

PHẦN VĂN BẢN KHÁC**ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ****ỦY BAN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH****CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: 1335/QĐ-UBND

*Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 15 tháng 3 năm 2012***QUYẾT ĐỊNH****Về phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực
Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2011 - 2020****ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

Căn cứ Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân ngày 26 tháng 1 năm 2003;

Căn cứ Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22 tháng 7 năm 2011 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020;

Căn cứ Quyết định số 1756/QĐ-TTg ngày 27 tháng 11 năm 2009 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020;

Thực hiện Công văn số 7169/VPCP-KGVX ngày 08 tháng 10 năm 2010 của Văn phòng Chính phủ về đẩy mạnh triển khai xây dựng quy hoạch phát triển nhân lực các ngành, địa phương giai đoạn 2011 - 2020; Công văn số 6069/BKHĐT-CLPT ngày 31 tháng 8 năm 2010 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư về quy hoạch phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020 và Công văn số 5080/BKHĐT-CLPT ngày 02 tháng 8 năm 2011 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư về hướng dẫn hoàn thiện, thẩm định và phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực các Bộ, ngành và địa phương giai đoạn 2011 - 2020;

Căn cứ Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2020;

Căn cứ Chương trình hành động 09-CTrHĐ-TU ngày 16 tháng 3 năm 2011 của Thành ủy về thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh lần thứ IX về Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn 2011 - 2015;

Căn cứ Chỉ thị số 16/2011/CT-UBND ngày 17 tháng 5 năm 2011 của Ủy ban nhân dân Thành phố về tổ chức thực hiện các Chương trình hành động của Thành ủy thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố lần thứ IX và Quyết định số 22/2011/QĐ-UBND ngày 14 tháng 5 năm 2011 của Ủy ban nhân dân Thành phố về ban hành Kế hoạch thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh lần thứ IX về Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn 2011 - 2015;

Xét đề nghị của Giám đốc Sở Kế hoạch và Đầu tư tại Công văn số 1261/SKHĐT-VX ngày 01 tháng 3 năm 2012,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Nay phê duyệt kèm theo Quyết định này Đề án Quy hoạch phát triển nhân lực Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2011 - 2020.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.

Điều 3. Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân Thành phố, Giám đốc Sở Kế hoạch và Đầu tư, Giám đốc Sở Nội vụ, Giám đốc Sở Tài chính, Thủ trưởng các Sở - ngành thành phố, Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận - huyện chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH**

Hứa Ngọc Thuận

ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

**QUY HOẠCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH GIAI ĐOẠN 2011 - 2020**

Tháng 3/2012

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Sự cần thiết phải xây dựng quy hoạch phát triển nhân lực
2. Mục đích, yêu cầu và phạm vi quy hoạch
3. Các căn cứ chủ yếu để xây dựng quy hoạch
4. Cấu trúc của quy hoạch

PHẦN THỨ NHẤT HIỆN TRẠNG NHÂN LỰC TP. HỒ CHÍ MINH

I. KHÁI QUÁT VỀ DÂN SỐ VÀ NHÂN LỰC TP HỒ CHÍ MINH

- 1.1. Dân số
- 1.2. Lao động

II. TÌNH HÌNH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC TP. HỒ CHÍ MINH

- 2.1. Nhân lực Thành phố Hồ Chí Minh chia theo bậc đào tạo
 - 2.1.1. Những thành tựu cơ bản
 - 2.1.2. Những hạn chế chủ yếu
 - 2.1.3. Nguyên nhân
- 2.2. Nhân lực thành phố Hồ Chí Minh chia theo nhóm ngành/lĩnh vực
 - 2.2.1. Nhân lực nhóm ngành nông nghiệp (nông, lâm, ngư nghiệp)
 - 2.2.2. Nhân lực nhóm ngành công nghiệp - xây dựng
 - 2.2.3. Nhân lực nhóm ngành dịch vụ
 - 2.2.4. Nguyên nhân
- 2.3. Nhân lực thành phố Hồ Chí Minh chia theo một số ngành/lĩnh vực kinh tế đặc thù
 - 2.3.1. Nhân lực ngành giao thông vận tải
 - 2.3.2. Nhân lực ngành du lịch
 - 2.3.3. Nhân lực ngành tài chính ngân hàng, bảo hiểm
 - 2.3.4. Nhân lực ngành công nghệ thông tin (CNTT)
 - 2.3.5. Nhân lực ngành giáo dục và đào tạo
 - 2.3.6. Ngành Y tế
 - 2.3.7. Nhân lực công chức, viên chức
- 2.4. Đánh giá chung về trình độ chuyên môn - kỹ thuật và ngành nghề của nhân lực TP Hồ Chí Minh trong giai đoạn hiện nay

III. HIỆN TRẠNG ĐÀO TẠO NHÂN LỰC TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ

- 3.1. Hệ thống đào tạo
 - 3.1.1. Khái quát về hệ thống đào tạo nhân lực ở Thành phố Hồ Chí Minh

- 3.1.2. Giáo dục phổ thông
- 3.1.3. Trung cấp chuyên nghiệp; Dạy nghề
- 3.1.4. Đại học - Cao đẳng
- 3.2. Các điều kiện đảm bảo phát triển đào tạo
 - 3.2.2. Cơ sở vật chất, kỹ thuật phục vụ công tác đào tạo
 - 3.2.3. Hiện trạng đội ngũ giảng viên, giáo viên trong lĩnh vực đào tạo và cán bộ quản lý đào tạo
 - 3.2.4. Nội dung và phương pháp giảng dạy, đào tạo

IV. ĐÁNH GIÁ TỔNG QUAN NHỮNG MẶT MẠNH, HẠN CHẾ, THÁCH THỨC VÀ THỜI CƠ ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

- 4.1. Những điểm mạnh
- 4.2. Những điểm yếu
- 4.3. Thời cơ
- 4.4. Thách thức

PHẦN THỨ HAI ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC TP. HỒ CHÍ MINH ĐẾN NĂM 2020

I. NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC TP. HỒ CHÍ MINH GIAI ĐOẠN 2011 - 2020

- 1.1. Từ bối cảnh quốc tế
- 1.2. Từ bối cảnh trong nước
 - 12.1. Mục tiêu chiến lược phát triển kinh tế - xã hội cả nước đến năm 2020
 - 12.2. Định hướng phát triển kinh tế - xã hội Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam đến năm 2020
 - 1.2.3. Định hướng phát triển kinh tế - xã hội TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

II. ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC ĐẾN NĂM 2020

- 2.1. Quan điểm, mục tiêu phát triển nhân lực
 - 2.1.1. Quan điểm phát triển nhân lực
 - 2.1.2. Mục tiêu phát triển
- 2.2. Định hướng phát triển nhân lực theo ngành/ lĩnh vực
 - 2.2.1. Phát triển nhân lực chia theo bậc đào tạo
 - 2.2. Phát triển nhân lực chia theo ngành/ lĩnh vực
 - 2.2.1. Nhân lực khối ngành công nghiệp
 - 2.2.2. Nhân lực khối ngành dịch vụ
 - 2.2.3. Nhân lực khối ngành nông - lâm - thủy sản

- 2.3. Phát triển nhân lực của một số ngành/lĩnh vực chủ yếu
 - 2.3.1. Phát triển nhân lực Giao thông vận tải kho bãi
 - 2.3.2. Phát triển nhân lực Du lịch
 - 2.3.3. Phát triển nhân lực Tài chính ngân hàng và bảo hiểm
 - 2.3.4. Phát triển nhân lực Công nghệ Thông tin
 - 2.3.5. Phát triển nhân lực Y tế
 - 2.3.6. Phát triển nhân lực Giáo dục đào tạo
 - 2.3.2. Phát triển nhân lực Công chức, viên chức
- 2.4. Định hướng chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành kinh tế
 - 2.4.1. Cơ cấu lao động theo ngành kinh tế.
- 2.5. Luận chứng phát triển nhân lực
- 2.6. Khả năng nuôi sống dân số TP Hồ Chí Minh

PHẦN THỨ BA CÁC GIẢI PHÁP CHỦ YẾU THỰC HIỆN QUY HOẠCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC TP. HỒ CHÍ MINH GIAI ĐOẠN 2011 - 2020

I. ĐỔI MỚI VÀ NÂNG CAO NHẬN THỨC VỀ VAI TRÒ CỦA PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

1. Nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và toàn xã hội về phát triển nhân lực
2. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền về giáo dục, đào tạo và pháp luật về phát triển nhân lực

II. ĐỔI MỚI QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

1. Hoàn thiện bộ máy quản lý phát triển nhân lực, đổi mới phương pháp quản lý, nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả hoạt động của bộ máy quản lý
2. Cải tiến và tăng cường sự phối hợp giữa các cấp, các ngành về phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn Thành phố
3. Đổi mới các chính sách, cơ chế, công cụ để phát triển nhân lực

III. ĐỔI MỚI ĐÀO TẠO VÀ DẠY NGHỀ THEO HƯỚNG HIỆN ĐẠI PHÙ HỢP VỚI HOÀN CẢNH CỦA TP HỒ CHÍ MINH ĐÁP ỨNG NHU CẦU PHÁT TRIỂN CỦA ĐẤT NƯỚC VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ

IV. DỰ BÁO NHU CẦU VỐN VÀ GIẢI PHÁP HUY ĐỘNG VỐN CHO PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

1. Dự báo nhu cầu vốn
2. Khả năng huy động các nguồn vốn
3. Giải pháp huy động vốn cho phát triển nhân lực

V. ĐẨY MẠNH HỢP TÁC QUỐC TẾ ĐỂ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC PHÂN THỨ TƯ TỔ CHỨC THỰC HIỆN QUY HOẠCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC TP. HỒ CHÍ MINH GIAI ĐOẠN 2011 - 2020

I. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

- 2.1. Sở Kế hoạch và Đầu tư
- 2.2. Sở Tài chính
- 2.3. Sở Nội vụ
- 2.4. Sở Giáo dục và Đào tạo
- 2.5. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội
- 2.6. Sở Khoa học và Công nghệ
- 2.7. Các cơ quan, báo đài và các tổ chức chính trị xã hội
- 2.8. Các sở, ban, ngành khác
- 2.9. UBND quận, huyện
- 2.10. Các cơ sở đào tạo
- 2.11. Các nhiệm vụ và giải pháp thực hiện Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn 2011 - 2015 theo Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố lần IX

II. KIẾN NGHỊ

III. KẾT LUẬN

DANH MỤC CÁC BẢNG

- Bảng 1.1 Dân số vùng Đông Nam Bộ tại thời điểm 01/4/2009
- Bảng 1.2 Một số chỉ tiêu về mật độ dân số
- Bảng 1.3 Lực lượng lao động TP Hồ Chí Minh
- Bảng 1.4 Cơ cấu lao động TP Hồ Chí Minh
- Bảng 1.5 Cơ cấu lao động theo nhóm tuổi và giới tính
- Bảng 1.6 Cơ cấu lao động theo ngành
- Bảng 1.7 Hiện trạng phát triển nhân lực theo cấp bậc đào tạo (Tính đến 31 tháng 12 năm 2009)
- Bảng 1.8 Năng suất lao động theo ngành (giá 1994)
- Bảng 1.9 Lao động qua đào tạo chia theo nhóm ngành (Tính đến 31 tháng 12 năm 2009)
- Bảng 1.10 Nhân lực ngành nông, lâm, ngư nghiệp (Tính đến 31 tháng 12 năm 2009)
- Bảng 1.11 Chất lượng nhân lực ngành nông, lâm, ngư nghiệp (Tính đến 31 tháng 12 năm 2009)
- Bảng 1.12 Nhân lực ngành công nghiệp - xây dựng
- Bảng 1.13 Chất lượng nhân lực ngành công nghiệp - xây dựng (Tính đến 31 tháng 12 năm 2009)
- Bảng 1.14 Nhân lực ngành dịch vụ (Tính đến 31 tháng 12 năm 2009)
- Bảng 1.15 Chất lượng nhân lực ngành dịch vụ (Tính đến 31 tháng 12 năm 2009)
- Bảng 1.16 Chất lượng nhân lực ngành giao thông vận tải kho bãi
- Bảng 1.17 Chất lượng nhân lực ngành dịch vụ
- Bảng 1.18 Chất lượng nhân lực ngành tài chính, ngân hàng, bảo hiểm
- Bảng 1.19 Chất lượng nhân lực ngành công nghệ thông tin
- Bảng 1.20 Chất lượng nhân lực ngành giáo dục - đào tạo
- Bảng 1.21 Số lượng và cơ cấu cán bộ y tế giai đoạn 2005 - 2009
- Bảng 1.22 Số lượng công chức, viên chức
- Bảng 1.23 Cơ cấu công chức, viên chức năm 2009
- Bảng 1.24 Giáo dục trung cấp chuyên nghiệp
- Bảng 1.25 Cơ cấu mạng lưới dạy nghề theo hình thức đào tạo năm 2006 - 2010
- Bảng 1.26 Số giáo viên, học sinh của các cơ sở đào tạo nghề năm 2006 - 2010
- Bảng 1.27 Giáo dục đại học, cao đẳng

Bảng 1.28 Số lượng sinh viên đại học cao đẳng một số vùng năm 2009

Bảng 1.29 Thống kê ngân sách chi thường xuyên và đầu tư cho giáo dục đào tạo

Bảng 2.1 Dự báo nhu cầu nhân lực chia theo bậc đào tạo của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Bảng 2.2 Dự báo nhu cầu nhân lực khối ngành công nghiệp - xây dựng chia theo bậc đào tạo của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Bảng 2.3 Dự báo nhu cầu nhân lực khối ngành dịch vụ chia theo bậc đào tạo của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Bảng 2.4 Dự báo nhu cầu nhân lực khối ngành nông - lâm - thủy sản chia theo bậc đào tạo của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Bảng 2.5 Dự báo nhu cầu nhân lực ngành giao thông vận tải kho bãi chia theo bậc đào tạo của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Bảng 2.6 Dự báo nhu cầu nhân lực ngành du lịch chia theo bậc đào tạo của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Bảng 2.7 Dự báo nhu cầu nhân lực ngành tài chính, ngân hàng và bảo hiểm chia theo bậc đào tạo của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Bảng 2.8 Dự báo nhu cầu nhân lực ngành công nghệ thông tin chia theo bậc đào tạo của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Bảng 2.9 Dự báo nhu cầu nhân lực Y tế của TP Hồ Chí Minh đến năm 2015

Bảng 2.10 Dự báo nhu cầu nhân lực Y tế của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Bảng 2.11 Dự báo nhu cầu nhân lực ngành giáo dục đào tạo của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Bảng 2.12 Dự báo nhu cầu nhân lực đội ngũ công chức, viên chức chia theo bậc đào tạo của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Bảng 2.13 Dự báo cơ cấu lao động và năng suất lao động của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Bảng 2.14 Dự kiến khả năng nuôi sống của TP Hồ Chí Minh

DANH MỤC CÁC HÌNH

Hình 1.1 Tỷ lệ dân số thành thị - nông thôn vùng Đông Nam Bộ tại 01/4/2009

Hình 1.2 Tỷ lệ dân số vùng Đông Nam Bộ tại 01/4/2009

Hình 1.3 Tháp dân số TP Hồ Chí Minh năm 2009

Hình 1.4 Cơ cấu trình độ chuyên môn kỹ thuật của TP Hồ Chí Minh

Hình 1.5 Cơ cấu cán bộ TP Hồ Chí Minh theo trình độ chuyên môn

Hình 1.6 Số lượng sinh viên đại học, cao đẳng một số vùng năm 2009

Hình 2.1 Cơ cấu lao động qua đào tạo của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Hình 2.2 Cơ cấu lao động khối ngành công nghiệp - xây dựng qua đào tạo của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Hình 2.3 Cơ cấu lao động khối ngành dịch vụ qua đào tạo của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Hình 2.4 Cơ cấu lao động khối ngành nông - lâm - thủy sản qua đào tạo của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Hình 2.5 Cơ cấu nhân lực qua đào tạo ngành giao thông vận tải kho bãi của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Hình 2.6 Cơ cấu nhân lực qua đào tạo ngành du lịch của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Hình 2.7 Cơ cấu nhân lực qua đào tạo ngành tài chính, ngân hàng và bảo hiểm của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Hình 2.8 Cơ cấu nhân lực qua đào tạo ngành công nghệ thông tin của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Sự cần thiết phải xây dựng quy hoạch phát triển nhân lực

Con người là tài sản quý giá và to lớn của mỗi quốc gia; vừa là mục tiêu, tiền đề, vừa là động lực để thực hiện chiến lược phát triển kinh tế xã hội; thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Chương trình phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2001 - 2010 đã được Đảng bộ và chính quyền thành phố quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện và đã đạt được những kết quả nhất định. Nguồn nhân lực của thành phố trong thời gian qua đã không ngừng phát triển về số lượng và chất lượng, đội ngũ cán bộ khoa học - kỹ thuật có trình độ chuyên môn cao đang sinh sống và làm việc trên địa bàn thành phố chiếm khoảng 30% so với cả nước; đội ngũ công chức, viên chức có trình độ đại học và trên đại học chiếm hơn 54% trên tổng số công chức, viên chức; số lao động nghề nghiệp qua đào tạo ngày càng tăng lên đáng kể, năm 2005 đạt 40%; năm 2006 đạt 42,5%; năm 2007 đạt 45%; năm 2008 đạt 49%; năm 2009 đạt 52%; năm 2010 ước đạt 58%. Trên địa bàn thành phố hiện có hơn 72 trường đại học, cao đẳng; 36 trường trung cấp chuyên nghiệp (trong đó 48 trường đại học, cao đẳng có dạy hệ trung cấp; hơn 400 cơ sở đào tạo nghề từ sơ cấp đến cao đẳng và nhiều cơ sở sản xuất tham gia đào tạo đội ngũ công nhân lành nghề, chất lượng cao; 55 công ty dịch vụ đưa người lao động đi nước ngoài. Tuy nhiên sự tăng trưởng về số lượng cũng như chất lượng nguồn nhân lực (thể chất, trí tuệ, phẩm chất) còn hạn chế trước đòi hỏi ngày càng cao của yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội thành phố, cơ cấu nhân lực còn bất hợp lý, chưa có sự gắn kết giữa đào tạo và sử dụng đã đặt ra thách thức lớn đối với thành phố trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

TP Hồ Chí Minh là trung tâm kinh tế, văn hóa, khoa học - công nghệ, đầu mối giao thương quốc tế, có vị trí, vai trò quan trọng đối với sự phát triển chung của cả nước và khu vực. Cơ cấu kinh tế thành phố đã và đang chuyển dịch đúng định hướng, giai đoạn sắp tới tiếp tục tập trung đẩy nhanh tốc độ chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng nâng cao chất lượng, phát triển bền vững để hội nhập sâu và rộng hơn vào kinh tế quốc tế. Do đó, xây dựng nguồn nhân lực có chất lượng cao là yêu cầu cần thiết khách quan trong xây dựng và phát triển thành phố. Đồng thời, với vai trò là trung tâm nhiều mặt của cả nước, công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của thành phố không chỉ phục vụ riêng nhu cầu của thành phố mà còn góp phần cung ứng nguồn nhân lực cho các tỉnh, Thành phố và cho nhu cầu xuất khẩu lao động. Do đó, đòi hỏi phải nâng cao năng lực hoạt động và chất lượng đào tạo nguồn nhân lực.

Trên cơ sở đó, Đại hội Đảng bộ Thành phố khóa IX xác định chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa giai đoạn 2011 - 2015 là một trong sáu chương trình đột phá.

2. Mục đích, yêu cầu và phạm vi quy hoạch

2.1. Mục đích

- Thông qua việc kiểm kê, đánh giá thực trạng phát triển nhân lực về số lượng, chất lượng trong thời gian qua để xác định những điểm mạnh, điểm yếu của nhân lực so với nhu cầu phát triển của thành phố.

- Phân tích các điều kiện để phát triển nhân lực trên địa bàn thành phố trong thời gian qua để từ đó đúc kết những tác động tích cực cũng như những mặt hạn chế và bài học kinh nghiệm để khắc phục trong thời gian tới.

- Dự báo nhu cầu và khả năng cung ứng; xác định phương hướng phát triển nhân lực của thành phố thời kỳ 2011 - 2020; đề ra những giải pháp khắc phục tồn tại, yếu kém và kế hoạch triển khai thực hiện; đồng thời xác định các nguồn lực dự kiến huy động để phát triển nhân lực trong giai đoạn 2011 - 2020, đảm bảo đạt trình độ cao ngang tầm với khu vực và quốc tế, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của thành phố trong thời gian tới.

2.2. Yêu cầu

- Quán triệt những nội dung chủ yếu của Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020. Cụ thể hóa các mục tiêu, phương hướng và giải pháp của Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020 vào trong quy hoạch phát triển nhân lực của thành phố, trên cơ sở tính toán, cân nhắc để áp dụng vào những điều kiện đặc thù của thành phố.

- Nhận thức rõ tầm quan trọng, mối liên hệ chặt chẽ giữa phát triển nhân lực và phát triển kinh tế - xã hội của thành phố; phát triển nhân lực là động lực để thúc đẩy tăng trưởng kinh tế.

- Công tác dự báo cần phải đạt độ chính xác cao về cả mặt cung và cầu; cần phải thực hiện quy hoạch phát triển nhân lực cho từng ngành, lĩnh vực và từng địa phương.

2.3. Phạm vi quy hoạch

Toàn bộ nhân lực trên địa bàn thành phố với những nội dung về phát triển trí lực và tình hình sử dụng nhân lực; trong đó sẽ đặt trọng tâm vào các nhóm đối tượng đặc

biệt, có vai trò quyết định và tạo sự đột phá trong phát triển nhân lực và phát triển kinh tế - xã hội của thành phố (nhân lực cho hệ thống chính trị; nhân lực cho giáo dục - đào tạo; nhân lực khoa học - công nghệ; nhân lực quản lý, doanh nhân; công nhân kỹ thuật; năng khiếu, nhân tài trong ngành thể dục thể thao, văn hóa, thông tin;...).

Trước mắt, trong giai đoạn từ nay đến năm 2015, thành phố sẽ tập trung phát triển nhanh nguồn nhân lực cho những ngành có hàm lượng công nghệ cao, giá trị gia tăng cao, **đảm bảo nhu cầu lao động chất lượng cao cho 9 ngành dịch vụ, 4 ngành công nghiệp trọng yếu và xuất khẩu lao động chất lượng cao.**

3. Các căn cứ chủ yếu để xây dựng quy hoạch

- Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của cả nước, vùng KTTĐPN; đến năm 2020;

- Kết luận của Phó Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Thiện Nhân tại cuộc họp trực tuyến “Hội nghị toàn quốc triển khai việc lập Quy hoạch phát triển nhân lực của các Bộ, ngành, địa phương” ngày 10 tháng 8 năm 2010;

- Thông báo số 178/TB-VPCP ngày 05 tháng 7 năm 2010 của Văn phòng Chính phủ thông báo kết luận của Phó Thủ tướng Nguyễn Thiện Nhân tại cuộc họp về việc hướng dẫn xây dựng Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của các Bộ, ngành, địa phương giai đoạn 2011 - 2015 và định hướng đến năm 2020;

- Thông báo số 243/TB-VPCP ngày 08 tháng 9 năm 2010 của Văn phòng Chính phủ thông báo kết luận của Phó Thủ tướng Nguyễn Thiện Nhân tại hội nghị toàn quốc triển khai việc lập quy hoạch phát triển nhân lực và công tác dự báo nhu cầu nhân lực qua đào tạo của các Bộ, ngành, địa phương giai đoạn 2011 - 2020;

- Công văn số 5458/BKH-CLPT ngày 06 tháng 8 năm 2010 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư hướng dẫn xây dựng Quy hoạch phát triển nhân lực các ngành, địa phương;

- Công văn số 7169/VPCP-KGVX ngày 08 tháng 10 năm 2010 của Văn phòng Chính phủ về việc đẩy mạnh triển khai xây dựng Quy hoạch phát triển nhân lực các ngành, địa phương giai đoạn 2011 - 2020.

- Quyết định số 1751/QĐ-TTg ngày 21 tháng 9 năm 2010 của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập Tổ công tác xây dựng Quy hoạch phát triển nhân lực giai đoạn 2011 - 2020.

- Các Văn kiện Đại hội Đảng cộng sản Việt Nam và Đảng bộ TP Hồ Chí Minh qua các thời kỳ;

- Chiến lược, Quy hoạch phát triển nhân lực của các ngành và nguồn dữ liệu thống kê của Tổng Cục Thống kê; Sở Kế hoạch và Đầu tư, Cục Thống kê, Sở Giáo dục và Đào tạo; Sở Lao động - Thương binh và Xã hội; các ngành và các địa phương có liên quan.

- Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27 tháng 11 năm 2009 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020.

- Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội TP Hồ Chí Minh giai đoạn đến năm 2020.

- Các quy hoạch phát triển ngành, lĩnh vực, sản phẩm của TP Hồ Chí Minh đã được phê duyệt giai đoạn đến năm 2020.

4. Cấu trúc của quy hoạch.

Phần thứ nhất: Phân tích, đánh giá hiện trạng nhân lực TP Hồ Chí Minh

Phần thứ hai: Phương hướng phát triển nhân lực TP Hồ Chí Minh đến năm 2020.

Phần thứ ba: Các giải pháp thực hiện quy hoạch.

Phần thứ tư: Tổ chức thực hiện quy hoạch

PHẦN THỨ NHẤT HIỆN TRẠNG NHÂN LỰC THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

I. KHÁI QUÁT VỀ DÂN SỐ VÀ NHÂN LỰC TP HỒ CHÍ MINH

1.1. Dân số

TP Hồ Chí Minh là thành phố lớn nhất Việt Nam với số dân tính đến ngày 01 tháng 4 năm 2009, tổng số dân của TP Hồ Chí Minh là 7.162.864 người, so với tổng điều tra dân số ngày 01 tháng 4 năm 1999, dân số tăng thêm 2,086 triệu người, tăng 41,4% và chiếm 22% số dân tăng thêm của cả nước trong vòng 10 năm.

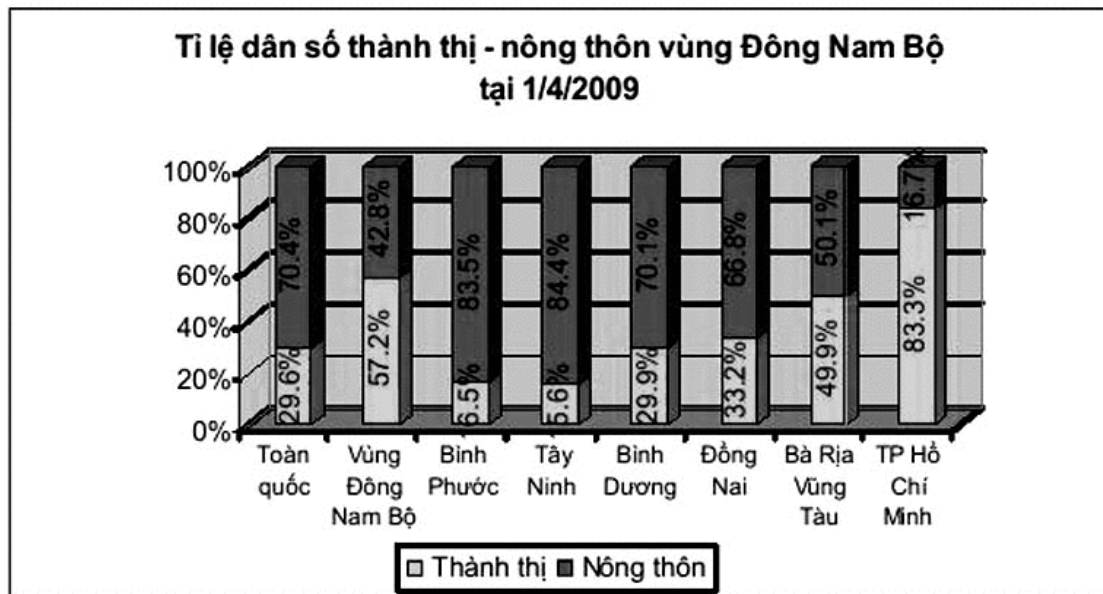
Bảng 1.1 Dân số vùng Đông Nam Bộ tại thời điểm 01/4/2009

Mã số	Đơn vị hành chính	Tổng số (người)				
		Chung	Nam	Nữ	Thành thị	Nông thôn
	Toàn quốc	85.846.997	42.413.143	43.433.854	25.436.896	60.410.101
V1	Vùng Đông Nam Bộ	14.067.361	6.848.191	7.219.170	8.043.806	6.023.555
70	Bình Phước	873.598	442.471	431.127	144.242	729.356
72	Tây Ninh	1.066.513	530.648	535.865	166.227	900.286
74	Bình Dương	1.481.550	709.930	771.620	443.245	1.038.305
75	Đồng Nai	2.486.154	1.231.279	1.254.875	824.823	1.661.331
77	Bà Rịa Vũng Tàu	996.682	498.129	498.553	496.885	499.797
79	TP Hồ Chí Minh	7.162.864	3.435.734	3.727.130	5.968.384	1.194.480

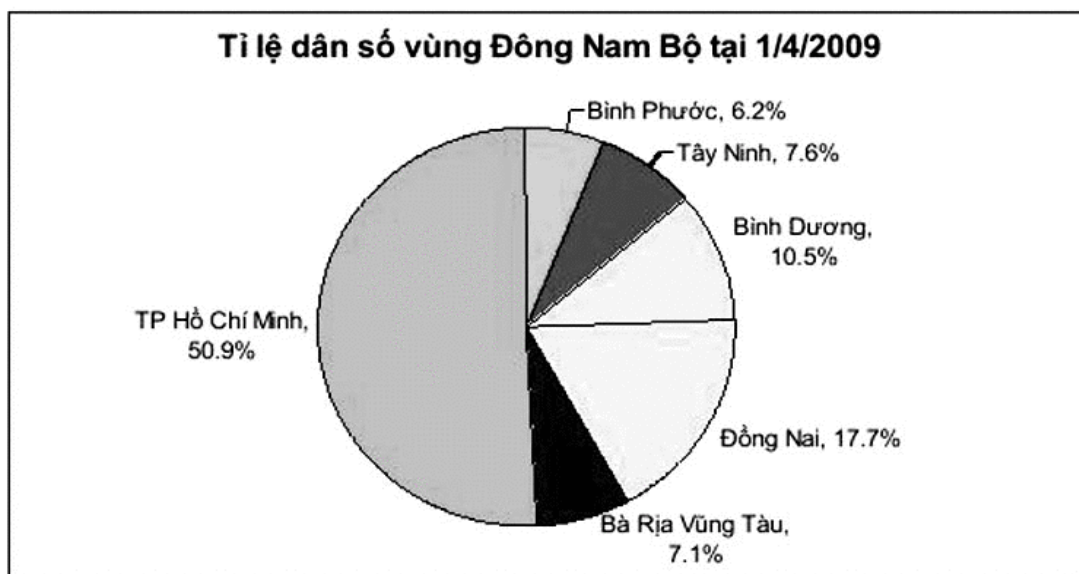
* Nguồn: Tổng điều tra Dân số và Nhà ở 01/4/2009, Tổng Cục Thống kê

TP Hồ Chí Minh là thành phố có nền công nghiệp phát triển tương đối nhanh. Sản xuất công nghiệp trên địa bàn thành phố vẫn là những ngành thâm dụng lao động, thu hút nhiều lao động nhập cư. Quá trình đô thị hóa của thành phố diễn ra nhanh chóng. Lao động nông thôn di cư đến thành thị khiến lực lượng này giảm ở nông thôn, tăng nhanh ở thành thị. Theo số liệu tổng điều tra Dân số và Nhà ở ngày 01 tháng 4 năm 2009, dân số TP Hồ Chí Minh chiếm 8,34% trong tổng dân số cả nước, và chiếm 50,92% trong tổng dân số vùng Đông Nam Bộ, trong đó dân số nam chiếm 47,97%, dân số nữ chiếm 52,03%; dân số sống ở khu vực thành thị chiếm 83,32%, dân số sống ở khu vực nông thôn chỉ chiếm 16,68%.

Hình 1.1 Tỷ lệ dân số thành thị - nông thôn vùng Đông Nam Bộ tại 01/4/2009



Hình 1.2 Tỷ lệ dân số vùng Đông Nam Bộ tại 01/4/2009



Cùng với sự biến động dân cư và quá trình đô thị hóa, phân bố dân cư trên địa bàn TP Hồ Chí Minh không đều. Mật độ dân số trung bình toàn thành phố năm 2009 đạt 3.420 người/km² phân chia theo không gian quận, huyện:

Bảng 1.2 Một số chỉ tiêu về mật độ dân số

Địa danh	Năm 2004		Năm 2009		Các chỉ tiêu về mật độ dân số sau 5 năm				
	Diện tích (km ²)	Dân số (ng)	Diện tích (km ²)	Dân số (ng)	Mật độ dân số T/B năm 2004 (ng/km ²)	Mật độ dân số T/B năm 2009 (ng/km ²)	MDDS tăng/giảm (ng/km ²)	MDDS so với TB toàn thành phố (lần)	MDDS tăng/giảm so với thấp nhất
Toàn TP	2.095,01	6.062.993	2.095,01	7.162.864	2.894	3.419	525	1.00	34.89
Các quận	494,01	5.094.733	494,01	5.880.615	10.313	11.904	1.591	3.48	121.47
Quận 1	7,73	199.247	7,73	180.225	25.776	23.315	-2.461	6.82	237.91
Quận 2	49,74	123.968	49,74	147.490	2.492	2.965	473	0.87	30.26
Quận 3	4,92	201.425	4,92	190.553	40.940	38.730	-2.210	11.33	395.20
Quận 4	4,18	182.493	4,18	180.980	43.659	43.297	-362	12.66	441.81
Quận 5	4,27	171.966	4,27	171.452	40.273	40.153	-120	11.74	409.72
Quận 6	7,19	241.902	7,19	249.329	33.644	34.677	1.033	10.14	353.85
Quận 7	35,69	156.895	35,69	244.276	4.396	6.844	2.448	2.00	69.84
Quận 8	19,18	359.194	19,18	408.772	18.728	21.312	2.584	6.23	217.47
Quận 9	114	199.150	114	256.257	1.747	2.248	501	0.66	22.94
Quận 10	5,72	235.442	5,72	230.345	41.161	40.270	-891	11.78	410.92
Quận 11	5,14	229.837	5,14	226.854	44.715	44.135	-580	12.91	450.36
Quận 12	52,78	282.864	52,78	405.360	5.359	7.680	2.321	2.25	78.37
Q. Gò Vấp	19,74	443.419	19,74	522.690	22.463	26.479	4.016	7.74	270.19
Q. Tân Bình	22,38	392.521	22,38	421.724	17.539	18.844	1.305	5.51	192.29
Q. Tân Phú	16,06	361.747	16,06	398.102	22.525	24.788	2.263	7.25	252.94
Q. Bình Thạnh	20,76	422.875	20,76	457.362	20.370	22.031	1.661	6.44	224.81
Q. Phú Nhuận	4,88	175.668	4,88	174.535	35.998	35.765	-233	10.46	364.95
Q. Thủ Đức	47,76	329.231	47,76	442.177	6.893	9.258	2.365	2.71	94.47
Q. Bình Tân	51,89	384.889	51,89	572.132	7.417	11.026	3.609	3.22	112.51
Các huyện	1.601,00	968.260	1.601,00	1.282.249	605	801	196	0.23	8.17
Huyện Củ Chi	434,5	287.807	434,5	343.155	662	790	128	0.23	8.06
H. Hóc Môn	109,18	243.462	109,18	349.065	2.230	3.197	967	0.94	32.62
H. Bình Chánh	252,69	298.623	252,69	420.109	1.182	1.663	481	0.49	16.97
H. Nhà Bè	100,41	72.271	100,41	101.074	720	101	-619	0.03	1.03
H. Cần Giờ	704,22	66.097	704,22	68.846	94	98	4	0.03	1.00

* Nguồn: Niên giám Thống kê TP Hồ Chí Minh 2003 và Tổng điều tra Dân số và Nhà ở 01/4/2009, Tổng Cục Thống kê

Từ số liệu nghiên cứu về mật độ dân số phân theo quận, huyện, cho thấy sự biến động dân số của TP Hồ Chí Minh rất lớn. Sau 5 năm (2004 - 2009) mật độ dân số trung bình toàn Thành phố tăng lên 525 người/km².

Sự phân bố dân cư ở TP Hồ Chí Minh không đồng đều, ở các huyện ngoại thành, mật độ dân số rất thấp, như huyện Nhà Bè, huyện Cần Giờ chỉ có khoảng 100 người/km².

Quận Bình Tân có dân số lớn nhất với 572.132 người, tương đương với dân số một số tỉnh như: Quảng Trị, Ninh Thuận; huyện Cần Giờ có dân số thấp nhất với 68.846 người.

Sau 5 năm mật độ dân số tăng nhanh ở các quận 7, quận 8, quận 12, quận Gò Vấp, quận Bình Thạnh và quận Thủ Đức, trong đó quận Gò Vấp tăng nhanh nhất, từ 22.463 người/km² đến 26.479 người/km².

Nếu so sánh với trung bình toàn thành phố, mật độ dân số của 7 quận gồm quận 3, quận 4, quận 5, quận 6, quận 10, quận 11, quận Phú Nhuận gấp trên 10 lần.

Ngược lại, các quận 1, quận 3, quận 4, quận 5, quận 6, quận 10, quận 11, quận Phú Nhuận (là những quận có mật độ dân số rất cao) dân số giảm mạnh đi sau 6 năm khoảng 217.332 người.

Tóm lại, mật độ dân cư trên địa bàn TP Hồ Chí Minh có biến động rất lớn trong những năm qua. Dân số phân bố không đồng đều giữa các quận, huyện, có những nơi có mật độ dân cư trên 40.000 người/km² trong đó ở một số nơi khác mật độ chỉ khoảng 100 người/km². Đây là một vấn đề cần phải điều chỉnh cơ cấu kinh tế để cân bằng dân số giữa các quận, huyện của thành phố.

1.2. Lao động

a) Lực lượng lao động TP Hồ Chí Minh

Bảng 1.3 Lực lượng lao động TP Hồ Chí Minh

Đơn vị tính: triệu người

Các chỉ tiêu	2005	2006	2007	2008	2009	Tăng BQ 05 - 09(%)
Tổng dân số	6.231	6.483	6.726	6.946	7.163	3,4
1. Theo tuổi lao động:						
a/ Trong tuổi l/đ	4.437	4.596	4.815	4.959	5.180	3,8
% So với tổng dân số	71,2	70,9	71,6	71,4	72,3	
b/ Ngoài tuổi l/đ	1.794	1.887	1.911	1.987	1.983	2,5
- % so tổng dân số	28,8	29,1	28,4	28,6	27,7	
- % so trong độ tuổi l/đ	40,4	41,1	39,7	40,1	38,3	

Các chỉ tiêu	2005	2006	2007	2008	2009	Tăng BQ 05 - 09(%)
2. Theo th/thị-n.thôn:						
a/ Thành thị	5.144	5.409	5.621	5.816	5.968	3,6
% so tổng dân số	82,6%	83,4%	83,6%	83,7%	83,3%	
b/ Nông thôn	1.087	1.074	1.105	1.130	1.194	2,4
% so tổng dân số	17,4%	16,6%	16,4%	16,3%	16,7%	

* Nguồn: Cục Thống kê TP Hồ Chí Minh

Tổng dân số trong độ tuổi lao động của TP Hồ Chí Minh năm 2009 là 5.179.700 người, chiếm 72,3% dân số.

Dân số ngoài độ tuổi là 1.983.163 người chiếm 27,7% dân số. Tính từ năm 2005 đến 2009, tốc độ tăng trưởng dân số ngoài độ tuổi lao động tăng thấp hơn tốc độ tăng trưởng dân số trong độ tuổi lao động (2,5%/năm so với 3,8%/năm).

Nghiên cứu về nhóm dân số ngoài độ tuổi lao động cho thấy:

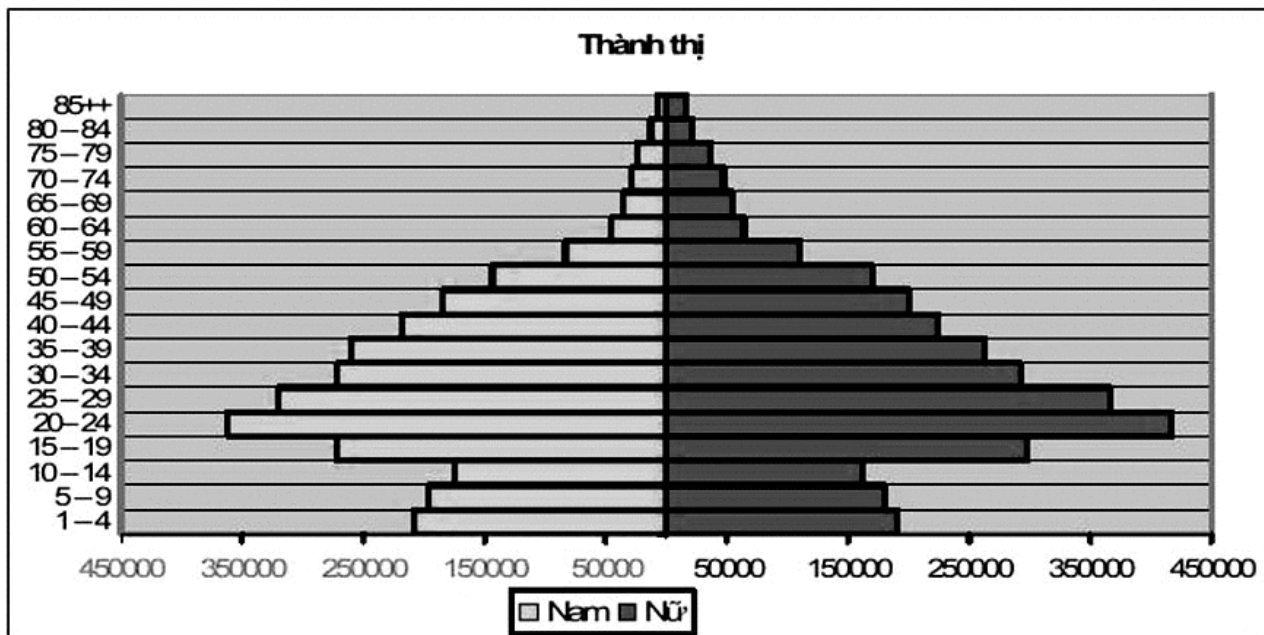
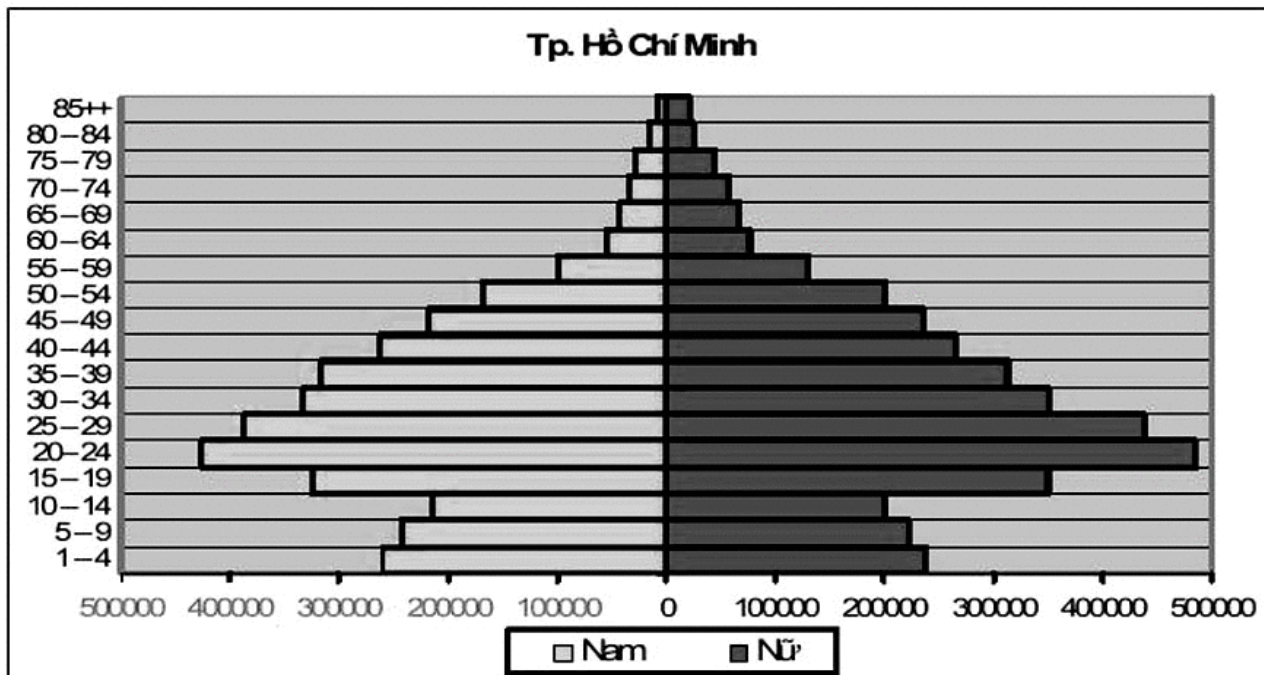
- Nhóm dưới tuổi lao động (từ 0 - 14 tuổi) có 1.377.082 người, chiếm khoảng 19,2% tổng dân số, tỷ trọng nam (chiếm 52,03%) cao hơn so với nữ (chiếm 47,97%). Trong nhóm tuổi này thì nhóm tuổi 0 - 4 chiếm nhiều nhất, đến nhóm tuổi 5 - 9 và cuối cùng là nhóm 10 - 14 tuổi.

- Nhóm trên độ tuổi lao động (từ 60 trở lên đối với nam và 55 trở lên đối với nữ) có 606.082 người, chiếm không lớn (khoảng 8,46% tổng dân số), tỷ trọng nam chiếm 30,3% nhỏ hơn nhiều so với nữ chiếm 69,7%. Trong nhóm tuổi này thì nhóm tuổi 65 - 69 chiếm nhiều nhất, và giảm dần theo độ tuổi tăng cao.

Tỷ lệ người dân sống tại khu vực thành thị của thành phố chiếm khoảng 83% trong suốt thời kỳ 2005 - 2009; Tốc độ đô thị hóa cao hơn tốc độ tăng dân số trong cùng thời kỳ (3,6%/năm so với 3,4%/năm). Dân số nông thôn chỉ chiếm khoảng 17% tập trung ở 5 huyện (huyện Củ Chi, huyện Bình Chánh, huyện Hóc Môn, huyện Nhà Bè, huyện Cần Giờ).

Theo số liệu thống kê cơ cấu lao động theo nhóm tuổi cho thấy: lực lượng lao động chủ lực từ 15 - 40 tuổi chiếm tỷ trọng cao nhất, khoảng 51%, trong đó, số lao động nam trong nhóm tuổi này chiếm 51,99% cao hơn số lao động nữ trong nhóm tuổi này 2,1%. Trong nhóm từ 15 - 40 tuổi nhiều nhất là nhóm tuổi từ 20 đến 30, chiếm 46,8 % lực lượng lao động trong độ tuổi, số lao động nữ trong nhóm tuổi từ 20 đến 30 là 48,3% lại cao hơn lao động nam là 3,1%.

Hình 1.3 Tháp dân số TP Hồ Chí Minh năm 2009



Tổng nguồn lao động của TP Hồ Chí Minh có tốc độ tăng trưởng trung bình trong 5 năm (từ 2005 đến 2009) khoảng 3,5%/năm và lực lượng lao động chiếm xấp xỉ 70% so với tổng dân số. Trong đó, lao động trong độ tuổi có khả năng lao động chiếm rất cao, khoảng 95%; người mất khả năng lao động chỉ chiếm khoảng 5%; Dân số trong độ tuổi lao động mất khả năng lao động tăng lên theo thời gian, tăng 2,01%/năm thời kỳ 2005 - 2009. Lực lượng ngoài độ tuổi tham gia lao động không lớn, chiếm khoảng gần 8%/năm. Tuy nhiên số tuyệt đối tăng lên từ 141 nghìn người năm 2005 lên 156 nghìn người năm 2009, tốc độ tăng bình quân 2,5%/năm.

Bảng 1.4 Cơ cấu lao động TP Hồ Chí Minh

Đơn vị: nghìn người

Các chỉ tiêu	2005	2006	2007	2008	2009	Tăng b/q 05-09 (%)
1. Tổng dân số	6.231	6.483	6.726	6.946	7.163	3,4
2. Dân số trong độ tuổi lao động	4.437	4.596	4.815	4.959	5.180	3,8
% So với tổng dân số	71,2	70,9	71,6	71,4	72,3	
- Có khả năng lao động	4.246	4.378	4.472	4.754	4.901	3,1
% So với độ tuổi lao động	95,7	95,3	92,9	95,9	94,6	
- Mất khả năng lao động	191	218	343	205	279	2,01
% So với độ tuổi lao động	4,3	4,7	7,1	4,1	5,4	
3. Ngoài độ tuổi tham gia LĐ	141	147	150	154	156	2,5
% So với ngoài độ tuổi lao động	7,9	7,8	7,8	7,8	7,9	
4. Tổng nguồn lao động	4.387	4.525	4.622	4.908	5.057	3,5
% So với tổng dân số	70,4	69,8	68,7	70,7	70,6	

* Nguồn: Cục Thống kê TP Hồ Chí Minh và tính toán của đơn vị nghiên cứu

Tổng nguồn lao động của TP Hồ Chí Minh tăng nhanh, từ 4.387 nghìn người (năm 2005) lên 5.057 nghìn người năm 2009. Tốc độ tăng trưởng bình quân khoảng 3,5%/năm giai đoạn 2005 - 2009. Tổng nguồn lao động TP Hồ Chí Minh năm 2009 chiếm 70,6% so với tổng dân số.

Lực lượng lao động bao gồm những người trong độ tuổi lao động và những người ngoài độ tuổi lao động vẫn có khả năng lao động. Theo số liệu của Cục Thống kê, nguồn lao động thực tế của TP Hồ Chí Minh năm 2009 là 5.057.000 người; trong đó có 4.901.000 người trong độ tuổi lao động và 156.000 người ngoài độ tuổi lao động tham gia lao động.

Theo số liệu được công bố trong Niên giám thống kê năm 2009, lực lượng trong độ tuổi trực tiếp tham gia lao động ở TP Hồ Chí Minh có tỷ lệ khá cao (khoảng 76%), tuổi đời của lao động tương đối trẻ. Lao động thuộc nhóm tuổi từ 20 đến 45 tuổi chiếm 65,81%. Trong các nhóm tuổi tham gia lao động, nhóm tuổi 20 - 24 chiếm cao nhất 16,7%, tiếp đến là nhóm tuổi 25 - 29 chiếm 15,18%; nhóm tuổi 30 - 34 chiếm 12,58%; nhóm 35 - 39 chiếm 11,56%; nhóm tuổi 40 - 44 chiếm 9,72%; nhóm tuổi 45 - 49 chiếm 8,37%; nhóm tuổi 50 - 54 chiếm 6,78%; nhóm tuổi 55 - 59 chiếm 4,23% và ngoài độ tuổi nhưng vẫn tham gia lực lượng lao động chiếm 2,40%.

Xét cơ cấu lao động theo giới tính, tỷ trọng nữ chiếm cao hơn tỷ trọng lao động nam (điểm chênh giữa nam và nữ là 4,82%). Nhìn chung, tỷ lệ lao động nữ trong các nhóm tuổi luôn cao hơn tỷ lệ lao động nam. Chỉ riêng ở nhóm tuổi từ 35 đến 39, tỷ lệ lao động nam cao hơn tỷ lệ lao động nữ là 0,05%.

Bảng 1.6 Cơ cấu lao động theo nhóm tuổi và giới tính

Nhóm tuổi	Theo nhóm		Chia theo giới tính			
	Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)	Số lượng nam (ng)	Tỷ trọng (%)	Số lượng nữ (ng)	Tỷ trọng (%)
15-17	320.695	5,90	160.316	2,95	160.379	2,95
18-19	354.532	6,52	164.428	3,02	190.104	3,50
20-24	911.594	16,76	425.647	7,82	485.947	8,94
25-29	826.091	15,18	386.977	7,11	439.114	8,07
30-34	684.644	12,58	333.370	6,13	351.274	6,46
35-39	628.985	11,56	315.806	5,81	313.179	5,76
40-44	528.942	9,72	262.097	4,82	266.845	4,91
45-49	455.352	8,37	218.238	4,01	237.114	4,36
50-54	368.927	6,78	168.749	3,10	200.178	3,68
55-59	230.258	4,23	99.938	1,83	130.320	2,40
60+	130.489	2,40	53.757	1,00	76.732	1,40
Tổng	5.440.509	100	2.589.323	47,59	2.851.186	52,41

* Nguồn: Cục Thống kê TP Hồ Chí Minh và tính toán của đơn vị nghiên cứu

Nhìn chung, lao động của TP Hồ Chí Minh đa phần là lao động trẻ. Đây chính là một trong những yếu tố quan trọng tạo điều kiện cho thành phố thực hiện chuyển dịch cơ cấu kinh tế một cách thuận lợi. Bởi lao động trẻ có ưu điểm là có sức khỏe và có khả năng tiếp thu các thành tựu khoa học công nghệ nhanh hơn.

II. TÌNH HÌNH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC TP. HỒ CHÍ MINH

2.1. Nhân lực Thành phố Hồ Chí Minh chia theo bậc đào tạo

Theo hệ thống giáo dục đào tạo nhân lực hiện hành các cấp bậc đào tạo bao gồm:

a) Hệ thống đào tạo và cấp văn bằng chứng chỉ thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo quản lý có:

- Trung cấp chuyên nghiệp.
- Cao đẳng - Đại học.

- Trên Đại học (Thạc sỹ, Tiến sỹ).

b) Hệ thống đào tạo và cấp văn bằng chứng chỉ thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Tổng Cục Dạy nghề) quản lý có:

- Sơ cấp nghề.
- Trung cấp nghề.
- Cao đẳng nghề.

Trong những năm qua công tác đào tạo phát triển nhân lực có một số điểm đáng lưu ý sau:

2.1.1. Những thành tựu cơ bản

Bảng 1.7 Cơ cấu lao động theo ngành

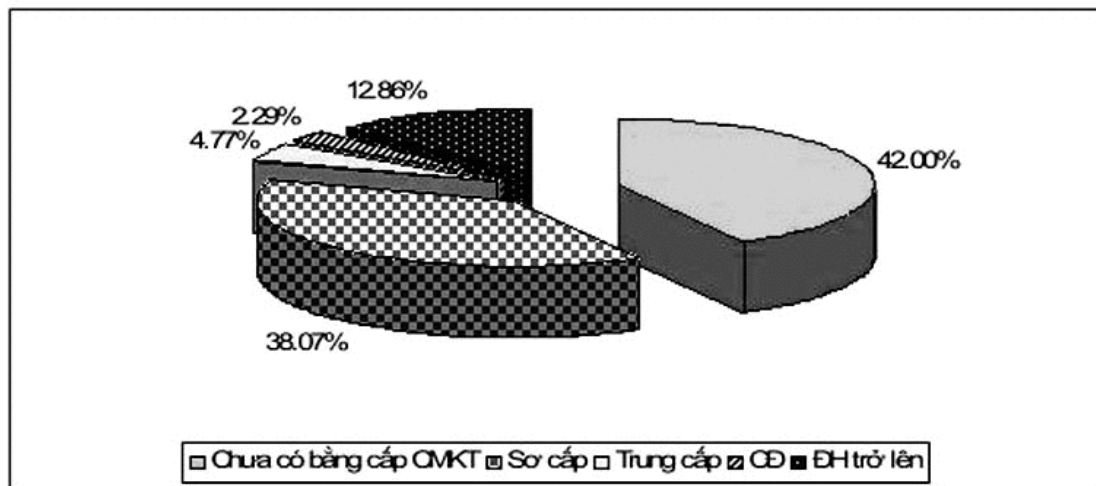
	Đơn vị	2000	2005	2009	Tốc độ tăng bình quân		
					2001-2005	2006-2009	2001-2009
Tổng số lao động đang làm việc	Người	2.209.868	2.676.420	3.676.206	3,9%	8,3%	5,9%
Nông, lâm, ngư nghiệp	Người	142.091	145.282	101.759	0,5%	-8,2%	-3,4%
	%	6,4%	5,4%	2,8%			
Công nghiệp & xây dựng	Người	917.242	1.226.932	1.599.957	6,3%	7,0%	6,6%
	%	41,5%	45,8%	43,5%			
Dịch vụ	Người	1.150.535	1.304.206	1.974.490	2,7%	11,1%	6,4%
	%	52,1%	48,7%	53,7%			

* Nguồn: Cục Thống kê TP Hồ Chí Minh và tính toán của đơn vị nghiên cứu

- Lao động thành phố có sự chuyển dịch cơ cấu theo hướng ngày càng CNH - HDH. Tỷ trọng lao động trong ngành nông, lâm, ngư nghiệp giảm dần từ 6,4% năm 2000 xuống còn 2,8% năm 2009. Ngược lại trong ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ tăng dần, từ 41,5% (đối với ngành công nghiệp - xây dựng) và 52,1% (đối với ngành dịch vụ) năm 2000 lên 43,5% (đối với ngành công nghiệp - xây dựng) và 53,7% (đối với ngành dịch vụ) năm 2009.

- Số lao động đã qua đào tạo ngày càng có chất lượng hơn. Tại thời điểm 31 tháng 12 năm 2009, lao động qua đào tạo chiếm 58% lao động của thành phố, trong đó trình độ sơ cấp chiếm 38,07%, trung cấp 4,77%, cao đẳng chiếm 2,29%, đại học và trên đại học chiếm 12,86%.

Hình 1.4. Cơ cấu trình độ chuyên môn kỹ thuật của Tp.Hồ Chí Minh



- Cơ cấu nhân lực qua đào tạo ngày càng hợp lý hơn. Theo số liệu bảng 1.7, chúng ta có thể thấy hình tháp trong cơ cấu nhân lực được đào tạo đã hình thành: sơ cấp và trung cấp (73,87%); cao đẳng và đại học (24,91%) và trên đại học (1,22%).

- Chất lượng nhân lực ở các trình độ đào tạo được nâng lên, bước đầu đã đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động

Bảng 1.8 Hiện trạng phát triển nhân lực theo cấp bậc đào tạo
(Tính đến 31 tháng 12 năm 2009)

	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Tổng số lao động đang làm việc	3.676.206	
1. Lao động chưa qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật	1.544.079	42,00%
2. Tổng số lao động qua đào tạo	2.132.127	58,00%
2.1. Hệ đào tạo nghề	1.494.826	70,11%
- Sơ cấp nghề	1.399.355	65,63%
- Trung cấp nghề	81.781	3,84%
- Cao đẳng nghề	13.690	0,64%
2.2. Hệ giáo dục đào tạo	637.301	29,89%
- Trung cấp chuyên nghiệp	93.744	4,40%
- Cao đẳng	70.672	3,31%
- Đại học	446.952	20,96%
- Thạc sỹ	21.807	1,02%
- Tiến sỹ	4.126	0,20%

* Nguồn: Cục Thống kê TP Hồ Chí Minh và tính toán của đơn vị nghiên cứu

- Năng suất lao động trong thời gian qua đã có chiều hướng tăng đáng kể. Năm 2009, năng suất lao động đạt 36,7 triệu đồng (giá 1994), tăng 55,45% so với năng suất lao động 2000. Tốc độ tăng năng suất bình quân giai đoạn 2001 - 2009 đạt 5,11%/năm.

Tốc độ tăng năng suất lao động bình quân giai đoạn 2001 - 2009 ở khu vực nông, lâm, ngư nghiệp là cao nhất (9,2%), tiếp đến là ở khu vực dịch vụ (8,42%) và cuối cùng, thấp nhất là ở khu vực công nghiệp - xây dựng (4,83%).

Bảng 1.9 Năng suất lao động theo ngành (giá 1994)

	Năng suất lao động (nghìn đồng/người)			Tốc độ tăng năng suất lao động bình quân giai đoạn 2001-2009
	2000	2005	2009	
Toàn thành phố	23.634	33.203	36.740	5,11%
Nông lâm nghiệp ngư nghiệp	8.122	10.125	17.522	9,20%
Công nghiệp - Xây dựng	25.416	34.044	37.920	4,83%
Dịch vụ	18.662	34.983	36.774	8,42%

* Nguồn: Cục Thống kê TP Hồ Chí Minh và tính toán của đơn vị nghiên cứu

2.1.2. Những hạn chế chủ yếu

- Nhân lực chưa qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật chiếm tỷ lệ cao (48%).
- Đội ngũ nhân lực chất lượng cao và công nhân lành nghề vẫn còn thiếu rất nhiều so với nhu cầu xã hội.
- Khả năng sử dụng ngoại ngữ làm công cụ giao tiếp và làm việc của đội ngũ nhân lực còn rất hạn chế.

Thực tế cho thấy, phần lớn đội ngũ lao động, kể cả những người có trình độ đại học và trên đại học chưa có khả năng sử dụng ngoại ngữ để tham khảo, nghiên cứu tài liệu nước ngoài hoặc theo học các chương trình đào tạo bằng tiếng nước ngoài.

- Chất lượng nhân lực còn nhiều yếu kém

Thực tế tại các doanh nghiệp, các cơ quan sử dụng lao động cho thấy, phần lớn những người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật thậm chí cả với những nhóm có trình độ chuyên môn cao như thạc sỹ vẫn cần phải có thời gian đào tạo bổ sung hoặc đào tạo bồi dưỡng trước khi sử dụng, điều này gây lãng phí nguồn lực cho cả nhà nước và doanh nghiệp.

Tinh thần, trách nhiệm làm việc, đạo đức nghề nghiệp, đạo đức công dân ở một bộ phận người lao động chưa cao.

2.1.3. Nguyên nhân

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến những yếu kém trên, trong đó đáng lưu ý là:

- Công tác phân luồng, định hướng nghề nghiệp cho học sinh ở 2 cấp học THCS và THPT chưa tốt dẫn tới tình trạng mất cân đối về cơ cấu trình độ.
- Công tác đào tạo, dạy nghề chưa căn cứ vào nhu cầu của xã hội, thiếu liên kết giữa nhà trường/cơ sở đào tạo với doanh nghiệp nên một mặt, các cơ sở đào tạo chưa quan tâm đến nhu cầu của bên sử dụng lao động, trong khi mặt khác các cơ sở sử dụng hầu như không có liên hệ, phản hồi và đưa ra các yêu cầu cụ thể với các cơ sở đào tạo, nên đã dẫn tới tình trạng ngành thiếu nhân lực, ngành thừa nhân lực.
- Việc tổ chức dạy và học ngoại ngữ ở các cấp học chưa thực sự nghiêm túc, thiếu tính định hướng mục tiêu cụ thể về tầm quan trọng của ngoại ngữ đối với công việc, thiếu tính liên tục, tính liên thông, đặc biệt phương pháp kiểm tra đánh giá ngoại ngữ còn lạc hậu.
- Đội ngũ giáo viên, giảng viên, hệ thống cơ sở vật chất, kỹ thuật phục vụ công tác đào tạo, dạy nghề còn thiếu và yếu.
- Chế độ lương bổng, đãi ngộ đối với đội ngũ nhân lực đang bộc lộ nhiều bất cập. Tình trạng bất bình đẳng và bất hợp lý về thu nhập giữa lao động trong các khu vực khác nhau đang có xu hướng tăng lên, đã và đang tác động tiêu cực đến động cơ phấn đấu và cống hiến của nhân tài.
- Cơ chế, chính sách, quy định về thành lập các trường cao đẳng, đại học, dạy nghề còn có những mặt chưa chặt chẽ; cơ chế kiểm tra, giám sát đánh giá chất lượng đào tạo, dạy nghề của nhà nước còn lỏng lẻo dẫn đến tình trạng chạy đua về số lượng, chất lượng xem nhẹ.
- Hệ thống công cụ kiểm tra, giám sát, kiểm định và đánh giá chất lượng và kết quả đào tạo thiếu và hoạt động kém hiệu quả; chưa có hệ thống giám sát và đánh giá độc lập về chất lượng giáo dục, đào tạo.
- Công tác giáo dục trách nhiệm, đạo đức, lương tâm, nghề nghiệp ở các cấp học chưa được quan tâm đúng mức.

2.2. Nhân lực thành phố Hồ Chí Minh chia theo nhóm ngành/lĩnh vực

Bảng 1.9 tóm tắt tình hình lao động qua đào tạo của các nhóm ngành và tỷ trọng lao động qua đào tạo của mỗi nhóm ngành so với tổng số lao động của chính mỗi nhóm ngành đó cũng như so với tổng số lao động qua đào tạo của cả thành phố.

*Bảng 1.10 Lao động qua đào tạo chia theo nhóm ngành
(Tính đến 31 tháng 12 năm 2009)*

Nhóm ngành	2009
I. Tổng lao động đang làm việc	3.676.206
- Nông, lâm, ngư nghiệp	101.759
- Công nghiệp - Xây dựng	1.599.957
+ Công nghiệp	1.339.217
+ Xây dựng	260.740
- Dịch vụ	1.974.490
II. Tổng lao động qua đào tạo	2.132.127
Trong đó số lao động qua đào tạo của các ngành:	
1. Nông, lâm, ngư nghiệp	3.599
% so với tổng lao động nông, lâm, ngư nghiệp	3,54%
% so với tổng lao động qua đào tạo	0,17%
2. Công nghiệp - Xây dựng	1.307.700
% so với tổng lao động công nghiệp - xây dựng	81,73%
% so với tổng lao động qua đào tạo	61,33%
- Công nghiệp	1.256.401
% so với tổng lao động công nghiệp	93,82%
% so với tổng lao động qua đào tạo	58,93%
- Xây dựng	51.299
% so với tổng lao động xây dựng	19,67%
% so với tổng lao động qua đào tạo	2,41%
3. Dịch vụ	820.828
% so với tổng lao động dịch vụ	41,57%
% so với tổng lao động qua đào tạo	38,50%

* Nguồn: Cục Thống kê TP Hồ Chí Minh và tính toán của đơn vị nghiên cứu

Bảng 1.10 cho thấy: Lao động qua đào tạo tập trung nhiều nhất ở nhóm ngành công nghiệp (58,93%), tiếp đến là nhóm ngành dịch vụ (38,50%), nhóm ngành xây dựng (2,41%) và thấp nhất là nhóm ngành nông, lâm, ngư nghiệp (0,17%). Xét ở từng nhóm ngành: lao động qua đào tạo ở nhóm ngành công nghiệp vẫn chiếm tỷ trọng lớn nhất (93,82%), tiếp đến là nhóm ngành dịch vụ (41,57%), nhóm ngành xây dựng (19,67%) và thấp nhất là nhóm ngành nông, lâm, ngư nghiệp (3,54%).

2.2.1. Nhân lực nhóm ngành nông nghiệp (nông, lâm, ngư nghiệp)

a) Những thành tựu cơ bản

- Sự chuyển dịch cơ cấu lao động có tiến bộ.

Trong cơ cấu nội ngành, lao động ngành nông, lâm nghiệp đang trong xu hướng giảm từ 133.902 người năm 2000 xuống còn 84.854 người năm 2009 (tốc độ giảm trung bình là 3,4%/năm trong thời kỳ 2001 - 2009). Ngược lại, lao động ngành ngư nghiệp có xu hướng tăng nhanh từ 8.189 người năm 2000 lên 16.905 người năm 2009 (tốc độ tăng bình quân 9,2%/năm giai đoạn 2001 - 2009). Xu hướng đó phản ánh xu hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn và chuyển dịch cơ cấu lao động khu vực nông thôn mà Đảng và Nhà nước ta đang triển khai thực hiện.

- Lực lượng lao động ngành nông nghiệp, đặc biệt là đội ngũ cán bộ, công chức của ngành có nhiều đóng góp cho sự phát triển mạnh mẽ của. Các cán bộ, công chức ngành đã tích cực, chủ động trong chỉ đạo sản xuất, góp phần đưa vào áp dụng trong thực tế các phương pháp quản lý chất lượng, an toàn vệ sinh thú y và vệ sinh thực phẩm, các mô hình sản xuất kinh doanh có hiệu quả, hỗ trợ các cơ sở sản xuất kinh doanh, các hộ gia đình đẩy mạnh phát triển kinh tế của gia đình, của địa phương và của đất nước.

*Bảng 1.11 Nhân lực ngành nông, lâm, ngư nghiệp
(Tính đến 31 tháng 12 năm 2009)*

	2000	2005	2009	Tốc độ tăng bình quân		
				2001-2005	2006-2009	2001-2009
Tổng lao động đang làm việc của ngành nông, lâm, ngư nghiệp	142.091	145.282	101.759	0,5%	-8,2%	-3,4%
- Nông, lâm nghiệp	133.902	130.254	84.854	-0,5%	-9,7%	-4,6%
So với tổng số (%)	94,2%	89,7%	83,4%			
- Ngư nghiệp	8.189	15.028	16.905	14,1%	3,0%	9,2%
So với tổng số (%)	5,8%	10,3%	16,6%			

Nguồn: Cục Thống kê TP Hồ Chí Minh năm 2009, tính toán của đơn vị nghiên cứu.

b) Những hạn chế chủ yếu

- Chất lượng nhân lực của nhóm ngành nông nghiệp còn khá thấp, lao động chưa qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật chiếm đến 96,46%, lao động qua đào tạo chỉ chiếm

3,54%. Như vậy có thể thấy, phần lớn lao động trong khối ngành nông nghiệp là lao động thủ công, làm việc theo kinh nghiệm. Đây là một trở ngại lớn cho việc đẩy nhanh tiến trình CNH - HĐH nông nghiệp nông thôn.

- Trình độ của nhiều cán bộ, công chức trong ngành chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý phát triển kinh tế ngành, tỷ lệ cán bộ có trình độ từ đại học trở lên rất thấp.

- Số cán bộ, công chức sử dụng thành thạo ngoại ngữ trong giao tiếp, trong tham gia các hội nghị, hội thảo và đàm phán quốc tế còn rất hạn chế trong khi sự phát triển của ngành lại diễn ra trong điều kiện cạnh tranh quốc tế gay gắt, các rào cản thương mại được che đậy bằng các yêu cầu tuân thủ về môi trường, an toàn thực phẩm và an sinh xã hội đã tạo thêm áp lực lớn cho ngành, đòi hỏi các cán bộ quản lý ngày càng phải năng động, linh hoạt và đủ trình độ chuyên môn, ngoại ngữ và kiến thức mọi mặt để có thể hợp tác, hội nhập kinh tế khu vực và quốc tế.

- Năng suất lao động của nhóm ngành nông nghiệp: 1.593 USD thấp hơn nhiều các nước trong khu vực như Thái Lan: 2.089 USD; Philippines: 2.108 USD và Indonesia: 1.919 USD.

*Bảng 1.12 Chất lượng nhân lực ngành nông, lâm, ngư nghiệp
(Tính đến 31 tháng 12 năm 2009)*

Chỉ tiêu	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Tổng số lao động đang làm việc	101.759	100,00%
1. Lao động chưa qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật	98.156	96,46%
2. Tổng số lao động qua đào tạo	3.599	3,54%
2.1. Hệ đào tạo nghề	1.114	1,09%
- Sơ cấp nghề	579	0,57%
- Trung cấp nghề	517	0,51%
- Cao đẳng nghề	18	0,02%
2.2. Hệ giáo dục đào tạo	2.489	2,44%
- Trung cấp chuyên nghiệp	490	0,48%
- Cao đẳng	284	0,28%
- Đại học	1.642	1,61%
- Thạc sỹ	65	0,06%
- Tiến sỹ	4	0,004%

* Nguồn: Cục Thống kê TP Hồ Chí Minh và tính toán của đơn vị nghiên cứu

2.2.2. Nhân lực nhóm ngành công nghiệp - xây dựng

Bảng 1.13 Nhân lực ngành công nghiệp - xây dựng

	2000	2005	2009	Tốc độ tăng bình quân		
				2001-2005	2006-2009	2001-2009
Tổng lao động đang làm việc của ngành công nghiệp-xây dựng	917.242	1.226.932	1.599.957	6,3%	7,0%	6,6%
1. Công nghiệp (CN)	765.860	1.033.271	1.339.217	6,7%	6,9%	6,8%
So với tổng số (%)	83,5%	84,2%	83,7%			
- CN khai thác mỏ	3.238	3.837	5.348	4,2%	8,8%	6,2%
- CN chế biến	749.559	1.015.773	1.296.289	6,8%	6,5%	6,6%
- Sản xuất và phân phối điện khí đốt nước	13.063	13.661	37.580	1,0%	29,9%	13,8%
2. Xây dựng	151.382	193.661	260.740	5,1%	7,8%	6,3%
So với tổng số (%)	16,5%	15,8%	16,3%			

Nguồn: Cục Thống kê TP Hồ Chí Minh năm 2009, tính toán của đơn vị nghiên cứu

Bảng 1.14 Chất lượng nhân lực ngành công nghiệp - xây dựng
(Tính đến 31 tháng 12 năm 2009)

	Công nghiệp		Xây dựng	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Tổng số lao động đang làm việc	1.339.217		260.740	
1. Lao động chưa qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật	82.816	6,18%	209.441	80,33%
2. Tổng số lao động qua đào tạo	1.256.401	93,82%	51.299	19,67%
2.1 Hệ đào tạo nghề	1.118.532	83,52%	13.357	5,12%
- Sơ cấp nghề	1.085.752	81,07%	8.623	3,31%
- Trung cấp nghề	28.527	2,13%	4.030	1,55%
- Cao đẳng nghề	4.253	0,32%	704	0,27%
2.2 Hệ giáo dục đào tạo	137.869	10,29%	37.942	14,55%
- Trung cấp chuyên nghiệp	25.733	1,92%	3.350	1,28%
- Cao đẳng	16.091	1,20%	2.484	0,95%
- Đại học	93.287	6,97%	31.424	12,05%
- Thạc sỹ	2.608	0,19%	583	0,22%
- Tiến sỹ	150	0,01%	101	0,04%

* Nguồn: Cục Thống kê TP Hồ Chí Minh và tính toán của đơn vị nghiên cứu

a) Ngành công nghiệp*- Những thành tựu cơ bản*

Tỷ trọng lao động đang làm việc của ngành công nghiệp trong tổng lao động của thành phố khá cao chiếm 36,43%.

Nhân lực ngành công nghiệp có sự gia tăng nhanh chóng về số lượng tăng từ 765.860 người năm 2000 lên 1.339.217 người năm 2009 (tốc độ tăng bình quân 6,8%/năm giai đoạn 2001 - 2009).

Trong ngành công nghiệp, lao động trong ngành chế biến chiếm số lượng lớn nhất với 1.296.289 người, tăng 546.730 người so với năm 2000 (tốc độ tăng bình quân là 13,8%/năm và chiếm 96,8% tổng số lao động của ngành công nghiệp).

Chất lượng nhân lực của nhóm ngành công nghiệp ngày càng tiến bộ, phần lớn lao động của nhóm ngành này là lao động đã qua đào tạo (93,82%), lao động chưa qua đào tạo chỉ chiếm 6,18%.

- Những hạn chế chủ yếu

Chất lượng nhân lực của ngành công nghiệp tuy đã có nhiều tiến bộ, song nhìn chung vẫn còn khá thấp so với yêu cầu phát triển. Trong số 93,82% lao động qua đào tạo thì phần lớn là đào tạo sơ cấp nghề (81,07%), trong khi đó, số lượng nhân lực chất lượng cao (những người có trình độ đại học và sau đại học) chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ 7,7%.

Lao động có trình độ, năng lực kỹ thuật chuyên môn cao và công nhân lành nghề có kinh nghiệm nhìn chung còn thiếu. Khả năng làm chủ, ứng dụng dây chuyền, công nghệ tiên tiến vào sản xuất còn hạn chế do chưa được đào tạo bài bản, trình độ ngoại ngữ kém, không có nhiều cơ hội tiếp cận với công nghệ sản xuất hiện đại, kỹ năng thực hành của lao động thấp. Ngay cả những người được đào tạo các cấp như cao đẳng, đại học thì kỹ năng thực hành nghề nghiệp, trình độ ngoại ngữ vẫn chưa đáp ứng yêu cầu của nhà tuyển dụng. Hầu hết trong số họ phải tiếp tục đào tạo thêm, đào tạo bồi dưỡng trước khi sử dụng.

Năng suất lao động của ngành công nghiệp có xu hướng tăng chậm

b) Nhân lực ngành xây dựng*- Những thành tựu cơ bản*

Qua các chỉ số nêu trên cho thấy nguồn nhân lực đang làm việc của ngành xây dựng tuy chiếm tỷ lệ và số lượng không lớn, nhưng có tốc độ tăng liên tục và đang đáp ứng yêu cầu ngày càng tăng trong lĩnh vực xây dựng, công nghiệp. Số lượng lao

động trong ngành xây dựng năm 2009 khoảng 260 ngàn người, tăng 1,4 lần so với năm 2004.

Nhân lực ngành xây dựng tăng nhanh qua các năm và đã phần nào đáp ứng được tốc độ phát triển của ngành xây dựng thành phố. Năm 2000, số người làm việc trong lĩnh vực xây dựng là 151.382 người, đến năm 2009 là 260.746 (tốc độ tăng trưởng lao động bình quân giai đoạn 2001 - 2009 đạt 6,3%).

Trong tổng số lao động được đào tạo của ngành thì lao động có trình độ từ đại học trở lên chiếm 62,59%.

Năng suất lao động bình quân của ngành năm 2009 tính theo giá 1994 đạt 29,55 triệu đồng.

- Những hạn chế chủ yếu

Số lượng lao động của ngành xây dựng còn nhỏ bé (260.740 người, bằng 7,09% tổng số lao động đang làm việc của thành phố năm 2009).

Chất lượng nhân lực của ngành xây dựng nhìn chung vẫn còn khá thấp, chưa đáp ứng nhu cầu xã hội.

Số công chức, viên chức được đào tạo trình độ đại học và trên đại học ngày càng nhiều, nhưng thực tế tính chuyên nghiệp, kỹ năng làm việc còn nhiều hạn chế, số cán bộ giỏi thực sự có năng lực, số cán bộ đầu đàn trong từng lĩnh vực vẫn thiếu trầm trọng. Một trong những nguyên nhân là do họ chưa được đào tạo lại một cách thường xuyên và bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng quản lý.

Một điều kiện tiên quyết để mở cửa và hội nhập là phải biết ngoại ngữ, trong khi đó phần lớn công chức, viên chức của ngành chưa được học ngoại ngữ một cách bài bản; tỷ lệ công chức, viên chức biết ngoại ngữ đã thấp nhưng thực tế số người dịch, đọc tài liệu tham khảo và giao dịch được bằng tiếng nước ngoài còn thấp hơn nhiều. Thực trạng này đã và đang là rào cản đáng kể đối với tiến trình và hiệu quả hội nhập quốc tế và khu vực của ngành.

Đội ngũ công nhân, những người trực tiếp lao động tạo ra thực thể các công trình - sản phẩm cuối cùng của ngành xây dựng còn thiếu về số lượng, yếu về chất lượng.

Số lượng công nhân kỹ thuật được bổ sung chưa đáp ứng yêu cầu theo tốc độ phát triển sản xuất. Vì vậy nhiều đơn vị sử dụng lao động nông nhàn, lao động chưa qua đào tạo đã ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng công trình và an toàn lao động. Tính đến năm 2009, tỷ lệ công nhân chưa qua đào tạo của ngành rất lớn chiếm 80,33%.

Tính chuyên nghiệp của đội ngũ công nhân lao động trong ngành còn nhiều hạn chế, số có trình độ trung cấp và cao đẳng nghề chỉ chiếm 1,83%.

2.2.3. Nhân lực nhóm ngành dịch vụ

*Bảng 1.15 Nhân lực ngành dịch vụ
(Tính đến 31 tháng 12 năm 2009)*

Chỉ tiêu	Số lượng	%
Tổng số lao động đang làm việc của ngành dịch vụ	1.974.490	100,00
Thương nghiệp, sửa chữa xe có động cơ mô tô xe máy đồ dùng cá nhân và gia đình	733.921	37,17
Vận tải kho bãi	246.189	12,47
Khách sạn, nhà hàng	315.593	15,98
Thông tin và truyền thông	53.018	2,69
Tài chính, tín dụng	55.420	2,81
Hoạt động kinh doanh bất động sản	34.020	1,72
Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ	54.736	2,77
Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ	44.626	2,26
Hoạt động Đảng, tổ chức chính trị xã hội, QLNN, ANQP và bảo đảm xã hội bắt buộc	65.949	3,34
Giáo dục và đào tạo	132.267	6,70
Y tế và hoạt động cứu trợ xã hội	55.178	2,79
Hoạt động văn hóa, thể thao	40.013	2,03
Hoạt động làm thuê và công việc gia đình	47.869	2,42
Các tổ chức đoàn thể quốc tế	270	0,01
Hoạt động dịch vụ khác	95.421	4,83

* Nguồn: Cục Thống kê TP Hồ Chí Minh và tính toán của đơn vị nghiên cứu

a) Những thành tựu cơ bản

- Nhân lực các ngành dịch vụ tăng nhanh về số lượng, phản ánh một cách khách quan xu thế chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng CNH - HĐH

Số lượng lao động ngành dịch vụ đã tăng từ 1.150.535 người năm 2000 lên 1.974.490 người năm 2009, tốc độ tăng lao động bình quân giai đoạn 2001 - 2009 đạt 6,4%/năm.

- Trong các ngành dịch vụ lĩnh vực thương nghiệp, sửa chữa xe có động cơ mô tô xe máy đồ dùng cá nhân và gia đình có lực lượng lao động đông nhất với 733.921 người chiếm 37,17% lao động ngành dịch vụ.

- Lao động trong một số lĩnh vực mũi nhọn của các ngành dịch vụ như viễn thông, công nghệ phần mềm, hoạt động tài chính ngân hàng, pháp luật, du lịch, kiểm toán, thiết kế, nghiên cứu khoa học đang có sự tiến bộ nhanh về mặt số lượng.

- Chất lượng nhân lực các ngành dịch vụ ngày càng được cải thiện. Năm 2009, số lượng lao động qua đào tạo của ngành dịch vụ là 820.828 người chiếm 41,57% lao động ngành. Trong 820.828 lao động qua đào tạo thì có 17,38% lao động có trình độ từ đại học trở lên.

*Bảng 1.16 Chất lượng nhân lực ngành dịch vụ
(Tính đến 31 tháng 12 năm 2009)*

	Số lượng	Tỷ lệ 1 (%)	Tỷ lệ 2 (%)
Tổng số lao động đang làm việc	1.974.490	100,00	
1. Lao động chưa qua đào tạo CMKT	1.153.662	58,43	
2. Tổng số lao động qua đào tạo	820.828	41,57	100,00
2.1. Hệ đào tạo nghề	361.823	18,32	44,08
- Sơ cấp nghề	304.401	15,42	37,08
- Trung cấp nghề	48.707	2,47	5,93
- Cao đẳng nghề	8.715	0,44	1,06
2.2. Hệ giáo dục đào tạo	459.005	23,25	55,92
- Trung cấp chuyên nghiệp	64.167	3,25	7,82
- Cao đẳng	51.813	2,62	6,31
- Đại học	320.599	16,24	39,06
- Thạc sỹ	18.551	0,94	2,26
- Tiến sỹ	3.875	0,20	0,47

* Nguồn: Cục Thống kê TP Hồ Chí Minh và tính toán của đơn vị nghiên cứu

b) Những hạn chế chủ yếu

- Số lượng lao động làm việc trong những ngành dịch vụ trọng yếu, mũi nhọn như thông tin, truyền thông; tài chính, tín dụng, khoa học công nghệ... vẫn còn rất ít chỉ chiếm gần 3% lao động của khối ngành dịch vụ.

- Chất lượng nhân lực của các ngành dịch vụ nhìn chung vẫn còn thấp. Tỷ lệ lao động qua đào tạo là 41,57% (820.828 người); số lao động chưa qua đào tạo khá cao chiếm 58,43%. Trong số nhân lực qua đào tạo, lao động qua đào tạo nghề chiếm 44,08%, trong số này lao động có trình độ sơ cấp chiếm 84,13% lao động qua đào tạo nghề.

2.2.4. Nguyên nhân

- Hệ thống giáo dục - đào tạo và dạy nghề đã và đang bộc lộ nhiều bất cập, chưa gắn với nhu cầu xã hội. Công tác phân luồng, hướng nghiệp học sinh để đào tạo chưa tốt, dẫn đến nơi thiếu, nơi thừa lao động.

- Chất lượng giáo dục đào tạo và dạy nghề chưa phù hợp với đòi hỏi của thực tiễn, quá thiên về lý thuyết, nhẹ về thực hành, một số nội dung đào tạo quan trọng như đào tạo ngoại ngữ, kỹ năng mềm... chưa được coi trọng đúng mức, đã ảnh hưởng lớn đến chất lượng nhân lực.

- Các doanh nghiệp chưa thấy rõ được lợi ích và trách nhiệm của mình trong tham gia đào tạo, nhất là đào tạo công nhân kỹ thuật

- Cơ chế chính sách nhằm ưu đãi, thu hút nhân lực trong một số ngành, lĩnh vực mũi nhọn chưa đủ hấp dẫn để thu hút lực lượng lao động có trình độ tay nghề cao tham gia.

- Thị trường lao động kém linh hoạt, thông tin thị trường lao động thiếu.

2.3. Nhân lực thành phố Hồ Chí Minh chia theo một số ngành/lĩnh vực kinh tế đặc thù

2.3.1. Nhân lực ngành giao thông vận tải

a) Những thành tựu cơ bản

- Trong thời gian qua, lực lượng lao động ngành GTVT thành phố đã có nhiều đóng góp cho sự phát triển mạnh mẽ của ngành, tốc độ tăng GDP bình quân giai đoạn 2001 - 2009 là 18,61%.

- Lao động của ngành giao thông vận tải có sự gia tăng liên tục qua các năm phần nào đáp ứng được yêu cầu phát triển của ngành. Nếu năm 2000 số lao động của ngành là 102.792 người thì đến năm 2009 số lao động tăng lên thành 246.189 người (bình quân mỗi năm tăng 15.933 người).

- Chất lượng của đội ngũ lao động nhìn chung đã có những tiến bộ. Tổng số lao động qua đào tạo năm 2009 là 108.988 người chiếm 44,27% lao động của ngành, trong đó lao động có trình độ:

- Sơ cấp: 68.009 người chiếm 62,40% lao động qua đào tạo.

- Trung cấp (bao gồm trung cấp nghề và TCCN): 13.698 người chiếm 12,57% lao động qua đào tạo.

- Cao đẳng: 3.571 người chiếm 3,28% lao động qua đào tạo.

- ĐH và trên ĐH: 23.710 người chiếm 21,76% lao động qua đào tạo.

*Bảng 1.17 Chất lượng nhân lực ngành giao thông vận tải kho bãi
(Tính đến 31 tháng 12 năm 2009)*

	Số lượng	Tỷ lệ 1 (%)	Tỷ lệ 2 (%)
Tổng số lao động đang làm việc	246.189	100,00	
1. Lao động chưa qua đào tạo CMKT	137.201	55,73	
2. Tổng số lao động qua đào tạo	108.988	44,27	100,00
<i>2.1 Hệ đào tạo nghề</i>	77.993	31,68	71,56
- Sơ cấp nghề	68.009	27,62	62,40
- Trung cấp nghề	9.246	3,76	8,48
- Cao đẳng nghề	738	0,30	0,68
<i>2.2 Hệ giáo dục đào tạo</i>	30.995	12,59	28,44
- Trung cấp chuyên nghiệp	4.452	1,81	4,08
- Cao đẳng	2.833	1,15	2,60
- Đại học	22.998	9,34	21,10
- Thạc sỹ	662	0,27	0,61
- Tiến sỹ	50	0,02	0,05

Tỷ lệ 1: % so với tổng lao động của ngành

Tỷ lệ 2: % so với tổng lao động qua đào tạo của ngành

* Nguồn: Cục Thống kê TP Hồ Chí Minh và tính toán của đơn vị nghiên cứu

b) Những hạn chế chủ yếu

- Chất lượng lao động: ý thức, tác phong công nghiệp, thể lực và trình độ chuyên môn kỹ thuật chưa đáp ứng được đòi hỏi của các đơn vị sử dụng lao động.

- Trình độ của nhiều cán bộ, công chức trong ngành GTVT chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý phát triển kinh tế ngành, tỷ lệ cán bộ có trình độ tiến sỹ còn thấp, số cán bộ có trình độ thạc sỹ đa số còn trẻ, kinh nghiệm nghề nghiệp chưa nhiều, chưa kể với cơ chế đào tạo như hiện nay cho phép cả những người tốt nghiệp đại học hệ mở, hệ tại chức được tiếp tục đào tạo thạc sỹ đã làm cho chất lượng một số thạc sỹ được đào tạo ra còn nhiều hạn chế, số thạc sỹ được đào tạo nước ngoài về thường không muốn làm việc trong các cơ quan nhà nước. Số có trình độ cao và có kinh nghiệm đa số thuộc diện lớn tuổi và thường là tham gia công tác quản lý. Số cán bộ, công chức sử dụng thành thạo ngoại ngữ trong giao tiếp, trong tham gia các hội nghị, hội thảo và đàm phán quốc tế còn rất hạn chế; trong khi sự phát triển của ngành GTVT lại diễn ra trong điều kiện cạnh tranh quốc tế gay gắt, các rào cản thương mại được che đậy bằng các

yêu cầu tuân thủ đã tạo thêm áp lực lớn cho ngành, đòi hỏi các cán bộ quản lý ngành ngày càng phải năng động, linh hoạt có đủ trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, các kiến thức mọi mặt để có thể hợp tác và hội nhập kinh tế khu vực và quốc tế.

- Ngoài ra, chính sách trả lương và cơ chế hiện tại đã không thu hút được các cán bộ có trình độ và năng lực, nhạy bén với cơ chế thị trường vào làm việc cho các cơ quan quản lý và sự nghiệp của ngành, dẫn đến khoảng cách giữa yêu cầu phát triển ngành và trình độ của cán bộ, công chức trong ngành GTVT ngày càng khó rút ngắn lại.

2.3.2. Nhân lực ngành du lịch

*Bảng 1.18 Chất lượng nhân lực ngành dịch vụ
(Tính đến 31 tháng 12 năm 2009)*

	Số lượng	Tỷ lệ 1 (%)	Tỷ lệ 2 (%)
Tổng số lao động đang làm việc	315.593		
1. Lao động chưa qua đào tạo CMKT	117.829	37,34%	
2. Tổng số lao động qua đào tạo	197.764	62,66%	
2.1. Hệ đào tạo nghề	181.872	57,63%	91,96%
- Sơ cấp nghề	177.808	56,34%	89,91%
- Trung cấp nghề	3.353	1,06%	1,70%
- Cao đẳng nghề	711	0,23%	0,36%
2.2. Hệ giáo dục đào tạo	15.892	5,04%	8,04%
- Trung cấp chuyên nghiệp	3.606	1,14%	1,82%
- Cao đẳng	2.593	0,82%	1,31%
- Đại học	9.544	3,02%	4,83%
- Thạc sỹ	149	0,05%	0,08%

Tỷ lệ 1: % so với tổng lao động của ngành

Tỷ lệ 2: % so với tổng lao động qua đào tạo của ngành

* Nguồn: Cục Thống kê TP Hồ Chí Minh và tính toán của đơn vị nghiên cứu

a) Những thành tựu cơ bản

- Đội ngũ nhân lực làm việc trong ngành du lịch có những bước phát triển nhanh. Tổng số nhân lực toàn ngành năm 2009 là 315.593 người tăng hơn 160.776 người so với năm 2000. Tốc độ tăng trưởng lao động bình quân giai đoạn 2001 - 2009 đạt 9,33%.

- Chất lượng nhân lực từng bước được nâng cao. Tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật năm 2009 là 62,66% trong đó số lao động có trình độ đại học và

trên đại học là 3,07%. Trình độ kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực quản lý nhà nước, nghiên cứu, đào tạo, quản trị kinh doanh của nhân lực ngành ngày một nâng cao.

- Nhân lực khối quản lý nhà nước và sự nghiệp du lịch đã phát huy được năng lực, sử dụng kiến thức được đào tạo và kinh nghiệm tích lũy trong quá trình công tác đẩy mạnh phát triển du lịch.

- Nhân lực khối ngành kinh doanh du lịch cần cù, năng động, ham học hỏi, thích ứng nhanh với cơ chế mới, phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật... có đóng góp tích cực trong xây dựng hình ảnh, thương hiệu, nâng cao sức cạnh tranh và hiệu quả kinh doanh.

b) Những hạn chế chủ yếu

- Nhân lực ngành du lịch còn nhiều mặt chưa đáp ứng nhiệm vụ phát triển du lịch khi hội nhập quốc tế ngày một sâu, toàn diện và yêu cầu phát triển nền kinh tế tri thức.

- Số lượng nhân lực còn ít, cơ cấu chưa đồng bộ và năng lực thực tiễn chưa tương xứng với bằng cấp.

- Nhân lực có trình độ, tay nghề cao chưa nhiều, nhân lực có trình độ đại học trở lên chỉ chiếm 3,07% tổng lao động của ngành và 4,91% lao động qua đào tạo của ngành.

- Kiến thức hội nhập, ngoại ngữ, tin học, năng lực sáng tạo, lãnh đạo, quản lý và kinh nghiệm thực tiễn còn hạn chế chưa tương ứng với yêu cầu phát triển của ngành.

- Đang thiếu nhiều cán bộ quản lý nhà nước, quản lý doanh nghiệp, quản trị kinh doanh, chuyên gia hoạch định chính sách, nghiên cứu chiến lược phát triển của ngành, đặc biệt thiếu chuyên gia đầu ngành giỏi kỹ thuật, nghiệp vụ du lịch.

- Nhân lực du lịch trong doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác nhau có độ chênh trình độ, kỹ năng khá lớn. Nhân lực trong các doanh nghiệp liên doanh có vốn đầu tư nước ngoài thường được đào tạo bài bản, trình độ chuyên môn kỹ thuật hầu hết đạt tiêu chuẩn quốc tế, trình độ ngoại ngữ cũng đáp ứng yêu cầu của công việc. Nhân lực trong các doanh nghiệp nhà nước, nhìn chung cũng đã được đào tạo hoặc bồi dưỡng nghiệp vụ, tuy nhiên trình độ ngoại ngữ còn rất hạn chế. Vấn đề cần quan tâm đặc biệt là trình độ nghiệp vụ của nhân lực thuộc các doanh nghiệp tư nhân, phần lớn chưa qua đào tạo chuyên sâu về du lịch.

2.3.3. Nhân lực ngành tài chính, ngân hàng, bảo hiểm

*Bảng 1.19 Chất lượng nhân lực ngành tài chính, ngân hàng, bảo hiểm
(Tính đến 31 tháng 12 năm 2009)*

	Số lượng	Tỷ lệ 1 (%)	Tỷ lệ 2 (%)
Tổng số lao động đang làm việc	55.420	100,00	
1. Lao động chưa qua đào tạo CMKT	12.036	21,72	
2. Tổng số lao động qua đào tạo	43.384	78,28	100,00
<i>2.1. Hệ đào tạo nghề</i>	2.827	5,10	6,52
- Sơ cấp nghề	1.964	3,54	4,53
- Trung cấp nghề	626	1,13	1,44
- Cao đẳng nghề	237	0,43	0,55
<i>2.2. Hệ giáo dục đào tạo</i>	40.557	73,18	93,48
- Trung cấp chuyên nghiệp	2.155	3,89	4,97
- Cao đẳng	2.033	3,67	4,69
- Đại học	34.407	62,08	79,31
- Thạc sỹ	1.866	3,37	4,30
- Tiến sỹ	96	0,17	0,22

Tỷ lệ 1: % so với tổng lao động của ngành

Tỷ lệ 2: % so với tổng lao động qua đào tạo của ngành

* Nguồn: Cục Thống kê TP Hồ Chí Minh và tính toán của đơn vị nghiên cứu

a) Những thành tựu cơ bản

- Đội ngũ nhân lực làm việc trong ngành tài chính, ngân hàng có những bước phát triển rất nhanh. Nhân lực trong ngành đã tăng từ 9.585 người năm 2000 lên 24.842 người năm 2005 và 55.419 người năm 2009. Tốc độ tăng trưởng bình quân 25,05% giai đoạn 2001 - 2009.

- Chất lượng nhân lực ngày càng tăng. Ngành tài chính, ngân hàng là một trong những lĩnh vực dịch vụ tỷ lệ nhân lực đã qua đào tạo thuộc loại khá. Số lao động qua đào tạo chiếm 78,28% lao động của ngành, trong đó tỷ lệ lao động có trình độ từ đại học trở lên rất cao chiếm 65,62% tổng lao động của ngành và 83,83% lao động đã qua đào tạo của ngành.

b) Những hạn chế chủ yếu

- Chất lượng nhân lực nhìn chung còn chưa đáp ứng được so với yêu cầu phát triển cũng như yêu cầu từ hội nhập kinh tế quốc tế về trình độ ngoại ngữ, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng mềm...

- Nhân lực ngành tài chính còn thiếu, chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý nhà nước về lĩnh vực tài chính, nhất là yêu cầu cải cách nền công vụ đòi hỏi hệ thống tài chính phải được đổi mới phù hợp với thông lệ quốc tế.

- Chất lượng nhân lực không đồng đều giữa khối quản lý nhà nước, sự nghiệp và khối doanh nghiệp. Đội ngũ nhân lực trẻ (sinh viên) mới tốt nghiệp ra trường nhìn chung mới được đào tạo cơ bản về mặt lý thuyết cũng như kiến thức về kinh tế, tài chính, quản lý nhà nước... nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế, đặc biệt trong quá trình hội nhập quốc tế và sự phát triển nhanh chóng của CNTT.

2.3.4. Nhân lực ngành công nghệ thông tin (CNTT)

a) Những thành tựu cơ bản

- Nhân lực CNTT tăng nhanh về số lượng, đến năm 2009 nhân lực trong ngành CNTT là 53.018 người.

- CNTT là một trong lĩnh vực có tỷ lệ lao động qua đào tạo cao so với các lĩnh vực khác, tỷ lệ lao động qua đào tạo năm 2009 là 73,51%, trong đó lao động có trình độ đại học trở lên chiếm 50,22% lao động của ngành và 68,31% lao động đã qua đào tạo của ngành.

*Bảng 1.20 Chất lượng nhân lực ngành công nghệ thông tin
(Tính đến 31 tháng 12 năm 2009)*

	Số lượng	Tỷ lệ 1 (%)	Tỷ lệ 2 (%)
Tổng số lao động đang làm việc	53.018	100,00	
1. Lao động chưa qua đào tạo CMKT	14.043	26,49	
2. Tổng số lao động qua đào tạo	38.975	73,51	100,00
<i>2.1. Hệ đào tạo nghề</i>	5.453	10,29	13,99
- Sơ cấp nghề	2.010	3,79	5,16
- Trung cấp nghề	2.637	4,97	6,77
- Cao đẳng nghề	806	1,52	2,07
<i>2.2. Hệ giáo dục đào tạo</i>	33.522	63,23	86,01
- Trung cấp chuyên nghiệp	3.448	6,50	8,85
- Cao đẳng	3.448	6,50	8,85
- Đại học	25.476	48,05	65,36
- Thạc sỹ	1.044	1,97	2,68
- Tiến sỹ	106	0,20	0,27

Tỷ lệ 1: % so với tổng lao động của ngành

Tỷ lệ 2: % so với tổng lao động qua đào tạo của ngành

* Nguồn: Cục Thống kê TP Hồ Chí Minh và tính toán của đơn vị nghiên cứu

b) Những hạn chế chủ yếu

Chất lượng của một bộ phận nhân lực, nhất là đội ngũ công nhân, kỹ sư mới ra trường còn hạn chế và chưa đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng lao động. Kỹ năng, tác phong công nghiệp, năng lực thực hành và khả năng nghiên cứu độc lập của kỹ sư mới ra trường còn yếu. Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp đăng ký việc làm tại các doanh nghiệp phần mềm bị loại khá nhiều.

Đội ngũ chuyên gia đầu đàn, giảng viên đại học có trình độ đẳng cấp quốc tế còn quá ít, chưa đủ sức là đầu tàu trong công tác đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao. Đội ngũ giáo viên công nghệ thông tin ở các trường phổ thông còn thiếu và yếu về chuyên môn.

Số chuyên gia công nghệ thông tin giỏi có trình độ tư vấn, thiết kế các hệ thống lớn, cung cấp giải pháp tổng thể và quản lý dự án... còn thiếu.

Số lao động có khả năng sử dụng được thành thạo ngoại ngữ để làm việc rất ít.

2.3.5. Nhân lực ngành giáo dục và đào tạo

a) Những thành tựu cơ bản

- Trong những năm qua, đội ngũ nhà giáo và CBQLGD đã tăng trưởng mạnh về số lượng, từng bước đáp ứng được yêu cầu phát triển giáo dục của thành phố. Sự bất hợp lý trong cơ cấu đội ngũ nhà giáo theo cấp, bậc học, theo chuyên môn, ngành nghề và vùng miền... đã dần được khắc phục.

- Chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQLGD khá cao, tính đến năm 2009 có 58.802 người có trình độ đại học, 6.955 người có trình độ thạc sỹ và 2.096 người có trình độ tiến sỹ tương ứng chiếm 44,46%; 5,26% và 1,58% nhân lực ngành giáo dục và đào tạo.

- Về cơ bản, đội ngũ nhà giáo và CBQLGD đã đạt chuẩn trình độ đào tạo, trong đó một phần đáng kể đã đạt trình độ trên chuẩn; có lòng yêu nghề, có phẩm chất đạo đức nghề nghiệp tốt, có tinh thần trách nhiệm cao trong công việc, có ý chí vươn lên, tích cực học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Năng lực sư phạm của phần lớn nhà giáo được nâng lên, bước đầu đáp ứng được yêu cầu đổi mới nội dung, phương pháp dạy học. Đội ngũ CBQLGD đã tham mưu tích cực và hiệu quả cho cấp ủy Đảng và chính quyền các cấp trong việc xây dựng các chính sách cán bộ, giáo viên, học sinh phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội địa phương.

*Bảng 1.21 Chất lượng nhân lực ngành giáo dục - đào tạo
(Tính đến 31 tháng 12 năm 2009)*

	Số lượng	Tỷ lệ 1 (%)	Tỷ lệ 2 (%)
Tổng số lao động đang làm việc	132.267	100,00	
1. Lao động chưa qua đào tạo CMKT	29.699	22,45	
2. Tổng số lao động qua đào tạo	102.568	77,55	100,00
<i>2.1. Hệ đào tạo nghề</i>	8.846	6,69	8,62
- Sơ cấp nghề	3.738	2,83	3,64
- Trung cấp nghề	3.597	2,72	3,51
- Cao đẳng nghề	1.511	1,14	1,47
<i>2.2. Hệ giáo dục đào tạo</i>	93.722	70,86	91,38
- Trung cấp chuyên nghiệp	8.914	6,74	8,69
- Cao đẳng	16.955	12,82	16,53
- Đại học	58.802	44,46	57,33
- Thạc sỹ	6.955	5,26	6,78
- Tiến sỹ	2.096	1,58	2,04

Tỷ lệ 1: % so với tổng lao động của ngành

Tỷ lệ 2: % so với tổng lao động qua đào tạo của ngành

* Nguồn: Cục Thống kê TP Hồ Chí Minh và tính toán của đơn vị nghiên cứu

b) Những hạn chế chủ yếu

- Số lượng giáo viên còn thiếu ở mọi cấp, bậc học và phân bố chưa đồng đều giữa các quận/huyện; tình trạng vừa thừa vừa thiếu giáo viên cục bộ vẫn tồn tại. Tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn đào tạo cao nhưng vẫn chưa tương xứng với yêu cầu về chất lượng giáo dục, đào tạo. Với quy mô đào tạo hiện nay giáo dục đại học còn thiếu rất nhiều giảng viên.

- Kỹ năng sư phạm của một bộ phận nhà giáo còn yếu, phương pháp giảng dạy chậm đổi mới, chưa đạt được mục tiêu đề ra. Số nhà giáo cốt cán, đầu ngành còn quá ít. Số nhà giáo có khả năng sử dụng thành thạo ngoại ngữ và tin học còn chiếm tỷ lệ thấp, do đó đó ảnh hưởng nhất định tới việc khai thác tài liệu nước ngoài phục vụ cho giảng dạy, nghiên cứu khoa học và giao lưu, quan hệ quốc tế.

- Một bộ phận nhà giáo có biểu hiện vi phạm quy định về chuyên môn trong việc thực hiện nhiệm vụ giảng dạy.

- Năng lực của một bộ phận CBQLGD còn bất cập, chưa theo kịp với những yêu cầu và nhiệm vụ mới, việc thực thi công vụ còn lúng túng, trình độ ngoại ngữ, tin học còn nhiều hạn chế.

2.3.6. Ngành y tế**Bảng 1.22 Số lượng và cơ cấu cán bộ y tế giai đoạn 2005 - 2009**

Loại cán bộ	2005	2006	2007	2008	2009	Tốc độ tăng bq 2006 - 2009
Tổng cán bộ y tế	24.515	27.224	28.917	35.887	37.620	11,55%
1. Ngành y	15.612	18.501	20.817	22.197	23.507	10,89%
- Bác sĩ	5.762	5.788	6.280	7.217	7.655	7,49%
- Y sĩ	1.851	1.686	1.890	1.996	1.944	1,55%
- Y tá	6.138	8.154	9.060	10.824	11.742	17,98%
+ Y tá ĐH và trung cấp	4.852	6.519	7.267	7.855	10.099	20,62%
+ Y tá sơ cấp	1.286	1.635	1.793	1.882	1.643	7,27%
- Hộ sinh	1.990	1.384	1.712	2.160	2.166	4,92%
+ Hộ sinh trung cấp	1.725	1.243	1.560	1.822	2.058	6,83%
+ Hộ sinh sơ cấp	265	141	152	158	108	-16,67%
2. Ngành dược	1.621	1.378	1.422	1.587	1.771	2,85%
- Dược sĩ cao cấp	521	366	378	281	319	-9,65%
- Dược sĩ trung cấp	488	505	561	650	801	13,42%
- Dược tá	612	507	483	656	651	3,29%
3. Cán bộ đông y	46	42	45	55	57	6,08%

* Nguồn: Cục Thống kê TP Hồ Chí Minh và tính toán của đơn vị nghiên cứu

a) Những thành tựu cơ bản

Trong 5 năm qua, nhân lực ngành y tế đã tăng trưởng mạnh về số lượng ngày càng đáp ứng tốt hơn nhu cầu được bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe của người dân. Tổng số lao động trong ngành y tế năm 2005 là 24.515 người đến năm 2009 là 37.620, tốc độ tăng bình quân giai đoạn 2006 - 2009 là 11,55%.

Chất lượng nhân lực ngành y tế ngày càng được củng cố và nâng cao. Trình độ chuyên môn, tay nghề của đội ngũ bác sĩ trong một số lĩnh vực chuyên môn cao đã đạt tầm cỡ khu vực và thế giới: theo đánh giá của Tổ chức Y tế Thế giới, trình độ của các bác sĩ Việt Nam trong một số lĩnh vực như phẫu thuật tim, gan, thận, cột sống, ghép xương... đã đạt đẳng cấp quốc tế.

Khả năng tiếp thu kiến thức, kỹ năng làm chủ công nghệ hiện đại và áp dụng các tiến bộ kỹ thuật tiên tiến vào việc chẩn đoán, khám, chữa bệnh cho nhân dân khá tốt.

Phong cách phục vụ của nhân lực y tế ngày càng chuyên nghiệp. Trách nhiệm, văn hóa phục vụ khách hàng ngày càng văn minh, hiện đại.

b) Những hạn chế chủ yếu

Mặc dù số lượng nhân lực y tế tăng hàng năm nhưng chưa đáp ứng kịp với nhu cầu xã hội. Tình trạng quá tải tại các bệnh viện vẫn đang diễn ra ảnh hưởng đến chất lượng khám chữa bệnh.

Tỷ lệ cán bộ y tế/10.000 dân ngày càng ít đi và thấp hơn nhiều so với các nước trong khu vực (tỷ lệ cán bộ y tế/10.000 dân tương ứng với các năm 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 là 25,42 ; 23,81 ; 23,26 ; 19,36 và 19,04).

Một số chuyên ngành như giải phẫu bệnh, sinh hóa, tâm thần, lao, phong, xét nghiệm rất khó tuyển dụng được nhân lực.

Trong ngành dược đang tồn tại bất cập: số lượng dược sĩ cao cấp ngày càng giảm (năm 2005 số lượng dược sĩ cao cấp là 521 người, đến năm 2009 số lượng này giảm còn 319 người, tốc độ giảm trung bình của giai đoạn 2005 - 2009 là 9,65%); ngược lại số lượng trung cấp dược đang có khả năng cung vượt quá cầu, tốc độ tăng trưởng trung bình giai đoạn 2005 - 2009 của đối tượng này khá cao 13,42%, từ 488 người năm 2005 tăng lên 801 người năm 2009 trong khi nhu cầu sử dụng đối tượng này không nhiều.

2.3.7. Nhân lực công chức, viên chức

Công chức, viên chức (cán bộ) là lực lượng tham gia trong các cơ quan quản lý nhà nước và nghiên cứu ứng dụng trên địa bàn.

Theo thống kê của Sở Nội vụ TP Hồ Chí Minh, năm 2009 tổng số cán bộ của thành phố đến ngày 31 tháng 12 năm 2009 là 100.558 người trong đó số lượng cán bộ của các quận chiếm 45,50%; các huyện chiếm 12,65%; Văn phòng UBND Thành phố chiếm 0,17%; Thanh tra Thành phố chiếm 0,14%; khối các sở chiếm 38,11% (bao gồm 16 sở) và các cơ quan khác chiếm 3,4%.

*Bảng 1.23 Số lượng công chức, viên chức
(Tính đến 31 tháng 12 năm 2009)*

Đơn vị: Người

Đơn vị	Tổng	Tiến sỹ	Thạc sỹ	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Khác
Quận	45.749	4	129	27.401	140	511	17.564
Huyện	12.719	0	20	7.310	58	269	5.062
Vp UBND thành phố	174	0	1	135	1	4	33
Thanh tra thành phố	143	0	1	121	1	4	16

Đơn vị	Tổng	Tiến sỹ	Thạc sỹ	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Khác
Sở Nội vụ	99	0	10	69	1	6	13
Sở KH & ĐT	186	1	20	119	15	11	20
Sở KH & CN	319	5	34	212	1	2	65
Sở Tư pháp	278	0	19	192	4	11	52
Sở Tài chính	236	0	10	164	12	15	35
Sở LĐTB & XH	2.615	1	18	703	7	22	1.864
Sở VH, TT & DL	1.271	10	38	562	9	14	638
Sở GD & ĐT	8.363	34	606	7.100	5	2	616
Sở Y tế	20.269	59	424	4.002	6	16	15.762
Sở Công thương	768	3	17	481	60	33	174
Sở Quy hoạch và Kiến trúc	170	0	20	113	3	14	20
Sở XD	361	1	22	109	10	22	197
Sở Tài nguyên & MT	561	1	40	377	5	17	121
Sở GTVT	1.370	0	39	724	6	61	540
Sở Nông nghiệp & PTNT	1.390	4	46	825	7	57	451
Sở Thông tin & Truyền thông	70	2	8	44	2	5	9
Khác	3.447	69	351	1.952	21	39	1.015
Tổng cộng	100.558	193	1.874	52.715	374	1.135	44.267

Nguồn: Sở Nội vụ TP Hồ Chí Minh năm 2009

Bảng 1.24 Cơ cấu công chức, viên chức năm 2009

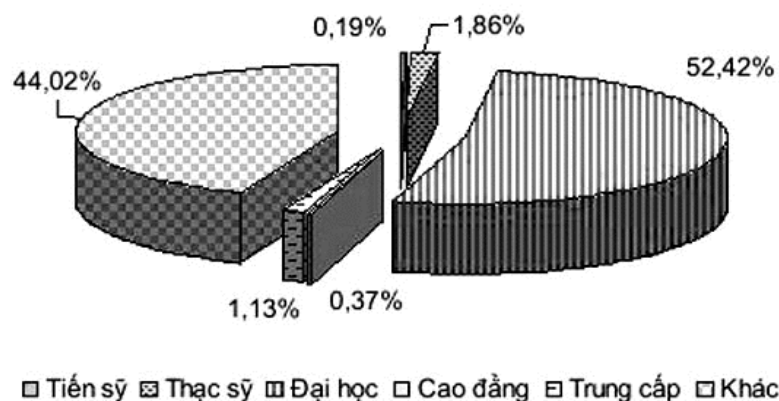
Đơn vị: %

Đơn vị	Tổng	Tiến sỹ	Thạc sỹ	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Khác
Quận	45,50	0,01	0,28	59,89	0,31	1,12	38,39
Huyện	12,65	0,00	0,16	57,47	0,46	2,11	39,80
Vp UBND thành phố	0,17	0,00	0,57	77,59	0,57	2,30	18,97
Thanh tra thành phố	0,14	0,00	0,70	84,62	0,70	2,80	11,19
Sở Nội vụ	0,10	0,00	10,10	69,70	1,01	6,06	13,13
Sở KH & ĐT	0,18	0,55	10,75	63,98	8,06	5,91	10,75
Sở KH & CN	0,32	1,57	10,66	66,46	0,31	0,63	20,38
Sở Tư pháp	0,28	0,00	6,83	69,06	1,44	3,96	18,71
Sở Tài chính	0,23	0,00	4,24	69,49	5,08	6,36	14,83

Đơn vị	Tổng	Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Khác
Sở LĐTB & XH	2,60	0,04	0,69	26,88	0,27	0,84	71,28
Sở VH, TT & DL	1,26	0,79	2,99	44,22	0,71	1,10	50,20
Sở GD & ĐT	8,32	0,17	2,99	35,03	0,02	0,01	3,04
Sở Y tế	20,16	0,29	2,09	19,74	0,03	0,08	77,76
Sở Công thương	0,76	0,39	2,21	62,63	7,81	4,30	22,66
Sở Quy hoạch và Kiến trúc	0,17	0,00	11,76	66,47	1,76	8,24	11,76
Sở XD	0,36	0,28	6,09	30,19	2,77	6,09	54,57
Sở Tài nguyên & MT	0,56	0,18	7,13	67,20	0,89	3,03	21,57
Sở GTVT	1,36	0,00	2,85	52,85	0,44	4,45	39,42
Sở Nông nghiệp & PTNT	1,38	0,29	3,31	59,35	0,50	4,10	32,45
Sở Thông tin & Truyền thông	0,07	2,86	11,43	62,86	2,86	7,14	12,86
Khác	3,43	2,00	10,18	56,63	0,61	1,13	29,45
Tổng cộng	100,00	0,19	1,86	52,42	0,37	1,13	44,02

Nguồn: Sở Nội vụ TP Hồ Chí Minh năm 2009

Hình 1.5 Cơ cấu cán bộ TP Hồ Chí Minh theo trình độ chuyên môn



a) Những thành tựu cơ bản

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ công chức, viên chức dần được củng cố và ngày càng phát triển, từng bước khẳng định vai trò lực lượng tham mưu, tư vấn quan trọng cho các cơ quan Đảng, nhà nước, đoàn thể. Số công chức, viên chức có trình độ từ đại học trở lên khá cao chiếm 54,47% lực lượng công chức, viên chức.

b) Những hạn chế chủ yếu

Chất lượng của đội ngũ công chức, viên chức vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý nhà nước trong cơ chế mới. Mặc dù công tác đào tạo, bồi dưỡng được tăng

cường, số lượng cán bộ, công chức, viên chức qua các lớp, khóa đào tạo, bồi dưỡng khá lớn, nhưng nhìn chung chất lượng, nhất là kiến thức quản lý nhà nước, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ vẫn chưa được cải thiện nhiều.

Tình trạng hẫng hụt giữa các thế hệ công chức, viên chức trong mỗi cơ quan, đơn vị khá phổ biến. Hiện còn thiếu đội ngũ cán bộ nòng cốt kế cận có trình độ chuyên môn cao và các chuyên gia hoạch định chính sách ở các cấp.

Trình độ và năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chưa ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ, còn bất cập, hẫng hụt về nhiều mặt: tri thức, học vấn và năng lực nghiên cứu, quản lý nhà nước về xã hội, kinh tế thị trường, pháp luật, hành chính, kỹ năng thực thi công vụ cũng như khả năng vận dụng khoa học công nghệ hiện đại trong công tác quản lý còn hạn chế.

Trình độ ngoại ngữ, tin học của đội ngũ công chức, viên chức tuy đã có những bước cải thiện, nhưng nhìn chung vẫn còn khá thấp.

Ý thức, tinh thần, trách nhiệm đóng góp cho sự phát triển thành phố của một bộ phận công chức, viên chức chưa cao, động cơ, động lực, tinh thần trong công tác và cống hiến còn yếu.

Tính chủ động trong công việc chưa cao, văn hóa công sở chưa thực sự rõ nét, tinh thần phục vụ nhân dân còn nhiều điểm cần khắc phục, chưa làm tròn chức năng, vai trò của đội ngũ tham mưu, tư vấn cho Đảng và Nhà nước.

2.4. Đánh giá chung về trình độ chuyên môn - kỹ thuật và ngành nghề của nhân lực TP Hồ Chí Minh trong giai đoạn hiện nay

- Việc đánh giá chất lượng đào tạo nhân lực nói chung và chất lượng đào tạo nghề nghiệp nói riêng, tuy còn nhiều ý kiến của đơn vị sử dụng lao động tỏ ra chưa hài lòng với chất lượng đào tạo (chủ yếu ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài), nhưng nhìn chung, các cơ sở đào tạo đã trang bị được kiến thức và tay nghề căn bản cho người học. Theo số liệu thống kê cho thấy, khoảng 80 - 90% số lao động tốt nghiệp nghề nghiệp được tuyển vào các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế. Riêng đối với các cơ sở đào tạo có uy tín và các ngành nghề kỹ thuật được cho là “nặng nhọc” (như ngành cơ khí nói chung), số cung lao động thường không thể đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và của các doanh nghiệp.

- Mối tương quan giữa đào tạo, phát triển nhân lực và nhu cầu sử dụng nhân lực thực tế vẫn không thể có sự tương thích hoàn toàn. Nguyên nhân chủ yếu do:

+ Nhà trường chỉ có thể đào tạo theo chuẩn chung và cung cấp các kiến thức căn

bản, theo năng lực cao nhất của nhà trường; năng lực của mỗi nhà trường không thể bao trùm tất cả các ngành theo yêu cầu của xã hội; trong khi thực tế yêu cầu của sản xuất, dịch vụ lại rất phong phú, đa dạng và luôn đổi mới về mặt kỹ thuật, công nghệ.

+ Doanh nghiệp chưa thực sự tham gia và góp phần vào đào tạo nhân lực; chưa phối hợp với nhà trường để tạo điều kiện cho học sinh được thực tập tại doanh nghiệp, đáp ứng đúng yêu cầu của doanh nghiệp, nhằm góp phần hỗ trợ nâng cao kết quả và chất lượng đào tạo.

+ Doanh nghiệp chưa có chiến lược, kế hoạch dài hạn về phát triển nguồn nhân lực, hoặc nếu có thì cũng chỉ dừng ở mức xác định nhu cầu về số lượng lao động; chưa đề ra các yêu cầu về kiến thức, chuyên môn, kỹ năng cụ thể do đó, doanh nghiệp thường thiếu hụt về lao động kỹ thuật có tay nghề khi phát triển hoạt động sản xuất, dịch vụ với quy mô lớn và công nghệ mới.

+ Trình độ nhân lực khu vực công chức, viên chức thành phố có chất lượng cao hơn khu vực, tuy nhiên để đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011 - 2020 thì cần đầu tư đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khu vực này.

III. HIỆN TRẠNG ĐÀO TẠO NHÂN LỰC TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ

3.1. Hệ thống đào tạo

3.1.1. *Khái quát về hệ thống đào tạo nhân lực ở Thành phố Hồ Chí Minh*

TP Hồ Chí Minh là một trong hai trung tâm văn hóa - kinh tế - chính trị lớn nhất của cả nước. Là đầu tàu của khu vực Đông Nam Bộ, TP Hồ Chí Minh không chỉ phát triển vượt bậc về mặt kinh tế mà giáo dục, đào tạo cũng rất phát triển với các loại hình đào tạo phong phú, đa dạng: giáo dục phổ thông, giáo dục thường xuyên, giáo dục chuyên nghiệp và dạy nghề, giáo dục đại học, cao đẳng và sau đại học với các cấp quản lý Trung ương, địa phương. Loại hình sở hữu cũng rất đa dạng đó là sở hữu công lập và ngoài công lập. TP Hồ Chí Minh hiện nay đang phát triển loại hình đào tạo liên kết với các nước trên thế giới. Loại hình này đang ngày cho thấy những ưu thế của nó, nhiều trường đại học mở các khoa đào tạo liên kết, và nhiều trường liên kết được thành lập với tiêu chuẩn đào tạo cấp bằng theo tiêu chuẩn quốc tế.

Theo thống kê của Cục Thống kê TP Hồ Chí Minh và Sở Kế hoạch và Đầu tư, tính đến năm 2009 trên địa bàn TP Hồ Chí Minh có 696 trường mầm non, 470 trường tiểu học, 241 trường THCS, 82 trường trung học phổ thông, hơn 400 cơ sở đào tạo nghề, 36 trường TCCN và 72 trường đại học, cao đẳng.

Bên cạnh đó, trên địa bàn TP Hồ Chí Minh còn tập trung nhiều trường thuộc khối trường an ninh - quốc phòng. Đặc biệt, TP Hồ Chí Minh là nơi tập trung nhiều trường đại học trọng điểm có quy mô sinh viên lớn như Đại học Quốc gia TP Hồ Chí Minh, Đại học Kinh tế - Tài chính TP Hồ Chí Minh, Đại học Bách khoa TP Hồ Chí Minh, Đại học Giao thông vận tải TP Hồ Chí Minh và hàng loạt các trường đại học đầu ngành khác như Trường Đại học Sư phạm TP Hồ Chí Minh, Đại học Y Dược, Đại học Kiến trúc, Đại học Mỹ thuật.

Cùng với số lượng lớn cơ sở đào tạo đóng trên địa bàn thành phố là một hệ thống danh mục ngành nghề đào tạo hết sức phong phú đã thu hút một lượng sinh viên lớn về học tập trên địa bàn (40% sinh viên của các cơ sở đào tạo TP Hồ Chí Minh đến từ các tỉnh khác trong cả nước). TP Hồ Chí Minh trở thành trung tâm, đầu mối đào tạo nguồn nhân lực cho cả khu vực phía Nam đặc biệt là vùng Tây Nguyên và Đông Nam Bộ... Đào tạo cũng chính là một ngành kinh tế của TP Hồ Chí Minh.

3.1.2. Giáo dục phổ thông

Hệ thống trường lớp, cơ sở vật chất phục vụ dạy và học không ngừng được đầu tư, ngày càng khang trang, hiện đại; các trường đầu tư xây dựng mới đảm bảo đạt chuẩn về quy mô trường lớp và thiết bị giảng dạy. Quy mô phát triển giáo dục mở rộng ở các cấp học, bậc học.

Đầu tư cho giáo dục tăng dần qua các năm, chiếm tỷ trọng khoảng 24% trong ngân sách chi thường xuyên của thành phố và khoảng 20% trong tổng ngân sách chi cho đầu tư xây dựng cơ bản. Công tác xã hội hóa giáo dục ngày càng phát triển, đạt hiệu quả tốt, được sự hưởng ứng và đồng tình của xã hội.

Đến nay, trên địa bàn TP Hồ Chí Minh có 1.514 trường học, với tổng số 31.876 lớp học (trong đó, mầm non 696 trường; tiểu học 470 trường; trung học cơ sở 241 trường; trung học phổ thông 82 trường và các trường tư thục quốc tế); được phân bố ở 24 quận - huyện; đảm bảo đáp ứng cho khoảng 1,3 triệu học sinh của thành phố.

Tổng số học sinh các cấp học, bậc học năm học 2008 - 2009 trên địa bàn là 1,177 triệu học sinh (chưa kể hệ giáo dục thường xuyên 35.400 học sinh); trong đó có khoảng 174.000 học sinh thuộc diện nhập cư. Tỷ lệ học sinh tiểu học đi học đúng độ tuổi đạt 99,18%; học sinh trung học cơ sở đi học đúng độ tuổi đạt 98,02%; học sinh trung học phổ thông đi học đúng độ tuổi đạt 67,20%.

3.1.3. Trung cấp chuyên nghiệp; Dạy nghề

Giáo dục chuyên nghiệp TP Hồ Chí Minh trong những năm gần đây tăng lên

không đáng kể. Năm 2005, TP Hồ Chí Minh có 32 trường (23 trường công lập, 9 trường ngoài công lập) đến năm 2009 số lượng trường TCCN là 36 trường bên cạnh đó có 48 trường Đại học, Cao đẳng có dạy hệ trung cấp. Số học sinh ở các trường TCCN năm 2005 là 86.330 người, đến năm 2009 lên 116.976 người, số học sinh TCCN ở các trường Đại học, Cao đẳng năm 2009 là 165.276. Nhìn chung học sinh và hệ thống trường có dạy hệ TCCN tăng cao. Nguyên nhân là do giáo dục chuyên nghiệp trong những năm gần đây đã khẳng định được vai trò đào tạo của mình và nhu cầu doanh nghiệp cần lao động qua đào tạo, tay nghề cao số lượng tuyển sinh mới tăng nhiều, mặt khác do chính sách quan tâm đào tạo công nhân thành lực lượng nòng cốt đã kích thích nâng cao tay nghề và trình độ chuyên môn, do đó có nhiều công nhân học lên trung cấp. Các trường TCCN hiện nay chủ yếu đi theo hướng đào tạo nghề chất lượng cao.

Bảng 1.25 Giáo dục trung cấp chuyên nghiệp

Năm	2005	2006	2007	2008	2009
Số trường học (trường)	32	26	31	33	36
Công lập	23	18	21	21	24
Ngoài công lập	9	8	10	12	12
Số học sinh (người)	86.330	85.664	99.787	100.322	116.976
Công lập	66.948	66.948	77.708	77.829	90.487
Ngoài công lập	19.382	18.716	22.079	22.493	26.489
Số học sinh TCCN ở các trường Đại học, Cao đẳng					165.276

* Nguồn: Cục Thống kê TP Hồ Chí Minh và tính toán của đơn vị nghiên cứu

Hệ thống cơ sở dạy nghề trên địa bàn TP Hồ Chí Minh hết sức phong phú và đa dạng. Số lượng các cơ sở tăng nhanh qua các năm, từ 18 cơ sở: 3 trường, 15 trung tâm, cơ sở dạy nghề năm 2001; năm 2005 thành phố có 271. Cơ sở dạy nghề chính thức đăng ký hoạt động bao gồm: 45 Trường dạy nghề; ĐH, CĐ, THCN công lập có dạy nghề, 14 Trường dạy nghề ngoài công lập, 18 Trung tâm dạy nghề quận huyện, 194 cơ sở dạy nghề ngắn hạn khác (kể cả doanh nghiệp); đến năm 2010 con số cơ sở dạy nghề lên đến 417 cơ sở, trong đó Trung cấp nghề 25 cơ sở, cao đẳng nghề 10 cơ sở, Trung tâm dạy nghề 79 cơ sở và 303 các cơ sở khác có đào tạo nghề phân bố khắp 24 quận, huyện. Từ 18 cơ sở dạy nghề năm 2001 đến 2010 hệ thống dạy nghề đã có tới 417 cơ sở, điều này cho thấy dạy nghề tăng nhanh trong thời gian qua và đang là một bộ phận quan trọng trong hệ thống đào tạo của TP Hồ Chí Minh. Song song với

sự phát triển của hệ thống các cơ sở dạy nghề, lượng tuyển sinh cũng tăng nhanh qua từng năm, cụ thể: Số tuyển mới hệ dài hạn (CNKT) năm 2001 là 18.774 HS; các năm 2002 - 2004 tăng dần lên 23.203; 25.863 và 27.000; năm 2005 là 29.000 HS. Số tuyển mới hệ ngắn hạn: năm 2001 là 177.162 lượt học sinh; các năm 2002 - 2004 là 198.162; 211.295 và 270.000; năm 2005 là 290.000 lượt học sinh; năm 2010 là 420.000 lượt học sinh. Năm 2006 tổng số học sinh - sinh viên của các Cơ sở dạy nghề đạt 316.305 học sinh, đến năm 2010 số học sinh, sinh viên đã tăng lên 380.345 học sinh. Với kết quả trên, tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề của thành phố cũng tăng dần: 2001 đạt 27,35%; 2002: 32%; 2003: 35%; 2004: 38%; năm 2005: 40%; năm 2009 là 55%; năm 2010 là 58%. Tỷ lệ trung bình học sinh có việc làm sau khi tốt nghiệp đạt 90%.

Bảng 1.26 Cơ cấu mạng lưới dạy nghề theo hình thức đào tạo năm 2006 - 2010

Loại hình cơ sở đào tạo	Năm 2006			Năm 2007			Năm 2008			Năm 2009			Năm 2010		
	Loại hình sở hữu		Tổng số	Loại hình sở hữu		Tổng số	Loại hình sở hữu		Tổng số	Loại hình sở hữu		Tổng số	Loại hình sở hữu		Tổng số
	CL	NCL		CL	NCL		CL	NCL		CL	NCL		CL	NCL	
Cao đẳng nghề				4	2	6	5	4	9	5	4	9	5	5	10
Trung cấp nghề	3		3	14	3	17	14	9	23	15	11	26	15	10	25
Trường dạy nghề	12	13	25		6	6									
Trung tâm dạy nghề	30	50	80	30	52	82	22	48	70	17	59	76	18	61	79
Các cơ sở khác có đào tạo nghề	52	160	212	52	197	249	45	213	258	85	199	284	85	218	303
Tổng số	97	223	320	100	260	360	86	274	360	122	273	395	123	294	417

Nguồn: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội TP Hồ Chí Minh

Bảng 1.27 Số giáo viên, học sinh của các cơ sở đào tạo nghề năm 2006 - 2010

Năm	2006	2007	2008	2009	2010
Số Giáo viên	6.195	7.369	8.327	9.103	9.441
Số Học sinh - Sinh viên	316.305	316.326	339.536	369.418	380.345

Nguồn: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội TP Hồ Chí Minh

Như vậy, từ 2001 - 2010, cơ sở dạy nghề của TP Hồ Chí Minh tăng đều qua các năm, trong đó các cơ sở ngoài công lập chiếm tỷ lệ nhiều hơn và tăng nhanh hơn các cơ sở công lập cho thấy đào tạo nghề đang được xã hội hóa cao.

Không chỉ tăng nhanh về số lượng mà các ngành nghề đào tạo của các cơ sở dạy nghề cũng rất đa dạng và luôn mở rộng theo nhu cầu của xã hội. Hiện nay hệ thống dạy nghề có hơn 12 nhóm nghề đào tạo, trong đó có những nhóm nghề đang rất thu hút người học như: Kinh doanh và quản lý (Kế toán doanh nghiệp, Thư ký); Máy tính (Kỹ thuật sửa chữa lắp ráp máy tính, Tin học văn phòng, Công nghệ thông tin, Thiết kế Web); Công nghệ kỹ thuật (Gò, Hàn); Kỹ thuật (Công nghệ ô tô, Điện dân dụng, Kỹ thuật máy lạnh và điều hòa không khí).

Ngoài những nghề thuộc các lĩnh vực đào tạo phổ biến trên, do nhu cầu của xã hội, gần đây đã xuất hiện nhu cầu đào tạo ở một số ngành nghề như: người mẫu, bảo vệ, giúp việc gia đình, kỹ thuật máy tính, lập trình hệ thống, thiết kế đồ họa trên vi tính (CADD), cơ điện tử, điều khiển tự động, cơ khí chính xác, nghiệp vụ tài xế taxi (ngoài kỹ năng lái xe), thiết kế thời trang, bán hàng, kỹ thuật đàm phán hợp đồng, thẩm mỹ, các dịch vụ phục vụ du lịch, làm vườn cây cảnh, kỹ thuật chất dẻo, kiểm tra chất lượng thực phẩm, sửa chữa thiết bị viễn thông... Điều này thể hiện tính năng động của thị trường lao động và lĩnh vực đào tạo nghề tại thành phố.

Dạy nghề ở TP Hồ Chí Minh có thể nói đa dạng, phong phú bởi không chỉ có hệ thống cơ sở dạy nghề chính quy tăng nhanh mà các cơ sở dạy nghề không chính quy cũng tăng lên với các hình thức đào tạo truyền nghề tại nhà, tại các cơ sở kinh doanh nhỏ như: cửa hàng sửa chữa điện tử, tiệm vàng, cửa hàng sửa chữa gắn máy... những cơ sở này số người học nghề không nhiều thường từ khoảng 1 - 3 người, vừa học vừa thực hành cho tới khi thạo việc. Hình thức này tuy không quy mô nhưng lại thực tế và hiệu quả nên đang được nhiều người lựa chọn. Chính những cơ sở này đã góp phần đáng kể giải quyết lao động tự do làm giảm tỷ lệ người thất nghiệp đặc biệt là số lao động nông thôn mất đất cho cả khu vực Đông Nam Bộ.

Việc đào tạo theo yêu cầu doanh nghiệp, chuyên giao công nghệ, bồi dưỡng chuyên đề, lớp học buổi tối cho công nhân, cán bộ, lớp bồi dưỡng nâng bậc thợ, ... được tổ chức rộng rãi hơn, đáp ứng nhu cầu đa dạng, phong phú của người lao động cũng như thực tế sản xuất kinh doanh. Các hình thức đào tạo chủ yếu hiện nay là: Đào tạo tập trung theo kế hoạch tại trường theo chương trình chính quy và các chương trình ngắn hạn phục vụ yêu cầu đa dạng của sản xuất kinh doanh cũng như nhu cầu tự tạo việc làm của người lao động; đào tạo tại chức; đào tạo tại xí nghiệp;

đào tạo có địa chỉ, bồi dưỡng nâng bậc thợ... Rõ ràng dạy nghề ở TP Hồ Chí Minh đang được xã hội hóa phát triển.

Hoạt động dạy nghề cho người lao động cũng luôn được quan tâm, Thành phố triển khai nhiều chương trình hỗ trợ như: Thực hiện chính sách hỗ trợ dạy nghề cho lao động nông thôn, cho bộ đội xuất ngũ; thực hiện Nghị định số 69/2008/NĐ-CP ngày 30 tháng 5 năm 2008 của Chính phủ về chính sách khuyến khích xã hội hóa đối với các hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, dạy nghề, y tế, văn hóa, thể thao, môi trường (trước đây là Nghị định số 53/2006/NĐ-CP ngày 25 tháng 6 năm 2006 của Chính phủ về chính sách khuyến khích phát triển các cơ sở cung ứng dịch vụ ngoài công lập), Thành phố đã thực hiện cho thuê đất xây dựng cơ sở vật chất, giao đất, cho thuê đất, giảm thuế,... hỗ trợ lãi vay kích cầu để khuyến khích đầu tư các cơ sở đào tạo, dạy nghề trên địa bàn thành phố.

Công tác đào tạo, chất lượng đào tạo được quan tâm thông qua nhiều hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ tại từng cơ sở dạy nghề và cấp thành phố; hoặc thông qua các hoạt động mang tính thi đua để động viên phong trào dạy tốt - học tốt: Hội thi giáo viên dạy giỏi các cấp; hội thi tay nghề các cấp và khu vực ASEAN; làm thiết bị dạy học; hội thi “Hành trang người thợ tương lai”, ngày hội việc làm...

Sự tăng nhanh của các cơ sở dạy nghề và số lượng học sinh cho thấy dạy nghề của TP Hồ Chí Minh đã bắt nhịp theo hướng cung sang hướng cầu của thị trường lao động; phát triển dạy nghề gắn chặt với yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động và định hướng phát triển thành phố. Tiếp tục mở rộng ngành nghề, tăng số lượng và hiệu quả đào tạo theo yêu cầu lao động ở cả 3 cấp trình độ: Cao đẳng nghề, Trung cấp nghề và Sơ cấp nghề, đáp ứng nhu cầu đa dạng của xã hội và nâng cao hiệu quả, khả năng phục vụ cuộc sống cộng đồng; trong đó tập trung nhiệm vụ đào tạo nghề trình độ cao, các lĩnh vực dịch vụ mới đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế và hội nhập; cung cấp nguồn lao động qua đào tạo cho thành phố và cả khu vực phía Nam.

3.1.4. Đại học - Cao đẳng

Hệ thống giáo dục đại học, cao đẳng TP Hồ Chí Minh phát triển mạnh và đa dạng trên cả 2 loại hình đào tạo là công lập và ngoài công lập. Năm 2005, TP Hồ Chí Minh có 58 trường đại học, cao đẳng đến năm 2009 tổng số trường lên tới 72 trường, trong đó số trường công lập tăng từ 44 trường lên 56 trường, trường ngoài công lập từ 14 trường lên 16 trường. Như vậy dù số lượng các trường đại học, cao đẳng của TP Hồ Chí Minh trong 5 năm tăng nhanh nhưng hệ thống trường công lập vẫn tăng nhanh hơn và chiếm tỷ lệ lớn hơn hệ thống ngoài công lập. Năm 2009, trên địa bàn

TP Hồ Chí Minh có 72 trường đại học, cao đẳng (chưa kể các trường thuộc khối công an, quốc phòng, phân hiệu trường) chiếm 17,86% tổng số các trường đại học, cao đẳng trên cả nước (năm 2009 cả nước có 403 trường đại học, cao đẳng).

Bảng 1.28 Giáo dục đại học, cao đẳng

	2005	2006	2007	2008	2009
1. Số trường học (trường)	58	63	68	71	72
Công lập	44	49	54	55	56
Ngoài công lập	14	14	14	16	16
2. Số giáo viên (người)	11.392	11.525	12.699	13.029	13.094
Công lập	9.013	9.113	10.047	10.299	11.292
Ngoài công lập	2.379	2.412	2.652	2.730	1.802
3. Số sinh viên (người)	321.072	328.475	357.918	363.783	401.012
Công lập	230.821	237.723	257.310	261.846	334.440
<i>Trong đó: hệ dài hạn</i>	130.589	132.089	145.575	148.274	218.016
Ngoài công lập	90.251	90.752	100.608	101.937	66.572
<i>Trong đó: hệ dài hạn</i>	84.493	84.553	94.189	95.445	66.283
<i>Trong đó: tuyển mới</i>	82.485	84.001	91.984	94.000	104.008
Công lập	58.015	64.397	64.706	66.196	85.478
<i>Trong đó: hệ dài hạn</i>	38.296	40.447	42.691	43.888	61.426
Ngoài công lập	24.470	19.604	27.278	27.804	18.530
<i>Trong đó: hệ dài hạn</i>	23.222	23.270	25.886	26.379	18.426
4. Số học sinh tốt nghiệp (người)	49.437	50.425	55.110	57.830	58.795
Công lập	41.949	42.545	46.763	48.922	49.806
Ngoài công lập	7.488	7.880	8.347	8.908	8.989

Nguồn: Cục Thống kê thành phố Hồ Chí Minh

Với 72 trường đại học, cao đẳng TP Hồ Chí Minh đã đào tạo nên một nguồn nhân lực dồi dào (năm 2009 tổng số sinh viên đại học, cao đẳng trên địa bàn Thành phố là 401.012 sinh viên chiếm 22,33% cả nước) cung cấp lao động không chỉ cho TP Hồ Chí Minh mà còn cho cả vùng Đông Nam Bộ, Tây Nguyên, Đồng bằng sông Cửu Long. Số sinh viên trên địa bàn TP Hồ Chí Minh gấp 123,7 lần khu vực Tây Nguyên, gấp 3,26 lần khu vực Đồng bằng sông Cửu Long và tương đương với lượng sinh viên trên địa bàn khu vực Đông Nam Bộ. Tương xứng với Hà Nội - trung tâm đào tạo của khu vực phía Bắc, TP Hồ Chí Minh là đầu tàu trong đào tạo nhân lực của khu vực phía Nam. Theo thống kê, trong số học sinh, sinh viên đang theo học tại các

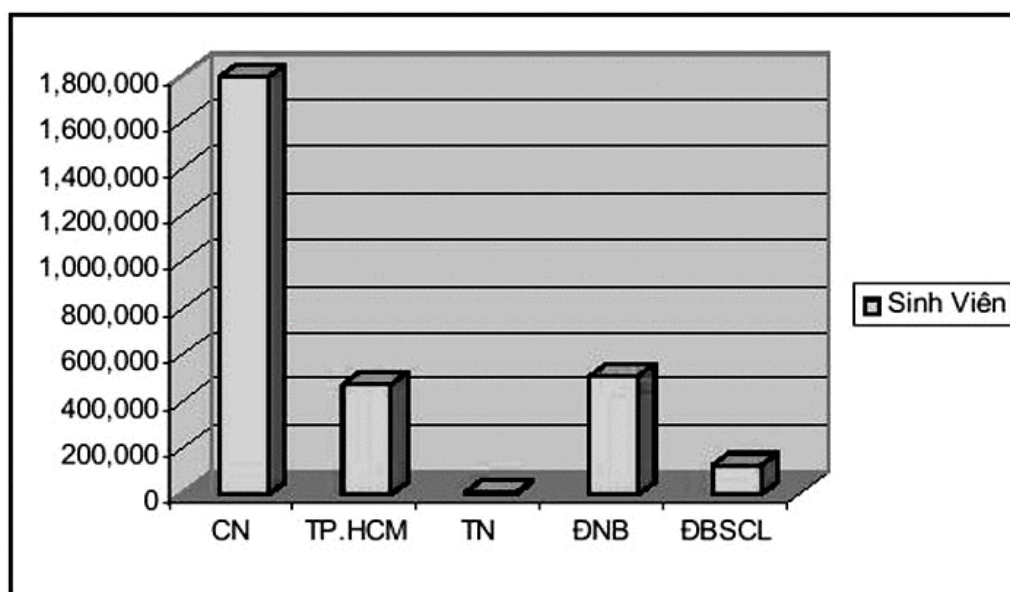
trường đại học, cao đẳng của thành phố, 40% đến từ các tỉnh khác của quốc gia. Đây là một nguồn lực lao động lớn cho các tỉnh phía Nam.

Bảng 1.29. Số lượng sinh viên đại học cao đẳng một số vùng năm 2009

Khu vực	Cả nước	Thành phố Hồ Chí Minh	Tây Nguyên	Đông Nam Bộ	Đồng Bằng sông Cửu Long
Sinh viên	1.796.174	401.012	3.243	485.285	123.067

Nguồn: Tổng Cục Thống kê

Hình 1.6 Số lượng sinh viên đại học, cao đẳng một số vùng năm 2009



Nguồn: Tổng Cục Thống kê

Bên cạnh việc các cơ sở đào tạo và sinh viên tăng lên nhanh qua các năm, công tác đào tạo TP Hồ Chí Minh cũng rất chú trọng đến việc mở rộng các ngành đào tạo và nâng cao chất lượng. Hiện nay các trường cao đẳng và đại học trên địa bàn TP Hồ Chí Minh có khả năng đào tạo nguồn nhân lực ở diện rộng các lĩnh vực: Kinh tế - Kinh Doanh; Y - Dược; Kỹ thuật xây dựng - kiến trúc- cầu đường; Kỹ thuật Nông nghiệp - Lâm nghiệp - Thủy sản; Sư phạm - giáo dục; Khoa học tự nhiên; Khoa học xã hội và nhân văn; Luật - Quản lý hành chính - Nhà Nước; Văn hóa nghệ thuật và An ninh Quốc phòng.

Kịp thời điều chỉnh cơ cấu ngành nghề đào tạo phù hợp với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, đào tạo TP Hồ Chí Minh trong những năm qua đã chuyển dần các ngành theo hướng tăng tỷ lệ đào tạo các ngành Kỹ thuật - công nghệ, Kinh tế - Kinh doanh, nông, lâm, ngư nghiệp, y, dược; đảm bảo tỷ lệ hợp lý các ngành khoa học tự nhiên, khoa học xã hội và nhân văn. Hiện nay các lĩnh vực công nghệ: thông tin, sinh học, vật liệu mới, chế tạo máy, tự động hóa và một số ngành phục vụ công nghiệp

hóa nông nghiệp và phát triển nông thôn được chú trọng, đang phát triển nhanh phù hợp với tốc độ CNH-HĐH đất nước và xu thế hội nhập quốc tế.

Bên cạnh việc điều chỉnh phát triển các ngành đào tạo phù hợp xu thế thì các trường đại học TP Hồ Chí Minh cũng rất chú trọng chất lượng đào tạo đặc biệt đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đây là nhu cầu cấp bách hiện nay của các doanh nghiệp. Năm 2009, có 979 nghiên cứu sinh, 16.640 học viên cao học, chuyên khoa và các học viên thuộc chương trình 500 tiến sỹ, thạc sỹ của thành phố đang được đào tạo tập trung chủ yếu ở các lĩnh vực: công nghệ, kinh tế và y dược... TP Hồ Chí Minh trở thành một trong hai trung tâm đào tạo nhân lực có quy mô lớn nhất và chất lượng cao nhất ở Việt Nam trên phần lớn các lĩnh vực đào tạo.

3.2. Các điều kiện đảm bảo phát triển đào tạo

3.2.1. Tài chính

Bảng 1.30 Thống kê ngân sách chi thường xuyên và đầu tư cho giáo dục đào tạo

DVT: Triệu đồng

Nội dung chi	Năm 2006	Năm 2007	Năm 2008	Năm 2009	Năm 2010
Tổng chi ngân sách TP	21.633.245	25.649.372	28.774.565	42.346.056	39.445.266
Tổng chi cho GD-ĐT	2.666.400	2.756.846	3.231.089	4.585.416	6.714.429
So với tổng chi NS thành phố (%)	12,33	10,75	11,23	10,83	17,02
Tốc độ tăng năm sau/năm trước (%)		103,39	117,20	141,92	146,43
Chi Thường xuyên	1.692.872	2.079.124	2.601.482	3.464.599	4.062.845
So với tổng chi cho GDĐT (%)	63,49	75,42	80,51	75,56	60,51
Tốc độ tăng năm sau/năm trước (%)		122,82	125,12	133,18	117,27
Chi đầu tư xây dựng cơ bản	973.528	677.722	629.607	1.120.817	2.651.584
So với tổng chi cho GDĐT (%)	36,51	24,58	19,49	24,44	39,49
Tốc độ tăng năm sau/năm trước (%)		69,62	92,90	178,02	236,58

Nguồn: Sở Tài chính TP Hồ Chí Minh

Tốc độ tăng chi ngân sách cho giáo dục và đào tạo của TP Hồ Chí Minh đều tăng qua các năm. Năm 2010, mặc dù tổng chi ngân sách TP giảm từ 42.346.056 triệu đồng xuống còn 39.445.266 triệu đồng nhưng tổng chi cho giáo dục tăng lên từ chiếm 10,83% ngân sách thành phố lên 17,02%.

Tổng chi ngân sách của TP Hồ Chí Minh cho chi thường xuyên và đầu tư xây dựng cơ bản ngành giáo dục đào tạo tăng trong cả giai đoạn 2006 - 2010 từ 2.666.400 triệu đồng lên 6.714.429 triệu đồng. Điều này cho thấy TP Hồ Chí Minh rất quan tâm, chú trọng đầu tư vào công tác đào tạo.

Bên cạnh đầu tư của ngân sách địa phương, giáo dục đào tạo TP Hồ Chí Minh còn có sự đầu tư của Ngân sách Trung ương và thu hút được ngân sách từ các nguồn vốn khác: nguồn vốn đầu tư tư nhân, vốn đầu tư nước ngoài TP Hồ Chí Minh có 73 dự án đầu tư vào giáo dục với tổng vốn đầu tư gần 3.680 triệu USD, trong đó có 56 dự án 100 vốn nước ngoài, 17 dự án theo hình thức liên doanh. Đây là điều kiện thuận lợi cho giáo dục, đào tạo TP Hồ Chí Minh phát triển đáp ứng nhu cầu xã hội.

3.2.2. Cơ sở vật chất, kỹ thuật phục vụ công tác đào tạo

Trong những năm qua, mặc dù thành phố đã ưu tiên tập trung đầu tư bằng vốn ngân sách cũng như đã huy động vốn của các thành phần kinh tế để đầu tư phát triển ngành giáo dục, đào tạo và so với các tỉnh khác trong khu vực TP Hồ Chí Minh có cơ sở vật chất điều kiện dạy học tốt hơn nhưng nhìn chung các điều kiện đảm bảo chất lượng của các trường, cơ sở đào tạo vẫn còn nhiều hạn chế. Mặc dù phần lớn các trường đại học công lập đều có phòng máy tính, phòng học ngoại ngữ chuyên dụng, thư viện, khu thể thao, và nhà ăn, ký túc xá nhưng vẫn chưa đáp ứng đầy đủ nhu cầu của dạy và học. Chỉ mới một số trường có các phòng học chuyên dụng với các trang thiết bị tiên tiến đáp ứng yêu cầu hiện nay. Cơ sở vật chất của đại bộ phận các trường đại học ngoài công lập, trường chuyên nghiệp, cơ sở dạy nghề vẫn còn yếu kém, trang thiết bị kỹ thuật cho đào tạo kỹ thuật nghề nói chung vừa thiếu, vừa lạc hậu.

Số lượng các trường đại học, cao đẳng cũng còn hạn chế: mặc dù TP Hồ Chí Minh là nơi đào tạo và cung cấp chủ yếu đội ngũ lao động có trình độ cho nền kinh tế và cho bộ máy quản lý nhà nước, không những đáp ứng cho yêu cầu của thành phố mà còn cho cả khu vực phía Nam, nhưng số lượng trường đại học, cao đẳng ở thành phố chỉ chiếm tỷ lệ trên 17,86% so với cả nước (năm 2009). Số lượng này vẫn thiếu so với nhu cầu học tập của nhân dân và nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực của TP Hồ Chí Minh và các tỉnh khu vực miền Đông và Tây Nam Bộ.

3.2.3. Hiện trạng đội ngũ giảng viên, giáo viên trong lĩnh vực đào tạo và cán bộ quản lý đào tạo

Theo thống kê của Tổng Cục Thống kê, năm 2009 TP Hồ Chí Minh có 9.898 giáo viên mầm non; 15.768 giáo viên tiểu học; 14.439 giáo viên trung học cơ sở; 9.914 giáo viên trung học phổ thông; 1.986 giáo viên trung cấp chuyên nghiệp;

13.265 giảng viên đại học, cao đẳng. Tình trạng thiếu giáo viên, giảng viên, cán bộ quản lý đào tạo ở TP Hồ Chí Minh vẫn chưa được khắc phục hoàn toàn. Việc đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, giảng viên, cán bộ quản lý đào tạo theo nhu cầu xã hội đã được quan tâm nhưng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu.

3.2.4. Nội dung và phương pháp giảng dạy, đào tạo

Mặc dù hơn 90% sinh viên tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng có việc làm, nhưng sự phù hợp của năng lực các kỹ sư, cử nhân mới ra trường so với đòi hỏi ngày càng cao của công việc trong thực tế còn hạn chế. Nguyên nhân trực tiếp của tình trạng này là chất lượng đầu vào của giáo dục đại học và giáo dục nghề chậm được cải thiện và phương pháp quản lý chất lượng lạc hậu.

Về nội dung, phương pháp đào tạo của các trường phần lớn còn lạc hậu, chủ yếu theo điều kiện hiện có của nhà trường và nhu cầu của người học chứ chưa xuất phát từ nhu cầu thực của thị trường lao động.

Đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên thiếu về số lượng, không đồng bộ về cơ cấu, năng lực chưa cao nên đã làm ảnh hưởng đến việc đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy. Mặt khác do điều kiện làm việc và đời sống vật chất còn khó khăn nên một bộ phận giáo viên chưa tâm huyết, chưa tập trung cao độ cho nhiệm vụ công tác đào tạo ở nhà trường.

IV. ĐÁNH GIÁ TỔNG QUAN NHỮNG MẶT MẠNH, HẠN CHẾ, THÁCH THỨC VÀ THỜI CƠ ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

TP Hồ Chí Minh luôn đóng vai trò quan trọng đối với sự phát triển chung của khu vực và cả nước. Trong gần một thập kỷ qua, kinh tế thành phố có tốc độ tăng trưởng liên tục, năm sau cao hơn năm trước; luôn giữ vai trò đầu tàu trong thu hút đầu tư trong và ngoài nước và đóng góp ngày càng lớn cho ngân sách cả nước. Cơ cấu kinh tế thành phố đã và đang chuyển dịch đúng định hướng phát triển của một đô thị xã hội chủ nghĩa, văn minh và hiện đại; thành phố đang trong quá trình đô thị hóa nhanh, đang tăng tốc để hội nhập và phát triển bền vững.

4.1. Những điểm mạnh

- Hệ thống đào tạo quy mô và có chất lượng đào tạo cao ở Việt Nam, TP Hồ Chí Minh là một trong những địa chỉ tập trung nhiều trường đại học trọng điểm, đầu ngành có quy mô sinh viên lớn như Đại học Quốc gia TP Hồ Chí Minh, Đại học Kinh tế TP Hồ Chí Minh, Đại học Bách khoa TP Hồ Chí Minh, Đại học Nông Lâm TP Hồ Chí Minh, Y khoa, Nhạc viện, Thủy lợi, Học viện Kỹ thuật quân sự.

- Thành phố có thế mạnh về giáo dục - đào tạo, khoa học - kỹ thuật, lao động có tay nghề; đó là những yếu tố thuận lợi để phát triển các ngành kinh tế kỹ thuật cao và dịch vụ hiện đại. Đội ngũ cán bộ giảng dạy và nghiên cứu khoa học đạt chất lượng cao. Thêm vào đó, là một trong hai trung tâm chính trị - kinh tế - văn hóa của cả nước, TP Hồ Chí Minh có lợi thế trong việc quy tụ nhân tài và lao động trình độ cao phục vụ phát triển kinh tế xã hội trên địa bàn.

- Lãnh đạo TP Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm, coi trọng việc phát triển nguồn lực con người và xem đây là nhân tố nền tảng phát triển thành phố. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố lần thứ VII (2001 - 2005) và lần thứ VIII (2006 - 2010) đều xem nội dung phát triển nguồn nhân lực là một nhiệm vụ trọng tâm của toàn Đảng bộ, của các ngành, các cấp, Thành ủy và Ủy ban nhân dân Thành phố tập trung chỉ đạo tăng ngân sách đầu tư phát triển cơ sở vật chất trường lớp, trung tâm giáo dục, dạy nghề; tập trung đào tạo nghề cho học sinh, sinh viên, cho công nhân đang làm việc tại các doanh nghiệp; chú trọng phát hiện, bồi dưỡng nhân tài trên các lĩnh vực; chuẩn bị một đội ngũ cán bộ trẻ có trình độ, năng lực bổ sung kịp thời cho hệ thống chính trị của thành phố.

4.2. Những điểm yếu

- Cơ cấu đào tạo về mặt trình độ và lĩnh vực đào tạo chưa phù hợp với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực. Tính tổng thể, quy mô đào tạo công nhân kỹ thuật và trung cấp chuyên nghiệp quá nhỏ, trong khi quy mô đào tạo sinh viên trình độ cao đẳng và đại học quá lớn và đang có xu hướng gia tăng. Nội dung đào tạo của các cơ sở đào tạo chưa theo kịp yêu cầu thực tế và mức độ phát triển khoa học công nghệ. Nội dung đào tạo ít tính thời sự, thực tiễn, tập trung và hiện đại.

- Đối với công tác dạy nghề: Nhu cầu của người học và nhu cầu của doanh nghiệp về lao động qua đào tạo ngày càng tăng lên nhưng năng lực đào tạo của các cơ sở dạy nghề, nhất là năng lực đào tạo trình độ tay nghề cao còn hạn chế. Quy mô đào tạo tăng nhanh trong khi điều kiện đảm bảo chất lượng còn hạn chế, khó đáp ứng được yêu cầu về chất lượng nhân lực của các ngành kinh tế và thị trường lao động ngày càng cao. Cơ cấu đào tạo theo cấp trình độ và nghề đào tạo chưa hợp lý, chưa đáp ứng được nhu cầu nhân lực kỹ thuật trình độ cao cho sản xuất và thị trường lao động. Còn khoảng cách giữa đào tạo và thực tế sử dụng lao động đã qua đào tạo, kiến thức, kỹ năng, thể chất, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động, năng lực sáng tạo, năng lực giao tiếp... mà nhà trường trang bị cho người học; chưa tạo được động lực mạnh để thu hút người học nghề và người dạy nghề, chính sách tuyển dụng, sử dụng, chính sách tiền lương chưa đủ hấp dẫn.

- Quy mô và cơ cấu trình độ đội ngũ giảng viên ở các trường đại học chưa phù hợp với yêu cầu mở rộng và nâng cao chất lượng đào tạo, đây cũng là một trong những cản trở trong việc nâng cao chất lượng giáo dục đại học cũng như tăng cường hoạt động nghiên cứu của các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực trên địa bàn thành phố. Việc phân bố các trường đại học chưa hợp lý. Mật độ các trường đại học, cao đẳng ở một số khu vực quá cao hoặc vị trí chưa thuận lợi, hầu hết các trường Đại học, Cao đẳng không do Thành phố quản lý.

4.3. Thời cơ

- TP Hồ Chí Minh là một trong hai trung tâm kinh tế - xã hội của Việt Nam, nên có nhiều cơ hội để tiếp cận với khoa học công nghệ tiên tiến cũng như các nguồn vốn đầu tư cho nguồn nhân lực trong nước cũng như nước ngoài.

- Trong thời gian tới, nền kinh tế TP Hồ Chí Minh sẽ có nhiều cơ hội để tiếp tục phát triển mạnh, từ đây sẽ tạo ra một luồng gió mạnh tác động trực tiếp đến chất lượng nguồn nhân lực; đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao và nhân lực trong một số ngành mà thành phố có thể mạnh như công nghệ thông tin, du lịch, khách sạn, tài chính - ngân hàng,...

- Giáo dục và đào tạo của TP Hồ Chí Minh có chất lượng cao, được người dân cả nước tin nhiệm, lĩnh vực này cũng được xem như một nguồn thu có ý nghĩa trong tăng trưởng kinh tế của thành phố.

- Công tác đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực được quan tâm, chỉ đạo sâu sắc của các cấp lãnh đạo thành phố cũng như các cấp lãnh đạo Trung ương.

4.4. Thách thức

- Áp lực về dân số: tỷ lệ tăng dân số, nhất là tăng dân số cơ học của TP Hồ Chí Minh rất cao đã đặt ra bài toán cần phải giải quyết việc làm và chính sách xã hội phù hợp.

- Sự phát triển nhanh của khoa học công nghệ và hội nhập kinh tế quốc tế tạo ra một sức ép lớn trong việc giải quyết chất lượng nguồn nhân lực vốn dĩ đang là bài toán khó cho lãnh đạo các cấp của thành phố.

- Cạnh tranh lao động diễn ra ngày càng gay gắt hơn; hiện tượng chảy máu chất xám từ các cơ quan nhà nước đang diễn ra ngày càng nhiều.

- Nhà nước chưa đầu tư thích đáng trong công tác đào tạo nhân lực chất lượng cao đạt trình độ quốc tế.

PHẦN THỨ HAI
ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC TP. HỒ CHÍ MINH
ĐẾN NĂM 2020

I. NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC TP. HỒ CHÍ MINH GIAI ĐOẠN 2011 - 2020

1.1. Từ bối cảnh quốc tế

- Sự phát triển nhanh chóng của khoa học và công nghệ trên thế giới, đặc biệt là công nghệ thông tin và truyền thông. Dự báo sự phát triển của khoa học và công nghệ thế giới giai đoạn 2011 - 2020 sẽ tạo ra sự thay đổi mang tính cách mạng về lực lượng sản xuất. Công nghệ thông tin sẽ trở thành cơ sở hạ tầng cho tất cả các ngành sản xuất, công nghệ điện toán “đám mây” sẽ thay thế công nghệ điện toán truyền thống. Sự phát triển của công nghệ thông tin và truyền thông sẽ tạo điều kiện cho cả nước và thành phố nhanh chóng tiếp cận với những tiến bộ về khoa học và công nghệ thế giới, thu hẹp khoảng cách về trình độ phát triển với các nước trên nhiều phương diện, thúc đẩy hội nhập ngày càng sâu rộng. Trên nền tảng của công nghệ thông tin và truyền thông, TP Hồ Chí Minh có nhiều thuận lợi để chuẩn bị các điều kiện chuyển sang nền kinh tế tri thức.

- Khu vực châu Á - Thái Bình Dương, đặc biệt là Đông Nam Á dự báo sẽ là khu vực phát triển năng động nhất. Khu vực này sẽ tiếp tục duy trì tốc độ tăng trưởng cao và là động lực phát triển của kinh tế thế giới. Luồng đầu tư nước ngoài sẽ tiếp tục chảy về khu vực châu Á - Thái Bình Dương, điều này sẽ tạo ra nhiều cơ hội việc làm cho lao động của TP Hồ Chí Minh.

- Tác động của hội nhập kinh tế quốc tế ảnh hưởng tích cực đến phát triển kinh tế TP Hồ Chí Minh sẽ mạnh mẽ hơn trong những giai đoạn sắp tới. Các tập đoàn lớn nước ngoài sẽ đầu tư vào TP Hồ Chí Minh trong các ngành dịch vụ cao cấp, đặc biệt là công nghệ thông tin, bán lẻ, tài chính ngân hàng, bất động sản, y tế, giáo dục. Điều này đặt ra yêu cầu nâng cao chất lượng nhân lực để đáp ứng yêu cầu các ngành dịch vụ cao cấp.

- Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam tiếp tục là khu vực phát triển năng động nhất của cả nước với tốc độ tăng trưởng được duy trì ở mức cao, trong đó TP Hồ Chí Minh là hạt nhân của phát triển.

- Sự phát triển kinh tế - xã hội các địa phương trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam và cả nước sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến phát triển kinh tế thành phố. Về mặt

tích cực, các địa phương phát triển mạnh các khu công nghiệp sẽ giúp TP Hồ Chí Minh có nhiều lựa chọn trong việc tái cấu trúc nền kinh tế theo hướng khai thác những tiềm năng và lợi thế của thành phố để phát triển các ngành, lĩnh vực mang lại hiệu quả kinh tế cao, phù hợp với đặc điểm về điều kiện tự nhiên và vị trí địa lý của thành phố. Theo quan điểm này, thành phố sẽ có nhiều cơ hội tập trung các nguồn lực để **phát triển 9 nhóm ngành dịch vụ**; dịch chuyển các ngành công nghiệp thâm dụng lao động phổ thông sang các địa phương có những điều kiện thích hợp; tập trung nguồn lực phát triển các ngành công nghiệp thâm dụng lao động trình độ cao, tập trung đầu tư vào các công đoạn mang lại giá trị gia tăng cao trong chuỗi giá trị của quy trình sản xuất công nghiệp, mối quan hệ giữa TP Hồ Chí Minh và các tỉnh sẽ được củng cố xuất phát từ lợi ích kinh tế và phân công lao động một cách hợp lý. TP Hồ Chí Minh đóng vai trò trung tâm dịch vụ của cả Vùng, các tỉnh trong Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam đóng vai trò là các khu vực sản xuất vật chất. Về mặt tiêu cực, trong ngắn hạn, việc các địa phương phát triển nhanh chóng các khu công nghiệp sẽ thu hút các nguồn lực từ thành phố, dẫn đến thiếu hụt nguồn lực, đặc biệt là lao động trình độ cao.

- Dự báo những thay đổi quan trọng về mặt cơ chế chính sách trong những giai đoạn sắp tới sẽ có những tác động tích cực đến tăng trưởng nguồn nhân lực TP Hồ Chí Minh. Dự báo những tiến bộ về kinh tế - xã hội giai đoạn 2011 - 2020 sẽ diễn ra nhanh chóng trên phạm vi cả nước cùng với sự phát triển của các yếu tố khác sẽ tạo ra sự phát triển mang tính cộng hưởng góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế với tốc độ nhanh. Chỉ số phát triển con người (HDI) của Việt Nam dự báo sẽ được cải thiện đáng kể, dựa trên nền tảng phát triển y tế, giáo dục và mức sống dân cư.

- Giai đoạn 2011 - 2020 dịch vụ của các địa phương khu vực phía Nam và miền Trung, đặc biệt là y tế, giáo dục đại học vẫn phụ thuộc chủ yếu vào TP Hồ Chí Minh. Điều này cho thấy nhu cầu đầu tư vào lĩnh vực y tế và giáo dục của TP Hồ Chí Minh trong tương lai là rất lớn.

- Sự phát triển của một số ngành lĩnh vực của cả nước sẽ tác động đến phát triển nguồn nhân lực của thành phố. Việc phát triển các nhà máy lọc dầu trong nước giai đoạn 2011 - 2020 và nhà máy lọc dầu Dung Quất sẽ làm cho cầu về lao động tăng.

- Khủng hoảng kinh tế toàn cầu mang tính chu kỳ ảnh hưởng tiêu cực đến kinh tế thế giới và Việt Nam trên mọi phương diện, đặc biệt là ảnh hưởng đến tăng trưởng kinh tế và mức sống dân cư, chất lượng đào tạo nguồn nhân lực.

1.2. Từ bối cảnh trong nước

Sau khủng hoảng kinh tế toàn cầu năm 2008, nền kinh tế Việt Nam đang phục hồi trở lại, có tốc độ phát triển mới. Sự cạnh tranh thu hút sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao giữa các địa phương trong và ngoài vùng dẫn đến tình trạng thiếu nhân lực chuyên môn, kỹ thuật, nhân tài cho doanh nghiệp nghiêm trọng. Có rất nhiều nhân tố bên trong ảnh hưởng trực tiếp và gián tiếp đến phát triển nhân lực TP Hồ Chí Minh thời kỳ 2011 - 2020. Đó là các yếu tố sau:

1.2.1. Mục tiêu chiến lược phát triển kinh tế - xã hội cả nước đến năm 2020

*** Về kinh tế**

Phấn đấu đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại; chính trị - xã hội ổn định, đồng thuận, dân chủ, kỷ cương; đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân được nâng lên rõ rệt; độc lập, chủ quyền, thống nhất và toàn vẹn lãnh thổ được giữ vững; vị thế của Việt Nam trên trường quốc tế tiếp tục được nâng lên; tạo tiền đề vững chắc để phát triển cao hơn trong giai đoạn sau.

Phấn đấu đạt tốc độ tăng trưởng tổng sản phẩm trong nước (GDP) bình quân 7,0% - 8,0%/năm. GDP năm 2020 theo giá so sánh bằng khoảng 2,2 lần so với năm 2010. GDP bình quân đầu người theo giá thực tế đạt khoảng 3.000 - 3.200 USD.

*** Về văn hóa, xã hội**

Xây dựng xã hội đồng thuận, dân chủ, kỷ cương, công bằng, văn minh. Đến năm 2020, chỉ số phát triển con người (HDI) đạt nhóm trung bình cao của thế giới; tốc độ tăng dân số ổn định ở mức 1,1%; tuổi thọ bình quân đạt 75 tuổi; đạt 9 bác sĩ và 26 giường bệnh trên một vạn dân, thực hiện bảo hiểm y tế toàn dân; lao động qua đào tạo đạt trên 70% (giai đoạn 2011 - 2015), dự kiến vào năm 2020 lao động qua đào tạo sẽ đạt 90%; tỷ lệ hộ nghèo giảm bình quân 2% - 3%/năm; phúc lợi, an sinh xã hội và chăm sóc sức khỏe cộng đồng được bảo đảm. Thu nhập thực tế của dân cư gấp khoảng 3,5 lần so với năm 2010; thu hẹp khoảng cách thu nhập giữa các vùng và nhóm dân cư. Xóa nhà ở đơn sơ; tỷ lệ nhà ở kiên cố đạt 70%, bình quân 25 m² sàn xây dựng/người.

Giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Đến năm 2020, có một số lĩnh vực khoa học và công nghệ, giáo dục, y tế đạt trình độ tiên tiến, hiện đại. Số sinh viên đạt 500 trên một vạn dân.

Xây dựng nền văn hóa tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc; gia đình tiến bộ, hạnh phúc; con người phát triển toàn diện về trí tuệ, đạo đức, thể chất, năng lực sáng tạo, ý thức công dân, tuân thủ pháp luật.

1.2.2. Định hướng phát triển kinh tế - xã hội Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam đến năm 2020

Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam (KTTĐPN), một trong những vùng kinh tế trọng điểm năng động nhất cả nước, có vai trò rất quan trọng, đóng góp lớn nhất cho kinh tế cả nước; chiếm gần 60% thu ngân sách, trên 70% kim ngạch xuất khẩu và là khu vực thu hút vốn đầu tư nước ngoài (FDI) hàng đầu cả nước, tỷ lệ dân số đô thị gần 50% (so với mức bình quân 25% của cả nước).

Vùng KTTĐPN có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng trong sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của cả nước; là vùng hiện nay hội tụ đủ các điều kiện lợi thế để phát triển công nghiệp, dịch vụ, đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá (CNH, HĐH). Đặc biệt phát triển công nghiệp công nghệ cao, công nghiệp điện tử, tin học, công nghiệp dầu khí, sản phẩm hóa dầu; phát triển dịch vụ cao cấp, dịch vụ du lịch, dịch vụ viễn thông, tài chính, ngân hàng; nghiên cứu, ứng dụng triển khai khoa học công nghệ, đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao,... với khoảng diện tích 9,2% và dân số 18,4% so với cả nước.

Theo Quyết định số 146/2004/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ, mục tiêu phát triển chủ yếu của vùng kinh tế trọng điểm phía Nam là tốc độ tăng trưởng GDP bình quân hàng năm đạt 1,2 lần (giai đoạn 2006 - 2010) và 1,1 lần (giai đoạn 2011 - 2020) so với tốc độ tăng trưởng bình quân của cả nước. Tỷ lệ đóng góp trong GDP cả nước tăng từ 36% hiện nay lên 40 - 41% vào năm 2010 và 43 - 44% vào năm 2020.

Phấn đấu giảm tỷ lệ hộ nghèo xuống dưới 4% vào năm 2010, dưới 1% năm 2020, tỷ lệ lao động không có việc làm khoảng 4% đến năm 2020.

Ổn định số dân trong vùng đến năm 2020 khoảng 16 - 18 triệu người. Bảo đảm kỷ cương, trật tự an toàn xã hội, giữ vững an ninh, quốc phòng; bảo đảm bền vững môi trường cả ở đô thị và nông thôn trong vùng.

1.2.3. Định hướng phát triển kinh tế - xã hội TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

a) Giai đoạn 2010 - 2015

Quán triệt Nghị quyết số 20-NQ/TW của Bộ Chính trị, phấn đấu xây dựng TP Hồ Chí Minh trở thành một thành phố xã hội chủ nghĩa văn minh, hiện đại; từ nay đến năm 2015 và tầm nhìn đến năm 2020, thành phố tiếp tục nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu toàn Đảng bộ; phát huy dân chủ, tăng cường đoàn kết; huy động nguồn lực, nâng cao chất lượng tăng trưởng, xây dựng đồng bộ kết cấu hạ tầng, phát triển nhanh, bền vững, với mục tiêu tổng quát là: Tiếp tục đổi mới toàn diện và mạnh

mẽ hơn nữa; nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu toàn Đảng bộ; phát huy dân chủ và sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc; năng động, sáng tạo, huy động mọi nguồn lực, thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế, phát triển kết cấu hạ tầng đồng bộ; xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh; bảo vệ môi trường, chủ động ứng phó với biến đổi khí hậu; không ngừng nâng cao đời sống vật chất và văn hóa của nhân dân; bảo đảm quốc phòng - an ninh, giữ vững ổn định chính trị - xã hội; làm tốt vai trò đầu tàu của Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam; đóng góp ngày càng lớn cho cả nước; từng bước trở thành một trung tâm công nghiệp, dịch vụ, giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ của khu vực Đông Nam Á.

*** Chỉ tiêu chủ yếu**

1. Tốc độ tăng trưởng tổng sản phẩm nội địa (GDP) bình quân hàng năm 12%.
2. Tốc độ tăng trưởng giá trị gia tăng của ngành dịch vụ bình quân 13%/năm.
3. Tốc độ tăng trưởng giá trị gia tăng của ngành công nghiệp bình quân 11%/năm.
4. Tốc độ tăng trưởng giá trị gia tăng của ngành nông nghiệp bình quân 5%/năm.
5. Cơ cấu kinh tế năm 2015 (% trong GDP): dịch vụ: 57%, công nghiệp: 42%, nông nghiệp: 01%.
6. Tổng mức đầu tư xã hội 5 năm trên địa bàn thành phố đạt trên 1,4 triệu tỷ đồng.
7. Tốc độ tăng dân số tự nhiên bình quân hàng năm dưới 1,1%.
8. Hàng năm tạo việc làm mới trên 120.000 người.
9. Đến cuối năm 2015, tổng sản phẩm nội địa (GDP) bình quân trên đầu người đạt 4.800 USD.
10. Đến cuối năm 2015, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo nghề đạt 70% trên tổng số lao động làm việc.
11. Tỷ lệ hộ nghèo theo tiêu chí thu nhập 12 triệu đồng/người/năm đến cuối năm 2015 cơ bản hoàn thành (còn dưới 2%).
12. Đến cuối năm 2015, đạt tỷ lệ 15 bác sĩ/10.000 dân.
13. Đến cuối năm 2015, tỷ lệ hộ dân đô thị được cấp nước sạch đạt 98%; hộ dân nông thôn sử dụng nước hợp vệ sinh đạt 100%.
14. Tổng diện tích nhà ở xây dựng mới trong 5 năm đạt 39 triệu m², diện tích nhà ở bình quân 17m²/người.

15. Đến cuối năm 2015, thu gom, lưu giữ, xử lý 100% chất thải rắn thông thường ở đô thị, chất thải rắn nguy hại, chất thải rắn y tế, nước thải công nghiệp và y tế; 100% khu công nghiệp, khu chế xuất và cụm công nghiệp có hệ thống xử lý nước thải tập trung đạt tiêu chuẩn môi trường Việt Nam.

16. Đến cuối năm 2015, hoàn thành xây dựng 25 xã nông thôn mới.

17. Hàng năm, có 75% cơ sở Đảng trong sạch, vững mạnh.

18. Đến cuối năm 2015, xây dựng tổ chức công đoàn trong 100% doanh nghiệp có đủ điều kiện; 70% doanh nghiệp ngoài Nhà nước có từ 500 lao động trở lên có tổ chức Đảng và tổ chức Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh.

Để thực hiện các chỉ tiêu trên TP Hồ Chí Minh đã có sáu chương trình đột phá sau:

- **Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực:** Xây dựng nhanh nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập kinh tế quốc tế; trong đó, tập trung **bảo đảm nhu cầu lao động chất lượng cao cho 9 ngành dịch vụ, 4 ngành công nghiệp trọng yếu và xuất khẩu lao động.**

- **Chương trình cải cách hành chính:** Gắn với mục tiêu xây dựng mô hình chính quyền đô thị, xây dựng nền hành chính trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp hiện đại, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả; bộ máy quản lý nhà nước tinh gọn; đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất và năng lực.

- **Chương trình hỗ trợ chuyển dịch cơ cấu kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế thành phố:** Tập trung nguồn lực phát triển nhanh các ngành, sản phẩm công nghiệp, dịch vụ có hàm lượng khoa học - công nghệ cao, giá trị gia tăng cao, nông nghiệp công nghệ cao, nông nghiệp sinh thái, đi đầu cả nước trong chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế từ phát triển theo chiều rộng sang phát triển theo chiều sâu, có chất lượng, hiệu quả cao, bền vững.

- **Chương trình giảm ùn tắc giao thông:** Tập trung đầu tư xây dựng, từng bước hoàn chỉnh hệ thống giao thông, hình thành mạng lưới giao thông đồng bộ, phát triển nhanh vận tải hành khách công cộng, ưu tiên giao thông công cộng sức chở lớn; nâng cao ý thức chấp hành pháp luật của người tham gia giao thông; nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý Nhà nước; từng bước cải thiện tình trạng ùn tắc giao thông, giảm tai nạn giao thông.

- **Chương trình giảm ngập nước:** Tập trung giải quyết cơ bản tình trạng ngập nước tại khu vực trung tâm thành phố (khoảng 100 km²); kiểm soát, ngăn chặn không để phát sinh điểm ngập mới trên 5 vùng còn lại (khoảng 580 km²).

- **Chương trình giảm ô nhiễm môi trường:** Kiểm soát, ngăn chặn và giảm thiểu ô nhiễm không khí, nước mặt, nước ngầm, tiếng ồn, chất thải rắn thông thường, chất thải nguy hại; khắc phục những nơi bị ô nhiễm nghiêm trọng; tăng cường cây xanh, vườn hoa, thảm cỏ, công viên;... xây dựng thành phố xanh, sạch, có môi trường sống tốt; khôi phục các hệ sinh thái, phục hồi đa dạng sinh học, bảo vệ phát triển Khu dự trữ sinh quyển Cần Giờ; nâng cao ý thức bảo vệ môi trường của cộng đồng.

b) Giai đoạn 2015 - 2020

Phát triển kinh tế - xã hội TP Hồ Chí Minh đến năm 2025 gắn kết với vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, cả nước và quốc tế. Đối với Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam và cả nước, thực hiện phân công lao động xã hội và phân bố lực lượng sản xuất dựa trên cơ sở khai thác những tiềm năng và lợi thế của từng địa phương để phát triển phù hợp. Thành phố đóng vai trò trung tâm cung cấp các dịch vụ phục vụ hoạt động sản xuất, đóng vai trò trung tâm phân phối hàng hóa phục vụ sản xuất và tiêu dùng, đóng vai trò đầu tư phát triển sản xuất, phát triển nguồn nguyên liệu đồng thời cũng là thị trường tiêu thụ lớn nhất của cả nước. Đối với thị trường nước ngoài, tận dụng mọi cơ hội về tình hình kinh tế, chính trị thế giới để thâm nhập vào thị trường nước ngoài; tranh thủ sự phát triển của khoa học và công nghệ thế giới để thu hút đầu tư những ngành, lĩnh vực thâm dụng lao động trình độ cao, những ngành có trình độ khoa học công nghệ cao.

Khai thác lợi thế của TP Hồ Chí Minh về điều kiện tự nhiên, nguồn nhân lực, nguồn lực tài chính, khoa học và công nghệ để thu hút đầu tư vào TP. Hồ Chí Minh những ngành, lĩnh vực thâm dụng lao động trình độ cao, những ngành công nghiệp có giá trị gia tăng cao và các ngành dịch vụ cao cấp.

Chỉ tiêu kinh tế - xã hội cụ thể:

1. Tốc độ tăng trưởng tổng sản phẩm nội địa (GDP) bình quân hàng năm 12%. GDP theo giá so sánh 1994: 462.429 tỷ đồng, GDP giá thực tế: 2.450.097 tỷ đồng.

2. Tốc độ tăng trưởng giá trị gia tăng của ngành dịch vụ bình quân 12,8%/năm. GDP ngành dịch vụ theo giá so sánh 1994: 270.226 tỷ đồng, GDP ngành dịch vụ theo giá thực tế: 1.449.812 tỷ đồng.

3. Tốc độ tăng trưởng giá trị gia tăng của ngành công nghiệp bình quân 11%/năm. GDP ngành công nghiệp theo giá so sánh 1994: 189.496 tỷ đồng, GDP ngành công nghiệp theo giá thực tế: 985.945 tỷ đồng.

4. Tốc độ tăng trưởng giá trị gia tăng của ngành nông nghiệp bình quân 3,5%/năm. GDP ngành nông nghiệp theo giá so sánh 1994: 2.707 tỷ đồng, GDP ngành nông nghiệp theo giá thực tế: 15.149 tỷ đồng.

5. Cơ cấu kinh tế năm 2015 (% trong GDP): dịch vụ: 59,15%, công nghiệp: 40,23%, nông nghiệp: 0,62%.

6. Tổng mức đầu tư, giá thực tế trên địa bàn thành phố đạt 3.919.950 tỷ đồng. Hệ số ICOR: 3,5 lần; Vốn đầu tư trên GDP 44,4%.

7. Tốc độ tăng kim ngạch xuất khẩu 12% tương ứng 63.359 triệu USD.

8. Hàng năm tạo việc làm mới trên 130.000 người. Tỷ lệ thất nghiệp 5,5%

9. Đến cuối năm 2020, tổng sản phẩm nội địa (GDP) bình quân trên đầu người đạt 9.547 USD.

10. Đến cuối năm 2020, tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề nghiệp làm việc trong các thành phần kinh tế đạt 90%.

11. Đến cuối năm 2020, đạt tỷ lệ 20 bác sĩ/10.000 dân.

12. Tổng số dân của Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2015 dự kiến sẽ là 8.278.839 người và đến năm 2020 là 9.160.002 người.

Kết luận:

- TP Hồ Chí Minh có tiềm lực tài chính to lớn, đặc biệt là khu vực kinh tế tư nhân do đó có khả năng huy động nguồn vốn to lớn trong dân cư cho mục tiêu phát triển nguồn nhân lực.

- Dự báo năng suất lao động trên địa bàn TP Hồ Chí Minh sẽ tiếp tục gia tăng góp phần tạo ra ngày càng nhiều cơ hội nghề nghiệp cho lao động trên địa bàn thành phố.

- Môi trường chính sách: có sự kết hợp giữa các chính sách phát triển kinh tế và các chính sách phát triển xã hội, trong đó có các chính sách về nguồn nhân lực. Thành phố cũng tạo ra nhiều những chế độ đãi ngộ nhằm thu hút hiền tài làm việc tại các cơ quan nhà nước.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, quá trình quốc tế hóa sản xuất và phân công lao động diễn ra ngày càng sâu sắc, bên cạnh sự hợp tác là sự cạnh tranh và ngày càng quyết liệt; việc tham gia vào mạng sản xuất và chuỗi giá trị toàn cầu đã trở thành yêu cầu đối với các nền kinh tế; chất lượng nguồn nhân lực sẽ là yếu tố quyết định nâng cao năng lực cạnh tranh và sự thành công của mỗi quốc gia.

Việc mở cửa thị trường lao động tạo ra sự dịch chuyển lao động giữa các nước, đòi hỏi các quốc gia phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của mình; mặt khác, đòi hỏi người lao động phải có năng lực cạnh tranh cao (trên cơ sở nâng cao vốn nhân lực, năng lực nghề nghiệp). Người lao động phải thường xuyên cập nhật kiến thức, kỹ năng nghề và phải có năng lực sáng tạo, có khả năng thích ứng linh hoạt với sự thay đổi của công nghệ và đòi hỏi người lao động phải học tập suốt đời.

Hiện nay, hầu hết các nước đã chuyển đào tạo từ hướng cung sang hướng cầu của thị trường lao động. Chương trình việc làm toàn cầu của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã khuyến cáo các quốc gia tổ chức đào tạo nghề linh hoạt theo hướng cầu của thị trường lao động, nhằm tạo việc làm bền vững.

Đây là thách thức rất lớn, vì hiện nay chất lượng nguồn nhân lực và năng lực cạnh tranh của nền kinh tế nước ta còn thấp. Về cơ bản, hiện tại Việt Nam vẫn là một nước nông nghiệp, nghèo, chất lượng nguồn nhân lực còn hạn chế.

Vì vậy, cần phải đẩy nhanh việc nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo, trong đó có đào tạo nghề, đặc biệt là đào tạo nghề trình độ cao; đào tạo được những lao động có kỹ năng nghề và có năng lực làm việc trong môi trường đa văn hóa.

II. ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC ĐẾN NĂM 2020

2.1. Quan điểm, mục tiêu phát triển nhân lực

2.1.1. Quan điểm phát triển nhân lực

Phát triển nhân lực nhằm thực hiện thành công các mục tiêu của định hướng phát triển kinh tế - xã hội TP Hồ Chí Minh đến năm 2020.

Phát triển nhân lực TP. Hồ Chí Minh phải có tầm nhìn dài hạn và phải có bước đi thích hợp theo yêu cầu phát triển của thành phố trong từng giai đoạn cụ thể.

Phát triển nhân lực TP Hồ Chí Minh phải đảm bảo tính hài hòa về cơ cấu và cân đối nhân lực theo ngành/ lĩnh vực.

Phát triển nhân lực TP Hồ Chí Minh phải gắn với Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020.

Phát triển nhân lực TP Hồ Chí Minh phải gắn với yêu cầu của hội nhập quốc tế.

Quy hoạch phát triển nhân lực nhằm mục tiêu hình thành nguồn nhân lực có chất lượng cao không chỉ đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực cho thành phố trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa toàn diện về kinh tế, văn hóa, xã hội và quản lý đô thị; mà còn đảm bảo nguồn nhân lực được đào tạo phù hợp cho sự phát triển của các tỉnh trong khu vực phía Nam.

- Khái niệm “*nhân lực chất lượng cao*” cần phải được hiểu là nhân lực đó đáp ứng được nhu cầu của người sử dụng (đúng ngành nghề, đáp ứng tốt công việc...) ở bất kỳ trình độ đào tạo nào. “*Nhân lực chất lượng cao*” không hoàn toàn đồng nghĩa với “*trình độ đào tạo cao*” và không chỉ là “*trình độ đào tạo cao*”.

- Quan điểm phát triển nhân lực là phải gắn với chất lượng lao động ở mỗi vị trí làm việc trong thị trường lao động; chất lượng nhân lực thể hiện thông qua phẩm chất chính trị, đạo đức và năng lực nghề nghiệp; có khả năng làm tăng giá trị bản thân, giá trị của tổ chức mà người lao động làm việc và giá trị của cộng đồng nói chung.

- Khai thác và sử dụng có hiệu quả nguồn lực của mọi thành phần kinh tế, nguồn lực trong nước và ngoài nước vào sự nghiệp phát triển nguồn nhân lực.

- Tăng cường vai trò quản lý của Nhà nước đồng thời phát huy vai trò của xã hội trong việc phát triển nhân lực thông qua quy hoạch, quản lý và thực hiện các cơ chế, chính sách thu hút đầu tư, hợp tác trong và ngoài nước.

2.1.2. Mục tiêu phát triển

a) Mục tiêu tổng quát

- Phát triển nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao để đáp ứng cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập sâu hơn vào nền kinh tế thế giới; trong đó sẽ tập trung vào các nhóm đối tượng đặc biệt, có vai trò quyết định và tạo sự đột phá trong phát triển nhân lực và phát triển kinh tế - xã hội của thành phố (nhân lực cho hệ thống chính trị; nhân lực khoa học - công nghệ; nhân lực quản lý, doanh nhân; công nhân kỹ thuật; năng khiếu, nhân tài trong ngành thể dục thể thao, văn hóa, thông tin....).

- Trước mắt, trong giai đoạn từ năm 2011 đến năm 2015, thành phố sẽ ưu tiên phát triển nhân lực cho những ngành có hàm lượng công nghệ cao, giá trị gia tăng cao; đảm bảo nhu cầu lao động chất lượng cao cho 9 ngành dịch vụ, 4 ngành công nghiệp trọng yếu và xuất khẩu lao động.

b) Mục tiêu cụ thể

* *Các mục tiêu cụ thể đến năm 2015:*

+ Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề nghiệp làm việc trong các thành phần kinh tế đạt 70%.

+ Lao động qua đào tạo làm việc trong các lĩnh vực công nghệ, dịch vụ trình độ cao và trong các ngành trọng điểm phát triển của thành phố (điện tử - công nghệ

thông tin, cơ khí tự động, hóa chất, chế biến thực phẩm, tài chính - tín dụng - ngân hàng, du lịch - khách sạn - nhà hàng): hơn 90% qua đào tạo.

+ Lao động qua đào tạo đáp ứng yêu cầu hoạt động sản xuất, dịch vụ đạt tỷ lệ trên 80%.

+ Lao động có trình độ và chất lượng cao đạt trên 5%.

** Các mục tiêu cụ thể đến năm 2020:*

+ Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề nghiệp làm việc trong các thành phần kinh tế đạt 90%.

+ Lao động qua đào tạo làm việc trong các lĩnh vực công nghệ, dịch vụ trình độ cao và trong các ngành trọng điểm phát triển của thành phố đạt trên 90% qua đào tạo.

+ Lao động qua đào tạo đáp ứng yêu cầu hoạt động sản xuất, dịch vụ đạt tỷ lệ trên 90%.

+ Lao động có trình độ và chất lượng cao đạt 10%.

2.2. Định hướng phát triển nhân lực theo ngành/ lĩnh vực

Để phát triển nhân lực thực hiện thành công các mục tiêu của định hướng phát triển kinh tế - xã hội thành phố đến năm 2020, TP Hồ Chí Minh cần phấn đấu nhằm có được đội ngũ nhân lực phát triển như sau:

2.2.1. Phát triển nhân lực chia theo bậc đào tạo

Nghị quyết của Đảng bộ TP Hồ Chí Minh nhiệm kỳ 2011 - 2015 xác định: đến năm 2015 tỷ lệ lao động qua đào tạo khoảng 3,26 triệu người (chiếm 70% trong tổng số 4,66 triệu người đang làm việc) và đến năm 2020 tỷ lệ lao động qua đào tạo khoảng 5,11 triệu người (chiếm 90% trong tổng số 5,68 triệu người đang làm việc). Mục tiêu này đưa TP Hồ Chí Minh vào nhóm các địa phương đạt mức khá của cả nước¹.

Trong tổng số nhân lực qua đào tạo, số nhân lực đào tạo qua hệ thống dạy nghề năm 2015 khoảng 2,5 triệu người (bằng 77%), năm 2020 khoảng 4,2 triệu người (bằng 82%); số nhân lực qua hệ thống giáo dục đào tạo năm 2015 khoảng 752 nghìn người (bằng 23%), năm 2020 khoảng 913 nghìn người (bằng 18%).

¹ (Theo Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020 thì: đến năm 2015, tỷ lệ lao động qua đào tạo nói chung của cả nước ước đạt 55% trong lực lượng lao động đang làm việc trong nền kinh tế; Đến năm 2020, tỷ lệ lao động qua đào tạo nói chung của cả nước ước đạt từ 70,0% trong lực lượng lao động đang làm việc trong nền kinh tế)

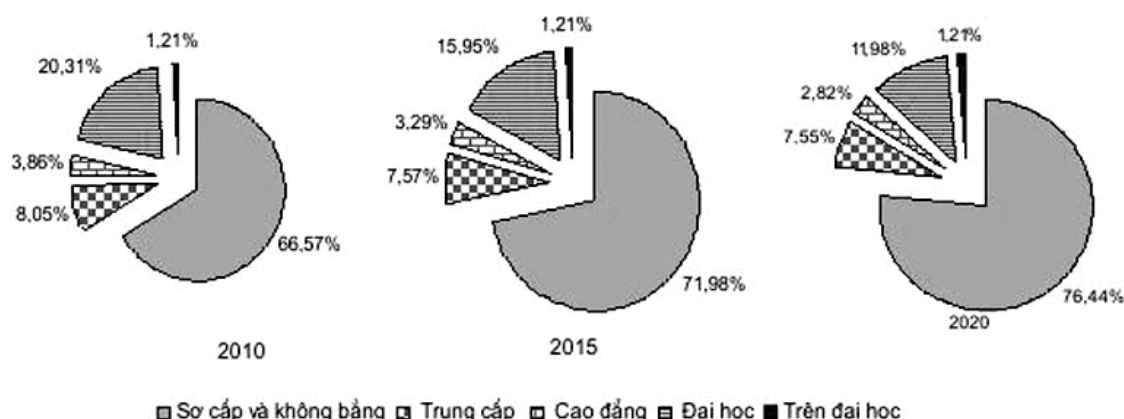
Về cơ cấu bậc đào tạo: năm 2015 số nhân lực qua đào tạo ở bậc sơ cấp khoảng 2.346 nghìn người (chiếm khoảng 71,98% tổng số nhân lực qua đào tạo đang làm việc của thành phố), con số tương ứng của bậc trung cấp là 247 nghìn người (chiếm khoảng 7,57%); bậc cao đẳng khoảng 107 nghìn người (chiếm khoảng 3,3%); bậc đại học khoảng 520 nghìn người (chiếm khoảng 16%); và bậc trên đại học gần 39 nghìn người (chiếm khoảng 1,21%). Năm 2020 số nhân lực qua đào tạo ở bậc sơ cấp khoảng 3.905 nghìn người (chiếm khoảng 76,44% tổng số nhân lực qua đào tạo đang làm việc của thành phố), con số tương ứng của bậc trung cấp là 385 nghìn người (chiếm khoảng 7,55%); bậc cao đẳng khoảng 144 nghìn người (chiếm khoảng 2,82%); bậc đại học khoảng 612 nghìn người (chiếm khoảng 12%); và bậc trên đại học gần 62 nghìn người (chiếm khoảng 1,21%).

Bảng 2.1 Dự báo nhu cầu nhân lực chia theo bậc đào tạo của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Chỉ tiêu	Nhu cầu lao động qua đào tạo			
	2010	2011	2015	2020
Tổng cầu nhân lực	3.818.691	3.973.131	4.655.930	5.676.733
Tổng lao động qua đào tạo	2.253.028	2.423.610	3.259.151	5.109.060
<i>% so với tổng cầu</i>	59,0%	61,0%	70,0%	90,0%
Hệ đào tạo nghề	1.600.106	1.752.419	2.506.829	4.195.611
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	71,02%	72,31%	76,92%	82,12%
- Sơ cấp và không bằng	1.499.743	1.641.821	2.346.099	3.905.387
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	66,57%	67,74%	71,98%	76,44%
- Trung cấp nghề	85.507	94.036	135.813	246.808
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	3,80%	3,88%	4,17%	4,83%
- Cao đẳng nghề	14.856	16.562	24.917	43.416
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	0,66%	0,68%	0,76%	0,85%
Hệ giáo dục và đào tạo	652.921	671.191	752.322	913.449
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	28,98%	27,69%	23,08%	17,88%
- Trung cấp chuyên nghiệp	95.900	98.459	110.992	138.740
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	4,26%	4,06%	3,41%	2,72%
- Cao đẳng	72.154	73.860	82.215	100.714
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	3,20%	3,05%	2,52%	1,97%
- Đại học	457.606	469.547	519.679	612.174
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	20,31%	19,37%	15,95%	11,98%

Chỉ tiêu	Nhu cầu lao động qua đào tạo			
	2010	2011	2015	2020
- Thạc sỹ	22.981	24.721	33.243	52.112
% so với lao động qua đào tạo	1,02%	1,02%	1,02%	1,02%
- Tiến sỹ	4.281	4.605	6.192	9.707
% so với lao động qua đào tạo	0,19%	0,19%	0,19%	0,19%
Cộng nhóm trung cấp và cao đẳng				
- Trung cấp	181.407	192.495	246.805	385.548
% so với lao động qua đào tạo	8,05%	7,94%	7,57%	7,55%
- Cao đẳng	87.010	90.422	107.132	144.131
% so với lao động qua đào tạo	3,86%	3,73%	3,29%	2,82%
- Trên đại học	27.262	29.326	39.436	61.820
% so với lao động qua đào tạo	1,21%	1,21%	1,21%	1,21%

Hình 2.1: Cơ cấu lao động qua đào tạo của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020



2.2. Phát triển nhân lực chia theo ngành/ lĩnh vực

2.2.1. Nhân lực khối ngành công nghiệp

Để đạt được mục tiêu như quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế xã hội TP Hồ Chí Minh đến năm 2020 nói chung và mục tiêu của ngành công nghiệp nói riêng, nguồn nhân lực tham gia trực tiếp, gián tiếp vào sản xuất công nghiệp có vai trò quan trọng, là yếu tố quyết định hàng đầu. Quy hoạch phát triển nhân lực của ngành hướng đến xây dựng đội ngũ lao động lành nghề, có trình độ chuyên môn kỹ thuật, kỹ luật lao động, từng bước đáp ứng yêu cầu nhân lực trong thời kỳ mới.

Quy hoạch phát triển nhân lực ngành công nghiệp phù hợp với nhu cầu từng thời kỳ trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, qua đó

góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế nhanh và vững chắc, chuyển biến từ nền kinh tế sản xuất nhỏ, lao động nông nghiệp còn cao tiến tới nền kinh tế công nghiệp hiện đại, văn minh.

Do đó, đòi hỏi phải có sự sắp xếp, bố trí lại nguồn lao động trong ngành với mục tiêu nâng cao năng suất, đồng thời có kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ cho người lao động hiện tại để có đủ kỹ năng và kiến thức làm chủ công nghệ hiện đại, không ngừng nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn cao, tạo ra sản phẩm hàng hóa, dịch vụ có hàm lượng giá trị gia tăng trong các ngành công nghiệp chế biến.

Nhân lực khối ngành công nghiệp - xây dựng tăng từ mức 1.661 nghìn người năm 2010 (bằng 43,49% tổng số nhân lực đang làm việc) lên gần 1.993 nghìn người năm 2015 (bằng 42,79%) và khoảng 2.390 nghìn người năm 2020 (bằng 42,11%).

Trong tổng số nhân lực khối ngành công nghiệp - xây dựng qua đào tạo, số nhân lực đào tạo qua hệ thống dạy nghề năm 2015 khoảng 1,485 triệu người (bằng 87,17%), năm 2020 khoảng 1,978 triệu người (bằng 88,03%); số nhân lực qua hệ thống giáo dục đào tạo năm 2015 khoảng 219 nghìn người (bằng 12,83%), năm 2020 khoảng 268 nghìn người (bằng 11,97%).

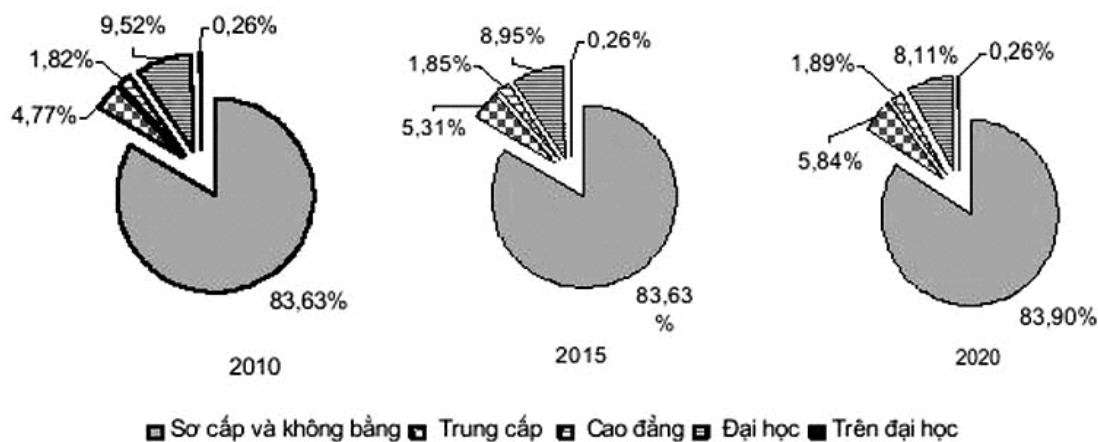
Về cơ cấu bậc đào tạo: năm 2015 số nhân lực khối ngành công nghiệp - xây dựng qua đào tạo ở bậc sơ cấp khoảng 1.425 nghìn người (chiếm khoảng 83,63% tổng số nhân lực khối ngành công nghiệp - xây dựng qua đào tạo), con số tương ứng của bậc trung cấp là 90 nghìn người (chiếm khoảng 5,31%); bậc cao đẳng khoảng 32 nghìn người (chiếm khoảng 1,85%); bậc đại học khoảng 152 nghìn người (chiếm khoảng 8,95%); và bậc trên đại học gần 4 nghìn người (chiếm khoảng 0,26%). Năm 2020 số nhân lực qua đào tạo ở bậc sơ cấp khoảng 1.885 nghìn người (chiếm khoảng 83,9% tổng số nhân lực khối ngành công nghiệp - xây dựng qua đào tạo), con số tương ứng của bậc trung cấp là 131 nghìn người (chiếm khoảng 5,84%); bậc cao đẳng khoảng 42 nghìn người (chiếm khoảng 1,89%); bậc đại học khoảng 182 nghìn người (chiếm khoảng 8,11%); và bậc trên đại học gần 6 nghìn người (chiếm khoảng 0,26%).

Bảng 2.2 Dự báo nhu cầu nhân lực khối ngành công nghiệp - xây dựng chia theo bậc đào tạo của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Chỉ tiêu	Nhu cầu lao động qua đào tạo			
	2010	2011	2015	2020
Tổng cầu nhân lực	3.818.691	3.973.131	4.655.930	5.676.733
I. Tổng lao động công nghiệp - xây dựng	1.660.886	1.722.460	1.992.445	2.390.193
<i>% so với tổng cầu</i>	<i>43,49%</i>	<i>43,35%</i>	<i>42,79%</i>	<i>42,11%</i>

Chỉ tiêu	Nhu cầu lao động qua đào tạo			
	2010	2011	2015	2020
II. Tổng lao động CN & XD qua đào tạo	1.370.231	1.435.326	1.703.540	2.246.781
<i>% so với tổng lao động công nghiệp - xây dựng</i>	82,5%	83,3 %	85,5%	94,0%
Hệ đào tạo nghề	1.186.156	1.244.247	1.484.943	1.977.879
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	86,57%	86,69%	87,17%	88,03%
- Sơ cấp và không bằng	1.145.932	1.200.117	1.424.720	1.885.062
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	83,63%	83,61%	83,63%	83,90%
- Trung cấp nghề	34.614	37.869	51.279	78.441
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	2,53%	2,64%	3,01%	3,49%
- Cao đẳng nghề	5.610	6.261	8.943	14.375
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	0,41%	0,44%	0,52%	0,64%
Hệ giáo dục và đào tạo	184.075	191.079	218.598	268.902
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	13,43%	13,31%	12,83%	11,97%
- Trung cấp chuyên nghiệp	30.806	32.434	39.139	52.720
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	2,25%	2,26%	2,30%	2,35%
- Cao đẳng	19.303	19.954	22.636	28.068
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	1,41%	1,39%	1,33%	1,25%
- Đại học	130.403	134.959	152.393	182.272
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	9,52%	9,40%	8,95%	8,11%
- Thạc sỹ	3.289	3.445	4.088	5.392
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	0,24%	0,24%	0,24%	0,24%
- Tiến sỹ	274	287	341	449
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%
Cộng nhóm trung cấp và cao đẳng				
- Trung cấp	65.420	70.302	90.419	131.162
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	4,77%	4,90%	5,31%	5,84%
- Cao đẳng	24.913	26.215	31.579	42.444
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	1,82%	1,83%	1,85%	1,89%
- Trên đại học	3.563	3.732	4.429	5.842
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	0,26%	0,26%	0,26%	0,26%

Hình 2.2: Cơ cấu lao động khối ngành công nghiệp - xây dựng qua đào tạo của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020



2.2.2. Nhân lực khối ngành dịch vụ

Nhân lực khối ngành dịch vụ tăng từ mức 2.020 nghìn người năm 2010 (bằng 52,92% tổng số nhân lực đang làm việc) lên gần 2.534 nghìn người năm 2015 (bằng 54,42%) và khoảng 3.162 nghìn người năm 2020 (bằng 55,69%).

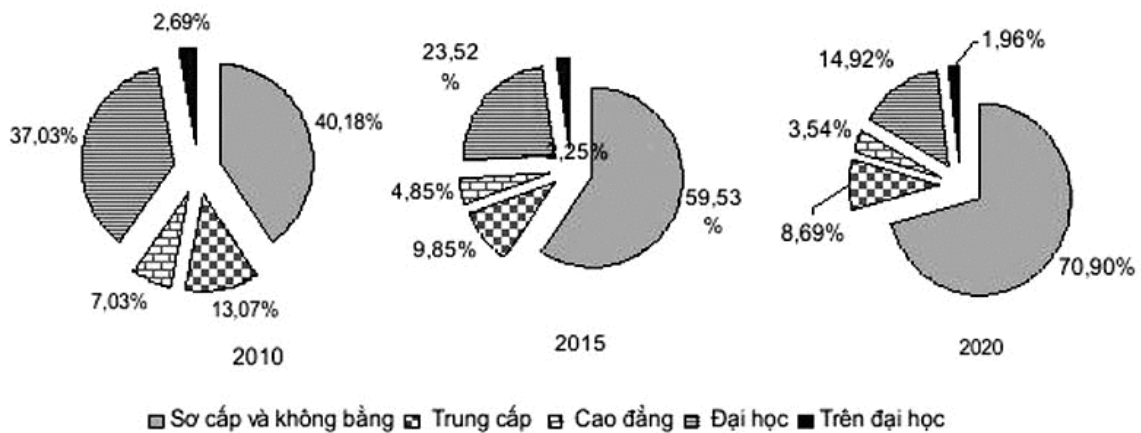
Trong tổng số nhân lực khối ngành dịch vụ qua đào tạo, số nhân lực đào tạo qua hệ thống dạy nghề năm 2015 khoảng 1.019 triệu người (bằng 65,62%), năm 2020 khoảng 2.211 triệu người (bằng 77,71%); số nhân lực qua hệ thống giáo dục đào tạo năm 2015 khoảng 527 nghìn người (bằng 34,08%), năm 2020 khoảng 634 nghìn người (bằng 22,29%).

Về cơ cấu bậc đào tạo: năm 2015 số nhân lực khối ngành dịch vụ qua đào tạo ở bậc sơ cấp khoảng 920 nghìn người (chiếm khoảng 59,53% tổng số nhân lực khối ngành dịch vụ qua đào tạo), con số tương ứng của bậc trung cấp là 152 nghìn người (chiếm khoảng 9,85%); bậc cao đẳng khoảng 75 nghìn người (chiếm khoảng 4,85%); bậc đại học khoảng 364 nghìn người (chiếm khoảng 22,52%); và bậc trên đại học gần 35 nghìn người (chiếm khoảng 2,25%). Năm 2020 số nhân lực qua đào tạo ở bậc sơ cấp khoảng 2.017 nghìn người (chiếm khoảng 70,90%), con số tương ứng của bậc trung cấp là 247 nghìn người (chiếm khoảng 8,69%); bậc cao đẳng khoảng 101 nghìn người (chiếm khoảng 3,54%); bậc đại học khoảng 425 nghìn người (chiếm khoảng 14,92%); và bậc trên đại học gần 56 nghìn người (chiếm khoảng 1,96%).

Bảng 2.3 Dự báo nhu cầu nhân lực khối ngành dịch vụ chia theo bậc đào tạo của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Chỉ tiêu	Nhu cầu lao động qua đào tạo			
	2010	2011	2015	2020
Tổng cầu nhân lực	3.818.691	3.973.131	4.655.930	5.676.733
I. Tổng lao động ngành dịch vụ	2.020.768	2.115.109	2.533.665	3.161.536
<i>% so với tổng cầu</i>	<i>52,92%</i>	<i>53,24%</i>	<i>54,42%</i>	<i>55,69%</i>
II. Tổng lao động dịch vụ qua đào tạo	879.034	983.526	1.545.536	2.845.383
<i>% so với tổng lao động Dịch vụ</i>	<i>43,5%</i>	<i>46,5%</i>	<i>61,0%</i>	<i>90,0%</i>
Hệ đào tạo nghề	412.730	506.536	1.018.877	2.211.047
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	<i>46,95%</i>	<i>51,50%</i>	<i>65,92%</i>	<i>77,71%</i>
- Sơ cấp và không bằng	353.213	440.802	919.984	2.017.265
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	<i>40,18%</i>	<i>44,82%</i>	<i>59,53%</i>	<i>70,90%</i>
- Trung cấp nghề	50.308	55.480	83.018	164.909
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	<i>5,72%</i>	<i>5,64%</i>	<i>5,37%</i>	<i>5,80%</i>
- Cao đẳng nghề	9.210	10.255	15.875	28.873
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	<i>1,05%</i>	<i>1,04%</i>	<i>1,03%</i>	<i>1,01%</i>
Hệ giáo dục và đào tạo	466.304	476.990	526.658	634.336
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	<i>53,05%</i>	<i>48,50%</i>	<i>34,08%</i>	<i>22,29%</i>
- Trung cấp chuyên nghiệp	64.574	65.306	69.240	82.238
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	<i>7,35%</i>	<i>6,64%</i>	<i>4,48%</i>	<i>2,89%</i>
- Cao đẳng	52.558	53.582	59.090	71.828
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	<i>5,98%</i>	<i>5,45%</i>	<i>3,82%</i>	<i>2,52%</i>
- Đại học	325.541	332.594	363.504	424.597
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	<i>37,03%</i>	<i>33,82%</i>	<i>23,52%</i>	<i>14,92%</i>
- Thạc sỹ	19.624	21.190	28.972	46.414
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	<i>2,23%</i>	<i>2,15%</i>	<i>1,87%</i>	<i>1,63%</i>
- Tiến sỹ	4.007	4.318	5.852	9.258
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	<i>0,46%</i>	<i>0,44%</i>	<i>0,38%</i>	<i>0,33%</i>
Cộng nhóm trung cấp và cao đẳng, trên đại học				
- Trung cấp	114.882	120.786	152.258	247.147
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	<i>13,07%</i>	<i>12,28%</i>	<i>9,85%</i>	<i>8,69%</i>
- Cao đẳng	61.768	63.837	74.965	100.701
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	<i>7,03%</i>	<i>6,49%</i>	<i>4,85%</i>	<i>3,54%</i>
- Trên đại học	23.631	25.508	34.824	55.672
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	<i>2,69%</i>	<i>2,59%</i>	<i>2,25%</i>	<i>1,96%</i>

Hình 2.3 Cơ cấu lao động khối ngành dịch vụ qua đào tạo của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020



2.2.3. Nhân lực khối ngành nông - lâm - thủy sản

Nhân lực khối ngành nông - lâm - thủy sản giảm từ mức 137 nghìn người năm 2010 (bằng 3,59% tổng số nhân lực đang làm việc) xuống gần 130 nghìn người năm 2015 (bằng 2,79%) và khoảng 125 nghìn người năm 2020 (bằng 2,20%).

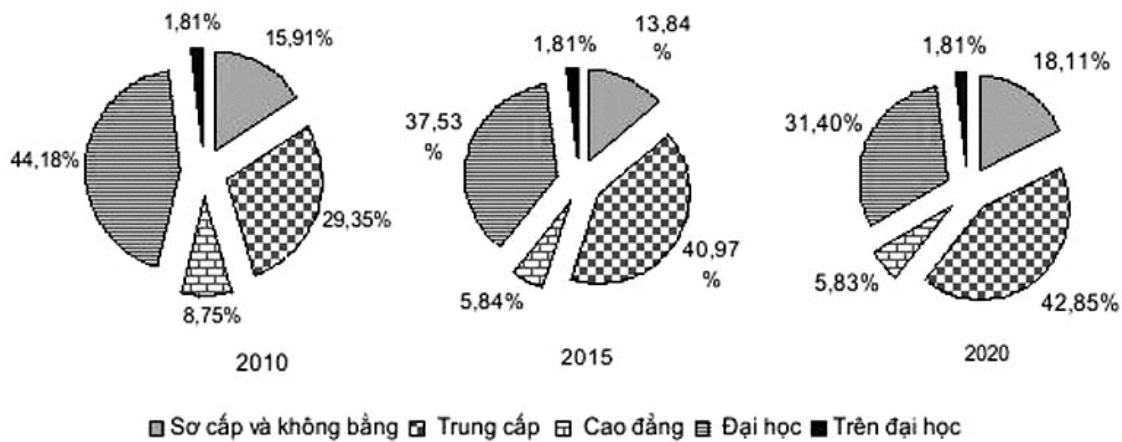
Trong tổng số nhân lực khối ngành nông - lâm - thủy sản qua đào tạo, số nhân lực đào tạo qua hệ thống dạy nghề năm 2015 khoảng 3 nghìn người (bằng 29,87%) năm 2020 khoảng 7 nghìn người (bằng 39,56%); số nhân lực qua hệ thống giáo dục đào tạo năm 2015 khoảng 7 nghìn người (bằng 34,08%), năm 2020 khoảng 10 nghìn người (bằng 60,44%).

Về cơ cấu bậc đào tạo: năm 2015 số nhân lực khối ngành nông - lâm - thủy sản qua đào tạo ở bậc sơ cấp khoảng 1,4 nghìn người (chiếm khoảng 13,84% tổng số nhân lực khối ngành nông - lâm - thủy sản qua đào tạo), con số tương ứng của bậc trung cấp là 4 nghìn người (chiếm khoảng 40,97%); bậc cao đẳng khoảng 0,5 nghìn người (chiếm khoảng 5,84%); bậc đại học khoảng 3,8 nghìn người (chiếm khoảng 37,53%); và bậc trên đại học gần 0,2 nghìn người (chiếm khoảng 1,81%). Năm 2020 số nhân lực qua đào tạo ở bậc sơ cấp khoảng 3 nghìn người (chiếm khoảng 18,11%), con số tương ứng của bậc trung cấp là 7 nghìn người (chiếm khoảng 42,85%); bậc cao đẳng khoảng 1 nghìn người (chiếm khoảng 5,83%); bậc đại học khoảng 5,3 nghìn người (chiếm khoảng 31,40%); và bậc trên đại học gần 0,3 nghìn người (chiếm khoảng 1,81%).

Bảng 2.4 Dự báo nhu cầu nhân lực khối ngành nông - lâm - thủy sản chia theo bậc đào tạo của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Chỉ tiêu	Nhu cầu lao động qua đào tạo			
	2010	2011	2015	2020
Tổng cầu nhân lực	3.818.691	3.973.131	4.655.930	5.676.733
I. Tổng lao động ngành nông-lâm-thủy sản	137.037	135.562	129.820	125.004
<i>% so với tổng cầu</i>	3,59%	3,41%	2,79%	2,20%
II. Tổng lao động nông-lâm-thủy sản qua đào tạo	3.763	4.759	10.075	16.896
<i>% so với tổng lao động nông-lâm-thủy sản</i>	2,75%	3,51%	7,76%	13,52%
Hệ đào tạo nghề	1.220	1.636	3.009	6.685
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	32,43%	34,39%	29,87%	39,56%
- Sơ cấp và không bằng	599	903	1.395	3.060
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	15,91%	18,97%	13,84%	18,11%
- Trung cấp nghề	585	687	1.515	3.457
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	15,56%	14,45%	15,04%	20,46%
- Cao đẳng nghề	36	46	99	168
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	0,96%	0,97%	0,99%	0,99%
Hệ giáo dục và đào tạo	2.543	3.122	7.066	10.211
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	67,57%	65,61%	70,13%	60,44%
- Trung cấp chuyên nghiệp	519	719	2.613	3.782
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	13,80%	15,11%	25,93%	22,38%
- Cao đẳng	293	324	489	818
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	7,79%	6,81%	4,86%	4,84%
- Đại học	1.662	1.993	3.781	5.306
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	44,18%	41,89%	37,53%	31,40%
- Thạc sỹ	68	86	182	306
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	1,81%	1,81%	1,81%	1,81%
Cộng nhóm trung cấp và cao đẳng, trên đại học				
- Trung cấp	1.104	1.406	4.128	7.239
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	29,35%	29,56%	40,97%	42,85%
- Cao đẳng	329	370	589	985
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	8,75%	7,78%	5,84%	5,83%
- Trên đại học	68	86	182	306
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	1,81%	1,81%	1,81%	1,81%

Hình 2.4 Cơ cấu lao động khối ngành nông - lâm - thủy sản qua đào tạo của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020



2.3. Phát triển nhân lực của một số ngành/lĩnh vực chủ yếu

2.3.1. Phát triển nhân lực giao thông vận tải kho bãi

Nhân lực ngành giao thông vận tải kho bãi tăng từ mức 260 nghìn người năm 2010 lên khoảng 348 nghìn người năm 2015 và khoảng 488 nghìn người năm 2020.

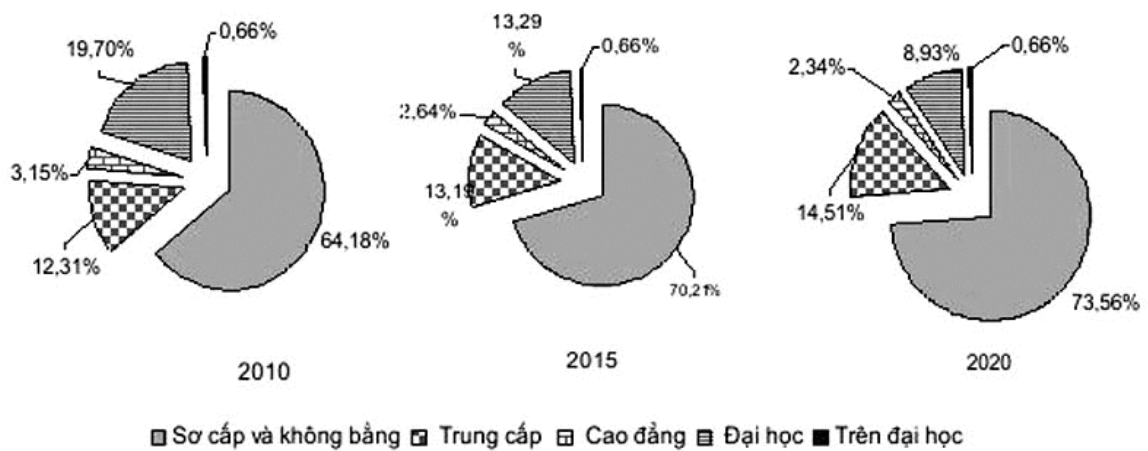
Trong tổng số nhân lực ngành giao thông vận tải kho bãi qua đào tạo, số nhân lực đào tạo qua hệ thống dạy nghề năm 2015 khoảng 171 nghìn người (bằng 78,94% so với nhân lực qua đào tạo ngành giao thông vận tải kho bãi), năm 2020 khoảng 335 nghìn người (bằng 82,42%); số nhân lực qua hệ thống giáo dục đào tạo năm 2015 khoảng 46 nghìn người (bằng 21,06%), năm 2020 khoảng 72 nghìn người (bằng 17,58%).

Về cơ cấu bậc đào tạo: năm 2015 số nhân lực khối ngành giao thông vận tải kho bãi qua đào tạo ở bậc sơ cấp khoảng 151 nghìn người (chiếm khoảng 70,21% tổng số nhân lực khối ngành giao thông vận tải kho bãi qua đào tạo), con số tương ứng của bậc trung cấp là 29 nghìn người (chiếm khoảng 13,19%); bậc cao đẳng khoảng 6 nghìn người (chiếm khoảng 2,64%); bậc đại học khoảng 29 nghìn người (chiếm khoảng 13,29%); và bậc trên đại học gần 1,5 nghìn người (chiếm khoảng 0,66%). Năm 2020 số nhân lực qua đào tạo ở bậc sơ cấp khoảng 300 nghìn người (chiếm khoảng 73,56%), con số tương ứng của bậc trung cấp là 59 nghìn người (chiếm khoảng 14,51%); bậc cao đẳng khoảng 9 nghìn người (chiếm khoảng 2,34%); bậc đại học khoảng 36 nghìn người (chiếm khoảng 8,93%); và bậc trên đại học gần 3 nghìn người (chiếm khoảng 0,66%).

Bảng 2.5 Dự báo nhu cầu nhân lực ngành giao thông vận tải kho bãi chia theo bậc đào tạo của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Chỉ tiêu	Nhu cầu lao động qua đào tạo			
	2010	2011	2015	2020
I. Tổng lao động giao thông vận tải - kho bãi	259.939	274.897	348.429	488.193
II. Tổng lao động giao thông vận tải - kho bãi qua đào tạo	121.028	134.287	216.061	407.445
<i>% so với tổng lao động giao thông vận tải - kho bãi</i>	46,56%	8,85%	62,01%	83,46%
Hệ đào tạo nghề	88.381	99.962	170.565	335.807
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	73,03%	74,44%	78,94%	82,42%
- Sơ cấp và không bằng	77.675	88.460	151.704	299.720
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	64,18%	65,87%	70,21%	73,56%
- Trung cấp nghề	9.848	10.511	17.053	32.364
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	8,14%	7,83%	7,89%	7,94%
- Cao đẳng nghề	858	991	1.809	3.723
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	0,71%	0,74%	0,84%	0,91%
Hệ giáo dục và đào tạo	32.647	34.325	45.496	71.639
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	26,97%	25,56%	21,06%	17,58%
- Trung cấp chuyên nghiệp	5.054	5.717	11.441	26.752
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	4,18%	4,26%	5,30%	6,57%
- Cao đẳng	2.953	3.086	3.904	5.818
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	2,44%	2,30%	1,81%	1,43%
- Đại học	23.841	24.636	28.725	36.380
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	19,70%	18,35%	13,29%	8,93%
- Thạc sỹ	738	819	1.318	2.485
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	0,61%	0,61%	0,61%	0,61%
- Tiến sỹ	61	67	108	204
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	0,05%	0,05%	0,05%	0,05%
Cộng nhóm trung cấp và cao đẳng, trên đại học				
- Trung cấp	14.902	16.228	28.494	59.115
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	12,31%	12,08%	13,19%	14,51%
- Cao đẳng	3.812	4.077	5.712	9.540
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	3,15%	3,04%	2,64%	2,34%
- Trên đại học	799	886	1.426	2.689
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	0,66%	0,66%	0,66%	0,66%

Hình 2.5 Cơ cấu nhân lực qua đào tạo ngành giao thông vận tải kho bãi của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020



2.3.2. Phát triển nhân lực Du lịch

Nhân lực ngành du lịch tăng từ mức 332 nghìn người năm 2010 lên khoảng 429 nghìn người năm 2015 và khoảng 557 nghìn người năm 2020.

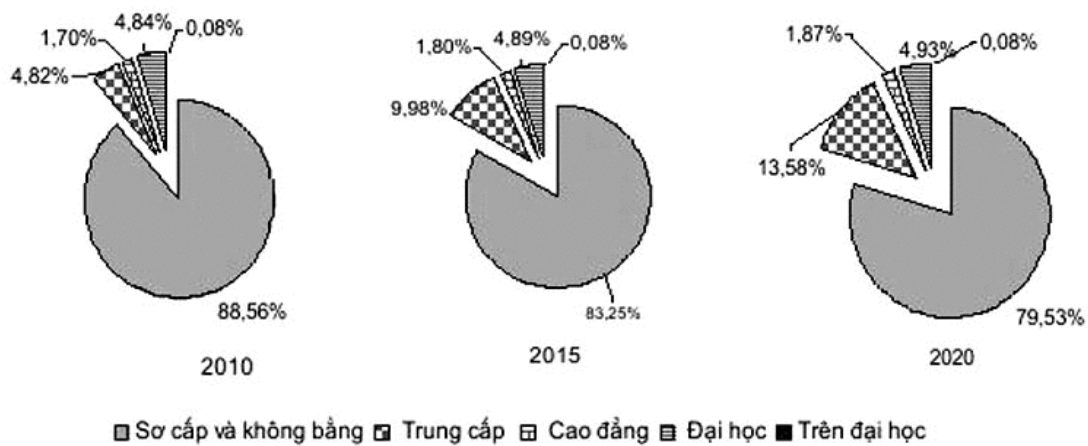
Trong tổng số nhân lực ngành du lịch qua đào tạo, số nhân lực đào tạo qua hệ thống dạy nghề năm 2015 khoảng 289 nghìn người (bằng 88,81% so với nhân lực qua đào tạo ngành du lịch), năm 2020 khoảng 442 nghìn người (bằng 87,05%); số nhân lực qua hệ thống giáo dục đào tạo năm 2015 khoảng 36 nghìn người (bằng 11,19%), năm 2020 khoảng 66 nghìn người (bằng 12,95%).

Về cơ cấu bậc đào tạo: năm 2015 số nhân lực khối ngành du lịch qua đào tạo ở bậc sơ cấp khoảng 271 nghìn người (chiếm khoảng 83,25% tổng số nhân lực khối ngành du lịch qua đào tạo), con số tương ứng của bậc trung cấp là 32 nghìn người (chiếm khoảng 9,98%); bậc cao đẳng khoảng 6 nghìn người (chiếm khoảng 1,80%); bậc đại học khoảng 16 nghìn người (chiếm khoảng 4,85%); và bậc trên đại học gần 300 người (chiếm khoảng 0,08%). Năm 2020 số nhân lực qua đào tạo ở bậc sơ cấp khoảng 404 nghìn người (chiếm khoảng 79,53%), con số tương ứng của bậc trung cấp là 69 nghìn người (chiếm khoảng 13,58%); bậc cao đẳng khoảng 9 nghìn người (chiếm khoảng 1,87%); bậc đại học khoảng 25 nghìn người (chiếm khoảng 4,93%); và bậc trên đại học gần 400 người (chiếm khoảng 0,08%).

Bảng 2.6 Dự báo nhu cầu nhân lực ngành du lịch chia theo bậc đào tạo của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Chỉ tiêu	Nhu cầu lao động qua đào tạo			
	2010	2011	2015	2020
I. Tổng lao động du lịch	331.882	349.118	428.704	557.351
II. Tổng lao động du lịch qua đào tạo	214.727	236.492	325.215	507.803
<i>% so với tổng lao động du lịch</i>	64,70	67,74	75,86	91,11
Hệ đào tạo nghề	196.098	214.363	288.819	442.047
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	91,32%	90,64%	88,81%	87,05%
- Sơ cấp và không bằng	190.168	206.039	270.736	403.879
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	88,56%	87,12%	83,25%	79,53%
- Trung cấp nghề	5.049	7.226	16.098	34.357
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	2,35%	3,06%	4,95%	6,77%
- Cao đẳng nghề	881	1.098	1.986	3.811
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	0,41%	0,46%	0,61%	0,75%
Hệ giáo dục và đào tạo	18.629	22.129	36.395	65.756
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	8,68%	9,36%	11,19%	12,95%
- Trung cấp chuyên nghiệp	5.302	7.479	16.351	34.610
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	2,47%	3,16%	5,03%	6,82%
- Cao đẳng	2.763	2.980	3.868	5.693
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	1,29%	1,26%	1,19%	1,12%
- Đại học	10.392	11.480	15.917	25.046
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	4,84%	4,85%	4,89%	4,93%
- Trên đại học	172	189	260	406
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	0,08%	0,08%	0,08%	0,08%
Cộng nhóm trung cấp và cao đẳng				
- Trung cấp	10.352	14.705	32.449	68.967
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	4,82%	6,22%	9,98%	13,58%
- Cao đẳng	3.643	4.079	5.853	9.505
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	1,70%	1,72%	1,80%	1,87%

Hình 2.6 Cơ cấu nhân lực qua đào tạo ngành du lịch của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020



2.3.3. Phát triển nhân lực tài chính, ngân hàng và bảo hiểm

Nhân lực ngành tài chính - ngân hàng - bảo hiểm tăng từ mức 62 nghìn người năm 2010 lên khoảng 112 nghìn người năm 2015 và khoảng 120 nghìn người năm 2020.

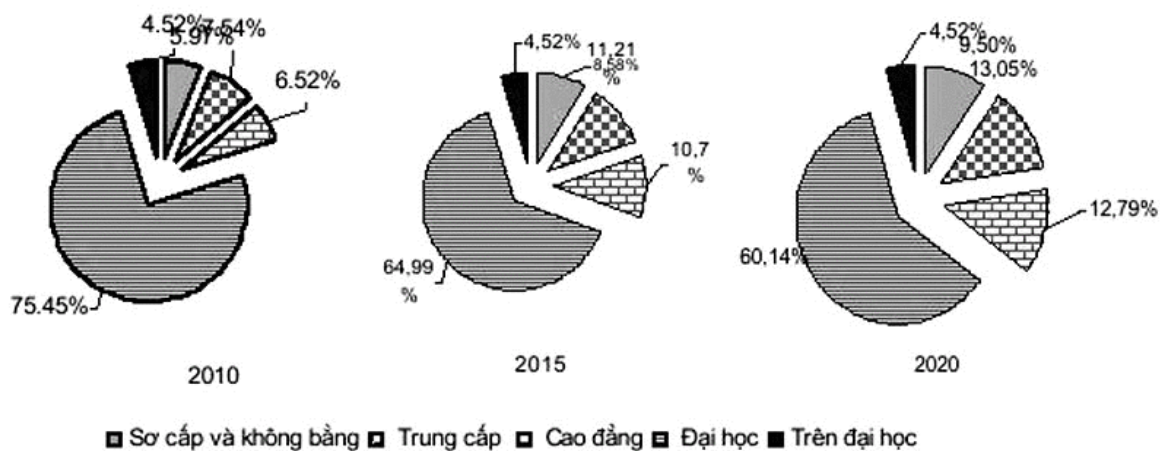
Trong tổng số nhân lực ngành tài chính - ngân hàng - bảo hiểm qua đào tạo, số nhân lực đào tạo qua hệ thống dạy nghề năm 2015 khoảng 15 nghìn người (bằng 15,05% so với nhân lực qua đào tạo ngành tài chính - ngân hàng - bảo hiểm), năm 2020 khoảng 34 nghìn người (bằng 17,69%) số nhân lực qua hệ thống giáo dục đào tạo năm 2015 khoảng 84 nghìn người (bằng 84,95%), năm 2020 khoảng 157 nghìn người (bằng 82,31%).

Về cơ cấu bậc đào tạo: năm 2015 số nhân lực khối ngành tài chính - ngân hàng - bảo hiểm qua đào tạo ở bậc sơ cấp khoảng 8 nghìn người (chiếm khoảng 8,58% tổng số nhân lực khối ngành tài chính - ngân hàng - bảo hiểm qua đào tạo), con số tương ứng của bậc trung cấp là 11 nghìn người (chiếm khoảng 11,21%); bậc cao đẳng khoảng 10 nghìn người (chiếm khoảng 10,780%); bậc đại học khoảng 64 nghìn người (chiếm khoảng 64,99%); và bậc trên đại học gần 4,5 nghìn người (chiếm khoảng 4,52%). Năm 2020 số nhân lực qua đào tạo ở bậc sơ cấp khoảng 18 nghìn người (chiếm khoảng 9,50%), con số tương ứng của bậc trung cấp là 25 nghìn người (chiếm khoảng 13,05%); bậc cao đẳng khoảng 24 nghìn người (chiếm khoảng 12,79 %); bậc đại học khoảng 115 nghìn người (chiếm khoảng 60,14%); và bậc trên đại học gần 8,6 nghìn người (chiếm khoảng 4,52%).

Bảng 2.7 Dự báo nhu cầu nhân lực ngành tài chính, ngân hàng và bảo hiểm chia theo bậc đào tạo của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Chỉ tiêu	Nhu cầu lao động qua đào tạo			
	2010	2011	2015	2020
I. Tổng lao động tài chính, ngân hàng, bảo hiểm	62.272	69.972	111.547	199.814
II. Tổng lao động tài chính, ngân hàng, bảo hiểm qua đào tạo	49.967	57.531	98.452	191.442
<i>% so với tổng lao động tài chính, ngân hàng, bảo hiểm</i>	80,24%	82,22%	88,26%	95,81%
Hệ đào tạo nghề	4.505	6.432	14.813	33.857
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	9,02%	11,18%	15,05%	17,69%
- Sơ cấp và không bằng	2.983	4.154	8.443	18.188
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	5,97%	7,22%	8,58%	9,50%
- Trung cấp nghề	955	1.333	3.379	8.029
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	1,91%	2,32%	3,43%	4,19%
- Cao đẳng nghề	566	944	2.990	7.640
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	1,13%	1,64%	3,04%	3,99%
Hệ giáo dục và đào tạo	45.462	51.099	83.639	157.585
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	90,98%	88,82%	84,95%	82,31%
- Trung cấp chuyên nghiệp	2.813	3.570	7.662	16.961
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	5,63%	6,21%	7,78%	8,86%
- Cao đẳng	2.691	3.448	7.540	16.839
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	5,39%	5,99%	7,66%	8,80%
- Đại học	37.699	41.481	63.987	115.132
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	75,45%	72,10%	64,99%	60,14%
- Thạc sỹ	2.149	2.474	4.233	8.232
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	4,30%	4,30%	4,30%	4,30%
- Tiến sỹ	110	127	217	421
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	0,22%	0,22%	0,22%	0,22%
Cộng nhóm trung cấp và cao đẳng, trên đại học				
- Trung cấp	3.769	4.903	11.041	24.990
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	7,54%	8,52%	11,21%	13,05%
- Cao đẳng	3.258	4.392	10.530	24.479
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	6,52%	7,63%	10,70%	12,79%
- Trên đại học	2.259	2.600	4.450	8.653
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	4,52%	4,52%	4,52%	4,52%

Hình 2.7 Cơ cấu nhân lực qua đào tạo ngành tài chính, ngân hàng và bảo hiểm của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020



2.3.4. Phát triển nhân lực công nghệ thông tin

Là lĩnh vực công nghệ cao và có xu hướng phát triển nhanh chóng, dự báo đến năm 2015, tổng số nhân lực công nghệ thông tin khoảng 77 nghìn người lên 105 nghìn người năm 2020.

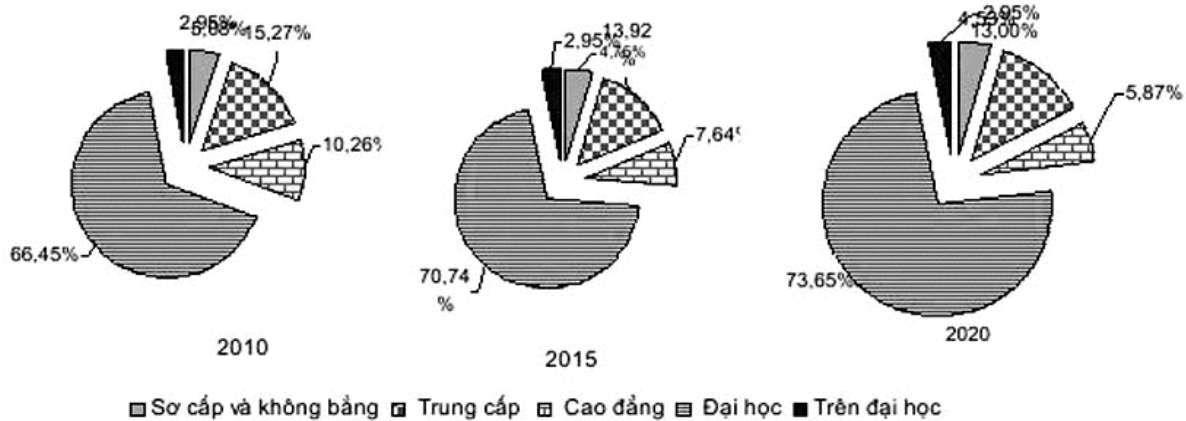
Trong tổng số nhân lực khối ngành công nghệ thông tin qua đào tạo, số nhân lực đào tạo qua hệ thống dạy nghề năm 2015 khoảng 7 nghìn người (bằng 11,07%), năm 2020 khoảng 9 nghìn người (bằng 9,5%) số nhân lực qua hệ thống giáo dục đào tạo năm 2015 khoảng 55 nghìn người (bằng 88,93%), năm 2020 khoảng 81 nghìn người (bằng 90,50%).

Về cơ cấu bậc đào tạo: năm 2015 số nhân lực qua đào tạo ở bậc sơ cấp khoảng 3 nghìn người (chiếm khoảng 4,75%), con số tương ứng của bậc trung cấp là 9 nghìn người (chiếm khoảng 13,92%); bậc cao đẳng khoảng 4 nghìn người (chiếm khoảng 7,64%); bậc đại học khoảng 44 nghìn người (chiếm khoảng 70,74%); và bậc trên đại học gần 2 nghìn người (chiếm khoảng 2,95%). Năm 2020 số nhân lực qua đào tạo ở bậc sơ cấp khoảng 4 nghìn người (chiếm khoảng 4,53%), con số tương ứng của bậc trung cấp là 12 nghìn người (chiếm khoảng 13,00%); bậc cao đẳng khoảng 5 nghìn người (chiếm khoảng 5,87%); bậc đại học khoảng 66 nghìn người (chiếm khoảng 73,65%); và bậc trên đại học gần 2,6 nghìn người (chiếm khoảng 2,95%).

*Bảng 2.8 Dự báo nhu cầu nhân lực ngành công nghệ thông tin
chia theo bậc đào tạo của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020*

Chỉ tiêu	Nhu cầu lao động qua đào tạo			
	2010	2011	2015	2020
I. Tổng lao động Công nghệ thông tin	56.395	59.988	76.796	104.576
II. Tổng lao động Công nghệ thông tin qua đào tạo	42.088	45.441	61.613	89.758
<i>% so với tổng lao động Công nghệ thông tin</i>	74,63	75,75	80,23	85,83
Hệ đào tạo nghề	5.642	5.844	6.823	8.526
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	13,40%	12,86%	11,07%	9,50%
- Sơ cấp và không bằng	2.136	2.272	2.927	4.067
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	5,08%	5,00%	4,75%	4,53%
- Trung cấp nghề	2.668	2.702	2.863	3.145
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	6,34%	5,95%	4,65%	3,50%
- Cao đẳng nghề	837	871	1.032	1.314
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	1,99%	1,92%	1,68%	1,46%
Hệ giáo dục và đào tạo	36.446	39.596	54.791	81.232
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	86,60%	87,14%	88,93%	90,50%
- Trung cấp chuyên nghiệp	3.759	4.095	5.712	8.526
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	8,93%	9,01%	9,27%	9,50%
- Cao đẳng	3.479	3.513	3.674	3.956
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	8,27%	7,73%	5,96%	4,41%
- Đại học	27.966	30.649	43.587	66.102
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	66,45%	67,45%	70,74%	73,65%
- Thạc sỹ	1.128	1.218	1.651	2.406
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	2,68%	2,68%	2,68%	2,68%
- Tiến sỹ	114	123	166	242
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	0,27%	0,27%	0,27%	0,27%
Cộng nhóm trung cấp và cao đẳng, trên đại học				
- Trung cấp	6.427	6.796	8.575	11.671
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	15,27%	14,96%	13,92%	13,00%
- Cao đẳng	4.316	4.383	4.707	5.270
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	10,26%	9,65%	7,64%	5,87%
- Trên đại học	1.242	1.340	1.818	2.648
<i>% so với lao động qua đào tạo</i>	2,95%	2,95%	2,95%	2,95%

Hình 2.8 Cơ cấu nhân lực qua đào tạo ngành công nghệ thông tin của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020



2.3.5 Phát triển nhân lực y tế

Theo Quyết định số 153/2006/QĐ-TTg ngày 30 tháng 6 năm 2006 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt “*Quy hoạch tổng thể phát triển hệ thống y tế Việt Nam giai đoạn đến năm 2010 và tầm nhìn đến năm 2020*”: Phát triển nguồn nhân lực y tế cân đối và hợp lý. Bảo đảm đạt được các chỉ tiêu cơ bản: có trên 7 bác sĩ/10.000 dân vào năm 2010 và trên 8 bác sĩ/10.000 dân vào năm 2020; 1 dược sĩ đại học/10.000 dân vào năm 2010 và 2 - 2,5 dược sĩ đại học/10.000 dân vào năm 2020, trong đó tuyến huyện có ít nhất từ 01 - 03 dược sĩ đại học. Bảo đảm cơ cấu cán bộ y tế tại các cơ sở khám, chữa bệnh là 3,5 điều dưỡng/1 bác sĩ. Phát triển nguồn nhân lực y tế trình độ cao, cán bộ y tế trên đại học để cung cấp cho các cơ sở y tế.

Nguồn nhân lực (theo Quy hoạch phát triển nhân lực y tế thời kỳ 2011 - 2020, tháng 10 năm 2010 của Bộ Y tế) của cả nước:

- 39 cán bộ y tế (tất cả các chuyên ngành)/10.000 dân vào năm 2015 và 52 cán bộ y tế/10.000 dân vào năm 2020.

- 8 bác sĩ/10.000 dân vào năm 2015 và 10 bác sĩ/10.000 dân vào năm 2020.

- 2 dược sĩ/10.000 dân vào năm 2015 và 2,5 dược sĩ/10.000 dân vào năm 2020.

- 12 điều dưỡng /10.000 dân vào năm 2015 và 20 điều dưỡng /10.000 dân vào năm 2020.

- 5 kỹ thuật viên/10.000 dân vào năm 2015 và 8 kỹ thuật viên/10.000 dân vào năm 2020.

- 14 nhân viên các chuyên ngành khác/10.000 dân vào năm 2015 và giảm còn 11,5 nhân viên các chuyên ngành khác vào năm 2020 phục vụ công tác phòng bệnh, khám, chữa bệnh, phục hồi chức năng, công tác dân số.

Nghị Quyết Đảng bộ lần IX nhiệm kỳ 2010 - 2015 và Đề án Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế xã hội TP Hồ Chí Minh đến năm 2020 xác định mục tiêu năm 2015 đạt 15 bác sĩ/ 1 vạn dân, 40 giường/1 vạn dân và năm 2020 đạt 20 bác sĩ/ 1 vạn dân, 40 giường/ 1 vạn dân. Như vậy, nguồn nhân lực cho ngành y tế thời kỳ 2011 - 2020 của TP Hồ Chí Minh được dự báo như sau:

*Bảng 2.9 Dự báo nhu cầu nhân lực y tế
của TP Hồ Chí Minh đến năm 2015*

Đơn vị: người

Chỉ tiêu	2009		2015							
	Số lượng	Tỷ lệ/1 vạn dân	Chỉ tiêu/1 vạn dân	Số lượng cần	Cho phát triển	Bổ sung cho về hưu, chuyển công tác	Tổng cần có	Số cần bổ sung	Tích lũy ra trường từ năm 2010-2015	Số cần đào tạo hàng năm
	(1)	(2)	(3)	(4)=(3) x dân số 2015	(5)= 10% x (4)	(6)=10 % x (4)	(7)=(4+ 5+6)	(8) = (7-1)	(9)	(10)=(8-9)/(6)
1. Ngành y	22.997			34.753	3.475	3.475	41.703	18.706	1.669	2.838
- Bác sĩ, nha sĩ	9.116	12,73	15	13.032	1.303	1.303	15.638	6.522	1.669	808
- Y tá	13.881	16,39	25	21.721	2.172	2.172	26.065	12.184	-	2.030
2. Ngành dược	1.120			1.737	173	173	2.083	963	58	150
- Dược sỹ	1.120	1,56	2	1.737	173	173	2.083	963	58	150
Tổng cộng	24.117			36.490	3.648	3.648	43.786	19.669	1.727	2.988

Để đạt chỉ tiêu Quy hoạch phát triển nhân lực y tế của Bộ Y tế cũng như mục tiêu của Nghị quyết Đảng bộ Thành phố lần thứ IX và Đề án quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế xã hội TP Hồ Chí Minh đến năm 2015 thì mỗi năm giai đoạn 2011 - 2015 cần đào tạo thêm 808 bác sĩ, nha sỹ; 2.030 y tá; 150 dược sỹ.

*Bảng 2.10 Dự báo nhu cầu nhân lực y tế
của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020*

Đơn vị: người

Chỉ tiêu	Dự báo số lượng đến năm 2015	Năm 2020						
		Chỉ tiêu/ 1 vạn dân	Số lượng cần	Cho phát triển	Bổ sung cho về hưu, chuyển công tác	Tổng cần có	Số cần bổ sung	Số cần đào tạo hàng năm
	(1)	(2)	(3)=(2) x dân số 2020	(4)=10% x (3)	(5)=10% x (3)	(6)=(3+4 +5)	(7)=(6-1)	(8)=(7)/(6)
1. Ngành y	41.703		45.800	4.580	4.580	54.960	13.257	2.209
- Bác sĩ, nha sĩ	15.638	20	18.320	1.832	1.832	21.984	6.346	1.057
- Y tá	26.065	30	27.480	2.748	2.748	32.976	6.911	1.151
2. Ngành dược	2.083		2.290	229	229	2.748	665	110
- Dược sĩ	2.803	2,5	2.290	229	229	2.748	665	110
Tổng cộng	43.786		48.090	4.809	4.809	57.708	13.922	2.320

Dân số Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2010 ước tính khoảng 9.160.002 người

Để đạt chỉ tiêu Quy hoạch phát triển nhân lực y tế của Bộ Y tế cũng như mục tiêu của Đề án quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế xã hội TP Hồ Chí Minh đến năm 2020 thì mỗi năm giai đoạn 2016 - 2020 cần đào tạo thêm 1.057 bác sĩ, nha sĩ; 1.151 y tá; 110 dược sĩ.

*** Giải pháp phát triển nhân lực y tế**

Trong giai đoạn từ nay đến 2020, ngành y tế TP Hồ Chí Minh cần tập trung mở rộng, nâng cấp cơ sở vật chất cho cơ sở y tế cấp thành phố, xây dựng các bệnh viện ngang tầm các nước trong khu vực, đầu tư phát triển các bệnh viện chuyên sâu để nhằm đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh chất lượng cao của người dân.

Đẩy mạnh chủ trương xã hội hóa nhằm huy động mọi nguồn lực để đầu tư cho y tế, khuyến khích và hỗ trợ thành lập các bệnh viện tư nhân, các cơ sở khám chữa bệnh sử dụng kỹ thuật cao có vốn đầu tư nước ngoài để có thể đáp ứng tốt hơn nhu cầu chăm sóc sức khỏe của người dân. Chú trọng quan tâm đầu tư cơ sở vật chất và trang thiết bị y tế cho những vùng khó khăn, vùng sâu, vùng xa.

2.3.6. Phát triển nhân lực giáo dục đào tạo

Quan điểm phát triển ngành giáo dục thời kỳ 2011 - 2020 của TP Hồ Chí Minh trong Đề án Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội TP Hồ Chí Minh đến năm 2020 như sau:

- Xây dựng thành phố thành một trung tâm lớn về giáo dục - đào tạo chất lượng cao của cả nước và khu vực Đông Nam Á. Nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo trong giai đoạn mới, quan tâm phát triển nhanh và bền vững, ở tất cả các cấp học, sớm khắc phục những hạn chế, yếu kém, bất cập. Đổi mới toàn diện nhà trường, xây dựng giáo dục và đào tạo tiên tiến, mang đậm bản sắc dân tộc, phục vụ công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước trong thời kỳ hội nhập. Đảm bảo bình đẳng về cơ hội học tập cho mọi người, ai cũng có thể đến trường đúng độ tuổi. Tổ chức cho học sinh, sinh viên tích cực tự rèn luyện trở thành những người công dân văn minh tiến bộ của thời đại từ nhân cách, thể chất và trí tuệ, kỹ năng làm chủ cuộc sống.

- Hoàn thiện cơ sở vật chất, mạng lưới trường, lớp, đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý, nội dung và phương thức giáo dục và một số vấn đề khác. Chú ý xây dựng các tiêu chuẩn về trường lớp theo đặc điểm ba vùng địa lý: các quận nội thành cũ, các quận mới và các huyện ngoại thành. Đẩy mạnh xã hội hóa, huy động mọi nguồn lực vào việc đầu tư cho ngành giáo dục và đào tạo.

- Nâng cao chất lượng đào tạo nghề và đại học. Hợp lý hóa cơ cấu đào tạo, đảm bảo nguồn nhân lực trình độ cao cho phát triển. Phát huy vai trò thế mạnh của một trung tâm giáo dục trình độ cao của khu vực phía Nam. Liên kết quốc tế và xã hội hóa mạnh trong lĩnh vực đào tạo. Hình thành các khu đại học, các trường đại học đầu ngành, có vị trí nhất định trong hệ thống giáo dục đại học thế giới, tạo môi trường tốt cho giảng dạy và nghiên cứu. Xây dựng một hệ thống trường dạy nghề tiên tiến, phù hợp và đáp ứng được nhu cầu doanh nghiệp trong và ngoài nước trên địa bàn thành phố và vùng kinh tế trọng điểm phía Nam.

Bảng 2.11 Dự báo nhu cầu nhân lực ngành giáo dục đào tạo của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Chi tiêu	Đơn vị tính	2010	2011 - 2015		2016 - 2020	
		Số lượng hiện có	Số lượng cần có	Số lượng phát triển mới/tuyển mới	Số lượng cần có	Số lượng phát triển mới/tuyển mới
1. Trường MN	Trường	678	877	199	1.075	198
Cán bộ quản lý	Người	1.705	2.184	479	2.642	458
Giáo viên	nt	15.195	21.371	6.176	29.903	8.532
2. Trường TH	Trường	470	529	59	608	79
Cán bộ quản lý	Người	1.222	1.446	224	1.693	247
Giáo viên	nt	13.971	17.428	3.457	21.448	4.020

Chi tiêu	Đơn vị tính	2010	2011 - 2015		2016 - 2020	
		Số lượng hiện có	Số lượng cần có	Số lượng phát triển mới/tuyển mới	Số lượng cần có	Số lượng phát triển mới/tuyển mới
Giáo viên chuyên trách Đoàn Đội	nt	352	502	150	608	106
Nhân viên	nt	3.970	4.752	782	5.385	633
3. Trường THCS	Trường	242	282	40	374	92
Cán bộ quản lý	Người	660	780	120	1.056	276
Giáo viên	nt	13.048	16.371	3.323	20.197	3.826
Giáo viên chuyên trách Đoàn Đội	nt	142	278	136	374	96
Nhân viên	nt	2.503	3.163	660	4.083	920
4. Trường THPT	Trường	90	108	18	125	17
Cán bộ quản lý	Người	248	296	48	347	51
Giáo viên	nt	6.270	9.819	3.549	13.470	3.651
Giáo viên chuyên trách Đoàn Đội	nt	74	107	33	125	18
Nhân viên	nt	1.324	1.482	158	1.585	103
5. Trung cấp chuyên nghiệp	Trường	36	48	12	57	9
Cán bộ quản lý	Người	144	192	48	228	36
Giáo viên	nt	1.986	2.451	465	3.049	598
Nhân viên	nt	216	288	72	342	54
6. Cao đẳng nghề	Trường	10	19	9	26	7
Cán bộ quản lý	Người	37	1026	989	1404	378
Giáo viên	nt	1.853	2.812	959	3.848	1.036
Nhân viên	nt	58	114	56	156	42
7. Trung cấp nghề	Trường	25	34	9	39	5
Cán bộ quản lý	Người	82	1836	1.754	2106	270
Giáo viên	nt	1.145	1.292	147	1.482	190
Nhân viên	nt	109	204	95	234	30
8. Trung tâm dạy nghề	Trường	79	94	15	106	12
Cán bộ quản lý	Người	241	5076	4.835	5724	648
Giáo viên	nt	2.111	2.444	333	2.756	312
Nhân viên	nt	376	564	188	636	72

Chi tiêu	Đơn vị tính	2010	2011 - 2015		2016 - 2020	
		Số lượng hiện có	Số lượng cần có	Số lượng phát triển mới/tuyển mới	Số lượng cần có	Số lượng phát triển mới/tuyển mới
9. Cao đẳng, đại học	Trường	71	86	15	97	11
Cán bộ quản lý	Người	327	430	103	485	55
Giáo viên	nt	13.094	26.056	12.962	32.571	6.515
Nhân viên	nt	514	688	174	776	88
Tổng cộng nhu cầu nhân lực ngành giáo dục đào tạo		82.977	125.452	42.475	158.713	33.261
Cán bộ quản lý	Người	4.666	13.266	8.600	15.685	2.419
Giáo viên	nt	68.673	100.044	31.371	128.724	28.680
Giáo viên chuyên trách Đoàn Đội		568	887	319	1107	220
Nhân viên	nt	9.070	11.255	2.185	13.197	1.942

Như vậy, để TP Hồ Chí Minh cung cấp đủ số lượng nhân lực cho ngành giáo dục đào tạo đòi hỏi ngành giáo dục, đào tạo, dạy nghề của TP Hồ Chí Minh phải nỗ lực rất cao, cùng với đầu tư lớn (tài chính, quỹ đất...), đồng bộ và toàn diện trên các cấp học, đặc biệt là về phát triển nguồn nhân lực của ngành.

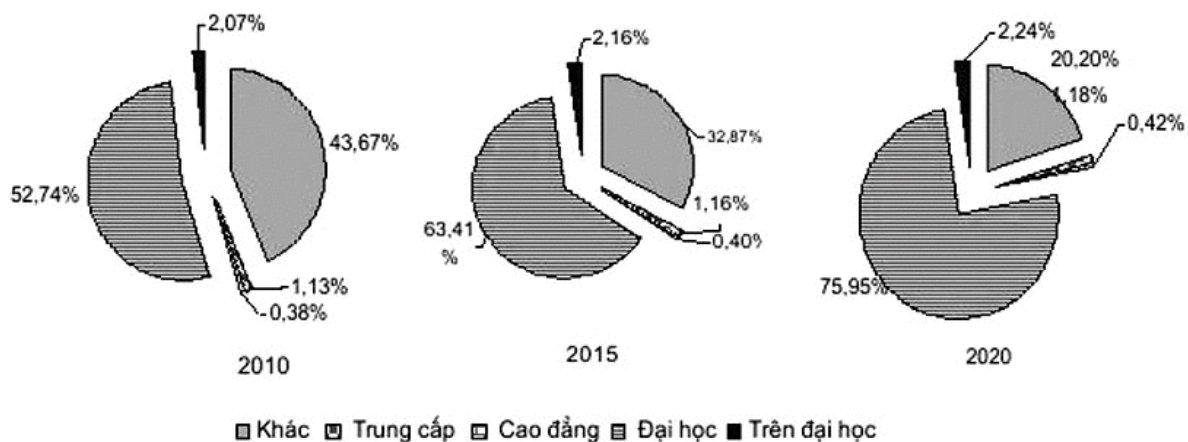
2.3.2. Phát triển nhân lực công chức, viên chức

Trong công cuộc cải cách hành chính của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020 sẽ tạo được sự chuyên biến căn bản. Bộ máy hành chính có hiệu lực, hiệu quả, thật sự trong sạch, vững mạnh. Thực hiện tốt cơ chế một cửa ở các sở, ngành, phường, xã, thị trấn. Tổ chức bộ máy chính quyền địa phương ở đô thị theo hướng giảm cấp trung gian. Do vậy, dự báo nhân lực công chức, viên chức tăng không nhiều từ mức khoảng 101 nghìn người năm 2015 lên khoảng 102 nghìn người năm 2020. Tuy nhiên chất lượng công chức, viên chức tăng lên rõ rệt ở tất cả các trình độ từ trung cấp đến tiến sỹ, giảm đội ngũ công chức, viên chức ở trình độ khác. Cụ thể: năm 2015 công chức, viên chức có trình độ tiến sỹ khoảng 230 người (bằng 0,23%), thạc sỹ khoảng 2,3 nghìn người (bằng 2,24%), đại học khoảng 64 nghìn người (bằng 63,41%), cao đẳng khoảng 400 người (bằng 0,4%), trung cấp khoảng 1,2 nghìn người (bằng 1,16%); năm 2020 công chức, viên chức có trình độ tiến sỹ khoảng 270 người (bằng 0,26%), thạc sỹ khoảng 2,6 nghìn người (bằng 2,55%), đại học khoảng 77 nghìn người (bằng 75,95%), cao đẳng khoảng 440 người (bằng 0,42%), trung cấp khoảng 1,3 nghìn người (bằng 1,18%).

Bảng 2.12 Dự báo nhu cầu nhân lực đội ngũ công chức, viên chức chia theo bậc đào tạo của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Chỉ tiêu	Nhu cầu lao động qua đào tạo			
	2010	2011	2015	2020
Tổng lao động công chức, viên chức	100.689	100.820	101.345	102.005
- Tiến sỹ	200	206	232	265
% so với lao động	0,20%	0,20%	0,23%	0,26%
- Thạc sỹ	1.939	2.005	2.267	2.598
% so với lao động	1,93%	1,99%	2,24%	2,55%
- Đại học	53.107	53.762	64.267	77.476
% so với lao động	52,74%	53,32%	63,41%	75,95%
- Cao đẳng	381	386	407	433
% so với lao động	0,38%	0,38%	0,40%	0,42%
- Trung cấp	1.142	1.148	1.174	1.207
% so với lao động	1,13%	1,14%	1,16%	1,18%
Khác	43.921	43.313	32.997	20.025
% so với lao động	43,62%	42,96%	32,56%	19,63%

Hình 2.9 Cơ cấu nhân lực qua đào tạo đội ngũ công chức, viên chức của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020



2.4. Định hướng chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành kinh tế

2.4.1. Cơ cấu lao động theo ngành kinh tế

Dựa vào kết quả dự báo cầu lao động trên địa bàn thành phố đến năm 2020 để

dự báo số lượng lao động làm việc trong 3 ngành kinh tế nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ. Kết hợp với dự báo tăng trưởng kinh tế đến năm 2015 và năm 2020 để xác định năng suất lao động xã hội theo các ngành kinh tế, kết quả dự báo được trình bày ở bảng sau.

Bảng 2.13 Dự báo cơ cấu lao động và năng suất lao động của TP Hồ Chí Minh đến năm 2020

Các chỉ tiêu	GDP giá thực tế (tỷ đồng)	Lao động (người)	N.suất LĐ giá th.té (tr.đ/lao động)	Cơ cấu lao động (%)	Cơ cấu GDP (%)	GDP giá so sánh (tỷ đồng)	N.suất LĐ giá SS (tr.đ/lao động)
1.Năm 2010							
Tổng số	404.980	3.818.691	106,05	100	100	148.890	38,99
Khu vực I	5.019	99.222	50,58	2,60%	1,24%	1.786	18,00
Khu vực II	179.524	1.670.102	107,49	43,73%	44,33%	66.737	39,96
Khu vực III	220.438	2.049.367	107,56	53,67%	54,43%	80.366	39,22
2.Năm 2015							
Tổng số	996.278	4.655.930	213,98	100	100	262.395	56,36
Khu vực I	9.039	85.578	105,62	1,84%	0,91%	2.280	26,64
Khu vực II	420.714	2.003.501	209,99	43,03%	42,23%	112.456	56,13
Khu vực III	566.524	2.566.851	220,71	55,13%	56,86%	147.659	57,53
3.Năm 2020							
Tổng số	2.450.907	5.676.733	431,75	100	100	462.429	81,46
Khu vực I	15.149	77.196	196,24	1,36%	0,62%	2.707	35,07
Khu vực II	985.945	2.403.456	410,22	42,34%	40,23%	189.496	78,84
Khu vực III	1.449.812	3.196.081	453,62	56,30%	59,15%	270.226	84,55

Đến năm 2015 tỷ lệ lao động làm việc giữa 2 khu vực phi nông nghiệp - nông nghiệp là 98,2:1,8 và đến năm 2020 tỷ lệ này là 98,6:1,4.

Năng suất lao động (NSLĐ) trung bình năm 2015 cao gần gấp 2 lần năm 2010 và năm 2020 cao gấp gần 2 lần năm 2010. NSLĐ xã hội năm 2015 là 213,98 tr.đồng/lao động/năm và năm 2020 là 431,75 tr.đồng/lao động/năm (Năm 2010 đạt 106,05 tr.đồng/lao động/năm).

2.5. Luận chứng phát triển nhân lực

Nhu cầu về nhân lực ngày càng tăng và đòi hỏi cao về chất lượng, do đó phát triển nhân lực trong thời gian tới phải đảm bảo:

Đảm bảo đủ nhu cầu nhân lực cho hoạt động sản xuất kinh doanh.

Đảm bảo về số lượng nhân lực được đào tạo theo các cấp trình độ và có chất lượng đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội Thành phố trong thời gian tới.

Đảm bảo mối quan hệ gắn kết giữa các cơ sở đào tạo và các doanh nghiệp nhằm nâng cao hiệu quả công tác đào tạo nghề, đồng thời phát triển nguồn nhân lực có tay nghề cao và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực đã được đào tạo.

Đảm bảo gắn chặt giữa người lao động và người sử dụng lao động thông qua thị trường lao động, các trung tâm giới thiệu việc làm.

Nghị quyết của Đảng bộ Thành phố nhiệm kỳ 2010 - 2015 xác định: đến năm 2015, tỷ lệ lao động qua đào tạo làm việc trong các thành phần kinh tế đạt 70%; đến năm 2020 tỷ lệ lao động qua đào tạo làm việc trong các thành phần kinh tế đạt 90%. Mục tiêu này đưa TP Hồ Chí Minh vào nhóm các địa phương đạt trên mức cao của cả nước.

Mục tiêu đào tạo nghề của TP Hồ Chí Minh trong 10 năm tới:

Giáo dục chuyên nghiệp và dạy nghề tập trung phát triển và cải cách toàn diện từ mục tiêu, đến nội dung, phương pháp và tổ chức, quản lý, để hướng tới một nền giáo dục chuyên nghiệp tương đồng với thế giới. Xây dựng mạng lưới trường đạt chuẩn, nâng cao chất lượng đào tạo, học sinh ra trường có việc làm, tạo sự liên thông từ trung cấp, cao đẳng, đại học được kết nối đáp ứng nhu cầu học tập lên cao của các học sinh tốt nghiệp các trường dạy nghề và chuyên nghiệp. Gắn việc đào tạo với nhu cầu xã hội, doanh nghiệp. Nhà nước đầu tư và liên kết với các trường ở nước ngoài, để đầu tư đào tạo có trọng điểm những ngành kỹ thuật cao nhằm thu hút các dự án đầu tư nước ngoài có hàm lượng chất xám, công nghệ kỹ thuật cao. Đẩy mạnh xã hội hóa giáo dục chuyên nghiệp và dạy nghề. Mục tiêu là đào tạo người lao động có kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, có năng lực thực hành nghề tương xứng với trình độ đào tạo. Các chỉ tiêu cụ thể: (1) Đến năm 2015: tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề nghiệp làm việc trong các thành phần kinh tế đạt 70%. (2) Đến năm 2020: tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề nghiệp làm việc trong các thành phần kinh tế đạt 90%.

- Lao động qua đào tạo làm việc trong các lĩnh vực công nghệ, dịch vụ trình độ cao và trong các ngành trọng điểm của thành phố (Điện tử - Công nghệ thông tin, cơ

khí tự động, Hóa chất, Chế biến thực phẩm, Tài chính - Tín dụng - Ngân hàng, Du lịch - Khách sạn - Nhà hàng) đạt 100%.

- Lao động qua đào tạo đáp ứng yêu cầu hoạt động sản xuất, dịch vụ đạt tỷ lệ trên 90%.

2.6. Khả năng nuôi sống dân số TP Hồ Chí Minh

Qua phân tích, đánh giá những kết quả quá trình phát triển kinh tế - xã hội TP Hồ Chí Minh thời gian qua, một vấn đề đặt ra là, nền kinh tế TP Hồ Chí Minh thực sự nuôi được bao nhiêu người và sức chứa của thành phố có đảm bảo cho dân số tiếp tục phát triển hay không?.

Dựa trên Kế hoạch 5 năm 2011 - 2015, Quy hoạch tổng thể kinh tế - xã hội TP Hồ Chí Minh đến năm 2020 và căn cứ vào nhu cầu nguồn nhân lực của thành phố như đã tính toán ở trên; từ đó đánh giá khả năng nuôi sống và khả năng sức chứa dân số TP Hồ Chí Minh trong thời kỳ quy hoạch đến năm 2020 trên một số điều kiện sống chủ yếu.

(1) Về thu nhập:

Theo bảng tính hệ thống tài khoản quốc gia (SNA: System of National Accounts) của Tổng Cục Thống kê, cho thấy khi nền kinh tế phát triển, thu nhập tăng lên song tỷ trọng thu nhập của dân cư trong tổng VA lại giảm (song giảm chậm).

Theo kết quả khảo sát mức sống hộ gia đình năm 2008 của Tổng Cục Thống kê trên phạm vi toàn quốc, tạm tính cho các tỉnh/thành vùng Đông Nam Bộ có tổng thu nhập của người lao động/GDP năm 2005 chiếm khoảng 61%/GDP; năm 2010 khoảng 59%/GDP; Dự báo năm 2015 là 57%/GDP và năm 2020 là 55%/GDP (còn lại là: thuế sản xuất, khấu hao tài sản cố định, giá trị thặng dư...). Theo nghiên cứu của Viện Chiến lược phát triển, Bộ Kế hoạch và Đầu tư từ năm 2015 trở đi, tỷ trọng thu nhập của người lao động trong tổng GDP của cả nước chiếm khoảng 35%.

(2) Về mức chi tiêu

Theo kết quả khảo sát mức sống hộ gia đình năm 2008 của Tổng Cục Thống kê trên phạm vi toàn quốc, tạm tính cho các tỉnh/thành vùng Đông Nam Bộ có Mức chi tối thiểu cho đời sống 1 người dân chiếm khoảng 70% thu nhập; đối với TP Hồ Chí Minh mức chi tối thiểu năm 2008 đạt 19,4 triệu đồng/người/năm; dự kiến năm 2015 khoảng 44 triệu đồng/người/năm và đến năm 2020 khoảng 62 triệu đồng/người/năm.

Bảng 2.14 Dự kiến khả năng nuôi sống của TP Hồ Chí Minh

Các chỉ tiêu	Đơn vị tính	2015	2020
1. Dân số toàn TP	Người	8.278.839	9.160.002
2. Lao động làm việc	“	4.655.930	5.676.733
3. Tổng giá trị GDP (giá thực tế)	Tỷ đồng	996.278	2.450.907
4. Năng xuất lao động GDP/LĐ	Tr.đ/người	213,98	431,75
5. Tỷ lệ thu nhập của người lao động/GDP	%	57	62
6. Tổng thu nhập của người lao động	Tỷ đồng	564.308	1.512.299
7. Mức chi dùng tối thiểu của 1 người dân	Tr.đ/năm	44	62
8. Số người nuôi được	Người	12.825.184	24.391.914
9. So sánh số dân nuôi được/dân số	Lần	1,55	2,66

Qua biểu tính trên cho thấy: dự kiến đến năm 2015 nền kinh tế thành phố đã nuôi sống được số dân gấp 1,55 lần và năm 2020 tăng lên gấp 2,66 lần. Như vậy, từ những năm 2008 trở đi, mức sống nhân dân TP Hồ Chí Minh được cải thiện đáng kể có tích lũy khá hơn nhiều so với mặt bằng chung cả nước và khu vực.

Đây là cách tính bình quân để thấy năng lực nền kinh tế của thành phố phát triển đến mức nào. Trong thực tế, do điều kiện sống dân cư theo vùng và ngành nghề rất khác nhau, tất yếu vẫn tồn tại số người có thu nhập rất cao gấp nhiều lần so với mức bình quân và ngược lại vẫn còn số người nghèo thu nhập thấp, song chắc chắn số nghèo sẽ giảm.

PHẦN THỨ BA
CÁC GIẢI PHÁP CHỦ YẾU THỰC HIỆN QUY HOẠCH PHÁT TRIỂN
NHÂN LỰC TP. HỒ CHÍ MINH GIAI ĐOẠN 2011 - 2020

I. ĐỔI MỚI VÀ NÂNG CAO NHẬN THỨC VỀ VAI TRÒ CỦA PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

1. Nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và toàn xã hội về phát triển nhân lực

Các cấp, các ngành, cộng đồng doanh nghiệp và toàn xã hội trong thành phố cần nhận thức và xác định rõ nhân lực là tài nguyên quý giá nhất, chất lượng con người và chất lượng cuộc sống thường xuyên phải được nâng cao. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực không chỉ nhằm đạt hiệu quả cao nhất đối với các nhiệm vụ hiện tại, mà còn chuẩn bị nguồn lực cho các yêu cầu trong tương lai. Để đạt được mục tiêu đó đòi hỏi sự đồng lòng, chung sức góp tay xây dựng của các cấp, các ngành và toàn thể xã hội.

Chú trọng phát triển nhân lực là việc làm cấp thiết để theo kịp nền kinh tế tri thức. Bên cạnh đó, cần có biện pháp tác động đến nhận thức của đại bộ phận dân cư về các thang bậc giá trị trong xã hội, từ đó thay đổi nhận thức của xã hội về hướng nghiệp và dạy nghề, nhằm giúp người dân nhận thức được học nghề là cơ hội để tìm kiếm việc làm cho bản thân, ổn định thu nhập gia đình và nâng cao chất lượng cuộc sống. Phát triển đội ngũ chuyên gia am hiểu về tâm lý học nghề nghiệp, thông tin thị trường lao động, am hiểu về thực tế ngành nghề xã hội, kinh tế học lao động để thực hiện công tác hướng nghiệp.

Trong 3 mũi đột phá của nước ta đến năm 2020 đảm bảo phát triển nhanh và bền vững là thúc đẩy nhanh phát triển hệ thống kết cấu hạ tầng đồng bộ; hai là: Cải cách và nâng cao hiệu quả của hệ thống cơ chế quản lý Nhà nước trong điều hành và quản lý kinh tế; ba là: thúc đẩy phát triển nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH đất nước. Trong ba mũi đột phá này hai nội dung đầu phần nhiều chủ động ở cấp Trung ương; mũi đột phá thứ ba phần nhiều chủ động ở cấp địa phương. Vì vậy, chính quyền TP Hồ Chí Minh cần chủ động nâng cao phát triển nhân lực trên địa bàn thành phố.

Các cấp, các ngành và toàn xã hội nâng cao nhận thức phát triển nguồn nhân lực là nhiệm vụ trọng yếu nhất của Thành phố để tăng trưởng nhanh và phát triển bền vững. Nhiệm vụ phát triển nhân lực được nhận thức đầy đủ và tổ chức chỉ đạo thực hiện đồng bộ trên cơ sở phối hợp chặt chẽ giữa các ngành, các cấp cho phát triển nhân lực.

2. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền về giáo dục, đào tạo và pháp luật về phát triển nhân lực

Phát triển nhân lực được coi là nhiệm vụ toàn dân. Do đó, thường xuyên tuyên truyền các chủ trương, chính sách, pháp luật về phát triển nhân lực của Đảng, Nhà nước và chủ trương của thành phố. Sử dụng các phương tiện thông tin đại chúng để thông tin, tuyên truyền về năng lực đào tạo của các cơ sở đào tạo và cơ hội tìm kiếm việc làm từ các doanh nghiệp và cho người lao động. Phối hợp các doanh nghiệp với hoạt động tư vấn nghề nghiệp tại cơ sở đào tạo, dạy nghề và tại doanh nghiệp; hướng nghiệp cho sinh viên, học viên, người lao động lựa chọn ngành nghề phù hợp ngay trước khi nhập trường, và chuẩn bị tốt nghiệp ra trường. Coi đây là công việc thường xuyên của doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo, tư vấn...

Đẩy mạnh công tác tuyên truyền qua nhiều hình thức để quảng bá cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và các đơn vị có liên quan đến phát triển nhân lực.

Khuyến cáo các doanh nghiệp về năng lực đào tạo để có những thỏa thuận hay hình thức hợp đồng đào tạo theo nhu cầu doanh nghiệp hay cơ sở thu nhận sử dụng lao động.

Tuyên truyền để người dân nhận thấy rằng: con đường nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn - kỹ thuật chính là cơ sở giúp người lao động tìm hoặc tạo việc làm phù hợp có năng suất và thu nhập cao. Để làm tốt được vấn đề này, trước hết cần thực hiện tuyên truyền qua nhiều kênh: thông tin đại chúng; gương học tốt gắn với việc làm tốt (gương những nhà khoa học, chủ doanh nghiệp, giám đốc, người lao động có những đóng góp lớn đối với địa phương, đất nước).

II. ĐỔI MỚI QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

1. Hoàn thiện bộ máy quản lý phát triển nhân lực, đổi mới phương pháp quản lý, nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả hoạt động của bộ máy quản lý

Bộ máy quản lý phát triển nhân lực phải được hoàn thiện, nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả hoạt động bộ máy quản lý nhằm nâng cao chất lượng nhân lực, phát triển nhân lực và tạo nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của thành phố. Thường xuyên đổi mới, nâng cao chất lượng hoạt động của các cơ quan tham mưu, giúp việc về công tác quản lý phát triển nhân lực. Phân định rõ thẩm quyền và trách nhiệm quản lý của UBND các cấp, các sở, ban, ngành trong việc theo dõi, dự báo, xây dựng kết hoạch phát triển nhân lực. Rà soát, đánh giá quy hoạch đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý phát triển nhân lực của ngành giáo dục -

đào tạo, ngành lao động - thương binh và xã hội, ngành nội vụ. Kiện toàn, tổ chức bộ máy, nâng cao năng lực cán bộ theo hướng chuyên nghiệp hóa.

Phải quy định cụ thể trách nhiệm từng cấp, từng ngành trong xây dựng, điều hành kế hoạch kiểm tra, giám sát và coi đây là một trong những nhiệm vụ chính trị quan trọng của cấp mình, đơn vị mình. Nghiên cứu thành lập cơ quan chuyên môn giúp Ủy ban nhân dân Thành phố quản lý nhà nước đối với giáo dục đại học, cao đẳng. Sở Giáo dục và Đào tạo cần tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra về công tác quản lý chuyên môn, các chuyên đề về công tác đổi mới giáo dục, quản lý hành chính, tài chính, giải quyết các trường hợp sai sót về giáo dục để có kế hoạch điều chỉnh kịp thời.

Hoàn thiện bộ máy quản lý nguồn nhân lực, đổi mới phương pháp quản lý có sự phối hợp của các ngành, sự phối hợp từ cấp thành phố đến cấp cơ sở nhằm nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy quản lý.

Cơ quan quản lý cấp trên phải kịp thời phổ biến các chủ trương, chính sách và thường xuyên giám sát thực hiện; thường xuyên đổi mới, nâng cao chất lượng hoạt động của các cơ quan tham mưu; phân định rõ thẩm quyền và trách nhiệm quản lý trong việc theo dõi, dự báo, xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực.

Để nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả hoạt động bộ máy quản lý đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong bộ máy công quyền cũng phải đặt thành “quy chế ưu tiên”. Nâng cao trình độ tin học, ngoại ngữ cho cán bộ lãnh đạo và quản lý Nhà nước các cấp, các ngành, nâng cao năng lực kỹ trị, nâng cao ý thức công bộc của đội ngũ cán bộ, viên chức ăn lương nhà nước.

Phát triển nhân lực là vấn đề lớn và thực hiện trong thời gian dài do vậy UBND các cấp, các sở, ban, ngành, các doanh nghiệp cần phải xây dựng quy hoạch và kế hoạch cụ thể; bố trí cán bộ có trình độ và năng lực thực hiện công tác đào tạo phát triển nhân lực thuộc lĩnh vực ngành, địa phương quản lý.

2. Cải tiến và tăng cường sự phối hợp giữa các cấp, các ngành về phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn Thành phố

Trên cơ sở Quy hoạch phát triển nhân lực của quốc gia; của các Bộ, ngành Trung ương và của thành phố đến năm 2020, cần tăng cường sự phối hợp liên ngành, trên cơ sở xác định vai trò chủ trì và vai trò tham gia của các ngành từ tất cả các khâu: xây dựng cơ sở vật chất nhà trường, kế hoạch tuyển sinh, dự toán chi sự nghiệp...

Xác định rõ quy trình làm việc giữa các ngành và Ủy ban nhân dân Thành phố để tránh chồng chéo, giảm bớt thủ tục hành chính song vẫn đảm bảo thực hiện có hiệu quả, đúng quy định của pháp luật hiện hành.

Tăng cường mối quan hệ giữa các cơ quan quản lý giáo dục, đào tạo, dạy nghề với các cơ sở giáo dục, đào tạo, dạy nghề. Tất cả các cơ sở thực hiện giáo dục, đào tạo, dạy nghề trên địa bàn thành phố cần thường xuyên kiểm tra, giám sát và báo cáo tình hình hoạt động, kết nối thông tin với cơ quan quản lý nhà nước trên địa bàn.

Xây dựng mối liên kết chặt chẽ giữa các cơ quan, đơn vị sử dụng lao động với các cơ sở đào tạo (giữa doanh nghiệp với các trường ĐH-CD, TCCN, cơ sở dạy nghề, giữa các đơn vị hành chính, sự nghiệp với Sở Nội vụ, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở Kế hoạch và Đầu tư,...) để có sự thống nhất giữa cung và cầu lao động trong mỗi thời kỳ, hạn chế đến mức thấp nhất sự lãng phí trong phát triển nhân lực của cá nhân, tổ chức và xã hội, đồng thời, tăng cường sự chủ động, sáng tạo của từng cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp trong công tác phát triển nhân lực.

Đổi mới và cải thiện thị trường lao động, đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng của thị trường lao động; thành lập đơn vị sự nghiệp thuộc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để làm cầu nối cung cầu lao động cho thị trường.

Tăng cường thực hiện cải cách hành chính, trọng tâm là đơn giản hóa các thủ tục hành chính trong lĩnh vực giáo dục; Đổi mới công tác thi đua và đánh giá các lĩnh vực công tác của ngành sát hợp với tình hình thực tế của địa phương, của khu vực và cả nước; tiếp tục phát huy tính sáng tạo trong quản lý và giảng dạy; đổi mới công tác đánh giá, xếp loại cán bộ quản lý và giáo viên theo hướng áp dụng chuẩn kiến thức và chuẩn nghề nghiệp.

Các ngành, đơn vị có chương trình cụ thể để đào tạo nâng cao chất lượng nhân lực của đơn vị mình trên cơ sở nhu cầu đồng thời phải chú ý đến mối liên hệ chặt chẽ, sự tương đồng giữa mục tiêu phát triển nguồn nhân lực với mục tiêu phát triển kinh tế. Đồng thời sự tăng cường sự phối hợp giữa các cấp, các ngành và các địa phương trên địa bàn tỉnh, có sự phối hợp chặt chẽ trong việc phát triển nguồn nhân lực nhằm phát huy sức mạnh tổng hợp và trách nhiệm cộng đồng cho sự nghiệp phát triển nguồn nhân lực.

Tăng cường sự phối hợp với cơ quan quản lý, nghiên cứu với các cấp chính quyền, các cơ sở đào tạo với người sử dụng lao động và người lao động, cùng nhau thực hiện mục tiêu người sử dụng lao động có nhân lực đáp ứng được nhu cầu, người lao động được đào tạo và sử dụng với năng suất và chất lượng cao.

Nâng cao hiệu quả hoạt động của Hội đồng Hiệu trưởng các trường đại học, cao đẳng, trung cấp trên địa bàn thành phố.

3. Đổi mới các chính sách, cơ chế, công cụ để phát triển nhân lực

3.1. Chính sách và thủ tục hành chính.

Tiếp tục đẩy mạnh chương trình cải cách và đơn giản hóa thủ tục hành chính, đổi mới phong cách lãnh đạo trong các cơ quan nhà nước, tạo điều kiện thuận lợi về cơ chế, chính sách thu hút đầu tư, phát triển kinh tế - xã hội, cải thiện môi trường đầu tư, nâng cao hiệu quả thu hút đầu tư (đặc biệt là đầu tư nước ngoài vào giáo dục và đào tạo), qua đó kích cầu, tạo môi trường thu hút nhân lực và áp lực thúc đẩy phát triển nhân lực ở thành phố.

Thành lập các chương trình, dự án phối hợp với các cơ sở đào tạo có chất lượng cao, các chuyên gia trong và ngoài nước xây dựng các chương trình đào tạo nhân lực cho các ngành mũi nhọn phục vụ sát với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của TP Hồ Chí Minh trong giai đoạn 2011 - 2020.

Chính quyền TP Hồ Chí Minh có chủ trương và hỗ trợ thành lập các trung tâm đào tạo chuyên sâu và đào tạo bổ sung đạt chất lượng cao, nhằm tạo ra một nguồn nhân lực đạt trình độ quốc tế phục vụ cho quá trình hội nhập kinh tế quốc tế và nghiên cứu, tham mưu cho lãnh đạo thành phố.

3.2. Chính sách đầu tư và chính sách chuyển dịch cơ cấu kinh tế gắn với chuyển dịch cơ cấu lao động và phát triển nhân lực

Tiếp tục đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng nâng cao chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh phù hợp với vai trò, vị trí của thành phố đối với khu vực phía Nam và cả nước, phù hợp với đặc điểm của một nền kinh tế đô thị theo hướng văn minh, hiện đại.

Chủ động tái cấu trúc kinh tế thành phố, chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế từ phát triển theo chiều rộng sang phát triển theo chiều sâu, từ chủ yếu phát triển dựa vào tăng vốn đầu tư, sử dụng nhiều lao động giản đơn sang phát triển dựa trên yếu tố năng suất tổng hợp, tiến bộ khoa học - công nghệ, nguồn nhân lực chất lượng cao, năng suất lao động, sản phẩm có chất lượng cao; từ sản xuất sản phẩm có giá trị gia tăng và hàm lượng khoa học - công nghệ thấp sang sản xuất sản phẩm có giá trị gia tăng và tỉ lệ nội địa hóa cao, hàm lượng khoa học - công nghệ cao để nâng cao năng lực cạnh tranh trong xuất khẩu và mở rộng thị trường nội địa.

Trong lĩnh vực dịch vụ, tiếp tục thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực của 9 nhóm

ngành đó là tài chính - tín dụng - ngân hàng - bảo hiểm; thương mại; vận tải, kho bãi, dịch vụ cảng; bưu chính - viễn thông và công nghệ thông tin - truyền thông; kinh doanh tài sản - bất động sản; dịch vụ thông tin tư vấn, khoa học - công nghệ; du lịch; y tế; giáo dục - đào tạo.

Trong lĩnh vực công nghiệp, tiếp tục tập trung phát triển nguồn nhân lực của 4 ngành công nghiệp có hàm lượng khoa học - công nghệ và giá trị gia tăng cao (cơ khí; điện tử - công nghệ thông tin; hóa dược - cao su; chế biến tinh lương thực - thực phẩm) và các ngành công nghệ sinh học, công nghiệp sạch, tiết kiệm năng lượng; đồng thời lựa chọn một số công đoạn có giá trị gia tăng cao trong các ngành công nghiệp khác để đầu tư, tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu các sản phẩm công nghiệp: công nghiệp chế biến sản phẩm cao cấp công nghệ cao từ cao su; công nghiệp thời trang trong ngành dệt may; các công đoạn thiết kế, tiếp thị, phân phối... trong các ngành công nghiệp khác; phát triển công nghiệp phụ trợ. Chú trọng đầu tư hiện đại hóa ngành xây dựng sử dụng vật liệu mới, tiết kiệm năng lượng, ứng dụng công nghệ xây dựng hiện đại; nâng tốc độ tăng trưởng của ngành xây dựng cao hơn tốc độ tăng trưởng của các ngành công nghiệp. Hỗ trợ các doanh nghiệp xây dựng thương hiệu mạnh, có uy tín và năng lực cạnh tranh ngang tầm các nước trong khu vực.

Trong lĩnh vực nông nghiệp, đẩy mạnh việc thực hiện chiến lược biên, tăng cường ứng dụng công nghệ sinh học, tập trung sản xuất cây giống, con giống có năng suất và giá trị gia tăng cao, khuyến khích nuôi trồng các sản phẩm có giá trị kinh tế cao như rau củ quả sạch, cây kiểng, hoa kiểng, cá kiểng phục vụ thị trường nội địa và xuất khẩu. Phát huy lợi thế của nông nghiệp gắn liền với đô thị lớn, với du lịch sinh thái. Chỉ đạo xây dựng mô hình nông thôn mới xã hội chủ nghĩa văn minh, giàu đẹp, kinh tế phát triển và giữ gìn, phát huy các giá trị văn hóa truyền thống, bảo vệ môi trường.

Trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, phải xem đây là lĩnh vực quan trọng bậc nhất của thành phố, vừa tạo ra nguồn nhân lực có chất lượng cao cho TP Hồ Chí Minh và các địa phương, vừa là hoạt động kinh tế đem lại nguồn thu lớn có giá trị cạnh tranh cho thành phố, mở ra thêm các cơ hội cho du lịch, dịch vụ, văn hóa... cho thành phố và khu vực, tạo nên lợi thế cạnh tranh đặc sắc của TP Hồ Chí Minh.

3.3. Chính sách huy động các nguồn lực cho phát triển nhân lực.

Thu hút đầu tư trong nước và đầu tư nước ngoài trong lĩnh vực giáo dục - đào tạo, đặc biệt là giáo dục - đào tạo chất lượng cao, nghiên cứu vận dụng các cơ chế, chính sách ưu đãi, hỗ trợ về đất đai, thủ tục hành chính, thông tin thị trường cho nhà đầu tư.

Tiếp tục ưu tiên đầu tư cho lĩnh vực đào tạo nghề, đặc biệt là đào tạo nghề cho đối tượng xã hội để tạo sự công bằng trong tìm kiếm việc làm. Ngân sách Nhà nước cần quan tâm, hỗ trợ cho tất cả các trường (không kể công lập hay dân lập) đào tạo những ngành nghề mà xã hội, thành phố đang có nhu cầu cao, kinh phí đầu tư lớn nhưng lợi nhuận thấp đồng thời tăng cường quản lý trong các hoạt động đầu tư kinh doanh dịch vụ giáo dục - đào tạo.

Thực hiện chế độ ưu đãi về sử dụng đất đai, giảm tiền thuê đất, ưu đãi vay vốn đầu tư phát triển nhân lực, ưu đãi với giáo viên, giảng viên.

Tạo điều kiện để các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân nước ngoài có thể phối hợp hoặc tự mình mở các cơ sở giáo dục, cơ sở đào tạo nghề hoặc chuyển giao công nghệ đào tạo.

3.4. Chính sách tài chính và sử dụng ngân sách cho phát triển nguồn nhân lực.

- Rà soát, sắp xếp lại quy hoạch mạng lưới các cơ sở đào tạo trên địa bàn thành phố từ bậc đại học, giáo dục nghề nghiệp đến giáo dục mầm non, đảm bảo hài hòa cả về cơ cấu, trình độ đào tạo, làm cơ sở cho việc ban hành cơ chế chính sách phát triển giáo dục và đào tạo, đầu tư tăng cường cơ sở vật chất.

- Nhà nước ưu tiên đầu tư ngân sách cho phát triển nhân lực thông qua các chương trình, dự án của Quy hoạch này và thông qua các kế hoạch, đề án phát triển nhân lực khác. Tăng định mức chi ngân sách thành phố và ngân sách Trung ương cho ngành giáo dục và đào tạo, khoa học - công nghệ và công tác phát triển nhân lực của thành phố.

Ngân sách thành phố cần quan tâm, hỗ trợ kinh phí cho tất cả các trường (không kể công lập hay dân lập) đào tạo những ngành nghề mà thành phố và Vùng Tây Nam Bộ đang có nhu cầu cao, kinh phí đầu tư lớn nhưng lợi nhuận thấp đồng thời tăng cường quản lý trong các hoạt động đầu tư trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo để đảm bảo chất lượng đào tạo.

Tăng định mức chi ngân sách thành phố và tranh thủ ngân sách Trung ương dành cho ngành giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ và phát triển nhân lực của thành phố.

Đẩy mạnh hợp tác liên kết giữa các tổ chức nghiên cứu và phát triển, trường đại học, các trường đào tạo nghề và doanh nghiệp để có thể đầu tư theo chiều sâu, có trọng điểm và có địa chỉ, gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo và nghiên cứu khoa học, nâng

cao chất lượng đào tạo nhân lực đủ trình độ và năng lực đáp ứng yêu cầu của xã hội, đồng thời sử dụng có hiệu quả sản phẩm của quá trình đào tạo. Thông qua cơ chế liên kết giữa các trường đại học, cao đẳng, các tổ chức nghiên cứu và phát triển và doanh nghiệp, các cán bộ khoa học công nghệ có điều kiện tham gia giảng dạy, nghiên cứu khoa học, sáng tạo công nghệ đáp ứng yêu cầu thực tiễn sản xuất.

Khai thác, sử dụng hiệu quả các nguồn vốn ODA, vốn của các tổ chức phi chính phủ, vốn tín dụng thương mại ưu đãi phục vụ lĩnh vực giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ. Tận dụng các cơ hội đào tạo nhân lực trình độ cao của các tổ chức cấp học bổng trong nước và quốc tế.

Thu hút đầu tư nước ngoài, khuyến khích xã hội hóa trong công tác phát triển nhân lực.

Khuyến khích các cơ sở đào tạo đầu tư hoàn thiện cơ sở vật chất, đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp giảng dạy, nâng cao trình độ đội ngũ giảng viên, giáo viên để cải thiện chất lượng đào tạo.

Phát triển nhân lực là một quá trình đòi hỏi thường xuyên cải thiện, đổi mới và từng bước nâng lên về chất lượng nguồn nhân lực là ý chí phấn đấu và sự hợp lực của toàn Đảng, toàn dân trên cơ sở thực hiện chủ trương xã hội hóa trong phát triển nhân lực. Nguồn tài chính phục vụ cho phát triển nguồn nhân lực sẽ huy động từ nhiều nguồn, trong đó nguồn từ ngân sách thành phố có vai trò chủ lực. Tranh thủ các nguồn vốn từ ngân sách và dự án của Trung ương đồng thời sử dụng nguồn lực của thành phố tập trung đầu tư xây dựng hệ thống cơ sở vật chất trường lớp hệ công lập các cấp học phổ thông, trung tâm dạy nghề, trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học.

Dành kinh phí hợp lý từ ngân sách và sử dụng các nguồn khác để đưa cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng ở các nước có nền khoa học và công nghệ tiên tiến.

3.5. Chính sách việc làm, bảo hiểm, bảo trợ xã hội

Tiếp tục triển khai các chế độ bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp; tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc tuân thủ pháp luật về lao động - bảo hiểm tại các doanh nghiệp, tuyên truyền, thông tin cho người lao động về các quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động và hướng dẫn người lao động sử dụng các công cụ xã hội - pháp lý để bảo vệ quyền lợi chính đáng của mình.

Tổ chức tuyên truyền, hướng dẫn, kiểm tra việc thực hiện Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; Luật Bảo hiểm xã hội; chế độ bảo hiểm thất nghiệp và các chế độ chính sách tạo các cơ sở sản xuất kinh doanh và các doanh nghiệp. Các ngành, các

cấp cần chủ động giải quyết các tranh chấp lao động trong doanh nghiệp, bảo vệ quyền lợi cho người lao động, hạn chế thấp nhất các cuộc đình công.

Tiếp tục triển khai thực hiện có hiệu quả các chính sách an sinh xã hội cho các đối tượng lao động là người nghèo, chính sách hỗ trợ cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài, chính sách hỗ trợ đào tạo lao động,...

3.6. Chính sách đãi ngộ và thu hút nhân tài

Thành phố cần có cơ chế, chính sách cụ thể để thu hút nhân tài, nhân lực chất lượng cao về làm việc. Chính sách thu hút không chỉ có ưu đãi bằng vật chất mà cần phải bao gồm cả về điều kiện làm việc, cơ hội phát triển, thăng tiến trong nghề nghiệp, hình thức tôn vinh.... Nghiên cứu thực hiện cơ chế thuê, hợp tác, tư vấn đối với chuyên gia đầu ngành (trong và ngoài nước) trong các lĩnh vực công nghệ cao phục vụ cho quá trình phát triển thành phố.

Có cơ chế đột phá trong bố trí và sử dụng nguồn nhân lực trẻ, được đào tạo cơ bản, tạo điều kiện cho công chức, viên chức trẻ được thăng tiến, đề bạt, bổ nhiệm vào các chức vụ lãnh đạo, quản lý.

Thí điểm thực hiện trả lương, phân phối thu nhập theo năng lực và kết quả công tác; có chính sách phụ cấp và đãi ngộ đặc biệt (nhà ở, đào tạo...) cho nhân lực có trình độ cao, tạo điều kiện cho các tài năng nâng cao thu nhập bằng trí tuệ và năng lực của mình. Đặc biệt là nên có thêm phụ cấp hệ số lương cho những người có trình độ chuyên môn cao, có học hàm, học vị.

Thực hiện bổ nhiệm cán bộ thông qua cơ chế thi tuyển công khai, trong giai đoạn 2011 - 2020 áp dụng đối với các chức danh lãnh đạo cấp phòng của các cơ quan quản lý nhà nước và chính quyền cấp huyện. Cần thiết phải có chuẩn về kiến thức, kỹ năng quản lý và điều hành ở các cấp.

3.7. Chính sách phát triển thị trường lao động và hệ thống công cụ, thông tin thị trường lao động

Sớm hoàn thiện việc đầu tư và đưa vào vận hành Sàn giao dịch việc làm của thành phố, tạo điều kiện để phát triển thị trường lao động trên địa bàn thành phố và thực hiện chức năng làm cầu nối liên kết giữa cung và cầu lao động, giữa người lao động, cơ sở đào tạo và cơ sở sử dụng lao động.

Thành lập trung tâm dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động thành phố để thực hiện các nhiệm vụ: tiếp nhận nhu cầu lao động, phân tích, dự báo đánh giá nhu cầu đào tạo, nhu cầu tuyển dụng lao động; lập kế hoạch; hỗ trợ đào tạo

và cung ứng nhân lực; hình thành sàn giao dịch việc làm điện tử, mạng lưới cung cấp thông tin thị trường lao động, xây dựng và quản lý cơ sở dữ liệu về nhân lực cho thành phố và các tỉnh, thành phố khác trong Vùng Kinh tế trọng điểm phía Nam và Vùng Đông Nam Bộ.

Đa dạng hóa các kênh giao dịch về việc làm như chợ việc làm, trang web việc làm... tạo điều kiện thuận lợi phát triển các giao dịch trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động. Đầu tư hiện đại hóa các trung tâm giới thiệu việc làm để đáp ứng nhu cầu tư vấn, giới thiệu việc làm và cung ứng lao động, thu thập và cung cấp thông tin thị trường lao động cho người lao động và người sử dụng lao động.

Thực hiện các chính sách hỗ trợ lao động yếu thế tham gia vào thị trường lao động như thành lập cơ quan tư vấn, giới thiệu việc làm dành riêng cho các đối tượng lao động yếu thế (người nghèo, người thất nghiệp trên 12 tháng, người khuyết tật...), hỗ trợ dạy nghề, đào tạo lại, giải quyết việc làm...

Tổng điều tra về lực lượng lao động trên toàn thành phố trong thời gian từ 2011 - 2012.

Tăng cường các hoạt động thanh tra, kiểm tra giám sát việc tuân thủ pháp luật trong các quan hệ lao động về hợp đồng lao động, tiền lương, tiền công, bảo hiểm, phúc lợi, khen thưởng, kỷ luật,...

III. ĐỔI MỚI ĐÀO TẠO VÀ DẠY NGHỀ THEO HƯỚNG HIỆN ĐẠI PHÙ HỢP VỚI HOÀN CẢNH CỦA TP HỒ CHÍ MINH ĐÁP ỨNG NHU CẦU PHÁT TRIỂN CỦA ĐẤT NƯỚC VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ

Nâng cao chất lượng giáo dục nhằm cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa thành phố và khu vực phía Nam, trong đó, một bộ phận nhất định đủ sức tham gia thị trường lao động trong khu vực Đông Nam Á và quốc tế; trọng tâm là xây dựng đội ngũ cán bộ khoa học - kỹ thuật, cán bộ quản lý các ngành và lĩnh vực chủ lực tuân theo yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế của thành phố.

Ưu tiên đầu tư cho các lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực sau: đào tạo trình độ cao, đào tạo các chương trình theo hướng nghiên cứu, đào tạo các ngành, các chuyên ngành thuộc lĩnh vực khoa học cơ bản (bao gồm cả khoa học tự nhiên và khoa học công nghệ, khoa học xã hội và nhân văn), đào tạo các ngành mũi nhọn.

Đối với đào tạo nghề: Ưu tiên đào tạo công nhân kỹ thuật cao, công nhân lành nghề. Chú trọng đào tạo nghề, trung cấp chuyên nghiệp cho thanh niên nông thôn tại

khu vực đô thị hóa, không còn đất sản xuất nông nghiệp. Tổ chức đào tạo các nghề truyền thống tại các làng nghề.

Xây dựng trường đào tạo nghề mới ở các huyện chưa có trường dạy nghề, nâng cấp mở rộng quy mô đào tạo của các cơ sở dạy nghề.

Nâng cấp và phát triển từ 5 - 10 trường trung cấp chuyên nghiệp hoặc dạy nghề ngang tầm khu vực về quy mô, trang thiết bị và chất lượng đào tạo, mở rộng đào tạo nghề, xây dựng một số trung tâm đào tạo nghề kỹ thuật cao. Xây dựng trung tâm ngoại ngữ, tin học đạt tiêu chuẩn quốc tế.

Đối với đào tạo cao đẳng, đại học và sau đại học: Ưu tiên đầu tư cho các dự án xây dựng và phát triển các khu đô thị đại học mới để hình thành và phân bố hợp lý mạng lưới các trường đại học.

Tập trung đầu tư phát triển các trường đại học xuất sắc, đại học trọng điểm.

Tiếp tục thành lập mới một số trường đại học, cao đẳng, tư thục thuộc các ngành văn hóa, nghệ thuật, mỹ thuật, thể dục thể thao, kinh tế - kỹ thuật, khoa học - công nghệ phân bố chủ yếu tại các huyện ngoại thành, quy mô của một trường đại học/cao đẳng từ khoảng 35.000 đến 120.000 sinh viên.

Phân đầu đến năm 2015, hệ thống các trường đại học, cao đẳng đạt chuẩn cơ bản theo quy định, trong đó có 1 đến 2 trường đạt tiêu chuẩn đào tạo ngang tầm với các trường cùng cấp các nước tiên tiến trong khu vực về chất lượng, hiệu quả đào tạo, đồng thời hướng tới việc thu hút một bộ phận sinh viên các nước trong khu vực đến học tập.

Tất cả sinh viên tốt nghiệp đạt các tiêu chuẩn chất lượng theo mục tiêu, chuẩn đầu ra của mỗi ngành đào tạo. Trong đó, đến năm 2020 có từ 15% đến 20% tổng số sinh viên tốt nghiệp đại học có trình độ ngang bằng với sinh viên tốt nghiệp ở các trường đại học hàng đầu trong khối ASEAN, 80% số sinh viên tốt nghiệp được các doanh nghiệp và cơ quan sử dụng lao động đánh giá đáp ứng được các yêu cầu của công việc.

Dự báo quy mô đào tạo căn cứ vào Quyết định số 699/QĐ-TTg ngày 01 tháng 9 năm 2009 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt nhiệm vụ Quy hoạch xây dựng Hệ thống các trường đại học, cao đẳng tại vùng TP Hồ Chí Minh đến năm 2025 và tầm nhìn đến năm 2050:

- Năm 2015: 700.000 - 800.000 sinh viên.
- Năm 2020: 900.000 - 1.000.000 sinh viên.
- Quy mô sinh viên/1 khu đại học: 35.000 - 120.000 sinh viên.

IV. DỰ BÁO NHU CẦU VỐN VÀ GIẢI PHÁP HUY ĐỘNG VỐN CHO PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

1. Dự báo nhu cầu vốn

Căn cứ vào nhu cầu phát triển nhân lực nói chung, quy mô đào tạo dạy nghề nói riêng, sơ bộ dự báo nhu cầu vốn cho phát triển nhân lực giai đoạn 2011 - 2020 như sau:

- Tổng vốn đầu tư cho phát triển nhân lực (bao gồm cả giáo dục - đào tạo, dạy nghề, y tế - chăm sóc sức khỏe và các chi phí khác dành cho phát triển nhân lực) cả giai đoạn 2011 - 2020 ước tính khoảng 244 nghìn tỷ đồng chiếm 17,7% tổng vốn đầu tư của thành phố. Trong đó, thời kỳ 2011 - 2015 là 64 nghìn tỷ đồng chiếm 18,23% tổng vốn đầu tư của thành phố, thời kỳ 2016 - 2020 là 180 nghìn tỷ đồng chiếm 17,52% tổng vốn đầu tư của thành phố.

- Tổng vốn đầu tư trực tiếp cho giáo dục - đào tạo và dạy nghề giai đoạn 2011 - 2020 ước tính khoảng 158 nghìn tỷ đồng. Trong đó, thời kỳ 2011 - 2015 là 41 nghìn tỷ đồng, thời kỳ 2016 - 2020 là 117 nghìn tỷ đồng.

Bảng 3.1. Dự báo tổng nhu cầu vốn đầu tư cho đào tạo phát triển nhân lực TP Hồ Chí Minh giai đoạn 2010 - 2020

Nhu cầu đầu tư	Thời kỳ		
	2011 - 2015	2016 - 2020	2011 - 2020
Tổng số	63.739	180.328	244.067
% so với tổng vốn đầu tư của thành phố	8,23%	17,52%	17,70%
Trong đó			
1. Từ ngân sách nhà nước	43.801	120.657	164.459
% so tổng số	68,72%	66,91%	67,38%
2. Vốn dân cư	10.555	33.757	44.313
% so tổng số	16,56%	18,72%	18,16%
3. Vốn doanh nghiệp (doanh nghiệp tham gia đào tạo)	9.382	25.913	35.295
% so tổng số	14,72%	14,37%	14,46%
Tổng số cho các lĩnh vực			
1. Giáo dục, đào tạo	41.430	117.213	158.643
2. Các lĩnh vực khác (Y tế, chăm sóc sức khỏe, thể dục thể thao)	22.309	63.115	85.423

(Tính theo quy định năm 2009)

2. Khả năng huy động các nguồn vốn

Để thực hiện quy hoạch nhân lực theo đúng mục tiêu, định hướng đặt ra, các cơ sở ĐTN, các trường ĐH-CĐ trên địa bàn cần sự hỗ trợ của Trung ương và Thành phố nhằm huy động các nguồn vốn đầu tư phát triển thuộc các thành phần kinh tế trong và ngoài nước.

+ Đối với ĐTN, nguồn vốn cho đào tạo chủ yếu từ NSNN, vốn huy động và vốn tài trợ quốc tế.

+ Đối với các trường ĐH-CĐ ngoài công lập, nguồn vốn cho việc đào tạo nhân lực chủ yếu từ nguồn thu của người học, nguồn vốn huy động từ nguồn xã hội hóa, đầu tư trực tiếp nước ngoài.

+ Đối với các trường ĐH-CĐ công lập, nguồn vốn cho việc đào tạo nhân lực được trích từ nguồn chi thường xuyên của NSNN, nguồn vốn từ các dự án tài trợ quốc tế, nguồn thu của người học và nguồn vốn huy động khác.

+ Tạo cơ chế phù hợp để các thành phần kinh tế trong và ngoài nước tham gia đầu tư phát triển ngành giáo dục đào tạo.

3. Giải pháp huy động vốn cho phát triển nhân lực

- *Nguồn vốn đầu tư từ ngân sách nhà nước*: Dự kiến tỷ trọng nguồn vốn đầu tư từ ngân sách nhà nước và tín dụng đầu tư sẽ giảm dần, nguồn vốn đầu tư từ các thành phần kinh tế khác sẽ tăng dần. Để nâng cao quy mô vốn đầu tư từ ngân sách nhà nước cần tăng tỷ lệ tích lũy từ nội bộ nền kinh tế thành phố, duy trì tốc độ tăng trưởng cao và khuyến khích tiết kiệm cho đầu tư phát triển.

- *Xã hội hóa đầu tư phát triển nhân lực*: Đẩy mạnh các hoạt động xã hội hóa các hoạt động giáo dục để huy động vốn trong dân, khuyến khích các thành phần kinh tế tham gia đào tạo nghề và đào tạo cao đẳng, đại học và sau đại học, xây dựng và vận hành có hiệu quả các trường đại học, cao đẳng ngoài công lập. Tiến tới ngân sách nhà nước chỉ cấp cho những đơn vị sự nghiệp thực hiện các nhiệm vụ chính trị, các nghiên cứu khoa học làm nền tảng phát triển công nghệ. Khuyến khích các nhà đầu tư thực hiện xã hội hoá đầu tư xây dựng cơ sở vật chất thông qua chương trình kích cầu của thành phố, thông qua hình thức hợp đồng xây dựng - chuyển giao (BT).

- *Vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI)*: Nguồn vốn này cần được huy động tối đa trên cơ sở cải thiện môi trường đầu tư, tạo lợi thế trong việc thu hút đầu tư. Chú trọng công tác xúc tiến đầu tư.

- Các nguồn vốn khác (nguồn vốn tài trợ quốc tế - vốn từ doanh nghiệp - vốn tín dụng): Tích cực đẩy mạnh mối quan hệ hợp tác để nhận nguồn viện trợ từ nguồn vốn ODA, từ các tổ chức phi chính phủ để đào tạo tăng cường năng lực cho cán bộ, công nhân, viên chức, cán bộ thực hiện các dự án tăng cường năng lực, cho các cơ sở dạy nghề và đào tạo nghề ở TP Hồ Chí Minh.

- Đẩy mạnh việc di dời các trường cao đẳng, đại học để đầu tư tại các khu vực quy hoạch tập trung nhằm xác định các trường đạt chuẩn từ nguồn vốn thanh lý cơ sở vật chất hiện hữu.

Các trường TCCN và các cơ sở ĐTN chủ động hợp tác với các doanh nghiệp nhằm huy động nguồn vốn của các doanh nghiệp vào cơ sở vật chất của trường. Khuyến khích các tổ chức tín dụng tạo điều kiện thuận lợi để các trường ngoài công lập vay vốn đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng, đổi mới trang thiết bị dạy học và nâng cao chất lượng đào tạo, đặc biệt là nguồn vốn ưu đãi đầu tư vào phát triển ngành giáo dục đào tạo trên địa bàn thành phố.

V. ĐẨY MẠNH HỢP TÁC QUỐC TẾ ĐỂ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

Tiếp tục khai thác khả năng học tập, tiếp thu trình độ khoa học, kỹ thuật, công nghệ tiên tiến của quốc tế bằng biện pháp gửi sinh viên đi đào tạo đại học, sau đại học, giáo viên đi thực tập sinh, trao đổi học giả ở các trường đại học có uy tín trên thế giới.

Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong lĩnh vực phát triển nhân lực, đặc biệt là đào tạo đại học và sau đại học để triển khai các dự án hợp tác đào tạo, trao đổi cán bộ/sinh viên, tổ chức và tham gia các hội thảo quốc tế, mời giáo sư nước ngoài tham gia giảng dạy một số môn hoặc thực hiện các Hội thảo khoa học; mở rộng các chương trình đào tạo tiên tiến. Tiếp tục phát huy các chương trình liên kết đào tạo với các trường đại học có uy tín chất lượng trên thế giới.

Khai thác các nguồn vốn tín dụng ưu đãi của các tổ chức quốc tế như WB, ADB, JBIC... cũng như các nguồn vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) khác để phát triển hệ thống giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, phát triển nhân lực. Thu hút, khuyến khích đầu tư trong lĩnh vực phát triển nhân lực.

PHẦN THỨ TƯ
TỔ CHỨC THỰC HIỆN QUY HOẠCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC
TP. HỒ CHÍ MINH GIAI ĐOẠN 2011 - 2020

I. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các cấp, các ngành, các đơn vị trực thuộc Ủy ban nhân dân Thành phố tổ chức triển khai thực hiện Quy hoạch theo chức năng, nhiệm vụ được giao và theo chương trình hành động thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố lần thứ IX về Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của thành phố giai đoạn 2011 - 2015 của Thành ủy và kế hoạch thực hiện chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của thành phố giai đoạn 2011 - 2015 của Ủy ban nhân dân Thành phố.

Trong quá trình triển khai thực hiện Quy hoạch, Ủy ban nhân dân Thành phố sẽ tiến hành sơ kết hàng năm và tổng kết mỗi thời kỳ 5 năm, đồng thời sẽ điều chỉnh, bổ sung Quy hoạch cho phù hợp với tình hình thực tế phát triển kinh tế - xã hội của thành phố.

2. Ngoài nhiệm vụ nêu trên, Ủy ban nhân dân Thành phố giao nhiệm vụ cụ thể như sau:

2.1. Sở Kế hoạch và Đầu tư

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan thực hiện nhiệm vụ sau:
 - Đề xuất, trình Ủy ban nhân dân Thành phố thành lập Ban Chỉ đạo thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực thành phố giai đoạn 2011 - 2020 (trên cơ sở kiện toàn Ban chỉ đạo thực hiện Đề án nhân lực chất lượng cao của thành phố) để chỉ đạo chung các hoạt động phát triển nhân lực của thành phố.
 - Xây dựng Chương trình hành động của Ủy ban nhân dân Thành phố để triển khai thực hiện Quy hoạch.
 - Tổng hợp, đề xuất kế hoạch đầu tư từ ngân sách thành phố cho các dự án phát triển nhân lực trên cơ sở quy hoạch, kế hoạch được duyệt.
 - Tổng hợp, báo cáo sơ kết tình hình thực hiện Quy hoạch hàng năm, đánh giá tổng quát vào các năm 2015, 2020, kịp thời báo cáo Ủy ban nhân dân Thành phố điều chỉnh, bổ sung Quy hoạch cho phù hợp với tình hình phát triển kinh tế - xã hội của thành phố.
 - Thành lập bộ phận thường trực theo dõi về quy hoạch và phát triển nhân lực.

2.2. Sở Tài chính

- Sở Tài chính trình Ủy ban nhân dân Thành phố ban hành quy định chính sách về nhà, đất nhằm khuyến khích xã hội hóa đối với các hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, dạy nghề, y tế, văn hóa, thể thao trên địa bàn TP Hồ Chí Minh.

- Chủ trì phối hợp với các cơ quan liên quan xem xét đề xuất dự toán kinh phí thực hiện quy hoạch phát triển nhân lực thành phố giai đoạn 2011 - 2020 từ nguồn kinh phí sự nghiệp.

2.3. Sở Nội vụ

- Chủ trì rà soát, đánh giá, phân loại đội ngũ công chức, viên chức nhà nước theo ngành nghề, trình độ đào tạo; báo cáo, đề xuất Ủy ban nhân dân Thành phố các giải pháp cụ thể nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức nhà nước.

- Tham mưu cho thành phố các cơ chế chính sách mới để phát triển nguồn nhân lực.

- Tham mưu cho lãnh đạo thành phố thành lập **Trung tâm Hỗ trợ đào tạo và cung ứng nhân lực Thành phố Hồ Chí Minh**. Đây là đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Ủy ban nhân dân Thành phố, là công cụ thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố lần thứ IX về Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của thành phố giai đoạn 2011 - 2015 của Thành ủy và thực hiện quy hoạch phát triển nhân lực thành phố giai đoạn 2011 - 2020.

2.4. Sở Giáo dục và Đào tạo

- Chủ trì, phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội rà soát, khẩn trương lập Quy hoạch phát triển mạng lưới các cơ sở giáo dục - đào tạo (bao gồm cả các cơ sở dạy nghề) trên địa bàn thành phố, báo cáo Ủy ban nhân dân Thành phố phê duyệt.

- Làm đầu mối giúp Ủy ban nhân dân Thành phố phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo thực hiện kiểm định hàng năm và công bố công khai chất lượng đào tạo của các trường trên địa bàn thành phố.

2.5. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội

- Chủ trì rà soát mạng lưới các cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn thành phố, phối hợp với Sở Giáo dục và Đào tạo tổng hợp chung vào Quy hoạch phát triển mạng lưới các cơ sở giáo dục - đào tạo.

- Làm đầu mối giúp Ủy ban nhân dân Thành phố theo dõi, tổng hợp, đánh giá và dự báo các vấn đề về lao động - việc làm trên địa bàn thành phố; tính toán, dự báo,

xác định chính xác nhu cầu lao động kỹ thuật hàng năm cho từng lĩnh vực, ngành, nghề và toàn thành phố.

- Chủ trì phối hợp với các cơ quan liên quan xây dựng và trình Ủy ban nhân dân Thành phố ban hành các chuẩn nghề nghiệp và các chính sách, quy định về sử dụng lao động qua đào tạo nghề nghiệp, quy trình kiểm tra và công nhận bậc thợ và chuẩn nghề

- Khẩn trương vận hành Sàn giao dịch việc làm điện tử. Định kỳ hàng năm tổ chức điều tra, khảo sát về lao động - việc làm trên địa bàn thành phố, công bố công khai kết quả điều tra trên các phương tiện thông tin đại chúng để người dân, doanh nghiệp, cơ sở đào tạo và các đối tượng có nhu cầu tìm hiểu, nắm bắt cơ hội học tập, tìm việc hoặc tuyển dụng lao động...

2.6. Sở Khoa học và Công nghệ

- Chủ trì tham mưu cho Ủy ban nhân dân Thành phố ban hành các cơ chế, chính sách hỗ trợ, thúc đẩy các cơ sở khoa học và công nghệ trên địa bàn thành phố phát triển.

- Chủ trì phối hợp với các cơ quan liên quan xác định nhu cầu, đề xuất cơ chế chính sách, hình thức, phương pháp, cấp độ đào tạo, tham mưu cho thành phố chỉ đạo các ngành, viện, trường, cơ quan, đơn vị trên cơ sở rà soát, đánh giá, phân loại đội ngũ, định hướng nghiên cứu, phát triển, xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo phát triển nhân lực khoa học công nghệ ở ngành, đơn vị và chung cho toàn thành phố.

- Xây dựng các đề tài nghiên cứu khoa học về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho thành phố và bố trí kinh phí sự nghiệp khoa học cho các sở, ngành thực hiện.

2.7. Các cơ quan, báo đài và các tổ chức chính trị xã hội

Tổ chức tuyên truyền, phổ biến rộng đến đông đảo quần chúng nhân dân về Quy hoạch phát triển nhân lực của thành phố đến năm 2020. Thường xuyên phản ánh các tin, bài về công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đào tạo trên địa bàn tỉnh.

2.8. Các sở, ban, ngành khác

Căn cứ vào yêu cầu đào tạo nhân lực của ngành, xây dựng kế hoạch tổng thể phát triển và đào tạo cán bộ, công chức, viên chức và hàng năm xây dựng kế hoạch đào tạo cán bộ, công chức, viên chức gửi Sở Nội vụ tổng hợp báo cáo định kỳ theo quy định của Ủy ban nhân dân Thành phố.

2.9. UBND quận, huyện

Căn cứ vào Quy hoạch phát triển nhân lực của thành phố, rà soát xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực cho phù hợp với tình hình thực tế của địa phương mình; chỉ đạo các phòng, ban chức năng đẩy mạnh công tác quản lý nhà nước về công tác đào tạo nhân lực trên địa bàn; Phối hợp với các Sở, ngành tổ chức đào tạo cán bộ, công chức và viên chức theo phân cấp; Tổng hợp báo cáo định kỳ theo quy định.

2.10. Các cơ sở đào tạo

Căn cứ vào quy hoạch phát triển nhân lực của thành phố, xây dựng kế hoạch phát triển của đơn vị từ nay đến năm 2020. Tiếp tục nâng cao chất lượng dạy và học, nhằm hướng đến đào tạo được lực lượng nhân lực có chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu sử dụng của thành phố.

2.11. Các nhiệm vụ và giải pháp thực hiện Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn 2011 - 2015 theo nghị quyết Đại Hội Đảng bộ Thành phố lần IX

2.11.1. Chương trình nâng cao chất lượng giáo dục đại học, cao đẳng

Thực hiện tốt công tác quy hoạch, kế hoạch phát triển tổng thể các trường đại học, cao đẳng (Khu Tây Bắc, Đông Bắc, Khu Nam thành phố), tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, ưu tiên cho các cơ sở đào tạo ngành nghề kỹ thuật cao, nâng cao chất lượng theo tiêu chuẩn quốc tế đối với các ngành nghề có nhu cầu nhân lực trình độ cao, có cơ chế chính sách để các trường huy động các nguồn vốn đầu tư xây dựng trường, đầu tư phát triển cơ sở vật chất, trang thiết bị đáp ứng yêu cầu dạy và học theo hướng hiện đại, đón đầu sự phát triển của xã hội, xu hướng hội nhập với khu vực và thế giới; đẩy mạnh xã hội hóa nguồn lực đầu tư phát triển lĩnh vực này, phù hợp với thực tiễn nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực của thành phố.

- Xây dựng, phát triển đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục bảo đảm chất lượng đào tạo theo mục tiêu đề ra; bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục; đổi mới phương pháp giảng dạy, gắn lý thuyết với thực tiễn.

- Đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo phù hợp với nhu cầu phát triển thành phố, đất nước và xu thế phát triển của khu vực và thế giới; xây dựng danh mục, nội dung chương trình các ngành đào tạo, chuẩn đào tạo, đánh giá sinh viên; thực hiện nghiêm quy trình kiểm tra, thi, đánh giá thực chất quá trình học tập của sinh viên. Tiếp tục duy trì và nâng cao chất lượng của giáo dục phổ thông góp

phần nâng cao chất lượng đào tạo nghề nghiệp ở các trình độ (Đại học, Cao đẳng, Trung cấp chuyên nghiệp, Dạy nghề); ***đầu tư nâng cấp hệ thống trường chuyên, lớp chuyên khối phổ thông trung học.***

- Tăng cường hợp tác, liên kết đào tạo giữa các trường đại học, cao đẳng cùng khối ngành đào tạo với các tổ chức, doanh nghiệp, nhất là Khu Công nghệ cao, doanh nghiệp sản xuất sản phẩm công nghệ cao trên địa bàn; có kế hoạch, chiến lược hợp tác quốc tế của từng trường đối với các lĩnh vực ngành nghề trọng điểm theo mô hình, phương thức đào tạo tiên tiến.

- Nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác đào tạo của 2 trường đại học do thành phố trực tiếp quản lý (trường Đại học Sài Gòn, trường Đại học Phạm Ngọc Thạch) bảo đảm phục vụ trực tiếp và có hiệu quả công tác đào tạo cán bộ theo đúng định hướng phát triển kinh tế - xã hội thành phố trong giai đoạn 2011 - 2015 và những năm tiếp theo.

- Nâng cao hiệu quả quản lý Nhà nước trên lĩnh vực này; phát huy vai trò của Đảng ủy Khối các trường đại học, cao đẳng; Đảng ủy Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh trong việc tham mưu, đề xuất các giải pháp giúp thành phố quản lý, phát triển lĩnh vực giáo dục đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp và phối hợp đào tạo bổ sung nguồn nhân lực cho thành phố; tiếp tục củng cố tổ chức, hoàn thiện quy chế hoạt động của Hội đồng Hiệu trưởng các trường đại học; xây dựng quy chế quản lý thống nhất các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn thành phố; củng cố, kiện toàn bộ phận tham mưu Ủy ban nhân dân Thành phố thực hiện nhiệm vụ đổi mới quản lý giáo dục đại học theo Chỉ thị số 296/CT-TTg ngày 27 tháng 02 năm 2010 của Thủ tướng Chính phủ.

- Xây dựng cơ chế, chính sách phối hợp với các trường đại học, cao đẳng của Trung ương trên địa bàn thành phố để chủ động đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao (cao đẳng, đại học, sau đại học) trên các lĩnh vực ngành nghề theo nhu cầu của thành phố. Nghiên cứu có chính sách thu hút và giữ được nhân lực chất xám phục vụ cho các lĩnh vực, ngành nghề trọng điểm của thành phố. Xây dựng cơ chế trách nhiệm cụ thể giữa thành phố với cấp chủ quản các trường đại học được lựa chọn xây dựng thành trường trọng điểm.

2.11.2. Chương trình nâng cao chất lượng đào tạo nghề

- Trên cơ sở dự báo nhu cầu nhân lực, điều chỉnh, bổ sung chỉ tiêu, mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo, bảo đảm yêu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao, gắn đào tạo với nhu cầu sử dụng lao động. Xây dựng chương trình đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu thị trường lao động và chuyển dịch cơ cấu kinh tế thành phố.

- Phát huy vai trò của các trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp trên địa bàn cùng hệ thống cơ sở dạy nghề trong thực hiện mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực của thành phố; nâng cao trách nhiệm của doanh nghiệp trong phối hợp các cơ sở giáo dục - đào tạo nhân lực theo nhu cầu đơn vị; tiếp tục mở rộng ngành nghề, tăng số lượng và hiệu quả đào tạo theo yêu cầu sử dụng lao động cả 3 cấp: cao đẳng, trung cấp, sơ cấp nghề; trong đó, tập trung đào tạo nghề trình độ cao cho những ngành công nghiệp trọng yếu (cơ khí, hóa chất, điện tử - công nghệ thông tin, chế biến tinh thực phẩm...), các ngành dịch vụ chất lượng cao, giá trị gia tăng cao (tài chính, ngân hàng, du lịch, thương mại,...).

- Thực hiện có hiệu quả chủ trương của Bộ Giáo dục và Đào tạo về cải tiến nội dung, hình thức hướng nghiệp tại các trường trung học phổ thông, giúp học sinh định hướng nghề nghiệp phục vụ yêu cầu phân luồng sau bậc trung học; tăng cường thông tin, giúp học sinh, sinh viên xác định được lĩnh vực ngành nghề, nội dung, chương trình, hình thức đào tạo để chọn lựa ngành học phù hợp. Xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện đề án dạy nghề cho lao động nông thôn.

- Thí điểm tổ chức lại một số trung tâm dạy nghề tại một số quận, huyện thành trường trung cấp chuyên nghiệp ***có bổ sung thêm chức năng dạy nghề***; tổ chức mạng lưới cơ sở đào tạo, xây dựng các phương thức đào tạo phù hợp với từng đối tượng công nhân lao động, nâng chất lượng đầu vào các lĩnh vực đào tạo; xây dựng các khoa sư phạm dạy nghề trong các trường cao đẳng nghề đạt chuẩn quốc gia, từng bước tiếp cận với trình độ tiên tiến của quốc tế. Xây dựng chế độ khuyến khích tự học, tự nâng cao trình độ; tuyên dương, tôn vinh thợ giỏi, lao động kỹ thuật giỏi.

- Xây dựng, phát triển đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục từ nhiều nguồn (giáo viên cơ hữu, trao đổi, thỉnh giảng giữa các trường, các viện, các chuyên gia kỹ thuật, kỹ thuật viên có tay nghề cao ở các doanh nghiệp, nghệ nhân), bảo đảm tỷ lệ giáo viên trên học sinh đạt chuẩn chuyên ngành; bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, phẩm chất đạo đức cho đội ngũ giáo viên, phấn đấu 95% giáo viên đạt chuẩn.

- Đầu tư xây dựng từ 5 đến 10 trường dạy nghề trọng điểm theo chuẩn các nước tiên tiến trong khu vực ASEAN để đào tạo các ngành nghề ưu tiên phát triển, các lĩnh vực công nghiệp, dịch vụ chất lượng cao; chương trình “đào tạo có địa chỉ”; đổi mới, hoàn thiện cơ chế, chính sách quản lý đào tạo nghề; đẩy mạnh hoạt động liên kết, hợp tác về chương trình, giáo viên, công nghệ, thiết bị đào tạo... giữa các đơn vị đào tạo trong nước và nước ngoài; tăng cường xã hội hóa, huy động vốn đầu tư trong nước và nước ngoài phát triển lĩnh vực này.

- Xây dựng cơ chế chính sách hỗ trợ đào tạo và phát triển nhân lực tại các đơn vị; đặc biệt chú trọng sử dụng lao động đúng chuyên môn đã được đào tạo.

2.11.3. Chương trình đào tạo đội ngũ doanh nhân

- Xây dựng các chương trình đào tạo chuyên ngành; hỗ trợ đào tạo nguồn nhân lực, phương pháp, phần mềm thiết kế, công nghệ chế tạo, thiết bị gia công công nghệ cao, thiết bị tự động hóa... Tổ chức các khóa đào tạo về kỹ năng khai thác, sử dụng thông tin khoa học - công nghệ; đào tạo chuyên sâu kỹ năng kinh doanh, xuất nhập khẩu (cung cấp thông tin về các thị trường xuất khẩu mới, kỹ năng thâm nhập thị trường, kiến thức về pháp luật; nâng cao nghiệp vụ hải quan; quy trình xây dựng thương hiệu và sở hữu trí tuệ cho doanh nghiệp...).

- Thiết kế chương trình chuẩn, xác định nội dung chương trình, đội ngũ cán bộ, giảng viên tham gia giảng dạy, quy mô lớp học...; phân tích cơ hội phát triển của từng doanh nghiệp trong từng ngành, đánh giá hạn chế, cơ hội tăng trưởng của ngành, làm nền tảng cho việc thiết kế chương trình hỗ trợ phù hợp, hiệu quả.

- Thực hiện chương trình đào tạo khởi sự doanh nghiệp, chương trình đào tạo quản trị, nâng cao năng lực lập kế hoạch và quản lý hoạt động sản xuất - kinh doanh cho đội ngũ cán bộ quản lý doanh nghiệp; đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý, ứng dụng giải pháp tiết kiệm năng lượng, hệ thống quản lý chất lượng quốc tế, pháp chế tiêu chuẩn - đo lường - chất lượng; đào tạo quản trị viên tài sản trí tuệ; đẩy mạnh chương trình hỗ trợ doanh nghiệp nâng cao năng lực nghiên cứu, thiết kế chế tạo và chuyển giao công nghệ, thiết bị mới.

2.11.4. Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trên lĩnh vực văn hóa - nghệ thuật, thể dục - thể thao

- Lĩnh vực văn hóa - nghệ thuật

+ Bảo tồn giá trị phi vật thể quý báu của bộ môn nghệ thuật truyền thống dân tộc (cải lương, hát bội, múa rối, múa dân gian...): có chính sách động viên, tuyển chọn tài năng xuất thân từ các gia đình có nhiều thế hệ làm nghệ thuật, các lò luyện giọng ca, ngón đàn... để đào tạo theo hướng: đào tạo có bằng cấp, trình độ chuyên môn với những trường hợp có khả năng hoàn tất văn hóa bậc phổ thông trung học; đào tạo nghệ nhân được quốc gia công nhận để tiếp tục truyền nghề cho những thế hệ tiếp theo với những trường hợp không có điều kiện hoàn tất văn hóa phổ thông.

+ Phát hiện, đào tạo tài năng bộ môn nghệ thuật có tính hàn lâm, bác học và kỹ năng, kỹ xảo (nhạc giao hưởng, opera, múa ba lê, xiếc...) từ các lớp năng khiếu của

nhạc viện, trung tâm văn hóa, nhà thiếu nhi; các tài năng sáng tác, phê bình văn học, nghiên cứu sử học thông qua các cuộc thi, cuộc vận động sáng tác, nghiên cứu của thành phố.

- Lĩnh vực thể dục - thể thao

+ Tập trung đầu tư các môn thể thao trọng điểm có khả năng đạt thành tích cao.

+ Phát hiện, đào tạo năng khiếu thể dục - thể thao qua hệ thống: năng khiếu ban đầu, trọng điểm, dự bị tập trung, năng khiếu tập trung, dự tuyển; trung tâm thể dục - thể thao quận, huyện; các giải thi đấu phong trào, Hội khỏe Phù Đổng các cấp.

- Xây dựng Quy chế tuyển sinh, tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ đối với nguồn nhân lực văn hóa - nghệ thuật, thể dục - thể thao. Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại cho 2 lĩnh vực trên, tạo điều kiện cho việc tổ chức tập luyện và cống hiến của các tài năng trên các lĩnh vực này; nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng tài năng, kể cả đào tạo trong nước và nước ngoài đối với những tài năng đỉnh cao; từng bước xây dựng lực lượng này trở thành các chuyên gia trên lĩnh vực văn hóa - nghệ thuật, thể dục - thể thao có đẳng cấp khu vực và quốc tế.

2.11.5. Chương trình đào tạo nguồn nhân lực cho lĩnh vực y tế thành phố

- Xây dựng mô hình kết hợp viện - trường giữa Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch với Bệnh viện Nhân dân 115 để nâng cao chất lượng đào tạo.

+ Đầu tư thêm cơ sở vật chất để đáp ứng yêu cầu đào tạo ngày càng tăng (trong đó, có 200 chỉ tiêu hệ ngân sách Nhà nước và 400 chỉ tiêu hệ ngoài ngân sách); thành lập Khoa Dược và Khoa Y công cộng để đào tạo cán bộ Dược và cán bộ Y tế công cộng.

- Nghiên cứu bổ sung đề án đào tạo 300 Thạc sỹ - Tiến sỹ y khoa vào Chương trình đào tạo Thạc sỹ - Tiến sỹ của thành phố. Các cơ sở y tế, nhất là các bệnh viện hạng I phải có kế hoạch ưu tiên phát triển cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy cho sinh viên thực hành.

- Nghiên cứu đề xuất chính sách thu hút, đãi ngộ đối với cán bộ y tế có trình độ cao đến công tác tại vùng xa như Cần Giờ, Nhà Bè, Củ Chi....., các đơn vị y tế cơ sở.

- Xây dựng đề án đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ y tế trường học, đề xuất chính sách thu hút cán bộ y tế đã qua đào tạo về công tác tại phường - xã, thị trấn và các trường học.

2.11.6. Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho hệ thống chính trị thành phố

- Quy hoạch tổng thể công tác đào tạo cán bộ, công chức, xác định cụ thể chương trình đào tạo theo công việc của người học, không đào tạo dàn trải, tràn lan; gắn đào tạo, bồi dưỡng với bố trí, sử dụng, khắc phục tình trạng bố trí không đúng ngành nghề đào tạo. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trước khi bổ nhiệm theo đúng tiêu chuẩn chức danh được bổ nhiệm; đào tạo lại phù hợp với vị trí mới khi thực hiện luân chuyển, điều động cán bộ sau khi bố trí 6 tháng. Cán bộ dự bị, sinh viên trong diện cán bộ nguồn sau khi hoàn thành chương trình đào tạo dài hạn, được bổ nhiệm đúng chức danh sau thời gian tập sự, nếu không phát huy năng lực phải bố trí lại ở vị trí phù hợp.

- Xây dựng nội dung, chương trình đào tạo theo yêu cầu thực tế, thiết thực, hiệu quả, chú trọng bồi dưỡng kỹ năng xã hội, tác nghiệp, tăng thực hành, giảm lý thuyết, cập nhật kiến thức, kinh nghiệm xử lý tình huống. Thực hiện chế độ tu nghiệp hàng năm đối với cán bộ, công chức; ***đồng thời ứng dụng công nghệ thông tin phục vụ đào tạo từ xa, đáp ứng nhu cầu học tập của cán bộ, công chức.***

+ Đào tạo, bồi dưỡng trong nước theo hướng đa dạng hóa các hình thức đào tạo, bồi dưỡng (tập trung, tại chức, bán tập trung, tập huấn trong và ngoài nước...); đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chung (lý luận chính trị, kiến thức quản lý Nhà nước, quan hệ ứng xử, giao tiếp của công chức, viên chức với nhân dân); bồi dưỡng ngắn hạn về pháp luật, các chủ trương, chính sách của Đảng, hội nhập kinh tế quốc tế, cải cách hành chính, chính quyền điện tử, thương mại điện tử...; kiến thức, kỹ năng chuyên ngành cho từng chức danh; đào tạo theo nhu cầu của cán bộ (cơ quan chỉ hỗ trợ thời gian), ***tiếp tục đào tạo sau đại học cho cán bộ, công chức theo trình độ chuyên viên***; bồi dưỡng, tổ chức thi công nhận trình độ, học vị cho những người có công trình sáng tạo, hữu ích cho địa phương, đất nước (nghệ nhân, nghệ sĩ, người chế tạo máy móc thiết bị, sáng tạo công nghệ...).

+ Đào tạo, bồi dưỡng chuyên ngành (ngắn hạn) ở nước ngoài và theo dự án đã ký kết cho đội ngũ cán bộ quản lý, điều hành, bảo dưỡng hệ thống tàu điện ngầm, các tuyến đường cao tốc, đường sắt đô thị, hầm Thủ Thiêm...; đào tạo ngoại ngữ cho cán bộ nghiên cứu và các ngành có quan hệ giao tiếp thường xuyên với nước ngoài thông qua các chương trình tài trợ học bổng của các nước.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ giảng dạy đạt tiêu chuẩn, quy định của Nhà nước; sử dụng cán bộ giảng dạy Việt kiều, người nước ngoài đối với một số chuyên ngành...

- Nâng cấp Trường Cán bộ Thành phố thành Trường Đại học Chính trị Thành phố, nhằm đáp ứng nhu cầu đào tạo cán bộ chính trị hành chính thành phố. Khuyến

khích các cơ sở đào tạo của các bộ - ngành đóng trên địa bàn liên kết đào tạo trong nước; gắn với liên kết đào tạo các trường nước ngoài tại thành phố để sử dụng có hiệu quả cơ sở vật chất và đội ngũ cán bộ giảng dạy.

- Thực hiện tuyển dụng công chức theo hình thức thi tuyển công khai, bảo đảm tiêu chuẩn quy định để chuẩn hóa trình độ ngay từ đầu vào; thi tuyển các chức danh công chức từ phó trưởng phòng trở lên; bố trí cán bộ đúng chuyên môn đào tạo, tạo môi trường, điều kiện thuận lợi cho cán bộ thực hiện tốt nhiệm vụ được giao tại đơn vị, địa phương.

- Có chính sách thu hút nhân lực chất xám vào làm việc các tổ chức trong hệ thống chính trị (chế độ tiền lương, tiền thưởng, điều kiện làm việc, cơ hội thăng tiến...), góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, chuyên gia, cán bộ khoa học đầu ngành, **tạo nguồn cán bộ trẻ ở cơ sở**. Nghiên cứu thực hiện cơ chế thuê, hợp tác, tư vấn đối với chuyên gia đầu ngành.

II. KIẾN NGHỊ

- Kiến nghị Thủ tướng Chính phủ chỉ đạo Bộ Giáo dục và Đào tạo tích cực phối hợp với thành phố để triển khai thực hiện chương trình di dời các trường đại học, cao đẳng trong khu vực nội thành ra các khu quy hoạch tập trung ở các cửa ngõ của thành phố.

- Kiến nghị Thủ tướng Chính phủ chỉ đạo các Bộ, ngành nghiên cứu ban hành các chính sách ưu đãi, đặc thù cho thành phố trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực.

- Kiến nghị Thủ tướng Chính phủ cho phép Thành phố Hồ Chí Minh xây dựng và trình Chính phủ một số quy định về chuẩn nghề nghiệp, chuẩn đào tạo và các điều khoản thực thi trong quản lý lao động theo nhu cầu phát triển của thành phố.

- Cải cách, nâng cấp các chế độ tiền lương, trợ cấp, phụ cấp nâng cao mức sống cho người lao động, đặc biệt viên chức, công chức nhà nước.

III. KẾT LUẬN

Quy hoạch phát triển nhân lực TP Hồ Chí Minh đến năm 2020 được thực hiện bằng phương pháp nghiên cứu thực trạng phát triển nhân lực 10 năm qua trên địa bàn thành phố; đánh giá kết quả đạt được, các hạn chế và nguyên nhân tồn tại; dự báo cung - cầu lao động qua đào tạo cho phát triển kinh tế - xã hội thành phố các năm đến năm 2020, đề xuất hệ thống quan điểm, mục tiêu, chính sách, giải pháp mang tính đồng bộ, khả thi để phát triển nhân lực cho TP Hồ Chí Minh, Đề án Quy hoạch phát

triển nhân lực có ý nghĩa rất lớn trong việc phát triển kinh tế xã hội. Tuy nhiên, trong quá trình nghiên cứu, có một số bất cập như sau:

- Quy hoạch giai đoạn 2011 - 2020 trong thời gian dài sẽ có nhiều biến động phức tạp, khó lường trước, nên quy hoạch tập trung vào những mục tiêu, định hướng và giải pháp lớn, do đó sẽ có điều chỉnh cần thiết trong quá trình thực hiện.

- Công tác dự báo cung cầu lao động tính tương đối và cần phải kết hợp với phương pháp chuyên gia. Mọi sự biến động của nền kinh tế trong các năm đến, sẽ tác động nhiều đến kết quả dự báo, cần phải theo dõi, đối chứng, điều chỉnh cho phù hợp.

- Các cơ sở đào tạo do nhiều nguồn quản lý và nhiều nguồn đầu tư không thuộc thành phố quản lý nên các số liệu về năng lực đào tạo có mức tin cậy còn giới hạn.

- Phần lớn bộ số liệu sử dụng để quy hoạch là bộ số liệu thứ cấp, chủ yếu thông qua các báo cáo từ cơ sở, nên một số đánh giá, nhận định còn mang tính chủ quan, tính khoa học chưa cao.

Thành phố Hồ Chí Minh có đặc thù là có nhiều trường đại học, có nhiều cán bộ khoa học kỹ thuật trong và ngoài nước đang làm việc tại Thành phố Hồ Chí Minh; cơ sở vật chất phục vụ cho đào tạo lớn nhất ở phía nam; tập trung nhiều doanh nghiệp lớn có trình độ công nghệ cao phục vụ cho việc thực tập của sinh viên và nghiên cứu khoa học của giảng viên; bên cạnh đó hợp tác quốc tế về giáo dục đào tạo TP Hồ Chí Minh rất lớn, do đó TP Hồ Chí Minh có đủ khả năng tự đào tạo và cung ứng nhân lực chất lượng cao phục vụ phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011 - 2020 và hỗ trợ cho các tỉnh lân cận.

**ỦY BAN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

Phụ lục 1: Quy mô dân số chia theo giới tính, thành thị, nông thôn năm 2009*Đơn vị tính: Người*

	Chung	Nam	Nữ	Thành thị	Nông thôn
Số lượng <i>Đơn vị: người</i>					
Cả nước	85.789.573	42.482.549	43.307.024	25.374.262	60.415.311
Vùng Đông Nam Bộ	14.025.387	6.878.700	7.217.000	8.052.300	6.043.400
TP.Hồ Chí Minh	7.165.398	3.446.153	3.719.245	5.964.488	1.200.910
Cơ cấu <i>Đơn vị tính: %</i>					
Cả nước	100	49.52	50.48	29.58	70.42
Vùng Đông Nam Bộ	13,34	49.05	51.46	57.41	43.09
TP.Hồ Chí Minh	8,35	48.1	51.91	83.24	16.76

*Nguồn: Số liệu tổng hợp***Phụ lục 2: Quy mô dân số năm 1999, 2009***Đơn vị tính: người*

	1999	2009	Tỷ lệ (%)
Cả nước	76.323.000	85.789.573	12.40
Đông Nam Bộ	10.218.800	14.095.700	37.94
Bình Phước	652.300	877.500	34.52
Tây Ninh	968.000	1.067.700	10.30
Bình Dương	720.800	1.497.100	107.70
Đồng Nai	1.999.500	2.491.300	24.60
Bà Rịa - Vũng Tàu	805.100	996.900	23.82
TP.Hồ Chí Minh	5.073.100	7.165.200	41.24

*Nguồn: Số liệu tổng hợp***Phụ lục 3: Tỷ số phụ thuộc năm 2009 của TP.Hồ Chí Minh**

	Số lượng (người)	Phần trăm (%)
Tỷ số phụ thuộc trẻ em (0-14)	716.417	13,98
Tỷ số phụ thuộc người già (65+)	129.994	2,54
Tỷ số phụ thuộc chung	846.411	16,52

Nguồn: Số liệu tổng hợp và tính toán

Phụ lục 4: Tỷ trọng dân số TP.Hồ Chí Minh dưới 15 tuổi, 15 - 64, 65 tuổi trở lên và chỉ số già hóa năm 2009

Đơn vị tính: %

Chỉ tiêu	2009
Tỷ trọng dân số dưới 15 tuổi	11,26
Tỷ trọng dân số từ 15-64 tuổi	86,7
Tỷ trọng dân số từ 65 tuổi trở lên	2,04
Chỉ số già hóa	28,95

Nguồn: Số liệu tổng hợp và tính toán

Phụ lục 5: Dân số và biến động dân số TP.Hồ Chí Minh giai đoạn 2005 - 2009

	2005	2006	2007	2008	2009
1. Dân số trung bình (người)					
Chung	6.230.926	6.483.033	6.725.864	6.945.854	7.165.398
Thành thị	5.232.947	5.436.405	5.627.664	5.778.354	5.884.241
Nông thôn	997.979	1.046.628	1.098.200	1.167.500	1.281.157
2. Tỷ lệ sinh (%)					
Chung	15,71	14,78	14,97	14,35	14,33
Thành thị	15,34	14,4	14,65	13,92	13,91
Nông thôn	17,68	16,73	16,62	16,44	16,43
3. Tỷ lệ chết (%)					
Chung	4,2	4,12	4,13	3,97	3,96
Thành thị	4,16	4,11	4,12	4,02	3,85
Nông thôn	4,41	4,17	4,17	4,41	4,47
4. Tỷ lệ tăng tự nhiên (%)					
Chung	11,51	10,66	10,84	10,38	10,37
Thành thị	11,18	10,29	10,53	9,91	10,06
Nông thôn	13,27	12,56	12,45	12,03	11,96
5. Tỷ lệ tăng cơ học (%)					
	19,97	19,92	21,46	21,71	21,76

Nguồn: Cục thống kê TP.Hồ Chí Minh

Phụ lục 6: Thực trạng giáo dục mầm non của TP.Hồ Chí Minh qua các năm học

	2005 - 2006	2006 - 2007	2007 - 2008	2008 - 2009	2009 - 2010
1- Trường học (Trường)	533	598	617	638	696
<i>Công lập</i>	342	343	366	354	359
<i>Ngoài công lập</i>	191	255	251	284	293
2- Lớp học (lớp)	5.608	6.246	6,58	7.012	7.494
- Nhà trẻ	1.245	1.510	1.533	1.615	1.746
<i>Công lập</i>	587	627	651	612	596
<i>Ngoài công lập</i>	658	883	882	1.003	1.150
- Mẫu giáo	4.363	4.736	5.047	5.397	5.748
<i>Công lập</i>	2.540	2.586	2.842	2.790	3.268
<i>Ngoài công lập</i>	1.823	2.150	2.205	2.607	2.480
3- Giáo viên (Người)	9.356	10.544	11.476	12.184	12.883
- Nhà trẻ	2.205	2.591	2.559	2.733	2.985
<i>Công lập</i>	1.156	1.221	1.312	1.255	1.332
<i>Ngoài công lập</i>	1.049	1.370	1.247	1.478	1.653
- Mẫu giáo	7.151	7.953	8.917	9.451	9.898
<i>Công lập</i>	4.277	4.427	5.234	5.330	6.351
<i>Ngoài công lập</i>	2.874	3.326	3.683	4.121	3.547
4- Học sinh (Người)	188.019	204.696	226.725	232.531	255.752
- Nhà trẻ	28.300	32.237	32.749	34.199	35.152
<i>Công lập</i>	13.789	13.670	15.260	14.255	14.528
<i>Ngoài công lập</i>	14.511	18.597	17.489	19.944	20.984
- Mẫu giáo	159.719	172.429	193.976	198.332	220.240
<i>Công lập</i>	95.211	97.533	111.569	110.215	125.726
<i>Ngoài công lập</i>	64.508	74.896	82.407	88.117	94.514
5- Số học sinh tính bình quân 1 lớp học (Người)	34	33	34	33	34
6- Số học sinh tính bình quân 1 giáo viên (Người)	20	19	20	19	20

Nguồn: Cục Thống kê TP.Hồ Chí Minh

Phụ lục 7: Trường mẫu giáo phân theo quận, huyện qua các năm học*Đơn vị: trường*

	Năm học				
	2005 - 2006	2006 - 2007	2007 - 2008	2008 - 2009	2009 - 2010
Tổng số	533	598	617	638	696
Các quận	441	494	503	535	552
Quận 1	20	25	23	24	24
Quận 2	13	15	13	16	18
Quận 3	29	25	32	37	39
Quận 4	15	15	15	15	15
Quận 5	24	26	27	28	28
Quận 6	21	26	27	29	30
Quận 7	23	27	33	38	39
Quận 8	20	22	23	23	24
Quận 9	24	19	21	22	22
Quận 10	26	31	33	31	33
Quận 11	27	28	27	26	26
Quận 12	17	20	22	25	26
Gò Vấp	34	42	38	41	41
Tân Bình	32	33	33	32	34
Tân Phú	16	15	22	22	23
Bình Thạnh	34	35	36	36	38
Phú Nhuận	20	26	23	23	26
Thủ Đức	35	49	46	48	45
Bình Tân	11	15	19	19	21
Các huyện	92	104	104	103	100
Củ Chi	33	31	32	31	31
Hóc Môn	21	27	28	27	27
Bình Chánh	19	30	27	21	25
Nhà Bè	11	8	9	16	9
Cần Giờ	8	8	8	8	8

Nguồn: Cục Thống kê TP.Hồ Chí Minh

Phụ lục 8: Giáo viên mẫu giáo phân theo quận, huyện qua các năm học*Đơn vị tính: người*

	Năm học				
	2005 - 2006	2006 - 2007	2007 - 2008	2008 - 2009	2009 - 2010
Tổng số	7,151	7,953	8,917	9,451	9,898
Các quận	6,148	6,661	7,458	7,76	8,011
Quận 1	276	290	332	351	364
Quận 2	160	171	187	197	215
Quận 3	388	363	456	475	503
Quận 4	152	172	188	187	191
Quận 5	373	419	456	476	491
Quận 6	284	316	338	341	357
Quận 7	226	233	301	339	341
Quận 8	301	355	376	383	400
Quận 9	208	220	259	304	315
Quận 10	315	347	380	402	374
Quận 11	239	217	337	296	307
Quận 12	339	377	301	412	546
Gò Vấp	567	693	867	890	767
Tân Bình	444	461	487	497	446
Tân Phú	392	382	464	487	570
Bình Thạnh	529	559	594	478	573
Phú Nhuận	338	349	350	347	383
Thủ Đức	405	464	472	544	497
Bình Tân	212	273	313	354	371
Các huyện	1.003	1.292	1.459	1.691	1.887
Củ Chi	316	362	370	407	443
Hóc Môn	312	465	523	582	667
Bình Chánh	222	287	336	422	450
Nhà Bè	67	84	117	158	174
Cần Giờ	86	94	113	122	153

Nguồn: Cục Thống kê TP.Hồ Chí Minh

Phụ lục 9: Số trường học phổ thông qua các năm học của TP. Hồ Chí Minh

Đơn vị: Trường

	Năm học				
	2005 - 2006	2006 - 2007	2007 - 2008	2008 - 2009	2009 - 2010
Tổng số	809	813	831	843	862
1- Tiểu học	459	460	469	468	471
<i>Công lập</i>	426	425	428	430	435
<i>Ngoài công lập</i>	33	35	41	38	36
2- Trung học cơ sở	232	231	231	239	241
<i>Công lập</i>	204	208	223	225	237
<i>Ngoài công lập</i>	28	23	8	14	4
3- Trung học (trường cấp 2, 3)	46	46	50	55	68
<i>Công lập</i>	7	5	3	3	8
<i>Ngoài công lập</i>	39	41	47	52	60
4- Trung học phổ thông	72	76	81	81	82
<i>Công lập</i>	62	64	68	68	82
<i>Ngoài công lập</i>	10	12	13	13	-
	Tốc độ phát triển (Năm trước = 100) - % Index (Previous = 100)				
Tổng số	102,1	100,5	102,2	101,4	102,3
1- Tiểu học	102,2	100,2	102,0	100,0	100,6
<i>Công lập</i>	101,0	99,8	100,7	100,5	101,2
<i>Ngoài công lập</i>	123,1	106,3	117,6	95,0	94,7
2- Phổ thông cơ sở (trường cấp 1, 2)	66,7	100,0	100,0	50,0	100,0
<i>Công lập</i>	50,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Ngoài công lập</i>	100,0	100,0	100,0	-	-
3- Trung học cơ sở	102,2	99,6	100,0	103,5	100,8
<i>Công lập</i>	105,2	102,0	107,2	100,9	105,3
<i>Ngoài công lập</i>	84,8	82,1	34,8	175,0	28,6
4- Trung học (trường cấp 2, 3)	102,2	100,0	108,7	110,0	123,6
<i>Công lập</i>	100,0	71,4	60,0	100,0	266,7
<i>Ngoài công lập</i>	102,6	105,1	114,6	110,6	115,4
5- Trung học phổ thông	102,9	105,6	106,6	100,0	101,2
<i>Công lập</i>	103,3	103,2	106,3	100,0	120,6
<i>Ngoài công lập</i>	100,0	120,0	108,3	100,0	-

Phụ lục 10: Số lớp học và phòng học phổ thông

	Năm học				
	2005 - 2006	2006 - 2007	2007 - 2008	2008 -2009	2009 - 2010
1- Số lớp học (Lớp)	22.181	22.528	23.073	23.642	24.372
<i>Công lập</i>	18.859	19.200	19.909	20.411	22.204
<i>Ngoài công lập</i>	3.322	3.328	3.164	3.231	2.168
Chia ra					
a- Tiểu học	11.255	11.314	11.428	11.756	12.402
<i>Công lập</i>	10.682	10.619	10.649	10.867	11.563
<i>Ngoài công lập</i>	573	698	779	889	839
b- Trung học cơ sở	7.286	7.426	7.603	7.679	7.556
<i>Công lập</i>	6.173	6.444	6.823	6.839	7.131
<i>Ngoài công lập</i>	1.113	982	780	840	425
c- Trung học phổ thông	3.640	3.788	4.042	4.207	4.414
<i>Công lập</i>	2.0004	2.137	2.437	2.705	3.510
<i>Ngoài công lập</i>	1.636	1.651	1.605	1.502	904
2- Số phòng học (Phòng)	20.255	20.888	21.799	22.419	23.214
<i>Công lập</i>	17.456	17.666	18.632	18.947	19.025
<i>Ngoài công lập</i>	1.799	3.222	3.167	3.472	4.189
Chia ra					
a- Tiểu học	10.773	11.027	11.284	11.543	11.036
<i>Công lập</i>	9.971	10.024	10.201	10.416	9.957
<i>Ngoài công lập</i>	802	1.003	1.083	1.127	1.079
b- Trung học cơ sở	5.843	5.854	6.749	6.459	6.262
<i>Công lập</i>	5.112	5.162	5.984	5.989	5.721
<i>Ngoài công lập</i>	731	6.920	765	470	541
c- Trung học phổ thông	3.639	3.463	3.766	3.872	4.080
<i>Công lập - Public</i>	2.373	2.361	2.447	2.523	2.932
<i>Ngoài công lập - Non - Public</i>	1.266	1.102	1.319	1.349	1.148

Nguồn: Cục Thống kê TP. Hồ Chí Minh

**Phụ lục 11: Tốc độ phát triển lớp học và phòng học phổ thông
(Năm trước = 100)**

	Năm học				
	2005 - 2006	2006 - 2007	2007 - 2008	2008 - 2009	2009 - 2010
1- Số lớp học	101,9	101,6	102,4	102,5	103,1
<i>Công lập</i>	101,7	101,8	103,7	102,5	108,8
<i>Ngoài công lập</i>	102,9	100,2	95,1	102,1	67,1
Chia ra					
a- Tiểu học	101,2	100,5	101,0	102,9	105,5
<i>Công lập</i>	99,3	99,4	100,3	102,0	106,4
<i>Ngoài công lập</i>	154,4	121,8	111,6	114,1	94,4
b- Trung học cơ sở	101,8	101,9	102,4	101,0	98,4
<i>Công lập</i>	104,0	104,4	105,9	100,2	104,3
<i>Ngoài công lập</i>	91,1	88,2	79,4	107,7	50,6
c- Trung học phổ thông	104,3	104,1	106,7	104,1	104,9
<i>Công lập</i>	108,0	106,6	114,0	111,0	129,8
<i>Ngoài công lập</i>	100,0	100,9	97,2	93,6	60,2
2- Số phòng học	110,3	103,1	104,4	102,8	103,5
<i>Công lập</i>	111,8	101,2	105,5	101,7	100,4
<i>Ngoài công lập</i>	65,4	179,1	98,3	109,6	120,7
Chia ra					
a- Tiểu học	113,0	102,4	102,3	102,3	95,6
<i>Công lập</i>	110,3	100,5	101,8	102,1	95,6
<i>Ngoài công lập</i>	163,0	125,1	108,0	104,1	95,7
b- Trung học cơ sở	104,1	100,2	115,3	95,7	96,9
<i>Công lập</i>	115,3	101,2	115,9	100,1	95,5
<i>Ngoài công lập</i>	62,0	94,7	110,5	61,4	115,1
c- Trung học phổ thông	113,2	95,2	108,7	102,8	105,4
<i>Công lập</i>	111,0	99,5	103,6	103,1	116,2
<i>Ngoài công lập</i>	117,3	87,0	119,7	102,3	85,1

Nguồn: Cục Thống kê TP. Hồ Chí Minh

Phụ lục 12: Giáo dục trung cấp chuyên nghiệp

	2005	2006	2007	2008	2009
1- Số trường học (trường)	32	26	31	33	36
<i>Công lập</i>	23	18	21	21	24
<i>Ngoài công lập</i>	9	8	10	12	12
2- Số giáo viên (người)	1.615	1.294	1.926	1.970	1.986
<i>Công lập</i>	1.326	1.038	1.581	1.613	1.629
<i>Ngoài công lập</i>	289	256	345	357	357
3- Số học sinh (người)	86.330	85.664	99.787	100.322	116.976
<i>Công lập</i>	66.948	66.948	77.708	77.829	90.487
<i>Ngoài công lập</i>	19.382	18.716	22.079	22.493	26.489
Trong đó: tuyển mới	39.094	38.590	45.367	45.560	64.409
<i>Công lập</i>	30.128	30.128	35.018	35.060	55.465
<i>Ngoài công lập</i>	8.966	8.462	10.349	10.500	8.944
4- Số học sinh tốt nghiệp (người)	20.560	20.484	23.744	23.830	26.261

Nguồn: Cục Thống kê TP.Hồ Chí Minh

Phụ lục 13: Giáo dục đại học và cao đẳng TP.Hồ Chí Minh

	2005	2006	2007	2008	2009
1- Số trường học (trường)	58	63	68	71	72
<i>Công lập</i>	44	49	54	55	56
<i>Ngoài công lập</i>	14	14	14	16	16
2- Số giáo viên (người)	11.392	11.525	12.699	13.029	13.094
<i>Công lập</i>	9.013	9.113	10.047	10.299	11.292
<i>Ngoài công lập</i>	2.379	2.412	2.652	2.730	1.802
3- Số sinh viên (người)	321.072	328.475	357.918	363.783	401.012
<i>Công lập</i>	230.821	237.723	257.310	261.846	334.440
<i>Trong đó: hệ dài hạn</i>	130.589	132.089	145.575	148.274	218.016
<i>Ngoài công lập</i>	90.251	90.752	100.608	101.937	66.572
<i>Trong đó: hệ dài hạn</i>	84.493	84.553	94.189	95.445	66.283
<i>Trong đó: tuyển mới</i>	82.485	84.001	91.984	94.000	116.208
<i>Công lập</i>	58.015	64.397	64.706	66.196	85.478
<i>Trong đó: hệ dài hạn</i>	38.296	40.447	42.691	43.888	61.426
<i>Ngoài công lập</i>	24.470	19.604	27.278	27.804	18.530
<i>Trong đó: hệ dài hạn</i>	23.222	23.270	25.886	26.379	18.426
4- Số học sinh tốt nghiệp (người)	49.437	50.425	55.110	57.830	58.795
<i>Công lập</i>	41.949	42.545	46.763	48.922	49.806
<i>Ngoài công lập</i>	7.488	7.880	8.347	8.908	8.989

Nguồn: Cục thống kê TP.Hồ Chí Minh

Phụ lục 14: Số sinh viên đang học đại học và cao đẳng*Đơn vị tính: nghìn người*

STT	Cơ sở đào tạo	Quy mô đào tạo							
		Nghiên cứu sinh	Cao học Chuyên khoa	Đại học		Cao đẳng		TCCN, DN, DB,#	
				Chính quy	VLVH, LT	Chính quy	VLVH, LT	Chính quy	VLVH, LT
	Cộng toàn vùng	979	16.640	275.039	189.888	187.557	25.381	165.276	8.917
	TP.Hồ Chí Minh								
1	Đại học Quốc gia TP HCM	472	6.972	51.649	38.263	3.943			
2	Học viện Hàng không			1.668	118	490		159	
3	Nhạc viện TP Hồ Chí Minh		53	193	152			903	
4	Tr, ĐH Công nghệ Sài Gòn			2.655		2.655		511	
5	Tr, ĐH Công nghiệp Thực phẩm TP HCM			886		7.384		5.305	686
6	Tr, ĐH Công nghiệp TP Hồ Chí Minh			12,245		14.958		36.204	
7	Tr, ĐH Dân lập Hùng Vương TP HCM			5.703	462	2.132	239	600	
8	Tr, ĐH Dân lập Văn Lang			11.828				641	
9	Tr, ĐH DL Kỹ thuật Công nghệ TP HCM		135	9.243	5.805	2.086	1.343	3.025	
10	Tr, ĐH DL Ng, ngữ-Tin học TP HCM			5.994	1.413	1.130		156	
11	Tr, ĐH Giao thông Vận tải TP HCM		403	9.438	5.748	1.151			
12	Tr, ĐH Hoa Sen			4.590	259	2.005		364	
13	Tr, ĐH Kiến trúc TP Hồ Chí Minh	17	225	5.157	3.066				

STT	Cơ sở đào tạo	Quy mô đào tạo							
		Nghiên cứu sinh	Cao học Chuyên khoa	Đại học		Cao đẳng		TCCN, DN, DB,#	
				Chính quy	VLVH, LT	Chính quy	VLVH, LT	Chính quy	VLVH, LT
14	Tr, ĐH Kinh tế TP Hồ Chí Minh	165	3.091	20.149	34.580				
15	Tr, ĐH Kinh tế - Tài chính TPHCM			845		108			
16	Tr, ĐH Luật TP Hồ Chí Minh	57	783	5.351	10.196				655
17	Tr, ĐH Mở TP Hồ Chí Minh		625	13.817	8.711	2.065		2.941	172
18	Tr, ĐH Mỹ thuật TP Hồ Chí Minh		76	578	176	39			
19	Tr, ĐH Ngân hàng TPHCM	50	605	7.349	8.595	773			
20	Tr, ĐH Nông Lâm TP Hồ Chí Minh	30	603	15.221	7.325	1.826		130	
21	Tr, ĐH Quốc tế Hồng Bàng		100	8.521	3.128	2.511	365	5.730	
22	Tr, ĐH Quốc tế Sài Gòn			126		97			
23	Tr, ĐH Sài Gòn			6.600	12.204	6.270	2.164	1.470	1.151
24	Tr, ĐH Sân khấu Điện ảnh TPHCM					386	104	81	
25	Tr, ĐH Sư phạm Kỹ thuật TPHCM		487	10.572	10.728	1.565		935	
26	Tr, ĐH Sư phạm TDTT TPHCM			1.081	1.689	674	27		
27	Tr, ĐH Sư phạm TP Hồ Chí Minh	49	996	10.145	12.587	141			
28	Tr, ĐH Tài chính - Marketing			3.723		3.822		772	
29	Tr, ĐH Thể dục thể thao TỰ 2 (TPHCM)		192	2.809	739				
30	Tr, ĐH Tôn Đức Thắng		176	11.673	10.210	3.437	790	8.982	

09354069

STT	Cơ sở đào tạo	Quy mô đào tạo							
		Nghiên cứu sinh	Cao học Chuyên khoa	Đại học		Cao đẳng		TCCN, DN, DB,#	
				Chính quy	VLVH, LT	Chính quy	VLVH, LT	Chính quy	VLVH, LT
31	Tr, ĐH Tư thực CNTT Gia Định			1.014	428	1.202		400	
32	Tr, ĐH Văn Hiến			3.125	149	1.801	52	91	
33	Tr, ĐH Văn hóa TP Hồ Chí Minh			1.606	2.113	842		112	
34	Tr, ĐH Y Dược TP Hồ Chí Minh	139	559	5.634	1.629			1.299	567
35	Tr, ĐH Y khoa Phạm Ngọc Thạch		238	1.515	1.023			1.193	325
36	Tr, CĐ Bách Việt					1.400	500	1.100	
37	Tr, CĐ Bán công Công nghệ và QTDN					3.599		101	
38	Tr, CĐ Công nghệ Thông tin TPHCM					6.415	994	1.928	
39	Tr, CĐ Công nghệ Thủ Đức - TPHCM					1.118	746	4.148	
40	Tr, CĐ Công thương TPHCM					6.025	3.470	8.034	
41	Tr, CĐ Điện lực TP Hồ Chí Minh					1.820	272	2.703	585
42	Tr, CĐ Giao thông Vận tải III					3.028	92	318	59
43	Tr, CĐ Giao thông Vận tải TPHCM					940	352	1.178	50
44	Tr, CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Phú Lâm					808		3.366	
45	Tr, CĐ Kinh tế - Công nghệ TPHCM					4.847	985	1.302	
46	Tr, CĐ Kinh tế đối ngoại					5.741	2.492	3.092	

STT	Cơ sở đào tạo	Quy mô đào tạo							
		Nghiên cứu sinh	Cao học Chuyên khoa	Đại học		Cao đẳng		TCCN, DN, DB,#	
				Chính quy	VLVH, LT	Chính quy	VLVH, LT	Chính quy	VLVH, LT
47	Tr, CD Kinh tế TPHCM					4.000	410	1.900	250
48	Tr, CD Kinh tế - Kỹ thuật miền Nam					1.771	64	2.295	
49	Tr, CD Kinh tế - Kỹ thuật Sài Gòn					4.500		3.000	
50	Tr, CD Kinh tế - Kỹ thuật Vinatex TPHCM					4.119	400	1.134	
51	Tr, CD Kỹ thuật Cao Thắng					7.100		3,600	
52	Tr, CD Kỹ thuật Công nghệ Vạn Xuân					5.060			
53	Tr, CD Kỹ thuật Lý Từ Trọng					4.094	218	1.331	
54	Tr, CD Nguyễn Tất Thành					9.276	4.513	15.816	
55	Tr, CD Phát thanh Truyền hình II					984	265	95	100
56	Tr, CD Sư phạm TW TPHCM					1.616	1.239		
57	Tr, CD Tài chính - Hải quan					5.733	251	2.156	
58	Tr, CD Tài nguyên và Môi trường TPHCM					2.924	71	1.128	303
59	Tr, CD Văn hóa Ng.th - Du lịch Sài Gòn					6.900		3.450	
60	Tr, CD Văn hóa Nghệ thuật TPTP Hồ Chí Minh					942	200	100	300
61	Tr, CD Viễn Đông					2.329		1.764	
62	Tr, CD Xây dựng số II					2.500			

09354066
 LawSoft * Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com
 Nguồn: Bộ Giáo dục và Đào tạo

Phụ lục 15: Thống kê việc làm của lực lượng lao động trong độ tuổi lao động năm 2009

Đơn vị: nghìn người

Độ dài thời gian không làm việc	Tổng số			Thành thị			Nông thôn		
	Tổng số	Nam	Nữ	Tổng số	Nam	Nữ	Tổng số	Nam	Nữ
1. Chưa từng làm việc	36,7	35,1	38,5	37,3	36,1	38,5	30,0	25,5	38,1
2. Đã từng làm việc	63,3	64,9	61,5	62,7	63,9	61,5	70,0	74,5	61,9
Trong đó: Dưới 1 tháng	0,9	0,2	1,6	0,8	0,0	1,7	1,4	2,2	0,0
Từ 1 tháng đến dưới 6 tháng	21,6	24,9	18,2	21,7	24,5	18,6	21,5	27,6	10,6
Từ 6 tháng đến dưới 12 tháng	7,4	7,9	6,8	6,5	7,3	5,7	17,2	13,6	23,6
Từ 12 tháng đến dưới 32 tháng	14,7	14,7	14,7	14,6	14,1	15,1	15,8	20,0	8,3
32 tháng trở lên	18,7	17,2	20,3	19,1	17,9	20,4	14,1	11,1	19,5

Nguồn: Tổng Cục Thống kê Việt Nam, năm 2009

Phụ lục 16: Số người được giới thiệu việc làm trong độ tuổi lao động của TP. Hồ Chí Minh qua các năm 2005 - 2009

Đơn vị: người

	2005	2006	2007	2008	2009
Số người được giới thiệu việc làm	234.529	239.630	259.149	277.837	289.627
Việc làm ổn định	206.386	210.874	228.050	221.248	227.885
Khu vực Nhà nước	30.752	33.318	36.032	35.957	36.005
Khu vực ngoài Nhà nước và đầu tư nước ngoài	175.634	177.556	192.018	18.291	191.880
Làm việc tạm thời	28.143	28.756	31.099	56.589	61.742

Nguồn: Sở KHĐT TP. Hồ Chí Minh

Phụ lục 17: Số lượng và phân bố phần trăm lao động có việc làm chia theo nghề nghiệp năm 2009

	Số lượng (người)		
	Chung	Thành thị	Nông thôn
Dân số từ 15 tuổi trở lên đang làm việc	3.676.206	3.031.890	644.316
Nhà lãnh đạo	59.298	56.176	3.123

Chuyên môn kỹ thuật bậc cao	411.344	389.924	21.419
Chuyên môn kỹ thuật bậc trung	237.292	210.596	26.696
Nhân viên	126.796	112.803	13.993
Dịch vụ cá nhân, bảo vệ và bán hàng	945.885	804.672	142.214
Nghề trong nông, lâm, ngư nghiệp	79.080	20.280	58.800
Thợ thủ công và các thợ khác có liên quan	613.622	479.385	134.237
Thợ lắp ráp và vận hành máy móc thiết bị	854.062	687.307	166.754
Nghề giản đơn	348.693	270.631	78.062

Nguồn: Sở KHĐT TP.Hồ Chí Minh

**Phụ lục 18: Lao động trong ngành thương mại,
khách sạn nhà hàng, du lịch và dịch vụ**

Đơn vị: Người

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Tổng số	432.263	499.727	529.441	637.362	796.944	861.782	982.931	1.090.882	1.109.206
Thương nghiệp	259.762	304.380	321.047	345.405	412.248	447.785	506.978	554.478	563.792
Khách sạn, nhà hàng	91.149	110.499	108.573	133.921	116.659	128.428	190.223	185.957	189.081
Du lịch	1.641	3.284	6.197	6.219	5.276	5.318	5.889	5.665	5.760
Dịch vụ (1)	79.711	81.564	93.624	151.817	262.761	280.251	279.841	344.782	350.573

(1) Từ năm 2004 bao gồm cho thuê nhà kinh doanh và để ở

**Phụ lục 19: Tổng mức bán lẻ hàng hóa và doanh thu dịch vụ
phân theo ngành kinh tế theo giá so sánh 1994**

Đơn vị: Tỷ đồng

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Tổng số	62.320	71.721	77.971	90.514	107.977	143.528	193.268	244.635	291.780
Thương nghiệp	50.390	58.565	64.475	75.070	88.114	117.356	156.418	197.871	238.455
Khách sạn, nhà hàng	7.214	8.094	8.286	8.979	12	14.66	22.265	27.177	30.036
Du lịch	1.151	1.093	927	1.364	3.135	3.685	4.967	5.809	6.716
Dịch vụ	3.565	3.969	4.283	5.101	4.728	7.827	9.617	13.778	16.573

Phụ lục 20: Cầu lao động ngành công nghiệp

Đơn vị: Người

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Tổng số	430.693	503.641	588.906	691.758	717.297	809.219	897.848	930.987	1.044.203	1.025.215	1.072.689	1.050.607	1.104.133
1. Công nghiệp khai thác	1.406	2.406	4.311	4.257	5.372	3.515	3.990	3.421	2.636	2.015	2.659	2.651	2.999
2. Công nghiệp chế biến	420.595	485.469	568.178	679.828	704.462	797.724	884.049	917.611	1.030.498	1.012.098	1.059.810	1.036.629	1.089.755
- Thực phẩm và đồ uống	46.295	57.394	57.894	58.357	70.819	80.217	91.615	88.919	94.543	80.626	90.224	89.903	95.776
- Thuốc lá	4.410	4.467	4.523	4.430	5.268	5.404	5.506	5.602	5.653	5.558	5.357	5.364	5.509
- Dệt	45.158	52.322	59.736	61.778	71.894	71.050	61.690	60.596	66.927	66.142	66.935	53.928	57.236
- Trang phục	101.646	104.860	117.743	135.942	133.729	160.575	197.560	212.869	246.871	248.641	275.777	268.011	277.873
- Thuộc da, sản xuất vali, túi xách	64.136	79.561	105.148	175.443	138.205	157.037	186.026	198.095	214.003	196.109	193.716	192.538	194.223
- Chế biến gỗ và sản phẩm từ gỗ, tre, nứa	12.087	11.393	19.373	21.998	17.058	19.330	26.139	25.212	30.301	18.029	16.806	19.6	21.293
- Giấy, sản phẩm từ giấy	7.804	8.492	11.203	13.427	15.478	18.192	16.505	16.840	19.325	19.603	19.62	19.776	22.438
- Xuất bản, in và sao bản	8.799	9.746	10.676	11.820	12.770	15.129	17.510	18.388	22.856	24.063	25.005	26.261	27.246
- Sản xuất than, sản phẩm dầu mỏ	346	407	542	994	568	614	445	514	785	624	615	584	685
- Hóa chất và các sản phẩm hóa chất	16.625	18.598	18.725	22.163	22.384	24.158	23.398	23.668	26.948	30.402	28.382	29.75	36.538
- Sản phẩm từ cao su, plastic	24.374	28.826	37.456	40.374	48.332	58.834	57.194	61.859	69.498	69.946	74.404	74.185	76.628
- Sản phẩm từ chất khoáng phi kim loại	12.029	17.781	18.040	19.261	25.220	28.583	25.649	23.994	24.301	26.413	27.128	24.171	29.588
- Sản xuất kim loại	7.957	7.321	8.174	7.631	9.335	9.834	8.818	6.347	6.726	9.628	5.263	6.211	6.524

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
- Sản phẩm từ kim loại	22.634	25.659	35.643	34.517	37.497	42.222	54.466	58.330	69.687	68.845	73.532	74.951	78.765
- Máy móc thiết bị chưa được phân vào đâu	7.126	8.876	10.629	13.102	15.855	15.973	14.072	14.381	16.858	14.725	19.487	18.111	20.193
- SX thiết bị văn phòng, máy tính	194	159	244	253	97	71	182	275	649	603	1.136	1.805	1.913
- Máy móc và thiết bị điện chưa được phân vào đâu	6.223	7.837	10.829	12.475	22.925	23.915	21.535	22.602	27.576	33.38	34.274	33.338	32.277
- Radio, tivi và thiết bị truyền thông	5.754	5.856	6.008	5.868	6.859	7.650	10.352	10.820	9.445	12.705	11.682	12.776	14.247
- Dụng cụ y tế, dụng cụ quang học, đồng hồ các loại	2.547	2.606	3.092	4.234	4.507	5.042	5.483	5.834	5.691	5.915	5.296	4.947	6.518
- Xe có động cơ, rơ móc	3.020	5.034	6.168	6.228	4.144	5.370	6.179	6.331	7.062	6.246	5.612	6.47	6.978
- Phương tiện vận tải khác	6.219	7.002	6.558	6.569	7.879	9.981	9.205	9.538	11.356	10.938	12.199	11.619	13.921
- Giường, tủ, bàn, ghế, các SP chưa được phân vào đâu	14.129	20.461	25.949	22.022	31.870	36.674	42.600	45.376	52.387	61.563	65.876	60.989	61.958
- Tái chế	1.078	811	885	943	1.769	1.869	1.920	1.220	1.05	1.395	1.484	1.341	1.428
3. Sản xuất, phân phối điện nước	8.697	15.766	16.417	7.673	7.463	7.980	9.809	9.955	11.069	11.102	10.22	11.327	11.379
- Sản xuất và phân phối điện	7.639	13.998	14.584	5.798	5.380	5.855	7.537	7.601	8.176	8.007	7.074	8.17	8.162
- Khai thác và phân phối nước	1.058	1.768	1.833	1.875	2.083	2.125	2.272	2.354	2.893	3.095	3.146	3.157	3.217

Nguồn: Cục Thống kê TP Hồ Chí Minh

**Phụ lục 21: Giá trị sản xuất công nghiệp trên địa bàn thành phố
(Theo giá cố định 1994)**

Đơn vị: Triệu đồng

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Tổng số	39.410.175	44.327.471	49.560.307	57.216.797	66.929.995	77.020.781	88.601.741	101.961.563	116.463.375	132.095.035	150.722.725	169.232.868
1. Công nghiệp khai thác	69.682	68.999	53.074	59.335	56.798	60.112	107.229	105.027	109.883	102.742	141.446	168.551
2. Công nghiệp chế biến	38.149.344	42.501.994	47.700.049	55.253.086	64.524.507	74.573.365	86.508.710	99.825.709	114.115.001	129.929.131	148.133.146	166.567.729
- Thực phẩm và đồ uống	10.333.941	10.430.882	11.674.181	12.777.752	15.003.984	16.343.724	16.981.193	18.649.792	21.359.757	22.686.787	24.569.886	28.076.631
- Thuốc lá	2.281.568	2.624.524	2.635.810	3.148.051	3.715.729	4.357.711	5.021.720	5.630.492	5.942.272	5.853.010	6.607.733	7.238.532
- Dệt	3.251.014	3.456.045	3.774.171	4.144.268	4.215.418	4.883.035	5.543.094	6.361.754	9.946.610	7.720.098	8.623.431	8.648.823
- Trang phục	2.524.763	2.565.715	2.905.127	3.275.070	3.807.715	4.527.237	5.696.168	6.823.264	8.047.339	9.405.732	11.058.621	12.925.359
- Thuộc da, sản xuất vali, túi xách	2.471.166	2.737.789	3.184.936	3.556.085	4.015.847	4.698.768	5.765.255	6.468.688	7.459.105	8.192.514	9.745.894	12.057.115
- Chế biến gỗ và sản phẩm từ gỗ, tre, nứa	633.167	558.234	605.143	763.456	714.261	881.561	1.044.015	1.265.374	1.757.407	1.118.670	1.215.818	1.252.724
- Giấy, sản phẩm từ giấy	832.900	929.546	1.070.478	1.245.804	1.461.411	1.615.204	1.906.744	2.320.125	2.711.165	2.963.151	4.068.029	5.049.531
- Xuất bản, in và sao bản	1.225.067	1.338.541	1.520.586	1.758.050	1.973.410	2.222.631	2.846.276	3.188.304	3.961.139	4.448.854	5.013.001	5.581.959
- Sản xuất than, sản phẩm dầu mỏ	302.019	331.346	416.471	498.840	578.262	597.125	512.634	640.751	854.709	755.169	1.078.091	1.376.572

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
- Hóa chất và các sản phẩm hóa chất	3.285.653	3.936.096	4.760.702	5.561.703	6.188.815	7.317.978	7.937.569	9.340.656	10.510.671	13.175.709	14.784.988	15.726.697
- Sản phẩm từ cao su, plastic	2.358.166	2.899.167	3.368.879	4.078.201	4.971.259	5.856.600	7.202.384	9.587.769	11.404.693	13.399.559	15.754.917	17.681.909
- Sản phẩm từ chất khoáng phi kim loại	1.881.316	1.900.824	1.915.597	2.454.022	3.069.147	3.640.093	3.850.711	4.580.396	5.162.265	6.758.671	6.456.773	8.043.558
- Sản xuất kim loại	1.421.380	1.324.320	1.449.120	1.615.094	1.823.128	2.116.699	2.275.848	2.897.393	3.214.672	3.113.705	2.614.471	2.369.110
- Sản phẩm từ kim loại	1.543.520	1.995.601	2.043.273	2.328.941	2.632.912	3.218.558	4.087.759	4.557.227	6.361.556	7.395.180	3.211.657	8.836.299
- Máy móc thiết bị chưa được phân vào đầu	666.257	904.492	1.168.902	1.527.734	1.838.732	2.069.829	2.067.013	2.229.515	1.602.628	2.436.081	2.794.421	3.272.185
- SX thiết bị văn phòng, máy tính	2.634	5.366	32.425	25.925	36.465	31.579	29.822	22.628	29.808	22.593	126.075	717.419
- Máy móc và thiết bị điện chưa được phân vào đầu	539.892	1.002.724	1.185.078	1.599.704	2.369.645	3.029.087	3.755.462	4.430.054	5.112.189	6.811.715	9.059.052	9.500.548
- Radio, tivi và thiết bị truyền thông	958.194	1.519.706	1.368.677	1.681.342	2.178.631	2.860.215	3.495.715	3.669.132	4.014.259	4.438.666	5.186.515	6.193.493
- Dụng cụ y tế, dụng cụ quang học, đồng hồ các loại	181.251	178.431	230.293	325.347	352.758	417.340	366.291	414.716	598.247	553.855	629.947	783.003

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
- Xe có động cơ, rơ móc	441.701	448.843	665.023	850.107	984.084	1.215.199	2.314.812	2.242.075	1.869.765	1.495.334	2.564.364	2.681.879
- Phương tiện vận tải khác	414.571	579.838	651.041	787.479	1.158.794	1.170.005	1.337.572	1.776.979	1.906.183	1.892.216	2.149.627	2.314.671
- Giường tủ, bàn, ghế, các SP chưa được phân vào đầu	494.175	723.871	969.848	1.142.528	1.312.444	1.371.595	2.319.341	2.563.560	3.140.124	5.193.585	5.716.354	6.155.551
- Tái chế	105.029	110.094	104.288	107.583	121.656	131.591	151.313	165.065	148.438	98.277	103.481	84.161
3. Sản xuất, phân phối điện nước	1.191.149	1.756.478	1.807.184	1.904.376	2.348.690	2.387.304	1.985.802	2.030.827	2.238.491	2.063.162	2.449.133	2.496.588
- Sản xuất và phân phối điện	921.300	1.484.976	1.528.202	1.616.286	2.055.695	2.088.377	1.677.551	1.722.107	1.928.766	1.747.193	2.104.940	2.120.392
- Khai thác và phân phối nước	269.849	271.502	278.982	288.090	292.995	298.927	308.251	308.720	309.725	315.969	343.193	376.196

Nguồn: Cục Thống kê TP Hồ Chí Minh

Phụ lục 22: Lao động ngành vận tải kho bãi và thông tin liên lạc

Đơn vị: người

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Tổng số	100.766	103.763	105.244	102.792	90.487	91.315	87.931	86.817	77.059	95.549	117.901	118.056	151.119
A. Vận tải kho bãi	91.959	94.073	95.009	92.562	80.262	80.313	76.906	75.189	74.176	91.944	113.853	113.806	146.529
- Đường bộ	73.490	74.831	71.361	67.305	54.347	49.723	47.386	43.021	41.627	47.689	56.345	62.994	73.577
- Đường thủy	7.272	8.557	12.865	13.183	13.138	18.765	14.129	15.402	13.133	15.042	18.061	20.502	20.898
- Đường hàng không								667	750	759	837	913	929
- Bóc xếp kho bãi	11.197	10.685	10.783	12.074	12.777	11.825	15.391	16.099	18.666	28.454	38.610	49.878	51.125
B. Bưu chính viễn thông	8.807	9.690	10.235	10.230	10.225	11.002	11.025	11.628	2.883	3.605	4.048	4.250	4.590

Phụ lục 23: Giá trị sản xuất vận tải kho bãi và thông tin liên lạc

Đơn vị: triệu đồng

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Tổng số	7.592.947	8.794.448	9.685.287	10.853.792	12.435.359	15.318.098	17.052.066	18.781.012	23.315.633	25.553.934	32.843.069	41.489.682	49.649.458
A. Vận tải kho bãi	5.143.150	5.999.627	7.927.055	8.807.391	9.538.118	12.944.283	14.280.905	15.807.708	21.845.442	23.634.385	30.463.034	38.891.106	46.757.486
- Đường bộ	1.641.250	2.189.953	1.884.696	2.071.129	1.659.927	2.747.472	2.898.085	3.322.628	7.118.490	9.422.434	14.084.406	17.852.441	25.666.217
- Đường thủy	1.175.931	1.483.016	3.584.134	3.999.649	4.829.211	6.387.429	6.705.922	7.243.138	11.872.407	10.258.825	9.484.230	12.565.169	12.208.708
- Đường hàng không	1.406.787	1.395.464	1.479.190	1.701.068	1.953.179	2.268.794	2.404.813	2.669.066	80.063	1.356.630	3.548.449	4.225.015	4.368.798
- Bóc xếp kho bãi	919.182	931.194	979.035	1.035.545	1.095.801	1.540.588	2.272.085	2.572.876	2.053.915	2.596.496	3.345.949	4.248.481	4.513.763
B. Bưu chính viễn thông	1.112.342	1.578.519	1.758.232	2.046.401	2.897.241	2.373.815	2.771.161	2.973.304	1.470.191	1.919.549	2.380.035	2.598.576	2.891.972

Phụ lục 24: Lao động trong ngành thương mại, khách sạn nhà hàng, du lịch và dịch vụ

Đơn vị: Người

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Tổng số	432.263	499.727	529.441	637.362	796.944	861.782	982,931	1.090.882	1.109.206
<i>Phân theo ngành kinh tế</i>									
Thương nghiệp	259.762	304.380	321.047	345.405	412.248	447.785	506,978	554.478	563.792
Khách sạn, nhà hàng	91.149	110.499	108.573	133.921	116.659	128.428	190,223	185.957	189.081
Du lịch	1.641	3.284	6.197	6.219	5.276	5.318	5,889	5.665	5.760
Dịch vụ (1)	79.711	81.564	93.624	151.817	262.761	280.251	279,841	344.782	350.573

(1) Từ năm 2004 bao gồm cho thuê nhà kinh doanh và để ở

Phụ lục 25: Tổng mức bán lẻ hàng hóa và doanh thu dịch vụ phân theo ngành kinh tế

Đơn vị: Tỷ đồng

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Tổng số		71.721	77.971	90.514	107.977	143.528	193.268	244.635	291.780
<i>Phân theo ngành kinh tế</i>									
Thương nghiệp		58.565	64.475	75.070	88.114	117.356	156.418	197.871	238.455
Khách sạn, nhà hàng		8.094	8.286	8.979	12	14.660	22.265	27.177	30.036
Du lịch		1.093	927	1.364	3.135	3.685	4.967	5.809	6.716
Dịch vụ (1)		3.969	4.283	5.101	4.728	7.827	9.617	13.778	16.573

Retail sales value of goods and services by economic activity

Phụ lục 26: Số doanh nghiệp trên địa bàn TP HCM năm 2010

Loại doanh nghiệp	Số lượng	Ghi chú
Doanh nghiệp trong nước	160.000	
Chi nhánh doanh nghiệp	20.000	
Doanh nghiệp đầu tư nước ngoài	405	
Doanh nghiệp trong các khu chế xuất, khu công nghiệp	Dự án đầu tư nước ngoài: 477	2,8 tỷ USD
	Dự án đầu tư trong nước: 710	2,1 tỷ USD
Tổng	181.592	