

**BỘ GIÁO DỤC ĐÀO TẠO  
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

---

**LÊ THANH AN**

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO  
CÁC KHU CÔNG NGHIỆP THUỘC VÙNG  
KINH TẾ MỞ VÂN PHONG TỈNH  
KHÁNH HÒA**

**Chuyên ngành: Kinh tế Phát Triển  
Mã số: 60.31.05**

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ**

**Đà Nẵng - Năm 2011**

2

**Công trình được hoàn thành tại  
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

**Người Hướng Dẫn Khoa Học: PGS. TS. LÊ THẾ GIỚI**

**Phản biện 1: PGS. TS BÙI QUANG BÌNH**

**Phản biện 2: TS. TRẦN THỊ BÍCH HẠNH**

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn tốt nghiệp thạc sĩ ngành Kinh tế phát triển hợp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 10 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 Đà Nẵng, Đại học Đà Nẵng

## MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn đề tài

Một nền kinh tế muốn phát triển cần có các nguồn lực: vốn, khoa học – công nghệ, tài nguyên và nguồn nhân lực; muốn tăng trưởng nhanh và bền vững cần dựa vào ba yếu tố cơ bản là áp dụng công nghệ mới, phát triển kết cấu hạ tầng hiện đại và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Khu kinh tế Vân Phong đang khởi động, hiện có 82 dự án đầu tư với tổng vốn hơn 15 tỷ USD, trong đó có nhiều dự án có quy mô lớn, mang tính động lực phát triển như cảng trung chuyển Quốc tế Vân Phong, nhà máy đóng tàu, các tổ hợp phụ trợ phục vụ cho Cảng trung chuyển, trung tâm điện lực Vân Phong ... Khu vực Bắc bán đảo Cam Ranh đã được chuyển sang phát triển kinh tế, theo hướng phát triển du lịch chất lượng cao, mở rộng dịch vụ vận tải hàng không và các trung tâm thương mại, hội nghị cấp quốc gia, quốc tế.

Để đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - văn hoá - xã hội trong tình hình mới, Đảng bộ và Chính quyền tỉnh Khánh Hòa đã đặt ra những yêu cầu cơ bản trước mắt và lâu dài trong việc sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả nhất, khai thác tiềm năng trí tuệ, phát huy những yếu tố tinh thần gắn với truyền thống văn hóa dân tộc. Xây dựng mối quan hệ gắn bó chặt chẽ giữa khai thác, sử dụng với việc đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao nguồn nhân lực; coi chất lượng nguồn nhân lực là một tiền đề cơ bản để nâng cao hiệu quả kinh tế - xã hội của đất nước.

Chiến lược phát triển nguồn nhân lực đã trở thành một trong những nhiệm vụ hàng đầu của mỗi tổ chức, doanh nghiệp và mỗi quốc gia trên thế giới. Nhiều quốc gia đã đặt con người vào vị trí trung tâm

của sự phát triển và đề ra các chiến lược phát triển nguồn nhân lực nhằm phục vụ tốt các yêu cầu phát triển trước mắt và lâu dài của mình.

Chất lượng nguồn nhân lực hoặc nguồn nhân lực chất lượng cao là nguồn nhân lực với những con người lao động có tri thức tốt, có kỹ năng cao và có tính nhân văn sâu sắc.

Mặt khác, nhằm thu hút các nguồn lực đẩy mạnh công nghiệp hóa thông qua việc hình thành các KKT là một vấn đề có tính qui luật chung của nhiều quốc gia đang đi lên hiện nay.

Tình hình đáp ứng nguồn nhân lực cho Khu kinh tế Vân Phong, nhất là lao động chất lượng cao để đáp ứng cho sự phát triển của Vân Phong có nhu cầu tăng trưởng rất nhanh trong vài năm trở lại đây. Việc cung ứng nguồn nhân lực, nhất là nguồn lao động chất lượng cao nhằm đáp ứng sự phát triển của các khu kinh tế gặp rất nhiều khó khăn. Từ đó đã đặt ra cho Tỉnh Khánh hòa cần phải xem xét tìm hiểu nguyên nhân để có những giải pháp chiến lược phù hợp. Đó cũng chính là lý do mà chúng tôi mạnh dạn chọn đề tài: ***“Phát triển nguồn nhân lực cho các khu công nghiệp thuộc vùng Kinh tế mở Vân Phong Tỉnh Khánh Hòa”*** để làm luận văn tốt nghiệp cao học của mình.

## **2. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

Đối tượng nghiên cứu của luận văn được xác định là phát triển nguồn nhân lực cho các khu công nghiệp thuộc vùng Kinh tế Vân Phong tỉnh Khánh Hòa được chọn làm giới hạn phạm vi nghiên cứu. Tuy nhiên, do các khu công nghiệp thuộc Khu kinh tế Vân Phong mới thành lập nên lấy phạm vi nghiên cứu là khu kinh tế Vân Phong làm trọng điểm nghiên cứu luận văn này. Khánh Hòa là trung tâm kinh tế, văn hóa của khu vực Duyên hải miền Trung là trung tâm du lịch lớn của cả nước. Do đó, việc

phát triển nguồn nhân lực tại Khu Kinh tế là cần thiết cho việc phát triển kinh tế ở khu vực Duyên hải miền Trung

Phát triển nguồn nhân lực liên quan và chịu nhiều tác động của rất nhiều lĩnh vực đa dạng và phức tạp vượt khỏi phạm vi của khu công nghiệp như hệ thống luật pháp, chính trị, kinh tế, trình độ công nghệ, giáo dục - đào tạo, v.v... Trong đó, nhiều vấn đề nan giải và hiện đang là đề tài tranh luận của cả các nhà khoa học lẫn những người hoạt động thực tiễn. Luận văn xin được chú trọng vào việc nghiên cứu và đề ra các giải pháp phát triển nguồn nhân lực ở cấp độ Khu kinh tế Vân Phong Khánh hòa, lấy mốc thời gian từ 1996 đến năm 2010, trong đó chủ yếu là các năm gần đây.

### **3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của luận văn**

Luận văn nhằm thực hiện các nhiệm vụ sau đây:

1. Làm sáng tỏ cơ sở lý luận nguồn nhân lực, quản trị nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực trong điều kiện của Việt nam góp phần phân tích đánh giá tính khách quan, những khó khăn, thuận lợi và vai trò của nguồn nhân lực đối với sự hình thành và phát triển các khu công nghiệp của tỉnh Khánh Hòa.

2. Đánh giá phát triển nguồn nhân lực trong các KKT Vân Phong, và các khu Công nghiệp trên địa bàn Tỉnh Khánh Hòa nhằm tìm ra những vấn đề tồn tại, nguyên nhân sâu xa của những khiếm khuyết trong phát triển nguồn nhân lực.

3. Đề ra giải pháp nhằm hoàn thiện căn bản hoạt động phát triển nguồn nhân lực cho KKT Vân Phong trên cơ sở đó, tìm hiểu thực trạng, đề xuất một số chính sách thu hút và đào tạo nguồn nhân lực cho khu KKT Vân Phong tỉnh Khánh Hòa trong giai đoạn 2010 - 2015 và

đến năm 2020.

#### **4. Phương pháp nghiên cứu**

Nội dung của đề tài có liên quan đến nhiều lĩnh vực do đó những phương pháp sau đây sẽ được vận dụng: Phương pháp duy vật biện chứng, Phương pháp thống kê, Phương pháp tổng hợp

#### **5. Ý nghĩa của đề tài nghiên cứu**

Phát triển nguồn nhân lực cho các KKT có ý nghĩa quan trọng trong điều kiện của một đất nước vừa đang phát triển, vừa có nền kinh tế chuyển đổi. Vì vậy, việc nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực sẽ giúp Tỉnh Khánh Hòa, các doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo hiểu rõ hơn việc đào tạo và sử dụng lao động. Kết quả nghiên cứu sẽ là cơ sở khoa học và khách quan giúp cho nhà nước, doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo có thể tìm ra giải pháp nào cần tập trung nhất nhằm phát triển nguồn nhân lực cho các KKT.

#### **6. Kết cấu của luận văn**

Nội dung kết cấu của luận văn ngoài phần mở đầu và phần kết luận có ba chương nội dung chính:

**Chương 1:** Lý luận chung nguồn nhân lực cho khu kinh tế .

**Chương 2:** Thực trạng nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực của khu Kinh tế Vân phong trong thời gian qua.

**Chương 3:** Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại khu kinh tế Vân Phong tỉnh Khánh Hòa .

Phần kết luận.

### **CHƯƠNG 1: LÝ LUẬN CHUNG VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KHU KINH TẾ VÂN PHONG KHÁNH HÒA**

#### **1.1. Khái niệm nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực**

### ***1.1.1. Nguồn nhân lực***

Nguồn nhân lực của xã hội bao gồm những người trong độ tuổi lao động (theo Bộ Luật Lao động) và ngoài độ tuổi lao động nhưng có khả năng hoặc sẽ tham gia lao động. Số lượng nguồn nhân lực phụ thuộc vào tỷ lệ tăng dân số tự nhiên và độ tuổi lao động; chất lượng nguồn nhân lực phụ thuộc vào sự nghiệp giáo dục đào tạo và thể chất người lao động, yếu tố di truyền, nhu cầu sử dụng lao động ở địa phương. Nguồn nhân lực là nguồn lực cơ bản của mỗi quốc gia, là tổng thể tiềm năng lao động của con người.

### ***1.1.2. Phát triển nguồn nhân lực***

#### ***1.1.2.1. Các khái niệm liên quan đến phát triển nguồn nhân lực***

*Phát triển nguồn nhân lực là tạo ra tiềm năng của con người thông qua đào tạo, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng và đào tạo lại, chăm sóc sức khỏe về thể lực và tinh thần, khai thác tối đa tiềm năng trong đó các hoạt động lao động thông qua việc tuyển, sử dụng, tạo điều kiện về môi trường làm việc, môi trường văn hóa, xã hội kích thích động cơ, thái độ làm việc của con người, để họ mang hết sức mình hoàn thành các nhiệm vụ được giao.*

#### ***1.1.2.2. Phát triển nguồn nhân lực***

Phát triển nguồn nhân lực được xem xét trên hai mặt chất và lượng ngoài ra phát triển nguồn nhân lực còn liên quan đến phát triển nguồn nhân lực theo một cơ cấu hợp lý nghĩa là nghĩa là phải có trình độ độ tuổi và giới tính hợp lý.

## **1.2. Nội dung cơ bản của phát triển nguồn nhân lực**

### ***1.2.1. Phát triển nguồn nhân lực về mặt số lượng***

Nguồn nhân lực 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, nguồn nhân lực được gọi là đông về số lượng khi quy mô dân số lớn, tỷ lệ người trong độ tuổi lao động cao

### ***1.2.2. Phát triển nguồn nhân lực về mặt chất lượng, cơ cấu***

Phát triển nguồn nhân lực về mặt chất lượng là sự phát triển trên cả ba mặt: trí lực, thể lực và nhân cách, thẩm mỹ của người lao động. Phát triển nguồn nhân lực ngoài việc phải phát triển đầy đủ về số lượng và chất lượng đòi hỏi phải phát triển lực lượng lao động theo một cơ cấu hợp lý phù hợp với đặc thù phát triển của nền kinh tế như : Trình độ người lao động như thế nào, độ tuổi có phù hợp không, giới tính như thế nào để đáp ứng công việc trong khu kinh tế.

### **1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến quá trình phát triển nguồn nhân lực**

#### ***1.3.1. Dân số, giáo dục - đào tạo***

Như chúng ta đều biết bất kỳ một quá trình sản xuất xã hội nào cũng cần có 3 yếu tố: sức lao động, đối tượng lao động và tư liệu lao động; trong đó sức lao động là yếu tố chủ thể của quá trình sản xuất; nó không chỉ làm “sống lại” các yếu tố của quá trình sản xuất mà còn có khả năng sáng tạo ra các yếu tố của quá trình sản xuất. Điều đó chứng tỏ vai trò của nguồn nhân lực có ý nghĩa cực kỳ quan trọng. Trong các nguồn nhân lực sẵn có thì chất lượng nguồn nhân lực có ý nghĩa đặc biệt quan trọng

#### ***1.3.2. Cơ sở vật chất kỹ thuật, tổ chức quản lý trong Khu kinh tế ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực***

Các khu kinh tế đã góp phần gia tăng khai thác nguồn nhân lực, giải quyết việc làm. Các khu kinh tế đã tạo thêm việc làm và thu nhập cho người lao động và góp phần chuyển đổi cơ cấu lao động. Ngoài số lao động trực tiếp trong các doanh nghiệp các khu kinh tế cũng tạo ra việc làm gián tiếp đặc biệt trong lĩnh vực xây dựng, cung ứng vật liệu và dịch vụ.

#### ***1.3.3. Thị trường sức lao động.***

Đây là một trong những đặc điểm làm thay đổi về chất và lượng việc phát triển nguồn nhân lực gắn với trạng thái chuyển đổi nền kinh tế



từ cơ chế kế hoạch hóa tập trung sang kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, hội nhập kinh tế quốc tế

#### **1.4. Vai trò của nguồn nhân lực đối với quá trình phát triển kinh tế - xã hội**

Nguồn nhân lực có một vai trò hết sức quan trọng đến sự thành công hay thất bại của mỗi một doanh nghiệp, mỗi địa phương và mỗi một quốc gia, nếu tạo điều kiện cho nguồn nhân lực thể hiện tốt vai trò tiên phong của mình thì hiệu quả kinh tế - xã hội sẽ không ngừng được nâng lên cả về chất và lượng, còn nếu một nguồn nhân lực kém chất lượng thì sẽ làm cho nền kinh tế phát triển chậm hoặc thậm chí kém phát triển và tụt hậu.

#### **1.5. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực cho KKT của một số nước.**

*1.5.1. Kinh nghiệm Malaysia.*

*1.5.2. Kinh nghiệm Hàn Quốc.*

#### **1.6. Những bài học kinh nghiệm.**

Từ thực tiễn phát triển nguồn nhân lực của một số nước trên thế giới có thể rút ra những bài học kinh nghiệm

#### **Kết luận chương 1**

### **CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA KKT VÂN PHONG TRONG THỜI GIAN VỪA QUA**

#### **2.1. Tổng quan Khu kinh tế Vân Phong Tỉnh Khánh Hòa**

2.1.1 **Thành lập:** Khu kinh tế Vân Phong tỉnh Khánh Hòa được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt quy hoạch chung theo Quyết định số 51/2005/QĐ-TTg ngày 11/3/2005 và được thành lập theo Quyết định số 92/2006/QĐ-TTg ngày 25/4/2006, là một trong những khu kinh tế nằm trong quy hoạch phát triển các Khu kinh tế ven biển được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt theo Quyết định số 1353/QĐ-TTg ngày 23/9/2009

2.1.2 **Tính chất:** Là Khu kinh tế tổng hợp

2.1.3 **Phạm vi quy hoạch:** Nằm trên địa bàn hai huyện Vạn Ninh và Ninh Hòa, tổng diện tích quy hoạch là 150.000 ha

2.1.4 **Phân khu chức năng:** khu phi thuế quan và khu thuế quan

2.1.5 **Cơ chế Quản lý, nhiệm vụ:** như các khu kinh tế của đất nước

## 2.2. Thực trạng nguồn nhân lực của tỉnh Khánh Hòa nói chung, Khu kinh tế Vân Phong nói riêng

2.2.1. **Quy mô và tốc độ tăng nguồn nhân lực tỉnh Khánh hòa và KKT Vân phong:** Tính đến thời điểm 01 tháng 12 năm 2010, dân số của Khánh Hòa là 1.222.400 người, trung bình mỗi năm tăng trên 15.000 người tương ứng với tỷ lệ tăng dân số trung bình hàng năm là khoảng 1,4%.

**Bảng 2.1. Dự báo số lao động tham gia các thành phần kinh tế**

**Đơn vị: nghìn người**

Chỉ tiêu	Năm 2010	Đến năm 2020
Dân số	1.222.400	1.418,600
Dân số trong độ tuổi lao động	796,038	808,600
Tỷ lệ lao động so với dân số (%)	65,12	56,99
Lao động trong độ tuổi chia theo khu vực:		
+ Lao động khu vực thành thị	492,429	566,020

Tỷ lệ (%)	61,86	70,00
+ Lao động khu vực nông thôn	303,609	242,580
Tỷ lệ (%)	38,14	30,00
Tỷ lệ lao động chia theo ngành kinh tế (%)		
+ Nông - Lâm - Thủy sản	36,35	29
+ Công nghiệp - Xây dựng	30,17	31
+ Dịch vụ - Du lịch	33,48	40

*Nguồn: Kết quả điều tra Lao động- Việc làm 2010*

Trong quá trình phát triển của mình, Khu kinh tế Vân phong là một đầu mối thu hút một lực lượng lao động đông đảo từ quỹ lao động tự có tại Thành phố Nha Trang, Huyện Ninh Hòa, Vạn Ninh cũng như từ các địa phương bạn, kể cả những địa phương cách rất xa.

Sự phát triển về định lượng của lực lượng lao động đầu quân vào nền sản xuất của các khu được phản ánh qua thống kê:

**Bảng 2.3: Tỷ lệ tăng số lao động làm việc tại các KKT theo năm**

Stt	Năm	Số lao động (người)	Tỷ lệ tăng(%)
1	1995	170.0	
2	1996	1,238.0	728.24
3	1997	2,780.0	224.56
12	2006	5,733.0	116.12
13	2007	6,835.0	119.22
14	2008	7,283.0	106.55
15	2009	7,836.0	107.59
16	2010	8,203.0	104.68

*Nguồn: Ban Quản lý các KKT Vân Phong*

Theo số liệu của Phòng Quản lý lao động thuộc Ban quản lý Vân Phong thì tỷ trọng của các loại lao động tính chung cho thời gian

qua được phản ánh như sau:

- Trung học phổ thông ( tú tài hoặc hết lớp 12/12 ): 17,40 %
- Phổ thông cơ sở ( tốt nghiệp cấp 2 hoặc học hết lớp 9/12 ): 3,48 %
- Tốt nghiệp đại học: 17,40 %
- Tốt nghiệp cao đẳng, trung cấp: 57,80 %

## **2.2.2. Chất lượng lao động của nguồn nhân lực đáp ứng cho khu kinh tế Vân Phong**

### ***2.2.2.1. Trình độ học vấn của lực lượng lao động***

Ta có thể thấy chất lượng của lao động tăng lên đáng kể biểu hiện qua số lao động đã tốt nghiệp Trung học phổ thông năm 2010 là 254.900 người, chiếm 32,02%. So với mặt bằng chung của cả nước và khu vực Duyên hải Nam Trung Bộ, trình độ học vấn của lực lượng lao động tỉnh Khánh Hòa đạt mức cao hơn (tỷ lệ tốt nghiệp Trung học phổ thông của khu vực là 32,02% và của toàn quốc là 31,53%). Tuy nhiên cũng mới chỉ có hơn 1/4 số lao động đã tốt nghiệp Trung học phổ thông, và còn khoảng 30,56% chưa đạt trình độ Trung học cơ sở. Điều này sẽ là một trở ngại không nhỏ trong tiến trình thực hiện công cuộc công nghiệp hóa – hiện đại hóa của tỉnh. Tham khảo số liệu trong vòng 6 năm trở lại từ 2004-2010, ta có thể thấy từng bước phát triển khá ổn định và tích cực về trình độ học vấn của người lao động. Nếu năm 2004, số người chưa biết chữ là 22.599 người (chiếm 4,3%), thì qua năm 2010 còn 10.378 người (chiếm 1,30%). Số lao động “Chưa tốt nghiệp tiểu học” cũng giảm mạnh, năm 2001 là 89.528 người (chiếm 17%) thì đến năm 2010 chỉ còn 54.576 người chưa tốt nghiệp tiểu học (chiếm 6,85%). Ngược chiều với xu hướng giảm lao động trình độ thấp, số lao động có trình độ từ tốt nghiệp Trung học cơ sở trở lên cũng tăng

dần. Năm 2004, số người đã tốt nghiệp Trung học cơ sở là 107.006 chiếm 20,2% đến năm 2010 là 297.814 người (chiếm 37,4%). Số lao động ở trình độ từ tốt nghiệp Trung học phổ thông trở lên cũng tăng đáng kể, từ 87.493 người năm 2004 (chiếm 16,7%) thì năm 2010 đã tăng lên 254.900 người (chiếm 32,02%). Qua các năm nêu trên, có thể thấy trình độ học vấn của lao động Khánh Hòa có xu hướng tích cực (số không biết chữ giảm đi, số tốt nghiệp Trung học phổ thông tăng lên).

#### ***2.2.2.2. Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động.***

Cùng với sự phát triển về trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động cũng không ngừng được cải thiện. Nếu năm 2004, toàn tỉnh Khánh Hòa có 436.396 lao động chưa qua đào tạo (chiếm 83,32% so với tổng số) thì đến năm 2010 con số này giảm xuống còn 346.040 (chiếm 53,45%). Năm 2004, số lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật (kể từ sơ cấp, học nghề đến trình độ đại học và trên đại học) là 87.339 người chiếm 16,67% trong tổng số lao động thì đến năm 2010 là 449.988 người (chiếm 56,52%). Sự thay đổi đáng khích lệ trong trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động trong khoảng thời gian ngắn có thể khẳng định là do tác động tích cực của việc thực hiện các chương trình đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh. Tuy nhiên, có thể thấy cơ cấu trình độ chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động bộc lộ nhiều bất cập không chỉ thể hiện ở tỷ lệ người lao động đã qua đào tạo thấp mà còn ở sự mất cân đối ngay trong số lao động đã qua đào tạo, giữa tỷ lệ công nhân kỹ thuật (có bằng và không bằng) so với tỷ lệ người có trình độ cao đẳng, đại học và trên đại học.

#### ***2.2.2.3 Nguồn lao động cung ứng cho khu kinh tế Vân Phong tỉnh Khánh Hoà.***

Thực trạng Lao động - việc làm cho thấy hiện nay nguồn cung lao động đang lớn hơn cầu. Một số lớn lao động trong tình trạng thất nghiệp hoàn toàn hoặc thất nghiệp cơ cấu, nhất là ở khu vực nông thôn. Tuy nhiên, do tốc độ phát triển kinh tế nhanh, các khu công nghiệp với nhiều ngành sản xuất mới đang phát triển trên địa bàn tỉnh đã đem lại cơ hội việc làm cho người lao động.

### ***2.2.3. Thực trạng nguồn lao động khu kinh tế Vân Phong***

Cho đến thời điểm 31/12/2010 thì trong KKT Vân Phong có 64 DN đang hoạt động với tổng lao động là 9403 người, trong đó lao động đang làm việc trong các DNCVNN chiếm 72,5% và lao động trong các DNCVNN chiếm 27,5%.

- Đa phần lao động làm việc trong KKT Vân Phong là lao động nam (chiếm trên 75 %) còn lao động nữ chỉ chiếm khoảng 25%.
- Lao động đang làm việc trong KKT Vân Phong nhìn chung ở độ tuổi khá trẻ, có đến quá nửa số lao động là có độ tuổi dưới 25 và đa phần dưới 35 tuổi.
- Về trình độ chuyên môn kỹ thuật: đa phần lao động làm việc trong KKT Vân Phong là lao động đã qua đào tạo (chiếm khoảng 69%) sau đó được tạo theo kiểu kèm cặp tại nơi làm việc (45% tổng số lao động).
- Tỷ lệ lao động biết ngoại ngữ trong KKT Vân Phong còn thấp .
- Lao động trong KKT Vân Phong được đào tạo tập trung ở 4 nghề và cũng những nghề này đang thu hút nhiều lao động nhất ở đây do ngành nghề SX-KD của các doanh nghiệp trong KKT tương đối tập trung: Lao động được đào tạo tập trung ở 4 nghề là: Kỹ thuật điện, cơ khí (49%), chế biến khác (15%), kế toán (8.6%); du lịch (6%).

## **2.2.4. Đánh giá kết quả phát triển nguồn nhân lực KKT Vân phong Tỉnh Khánh Hòa**

### **2.2.4.1. Mức độ đáp ứng của nguồn nhân lực cho KKT Vân phong**

Ban Quản lý KKT Vân Phong và các doanh nghiệp luôn luôn quan tâm việc đáp ứng nguồn lao động cả về số lượng lẫn chất lượng cho KKT. Bằng việc hình thành các trung tâm dịch vụ việc làm, các doanh nghiệp chủ động tuyển dụng, kết hợp với các trường, trung tâm đào tạo nghề với phương hướng tạo nguồn vừa khoa học, vừa thực tế và hiệu quả phù hợp với đòi hỏi của doanh nghiệp nên suốt thời gian qua, kể cả thời kỳ có số lượng KKT ra đời nhiều, nguồn lao động vẫn đáp ứng được một cách tương đối đầy đủ.

### **2.2.4.2. Một số thành quả của việc phát triển nguồn nhân lực trong KKT Vân Phong tỉnh Khánh Hòa**

Tính đến 31/12/2010 Khu kinh tế Vân Phong Khánh Hòa đã thu hút hơn 8.203 lao động, nét tiêu biểu nhất của thực trạng cung cầu lao động trong các KKT là tốc độ tăng bắt đầu nhanh trong các năm gần đây. Nét tiêu biểu thứ hai là tỷ lệ lao động nam chiếm tỷ lệ tương đối cao. Qua số liệu trên cho thấy tỷ lệ lực lượng lao động nữ cao nhất trong giai đoạn từ 2000 – 2010 là năm 2003 chiếm 28,53% và giảm xuống 24.86% trong năm 2006 và đến năm 2010 là 25.42%. Đánh giá chung số lượng lao động nữ chiếm tỷ lệ ít do trong các năm đầu khi chưa có quyết định đầu tư khu kinh tế Vân phong thì lực lượng lao động chủ yếu của khu kinh tế là nam làm việc tại nhà máy đóng tàu HuynDai – Vinashin, các cơ sở nuôi cấy ngọc trai còn lực lượng nữ làm việc tại các khu du lịch và thủy sản. Nét tiêu biểu thứ ba là lao động vốn là lao động có trình độ kỹ thuật chiếm tỷ lệ tương đối cao. Theo số liệu của

Phòng Quản lý lao động của Ban Quản lý Vân Phong thì tỷ trọng lao động có trình độ kỹ thuật chiếm 78,46 %. Nói chung, tỷ lệ lực lượng lao động khu kinh tế Vân Phong có trình độ kỹ thuật luôn luôn chiếm tỷ trọng cao và thay đổi không đáng kể vào các năm 2009, 2010. Nét tiêu biểu thứ tư là nguồn lao động chủ yếu từ các địa phương trong tỉnh đã trở thành lực lượng lao động quan trọng không thể thiếu.

### **2.5.5. Những tồn tại trong việc phát triển nguồn nhân lực ở KKT Vân Phong, nguyên nhân.**

#### ***2.2.5.1 Những tồn tại phát triển nguồn nhân lực Vân Phong***

❖ **Doanh nghiệp:** Khó khăn về tiền lương, dịch vụ y tế, hoạt động vui chơi còn hạn chế,

#### ❖ **Đối với KKT Vân Phong**

#### ***2.2.5.2 Nguyên nhân của các yếu kém***

- Có khoảng cách khá lớn giữa qui mô, cơ cấu, và chất lượng đào tạo với nhu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp.
- Nhiều doanh nghiệp chưa có chiến lược phát triển nguồn nhân lực, các tiêu chuẩn tuyển chọn lao động chưa được ban hành.
- Thiếu các chính sách phù hợp để huy động các nguồn tài trợ và thiếu sự phối hợp chặt chẽ giữa các đối tác liên quan để phát triển nguồn nhân lực.
- Nhận thức của các doanh nghiệp về tầm quan trọng của nguồn nhân lực chưa đầy đủ.
- Sự yếu kém trong công tác quản lý nguồn nhân lực, chưa có quy hoạch rõ ràng và chính sách sử dụng, đãi ngộ nhân tài chưa thiết thực làm triệt tiêu động lực phát triển của nguồn nhân lực.
- Người lao động chưa nắm rõ luật pháp về lao động để bảo vệ cho quyền lợi cho chính mình.

### **Kết luận chương 2**

## **CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO KKT VÂN PHONG**

### **3.1. Định hướng, Nhiệm vụ phát triển KKT Vân Phong đến năm 2020**



### **3.1.1 Định hướng phát triển khu kinh tế Vân phong**

Xây dựng và thực hiện kế hoạch đầu tư phát triển KKT Vân Phong mục tiêu đến năm 2020 cơ bản hoàn thành xây dựng một KKT tổng hợp đa ngành, đa lĩnh vực với trọng tâm phát triển trên 02 lĩnh vực chính là dịch vụ (tập trung phát triển các dịch vụ gắn liền với Cảng trung chuyển) và công nghiệp theo quy hoạch được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt.

### **3.1.2. Nhiệm vụ phát triển khu kinh tế Vân Phong Khánh Hòa**

- Hoàn chỉnh quy hoạch KKT hiện hữu, và xây dựng mở rộng khu kinh tế Vân phong. Quy hoạch KKT phải phù hợp với kế hoạch và tình hình phát triển kinh tế - xã hội của Tỉnh Khánh Hòa;

- Đầu tư đồng bộ, hoàn thiện các công trình kết cấu hạ tầng KKT hiện có.

- Chuẩn bị và đào tạo nguồn nhân lực có trình độ kỹ thuật cao đáp ứng kịp thời nhu cầu chuyển dịch cơ cấu đầu tư

- Tiếp tục hoàn thiện mô hình quản lý “Một cửa, tại chỗ”, đẩy mạnh cải cách hành chính.

## **3.2. Dự báo mục tiêu và nhu cầu nhân lực cho KKT**

### **3.2.1 Dự báo nhu cầu nhân lực cho KKT**

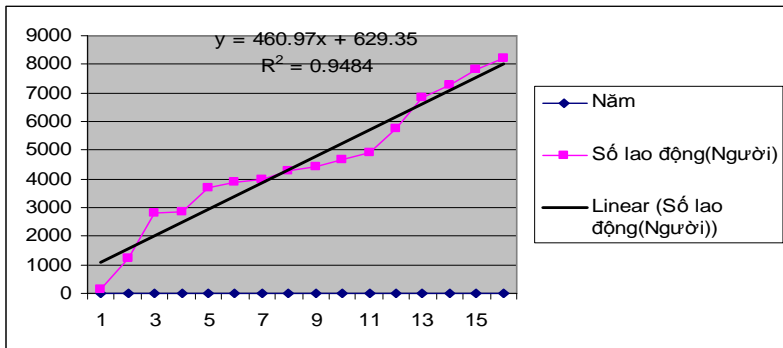
Qua chuỗi dữ liệu về lao động của khu kinh tế Vân Phong được thu thập trong qua các năm từ năm 1995 đến năm 2010 sử dụng phần mềm SPSS 16.0 để dự báo nguồn nhân lực đến năm 2020 tại Vân Phong ta Dự báo số lượng lao động (y) theo thời gian (x). Sử dụng Phần mềm SPSS 16.0 hoặc Data Analysis trong Excel được hàm dự báo:  $Y = ax + b$  ( $Y = 460X + 629$ ).

Với Y: số lượng lao động, X: thời gian, a,b: hệ số

Phần mềm SPSS 16.0 lựa chọn hàm phù hợp để dự báo (xem hình 3.1 )Mô hình xây dựng có hệ số xác định điều chỉnh

$R^2 = 0,948384$ . Cụ thể mô hình xây dựng giải thích được 94,8384% sự biến động của số lượng lao động, như vậy mô hình xây dựng rất phù hợp. Ta thấy sig của thống kê F bằng 0 (sig =0.000) chứng tỏ mô hình xây dựng tồn tại có ý nghĩa thống kê. (xem phụ lục 3,4).

**Hình 3.1 Tăng trưởng số lượng lao động từ năm 1995 đến năm 2010 của khu Kinh tế Vân phong-Khánh Hòa**



Theo kết quả dự báo trên phần mềm SPSS 16.0 thì lao động nhận thêm vào KKT Vân phong trong 10 năm (2010 – 2020) là: 4,386 người. Nhu cầu lao động của Khu kinh tế Vân phong năm 2020 gấp 1.53 lần hiện nay. Tuy nhiên, đây chỉ là dự báo chủ quan do Khu kinh tế mới thành lập từ năm 2006 và trước đó từ năm 1995 đến năm 2005 lực lượng lao động từng năm tại khu Kinh tế Vân Phong không có nhiều biến động lớn qua các năm.

### **3.2.2. Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực cho Khu kinh tế Vân Phong trong thời gian tới**

#### **3.2.2.1. Về số lượng**

Theo dự báo đến năm 2020 lực lượng lao động phải tăng gấp 1,53 lần so với tổng số lao động hiện nay ở KKT Vân Phong.

### 3.2.2.2. Về cơ cấu và chất lượng lao động

Từ nay đến năm 2020 với xu hướng chuyển dịch cơ cấu đầu tư KKT Vân Phong, sẽ chú trọng các ngành nghề có hàm lượng kỹ thuật - công nghệ cao .

### 3.2.2.3. Nguồn cung ứng nhân lực phục vụ Khu kinh tế Vân Phong

Các trường đại học, cao đẳng, và trung cấp có một nhiệm vụ quan trọng trong việc cung ứng nguồn nhân lực.

## 3.3. Giải pháp cơ bản phát triển nguồn nhân lực cho khu kinh tế Vân Phong tỉnh Khánh Hòa

### 3.3.1 Nhóm giải pháp liên quan tới việc thực thi của Ban quản lý khu kinh tế Vân phong, công đoàn trong KKT, đoàn thể, chính quyền địa phương:

- Ban Quản lý Vân Phong và Tỉnh Khánh Hòa cần ban hành các ưu đãi khuyến khích đầu tư đối với các dự án xây dựng các công trình phúc lợi.
  - Chăm lo chỗ ở cho công nhân: đôn đốc và hỗ trợ chủ đầu tư triển khai xây dựng nhà lưu trú theo kế hoạch tại các KKT đã có quỹ đất.
  - Ban quản lý Vân Phong, cơ sở đào tạo, các trung tâm giới thiệu việc làm và các doanh nghiệp cần phải kết hợp chặt chẽ tổ chức các hoạt động như: hội chợ việc làm, ngày giao lưu sinh viên với nghề nghiệp, hội thảo về sử dụng nguồn lao động,...
  - Ban Quản lý Vân Phong tìm kiếm đối tác có năng lực tài chính và kinh nghiệm hợp tác xây dựng Trung tâm đào tạo công nhân tại KKT Vân Phong.
  - Cần sớm xây dựng và thực hiện chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho Tỉnh Khánh Hòa nói chung và các KKT, KCN nói riêng. Ban Quản lý Vân Phong và Tỉnh Khánh Hòa cần ban hành các ưu đãi khuyến khích đầu tư
- Chăm lo chỗ ở cho công nhân: đôn đốc và hỗ trợ chủ đầu tư triển khai xây dựng nhà lưu trú theo kế hoạch tại các KKT đã có quỹ đất.

- Ban quản lý Vân Phong, cơ sở đào tạo, các trung tâm giới thiệu việc làm và các doanh nghiệp cần phải kết hợp chặt chẽ tổ chức các hoạt động như: hội chợ việc làm, ngày giao lưu sinh viên với nghề nghiệp, hội thảo về sử dụng nguồn lao động, ...
- Ban Quản lý Vân Phong tìm kiếm đối tác có năng lực tài chính và kinh nghiệm hợp tác xây dựng Trung tâm đào tạo công nhân tại KKT Vân Phong.
- Ban Quản lý Khu kinh tế Vân Phong mời các nhà đầu tư nước ngoài có kinh nghiệm, có tiềm lực tài chính, tiềm lực chuyên môn, nghiệp vụ, đủ khả năng xây dựng trung tâm đào tạo ưu tiên phục vụ các KKT.
- Cần sớm xây dựng và thực hiện chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho Tỉnh Khánh Hòa nói chung và các KKT, KCN nói riêng.
- Ban Quản lý KKT Vân Phong cần sớm nghiên cứu và xây dựng đề án về cung ứng lao động nhằm đáp ứng yêu cầu lao động của các doanh nghiệp.

*3.3.1.1. Vấn đề tiền lương, thu nhập:* Cần xây dựng chính sách trả lương thu hút lao động, ký thỏa ước lao động, cần có chính sách chế tài đối với các đơn vị vi phạm pháp luật lao động

*3.3.1.2. Vấn đề nhà ở cho người lao động:* Cần có cơ chế chính sách tạo điều kiện cho các doanh nghiệp xây nhà cho người lao động, cần có chính sách xây dựng nhà ở cho người lao động.

*3.3.1.3. Phương tiện đi lại*

*3.1.3..4. Vấn đề Y tế*

*3.1.3.5. Cải thiện tình hình an ninh trật tự*

*3.1.3.6. Vấn đề về tuyển dụng, đào tạo*

*3.1.3.7. Cải thiện điều kiện và môi trường làm việc*

*3.1.3.8. Thời giờ làm việc*

*3.1.3.9. Vấn đề vui chơi, giải trí*

*3.1.3.10. Xúc tiến thành lập công đoàn cơ sở*

Ngoài ra, các điều kiện y tế, điều kiện an ninh trật tự, công tác đào tạo, điều kiện sống, môi trường làm việc, vui chơi giải trí cũng là những nhân tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực tại Khu kinh tế.

### **3.3.2. Nhóm giải pháp liên quan đến các doanh nghiệp**

Chấp hành nghiêm chỉnh việc ký hợp đồng lao động lao động. Đẩy mạnh việc ký thỏa ước lao động tập thể và ban hành nội quy lao động tại doanh nghiệp. Đầu tư mở rộng nhà xưởng để thu hút thêm lao động. Hợp tác, tạo điều kiện để công đoàn cơ sở thành lập và hoạt động có hiệu quả. Có chính sách rõ ràng lương thưởng để khuyến khích người lao động kỹ thuật làm việc lâu dài. Tạo điều kiện phong trào vui chơi giải trí, ăn giữa ca chất lượng. Có chính sách tạo điều kiện phát triển cho cá nhân người lao động.

### **3.3.3. Nhóm giải pháp liên quan người lao động**

Tích cực học hỏi nâng cao trình độ hiểu biết về pháp luật lao động, xây dựng tác phong làm việc công nghiệp, nâng cao năng suất lao động, hạn chế thời gian ngừng việc trong lao động, tham gia tích cực phong trào vui chơi giải trí, tham gia xây dựng công đoàn vững mạnh.

### **3.3.4. Đối với Ủy Ban Nhân Dân Tỉnh Khánh Hòa**

Cần có những chính sách tạo điều kiện cho doanh nghiệp phát triển bằng cơ chế chính sách.

## **3.4. Một số kiến nghị**

### **3.4.1. Đối với Nhà nước, Bộ, Ban, Ngành**

- Trung ương có cơ chế cho phép địa phương thực hiện các phương thức huy động các nguồn vốn để đầu tư CSHT của KKT Vân Phong với mức không bị ràng buộc để địa phương có thể huy động tối đa mọi nguồn lực đầu tư. Đối với nguồn vốn phân bổ từ ngân sách trung ương để đầu tư CSHT cho các KKT, kiến nghị Thủ tướng Chính phủ thực hiện ưu tiên phân bổ chính cho các KKT được quy hoạch đầu tư, xây dựng trước theo đúng Quyết định số 1353/QĐ-TTg, và quy chế ban hành riêng cho Khu kinh tế Vân Phong.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo, kết hợp cùng các bộ ngành liên quan và chính quyền địa phương trong vùng cần tổ chức quy hoạch lại hệ thống mạng lưới các trường trong vùng. Nhanh chóng hoàn thiện hệ thống pháp lý về giáo dục.
- Nhà nước cần điều chỉnh cơ cấu đào tạo hợp lý theo hướng tỷ lệ hợp lý cho phát triển tại địa phương.
- Xây dựng Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển nguồn nhân lực.
- Triển khai Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động vào thực tế cuộc sống để ngăn ngừa tình trạng đình công bất hợp pháp, Nhà nước cần hỗ trợ đầu tư cơ sở hạ tầng cho các công trình xây dựng nhà lưu trú cho công nhân.
- Đẩy mạnh công tác xã hội hóa công tác đào tạo nghề
- Cần xây dựng một “Trung tâm thông tin về thị trường lao động và việc làm quốc gia”

### **3.4.2. Kiến nghị cho các khu kinh tế khác**

#### **3.4.3. Đối với Ban quản lý Khu Kinh tế Vân Phong**

- Ban Quản lý cần phải dự báo nhu cầu và yêu cầu về lao động kỹ thuật trong từng giai đoạn để xây dựng kế hoạch đào tạo, cung ứng lao động.

- Xây dựng chuyên mục lao động trong trang web chung của Ban Quản lý KKT Vân Phong để giới thiệu thông tin về nhu cầu đào tạo và cung ứng lao động.
- Tiếp tục phối hợp các ngành chức năng của Tỉnh thường xuyên kiểm tra các doanh nghiệp trong việc thực hiện chính sách lao động đối với người lao động theo quy định của pháp luật, các lĩnh vực về an toàn vệ sinh lao động, phòng chống cháy nổ, vệ sinh thực phẩm,
- Cần hướng dẫn người dân thực hiện chính sách về nhà trọ đã được UBND Tỉnh ban hành tạo điều kiện và chính sách hỗ trợ người dân xung quanh KKT được vay vốn xây dựng hoặc nâng cấp các nhà trọ theo chuẩn quy định.
- Thành lập các tổ tư vấn pháp luật miễn phí tại các KKT, KCN có đông lao động
- Ban quản lý KKT Vân Phong cần nhanh chóng kết hợp với các bộ, ngành liên quan và chính quyền địa phương để mở thêm các trường, trung tâm đào tạo nghề tại các KCN .

#### **3.4.4. Đối với các đơn vị đào tạo**

Xây dựng và hoàn thiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên cho người lao động, chủ động giới thiệu với người lao động và các tổ chức sử dụng lao động theo phương thức kinh doanh dịch vụ. Phối hợp định hướng nhu cầu và hướng dẫn người lao động cũng như tổ chức sử dụng lao động xây dựng.

#### **3.4.5. Đối với các doanh nghiệp**

Các doanh nghiệp có trách nhiệm xác định nhu cầu đào tạo trước mắt và dự báo nhu cầu đào tạo lâu dài, đồng thời hỗ trợ kinh phí đào tạo, huy động các chuyên gia của các doanh nghiệp tham gia xây dựng

chương trình đào tạo, tham gia giảng dạy, đặc biệt là dạy thực hành cơ bản, hướng dẫn thực tập sản xuất và tham gia hội đồng chấm thi tốt nghiệp cuối khóa cho học sinh, sinh viên. Các doanh nghiệp cần chủ động tiếp cận với các cơ sở đào tạo nghề, với Ban quản lý KKT để kết hợp mở các khóa đào tạo nghề theo nhu cầu của doanh nghiệp. Với lao động chưa đáp ứng tốt về chuyên môn, doanh nghiệp nên phân công xuống các tổ sản xuất để bố trí việc làm cụ thể.

### ***3.4.5. Đối với các khu kinh tế***

Cần phối hợp với người cho thuê xây dựng nhà cho thuê cho cán bộ nhân viên các công ty trong KKT thuê và có chính sách hỗ trợ thuế cho những hộ kinh doanh này, Quy hoạch quỹ đất để xây dựng khu dịch vụ, vui chơi, giải trí cho người lao động. Ban Quản lý Vân phong cần có sự chủ động tư vấn, thanh tra, kiểm tra các hoạt động liên quan đến lao động nhằm để giới chủ sử dụng lao động và người lao động có cơ chế thỏa thuận thật sự, không trái luật pháp xây dựng quan hệ lao động tốt hai bên cùng có lợi.

## **Kết luận chương 3**

### **KẾT LUẬN**

Qua nghiên cứu, phân tích luận văn tập trung giải quyết:

1. Hệ thống hóa và phân tích rõ một số lý luận khoa học về phát triển nguồn nhân lực cho khu kinh tế Vân Phong thông qua các nội dung: Khái niệm nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực và các đặc trưng cơ bản nguồn nhân lực ở KKT. Vai trò của phát triển nguồn nhân lực đối với các KKT và sự phát triển kinh tế xã hội của Tỉnh Khánh Hòa. Việc phát triển nguồn nhân lực là đòi hỏi khách quan, mang tính quy luật, là nền tảng và động lực, là giải pháp đột phá trong tiến trình



đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước, nhằm thực hiện thắng lợi các mục tiêu chiến lược phát triển kinh tế - xã hội thời kỳ 2006 - 2020, trong xu thế toàn cầu hóa, tiến trình hội nhập và cạnh tranh quốc tế ...

2. Nghiên cứu thực tiễn phát triển nguồn nhân lực của Hàn Quốc, Malaysia và rút ra những bài học kinh nghiệm cần thiết cho Việt Nam.

3. Luận văn đã phản ánh tổng quan tình hình quy hoạch, phát triển và quản lý nguồn nhân lực; tuyển dụng lao động; chế độ chính sách duy trì cho nguồn nhân lực và đánh giá vai trò phát triển nguồn nhân lực của Khu Kinh tế Vân Phong Tỉnh Khánh Hòa đóng góp cho sự phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Khánh Hòa. Qua sáu năm hình thành và phát triển khu kinh tế đã giải quyết việc làm ngày càng nhiều cho người lao động trong phạm vi cả nước. Tính đến 31/12/2009, Khu kinh tế Vân Phong đã thu hút 7.836 lao động phục vụ cho hoạt động SXKD của các đơn vị trong khu kinh tế.

Tuy nhiên, việc phát triển nguồn nhân lực cho Khu kinh tế Vân Phong thời gian qua chưa như mong muốn, lao động có tay nghề còn thiếu hụt lớn. Do một số nguyên nhân sau: Sự phát triển nhanh chóng KKT, Các KCN song song với nó là sự tăng đột biến về lao động; Giáo dục - đào tạo không theo kịp sự chuyển đổi của nền kinh tế theo cơ chế thị trường; Chưa huy động được doanh nghiệp tham gia đào tạo; Thông tin, phối hợp chưa hiệu quả, nhất là thông tin về thị trường lao động, về kỹ thuật công nghệ thực tế; Học nghề vẫn chưa vượt qua tâm lý xã hội về khoa cử, bằng cấp, danh vị xã hội. Song về phía các cấp, các ngành ở nước ta còn chưa nhận thức đầy đủ tầm quan trọng của việc phát triển nguồn nhân lực cho các KKT nói riêng và đối với Việt Nam nói chung.

4. Luận văn đã hệ thống hóa các đề xuất, giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng của KKT Vân

Phong đến năm 2020. Luận văn đã đề ra được một số quan điểm: việc phát triển nguồn nhân lực cho KKT Vân Phong là một trong những nhiệm vụ trọng tâm, có tính chiến lược lâu dài đối với công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa của thành phố và cả nước.

Về những giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực, luận văn đã đề cập đến những giải pháp cần tập trung thực hiện như: quy hoạch, phát triển và quản lý nguồn nhân lực, cung ứng nguồn nhân lực, đào tạo nguồn nhân lực, sử dụng lao động, chế độ chính sách duy trì cho nguồn nhân lực.

Luận văn cao học với đề tài “ *Phát triển nguồn nhân lực cho các khu công nghiệp thuộc vùng Kinh tế mở Vân Phong Tỉnh Khánh Hòa* ” đã giới hạn việc nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt chú trọng nghiên cứu về nhu cầu lao động cho các doanh nghiệp trên địa bàn. Trên cơ sở đó đưa ra các giải pháp căn cứ vào thực trạng cụ thể. Do hạn chế về mặt thời gian và khả năng luận văn không thể tránh khỏi những thiếu sót nhất định. Tác giả luận văn rất mong sự đóng góp ý kiến để luận văn này được hoàn chỉnh hơn.