

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH VÀ THÀNH PHỐ HÀ NỘI: BÀI HỌC KINH NGHIỆM CHO TỈNH BÌNH DƯƠNG

● LÊ VĂN ĐẠI

TÓM TẮT:

Nguồn nhân lực là một trong những yếu tố quyết định sự thành công của các quốc gia, trong đó có Việt Nam. Bình Dương là tỉnh thuộc vùng Đông Nam Bộ, là tỉnh thành có dân số thuộc hàng nhóm đầu của nước ta, trong đó lượng dân nhập cư từ các tỉnh thành khác đến là rất cao nên nguồn nhân lực tuy dồi dào nhưng tay nghề không có sự đồng bộ. Bài viết đề cập một số kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực của Thành phố Hồ Chí Minh và thành phố Hà Nội, từ đó rút ra bài học kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực cho tỉnh Bình Dương nhằm đáp ứng quá trình phát triển trong quá trình hội nhập kinh tế.

Từ khóa: nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực, hội nhập kinh tế, phát triển, tỉnh Bình Dương.

1. Đặt vấn đề

Bình Dương là tỉnh thuộc vùng Đông Nam bộ, cách trung tâm Thành phố Hồ Chí Minh 30km theo đường Quốc lộ 13. Đây là tỉnh có dân số đông thứ 4 trong 63 tỉnh thành và cũng là tỉnh có tỷ lệ gia tăng dân số cơ học rất cao do có nhiều người nhập cư, hơn 50% dân số Bình Dương là dân nhập cư. Năm 2020, tỉnh Bình Dương xếp thứ ba về tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP), xếp thứ ba về GRDP bình quân đầu người, đứng thứ 8 về tốc độ tăng trưởng GRDP. Với 2.465.000 người dân, GRDP đạt 389.500 tỉ đồng (tương ứng với 16,81 tỉ USD), GRDP bình quân đầu người đạt 158,1 triệu đồng (tương ứng với 6.907 USD), tốc độ tăng trưởng GRDP dự kiến đạt 9,5%. (Tổng cục Thống kê, 2019).

Bình Dương là tỉnh có diện tích khá lớn, đất rộng, người đông, tài nguyên thiên nhiên đa dạng và phong phú, có nhiều lợi thế về tự nhiên và xã hội cho phát triển các ngành kinh tế đặc biệt là phát triển ngành công nghiệp. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh còn chưa cao do nguồn nhân lực của tỉnh, chủ yếu là dân nhập cư, lực lượng nhân lực dồi dào, nhưng chất lượng nhân lực lại không đáp ứng, cơ cấu đào tạo nhân lực không phù hợp; yêu cầu nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật, tay nghề cao, kỹ năng làm việc trong môi trường công nghệ và cạnh tranh còn rất thấp, chủ yếu là công nhân lao động giản đơn và công nhân kỹ thuật có trình độ tay nghề trung bình. Điều đó là một trở lực đối với sự phát triển chung cho phát triển kinh tế xã hội toàn tỉnh.

Những hạn chế trên cũng là những thách thức to lớn đối với tỉnh trong quá trình phát triển và chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng hiện đại. Nền kinh tế của tỉnh Bình Dương muốn phát triển nhanh và bền vững, trở thành tỉnh công nghiệp theo hướng hiện đại thì phải có sự đột phá trên cơ sở từ nội lực, đó chính là phát triển nguồn nhân lực.

2. Một số kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực của Thành phố Hồ Chí Minh và thành phố Hà Nội

2.1. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực của Thành phố Hồ Chí Minh

Thành phố Hồ Chí Minh luôn dẫn đầu cả nước về chính sách thu hút nhân tài, thu hút lực lượng lao động có trình độ cao phục vụ cho sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố. Thực tế, do có chính sách hấp dẫn hơn các địa phương khác nên Thành phố Hồ Chí Minh đã thu hút được đông đảo những người có trình độ cao, các chuyên gia, các nhà khoa học,... từ các địa phương khác ở trong Nam ngoài Bắc về phục vụ.

Song, dần dần các chính sách đó đã giảm sự hấp dẫn do khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài và các địa phương khác cũng đã có chính sách hấp dẫn hơn. Nên đội ngũ này đã bị khu vực có vốn đầu tư nước ngoài và các tỉnh bạn thu hút.

Trước tình hình trên, Thành phố Hồ Chí Minh đã ban hành quy định về một số chính sách đối với người có trình độ cao, chuyên gia giỏi làm việc trên địa bàn. Chẳng hạn như tuyển dụng, bố trí, sử dụng nhân lực không phân biệt quốc tịch, tôn giáo, hộ khẩu; trả lương đúng với tài năng và trình độ, được ưu tiên đề bạt vào những chức vụ quan trọng trong doanh nghiệp từ cấp trưởng phòng, ban trở lên; Người chưa có nhà ở được ưu tiên giải quyết mua nhà ở khu chung cư và có chính sách miễn, giảm; những người ở xa thành phố được bố trí nơi ở không phải trả tiền thuê; bố trí phương tiện đi lại thuận tiện; được chọn trường cho con đi học; những người phải nuôi dưỡng cha mẹ già yếu được trợ cấp hàng tháng,... Với chính sách “chiêu hiền đãi sĩ” như trên, Thành phố Hồ Chí Minh đang thể hiện quyết tâm đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa để trở thành một trung tâm mạnh về nhiều mặt của cả nước, chắc chắn sẽ thu hút được đông đảo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố.

2.2. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực của thành phố Hà Nội

Hà Nội là địa phương có tỷ lệ lao động đã qua đào tạo lớn nhất cả nước. Số người có trình độ chuyên môn của Hà Nội cũng chiếm tỷ lệ lớn nhất so với cả nước. Đặc biệt người có trình độ trên đại học chiếm tới 40% của cả nước (cao hơn nhiều so với Thành phố Hồ Chí Minh). Trong tổng số cán bộ giảng dạy đại học cao đẳng có trình độ trên đại học của cả nước thì Hà Nội chiếm tới 65,7% (trong khi đó, Thành phố Hồ Chí Minh chỉ có 16,3%). Hà Nội không thiếu nhân tài là giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ, thạc sĩ, các nhà khoa học - công nghệ, các nhà quản lý, các nhà chuyên gia giỏi.

Trong những năm qua, thành phố đã có nhiều cố gắng trong việc thu hút, trọng dụng nhân tài với một số cơ chế: quỹ ưu đãi, khuyến khích các nhà khoa học đầu ngành, chuyên gia giỏi; ưu đãi về nhà ở (thường nhà, bán nhà theo cơ chế trả dần); các ưu đãi về phụ cấp, thưởng bằng tiền, trợ cấp mua tài liệu nghiên cứu,... Bên cạnh đó, để thu hút tài năng trẻ, dần hình thành nguồn nhân lực “chất lượng cao”, thành phố chủ trương khuyến khích các doanh nghiệp trên địa bàn thuộc mọi thành phần kinh tế đưa ra những phương án thu hút, sử dụng tài năng trẻ; khuyến khích các doanh nghiệp cấp học bổng để đào tạo cán bộ nguồn và khuyến khích cán bộ, công chức học tập, nâng cao trình độ sau đại học, xây dựng cơ chế thưởng cho người có công đào tạo tài năng trẻ,... Ngay tại Hà Nội, với chủ trương “thu hút tài năng trẻ, thành phố đã tổ chức khen thưởng xứng đáng mỗi năm khoảng 100 thủ khoa tốt nghiệp xuất sắc các trường đại học trên địa bàn Thủ đô. Chính vì vậy, nguồn nhân lực chất lượng cao này đã có nhiều đóng góp to lớn trong sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của Thủ đô.

Tuy nhiên, thành phố Hà Nội vẫn chưa có cơ chế chính sách đãi ngộ một cách hợp lý nguồn nhân lực chất lượng cao và như vậy chưa sử dụng hết những tri thức và kinh nghiệm quý báu của họ. Theo thống kê của Sở Nội vụ Hà Nội, trong 10 năm qua, đã có 1.080 thủ khoa được vinh danh, nhưng mới có 107 thủ khoa làm việc cho các cơ quan của thành phố, chỉ chiếm chưa đầy 10%. Có thủ khoa rất chật vật khi đi xin việc làm và cũng có không ít thủ khoa sau một thời gian làm việc

tại các cơ quan hành chính đã nghỉ việc chuyển sang làm cho các doanh nghiệp do lương thấp, không đảm bảo cuộc sống và cơ hội thăng tiến khá khó khăn.

Do đó, Hà Nội cần phải đề ra được chiến lược nhằm phát triển nguồn nhân lực một cách toàn diện, có cơ chế chính sách thực sự hấp dẫn cả về vật chất lẫn tinh thần bao gồm từ tuyển dụng, bố trí, sử dụng đến chính sách tiền lương, chính sách đề bạt, giao trọng trách, chính sách nhà ở trên cơ sở học tập kinh nghiệm của các nước ASEAN, như: Singapor, Malaysia, Thái Lan; kinh nghiệm của một số địa phương trong nước như Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Vĩnh Phúc, Bà Rịa - Vũng Tàu và áp dụng phù hợp với điều kiện đặc thù của thành phố nhằm thu hút những người hiền tài, đem hết tri thức và kinh nghiệm mà họ có vào phát triển kinh tế - xã hội của Thủ đô.

3. Bài học kinh nghiệm cho phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương

Trên cơ sở phân tích kinh nghiệm của một số địa phương trong nước về phát triển nguồn nhân lực, có thể rút ra những bài học kinh nghiệm cho phát triển nguồn nhân lực của tỉnh Bình Dương như sau:

Bài học thứ nhất, coi giáo dục - đào tạo đóng vai trò quyết định trong quá trình phát triển nguồn nhân lực.

Với các địa phương có xuất phát điểm thấp, với lực lượng lao động đông, trẻ và rẻ, đều nhận thức sâu sắc rằng, muốn nâng cao mức sống, đẩy nhanh tốc độ tăng trưởng kinh tế thì chỉ có một con đường duy nhất là tập trung vào giáo dục - đào tạo để địa phương trở thành một xã hội có học vấn cao.

Cần tập trung huy động các nguồn lực đầu tư cho giáo dục - đào tạo, bên cạnh tăng cường ngân sách nhà nước, nguồn lực đầu tư được huy động từ nhiều phía (ngân sách nhà nước, ngân sách địa phương, đóng góp của cha mẹ học sinh và người học, của các doanh nghiệp, tổ chức xã hội) dưới các hình thức: tài trợ, lập quỹ hay cơ sở đào tạo, nộp thuế đào tạo nguồn nhân lực,... Thực hiện xã hội hóa giáo dục, đây là xu hướng phát triển hiện nay, xã hội hóa giáo dục chính là công cụ để tạo ra cơ hội tiếp cận với giáo dục cho mọi người và huy động sự đóng góp của họ cùng với ngân sách

nhà nước, nhằm đầu tư nhiều hơn cho giáo dục - đào tạo và tiến tới xây dựng một xã hội học tập suốt đời.

Gia tăng quy mô và chất lượng giáo dục đại học trong các lĩnh vực khoa học, kỹ thuật và công nghệ, bên cạnh phát triển hệ thống đào tạo nghề. Kinh nghiệm của các tỉnh và thành phố phát triển cho thấy, trong quá trình thực hiện công nghiệp hóa - hiện đại hóa, nhu cầu về lực lượng cán bộ nghiên cứu khoa học, kỹ thuật và công nghệ cùng với công nhân kỹ thuật lành nghề là rất lớn so với các lĩnh vực khác. Địa phương cần quan tâm phát triển đội ngũ giáo viên và có những chính sách khuyến khích sự tham gia tích cực của họ trong sự nghiệp giáo dục. Cần phải có các chính sách cải thiện đời sống và điều kiện làm việc cho giáo viên, như: cải tiến chế độ tiền lương, xây dựng nhà ở, cư xá giáo viên, áp dụng chế độ đãi ngộ đặc biệt đối với những giáo viên là giáo sư, tiến sĩ,... nhằm giúp họ yên tâm gắn bó với nghề và kích thích sự đầu tư, cống hiến của họ cho giáo dục. Ban hành chính sách khuyến khích và chế độ khen thưởng đối với những giáo viên thực sự có năng lực và tâm huyết với nghề.

Nhận thức đúng đắn và đầy đủ về vai trò, tầm quan trọng, tăng cường hiệu lực và hiệu quả quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước tỉnh Bình Dương. Các quốc gia đã có sự phân cấp mạnh mẽ cho các địa phương trong công tác phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước tỉnh Bình Dương.

Bài học thứ hai, phát triển nguồn nhân lực dựa trên nền tảng các giá trị văn hóa truyền thống và tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại.

Chính sách phát triển nguồn nhân lực cần hướng tới việc giữ gìn và bảo tồn các giá trị văn hóa dân tộc, đồng thời, mạnh dạn tiếp thu các giá trị văn minh tiến bộ của nhân loại trong quá trình cải cách mở cửa, như: phổ cập tiếng Anh, tiếp thu công nghệ cùng với văn hóa trong kinh doanh, quản lý, lối sống,... Chính sự kết hợp hài hòa sẽ tạo nên bản sắc dân tộc độc đáo trong quá trình phát triển, hội nhập với nền văn minh nhân loại, đồng thời tạo nên những tiềm lực phát triển nguồn nhân lực thích ứng với nhu cầu thị trường lao động trong nước và quốc tế. Ngoài ra, trong quá trình

phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục - đào tạo, các quốc gia đã loại bỏ những yếu tố văn hóa không phù hợp để gìn giữ bản sắc và các giá trị văn hóa đặc thù của dân tộc.

Bài học thứ ba, phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục - đào tạo phải gắn liền với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội.

Chiến lược phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục - đào tạo được hoạch định nhằm đáp ứng yêu cầu về nguồn nhân lực cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đồng thời luôn có sự điều chỉnh, bổ sung phù hợp với các mục tiêu cụ thể đặt ra cho mỗi giai đoạn trong quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế của địa phương. Do vậy, việc gia tăng đầu tư cho giáo dục đại học, phát triển đào tạo nghề là rất cần thiết, nhưng cần điều chỉnh cơ cấu theo hướng tăng tỷ trọng về quy mô, gắn liền với củng cố chất lượng đào tạo các ngành thuộc lĩnh vực khoa học, kỹ thuật và công nghệ, đặc biệt là kỹ thuật, công nghệ phục vụ trực tiếp cho các ngành công nghiệp mũi nhọn (được xác định trong chiến lược kinh tế - xã hội của địa phương). Ngoài ra, cần xây dựng được những mối quan hệ rất chặt chẽ giữa các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh với nhà trường trong hệ thống giáo dục, đào tạo nghề. Các doanh nghiệp được đặt tại nhà trường và được sử dụng như là một bộ phận của hệ thống học nghề để kết hợp “học với hành” và đào tạo bằng công việc.

Công tác thu hút, tuyển dụng nhân lực thông qua các cuộc thi công bằng, công khai là yếu tố then chốt để tìm được những công chức quản lý kinh tế tài năng cho tỉnh Bình Dương. Nghiên cứu xây dựng cơ quan tuyển dụng độc lập với các bài thi gắn với thực tiễn cao thông qua bài luận, trắc nghiệm và phỏng vấn trực tiếp. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cần được thực hiện ngay khi các ứng viên được tuyển dụng vào các cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh bằng việc đào tạo qua công việc, cũng như tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng tập trung, trong đó hàm lượng lý thuyết chỉ chiếm 30 - 50%. Việc đào tạo cần được thực hiện thường xuyên, có nội dung khác nhau không trùng lặp, với mục tiêu nâng cao và đáp ứng năng lực công tác thay vì mục tiêu bằng cấp, chứng chỉ. Trong thời gian đào tạo, các học viên cần được giải phóng khỏi công việc hiện tại. Việc đào tạo

được tiến hành trên cơ sở có quy hoạch, phân công, phân cấp thông qua các đơn vị đào tạo chuyên ngành hoặc trường đào tạo công chức quốc gia và cần không ngừng tiếp thu tri thức khoa học công nghệ, quản lý từ nước ngoài. Chính phủ tăng cường đầu tư, trợ cấp cho hệ thống giáo dục quốc gia.

Bài học thứ tư, có chiến lược phát triển nguồn nhân lực và hệ thống chính sách quản lý, sử dụng và đãi ngộ nguồn nhân lực hợp lý.

Đó là một chiến lược phát triển nguồn nhân lực phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của mỗi địa phương, trên cơ sở khai thác triệt để các tiềm năng và thế mạnh nhằm phục vụ cho mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa của địa phương. Tham gia hoạch định chiến lược này, không chỉ có cơ quan chuyên trách quản lý lao động, mà còn có sự tham gia rộng rãi và tích cực của các cấp, các ngành của chính quyền địa phương và các doanh nghiệp, người sử dụng lao động. Trước mắt là việc phổ cập trình độ các cấp học phổ thông, sau đó nâng dần trình độ phổ cập kết hợp phát triển giáo dục nghề nghiệp phù hợp với trình độ phát triển kinh tế. Thời gian đầu có thể tập trung phát triển những ngành nghề sử dụng nhiều lao động và giá trị gia tăng thấp (công nghiệp chế biến, dệt may, giày da, đồ chơi trẻ em,...); sau đó từng bước phát triển những ngành nghề sử dụng nhiều vốn, kỹ thuật và chất xám (công nghiệp cơ khí, chế tạo, công nghiệp đóng tàu, điện tử,...) để tạo lực phát triển các ngành nghề có hàm lượng công nghệ và giá trị gia tăng cao (công nghệ sinh học, công nghệ thông tin, vật liệu mới,...).

Trong quá trình thực hiện chiến lược, địa phương cần cố gắng thực hiện cân đối nguồn nhân lực về trình độ, giới tính, ngành nghề, khu vực, bằng các chính sách điều chỉnh cơ cấu nguồn nhân lực. Mặt khác, không ngừng cải thiện môi trường theo hướng nâng cao khả năng thích nghi cho lao động trẻ, để tạo ra được sự chuyển dịch mạnh mẽ về cơ cấu nguồn nhân lực giữa các ngành kinh tế, giữa các vùng, miền, cụ thể là giảm tỷ trọng lao động nông nghiệp, tăng nhanh tỷ trọng lao động công nghiệp và dịch vụ.

Để có thể thu hút và phát triển nguồn nhân lực, Bình Dương cần tập trung vào việc xây dựng các chính sách quản lý, sử dụng và đãi ngộ nguồn

nhân lực, luôn xem đây là yếu tố kích thích sản xuất và tạo ra động lực cho người lao động. Trên tinh thần đó, các chính sách này được lồng ghép vào các chính sách xã hội, như: chính sách việc làm, tiền lương, các chính sách liên quan đến phúc lợi xã hội,... và cuối cùng là tạo ra các cơ hội mới về đào tạo.

Có một chính sách phân cấp rõ ràng giữa các đối tượng hưởng lương. Theo đó, có phân biệt rõ ràng giữa tiền lương trả cho người lao động chưa qua đào tạo với lao động đã qua đào tạo, giữa lao động có chuyên môn cao với trung bình và thấp, giữa những người làm việc trong điều kiện bình thường với điều kiện độc hại. Nhờ đó, đã tạo nên sự gắn bó giữa những người lao động với công việc, với cơ quan nhà nước hay doanh nghiệp và hạn chế được tình trạng chảy máu chất xám ra bên ngoài.

Các giải pháp trợ giúp việc làm, đào tạo, đào tạo lại được thể chế thành các nghĩa vụ, trách nhiệm và thuộc về không chỉ nhà nước, người lao động, mà cả các tổ chức xã hội, các doanh nghiệp. Hàng năm, tỉnh đã dành một phần ngân sách để giải quyết vấn đề này, nhưng đối với các doanh nghiệp, bên cạnh sự đóng góp vào ngân sách và quỹ xã hội, cần áp dụng nhiều hình thức khuyến khích vật chất (tiền lương, tiền thưởng) và các điều kiện cần thiết khác (thuê nhà giá thấp, cơ hội học tập, đào tạo và thăng tiến,...) để có nhiều lao động được đào tạo và khơi dậy lòng nhiệt tình, hết mình vì doanh nghiệp. Nhiều doanh nghiệp đã cam kết bảo đảm việc làm, tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp, khuyến khích người lao động góp vốn, mua cổ phần và thực hiện các chế độ đền bù khi rủi ro nghề nghiệp xảy ra đối với họ.

Việc sử dụng, bổ nhiệm cần có tính khuyến khích cho những người đương chức phấn đấu đi lên, trong trường hợp sau một thời gian nhất định từ 3 - 5 năm, họ không thể thăng tiến cần được nhường vị trí cho người khác tốt hơn, họ có thể ra ngoài và các ứng viên có kinh nghiệm, đủ năng lực từ khu vực tư nhân sau khi vượt qua các kỳ thi sẽ thay thế. Việc đánh giá công chức cần được coi trọng đảm bảo sự minh bạch với các tiêu chí rõ ràng. Đẩy mạnh việc tối ưu hóa việc bố trí nguồn lực tài năng giữa Bình Dương và giữa các ngành, lĩnh vực.

Bài học thứ năm, coi trọng hợp tác trong nước và quốc tế để phát triển nguồn nhân lực.

Nhận thức được vai trò quan trọng của việc hợp tác trong nước và quốc tế trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực, địa phương cần đẩy mạnh việc hợp tác dưới các hình thức, như:

Phối hợp và hợp tác với các cơ quan, tổ chức Trung ương: Tạo sự liên kết giữa cơ quan quản lý nhà nước, các cơ quan tư vấn về phát triển kinh tế, kỹ thuật, công nghệ, các doanh nghiệp trong và ngoài tỉnh để hỗ trợ nhau trong vấn đề đào tạo, cung ứng, sử dụng nhân lực có hiệu quả nhất.

Phối hợp và hợp tác với các tỉnh bạn, các nhóm đối tượng: Mở rộng hợp tác với các cơ sở đào tạo có uy tín trong và ngoài tỉnh để đào tạo lao động kỹ thuật lành nghề. Tạo lập và thực hiện có hiệu quả mối liên hệ ràng buộc chặt chẽ giữa “hai người” là người học và người sử dụng lao động và “hai nhà” là nhà trường và Nhà nước trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực.

Mở rộng và tăng cường hợp tác quốc tế:

- Đẩy mạnh chương trình hợp tác về đào tạo, nghiên cứu với các trường, trung tâm có uy tín quốc tế thuộc các tỉnh, các nước có hợp tác với tỉnh Bình Dương, như: Valdemal (Pháp), Vân Nam (Trung Quốc),... trong đào tạo giảng viên, tiếp thu chuyển giao công nghệ đào tạo.

- Tạo điều kiện tham quan, học tập, giao lưu với nước ngoài để kịp thời nắm bắt các thông tin về thị trường, công nghệ,... đáp ứng yêu cầu hội nhập và cạnh tranh.

- Chính sách tiền lương và phúc lợi của công chức cần theo thị trường, đảm bảo tương xứng với mức lương của khu vực dân sự, cũng như phù hợp với tình hình phát triển của nền kinh tế. Có chính sách riêng trả lương cao cho những người tài năng đặc biệt, người giữ vị trí cao và trách nhiệm lớn.

4. Kết luận

Phát triển nguồn nhân lực là mục tiêu hàng đầu của các quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Trong bài viết này, tác giả đã xem xét một số kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực của một số tỉnh, thành phố tại Việt Nam, cụ thể tại 2 thành phố lớn: Thành phố Hồ Chí Minh và thành phố Hà Nội, từ đó rút ra những bài học cần thiết trong phát triển nguồn nhân lực trong quản lý kinh tế và chính trị - xã hội cho tỉnh Bình Dương ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2017). *Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả*, Nghị quyết số 18-NQ/TW, Hội nghị Trung ương 6 khóa XII.
2. Triệu Văn Cường (2017). Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập quốc tế. *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 252, tháng 1/2017.
3. Cục Thống kê tỉnh Bình Dương. *Niên giám thống kê (2021, 2022)*.
4. Trần Kim Dung (1998). *Quản trị nguồn nhân lực*. Nxb Giáo dục, Hà Nội.
5. Phạm Minh Hạc (2001). *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
6. Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Bình Dương (2019). *Các báo cáo kinh tế - xã hội tỉnh Bình Dương*.

Ngày nhận bài: 11/1/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 11/2/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 21/2/2022

Thông tin tác giả:

LÊ VĂN ĐAI

Khoa Chính trị - Hành chính

Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN HO CHI MINH CITY AND HANOI CITY: SOME LESSONS LEARNT FOR BINH DUONG PROVINCE

● **LE VAN DAI**

Faculty of Politics - Administration,
Vietnam National University - Ho Chi Minh City

ABSTRACT:

Human resources are one of the factors that determine the success of countries. Binh Duong is a province in the Southeast region of Vietnam and it is one of the most populous provinces in Vietnam. Many inhabitants living in Binh Duong are migrated from other provinces. Although Binh Duong province has an abundant workforce but workers have different skill and professional levels. This paper presents experience of human resource development in Ho Chi Minh City and Hanoi City, thereby drawing some lessons for Binh Duong province to help the province meet development requirements in the context of the countrys economic integration.

Keywords: human resources, human resource development, economic integration, development.