (người)	Tốc độ tăng (%)
2006	773843	-	2256	-
2007	789298	101.99	2462	109.13
2008	812785	102.97	4992	202.76
2009	830741	102.2	7395	148.14
2010	846895	101.94	9890	133.73

(Nguồn: Cục Thống kê Quảng Nam)

Tình hình chất lượng nguồn nhân lực

* *Trình độ học vấn*: trình độ học vấn phổ thông của lực lượng lao động làm việc trong KKTM Chu Lai được nâng cao trong thời gian qua, được thể hiện ở tỷ trọng học vấn ở trình độ

thấp giảm, đồng thời tỷ trọng học vấn có trình độ ở bậc trung bình trở lên trong hệ thống giáo dục phổ thông tăng lên.

Bảng 2. Trình độ học vấn của lao động

Trình độ học vấn	Năm 2008		Năm 2009		Năm 2010	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Chưa TN tiêu học	200	4,0	214	2,9	197	1,9
Tốt nghiệp tiêu học	210	4,2	298	3,5	267	2,7
Tốt nghiệp THCS	1.048	21,0	1.597	21,6	2.216	22,4
Tốt nghiệp THPT	3.534	70,8	5.324	72,0	7.219	73,0
Tổng số	4.992	100	7.395	100	9.890	100

(Nguồn: Ban Quản lý Khu kinh tế mở Chu Lai)

* *Trình độ chuyên môn kỹ thuật*: Nhìn chung trình độ chuyên môn của lực lượng lao động ở Khu kinh tế mở Chu Lai những năm gần đây đã được cải thiện đáng kể. Năm 2008, số lao động phổ thông là 3.380 lao động chiếm tỷ trọng 67,7%, đến năm 2012 số lao động phổ thông là 6.333 lao động chiếm tỷ trọng là 56,9%, tăng 2.953 lao động và giảm 10,8% về tỷ trọng. Số lao động có trình độ trung cấp và công nhân kỹ thuật cũng tăng lên đáng kể về tỷ trọng cũng như quy mô lao động. Đối với lao động có trình độ cao đẳng trở lên, năm 2008 là 364 lao động chiếm tỷ trọng là 7,3%, đến năm 2012 là 1.324 lao động chiếm tỷ trọng là 11,9%, tăng 960 lao động và tăng 4,6% về tỷ trọng. Tuy nhiên, lượng lao động phổ thông qua các năm đều có quy mô và tỷ trọng lớn, phần lớn số lao động này là con em các gia đình thuộc diện giải tỏa, học vấn thấp, chưa được đào tạo bài bản, chưa quen với tác phong làm

việc công nghiệp, chưa có sự hiểu biết căn bản chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước. Bên cạnh đó, sự gia tăng của lực lượng lao động qua đào tạo so với yêu cầu thực tế là quá thấp. Năm 2012, lực lượng lao động qua đào tạo chỉ chiếm 43,1%, trong đó số lao động có trình độ cao đẳng trở lên chỉ chiếm 11,9%.

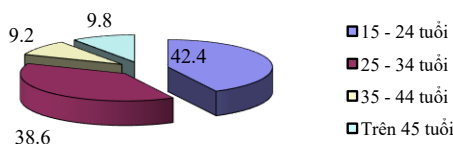
Bảng 3. Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động

Trình độ	Năm 2008		Năm 2009		Năm 2010	
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
Cao đẳng trở lên	364	7,3	576	7,8	1.048	10,6
Trung cấp	599	12	1.035	14	1.474	15,9
Công nhân KT	649	13	978	13,2	1.354	13,7
LĐ phổ thông	3.380	67,7	4.806	65	5.912	59,8
Tổng số	4.992	100	7.395	100	9.890	100

(Nguồn: Ban Quản lý Khu kinh tế mở Chu Lai)

Đặc điểm cơ cấu nguồn nhân lực

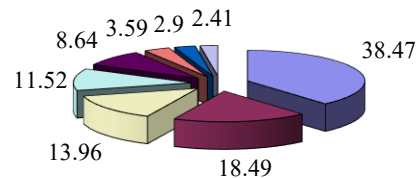
* *Cơ cấu lao động theo nhóm tuổi:* Khu kinh tế mở Chu Lai thu hút được nhiều lực lượng lao động trẻ chiếm 80% lực lượng lao động, trong đó lực lượng lao động từ 15 – 24 tuổi chiếm 42,4%; từ 25 – 34 tuổi chiếm 38,6% và 35 – 44 tuổi chiếm 9,2%. Lực lượng lao động trẻ có lợi thế về sức khỏe, tính năng động, tiềm năng sáng tạo, có trình độ văn hóa, có khả năng tiếp thu khoa học công nghệ tiên tiến. Đây là một lợi thế trong việc thực hiện công tác đào tạo và phát triển nhằm tăng cường chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu trước mắt cũng như lâu dài.



Hình 1. Cơ cấu lao động theo nhóm tuổi

* *Cơ cấu lao động theo giới tính:* Cơ cấu lao động theo giới tính cho phép đánh giá những năng lực của nguồn nhân lực để từ đó đào tạo và bố trí công việc phù hợp với đặc điểm của từng giới tính. Lực lượng lao động nữ chiếm tỷ trọng 32,56% trong tổng số lao động tập trung chủ yếu ở các doanh nghiệp ngành may mặc, giày da và chế biến thủy sản. Tỷ lệ lao động nam chiếm 67,44% chủ yếu tập trung tại các doanh nghiệp sản xuất ô tô, điện tử và xây dựng.

* *Cơ cấu lao động theo ngành nghề:* Ngành nghề tham gia cũng khá đa dạng từ may công nghiệp, điện tử, thủ công mỹ nghệ đến cơ khí lắp ráp... trong đó nhiều nhất là ngành cơ khí. Riêng Công ty cổ phần Ô tô Trường Hải đã sử dụng liên tục gần 4.000 lao động ngành cơ khí, gò hàn và với nhu cầu mở rộng hiện tại của Công ty chắc chắn lực lượng lao động tham gia sẽ gia tăng rất nhiều.



- CN cơ khí
- Hóa silicat, sản xuất VLXD
- Chế biến gỗ
- May mặc, giày da
- Điện - Điện tử
- Chế biến thủy sản
- Dịch vụ
- Khác

Hình 2. Cơ cấu lao động theo ngành nghề tại KKTM Chu Lai

Đánh giá tình hình phát triển nguồn nhân lực ở Khu kinh tế mở Chu Lai

Về thu hút và tuyển dụng nhân lực

Theo ý kiến của nhiều doanh nghiệp, hiện nay công tác tuyển dụng lao động đang gặp nhiều khó khăn, doanh nghiệp có nhu cầu tuyển người ở nhiều vị trí từ: quản lý cán bộ cao cấp, hành chính văn phòng, cho đến công nhân sản xuất, nhưng không tìm được người phù hợp kể cả số lượng không đáp ứng nhu cầu, đặc biệt theo các doanh

nghiệp tình trạng khan hiếm lao động và “việc chờ người” trong những năm gần đây trở nên khá phổ biến trên thị trường lao động tại Quảng Nam.

Về hoạt động đào tạo nguồn nhân lực

Công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong thời gian qua bước đầu đã đáp ứng nhu cầu lao động cho các doanh nghiệp đang hoạt động tại Khu kinh tế mở Chu Lai, tạo nên những bước chuyển đáng kể cho sự phát triển của Khu kinh tế, giải quyết nhu cầu lao động tại chỗ và tạo việc làm ổn định người lao động địa phương, những người lao động trong các gia đình thuộc diện di dời giải toả để phục vụ cho các dự án đầu tư phát triển, giải quyết được các vấn đề an sinh xã hội trên địa bàn Khu kinh tế mở Chu Lai.

Tuy vậy, so với mục tiêu và yêu cầu phát triển của Khu kinh tế mở Chu Lai thì công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong những năm qua còn quá khiêm tốn, các mâu thuẫn lớn chưa được quan tâm giải quyết như: việc tổ chức đào nghề của các cơ sở đào tạo chức thật sự gắn kết và bám sát vào định hướng phát triển của Khu kinh tế mở Chu Lai, từ đó dẫn đến tình trạng mất cân đối giữa ngành nghề được đào tạo và nhu cầu lao động; sinh viên được đào tạo ra tại các cơ sở dạy nghề không đáp ứng yêu cầu của các doanh nghiệp; quan hệ hợp tác giữa Khu kinh tế mở Chu Lai và các cơ sở đào tạo dường như còn theo hướng "mạnh ai nấy làm", chưa thật sự gắn kết. Theo Báo cáo PCI năm 2010, tỷ lệ các doanh nghiệp hài lòng với chất lượng lao động tại Quảng Nam là 70,64%, Quảng Ngãi là 71,3% và Đà Nẵng là 81,82%.

Giải pháp phát triển nguồn nhân lực cho Khu kinh tế mở Chu Lai giai đoạn từ nay đến 2020

Xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho Khu kinh tế mở Chu Lai

Cần sớm xây dựng và thực hiện chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho Quảng Nam nói chung và Khu kinh tế mở Chu Lai nói riêng. Việc xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho Khu kinh tế mở Chu Lai phải đảm bảo mối quan hệ gắn kết với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội

của tỉnh Quảng Nam và bám sát với mục tiêu phát triển khu kinh tế mở Chu Lai, cụ thể là “xây dựng và phát triển Khu kinh tế mở Chu Lai đến năm 2020... là một khu kinh tế tổng hợp đa ngành, đa lĩnh vực, trọng tâm là phát triển công nghiệp cơ khí chế tạo và ngành công nghiệp, sử dụng công nghệ cao, khu thương mại tự do Chu Lai gắn với cảng Kỳ Hà và sân bay Quốc tế Chu Lai, khu du lịch dịch vụ cao cấp ven biển, khu đào tạo quốc tế, khu công nghệ cao và các loại hình dịch vụ tài chính, ngân hàng,... gắn với kết cấu hạ tầng kỹ thuật hiện đại, hệ thống cơ chế chính sách ổn định lâu dài; tạo việc làm, thúc đẩy đào tạo và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực” [1].

Vấn đề cơ bản có tính chiến lược trong phát triển nguồn nhân lực là phải nâng cao tỷ lệ lao động qua đào tạo, đặc biệt chú trọng đào tạo nghề, đảm bảo cơ cấu đào tạo hợp lý giữa đại học, cao đẳng trở lên so với trung học chuyên nghiệp và đào tạo nghề, đồng thời nâng cao chất lượng nguồn nhân lực với tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, phẩm chất và năng lực phù hợp với yêu cầu của một nền kinh tế trí thức ở Việt Nam: có lòng yêu nước, có trình độ dân trí, văn hóa, kỹ thuật, công nghệ và tay nghề cao; có tác phong công nghiệp và đạo đức, lối sống lành mạnh, hướng tới mục tiêu cụ thể đã được chính phủ xác định là đến năm 2015 thu hút khoảng 50 – 51 nghìn lao động và vào năm 2020 là 160 – 170 nghìn lao động. Đến năm 2015, tỷ lệ lao động có trình độ từ công nhân kỹ thuật trở lên chiếm 35% - 40% so với tổng số lao động của Khu kinh tế mở Chu Lai và phấn đấu đến năm 2020 tỷ lệ này đạt từ 60% - 65% [1], [3].

Chính vì vậy, trong chiến lược cần xác định rõ mục tiêu, quan điểm, các hoạt động nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, xác định rõ trách nhiệm của Ban Quản lý dự án Khu kinh tế mở Chu Lai, của các sở ban ngành và các cơ sở đào tạo.

Hoàn thiện công tác tuyển dụng

Nên thành lập Trung tâm dự báo về nhu cầu lao động và Trung tâm này chủ trì phối hợp với các sở, ban, ngành có liên quan, các trường dạy

nghe và các doanh nghiệp đang hoạt động đầu tư trên địa bàn xây dựng kế hoạch đào tạo và phát triển nghề cho từng giai đoạn cụ thể. Trong đó, công tác dự báo phải được chú trọng hàng đầu nhằm xác định quy mô và nhu cầu nguồn nhân lực, tránh tình trạng đào tạo tràn lan, gây lãng phí lớn về thời gian và kinh phí.

Các doanh nghiệp nên xây dựng một bộ phận chuyên trách về tuyển dụng lao động và làm việc trực tiếp với các trung tâm giới thiệu việc làm ở trong và ngoài tỉnh Quảng Nam. Các doanh nghiệp trong Khu kinh tế mở Chu Lai cần thực hiện việc tuyển dụng nhân lực theo nhu cầu công việc: dựa trên cơ sở các qui chế, chính sách về tuyển dụng lao động, qui định về tiêu chuẩn nhân viên của nhà nước, của ngành để xây dựng các qui định, chính sách và tiêu chuẩn tuyển dụng phù hợp với điều kiện thực tế của doanh nghiệp.

Đầu tư phát triển công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Để tạo đột phá phát triển nguồn nhân lực cần tập trung xây dựng quy hoạch đào tạo phát triển nguồn nhân lực toàn tỉnh; đầu tư hệ thống mạng lưới giáo dục, dạy nghề; đa dạng hóa các loại hình đào tạo; tăng cường đầu tư về đội ngũ cán bộ và cơ sở nghiên cứu, thiết bị để từng bước nâng cao năng lực đào tạo và cung ứng nhu cầu lao động. Phương hướng đào tạo nguồn nhân lực chú ý cả số lượng, chất lượng ngày càng cao để tạo lợi thế cạnh tranh. Đặc biệt cần sớm đầu tư xây dựng hệ thống các trường nghề để cải thiện nhanh chất lượng lao động hiện tại. Đồng thời, cần chú trọng thực hiện một số giải pháp, cụ thể là: (1) Nâng cao tính chủ động trong công tác đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ và nhân rộng mô hình đào tạo tại doanh nghiệp; tăng cường sự liên kết, hợp tác giữa doanh nghiệp với nhà trường và các cơ sở đào tạo nhằm phát triển mô hình đào tạo tại các doanh nghiệp theo đơn đặt hàng; (2) Tăng cường năng lực đào tạo của hệ thống các cơ sở đào tạo; (3) Thành lập quỹ đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực và mở rộng hợp tác quốc tế trong đào tạo nguồn nhân lực cho Khu kinh tế mở Chu Lai.

Nâng cao sức khỏe cho người lao động

Đảm bảo thực hiện tốt việc nộp bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội cho người lao động. Việc nộp các loại bảo hiểm này giúp người lao động yên tâm làm việc, có khả năng khám chữa bệnh thường xuyên, khắc phục được tình trạng bệnh nghề nghiệp hay các vấn đề liên quan đến sức khỏe. Doanh nghiệp thực hiện tốt công tác này không những mang ý nghĩa nhân văn thể hiện đạo đức kinh doanh và trách nhiệm xã hội của đơn vị, mà đồng thời về lâu dài giúp công ty đỡ tốn kém chi phí tuyển nhân viên và nâng cao năng suất lao động do người lao động có sức khỏe tốt.

Phát triển hệ thống các trạm y tế của doanh nghiệp một cách phù hợp. Hiện tại, thường các doanh nghiệp lớn mới có đủ điều kiện tài chính để thành lập các trạm y tế do chi phí khá tốn kém. Để khắc phục tình trạng này các doanh nghiệp nhỏ có thể liên kết với một số các doanh nghiệp phụ cận hoặc các trạm y tế xã, phường, các cơ sở y tế nhỏ gần đó để cùng nhau đầu tư trang thiết bị cơ sở vật chất phục vụ cho việc khám chữa bệnh cho công nhân viên, đặc biệt với những ngành độc hại như hoá chất, sản xuất vật liệu xây dựng... nhằm phát hiện kịp thời các bệnh liên quan đến nghề nghiệp, đồng thời đánh giá được tình trạng sức khỏe của công nhân viên trong công ty để có cơ sở thực hiện việc sắp xếp lao động hợp lý. Các doanh nghiệp cần thực hiện khám sức khoẻ định kỳ kết hợp với xây dựng chế độ nghỉ dưỡng hợp lý cho người lao động. Vấn đề chấp hành nghiêm chỉnh các quy định về an toàn vệ sinh lao động và phòng chống cháy nổ cần được quán triệt ở tất cả các doanh nghiệp, và các đơn vị phải có kế hoạch tiến hành tập huấn vệ sinh an toàn thực phẩm và bảo hộ lao động cho công nhân viên.

Cải thiện điều kiện lao động và nâng cao chất lượng môi trường làm việc trong Khu kinh tế mở Chu Lai

Các doanh nghiệp nên chú trọng xây dựng môi trường “văn hoá doanh nghiệp”, tạo ra những dấu ấn đặc trưng cho doanh nghiệp như tính dân chủ, ý thức tập thể, sự quan tâm và có ý thức trách

nhệm với nhau trong công việc. Xây dựng nội qui, qui trình, nguyên tắc làm việc trong doanh nghiệp trong đó cần ghi nhận những lợi ích mà nhân viên đóng góp cho doanh nghiệp. Điều đó góp phần tạo nên bầu không khí thân thiện, chan hòa, làm cho người lao động hiểu biết và thông cảm với nhau, cảm thấy mình được tôn trọng, được đối xử bình đẳng, từ đó làm họ tự tin, phấn chấn, coi doanh nghiệp như một gia đình lớn mong muốn đóng góp nhiều hơn cho sự phồn vinh của doanh nghiệp.

Kết luận

Sự phát triển nhanh chóng của Khu kinh tế mở Chu Lai đã đặt các nhà đầu tư vào trong tình trạng thiếu hụt nhân lực, cả về số lượng, cơ cấu ngành nghề và chất lượng lao động. Bên cạnh đó, những mục tiêu, phương hướng phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Quảng Nam nói chung và Khu kinh tế mở Chu Lai nói riêng và để đảm bảo cho thu hút đầu tư và phát triển Khu kinh tế mở Chu Lai trong thời gian tới đã đặt ra cho công tác phát triển

nguồn nhân lực không ít thách thức. Vì vậy, cần phải xây dựng chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp Khu kinh tế mở Chu Lai. Mặt khác, cũng cần nhanh chóng thực hiện đồng bộ hàng loạt giải pháp về tuyển dụng, đào tạo nguồn nhân lực, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao chất lượng môi trường làm việc, chế độ chính sách cho nguồn nhân lực... Trong đó, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đã và đang là nhu cầu cấp bách, là nhân tố then chốt đối với sự hoạt động hiệu quả của các doanh nghiệp Khu kinh tế mở Chu Lai. Để đáp ứng tốt nhu cầu này, thực tế đòi hỏi cần sự cố gắng, nỗ lực của các cơ sở đào tạo, cơ quan quản lý Nhà nước ở Trung ương và địa phương, của các doanh nghiệp hoạt động trong Khu kinh tế mở Chu Lai, cũng như cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các bên trong quá trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Quyết định số 1522/QĐ – BKH ngày 16/10/2009 về “*Phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế xã hội Khu Kinh tế mở Chu Lai, tỉnh Quảng Nam đến năm 2020*”, Hà Nội.
- [2] Ban Kinh tế Tạp chí Cộng sản (2010), “Khu kinh tế mở Chu Lai - 6 năm xây dựng, phát triển và những vấn đề đặt ra”, *Tạp chí Khu công nghiệp Việt Nam*, số 112, 1/2010, tr. 32-36.
- [3] Trịnh Sơn (2010), “Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội Khu kinh tế mở Chu Lai đến năm 2020”, *Tạp chí Khu công nghiệp Việt Nam*, số 112, 1/2010, tr.37-46