VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

VŨ THỊ HÀ

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CHO CÁC DOANH NGHIỆP KHU CÔNG NGHIỆP, KHU CHẾ XUẤT TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI

Chuyên ngành : Quản lý kinh tế
Mã số : 62 34 01 01

LUẬN ÁN TIẾN SỸ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học:
1. PGS. TS Vũ Quang Thọ
2. TS. Nguyễn Xuân Chính

HÀ NỘI, 2016

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi, các số liệu nêu trong luận án là trung thực. Những kết luận khoa học của luận án chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

Hà Nội, ngày…..tháng….năm 2016

Tác giả luận án

Vũ Thị Hà

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU 1
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU VỀ CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC DOANH NGHIỆP KHU CÔNG NGHIỆP, KHU CHẾ XUẤT 6
1.1. Các công trình nghiên cứu của các tác giả trên thế giới 6
1.2. Các nghiên cứu của các tác giả trong nước về chất lượng nguồn nhân lực 8
1.3. Khoảng trống trong nghiên cứu về CLNNL và hướng nghiên cứu của luận án 12
1.4. Khung nghiên cứu của luận án 14
CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC DOANH NGHIỆP KHU CÔNG NGHIỆP, KHU CHẾ XUẤT 16
2.1. Khái niệm chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp khu công nghiệp, khu chế xuất 16
2.2. Các chỉ tiêu đánh gía chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp khu công nghiệp, khu chế xuất 28
2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp khu công nghiệp, khu chế xuất 37
2.4. Một số kinh nghiệm và bài học về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp khu công nghiệp, khu chế xuất 50
CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC DOANH NGHIỆP KHU CÔNG NGHIỆP, KHU CHẾ XUẤT TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI 62
3.1. Tổng quan về nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp khu công nghiệp, khu chế xuất địa bàn Hà Nội 62
3.2. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp khu công nghiệp, khu chế xuất trên địa bàn Hà Nội 73
3.3. Phân tích sự tác động của các nhân tố thực tế ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp khu công nghiệp, khu chế xuất trên địa bàn Hà Nội .. 93

3.4. Kết luận về chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp khu công nghiệp, khu chế xuất trên địa bàn Hà Nội 108
CHƯƠNG 4: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC DOANH NGHIỆP KHU CÔNG NGHIỆP, KHU CHẾ XUẤT TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI 113
4.1. Bối cảnh kinh tế và yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp khu công nghiệp, khu chế xuất trên địa bàn Hà Nội 113
4.2. Phương hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp khu công nghiệp, khu chế xuất trên địa bàn Hà Nội 119
4.3. Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp khu công nghiệp, khu chế xuất địa bàn Hà Nội 125
4.4. Một số khuyến nghị 147
KẾT LUẬN 149
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO 152

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

ATLĐ	An toàn lao động
ASXH	An sinh xã hội
BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp
BHXH	Bảo hiểm xã hội
BHYT	Bảo hiểm y tế
CĐ	Cao đẳng
CL	Chất lượng nguồn nhân lực
CLNNL	Chất lượng nguồn nhân lực
CMKT	Chuyên môn kỹ thuật
CNH	Công nghiệp hóa
CSDN	Cơ sở dạy nghề
CSĐT	Cơ sở đào tạo
DN	Doanh nghiệp
ĐH	Đại học
ĐT	Đào tạo
FDI	Vốn đầu tư nước ngoài (Foreign Direct Investment)
GD	Giáo dục
GDP	Tổng thu nhập quốc dân
HĐH	Hiện đại hóa
KCN	Khu công nghiệp
KCNC	Khu công nghệ cao
KCX	Khu chế xuất
KCN & CX	Khu công nghiệp và chế xuất
KT - XH	Kinh tế - xã hội
KTTT	Kinh tế tri thức
NCS	Nghiên cứu sinh
LLLĐ	Lực lượng lao động
NNL	Nguồn nhân lực
NL	Nhân lực
NSLĐ	Năng xuất lao động
PTTH	Phổ thông trung học
QHLĐ	Quan hệ lao động
THCS	Trung học cơ sở
TNLĐ	Tai nạn lao động
TTLĐ	Thị trường lao động
ODA	Vốn đầu tư nước ngoài (Official Development Assistance)
VNL	Vốn nhân lực

DANH MỤC BẢNG

Bảng 3.1: Thu hút đầu tư của các khu công nghiệp 68
Bảng 3.2: Kết quả sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp 69
Bảng 3.3: Một số chỉ tiêu năng suất lao động của các doanh nghiệp 69
Bảng 3.4: Số lao động của các doanh nghiệp từ năm 2010 – 2015 70
Bảng 3.5: Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi 71
Bảng 3.6: Tỷ lệ lao động có bệnh trong các doanh 74
Bảng 3.7: Trình độ văn hóa của nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp 76
Bảng 3.8: Trình độ văn hóa của công nhân, lao động ở một số khu công nghiệp . 77
Bảng 3.9: Mối quan hệ giữa trình độ văn hóa và tiền lương của nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp 77
Bảng 3.10: Trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp 78
Bảng 3.11: Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động trong các doanh nghiệp 80
Bảng 3.12: So sánh giữa trình độ chuyên môn kỹ thuật của các doanh nghiệp khu công nghiệp và doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội năm 2014 80
Bảng 3.13: Mối quan hệ giữa trình độ chuyên môn kỹ thuật và tiền lương của nguồn nhân lực 82
Bảng 3.14: Đánh giá của doanh nghiệp về kỹ năng kỹ thuật của nguồn nhân lực 83
Bảng 3.15: Đánh giá của doanh nghiệp về các kỹ năng xã hội của nguồn nhân lực 84
Bảng 3.16: Đánh giá của doanh nghiệp về kỹ năng nhận thức, tổng hợp, tư duy chiến lược của nguồn nhân lực 84
Bảng 3.17: Số vụ ngừng việc tập thể tại các doanh nghiệp 87
Bảng 3.18: Một số chỉ tiêu về mức độ vi phạm kỷ luật lao động của nguồn nhân lực 87
Bảng 3.19: Đánh giá của người lao động về ý thức, thái độ của nguồn nhân lực 88
Bảng 3.20: Đánh giá của người sử dụng lao động về tâm lực của nguồn nhân lực . 89
Bảng 3.21: Mức độ đáp ứng nhu cầu của người sử dụng lao động về chất lượng nguồn nhân lực 91
Bảng 3.22: Đánh giá của người lao động về điều kiện dinh dưỡng và chăm sóc sức khỏe 107
Bảng 4.1: Hệ thống đào tạo định hướng cung – cầu 133
Bảng 4.2: Một số khuyến khích tinh thần cho người lao động 142

DANH MỤC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 3.1: Cơ cấu doanh nghiệp theo ngành nghề.....67
Biểu đồ 3.2: Cơ cấu nguồn nhân lực theo ngành nghề 72
Biểu đồ 3.3: Thâm niên làm việc của NNL trong các KCN, KCX Hà Nội 72
Biểu đồ 3.4: Kinh nghiệm làm việc của người lao động trong các DN 85
Biểu đồ 3.5: Tiền lương của người lao động trong các doanh nghiệp 103
Biểu đồ 3.6: Thời gian làm việc trong tuần của người lao động.....106

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Khu công nghiệp (KCN), khu chế xuất (KCX) là không gian quy tụ các doanh nghiệp (DN) và cơ sở sản xuất kinh doanh với cấu trúc sản xuất công nghiệp. Phát triển các KCN, KCX là giải pháp hữu hiệu nhằm đẩy mạnh công nghiệp hóa (CNH), hiện đại hóa (HĐH); chủ động tham gia vào quá trình phân công và hiệp tác lao động quốc tế theo hướng chuyên môn hóa và tập trung hóa. Tại các quốc gia đang phát triển, việc xây dựng các KCN, KCX còn giúp khai thác tốt lợi thế so sánh; đồng thời tận dụng lợi thế của người đi sau trong việc thu hút vốn, khoa học công nghệ, kinh nghiệm tổ chức quản lý tiên tiến từ các nước đi trước, rút ngắn khoảng cách tụt hậu về kinh tế xã hội so với các nước trên thế giới. Cùng với sự phát triển của khoa học công nghệ, sự ra đời của các KCN, KCX làm xuất hiện những mô hình sản xuất mới với quy mô lớn hơn, công nghệ hiện đại hơn, mức độ chuyên môn hóa sâu hơn và đặc biệt là tính tập trung theo ngành nghề cao hơn. Chính mô hình sản xuất này làm xuất hiện nhu cầu lao động rất lớn ở nhiều ngành nghề và cấp bậc đào tạo (ĐT). Nó cũng đòi hỏi các quốc gia cần có chiến lược phát triển nhân lực (NL) cho phù hợp.

Việt Nam nằm trong số các quốc gia đang phát triển. Để chủ động tham gia vào chuỗi sản xuất toàn cầu, đẩy nhanh tiến trình CNH, HĐH, Đảng và Nhà nước đặc biệt ưu tiên và quan tâm phát triển các KCN, KCX. Với hơn 230 KCN, KCX đang hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam, các KCN đang đóng góp đáng kể cho sự phát triển kinh tế xã hội, trong đó vai trò lớn nhất là giải quyết việc làm cho người lao động. Tuy nhiên, do đang ở giai đoạn đầu của sự phát triển, các KCN, KCX của Việt Nam chủ yếu tập trung các DN sử dụng công nghệ thấp, thâm dụng lao động để khai thác lợi thế về nhân công giá rẻ. Hệ quả của nó là chất lượng nguồn nhân lực (CLNNL) trong các KCN, KCX thấp, trình độ tiếp thu và làm chủ công nghệ của phần lớn lao động kém và phụ thuộc vào người nước ngoài. Sự phát triển của các KCN, KCX làm cho quan hệ cung cầu lao động ở đây vừa thiếu lại vừa thừa; thiếu lao động có trình độ cao, công nhân kỹ thuật, lao động có kỹ năng; thừa lao động phổ thông. Các DN trong các KCN, KCX đang gặp nhiều khó khăn trong việc thu hút, sử dụng nguồn nhân lực (NNL) để đáp ứng các nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

Là thủ đô của cả nước, Hà Nội có vai trò là đại diện cho Việt Nam cả về phát triển kinh tế, xã hội và cảnh quan đô thị. Hà Nội được chính phủ phê duyệt thành lập 33 KCN, KCX, khu công nghệ cao với tổng diện tích khoảng 8.000 ha với kỳ vọng đây sẽ là trung tâm, là xương sống của nền kinh tế thủ đô và các khu vực lân cận. Trong số đó, đến hết năm 2014 mới có 8 KCN, KCX đi vào hoạt động với tổng diện tích là 1.236 ha, thu hút 572 dự án đầu tư với tổng mức vốn đăng ký là 10.800 tỷ đồng và

trên 4,86 tỷ USD. Tuy nhiên, các dự án đầu tư chủ yếu tập trung vào các ngành thâm dụng lao động với công nghệ thấp, tiêu tốn nhiều điện năng và gây ô nhiễm môi trường. Các bước công việc thực hiện tại các KCN Hà Nội chủ yếu là gia công, lắp ráp với giá trị gia tăng thấp. Thực trạng CLNNL trong các KCN, KCX Hà Nội cho thấy, CLNNL không đáp ứng được yêu cầu phát triển công nghiệp theo hướng hiện đại, phần lớn là lao động phổ thông (65%), thiếu lao động được đào tạo, lao động chuyên môn kỹ thuật (CMKT) và lao động có kỹ năng trong khi Hà Nội được coi là trung tâm đào tạo lớn của cả nước, tập trung số lượng lớn các cơ sở đào tạo. CLNNL đã trở thành một rào cản lớn đối với các KCN, KCX Hà Nội trong việc thu hút đầu tư vào các ngành công nghệ cao, có giá trị gia tăng lớn. Xuất phát từ thực tiễn trên, tác giả lựa chọn đề tài nghiên cứu cho luận án tiến sỹ: ***"Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp khu công nghiệp, khu chế xuất trên địa bàn Hà Nội".***

2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của luận án: Phân tích, đánh giá thực trạng CLNNL trong các DN thuộc các KCN, KCX trên địa bàn Hà Nội và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao CLNNL trong các DN thuộc các KCN, KCX trên địa bàn Hà Nội.

Để đạt được mục đích nghiên cứu trên, luận án sẽ thực hiện các nhiệm vụ sau:

- Nghiên cứu tổng quan các công trình nghiên cứu về chất lượng NNL nhằm xác định hướng nghiên cứu về CLNNL trong các DN KCN, KCX;
- Xây dựng và đề xuất cơ sở lý thuyết cho việc nghiên cứu CLNNL trong các DN thuộc các KCN, KCX;
- Phân tích, đánh giá thực trạng CLNNL trong các DN thuộc các KCN, KCX trên địa bàn Hà Nội trên cơ sở lý thuyết đã xây dựng;
- Chỉ rõ những hạn chế về CLNNL trong các DN thuộc các KCN, KCX địa bàn Hà Nội và phân tích nguyên nhân dẫn đến những hạn chế đó;
- Đề xuất giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao CLNNL trong các DN thuộc các KCN, KCX địa bàn Hà Nội.

3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là CLNNL trong các DN thuộc các KCN, KCX.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

***** Về không gian: Tác giả nghiên cứu CLNNL trong các DN thuộc các KCN, KCX trên địa bàn Hà Nội. Cụ thể là: Phân tích, đánh giá thực trạng CLNNL trong các DN tại 8 KCN, KCX đang hoạt động trên địa bàn Hà Nội và xây dựng giải pháp nhằm nâng cao CLNNL trong các DN tại các KCN trên địa bàn Hà Nội, bao gồm cả các

KCN đang hoạt động và các KCN sẽ được thu hút đầu tư, phát triển trong tương lai theo quy hoạch.

* Về thời gian:

+ Phân tích, đánh giá thực trạng CLNNL trong các DN KCN, KCX trên địa bàn Hà Nội trong 5 năm: 2010 - 2014.

+ Đề xuất các giải pháp nâng cao CLNNL trong các DN thuộc các KCN, KCX trên địa bàn Hà Nội đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030.

* Về đối tượng khảo sát: Tác giả khảo sát thông tin về CLNNL trong các DN KCN, KCX Hà Nội thông qua việc trưng cầu ý kiến của 2 nhóm đối tượng: (i) Người lao động trong các DN (được cơ cấu theo KCN, theo DN, theo đối tượng lao động và theo ngành nghề, vị trí làm việc) và (ii) đại diện lãnh đạo DN thuộc các KCN, KCX địa bàn Hà Nội (Xem Phụ lục 3).

* Về nội dung nghiên cứu: nghiên cứu thực trạng CLNNL trong các DN KCN, KCX trên địa bàn Hà Nội nhằm xây dựng giải pháp nâng cao CLNNL trong các DN này. Chủ thể nâng cao CLNNL bao gồm: Nhà nước, Thành phố Hà Nội và bản thân các DN. Tuy nhiên, do chuyên ngành ĐT của nghiên cứu sinh là Quản lý kinh tế nên luận án sẽ tập trung vào 2 chủ thể chính là Nhà nước và TP Hà Nội, chủ thể DN được nghiên cứu trên góc nhìn của quản lý kinh tế. Hiện nay ở Hà Nội chưa có KCX nên khái niệm KCN, KCX dùng để chỉ các KCN, luận án chỉ nghiên cứu CLNNL trong các KCN.

4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Để hoàn thành luận án, tác giả sử dụng các phương pháp nghiên cứu như sau:

4.1. Phương pháp luận

Luận án sử dụng phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử.

4.2. Phương pháp nghiên cứu cụ thể

+ Phương pháp thống kê, mô tả: Luận án sử dụng nhiều nguồn số liệu được cung cấp bởi Tổng cục thống kê, Cụ thống kê Hà Nội, Ban quản lý các KCN & CX Hà Nội, Ban quản lý 8 KCN, viện Công nhân công đoàn và một số DN cung cấp hạ tầng cho các KCN của Hà Nội. Luận án cũng sử dụng một số tài liệu, báo cáo nghiên cứu trước đây nhằm bổ sung thông tin, số liệu. Các số liệu, tài liệu được tập hợp và mô tả nhằm phân tích, đánh giá về CLNNL của các DN KCN, KCX trên địa bàn Hà Nội.

+ Phương pháp phân tích, tổng hợp, so sánh, bình luận: Bổ sung vào những tài liệu được cung cấp bởi các cơ quan, DN còn có các tài liệu thứ cấp được tác giả thu thập từ sách báo, tạp chí chuyên ngành, mạng internet và các cuộc hội thảo. Các tài liệu được tổng hợp, xử lý trong quá trình phân tích, so sánh, bình luận để làm rõ thực