

## **TRƯỜNG CÁN BỘ TP. HỒ CHÍ MINH VÀ CHƯƠNG TRÌNH NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CHO HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ**

**LƯU VĂN PHÚ<sup>(\*)</sup>**

**T**hực tế hiện nay chúng ta đang thiếu cả cán bộ quản lý nhà nước, quản trị doanh nghiệp; thiếu đội ngũ chuyên gia trong các ngành kinh tế kỹ thuật và công nhân có tay nghề cao. Đây là những trở ngại lớn cho tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Phát triển nguồn nhân lực vừa là yêu cầu cấp bách vừa là nhiệm vụ lâu dài theo tiến trình phát triển kinh tế - xã hội của nước nhà.

Mục tiêu tổng quát phát triển TP.HCM là: “Xây dựng TP.HCM trở thành một thành phố xã hội chủ nghĩa, văn minh, hiện đại; đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Phát triển nhanh và bền vững. Xây dựng TP trở thành trung tâm lớn về nhiều mặt của đất nước và khu vực Đông Nam Á”<sup>(1)</sup>.

Để đạt được mục tiêu trên trong bối cảnh hội nhập quốc tế và chịu sự tác động của cạnh tranh toàn cầu, đòi hỏi chính quyền thành phố phải có khả năng lãnh đạo và quản lý nhằm tạo được sự phát triển bền vững thông qua năng lực phù hợp của đội ngũ cán bộ, công chức chính quyền các cấp và hệ thống chính sách khuyến khích phát huy hiệu quả những năng lực được xây dựng.

Trường Cán bộ thành phố Hồ Chí Minh là nơi đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực cho hệ thống chính trị đồng thời chuyển giao những kết quả nghiên cứu khoa học vào thực tiễn quản lý hành chính nhà nước, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có số lượng đáp ứng yêu cầu hiện tại, có nguồn dự trữ dồi dào cho quá trình phát triển

chất lượng cao, cơ cấu phù hợp, góp phần phát triển nguồn nhân lực phục vụ cho công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Góp phần thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố khóa IX (nhiệm kỳ 2010-2015) và 6 chương trình đột phá của thành phố.

Theo Kết luận số 69-KL/T.Ư của Ban Bí thư, ngày 14-4-2010 về Tiếp tục thực hiện Quy định 54-QĐ/T.Ư ngày 12-5-1999 của Bộ Chính trị (khóa VIII) về chế độ học tập lý luận chính trị trong Đảng, Trường Cán bộ TP trong những năm qua đã không ngừng đổi mới hệ thống chương trình đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị theo hướng nâng cao chất lượng, giảm thời lượng, chú trọng tính hiệu quả, cải tiến nội dung và phương pháp giảng dạy, nghiên cứu, học tập, xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị phù hợp với yêu cầu, vị trí công tác của từng loại cán bộ, đảng viên, tăng tính thuyết phục, thiết thực của chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng để đáp ứng đòi hỏi của giai đoạn cách mạng mới. Trường cung cấp cho người học các chương trình đào tạo chất lượng cao về lý luận chính trị, khoa học hành chính; môi trường giáo dục và nghiên cứu khoa học tốt nhất, có tính chuyên môn cao; đảm bảo cho người học khi tốt nghiệp có đủ năng lực thực thi chức trách, thích ứng nhanh nhiệm vụ được giao tại đơn vị.

Đến năm 2015, Trường Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh tiếp tục đầu tư cho việc xây dựng một đội ngũ giảng viên có trình độ cao, có lý luận chính trị vững vàng, có bản lĩnh nghề nghiệp. Phấn đấu đến năm 2013, giảng viên Trường Cán bộ đủ tầm cỡ tham gia vào các chương trình lý luận quan trọng, là chỗ dựa tin

(\*) TS. Trưởng phòng Đào tạo, Trường cán bộ TP.HCM

(1) Báo cáo Định hướng quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội TP.HCM đến năm 2020 .

cây của Thành ủy và Ủy ban Nhân dân thành phố trong việc xây dựng các nghị quyết, các chủ trương lớn trên địa bàn TP.

Theo Kế hoạch thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ IX về Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của TP.HCM giai đoạn 2011 – 2015, với mục tiêu chung nhằm xây dựng nguồn nhân lực có chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, hội nhập kinh tế quốc tế và công nghiệp hóa, hiện đại hóa; trong đó cần tập trung thực hiện tốt mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp cụ thể 2 chương trình, gồm: Chương trình nâng cao chất lượng giáo dục đại học, cao đẳng; Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho hệ thống chính trị.

Sự phát triển của TP.HCM với vị trí là một thành phố cỡ lớn trong bối cảnh đô thị hóa với tốc độ nhanh và hội nhập quốc tế cũng như các yêu cầu đổi mới hệ thống công vụ trong giai đoạn cải cách tiếp theo đang đặt ra những yêu cầu đổi mới về cải tiến công tác đào tạo bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực chuyên môn và tinh thần phục vụ của cán bộ công chức thành phố. Vì vậy, đào tạo năng lực, với phương pháp đào tạo mới, được đề xuất cho nền công vụ nói chung và cho Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng. Do đất nước đang bước sang thập kỷ thứ hai của Thế kỷ 21 và cải cách hành chính ngày càng mở rộng, cần có nỗ lực hơn nữa để đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống công vụ. Cụ thể là Điều 25 của Luật Cán bộ, Công chức (2010)<sup>(2)</sup> cũng quy định rằng: “*đào tạo và bồi dưỡng cán bộ công chức phải căn cứ vào tiêu chuẩn, chức danh, chức năng nhiệm vụ và phù hợp với quy hoạch cán bộ*”. Điều đó càng đặt ra yêu cầu đổi mới công tác đào tạo và bồi dưỡng trong thập kỷ tới mà Trường Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh lãnh trọng trách cho mình.

Để đào tạo xây dựng năng lực, phương pháp luận hiện nay về đào tạo người lớn là lấy người học làm trung tâm và có sự tham gia cao (huy động kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm của các học viên, thu hút họ vào quá trình đào tạo, và tổ chức nhiều hoạt động đào tạo cho họ). Vai trò của người giảng viên sẽ chuyển từ vai trò của người thầy cô giáo trước đây sang vai trò

của người tạo điều kiện cho quá trình hình thành và phát triển năng lực các học viên thông qua việc hướng dẫn, gợi mở cho học viên phát triển tư duy trong quá trình học tập, tổng hợp và hệ thống hóa kiến thức mới và rèn luyện kỹ năng làm việc mới cho học viên. Điều này là rất quan trọng.

Để hình thành và phát triển nên năng lực, cần xác định các thành phần và cấu trúc của nó. Có các năng lực khác nhau, do vậy cấu trúc và các thành phần năng lực cũng khác nhau. Song cấu trúc chung của năng lực hành động được mô tả như là tổng hợp của bốn yếu tố sau:

(Xem: Sơ đồ 1-Năng lực hành động chuyên môn)

Ngày nay, đào tạo năng lực và phát triển năng lực là phương thức tiếp cận mới trong quản lý và phát triển nguồn nhân lực. Phương thức này gồm ba bước: (1) xác định các nội dung và yêu cầu công việc; (2) xác định các năng lực cần có cho công việc (kiến thức, các kỹ năng, thái độ); (3) tiến hành các hoạt động đào tạo và phát triển để nâng cao năng lực.

(Xem: Sơ đồ 2-Đào tạo năng lực)

Phương thức tiếp cận đào tạo này sẽ thành công nếu được áp dụng theo hướng cực kỳ linh hoạt và bao hàm nhiều chuyên đề với thời lượng ngắn và có thể thiết kế theo nhu cầu của cá nhân và các nhóm đối tượng học viên.

### **Các chương trình bồi dưỡng, đào tạo năng lực**

Đào tạo bồi dưỡng theo chức danh, theo nhu cầu (đào tạo năng lực): Kỹ năng công tác Đảng, công tác Dân vận, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, ... Đối với công chức hành chính:

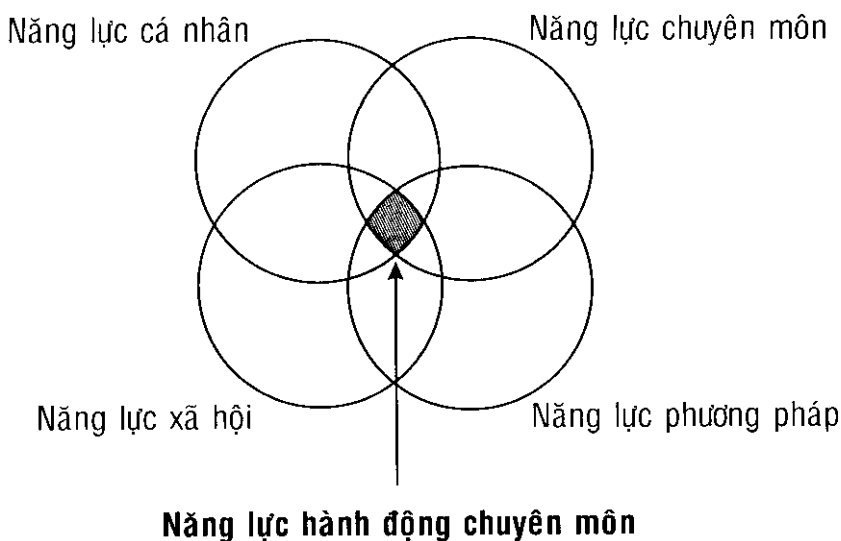
- Bồi dưỡng những kiến thức quy định theo tiêu chuẩn cho công chức các ngạch: cán sự, chuyên viên, chuyên viên chính.

- Công chức hành chính được trang bị kỹ năng nghiệp vụ theo yêu cầu công vụ và có khả năng hoàn thành có chất lượng nhiệm vụ được giao; trang bị kiến thức về văn hóa công sở; trách nhiệm và đạo đức công vụ cho công chức các ngạch.

- Bồi dưỡng nghiệp vụ công tác tổ chức nhà nước, kỹ năng lãnh đạo - quản lý, kiến thức hội nhập kinh tế quốc tế, nghiệp vụ quản lý dự án, nghiệp vụ dấu hiệu, thi đua - khen thưởng, tôn giáo - dân tộc và ngoại ngữ... cho cán bộ lãnh đạo, quản lý và công chức chuyên môn cấp sở -

<sup>(2)</sup> Nước CH XHCN VN (2008). *Luật cán bộ, công chức*.

## SƠ ĐỒ 1 - NĂNG LỰC HÀNH ĐỘNG CHUYÊN MÔN



ngành, quận - huyện và tương đương.

*Đối với cán bộ quận - huyện và cán bộ, công chức phường - xã, thị trấn:*

- Đào tạo, bồi dưỡng trang bị kiến thức quản lý nhà nước và trình độ chuyên môn nghiệp vụ theo tiêu chuẩn quy định cho công chức và cán bộ chuyên trách phường - xã, thị trấn.

- Đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh cho Lãnh đạo quận - huyện, phường - xã, thị trấn bao gồm: Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận - huyện; Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân phường - xã, thị trấn.

*Đối với đại biểu Hội đồng nhân dân thành phố và đại biểu Hội đồng nhân dân xã, thị trấn:*

Tập trung bồi dưỡng về kiến thức quản lý nhà nước và vai trò, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, kỹ năng hoạt động cho Đại biểu Hội đồng nhân dân thành phố và đại biểu Hội đồng nhân dân xã, thị trấn nhiệm kỳ 2011-2016 theo chương trình, nội dung bồi dưỡng của Trung ương và vận dụng, bổ sung một số nội dung mang tính đặc thù hoạt động tại địa phương của đại biểu ở từng cấp khác nhau.

*Giải pháp thực hiện*

- Tiếp tục đổi mới hệ thống chương trình đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị theo hướng nâng cao chất lượng, bố trí thời lượng hợp lý, chú trọng tính hiệu quả, cải tiến nội dung và phương pháp giảng dạy, nghiên cứu, học tập.

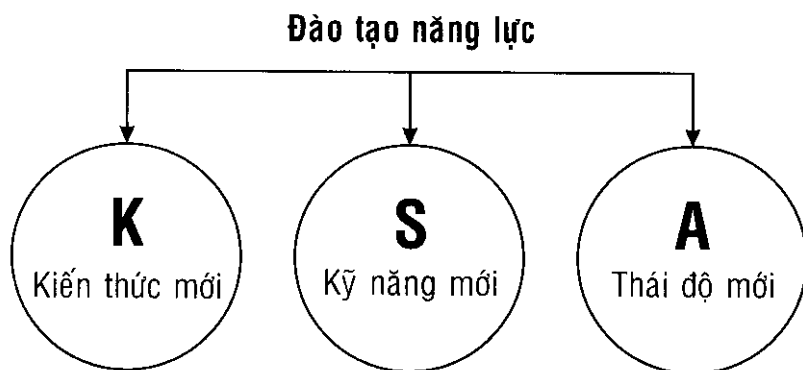
- Đổi mới phương pháp đào tạo: Chú trọng các phương pháp dạy học tích cực theo 3 tiêu chí: tăng cường tính chủ động của người học, trang bị cách học, ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong dạy học. Đa dạng hóa các loại hình kiểm tra, đánh giá theo hướng đảm bảo tính chính xác, khách quan, tiếp cận với phương thức kiểm tra, đánh giá của các nước.

- Đổi mới và nâng cao chất lượng hoạt động của trường nhằm từng bước nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, đảng viên, trước hết là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở có bản lĩnh chính trị vững vàng, có trình độ, năng lực lãnh đạo, quản lý và kỹ năng, nghiệp vụ tổ chức thực hiện thắng lợi nhiệm vụ mà Đảng và nhân dân giao phó ở địa phương, cơ sở.

- Tập trung xây dựng hệ thống các chương trình đào tạo, bồi dưỡng thống nhất; đổi mới căn bản nội dung đào tạo, bồi dưỡng, bám sát mục tiêu, yêu cầu công tác của cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở; đổi mới phương thức đào tạo, bồi dưỡng theo hướng “cơ bản, thiết thực, gắn với thực tiễn”;

- Đào tạo, bồi dưỡng để trang bị, nâng cao kiến thức, năng lực quản lý, kỹ năng điều hành và thực thi công vụ cho đội ngũ công chức hành chính ở các sở - ngành thành phố, Ủy ban nhân dân quận - huyện và cán bộ, công chức cấp

## SƠ ĐỒ 2 - ĐÀO TẠO NĂNG LỰC



phường - xã, thị trấn nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chuyên nghiệp, có phẩm chất tốt và đủ năng lực thi hành công vụ, tận tụy phục vụ đất nước, phục vụ nhân dân. Đào tạo nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn, có khả năng đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển thành phố trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế.

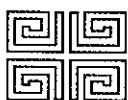
Những định hướng và nội dung này đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với năng lực quản lý của đội ngũ cán bộ, công chức Thành phố. Bên cạnh kiến thức và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, và hỗ trợ (như tin học, ngoại ngữ), nâng cao kiến thức và kỹ năng quản lý, nhất là quản lý nhà nước, là đòi hỏi cấp thiết đối với công chức để họ hoàn thành tốt hơn nhiệm vụ công tác được giao. Ba nhóm năng lực liên quan là: (1) kiến thức và kỹ năng quản lý chung; (2) kiến thức và kỹ năng quản lý nhà nước và (3) kiến thức và kỹ năng lãnh đạo tại thành phố Hồ Chí Minh.

Nhóm kiến thức và kỹ năng thứ nhất liên quan tới bốn chức năng cơ bản của công tác quản lý là lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo hướng dẫn, và kiểm tra giám sát. Để quản lý toàn diện, ngoài khả năng phân tích và đánh giá để lập kế hoạch và tổ chức thực hiện công tác quản lý, cần nắm

bắt và thấu hiểu chủ trương, đường lối và chính sách của Đảng và Nhà nước, và có cả kiến thức về hội nhập, kinh tế quốc tế, marketing v.v..

Nhóm thứ hai gắn với các nội dung quản lý nhà nước cụ thể tại TP.HCM như phân tích và hoạch định chính sách, điều tra, thu thập dữ liệu nhằm xây dựng chiến lược phát triển kinh tế - xã hội ngành và địa bàn, phối hợp công tác theo chiều ngang cũng như chiều dọc, thực thi thừa hành công vụ và tiếp dân, dân vận v.v.. Làm tốt công tác này thì cán bộ, công chức mới thực sự là “công bộc của dân” như lời Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy.

Hiện nay, kiến thức và kỹ năng lãnh đạo gắn với khả năng gây ảnh hưởng và truyền cảm hứng tới những người khác, đặc biệt là với công chức cấp dưới là nhu cầu cấp thiết, quan trọng cần được tăng cường ngay cho đội công chức lãnh đạo và quản lý. Đào tạo kỹ năng lãnh đạo không chỉ dành cho những công chức hiện nay đang giữ các chức vụ quản lý trong bộ máy chính quyền Thành phố, mà còn nhằm chuẩn bị cho đội ngũ lãnh đạo kế cận cho Thành phố trong tương lai, với tầm nhìn chiến lược đặt ra cho hàng chục năm sau.



## PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG NGHỆ THÔNG TIN CHẤT LƯỢNG CAO Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

**NGÔ GIA LỮU (\*) - NGUYỄN THỊ THANH LIÊN(\*\*)**

**C**ông nghệ thông tin (Information Technology - IT) (CNTT) là hệ thống các tri thức và phương pháp khoa học, các kỹ thuật, công cụ và phương tiện hiện đại, các giải pháp công nghệ..., được sử dụng để thu thập, lưu trữ, xử lý, sản xuất, xuất bản, phát hành và truyền thông tin nhằm giúp con người nhận thức, tổ chức khai thác và sử dụng có hiệu quả nhất nguồn tài nguyên thông tin vào mọi lĩnh vực hoạt động của con người. Như vậy, CNTT gắn liền với truyền thông và do đó, cụm từ CNTT và truyền thông (ICT) nói lên đầy đủ các nội dung của chúng.

*Phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin* là phát triển nguồn nhân lực làm công tác đào tạo về CNTT, điện tử, viễn thông; nhân lực chuyên nghiệp về CNTT, điện tử, viễn thông làm trong các doanh nghiệp và công nghiệp; nhân lực cho ứng dụng CNTT của các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp; cán bộ, viên chức và mọi người dân sử dụng, ứng dụng tốt về CNTT<sup>(2)</sup>.

CNTT được xác định là 1 trong 4 lĩnh vực công nghệ trọng yếu để góp phần quan trọng trong việc chuyển đổi cơ cấu công nghiệp tại TP.HCM (cơ khí; điện tử - công nghệ thông tin; hóa chất-cao-su; chế biến tinh lương thực, thực phẩm và các ngành công nghệ sinh học)<sup>(3)</sup>.

Là trung tâm công nghiệp lớn nhất của cả nước,

TP.HCM là nơi phát triển CNTT sớm nhất, với tốc độ nhanh nhất cả nước. Cho đến nay, ngành CNTT của TP.HCM có những bước phát triển khá mạnh, đạt được nhiều thành tựu với đội ngũ cán bộ, kỹ thuật viên, nhân viên CNTT ngày càng trưởng thành.

### **Những kết quả đạt được:**

Hiện nay, nguồn nhân lực CNTT tại TP.HCM trong các đơn vị sản xuất kinh doanh CNTT có hơn 29.000 lao động, trong đó lao động phần cứng có khoảng 10.000 người, lao động phần mềm và dịch vụ CNTT đạt khoảng 19.000 người.

Số lượng nguồn nhân lực CNTT tại TP.HCM chiếm tỷ trọng lớn so với các địa phương khác ở Việt Nam, có nhu cầu không ngừng tăng lên vì đây là thị trường CNTT lớn nhất và cũng là địa phương ứng dụng CNTT mạnh nhất so với cả nước.

Trong những năm gần đây đã có một bộ phận nhân lực CNTT có những tiến bộ đáng kể, đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng, đủ trình độ làm việc với các công ty nước ngoài hoặc trực tiếp tham gia vào thị trường lao động chất lượng cao của thế giới như Nhật Bản, Singapore, Hoa Kỳ và nhiều doanh nghiệp lớn như Intel, Datalogic, Nidec. Nguồn nhân lực CNTT của TP.HCM được đánh giá là nguồn nhân lực trẻ và dồi dào, mạnh và nhiệt huyết, năm 2009 đã được Công ty tư vấn gia công Tholons (Mỹ) xếp thứ 4 trong top 10 thành phố hấp dẫn nhất về gia công phần mềm trên thế giới.

Trên địa bàn TP.HCM, hiện có 24 trường đại học, 22 trường cao đẳng và khoảng trên 200 trường trung cấp nghề và trung tâm đào tạo tin học. Như vậy, TP.HCM chiếm gần 50% tổng số trường đại học, cao đẳng đào tạo CNTT trong cả nước, hiện đứng đầu cả nước về số lượng các trường đào tạo cử nhân, kỹ sư CNTT; số trung

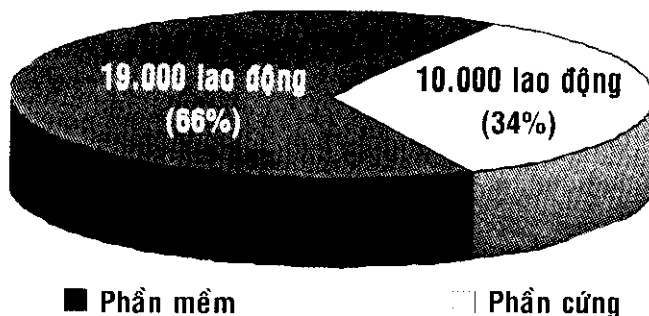
(\*) NGUYỄN THỊ THANH LIÊN, Trưởng khoa Lý luận Trường Đại học Ngân hàng TP.HCM

(\*\*) ThS., Trường Đại học Ngân hàng TP.HCM.

(2) Thủ tướng chính phủ (2009), *Quyết định số 698/QĐ-TTg ngày 1/6/2009 phê duyệt Kế hoạch tổng thể phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin đến năm 2015 và định hướng đến năm 2020.*

(3) *Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ TP.HCM lần thứ IX, nhiệm kỳ 2010-2015.* Nguồn: <http://www.hochiminhcity.gov.vn>.

## NGUỒN NHÂN LỰC CNTT của các đơn vị sản xuất, kinh doanh CNTT tại TP.HCM



lâm đào tạo hợp tác với nước ngoài. Công viên phần mềm Quang Trung là một nơi làm việc tốt chức năng đào tạo nguồn nhân lực này<sup>(5)</sup>.

Việc xã hội hóa đào tạo nguồn nhân lực CNTT đã được khuyến khích mở rộng. Nhiều chương trình đào tạo quốc tế đã được thực hiện ở TP.HCM dưới hình thức liên kết, hợp tác đào tạo, các loại hình đào tạo đã được đa dạng hoá.

Trong năm 2010, nhân lực ngành CNTT ở TP.HCM đã góp phần để lĩnh vực CNTT đạt được

**Bảng 1**

*Hệ thống giáo dục và đào tạo CNTT ở TP.HCM<sup>(5)</sup>*

Bậc đào tạo	Số đơn vị	Khả năng đào tạo hàng năm (người)
Trên đại học	3	115
Đại học	24	10.000
Cao đẳng	22	6.000

những kết quả đáng ghi nhận, đóng góp đáng kể cho sự phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh và xuất khẩu. Là trung tâm lớn nhất cả nước về sản xuất và kinh doanh trong lĩnh vực CNTT, doanh thu từ công nghiệp CNTT trong năm 2010 đạt 57 nghìn 200 tỷ đồng, tăng 44,6% so với năm 2009, chiếm khoảng 40% tổng doanh thu CNTT của cả nước. Đây là địa phương đang đứng đầu cả nước về tỷ lệ thâm nhập máy tính cá nhân và Internet trong các hộ gia đình, khoảng 96% gia đình có máy tính cá nhân, mật độ điện thoại đạt 195 máy/100 dân<sup>(6)</sup>.

Là địa phương đi đầu xây dựng “Một cửa điện tử”, Website TP.HCM được xếp loại đứng đầu cả nước liên tiếp 3 năm qua về hiệu quả.

Nhiều tập đoàn CNTT và truyền thông hàng đầu thế giới đã tham gia vào thị trường CNTT ở TP.HCM. Đây là nơi đi đầu cả nước trong việc phát triển các khu phần mềm tập trung (4/5 số khu công viên phần mềm của cả nước), có mật độ doanh nghiệp ngành CNTT tương đối lớn, tập trung. Điển hình là khu công viên phần mềm Quang Trung (QTSC), tại Hội nghị thường niên của liên minh các công viên phần mềm châu Á và châu Đại dương (The Asia Oceania Regional Software Park Alliance - SPA) ở Malaysia ngày 17/1/2011 đã được bầu làm Chủ tịch Liên minh nhiệm kỳ 2011.

Sau khi nước ta chính thức gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới WTO với các cam kết mạnh mẽ về mở cửa thị trường CNTT, TP. HCM dẫn đầu cả nước tiếp nhận một làn sóng đầu tư CNTT với quy mô chưa từng có. Cụ thể, gần nhất là Tập đoàn Intel đang đầu tư tại TP Hồ Chí Minh, cần tuyển 4.000 lao động, Renesas - cần tuyển 1.000 kỹ sư về thiết kế bán dẫn..., Campal hiện đang cần tuyển 1.200 kỹ sư đưa đi đào tạo tiếp ở nước ngoài về làm cán bộ chủ chốt... Tập đoàn Hồng Hải - Đài Loan cần hơn 50.000 lao động. Tòa nhà Park Gate thuộc dự án Công viên Trí thức Việt - Nhật Vija Brain Park tại Khu đô thị mới Thủ Thiêm sẽ thu hút 15-20 công ty hoạt động về phần mềm với 3.000 - 3.500 nhân viên...

Ngoài ra, không chỉ thị trường lao động trong nước, nhân lực CNTT của nhiều nước phát triển như Mỹ, Nhật Bản và liên minh Châu Âu đang thiếu trầm trọng. Đây là môi trường tiềm năng cho nhân lực CNTT ở TP.HCM có thể vươn ra

<sup>(5)</sup> Nguồn: Sở Thông tin và Truyền thông TP.HCM.

<sup>(6)</sup> Nguồn: Sở Thông tin và Truyền thông TP.HCM.

<sup>(4)</sup> Nguồn: Sở Thông tin và Truyền thông TP.HCM.

thị trường nước ngoài. Chính vì vậy, nguồn nhân lực CNTT đang và sẽ có nhu cầu rất lớn.

### **Những hạn chế và nguyên nhân:**

Tuy nhiên, qua các đánh giá chung từ phía các doanh nghiệp, chất lượng lao động CNTT là chưa cao. Cụ thể, TP.HCM đang rất thiếu nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn sâu, trình độ tiếng Anh thông thạo để phục vụ ngành công nghiệp phần mềm, dịch vụ nội địa và gia công xuất khẩu có hàm lượng chất xám cao.

Đa số sinh viên tốt nghiệp ngành CNTT còn hạn chế về trình độ ngoại ngữ, kiến thức chuyên ngành, tác phong làm việc chuyên nghiệp, sáng tạo, kỹ năng giao tiếp và khả năng làm việc theo nhóm.

Theo khảo sát gần đây của Hội tin học TP.HCM tại 73 doanh nghiệp hoạt động trong ngành CNTT ở TP.HCM, đánh giá của các doanh nghiệp đối với lao động CNTT trong các doanh nghiệp như sau:

Về công nghệ và kỹ năng chuyên môn: 59% đạt loại khá, 25% đạt yêu cầu, 16% được đánh giá là chưa đạt; Kỹ năng làm việc nhóm: 57% đạt khá trở lên, 25 % đạt yêu cầu và 18% chưa đạt yêu cầu; Khả năng thích ứng công nghệ: 65% đạt khá trở lên, 29% đạt yêu cầu và 6 % chưa đạt yêu cầu; Về ngoại ngữ: 62% đạt yêu cầu và 38% chưa đạt yêu cầu<sup>(7)</sup>.

Hạn chế lớn nhất là chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa doanh nghiệp và nhà trường. Hiện nay, cách đánh giá về nguồn nhân lực ở lĩnh vực này còn nhiều mức độ và nhận xét với nhiều chiều khác nhau, vẫn chưa có chuẩn để đánh giá chất lượng sinh viên CNTT ra trường, chưa đáp ứng được yêu cầu của một số doanh nghiệp nước ngoài. Có thể nói, việc đào tạo nhân lực ngành này ở TP.HCM hiện nay vẫn mang tính chất đào tạo theo khả năng sẵn có chứ chưa theo kịp nhu cầu phát triển kinh tế thời hội nhập.

Việc cập nhật nội dung, mục tiêu chương trình đào tạo chậm so với sự thay đổi của công nghệ và các chương trình thực tập còn thiếu tính thực tiễn. Khả năng tự học, tự đào tạo, tiếp cận thực tế của một số lớn sinh viên chưa tốt đối với một ngành học có sự thay đổi nhanh chóng theo thời gian.

Ở khâu tuyển sinh, các sinh viên hiện vẫn phải thi tuyển 3 môn Toán, Lý, Hóa cho đầu vào ngành

CNTT nhưng môn Hóa xem ra không mấy liên quan tới ngành CNTT. Đầu vào của các ngành về CNTT ở một số trường chưa cao: hiện đang có xu hướng nhiều thí sinh giỏi chuyển hướng sang nhóm ngành tài chính - ngân hàng, quản trị kinh doanh...

Ngoài ra, còn nhiều hạn chế tại một số cơ sở đào tạo về đội ngũ giảng viên CNTT, nội dung đào tạo, hệ thống cơ sở vật chất phục vụ CNTT...

Nhìn chung, kể cả về mặt số lượng và chất lượng, nhân lực CNTT TP.HCM đang đi sau một bước so với nhu cầu của ngành. Tình hình đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực CNTT hiện còn chưa thoát khỏi tình trạng "thừa mà thiếu", đào tạo ra thì nhiều nhưng số lượng sinh viên tốt nghiệp đáp ứng được nhu cầu của các đơn vị sử dụng thì lại thiếu.

### **Một số giải pháp cơ bản để phát triển nguồn nhân lực CNTT chất lượng cao ở TP.HCM**

Dự báo đến năm 2020, số lao động làm việc trong các ngành liên quan đến CNTT ở toàn TP.HCM cần khoảng hơn 67.000 người và cũng vào thời điểm này, các trường đại học, cao đẳng cần tuyển hơn 31.000 sinh viên vào học chuyên ngành CNTT<sup>(8)</sup>.

Như vậy để nâng cao cả chất lượng và số lượng nhân lực CNTT nhằm đáp ứng yêu cầu cấp bách của TP.HCM đến năm 2020, chúng ta cần quan tâm đến một số giải pháp sau đây:

*Trước hết, cần nâng cao chất lượng đào tạo CNTT, thực hiện đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo với cơ chế đặc thù để đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực CNTT chất lượng cao, trong đó chú trọng việc liên kết đào tạo với các trường đại học nước ngoài.*

Cần phải nhanh chóng chuẩn hóa các trình độ đào tạo nhân lực CNTT, bài giảng được cập nhật với sự thay đổi nhanh chóng của CNTT, có những biện pháp đột phá trong hợp tác và nhập khẩu chương trình đào tạo của các đại học tiên tiến hàng đầu thế giới, tăng cường dạy tiếng Anh và dạy CNTT bằng tiếng Anh và các ngoại ngữ khác. Cho phép tuyển sinh đầu vào ngành CNTT với ba môn thi là toán, lý và ngoại ngữ để lựa chọn được sinh viên phù hợp. Nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cơ sở vật chất trong

<sup>(7)</sup> Nguồn: Sở Thông tin và Truyền thông TP.HCM.

<sup>(8)</sup> Nguyễn Phan Toàn. *Phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin chuyên sâu*, báo Nhân dân, 26/05/2011.

đào tạo nhân lực CNTT.

TP.HCM đang chuẩn bị cho ra đời Học viện Quốc tế Quang Trung nhằm góp phần giải bài toán thiếu nguồn nhân lực CNTT có trình độ cao. Bằng cách kết hợp giữa việc giảng dạy trực tiếp của các giáo sư, chuyên gia với việc ứng dụng công nghệ huấn luyện từ xa qua mạng, học viện mở ra hướng đào tạo mới có chất lượng và hiệu quả cao.

*Hai là, hình thành cơ chế liên kết và phối hợp chặt chẽ “3 nhà”: nhà doanh nghiệp - nhà trường - nhà nước trong quá trình đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực CNTT.*

Nhà nước cần tạo môi trường kinh doanh thuận lợi để các nhà đầu tư trong nước và nước ngoài đầu tư lớn và lâu dài và tiếp tục tạo điều kiện thuận lợi, chính sách phù hợp để thu hút nhân tài. Việc này sẽ thúc đẩy các trường tuyển sinh và đào tạo theo yêu cầu cụ thể của các doanh nghiệp.

Về phía doanh nghiệp và nhà trường cần phải chủ động, phối hợp chặt chẽ với nhau nhằm giúp cho người học tiếp nhận những kiến thức mới, đào tạo theo nhu cầu của xã hội nhằm giải quyết triệt để việc “khát” nhân lực CNTT. Cần thống nhất rằng đặc điểm của CNTT là ngành công nghệ cao, có tốc độ phát triển quá nhanh cho nên giữa nghiên cứu ứng dụng và sản xuất kinh doanh, giữa đào tạo và nhu cầu sử dụng nhân lực CNTT luôn có khoảng cách, vì vậy, tiếp tục đào tạo, nâng cao trình độ sau khi ra trường là việc làm tất yếu.

*Ba là, nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực CNTT trong điều kiện phát triển thị trường lao động CNTT, xây dựng các tập đoàn CNTT. Huy động nguồn lực kiều bào.*

Cần phát triển vai trò quản lý, điều hành của Nhà nước, đầu tư thích đáng vào phát triển kết cấu hạ tầng của thị trường lao động ngành này như: Cập nhật thông tin, tư vấn giới thiệu việc làm, kết nối cung- cầu của nguồn nhân lực CNTT. Xây dựng các tập đoàn CNTT quốc gia đủ sức vươn ra quốc tế, đi đầu trong xây dựng thương hiệu CNTT Việt Nam. Cần có những cơ chế khuyến khích nhằm thu hút sự góp phần trong đội ngũ kiều bào, đặc biệt là các chuyên gia và các doanh nhân về CNTT tại các quốc gia có nền CNTT tiên tiến - Đây sẽ là cầu nối nhằm

phát triển ngành CNTT trong nước hội nhập với thế giới.

*Bốn là, tăng cường sự quản lý của nhà nước để phát triển nguồn nhân lực CNTT chất lượng cao: nâng cao nhận thức của các ngành, các cấp, các cơ sở giáo dục đào tạo, xã hội hóa, phổ cập hóa CNTT và hoàn thiện về chính sách, môi trường pháp lý tại TP.HCM. Việc kiện toàn Ban Chỉ đạo Chương trình phát triển nguồn nhân lực, thành lập Trung tâm dự báo nguồn nhân lực và thông tin thị trường lao động bước đầu đã tác động tốt đến nguồn nhân lực CNTT ở TP.HCM.*

*Các giải pháp trên phải được thực hiện đồng bộ để bổ sung, hỗ trợ nhau, phát huy tác dụng nhằm phát triển mạnh nguồn nhân lực CNTT chất lượng cao ở TP.HCM.*

*Tóm lại, TP.HCM đang “tăng tốc” phát triển CNTT trở thành một ngành kinh tế chủ lực, có hiệu quả kinh tế cao và ứng dụng nhanh, rộng rãi ở mọi lĩnh vực kinh tế - xã hội của thành phố, đây được xem là yếu tố then chốt để nâng cao năng lực cạnh tranh, hiện đại hóa với chi phí thấp nhất, góp phần quan trọng để rút ngắn quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở TP.HCM. Để thực hiện thành công sự nghiệp ấy, phát triển nguồn nhân lực CNTT chất lượng cao là yếu tố quyết định nhất và là một đòi hỏi cấp bách hiện nay.*

Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục quốc dân, kết hợp chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển ứng dụng khoa học, công nghệ là một trong ba đột phá chiến lược của nghị quyết đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng và cũng chính là một trong sáu chương trình đột phá đã được Đại hội Đảng bộ TP.HCM lần thứ IX năm 2010 thông qua nhằm đưa TP.HCM lên một tầm cao mới, xứng đáng là đầu tàu cho vùng kinh tế trọng điểm phía Nam trên bước đường sớm đưa Việt Nam thành quốc gia mạnh về CNTT, góp phần tích cực vào phát triển đất nước đến năm 2020 cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại và hội nhập sâu hơn vào nền kinh tế thế giới.