

Về đào tạo nâng cao chất lượng nhân lực trong các khu công nghiệp- Khu kinh tế trên địa bàn thành phố Hải Phòng hiện nay

Phạm Minh Lộc*, Phạm Minh Đức**

Ngày nhận: 15/4/2015

Ngày nhận bản sửa: 25/4/2015

Ngày duyệt đăng: 13/5/2015

Tóm tắt:

Bài viết chỉ ra trong số 47.685 lao động làm việc tại 153 doanh nghiệp/công ty thuộc 8 khu công nghiệp - khu kinh tế Hải Phòng vẫn còn tới 45,05% lao động phổ thông chưa qua đào tạo. Tình trạng này xuất phát từ việc phân luồng trong giáo dục ở thành phố triển khai chậm, công tác tuyển dụng và đào tạo của các doanh nghiệp còn những bất cập, thiếu sự phối hợp giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp. Để khắc phục tình trạng này, cần có chủ trương cụ thể về phân luồng trong giáo dục phổ thông; tiếp tục thực hiện tốt công tác tuyên truyền về nhu cầu, yêu cầu lao động việc làm tại các khu công nghiệp - khu kinh tế, nâng cao chất lượng hoạt động của các trường nghề khu kinh tế; đồng thời cần tăng cường phối hợp trong quản lý nhà nước về đào tạo nghề, có các chính sách về tổ chức, huy động nguồn lực vật chất, tài chính cho các cơ sở đào tạo nghề của Thành phố.

Từ khóa: chất lượng nhân lực, đào tạo nghề, Khu công nghiệp- khu kinh tế, Hải Phòng

Training for enhancing the quality of human resources in the industry zones and economic zones in Hai Phong city.

Abstract:

The article shows that up to 45.05% of the number of employees working in 8 industry zone - economic zones (IZ-EZ) in Hai Phong remain unskilled and have not yet gone through training. This situation derives from the slow threading and locating education of the whole city, the inadequate recruitment and training programs of enterprises, and the collaboration between training institutions and enterprises which still lacks cohesion. To improve the quality of the human resources, Hai Phong needs to have a specific policy for threading in general education; to continue to provide comprehensive information about the demand and requirements for the labor force; to enhance the performance of the economic zones' vocational schools; and to strengthen coordination regarding the governance of vocational training.

Keywords: quality of human resources, vocational training, industry zone - economic zone, Hai Phong

1. Đặt vấn đề

Hải Phòng là thành phố cảng, có nhiều tiềm năng thu hút vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI). Tính đến tháng 4/2015 thành phố Hải Phòng có 470 dự án FDI còn hiệu lực, tổng vốn đầu tư đăng ký 11,38 tỷ USD, đứng thứ 6/63 tỉnh, thành phố trong cả nước (tính cả khu vực dầu khí ngoài khơi). Trong đó, tính riêng ngành công nghiệp chế biến, chế tạo của thành

phố đã thu hút được 318 dự án với 7,15 tỷ USD (chiếm 63% tổng vốn FDI vào Hải Phòng). Trong 5 năm qua Hải Phòng đã thu hút được nhiều dự án FDI với số vốn lớn, nhiều dự án xây dựng trọng điểm, quan trọng được khởi công như dự án đường 5 mới, dự án nâng cấp cải tạo sân bay quốc tế Cát Bi, dự án xây dựng cảng cửa ngõ quốc tế Lạch Huyện,...

Đề thu hút và sử dụng có hiệu quả các nguồn vốn FDI, thành phố tập trung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, lao động kỹ thuật, công nghệ, tổ chức quản lý đáp ứng yêu cầu của các dự án lớn, áp dụng công nghệ cao, công nghệ và quản lý tiên tiến đầu tư vào khu công nghiệp, khu kinh tế. Nhờ đó, thành phố Hải Phòng đã có nhiều chuyển biến trong công tác đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để phát triển kinh tế - xã hội của thành phố nói chung, cho các khu công nghiệp - khu kinh tế trên địa bàn thành phố nói riêng. Tuy nhiên, đến nay, tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo cũng còn lớn, khả năng đáp ứng nhu cầu xã hội của người lao động còn hạn chế. Vì thế việc đổi mới và hoàn thiện công tác đào tạo trên địa bàn thành phố đang là vấn đề bức xúc.

Thông qua tài liệu khảo sát tại 153 doanh nghiệp/công ty thuộc 8 khu công nghiệp - khu kinh tế Hải Phòng, bài viết làm rõ hạn chế về trình độ đào tạo của đội ngũ người lao động tại các khu công nghiệp- khu kinh tế Hải Phòng hiện nay, chỉ ra những nguyên nhân hạn chế và đề xuất một số giải pháp nhằm đổi mới và hoàn thiện công tác đào tạo để đáp ứng nhu cầu phát triển của địa phương trong bối cảnh mới.

2. Thực trạng trình độ đào tạo của người lao động trong các khu công nghiệp - khu kinh tế Hải Phòng

2.1. Khái quát trình độ đào tạo người lao động trong các khu công nghiệp- khu kinh tế Hải Phòng hiện nay

Trong những năm qua, Hải Phòng đã quan tâm đến việc đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại các khu công nghiệp - khu kinh tế. Do đó, tỷ lệ lao động kỹ thuật làm việc tại các khu công nghiệp- khu kinh tế trên địa bàn thành phố ngày càng tăng lên. Nếu như năm 2012, tại 153 doanh nghiệp/công ty thuộc 8 khu công nghiệp - khu kinh tế có 33.499 lao động, trong đó số công nhân kỹ

thuật bao gồm trình độ cao đẳng, trung cấp, sơ cấp, nghề là 4.976 người chiếm tỷ lệ 14,90% thì năm 2013, với 35.907 lao động làm việc có 5.731 là công nhân kỹ thuật, chiếm tỷ lệ 16,0% số lao động. Năm 2015, trong số 47.685 lao động có 20.012 là công nhân kỹ thuật, chiếm tỷ lệ 41,96% (xem bảng 3). Điều này cho thấy việc quan tâm đào tạo, nâng cao trình độ đội ngũ người lao động trên địa bàn các khu công nghiệp - khu kinh tế ở thành phố Hải Phòng đã được chú trọng (xem bảng 1).

Bảng 1 cũng cho thấy, 6 tháng đầu năm 2015, tỷ lệ lao động có trình độ đại học, cao đẳng, trung, sơ cấp và nghề của các khu công nghiệp - khu kinh tế Hải Phòng tăng lên đáng kể; ngược lại tỷ lệ lao động chưa được đào tạo nghề giảm xuống.

Theo khảo sát của tác giả, tại một số khu công nghiệp - khu kinh tế có số doanh nghiệp/công ty nhiều và số lao động lớn như là khu công nghiệp Nomura, khu công nghiệp Đình Vũ, công tác tuyển dụng và đào tạo nghề cho người lao động được thực hiện khá tốt. Vì thế, tỷ lệ lao động được đào tạo cao, tỷ lệ lao động chưa được đào tạo thấp. Chẳng hạn, khu công nghiệp Nomura có 28.000 lao động, chiếm 58,72% số lao động của các khu công nghiệp - khu kinh tế Hải Phòng nhưng tỷ lệ lao động chưa được đào tạo chỉ là 44,58% của Khu và chiếm tỷ lệ 58,10% số lao động chưa được đào tạo của toàn bộ các khu công nghiệp - khu kinh tế Hải Phòng. Khu công nghiệp Đình Vũ có 6.703 lao động nhưng chỉ có 459 lao động chưa được đào tạo, chiếm tỷ lệ 6,85% lao động của khu và gần 2,14% số lao động chưa được đào tạo trong tất cả các khu công nghiệp- khu kinh tế Hải Phòng (xem bảng 2).

2.2. Những hạn chế chủ yếu

Tuy nhiên, xem xét trình độ đào tạo của người lao động trong các khu công nghiệp - khu kinh tế ở Hải Phòng còn một số hạn chế.

Bảng 1. Tình hình lao động được đào tạo tại các khu công nghiệp - khu kinh tế Hải Phòng 2012-2015

	Năm 2012		Năm 2013		6 tháng đầu năm 2015	
	Số lượng Người	%	Số lượng Người	%	Số lượng Người	%
Tổng số lao động	33.499	100,00	35.907	100,00	47.685	100,00
Trong đó:						
- Đại học	4.421	13,20	3.899	10,90	6.193	12,99
- Cao đẳng, trung cấp, sơ cấp, nghề	4.976	14,90	5.731	16,00	20.012	41,96
- Lao động phổ thông	24.102	71,90	26.277	73,20	21.480	45,05

Nguồn Ban Quản lý khu kinh tế Hải Phòng, 2015

Thứ nhất, tỷ lệ lao động được đào tạo tuy có tăng lên nhưng chủ yếu dưới hình thức dạy nghề cầm tay chỉ việc tại doanh nghiệp; năm 2015 tỷ lệ này chiếm tới 19,48% số lao động được đào tạo. Trong khi đó, tỷ lệ công nhân lao động có trình độ trung sơ cấp còn thấp, khoảng 14,01% (xem bảng 2).

Thứ hai, một số khu công nghiệp như Trảng Duệ, VSIP, Đồ Sơn mặc dù cũng là các khu có nhiều doanh nghiệp/công ty và số lao động lớn, nhưng tỷ lệ lao động chưa được đào tạo vẫn còn cao, chiếm từ 61,86% đến 75,30% số lao động (xem bảng 2).

2.3. Nguyên nhân tình hình lao động chưa được đào tạo hiện nay

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng lao động chưa được đào tạo nghề làm việc trong các khu công nghiệp - khu kinh tế Hải Phòng còn cao. Có thể nêu khái quát một số nguyên nhân chủ yếu sau đây:

Thứ nhất, phân luồng trong giáo dục ở thành phố triển khai chậm và không quyết liệt, hướng nghiệp cho học sinh trung học cơ sở yếu nên dẫn đến mất cân đối nguồn nhân lực, đa số học sinh tốt nghiệp

trung học cơ sở vẫn tiếp tục tìm mọi cách học lên hệ trung học phổ thông theo tư duy “học để làm quan” và nhà trường cũng theo tư duy như thế, dẫn đến cảnh thừa thầy, thiếu thợ. Đầu vào của các trường nghề đa số là các học sinh có kết quả học tập yếu, kém, tư duy nhận thức mục tiêu học tập rất hạn chế và xu hướng không muốn học nghề.

Thứ hai, chương trình dạy nghề hiện chưa đáp ứng được nhu cầu xã hội. Đến nay, trong lĩnh vực giáo dục đào tạo và dạy nghề, thành phố Hải Phòng đã có 4 trường đại học của trung ương và địa phương đóng trên địa bàn, 61 cơ sở đào tạo nghề, gồm 11 trường cao đẳng nghề, 14 trường trung cấp nghề, 20 trung tâm dạy nghề (trong đó có 10 trung tâm dạy nghề công lập thuộc quận, huyện), 2 trường dạy nghề và 17 cơ sở khác có tham gia dạy nghề với nhiều hình thức và trình độ khác nhau, bao gồm các trường cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp, trung tâm giới thiệu việc làm, doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ có đăng ký tham gia dạy nghề.

Tuy nhiên, số cơ sở dạy nghề chuyên đào tạo những nghề của thành phố còn thiếu, chưa đồng bộ

Bảng 2. Tình hình người lao động được đào tạo tại các khu công nghiệp - khu kinh tế Hải Phòng 6 tháng đầu năm 2015.

Đơn vị: người, %

	Số doanh nghiệp	Số lao động	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Sơ cấp	Dạy nghề	Chưa đào tạo
Tổng số	153	47685	6193	4039	4523	2162	9288	21480
Khu công nghiệp Nomura	52	28000	2199	1973	1748	821	8778	12481
Khu công nghiệp Đình Vũ	39	6703	2064	1088	1890	1002	200	459
Khu công nghiệp Trảng Duệ	19	5396	822	541	432	224	39	3338
Khu công nghiệp VSIP	16	4097	891	258	249	39	0	2660
Khu công nghiệp Đồ Sơn	21	3310	165	157	170	70	256	2492
Khu công nghiệp Nam Cầu Kiền	3	140	20	22	32	6	15	45
Khu công nghiệp Nam Đình Vũ	2	21	18	0	1	0	0	2
Khu công nghiệp An Dương	1	18	14	0	1	0	0	3
Tỷ lệ (%)		100,00	12,99	8,47	9,48	4,53	19,48	45,05
Khu công nghiệp Nomura		100,00	7,85	7,05	6,24	2,93	31,35	44,58
Khu công nghiệp Đình vũ		100,00	30,79	16,23	28,20	14,95	2,98	6,85
Khu công nghiệp Trảng Duệ		100,00	15,23	10,03	8,01	4,15	0,72	61,86
Khu công nghiệp VSIP		100,00	21,75	6,30	6,08	0,95	0	64,92
Khu công nghiệp Đồ Sơn		100,00	4,98	4,74	5,14	2,11	7,73	75,30
Khu công nghiệp Nam Cầu Kiền		100,00	14,28	15,71	22,86	4,29	10,71	32,15
Khu công nghiệp Nam Đình Vũ		100,00	85,71	0	4,76	0	0	9,53
Khu công nghiệp An Dương		100,00	77,78	0	5,56	0	0	16,66
<i>Nguồn: Ban Quản lý khu kinh tế Hải Phòng (2015)</i>								

và dần trải; ngành nghề và nội dung chương trình đào tạo, tác phong công nghiệp trong lao động, kỹ năng làm việc và nhất là cơ sở vật chất như phòng học, phòng thí nghiệm, xưởng thực hành... chưa gắn với nhu cầu của doanh nghiệp. Các chương trình khung đào tạo nghề do Tổng cục Dạy nghề qui định còn dần trải quá nhiều kỹ năng mà thiếu chuyên sâu, chưa phù hợp với nhu cầu thực tế về chất lượng nhân lực của thành phố cũng như của khu công nghiệp - khu kinh tế. Thêm nữa, vấn đề hàng đầu và cần bản cần trang bị cho người lao động trong đào tạo nghề nghiệp là đạo đức, tác phong, tính kỷ luật, kiến thức pháp luật lao động và kỹ năng sơ cấp cứu ban đầu trong lao động sản xuất... chưa được quan tâm đầy đủ.

Công tác đầu tư nghề trọng điểm cho từng trường, từng khu vực còn mang nặng cảm tính, chưa được đánh giá chi tiết về nhu cầu thực tiễn của từng địa bàn để định hướng và phân bổ các dự án nghề trọng điểm, dẫn đến nơi thừa, nơi thiếu và lãng phí nguồn lực.

Công tác đào tạo của các trường đại học, các trường chuyên nghiệp nặng về lý thuyết, yếu kém về ngoại ngữ, không sát với nhu cầu của thị trường lao động; Luật giáo dục đại học và Luật dạy nghề, đã cắt khúc hoạt động đào tạo, thiếu tính liên thông, sau khi thay thế Luật dạy nghề bằng luật Giáo dục nghề nghiệp 2015 cũng chưa rõ ràng về phân công nhiệm vụ cơ quan đầu mối triển khai, nên luật chậm đi vào cuộc sống.

Thứ ba, công tác tuyển dụng và đào tạo của các doanh nghiệp còn những bất cập. Ở một số doanh nghiệp, bộ phận nhân sự có hiện tượng tiêu cực trong tuyển dụng lao động, dẫn đến nảy sinh nhiều bất ổn cả về an ninh trật tự địa bàn và tạo ra khó khăn cho các cơ sở đào tạo. Xu hướng các doanh nghiệp Nhật Bản, Hàn Quốc tuyển lao động vừa tốt nghiệp từ trường phổ thông, từ chối các lao động đã đi làm và có những thói quen làm việc ở nơi khác để thuận tiện đào tạo theo tiêu chí riêng của họ cũng là một hiện tượng thực tiễn.

Thứ tư, sự phối hợp giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp còn thiếu gắn kết, vì vậy còn có những khoảng cách lớn giữa đào tạo và thực tiễn sản xuất, mặc dù đã có nhiều cố gắng từ cơ sở đào tạo như trường nghề của khu kinh tế Hải Phòng, tuy nhiên rất khó để học viên các trường có thể tham gia thực tập tại các doanh nghiệp trong quá trình học tập do các doanh nghiệp lo ảnh hưởng đến năng suất hay mất mát, hỏng hóc trang thiết bị trong quá trình các học viên thực hành thực tập.

4. Một số khuyến nghị giải pháp

Trước tình hình lao động chưa được đào tạo tại các khu công nghiệp - khu kinh tế Hải Phòng hiện nay; đồng thời Thành phố Hải Phòng đang chuyển hướng chiến lược phát triển từ phát triển chủ yếu theo chiều rộng sang kết hợp một cách hợp lý giữa chiều rộng và chiều sâu, thu hút đầu tư trong lĩnh vực công nghệ cao, dịch vụ cao, phát triển các ngành sản xuất có giá trị gia tăng cao hơn, vấn đề đào tạo để có đội ngũ lao động trong các khu công nghiệp - khu kinh tế có trình độ kỹ thuật cao hơn đang trở thành bức xúc. Vấn đề ở đây là các doanh nghiệp trong khu công nghiệp - khu kinh tế, nhất là các khu công nghiệp có số lượng doanh nghiệp nhiều và số lượng công nhân lao động lớn phải có kế hoạch nâng cao tỷ lệ công nhân được đào tạo; đồng thời bên cạnh việc cầm tay chỉ việc theo hình thức dạy nghề, các doanh nghiệp cần tăng cường tuyển dụng được các công nhân kỹ thuật có trình độ trung cấp sơ cấp vào làm việc trong các doanh nghiệp.

Muốn vậy, thành phố cần có một kế hoạch đào tạo một cách phù hợp để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trong đó có lực lượng lao động làm việc tại các khu công nghiệp - khu kinh tế. Tư tưởng chỉ đạo trong đổi mới công tác đào tạo là: lý thuyết gắn liền với thực hành kỹ năng nghề nghiệp tại các xưởng thực nghiệm sản xuất của các trường và trải nghiệm thực tiễn quá trình sản xuất trong thời gian học tập tại các doanh nghiệp/công ty tại các khu công nghiệp - khu kinh tế; Người học có kỹ năng phù hợp và thích ứng với thực tiễn yêu cầu sản xuất và hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp trong các khu công nghiệp - khu kinh tế của thành phố; được trang bị đầy đủ kiến thức pháp luật, kiến thức an toàn lao động và kiến thức về môi sinh, môi trường.

Muốn vậy, cần chú trọng những vấn đề sau:

Thứ nhất, Thành phố, sở Giáo dục và Đào tạo và các ngành liên quan cần có chủ trương cụ thể về phân luồng trong giáo dục phổ thông ngay từ giai đoạn trung học cơ sở để tạo một lượng học sinh được định hướng nghề nghiệp rõ ràng vừa học văn hóa vừa học nghề và sau khi tốt nghiệp trung học phổ thông đã có tay nghề mức độ 3-4, sẵn sàng cho thị trường lao động, tăng dần tỷ lệ phân luồng theo hàng năm, ví dụ đạt mục tiêu phân luồng 5% hàng năm cho đến khi đạt tỷ lệ vàng là 65% học sinh được phân luồng sang học tập và đào tạo kỹ năng nghề (Phạm Minh Lộc, 2015).

Thứ hai, tiếp tục thực hiện tốt công tác tuyên truyền sâu rộng về nhu cầu, yêu cầu lao động việc làm trên địa bàn thành phố nói chung và tại các khu công nghiệp, khu kinh tế nói riêng; trên cơ sở đó khuyến khích người lao động tìm hiểu nhu cầu nghề

nghiệp để học tập nâng cao trình độ theo nhu cầu sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp, tạo cơ hội để tiếp cận được việc làm; đồng thời khuyến khích xã hội đầu tư phát triển các hình thức đào tạo, đào tạo nhiều ngành nghề xuất phát từ nhu cầu thực tiễn sản xuất kinh doanh trên địa bàn thành phố.

Thứ ba, đổi mới phương thức hoạt động của các cơ sở đào tạo trên địa bàn. Các cơ sở đào tạo của thành phố cần kết hợp với các địa phương thực hiện công tác khảo sát trình độ văn hóa, chuyên môn của người lao động; khảo sát nhu cầu học nghề, nhu cầu lao động việc làm của người dân để định hướng tốt cho công tác đào tạo cũng như công tác tư vấn giới thiệu việc làm cho người lao động.

Các cơ sở đào tạo cần chủ động gắn với doanh nghiệp ngay từ ngày đầu thành lập, để xây dựng các kế hoạch đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực, chủ động học tập và nghiên cứu các qui trình sản xuất của họ là cơ sở đổi mới và xây dựng lại các giáo trình đào tạo phù hợp; sử dụng đội ngũ chuyên gia của các doanh nghiệp như một lực lượng thỉnh giảng trong quá trình đào tạo; áp dụng mô hình đào tạo song song cả ở nhà trường của ban quản lý khu kinh tế Hải Phòng cũng như tại doanh nghiệp, nâng cao kỹ năng thực hành và làm quen dần với môi trường sản xuất của công nhân.

Thứ tư, nâng cao chất lượng hoạt động của các trường nghề khu kinh tế. Thành phố (Ban quản lý khu kinh tế) cần tạo điều kiện để trường nghề khu kinh tế phối hợp tốt với các sở, ngành, đơn vị trên địa bàn thành phố và các tỉnh lân cận làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng, huấn luyện và sát hạch cung cấp nguồn lao động cho khu kinh tế theo hướng công nghệ nhiều ngành nghề, lĩnh vực ngành nghề mới có trình độ phù hợp, làm chủ máy móc thiết bị, đảm bảo yêu cầu phát triển hoạt động kinh tế và công nghiệp, trước hết cho khu kinh tế Đình Vũ -

Cát Hải và các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng; cung cấp dịch vụ giáo dục đào tạo nhiều ngành nghề nhiều trình độ cho thị trường, đáp ứng yêu cầu của các nhà đầu tư trong khu kinh tế.

Ban quản lý khu kinh tế cùng với sở Lao động, Thương binh và Xã hội thường xuyên tổ chức các lớp bồi dưỡng, huấn luyện, nâng cao, cập nhật kiến thức và kỹ năng nghề cho khoảng 15.000 – 20.000 công nhân/năm. Đặc biệt chú trọng đến trang bị cho học sinh, sinh viên kiến thức chuyên môn sâu theo ngành đào tạo, có thể sử dụng, làm chủ và khai thác các trang thiết bị máy móc để thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, phục vụ công tác chỉ đạo, quản lý sản xuất, tư vấn và thực hiện nghiên cứu khoa học, tham gia công tác đào tạo, có ý thức cộng đồng và bảo vệ môi trường, ứng phó với biến đổi khí hậu và thiên tai. (Phạm Minh Lộc, 2015)

Thứ năm, tăng cường phối hợp trong quản lý nhà nước về đào tạo nghề.

Các cơ quan quản lý nhà nước trên địa bàn thành phố, trước hết là Sở Giáo dục và Đào tạo, Ban quản lý khu kinh tế, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội, Sở Kế hoạch và Đầu tư cùng các ban ngành khác một mặt thực hiện tốt công tác phối hợp, liên kết giữa các cơ sở đào tạo trên địa bàn thành phố để nâng cao kỹ năng chuyên môn của người học; mặt khác có các biện pháp nhằm phát huy tối đa nguồn lực của các cơ sở đào tạo, có cơ chế, chính sách sắp nhập, giải thể các cơ sở đào tạo kém hiệu quả, không đáp ứng được yêu cầu đặt ra để tập trung lại nguồn lực cho hiệu quả; có chính sách để các cơ sở đào tạo huy động nguồn lực cả về đội ngũ giảng viên, nguồn tài chính, cơ sở vật chất phục vụ cho việc đổi mới phương thức đào tạo, đảm bảo cho tư tưởng chỉ đạo đổi mới công tác đào tạo thực sự đi vào thực tiễn. □

Tài liệu tham khảo:

Ban Quản lý khu kinh tế Hải Phòng (2015), *Báo cáo tình hình lao động việc làm các năm 2012, 2013 và 2015*. Hải Phòng.

Phạm Minh Lộc (2015), ‘Thực trạng nhu cầu và yêu cầu nguồn nhân lực ở các KCN, khu kinh tế Hải Phòng’, *Tạp chí Khu công nghiệp Việt Nam*, số 178, trang 10-12.

Thông tin tác giả:

***Phạm Minh Lộc, Thạc sỹ**

- Tổ chức tác giả công tác: Thành phố Hải Phòng

- Địa chỉ liên hệ: Địa chỉ Email: phamminhloc@yahoo.com

****Phạm Minh Đức, Tiến sỹ kinh tế**

- Tổ chức tác giả công tác: Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng

- Một số tạp chí đã đăng tải công trình nghiên cứu: *Tạp chí Kinh tế và Phát triển, Tạp chí Khu công nghiệp Việt Nam*