

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH**

NGUYỄN THUYỀN LINH

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC
CHO CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH BẮC NINH ĐẾN 2020**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ
Chuyên ngành: Quản lý kinh tế

THÁI NGUYÊN - 2014

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH**

NGUYỄN THUYỀN LINH

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC
CHO CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH BẮC NINH ĐẾN 2020**

Chuyên ngành: Quản lý kinh tế

Mã số: 60.34.04.10

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. PHẠM QUÝ LONG

THÁI NGUYÊN - 2014

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan, Luận văn: "*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các Khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh đến 2020*" là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các nội dung nghiên cứu và kết quả trình bày trong luận văn là trung thực, rõ ràng. Những kết luận khoa học của luận văn chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

Bắc Ninh, ngày 21 tháng 4 năm 2014.

Tác giả luận văn

Nguyễn Thuỳ Linh

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành luận văn này tôi đã nhận được sự hướng dẫn rất tận tình của PGS.TS. Phạm Quý Long cùng với những ý kiến đóng góp quý báu của các thầy, cô của Trường Đại học Kinh tế và quản trị kinh doanh - Đại học Thái Nguyên. Tôi xin bày tỏ lòng biết ơn chân thành và sâu sắc tới những sự giúp đỡ đó.

Tôi cũng xin chân thành cảm ơn tới: UBND tỉnh Bắc Ninh, Sở Lao động - Thương binh và xã hội, Cục thống kê tỉnh Bắc Ninh, phòng Quản lý lao động, các phòng ban, đơn vị của Ban quản lý các KCN Bắc Ninh, các trường đào tạo, đơn vị dạy nghề và các doanh nghiệp trong các KCN Bắc Ninh.

Xin cảm ơn sự động viên, hỗ trợ của gia đình, đồng nghiệp và bạn bè đã tạo điều kiện giúp đỡ tôi trong suốt quá trình thực hiện luận văn này.

Tôi xin chân thành cảm ơn./.

Bắc Ninh, ngày 21 tháng 4 năm 2014.

Tác giả luận văn

Nguyễn Thuỳ Linh

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN.....	i
LỜI CẢM ƠN.....	ii
MỤC LỤC.....	iii
DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU, CHỮ VIẾT TẮT.....	vi
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	vii
MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài.....	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	2
4. Những đóng góp mới của luận văn.....	3
5. Bố cục của luận văn.....	3
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC KCN TỈNH BẮC NINH.....	4
1.1. Cơ sở lý luận.....	4
1.1.1. Một số khái niệm cơ bản.....	4
1.1.2. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng NNL.....	7
1.1.3. Vai trò của nhân lực trong phát triển kinh tế - xã hội.....	12
1.2. Cơ sở thực tiễn.....	17
1.2.1. Kinh nghiệm về nâng cao chất lượng NNL cho các KCN của thế giới.....	22
1.2.2. Kinh nghiệm về nâng cao chất lượng NNL cho các KCN của một số địa phương.....	25
1.2.3. Bài học kinh nghiệm đối với Bắc Ninh.....	27
Chương 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU TRIỂN KHAI TRONG QUÁ TRÌNH THỰC HIỆN ĐỀ TÀI.....	29
2.1. Câu hỏi nghiên cứu.....	29
2.2. Phương pháp nghiên cứu.....	29

2.2.1. Phương pháp thu thập số liệu.....	29
2.2.2. Phương pháp xử lý và phân tích thông tin	32
2.3. Hệ thống chỉ tiêu nghiên cứu	33
2.3.1. Thể lực của nhân lực	33
2.3.2. Trí lực của nhân lực	33
2.3.3. Phẩm chất tâm lý xã hội của nhân lực	34
2.3.4. Chỉ tiêu tổng hợp.....	35
Chương 3: KẾT QUẢ KHẢO SÁT VÀ ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH BẮC NINH.....	36
3.1. Đặc điểm địa bàn nghiên cứu - khái quát về tỉnh Bắc Ninh	36
3.1.1. Điều kiện về vị trí địa lý - kinh tế xã hội	36
3.1.2. Chủ trương, chính sách phát triển các KCN của tỉnh Bắc Ninh	39
3.2. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực trong các KCN tỉnh Bắc Ninh ...	40
3.2.1. Quá trình phát triển các KCN tỉnh Bắc Ninh.....	40
3.2.2. Thực trạng về chất lượng NNL trong các KCN Bắc Ninh	47
3.2.3. Thực trạng về đời sống và sinh hoạt của người lao động trong các KCN Bắc Ninh	59
3.2.4. Thực trạng về chất lượng, hiệu quả đào tạo tại các trường đào tạo, đơn vị dạy nghề trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh	69
3.3. Phân tích đánh giá thực trạng công tác hỗ trợ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các KCN tỉnh Bắc Ninh.....	72
3.3.1. Chính sách hỗ trợ nâng cao chất lượng NNL cho các KCN tỉnh Bắc Ninh	72
3.3.2. Phương thức hỗ trợ nâng cao chất lượng NNL cho các KCN tỉnh Bắc Ninh.....	76
3.3.3. Đánh giá chung về hỗ trợ nâng cao chất lượng NNL cho các KCN tỉnh Bắc Ninh.....	78

Chương 4: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG	
NGUỒN NHÂN LỰC CHO CÁC KHU CÔNG NGHIỆP BẮC NINH	
ĐẾN 2020	82
4.1. Quan điểm định hướng, mục tiêu phát triển các KCN tỉnh Bắc Ninh.....	82
4.1.1. Quan điểm phát triển các KCN Bắc Ninh.....	82
4.1.2. Dự báo nhu cầu, trình độ nhân lực cho các KCN tỉnh Bắc Ninh.....	86
4.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các KCN	
tỉnh Bắc Ninh đến 2020.....	89
4.2.1. Nhóm giải pháp ngắn hạn	89
4.2.2. Nhóm giải pháp mang tính dài hạn	92
KẾT LUẬN	102
TÀI LIỆU THAM KHẢO	104
PHỤ LỤC	107

DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU, CHỮ VIẾT TẮT

BIZA	:	Ban quản lý các Khu công nghiệp Bắc Ninh
BHXH	:	Bảo hiểm Xã hội
BHYT	:	Bảo hiểm y tế
CNH, HĐH	:	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
CLNNL	:	Chất lượng NNL
DN	:	Doanh nghiệp
KCN	:	Khu công nghiệp
KCX	:	Khu chế xuất
KCNC	:	Khu công nghệ cao
KKT	:	Khu kinh tế
KT - XH	:	Kinh tế - Xã hội
NLD	:	Người lao động
NNL	:	Nguồn nhân lực
UBND	:	Ủy ban nhân dân
WTO	:	Tổ chức Thương mại Thế giới

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2.1. Đối tượng điều tra.....	30
Bảng 2.2. Bảng phân bổ và kết quả thu về phiếu điều tra.....	32
Bảng 3.1. Hiện trạng các KCN ở Bắc Ninh đến hết năm 2012	41
Bảng 3.2. Tổng hợp vốn đăng ký đầu tư tính đến hết tháng 12.2012.....	42
Bảng 3.3. Kết quả hoạt động của các KCN Bắc Ninh	44
Bảng 3.4. Tốc độ tăng trưởng tổng sản phẩm trong tỉnh năm 2008 -2012	45
Bảng 3.5. Nhân lực trong các KCN theo năm	48
Bảng 3.6. Chất lượng nhân lực trong các KCN của Bắc Ninh	49
Bảng 3.7. Đánh giá của các DN về chất lượng nhân lực hiện có	51
Bảng 3.8. Đánh giá của các DN về vấn đề đào tạo nhân lực	52
Bảng 3.9. Phân bổ nhân lực ở các KCN Bắc Ninh	54
Bảng 3.10. Hoạt động khám sức khoẻ cho người lao động trong các KCN Bắc Ninh	56
Bảng 3.11. Phân bổ nhân lực nữ tại các KCN Bắc Ninh.....	58
Bảng 3.12. Tình hình nhà ở của nhân lực ngoại tỉnh trong các KCN Bắc Ninh	60
Bảng 3.13. Thu nhập bình quân của người lao động trong các KCN.....	65
Bảng 3.14. Cơ sở hạ tầng của các KCN.....	66
Bảng 3.15. Tình hình thành lập tổ chức công đoàn qua các năm	68
Bảng 3.16. Đánh giá của các trường đào tạo, đơn vị dạy nghề	70
Bảng 4.1. Danh mục quy mô các Khu công nghiệp đến năm 2015 định hướng đến 2020	84
Bảng 4.2. Tốc độ tăng trưởng bình quân nhân lực các KCN giai đoạn 2008 - 2012	87
Bảng 4.3. Dự báo tăng trưởng nhân lực các KCN đến năm 2020	87
Bảng 4.4. Dự báo trình độ nhân lực theo yêu cầu các KCN Bắc Ninh đến năm 2020.....	88

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài

Quá trình CNH, HĐH có ý nghĩa, tác động tích cực và toàn diện đến tất cả các mặt KT - XH của nước ta, song cũng phải đối mặt với nhiều khó khăn phức tạp. Một trong những khó khăn đó là đào tạo NNL đáp ứng yêu cầu phát triển của các ngành công nghiệp dựa trên hàm lượng chất xám cao. Để có được NNL như thế, việc quản lý, phát triển, nâng cao chất lượng NNL có vị trí trung tâm và có tầm quan trọng hàng đầu trong chiến lược phát triển quốc gia, địa phương và các KCN.

Bắc Ninh là tỉnh có nhiều tiềm năng và thế mạnh để phát triển sản xuất công nghiệp. Những năm gần đây việc xây dựng các KCN được xác định là khâu đột phá để đẩy nhanh tốc độ chuyển dịch cơ cấu kinh tế của tỉnh từ nông nghiệp - công nghiệp - dịch vụ sang công nghiệp - nông nghiệp - dịch vụ và phấn đấu đến năm 2015 Bắc Ninh cơ bản trở thành tỉnh công nghiệp như Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVI, XVII đã đề ra.

Mặc dù các KCN được thành lập chưa lâu và chưa nhiều, nhưng chúng đã đóng góp tích cực vào thành quả phát triển kinh tế của tỉnh Bắc Ninh trên các mặt thu hút đầu tư, tăng trưởng, tạo việc làm, tăng thu nhập cho dân cư và tăng thu ngân sách nhà nước. Tuy nhiên, thực trạng hoạt động của các DN ở một số KCN trong thời gian qua cho thấy, số lượng và chất lượng NNL chưa đáp ứng yêu cầu. Trong khi nông dân thiếu việc làm ở nông thôn do đô thị hóa, do CNH ngày càng gây áp lực đối với xã hội, thì các KCN lại thiếu nhân lực do NNL sẵn có chưa đáp ứng yêu cầu, do các DN có nhu cầu bổ sung thay thế nhân lực, do trình độ, do ý thức chấp hành pháp luật, kỷ luật của NLĐ thấp, do thu nhập chưa thỏa mãn... Đồng thời, thị trường lao động cũng tạo ra những vấn đề mới về lựa chọn việc làm, về yêu cầu tuyển mộ, về nguồn cung lao động. Đặc biệt, việc hỗ trợ nâng cao CLNNL (thể lực, trí lực, tác phong...) của NLĐ trong các KCN chưa thực sự

Số hóa bởi Trung tâm Học liệu – Đại học Thái Nguyên <http://www.lrc-tnu.edu.vn/>