

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

VÕ THANH TUẤN

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
CHO KHU KINH TẾ DUNG QUẤT**

Chuyên ngành: Kinh tế phát triển
Mã số: 60.31.05

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Đà Nẵng – Năm 2011

Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: TS. ĐÀO HỮA HÒA

Phản biện 1: PGS.TS. Nguyễn Trường Sơn

Phản biện 2: PGS.TS. Nguyễn Thế Tràm

Luận văn đã được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ Kinh tế họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 01 tháng 12 năm 2011.

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Trung tâm Thông tin-Học liệu, Đại học Đà Nẵng
- Thư viện trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Sự hình thành và phát triển của Khu Kinh tế (KKT) Dung Quất tất yếu xuất hiện các ngành có kỹ thuật cao như: lọc hóa dầu, luyện cán thép, đóng sửa chữa tàu biển; các cơ sở sản xuất, kinh doanh có hàm lượng khoa học cao như tin học, điện tử, viễn thông... kéo theo sự gia tăng nhu cầu đòi hỏi nguồn nhân lực có trình độ kỹ thuật và tay nghề cao.

Tuy nhiên trong quá trình phát triển đó, KKT Dung Quất đã phải đương đầu với một vấn đề khá nan giải. Đó là nguồn nhân lực chưa đáp ứng được nhu cầu, trong khi đây lại là một trong những lợi thế cạnh tranh trong xu thế toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế hiện nay. Xuất phát từ yêu cầu đó, tác giả chọn đề tài: **“Phát triển nguồn nhân lực cho Khu Kinh tế Dung Quất”** làm luận văn tốt nghiệp của mình.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

- Hệ thống hóa các vấn đề lý luận về PTNNL trong điều kiện toàn cầu hóa.

- Phân tích thực trạng việc PTNNL tại KKT Dung Quất thời gian qua.

- Đề xuất giải pháp PTNNL phục vụ sự phát triển bền vững KKT Dung Quất đến năm 2015 và tầm nhìn 2020.

3. Phạm vi, đối tượng nghiên cứu Người thực hiện : Võ Thanh Tuấn

3.1. Phạm vi nghiên cứu

* **Nội dung** : Đề tài nghiên cứu các vấn đề liên quan đến việc đào tạo và PTNNL nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của KKT Dung

Quất, bao gồm việc xây dựng và triển khai các dự án về nguồn nhân lực có liên quan trực tiếp trên địa bàn KKT Dung Quất.

* **Về không gian**: Đề tài nghiên cứu các nội dung trên tại KKT Dung Quất.

* **Về thời gian**: Các giải pháp được đề xuất trong luận văn có ý nghĩa trong những năm trước mắt.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

- Lực lượng lao động hiện đang làm việc tại KKT Dung Quất.

- Chiến lược phát triển của KKT Dung Quất theo từng giai đoạn.

- Hệ thống chính sách, mục tiêu, yêu cầu đào tạo và PTNNL của tỉnh Quảng Ngãi.

4. Phương pháp luận nghiên cứu

Để thực hiện các mục trên, đề tài sử dụng các phương pháp sau:

- Phương pháp duy vật biện chứng, phương pháp duy vật lịch sử;

- Phương pháp phân tích thực chứng, phương pháp phân tích chuẩn tắc;

- Phương pháp điều tra, so sánh, phân tích, chuyên khảo, chuyên gia;

- Các phương pháp khác

5 - Kết cấu của luận văn

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận, Mục lục và Danh mục tài liệu tham khảo, Đề tài được kết cấu thành 3 chương.

Chương 1: Cơ sở lý luận về PTNNL trong điều kiện toàn cầu hóa

Chương 2: Thực trạng PTNNL tại KKT Dung Quất trong thời gian qua

Chương 3: Giải pháp PTNNL phục vụ phát triển bền vững cho KKT Dung Quất đến năm 2015 và tầm nhìn 2020.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG ĐIỀU KIỆN TOÀN CẦU HOÁ

1.1. KHÁI NIỆM, VAI TRÒ CỦA PTNNL

1.1.1. Khái niệm PTNNL

Phát triển nguồn nhân lực là một trong những vấn đề cốt lõi của sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội ở mỗi quốc gia. Đặc biệt, trong thời đại ngày nay, đối với các nước đang phát triển giải quyết vấn đề này đang là yêu cầu được đặt ra hết sức bức xúc, nó vừa mang tính thời sự, vừa mang tính chiến lược xuyên suốt trong quá trình phát triển kinh tế xã hội của mỗi nước.

Từ các quan niệm trên theo ý kiến tác giả thì: Phát triển nguồn nhân lực là chú trọng lên các công việc trong tương lai khi cơ cấu tổ chức thay đổi đòi hỏi họ cần có những kiến thức, kĩ năng mới theo yêu cầu của công việc. Và công tác phát triển nguồn nhân lực sẽ giúp các cá nhân chuẩn bị sẵn sàng các kiến thức, kĩ năng cần thiết đó.

1.1.2. Vai trò của PTNNL trong việc thúc đẩy phát triển các KKT

PTNNL là một trong những yếu tố cơ bản góp phần giúp doanh nghiệp đạt được những mục tiêu trong sản xuất kinh doanh, mà phương châm của các KKT hiện nay là *“thành công của doanh nghiệp là thành công của KKT”*.

1.1.3. Xu hướng PTNNL trong điều kiện nền kinh tế toàn cầu hóa

+ Sự phát triển như vũ bão của khoa học công nghệ yêu cầu NLD phải có trình độ học vấn cơ bản, trình độ chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng lao động tốt, để có khả năng tiếp thu và áp dụng công nghệ mới. NLD làm việc một cách chủ động, linh hoạt và sáng tạo, sử dụng được các công cụ, phương tiện lao động hiện đại, tiên tiến.

+ Sự giao thoa giữa các nền văn hoá trong xu thế toàn cầu hoá là vấn đề tất yếu xảy ra; khi mà các tổ chức, doanh nghiệp hoạt động sản xuất kinh doanh trên nhiều quốc gia, nhiều vùng khác nhau và mỗi quốc gia, mỗi vùng có các tổ chức doanh nghiệp đến từ các nền văn hoá khác nhau cùng hoạt động thì NNL vì thế cũng trở nên rất đa dạng. Vì thế, việc đào tạo cho NNL hiểu biết, ứng xử một cách linh hoạt giữ các nền văn hoá khác nhau; đặc biệt là phong tục, tập quán của từng vùng, miền cũng là vấn đề hết sức quan trọng góp phần đem lại thành công cho tổ chức, doanh nghiệp.

+ Đào tạo cho người lao động có khả năng thích ứng được với môi trường làm việc với áp lực cao.

1.1.4. Phát triển NNL cho các KKT

1.1.4.1. Khái niệm về KCN, KCX, KKT

+ Khu công nghiệp là khu tập trung các doanh nghiệp chuyên sản xuất hàng công nghiệp và thực hiện các dịch vụ cho sản xuất công nghiệp, có ranh giới địa lý xác định, không có dân cư sinh sống, được hưởng một số chế độ ưu tiên của Chính phủ hay địa phương, do Chính phủ hoặc Thủ tướng Chính phủ quyết định thành lập.

+ Khu chế xuất là khu chuyên sản xuất hàng xuất khẩu, thực hiện các dịch vụ cho sản xuất hàng xuất khẩu và hoạt động xuất khẩu, có ranh giới xác định không có dân cư sinh sống, được hưởng một chế độ ưu tiên đặc biệt của Chính phủ, do Chính phủ hoặc Thủ tướng Chính phủ quyết định thành lập.

+ KKT là khu vực có không gian kinh tế riêng biệt với môi trường đầu tư và kinh doanh đặc biệt thuận lợi cho các nhà đầu tư, có ranh giới địa lý xác định, được thành lập theo quy định của Chính phủ.

1.1.4.2. Phát triển NNL trong các KKT

PTNNL đóng vai trò hết sức quan trọng trong việc thu hút đầu tư

vào các KKT. Vì một khi có NNL chất lượng tốt sẽ giúp các nhà đầu tư yên tâm quyết định đầu tư và tin tưởng vào khả năng thành công của doanh nghiệp do lượng lao động đem lại.

1.2. NỘI DUNG PTNNL TRONG CÁC KHU KINH TẾ

1.2.1. Phát triển NNL về mặt số lượng

NNL của một quốc gia, vùng lãnh thổ, về mặt số lượng thể hiện ở quy mô dân số, cơ cấu về giới và độ tuổi. Theo đó, NNL được gọi là đông về số lượng khi quy mô dân số lớn, tỷ lệ người trong độ tuổi lao động cao.

Đối với các KKT hiện nay của Việt Nam thì vấn đề PTNNL về mặt số lượng là hết sức thuận lợi do Việt Nam là quốc gia có số lượng người trong độ tuổi lao động khá cao.

1.2.2. Phát triển NNL về mặt chất lượng

Chất lượng NNL thể hiện trên ba mặt: trí lực, thể lực và nhân cách, thẩm mỹ; nghĩa là, yếu tố kết cấu đã được bao hàm trong chính nội tại ba yếu tố đó.

Phát triển nhân cách, thẩm mỹ là phát triển yếu tố văn hóa, tinh thần và quan điểm sống như: tính tích cực, dám nghĩ, dám làm, đạo đức, tác phong, lối sống...trong mỗi người lao động. Đó là quá trình nâng cao trình độ nhận thức các giá trị cuộc sống, tinh thần trách nhiệm, khả năng hòa hợp cộng đồng, đấu tranh với các tệ nạn xã hội để xây dựng lối sống lành mạnh và hình thành tác phong lao động công nghiệp. Thực chất là quá trình phát huy những giá trị truyền thống và bản sắc văn hóa dân tộc, đồng thời tiếp thu những tinh hoa văn hóa của nhân loại. Đối với các quốc gia, vùng lãnh thổ đang phát triển, quá trình này chịu ảnh hưởng của các nhân tố: Văn hóa và phong cách của người sản xuất nhỏ tiểu nông, hệ quả còn sót lại của cơ chế tập trung quan liêu bao cấp, đặc biệt là mặt trái của kinh tế thị

trường và quá trình hội nhập.

1.2.3. Phát triển NNL về mặt cơ cấu

- Cơ cấu NNL trong một tổ chức là thành phần, tỷ lệ lao động và vai trò của nó trong tổ chức đó.

- Cơ cấu NNL có vai trò đặc biệt quan trọng, tác dụng cộng hưởng làm tăng sức mạnh của tổ chức và của từng cá nhân để thực hiện mục tiêu đề ra. Nhiệm vụ, mục tiêu, chiến lược phát triển của tổ chức chỉ có thể hoàn thành khi có cơ cấu NNL tương ứng, hợp lý.

- Phát triển NNL theo cơ cấu ngành nghề.

- Phát triển NNL theo cơ cấu trình độ đào tạo.

1.3. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PTNNL TRONG KKT

- Đặc điểm quy hoạch của KKT.

- Cơ sở hạ tầng và chính sách an sinh xã hội tại KKT.

- Một số nhân tố ảnh hưởng khác.

+ Toàn cầu hóa kinh tế với vấn đề việc làm và thất nghiệp.

+ Toàn cầu hóa kinh tế với vấn đề thu nhập, đời sống và ổn định xã hội

1.4. KINH NGHIỆM VỀ PTNNL TRONG ĐIỀU KIỆN TOÀN CẦU HÓA

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI KHU KINH TẾ DUNG QUẮT TRONG THỜI GIAN QUA

2.1. ĐẶC ĐIỂM, TÌNH HÌNH PHÁT TRIỂN CỦA KHU KINH TẾ DUNG QUẮT

2.1.1. Vị trí địa lý của KKT Dung Quất

KKT Dung Quất có phạm vi diện tích khoảng 10.300 ha. KKT Dung Quất nằm trong vùng kinh tế trọng điểm miền Trung, ở vị trí gần kề với sân bay Chu Lai, tiếp giáp với KKT mở Chu Lai, cách thủ

đô Hà Nội khoảng 880 km về phía Bắc và từ KKT Dung Quất đến thành phố Quảng Ngãi khoảng gần 40 km. KKT Dung Quất có những lợi thế hơn so với các địa phương khác của miền Trung trong giao lưu kinh tế với khu vực và quốc tế trên nhiều phương diện.

2.1.2. Đặc điểm của KKT Dung Quất

KKT Dung Quất có nhiều tiềm năng, lợi thế và hội đủ các yếu tố phát triển của một KKT tổng hợp.

2.1.3. Đặc điểm tổ chức quản lý nhà nước trong KKT Dung Quất

- Đặc điểm bộ máy quản lý nhà nước của KKT Dung Quất.
- Nhiệm vụ và quyền hạn của Ban Quản lý KKT Dung Quất.

2.1.4. Tình hình thu hút đầu tư và hoạt động của doanh nghiệp tại KKT Dung Quất

Tính đến năm 2010, đã cấp phép đầu tư cho 116 dự án, với tổng vốn đầu tư khoảng 128.817 tỷ đồng (tương đương 8 tỷ USD); trong đó, vốn FDI chiếm khoảng 47%; có 60/116 dự án đi vào hoạt động sản xuất kinh doanh.

Sự phát triển của KKT Dung Quất đã làm thay đổi cơ bản cơ cấu GDP của tỉnh theo hướng tăng mạnh tỷ trọng công nghiệp.

Giá trị sản lượng công nghiệp thương mại và dịch vụ trên địa bàn KKT Dung Quất năm 2010 ước đạt 68.000 tỷ đồng. Kim ngạch xuất khẩu đạt 300 triệu USD; thu ngân sách trên địa bàn trên 13.000 tỷ đồng.

2.2. THỰC TRẠNG PTNNL TẠI KKT DUNG QUẤT

2.2.1. Phát triển NNL về mặt số lượng

Trong những năm qua, số lượng lao động có trình độ cao chưa đáp ứng được sự phát triển của KKT Dung Quất. Hiện nay, các cấp chính quyền đang tăng cường đầu tư tích cực các bước để đảm bảo số lượng lao động có chất lượng cho KKT Dung Quất bằng cách tăng cường các chính sách thu hút và đào tạo nguồn lực tại chỗ.

Tính đến tháng 12/2010 có gần 12.000 lao động làm việc tại các doanh nghiệp trên địa bàn Khu kinh tế Dung Quất. Trong đó, lao động trong các doanh nghiệp nhà nước là 4.608, chiếm tỷ lệ 38%; lao động trong các doanh nghiệp doanh nhân là 4.996, chiếm tỷ lệ 42%; lao động trong các doanh nghiệp nước ngoài là 2.378, chiếm tỷ lệ 20%.

Bảng 2.2. Số lượng lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn khu kinh tế qua các năm

Loại doanh nghiệp	2006		2007		2008		2009		2010	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
Tổng số	8.756	100%	9.773	100%	11.493	100%	11.516	100%	11.982	100%
DN nhà nước	3.059	35%	3.137	32%	4.364	38%	4.372	38%	4.608	38%
Dungoại nhân	3.512	40%	4.322	44%	4.862	42%	4.857	42%	4.996	42%
DN nước ngoài	2.185	25%	2.314	24%	2.267	20%	2.287	20%	2.378	20%

Nguồn: Ban quản lý Khu kinh tế Dung Quất

Từ bảng số liệu 2.2 chúng ta nhận thấy số lượng lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn khu kinh tế điều tăng. Tổng số lao động năm 2006 là 8.756, trong đó, doanh nghiệp nhà nước là 3.059, chiếm tỷ lệ 35%; doanh nghiệp doanh nhân là 3.512, chiếm tỷ lệ 40%, doanh nghiệp nước ngoài là 2.185, chiếm tỷ lệ 25%. Đến năm 2008 tỷ lệ lao động tại Khu kinh tế Dung Quất có mức độ tăng đột biến, từ 8.756 lên 11.493, trong đó, doanh nghiệp nhà nước là 4.364, chiếm tỷ lệ 38%; doanh nghiệp doanh nhân là 4.862, chiếm tỷ lệ 42%, doanh nghiệp nước ngoài là 2.267 chiếm tỷ lệ 20%. Tuy nhiên từ năm 2008 đến 2010 tình hình lao động tại Khu kinh tế Dung Quất tăng không đáng kể chỉ đạt mức 11.982, trong đó, doanh nghiệp nhà nước là 4.608, chiếm tỷ lệ 38%; doanh nghiệp doanh nhân là 4.996, chiếm tỷ

lệ 42%, doanh nghiệp nước ngoài là 2.378 chiếm tỷ lệ 20% và số lượng lao động tại các doanh nghiệp nước ngoài tăng không đáng kể chiếm tỷ lệ thấp so với các doanh nghiệp còn lại. Điều đó tiếp tục được minh họa qua bảng 2.3 sau.

Bảng 2.3. Tốc độ phát triển về số lượng lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn khu kinh tế qua các năm

Loại doanh nghiệp	Tốc độ phát triển qua các năm				
	2007/2006	2008/2007	2009/2008	2010/2009	2010/2006
Tổng số	112%	118%	100%	104%	137%
DN nhà nước	103%	139%	100%	105%	151%
DN ngoài quốc doanh	123%	112%	100%	103%	142%
DN nước ngoài	106%	98%	101%	104%	109%

Nguồn: Ban quản lý Khu kinh tế Dung Quất

Quan sát trên bảng 2.3 cho thấy số lượng lao động tăng qua các năm không đồng đều, chủ yếu là tăng ở các doanh nghiệp nhà nước và các doanh nghiệp doanh nghiệp doanh nhân, riêng số lượng lao động trong các doanh nghiệp nước ngoài có năm sau giảm hơn năm trước, như năm 2008 chỉ đạt ở mức 98% so với năm trước.

Thực hiện điều tra ngẫu nhiên 2.000 lao động làm việc trong 04 doanh nghiệp trong tổng số hơn 60 doanh nghiệp hiện đang hoạt động tại Khu kinh tế Dung Quất (trong đó, 02 doanh nghiệp nhà nước, 01 doanh nghiệp doanh nhân và 01 doanh nghiệp nước ngoài) cho kết quả như sau:

Bảng 2.4. Kết quả điều tra ngẫu nhiên 2000 lao động làm việc tại khu kinh tế Dung Quất năm 2011

Số lượng điều tra	Trong đó							
	Số người hài lòng về đk làm việc	Tỷ lệ	Số người hài lòng về thu nhập	Tỷ lệ	Số người hài lòng về đk sống tại KKT Dung Quất	Tỷ lệ	Số người có ý định làm việc lâu dài tại KKT Dung Quất	Tỷ lệ
2000	976	49%	1.372	69%	187	0,09%	1.236	62%

Nguồn: Kết quả phiếu điều tra

Quan sát kết quả bảng 2.4 chúng ta nhận thấy chỉ khoảng hơn 60% những người được hỏi cho kết quả tích cực, tức là hài lòng mới mức thu nhập và có ý định gắn bó lâu dài với các doanh nghiệp hiện tại.

2.2.2. Phát triển NNL về mặt chất lượng

Đánh giá thực trạng phát triển trình độ chuyên môn, tay nghề để nắm được chất lượng NNL từ đó có kế hoạch đào tạo lại và có kế hoạch lâu dài phát triển NNL.

Vấn đề đào tạo lại, đào tạo nâng cao để nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề cho lực lượng lao động, nhằm đáp ứng yêu cầu thực hiện công việc của doanh nghiệp trên địa bàn Khu kinh tế Dung Quất hiện nay hết sức hạn chế, vì việc cử người đi đào tạo sẽ làm giảm số lượng sản phẩm, tổn kinh phí làm ảnh hưởng đến lợi nhuận của doanh nghiệp; trong khi đó, người lao động tự đi đào tạo càng khó khăn hơn, do thu nhập thấp, điều kiện sống chưa đảm bảo, trong khi nhà nước chưa có chính sách hỗ trợ cho doanh nghiệp cũng như người lao động.

Trình độ lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn Khu kinh tế Dung Quất tính đến thời điểm tháng 12/2010 cụ thể như sau: Lao động có trình độ đại học và cao đẳng là 2.700, chiếm tỷ lệ 22,5%; trung cấp và công nhân kỹ thuật là 5.246, chiếm tỷ lệ 43,7%; lao động phổ thông là 4.036, chiếm tỷ lệ 33,8%.

Bảng 2.5: Trình độ lao động trong Khu kinh tế Dung Quất qua các năm

Trình độ	2006		2007		2008		2009		2010	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
Tổng số	8.756	100%	9.783	100%	11.493	100%	11.516	100%	11.982	100%
Đại học, CĐ	1.267	14%	1.782	18%	2.123	18%	2.730	24%	2.700	23%
Trung cấp, CNKT	4.237	48%	5.183	53%	5.912	51%	4.876	42%	5.246	44%
LĐ phổ thông	3.252	37%	2.818	29%	3.458	30%	3.910	34%	4.036	34%

Nguồn: Ban quản lý Khu kinh tế Dung Quất

Từ bảng số liệu cho thấy tỷ lệ lao động có trình độ cao đẳng trở lên có chiều hướng gia tăng qua các năm so với tỷ lệ lao động có trình độ từ trung cấp trở xuống; số lao động năm 2006 có trình độ cao đẳng trở lên là 1.267, chiếm tỷ lệ 14%; trình độ trung cấp CNKT là 4.237, chiếm tỷ lệ 48%; lao động phổ thông là 3.252, chiếm tỷ lệ 37%, đến năm 2010 lao động có trình độ cao đẳng trở lên là 2.700, chiếm tỷ lệ 23%; trình độ trung cấp CNKT là 5.246, chiếm tỷ lệ 44%; lao động phổ thông là 4.036, chiếm tỷ lệ 34%. Như vậy, so với năm 2006 thì năm 2010 tỷ lệ lao động có trình độ cao đẳng trở lên 9%, với tốc độ tăng tỷ lệ này thì nguy cơ “thừa thầy – thiếu thợ” trên địa bàn khu kinh tế Dung Quất có nguy cơ xảy ra cao.

2.2.3. Phát triển NNL về mặt cơ cấu ngành nghề

Việc phát triển cơ cấu ngành nghề một cách hợp lý, cân đối giữa các ngành là yếu tố quan trọng thúc đẩy phát triển kinh tế và ổn định xã hội ở mỗi địa phương. Với tính chất đặc thù của Khu kinh tế Dung Quất hiện nay cơ cấu ngành nghề có sự phát triển hết sức mất cân đối, trong đó ngành công nghiệp chiếm tỷ lệ lớn. Tuy nhiên điều này

không làm ảnh hưởng đến mục tiêu chung của khu kinh tế là phát triển công nghiệp và thương mại dịch vụ.

Cơ cấu ngành nghề lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn Khu Kinh tế Dung Quất tính đến thời điểm tháng 12/2010 cụ thể như sau: Công nghiệp là 6.715 người, chiếm tỷ lệ 56%; thương mại - dịch vụ là 3.076 người, chiếm tỷ lệ 26%; các ngành còn lại 2.191 người, chiếm tỷ lệ 18%.

Bảng 2.6: Cơ cấu ngành nghề lao động trong Khu kinh tế Dung Quất qua các năm

Trình độ	2006		2007		2008		2009		2010	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
Tổng số	8.756	100%	9.783	100%	11.493	100%	11.516	100%	11.982	100%
Công nghiệp	4.532	52%	5.814	59%	6.551	57%	6.634	58%	6.715	56%
TM-Dịch vụ	2.468	28%	2.573	26%	2.965	26%	2.893	25%	3.076	26%
Còn lại	1.756	20%	1.396	14%	1.977	17%	1.989	17%	2.191	18%

Nguồn: Ban quản lý Khu kinh tế Dung Quất

Từ bảng 2.6 cho thấy tỷ lệ lao động làm việc trong ngành công nghiệp chiếm đa số và có chiều hướng gia tăng so với các ngành khác. Từ những phân tích trên cho thấy nhu cầu lao động trong ngành công nghiệp tại khu kinh tế Dung Quất hiện nay là rất lớn và chiếm ưu thế với các ngành còn lại, sự mất cân đối này dẫn đến những ảnh hưởng không nhỏ đối với việc phát triển NNL đảm bảo về mặt cơ cấu của địa phương.

2.2.4. Tình hình sử dụng lao động trong các doanh nghiệp

Tình hình sử dụng lao động trong các doanh nghiệp tại khu kinh tế Dung Quất trong những năm qua có biến động rất lớn, số lượng lao động được tuyển dụng mới hàng năm là khoảng dưới 30%, trong khi

đó tỷ lệ sa thải và nghỉ việc tại các doanh nghiệp cũng chiếm tỷ lệ rất cao trên dưới 25%.

Bảng 2.7. Tình hình tuyển dụng, sử dụng lao động trong khu kinh tế Dung Quất qua các năm

Năm	Tổng số	Trong đó				Tuyển dụng mới	Tỷ lệ	Sa thải, nghỉ việc	Tỷ lệ
		LĐ gián tiếp	Tỷ lệ	LĐ trực tiếp	Tỷ lệ				
2006	8.756	1.394	16%	7.362	84%	2.841	32%	1.392	16%
2007	9.783	1.159	12%	8.624	88%	3.168	32%	967	10%
2008	11.493	2.063	18%	9.430	82%	5.362	47%	1.861	16%
2009	11.516	2.173	19%	9.343	81%	4.078	35%	3.215	28%
2010	11.982	2.237	19%	9.745	81%	3.336	28%	2.847	24%

Nguồn: Ban quản lý Khu kinh tế Dung Quất

Bảng 2.8. Số lượng lao động trong khu kinh tế Dung Quất tuyển dụng, sử dụng qua các năm

Trình độ	2006		2007		2008		2009		2010
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng
Tổng số	12.989	100%	13.918	100%	18.716	100%	18.809	100%	18.165
LĐ gián tiếp	1.394	11%	1.159	8%	2.063	11%	2.173	12%	2.237
LĐ trực tiếp	7.362	57%	8.624	62%	9.430	50%	9.343	50%	9.745
Tuyển dụng mới	2.841	22%	3.168	23%	5.362	29%	4.078	22%	3.336
Sa thải, nghỉ việc	1.392	11%	967	7%	1.861	10%	3.215	17%	2.847

Nguồn: Ban quản lý Khu kinh tế Dung Quất

2.2.5. Những chính sách phát triển NNL tại Khu kinh tế Dung Quất trong những năm qua

Lãnh đạo Chính phủ, UBND tỉnh Quảng Ngãi và Ban quản lý

Khu kinh tế Dung Quất xác định với yêu cầu đặc thù của Khu kinh tế Dung Quất là phát triển các ngành công nghiệp với công nghệ hiện đại nên đòi hỏi một NNL có trình độ kỹ thuật và tay nghề cao, với dự báo nhu cầu lao động cho từng giai đoạn phát triển là: Đến năm 2010 khoảng 32.000 lao động, 2012 là 50.000 lao động, 2015 là 80.000 lao động và 2020 là 100.000 lao động; trong đó do tính chất phát triển công nghiệp là trọng tâm nên yêu cầu lao động phải qua đào tạo, với tỷ lệ tối thiểu là 60 -70%. Các đối tượng ngành nghề cần được đào tạo là quản trị kinh doanh, lao động kỹ thuật (kỹ sư và công nhân), nhân viên chuyên nghiệp về dịch vụ; với đa hệ đào tạo: Sơ cấp, Trung cấp, Cao đẳng, Đại học và trên đại học. Do vậy, song song với vấn đề phát triển Khu kinh tế Dung Quất, lãnh đạo các cấp đã quan tâm chú trọng đến vấn đề phát triển NNL. Cụ thể:

Năm 2008, Ban quản lý Khu kinh tế Dung Quất phối hợp với Trường Đại học mở Thành phố Hồ Chí Minh đã mở cuộc hội thảo với chuyên đề “**Nguồn nhân lực cho sự phát triển Khu kinh tế Dung Quất trong thời kỳ hội nhập**”, với nhiều Giáo sư, Tiến sĩ, Chuyên gia đầu ngành tham dự, như: Tiến sĩ Fu Shen-Li - Hiệu trưởng Trường Đại học I-shou, Đài Loan với chuyên đề “Tư sự phát triển công nghiệp của Đài Loan bàn về chiến lược quản lý và bồi dưỡng NNL Việt Nam”, Tiến sĩ Nguyễn Hữu Từ - Vụ trưởng, Vụ Kinh tế - Văn phòng Chính phủ với chuyên đề “Đào tạo, thu hút và sử dụng NNL phục vụ phát triển Khu kinh tế Dung Quất”, Tiến sĩ Hoàng Xuân Hoà, Phó Vụ trưởng, Vụ kinh tế - Văn phòng Chính phủ với chuyên đề “Nâng cao chất lượng NNL - điều kiện để Khu kinh tế Dung Quất phát triển trong thời kỳ mới”, Thạc sĩ Lê Thanh Hải, Cố vấn công nghệ Microsoft - Việt Nam với chuyên đề “Phát triển NNL có trình độ công nghệ thông tin tiên tiến để Dung Quất trở thành Khu kinh tế năng động”..v.v..

Bên cạnh đó, UBND tỉnh Quảng Ngãi cũng đã phê duyệt Đề án phát triển NNL tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2007 - 2010 và định hướng đến năm 2015; Phương án Đào tạo, cung ứng lao động tại Khu kinh tế Dung Quất giai đoạn 2008 – 2010 và các chính sách hỗ trợ, thu hút nhân tài.

Tuy nhiên, cùng với sự suy thoái kinh tế, vấn đề thu hút đầu tư vào Khu kinh tế Dung Quất trong những năm qua gặp nhiều khó khăn, số lượng các dự án đầu tư vào Khu kinh tế Dung Quất giảm sút; trong khi đó, Khu kinh tế Dung Quất là vùng xa đô thị, hạ tầng, dịch vụ còn yếu kém, cơ chế, chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài chưa đủ mạnh để người lao động gắn bó lâu dài tại Khu kinh tế Dung Quất.

2.2.6. Tình hình đào tạo và cung cấp NNL của tỉnh Quảng Ngãi

Hệ thống các trường chuyên nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi còn quá mỏng so với nhu cầu học tập của nhân dân và trong thời gian trước mắt cũng như lâu dài sẽ khó có thể đáp ứng được nhu cầu NNL cho các khu công nghiệp của tỉnh nói chung và Khu kinh tế riêng. Trên địa bàn tỉnh có 20 Trường, Trung tâm và cơ sở dạy nghề.

Bảng 2.9. Hệ thống các cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi

Các cơ sở đào tạo	Số lượng	Quy mô tuyển sinh theo thiết kế	Quy mô tuyển sinh thực tế
Đại học	3	2.500	2.050
Cao đẳng	2	1.500	1.100
Trung cấp	3	2.350	1.707
Trung tâm	11	8.100	4.470

Nguồn: Đề án phát triển NNL tỉnh Quảng Ngãi

2.2.7. Phân tích, đánh giá về phát triển NNL của Khu kinh tế Dung Quất

Từ kết quả số liệu nêu trên cho ta thấy vấn đề phát triển NNL hiện nay tại khu kinh tế Dung Quất là hết sức khó khăn, mà nguyên nhân chủ yếu là cơ sở hạ tầng, dịch vụ kém phát triển, thu nhập của người lao động còn thấp, trong khi nhà nước chưa có những chính sách an sinh xã hội cụ thể.

2.2.7.1. Mặt mạnh

Nguồn lực lao động tại tỉnh Quảng Ngãi dồi dào, hiện có hàng trăm ngàn lao động thiếu việc làm, hàng ngàn lao động đã qua đào tạo từ Trung cấp trở lên đang chờ việc, các doanh nghiệp đóng trên địa bàn Khu kinh tế Dung Quất chỉ mới thu hút hơn 12 ngàn lao động, do vậy, nếu được tổ chức định hướng đào tạo tốt thì lực lượng lao động bảo đảm cung ứng nhu cầu lao động cho sự phát triển của Khu kinh tế Dung Quất.

2.2.7.2. Mặt tồn tại

- + Một số tồn tại chung của NNL tỉnh Quảng Ngãi hiện nay:
 - So với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội thì NNL tỉnh chất lượng còn thấp, cơ cấu chưa đồng bộ.
 - Chất lượng, số lượng và cơ cấu ngành nghề chuyên môn của đội ngũ lao động còn mất cân đối, chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cụ thể của từng doanh nghiệp.
 - Môi trường và điều kiện công tác trên địa bàn Khu kinh tế Dung Quất chưa tạo được sự hấp dẫn đối với nguồn lực có chất lượng cao, làm hạn chế khả năng thu hút nhân tài cho Khu kinh tế Dung Quất.
 - Việc đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, cập nhật nâng cao kiến thức, trình độ, năng lực, nghiệp vụ của lực lượng lao động chưa theo kịp yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của Khu kinh tế Dung Quất.
 - Trình độ ngoại ngữ của lực lượng lao động tại Khu kinh tế Dung Quất còn yếu kém, khả năng tiếp cận công nghệ thông tin hạn chế.

+ Những tồn tại của NNL trên địa bàn khu kinh tế Dung Quất:

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo còn thấp. Trình độ đào tạo, ngành nghề đào tạo chưa phù hợp, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển, nhu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp; tình trạng “*vừa thừa, vừa thiếu*” của đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế, quản lý doanh nghiệp đang là vấn đề bức xúc.

- Hàng ngàn học sinh và các bậc phụ huynh hàng năm lại lúng túng, không biết chọn cho con em mình học ngành nghề gì, học ở đâu, sau này làm gì, làm ở đâu.

- Hàng ngàn học sinh, sinh viên đã hoàn thành chương trình đào tạo ở các bậc Đại học, Cao đẳng, THCN, dạy nghề, nhưng nhiều năm liền tìm việc không ra.

- Nhiều tổ chức, doanh nghiệp than thiếu nhân lực có trình độ quản lý và trình độ kỹ thuật, không tìm được người có trình độ tay nghề phù hợp.

- Có những dự án, công trình có thời gian chuẩn bị nhiều năm trước khi đi vào hoạt động, thời gian đó đủ để nhiều lớp học sinh đào tạo nghề ra trường, nhưng đến lúc hoạt động doanh nghiệp vẫn thiếu công nhân có tay nghề.

+ Nguyên nhân tồn tại:

- Về khách quan: Do điểm xuất phát và trình độ phát triển của nền kinh tế tỉnh Quảng Ngãi thấp, cơ cấu kinh tế chuyển dịch chậm, nên sự chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng công nghiệp và dịch vụ không đáng kể; khả năng đào tạo và thu hút NNL có chất lượng gặp khó khăn. Cơ chế, chính sách đối với người lao động còn những vấn đề chưa phù hợp.

- Về chủ quan:

+ Chủ trương về phát triển NNL nhưng chưa toàn diện và đồng

bộ; chưa xây dựng được chiến lược NNL đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Các cấp uỷ đảng, chính quyền tuy đã nhận thức được vị trí, vai trò, tầm quan trọng của NNL, nhưng trong lãnh đạo, chỉ đạo còn nhiều mặt lúng túng. Các cơ quan tham mưu về công tác đào tạo, phát triển NNL chưa làm tốt chức năng, nhiệm vụ được giao.

+ Chưa dự báo đầy đủ về yêu cầu phát triển NNL, do đó thiếu chủ động trong việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, phát triển NNL cho Khu kinh tế Dung Quất.

+ Cơ chế, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút, bố trí, sử dụng NNL còn bất cập, thiếu tầm chiến lược, chưa đủ sức hấp dẫn, động viên, khuyến khích phát triển tài năng và chưa tạo ra được sự chủ động, tích cực trong phát triển NNL, cũng như xã hội hoá việc thực hiện nhiệm vụ này.

+ Tư tưởng bảo thủ, hẹp hòi, cục bộ địa phương, thiếu khách quan trong việc đánh giá, sử dụng NNL, nhất là bố trí, sử dụng lao động của một số cơ doanh nghiệp chậm được khắc phục, dẫn đến việc tuyển dụng, bố trí, sử dụng NNL chưa hợp lý, gây lãng phí, hiệu quả thấp.

Môi trường và điều kiện công tác ở Khu kinh tế Dung Quất chưa tạo được sự hấp dẫn đối với nguồn lực có chất lượng cao, làm hạn chế khả năng thu hút nhân tài.

Khu kinh tế Dung Quất ở xa các thành phố và vùng kinh tế lớn, xa nơi tập trung các cơ sở đào tạo Đại học và sau Đại học.

Nhận thức tư tưởng, ý chí phấn đấu học tập công tác, tu dưỡng rèn luyện của một bộ phận người lao động chưa cao.

+ Thiếu tổ chức và cơ chế thiết lập mối quan hệ tương tác về lợi ích và trách nhiệm giữa cơ quan hành chính nhà nước - người trong độ tuổi lao động - cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, tổ chức sử dụng lao động.

Chương 3

GIẢI PHÁP PTNNL PHỤC VỤ SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG KKT DUNG QUÁT ĐẾN NĂM 2015 VÀ TẦM NHÌN 2020

3.1. MỘT SỐ CƠ SỞ TIỀN ĐỀ CHO VIỆC ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP

3.1.1. Định hướng phát triển KKT Dung Quất đến năm 2020

a. Mục tiêu

Đến năm 2015 là: Tổng vốn đăng ký dự kiến: 13 - 15 tỷ USD; Vốn thực hiện: 9 - 10 tỷ USD; trong đó công nghiệp nặng 90%, công nghiệp nhẹ 5%, dịch vụ: 4,5%, nông nghiệp 0,5%; Kim ngạch xuất khẩu: khoảng 450 triệu USD; Giải quyết việc làm cho khoảng 23-25 ngàn lao động; Thu ngân sách trên địa bàn khoảng 24-25 ngàn tỷ đồng.

b. Nhiệm vụ

Tập trung làm việc để xây dựng Đề án thành phố công nghiệp mở thỏa mãn các tiêu chuẩn quốc tế và gắn với mô hình chính quyền đô thị.

Đẩy mạnh đào tạo và cung ứng NNL tại chỗ.

3.1.2. Dự báo nhu cầu NNL của KKT Dung Quất đến năm 2015

Theo đăng ký nhu cầu lao động của các Dự án đầu tư tại KKT Dung Quất, nhu cầu lao động cần có từ năm 2010 - 2015 khoảng 31.000 lao động; trong đó, số lao động qua đào tạo 80% khoảng 25.000 người (yêu cầu lao động có trình độ sơ cấp khoảng 14.000 người, trung cấp 8.850 người, cao đẳng 950 người, đại học 1.200 người) và 6.000 lao động phổ thông (khoảng 4.000 lao động được đào tạo ngắn hạn, thời gian dưới 06 tháng).

Bảng 3.1: Nhu cầu NNL của KKT Dung Quất đến năm 2015

TT	Ngành nghề	LDPT	Sơ cấp	Trung cấp	Cđăng, Đ.học	Cộng
1	Tài chính, kế toán			300	200	500
2	Tín dụng ngân hàng			100	80	180
3	Quản trị kinh doanh				200	200
4	Xã hội nhân văn				100	100
5	Ngoại ngữ				100	100
6	Tin học				100	100
7	Cơ khí động lực		1.000	1.500	150	2.650
8	Cơ khí chế tạo		3.000	2.000	150	5.150
9	Luyện cán thép		3.000	2.300	150	5.450
10	Điện dân dụng			150	50	200
11	Điện công nghiệp			300	50	350
12	Hàng hải			200	160	360
13	Công nghệ lọc hóa dầu			400	300	700
14	Du lịch		500	600	50	1.150
15	Chế biến thực phẩm		200	200	50	450
16	Xây dựng	2.000	1.000	400	150	3.550
17	Máy công nghiệp		2.000	150	50	2.200
18	Chế biến gỗ		2.500	100	30	2.630
19	Phòng cháy chữa cháy			150	30	180
20	Vệ sỹ		500			500
21	Lái xe		300			300
22	Lao động phổ thông	4.000				4.000
Tổng cộng		6.000	14.000	8.850	2.150	31.000

Nguồn: Đề án phát triển NNL KKT Dung Quất, từ 2010 – 2015

Đến năm 2015, tỷ lệ lao động tại KKT Dung Quất có trình độ kỹ thuật tối thiểu là 40% trở lên trong tổng số lao động phải được đào tạo tại KKT Dung Quất là 25.000 lao động.

3.2. CÁC GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO KKT DUNG QUẤT

3.2.1. Về số lượng NNL

a. Mục đích

Nhằm bổ sung lực lượng lao động chất lượng cao cho KKT Dung Quất để đảm bảo đủ số lượng theo nhu cầu của nhà đầu tư, từ đó làm tiền đề cho việc thu hút và kêu gọi đầu tư, tăng cường khả năng cạnh tranh với các KKT khác trong khu vực. Đây là công việc có tính trước mắt và lâu dài, cần có sự quan tâm phối hợp đồng bộ của các cấp, các ngành.

b. Nội dung

*** Xây dựng quy hoạch lực lượng lao động**

- Căn cứ từ thực trạng, quy mô phát triển của KKT Dung Quất để có quy hoạch một cách tổng thể, hợp lý việc phát triển NNL cho từng giai đoạn nhằm đáp ứng đủ số lượng lao động tại KKT Dung Quất.

- Chuẩn bị đủ số lượng lao động chất lượng cao đảm bảo cho nhu cầu nghỉ việc, sa thải đối với số lượng lao động kém chất lượng tại các doanh nghiệp.

*** Bổ sung NNL theo cơ cấu**

Theo phân tích tình hình thực tế hiện nay tại KKT Dung Quất thì số lượng lao động trong các ngành thương mại - dịch vụ là dư thừa, trong khi đó thiếu những chuyên gia, kỹ sư, công nhân kỹ thuật lành nghề. Vì vậy cần phải tăng số lượng các lao động trong các ngành công nghiệp; đặc biệt là lực lượng lao động trong các ngành công nghiệp hóa dầu – hóa chất.

Để thực hiện được mục tiêu này, KKT Dung Quất cần phải:

- Hình thành các khu đô thị hiện đại để thu hút và phát triển cộng đồng dân cư sinh sống tại KKT Dung Quất.

- Phát triển đa dạng cơ cấu ngành nghề để thu hút đầu tư.

- Có chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài, nhân lực vượt bậc so với các vùng miền khác.

3.2.2. Về nâng cao chất lượng NNL

- Quy hoạch mạng lưới các trường chuyên nghiệp, trường dạy nghề và xây dựng trường Đại học đa ngành trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi.

- Đẩy mạnh xã hội hoá các hoạt động đào tạo.

- Đổi mới kế hoạch và chiến lược đào tạo, xây dựng cơ chế, chính sách để thu hút NNL có trình độ và tay nghề cao.

+ Xây dựng, sửa đổi, bổ sung, thể chế hoá văn bản pháp luật về dạy nghề.

+ Đổi mới chính sách, cơ chế quản lý dạy nghề theo hướng tăng quyền tự chủ, nâng cao khả năng cạnh tranh cho các cơ sở dạy nghề.

+ Đổi mới công tác hoạch định chính sách và kế hoạch hoá; hoàn chỉnh mạng lưới quy hoạch các trường chuyên nghiệp và dạy nghề.

+ Tăng cường công tác nghiên cứu khoa học trong dạy nghề; ứng dụng công nghệ, kỹ thuật hiện đại vào giảng dạy và sản xuất thực nghiệm.

+ Nâng cao sức cạnh tranh đào tạo NNL để hội nhập kinh tế quốc tế.

3.2.3. Về cơ cấu NNL

Chuyển dịch mạnh cơ cấu ngành nghề, đào tạo chuyên môn phù hợp với yêu cầu phát triển các ngành kinh tế – xã hội và đặc điểm của KKT Dung Quất. Thực hiện đa dạng hoá hình thức đào tạo, khắc phục tình trạng mất cân đối “thừa thầy thiếu thợ” trong đào tạo và dạy nghề.

- Phát triển ngành nghề, cần quan tâm đúng mức về cơ cấu ngành: Nông – Lâm – Ngư nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, y tế, giáo dục, văn hóa, thể thao...

- Phát triển cơ cấu trình độ. Ưu tiên phát triển lực lượng lao động trực tiếp, trong đó lao động có trình độ từ trung cấp trở xuống chiếm tỷ lệ 85%, cao đẳng trở lên chiếm tỷ lệ 15%.

3.3. KIẾN NGHỊ

- Đối với Chính phủ, Ưu tiên phân bổ ngân sách cho tỉnh Quảng Ngãi để thanh toán tiền đền bù cho những hộ gia đình phải thu hồi đất để đầu tư KKT Dung Quất để sớm giao đất cho nhà đầu tư triển khai dự án.

- Đối với các Bộ, ngành Trung ương hỗ trợ về cơ chế chính sách, NNL, thiết bị và công nghệ.

- Đối với Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ngãi

+ Phải có phương án nâng cấp Phân hiệu trường Đại học Công nghiệp thành phố Hồ Chí Minh tại Quảng Ngãi và Trường Đại học Phạm Văn Đồng, tăng quy mô đào tạo.

+ Đẩy mạnh xã hội hoá công tác đào tạo NNL.

+ Có chính sách hỗ trợ chi phí ăn, ở, sinh hoạt cho học sinh. Chính sách đột phá để thu hút giáo viên giỏi, người có trình độ cao đến làm việc lâu dài tại Quảng Ngãi.

+ Tổ chức các lớp bồi dưỡng kiến thức kinh tế, kiến thức pháp luật và kiến thức về quản lý trong xu thế Hội nhập kinh tế Quốc tế.

- Đối với Ban quản lý KKT Dung Quất

+ Có những cơ chế, chính sách đặt thù cho việc phát triển NNL cho KKT Dung Quất.

+ Phối hợp, chỉ đạo trong công tác đào tạo và PTNNL đối các trường đào tạo nghề do Ban quản lý KKT Dung Quất quản lý và các trường đóng trên địa bàn KKT Dung Quất cũng như tỉnh Quảng Ngãi.

- Cần có sự kết hợp chặt chẽ giữa Ban quản lý KKT Dung Quất với các trường đào tạo và các doanh nghiệp trong việc triển khai đẩy mạnh việc đào tạo và sử dụng lao động.

KẾT LUẬN

Nguồn nhân lực có vai trò hết sức quan trọng, đặc biệt đây là một trong những yếu tố quyết định cho việc thu hút đầu tư, tăng trưởng kinh tế đối với mục tiêu, chiến lược phát triển của KKT Dung Quất.

Để có được NNL cho KKT Dung Quất đủ mạnh về số lượng, chất lượng và cơ cấu hợp lý cạnh tranh được với các KKT khác trong cả nước, đáp ứng yêu cầu thực hiện kế hoạch phát triển từ nay đến năm 2020 cần phải xây dựng kế hoạch, quy hoạch phát triển NNL một cách đồng bộ, phải có các giải pháp, chính sách hợp lý thì mục tiêu, chiến lược phát triển của KKT Dung Quất mới thành công.

Việc xây dựng và áp dụng những giải pháp nêu trên là điều kiện tiên quyết nhằm đáp ứng yêu cầu NNL cho sự phát triển bền vững của KKT Dung Quất đến năm 2015 và định hướng đến năm 2020.