



THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

NGUYỄN HỒNG TÂY

Những năm gần đây, Khu kinh tế (KKT) Dung Quất tỉnh Quảng Ngãi nổi lên như điểm sáng về thu hút đầu tư và phát triển các ngành công nghiệp nặng mũi nhọn. Hiện nay, tại KKT Dung Quất nhiều dự án quy mô lớn, dự án trọng điểm quốc gia đang được triển khai và đi vào hoạt động. Cùng với sự phát triển nhanh chóng của KKT Dung Quất, vấn đề đào tạo và phát triển nguồn nhân lực (NNL), nhất là NNL trình độ công nhân kỹ thuật (CNKT), đang trở thành vấn đề quan trọng và hết sức cấp thiết hiện nay, đây không chỉ là nỗi lo của Ban quản lý KKT Dung Quất mà là mối quan tâm lớn của UBND tỉnh Quảng Ngãi và Chính phủ. Nếu công tác phát triển NNL không được thực hiện tốt, NNL không đảm bảo, tiến độ các dự án lớn và dự án trọng điểm quốc gia không thực hiện được, thiệt hại kinh tế là rất lớn. Hơn nữa, đây là một trong những yếu tố cản trở, là “nút thắt” ngăn chặn dòng chảy của vốn đầu tư trong và ngoài nước tiếp tục vào KKT Dung Quất.

Xuất phát từ tình hình này, nội dung bài báo đề cập đến tình hình và khả năng đào tạo, cung ứng và phát triển NNL công nhân kỹ thuật cho khu kinh tế Dung Quất trong giai đoạn trước mắt và lâu dài, mà trọng tâm là nhấn mạnh đến yêu cầu và khả năng phát triển NNL công nhân kỹ

thuật thông qua công tác đào tạo của các trường nghề trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi.

1. Sự phát triển KKT Dung Quất và nhu cầu nguồn nhân lực

KKT Dung Quất tỉnh Quảng Ngãi được Chính phủ phê duyệt tổng thể phát triển kinh tế xã hội đến năm 2015 và tầm nhìn đến năm 2020 (Theo Quyết định số 139/2006/QĐ-TTg ngày 26/6/2006 của Thủ tướng Chính phủ), theo đó, KKT Dung Quất là KKT tổng hợp, phát triển đa ngành, đa lĩnh vực: trọng tâm là công nghiệp lọc dầu, hoá dầu, hoá chất và một số ngành công nghiệp mũi nhọn, có qui mô lớn và lợi thế đầu tư, khai thác hiệu quả cảng nước sâu Dung Quất.

Tổng diện tích quy hoạch được duyệt phát triển KKT Dung Quất đến năm 2015 là 13.000 ha bao gồm nhiều khu công nghiệp (khu công nghiệp nặng, khu công nghiệp lọc hóa dầu, khu công nghiệp nhẹ, phân khu Sài Gòn-Dung Quất,...), khu cảng và dịch vụ hậu cần cảng Dung Quất, khu Du lịch sinh thái, khu bảo thuế, khu phi thuế quan, khu đô thị Vạn Tường, khu đô thị Nam Dốc Sỏi,... Nhờ lợi thế cạnh tranh, sự quyết tâm của Đảng, Chính phủ, của chính quyền địa phương và của Ban quản lý KKT Dung Quất, sau 10 năm thành lập, đến nay KKT Dung Quất đã thu hút trên 160 dự án với tổng vốn đăng ký đầu tư lên đến 10,5

tỷ USD, trong đó vốn đầu tư nước ngoài 3,7 tỷ USD (chiếm 35,2%), có 05 dự án quy mô lớn đã và sắp đi vào hoạt động như sau:

- Nhà máy lọc dầu Dung Quất công suất 6,5 triệu tấn/năm với vốn đầu tư 2,5 tỷ USD, đi vào hoạt động tháng 2/2009;

- Nhà máy luyện cán thép Guang Lian công suất 5 triệu tấn/năm vốn đầu tư 3 tỷ USD sẽ hoàn thành giai đoạn I với 3 triệu tấn/năm vào cuối năm 2010;

- Nhà máy công nghiệp nặng Doosan với vốn đầu tư 260 triệu USD hoàn thành vào cuối năm 2009;

- Liên hiệp Công nghiệp Tàu thủy Dung Quất với vốn đầu tư 700 triệu USD đóng tàu loại lớn 100.000-400.000DWT đã đi vào sản xuất;

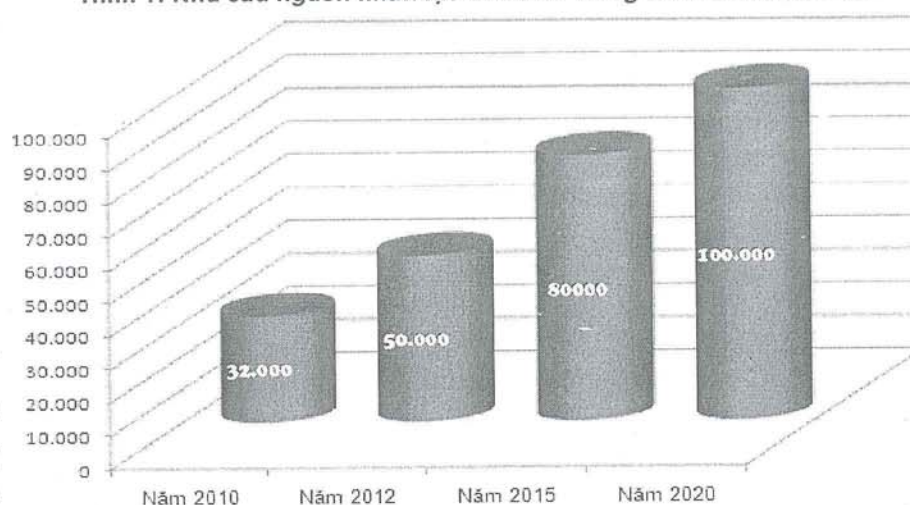
- Nhà máy Polypropylen với vốn đầu tư 230 triệu USD sẽ hoàn thành vào cuối năm 2009.

Sự phát triển của KKT Dung Quất trong những năm qua đã mở ra xu hướng mới, đó là xu hướng hình thành tổ hợp công nghiệp nặng gắn với cảng biển nước sâu, tạo sức bật thúc đẩy các ngành công nghiệp - dịch vụ phát triển. Cùng với quá trình triển khai và đi vào hoạt động của các dự án lớn trong KKT Dung Quất sẽ đồng thời với sự gia tăng về nhu cầu nguồn lực lao động. "Nhu cầu NNL cho sự phát triển KKT Dung Quất đến năm 2010 là 32.000 người, năm 2012 là 50.000 người, năm 2015 là 80.000 người và năm 2020 sẽ là 100.000 người; trong đó do tính chất phát triển công nghiệp là trọng tâm nên yêu cầu lao động phải qua đào tạo, với tỉ lệ tối thiểu là 60-70% và yêu cầu số lao động phải qua được đào tạo tương ứng từng giai đoạn như sau: năm 2010 là 20.000 người, năm 2012 là 30.000 người, năm 2015 là 50.000 người, năm 2020 là 60.000-70.000 người. Trong đó xác định khả năng đào tạo các trường trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi cũng chỉ tương ứng 50%" Phát biểu của Ông Trần Lê Trung- Trưởng Ban quản lý KKT Dung Quất tại

Hội nghị "Nguồn nhân lực cho sự phát triển KKT Dung Quất trong thời kỳ hội nhập" tổ chức vào tháng 10/2008 tại KKT Dung Quất.

Về cơ cấu ngành nghề, qua kết quả điều tra khảo sát của Ban lao động văn xã - Ban quản lý KKT Dung Quất về nhu cầu lao động giai đoạn 2008-2010 theo số lượng và cơ cấu ngành nghề của các doanh nghiệp đang hoạt động, các doanh nghiệp đang triển khai xây dựng và các doanh nghiệp đã được chấp thuận đầu tư tại KKT Dung Quất, kết quả như sau:

Hình 1: Nhu cầu nguồn nhân lực cho KKT Dung Quất đến năm 2020



Nguồn: Ban Lao động Văn xã-Khu Kinh tế Dung Quất

Bảng 1: Nhu cầu lao động theo ngành nghề từ năm 2008-2010

STT	Ngành nghề	LĐPT	Sơ cấp	Tr. cấp	CĐ ĐH	Cộng
1	Công nghệ lọc hóa dầu			400	300	700
2	Công nghệ luyện cán thép		3.000	2.300	150	5.450
3	Công nghệ đóng tàu			600	160	760
4	Cơ khí chế tạo		4.000	3.900	300	8.200
5	Điện			450	100	550
6	Xây dựng	2.000	1.000	400	150	3.550
7	Máy công nghiệp		2.000	150	50	2.200
8	Chế biến gỗ		2.500	100	30	2.630
9	Quản lý kinh tế			500	880	1.380
10	Dịch vụ		1.500	950	130	2.580
11	Lao động phổ thông	4.000				4.000
	Tổng cộng	6.000	14.000	9.750	2.250	32.000

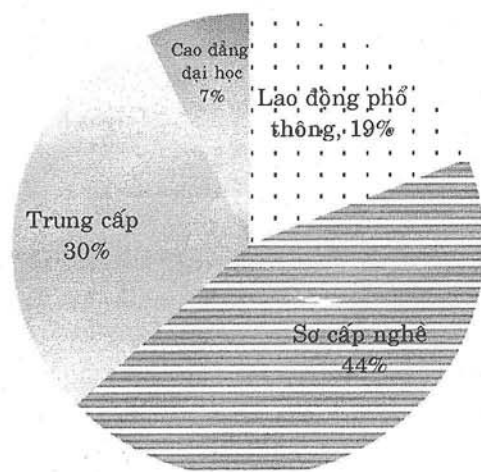
Bảng 1 cho thấy nhu cầu trong bốn lĩnh vực then chốt của KKT Dung Quất là công nghiệp lọc hóa dầu, công nghiệp luyện cán thép, công nghiệp đóng tàu, công nghiệp cơ khí và thiết bị nặng cần khoảng 15.660 người, chiếm 48,9% tổng nhu cầu

giai đoạn 2008-2010 và 100% số lao động này yêu cầu phải qua đào tạo. Có thể tổng hợp từ Bảng 1 để thấy được cơ cấu ngành nghề của nhu cầu lao động 2008-2010 như sau:

Bảng 2: Nhu cầu lao động giai đoạn 2008-2010 theo cơ cấu ngành nghề. ĐVT: người

Trình độ	Số lượng	Tỉ trọng	Ghi chú
Lao động phổ thông	6.000	19%	
Sơ cấp nghề	14.000	44%	
Trung cấp	9.750	30%	
Cao đẳng, Đại học	2.250	7%	
Tổng cộng	32.000	100%	

Hình 2: Nhu cầu lao động giai đoạn 2008-2010 theo cơ cấu ngành nghề



Theo số liệu Hình 2 cho thấy nhu cầu lao động có trình độ sơ cấp và trung cấp chiếm đến 74% tổng nhu cầu, gấp hơn 10,5 lần nhu cầu trình độ cao đẳng đại học. Đây là con số rất cần được quan tâm cho công tác định hướng nghề nghiệp ở những năm tiếp theo.

2. Tình hình nguồn nhân lực hiện nay tại KKT Dung Quất

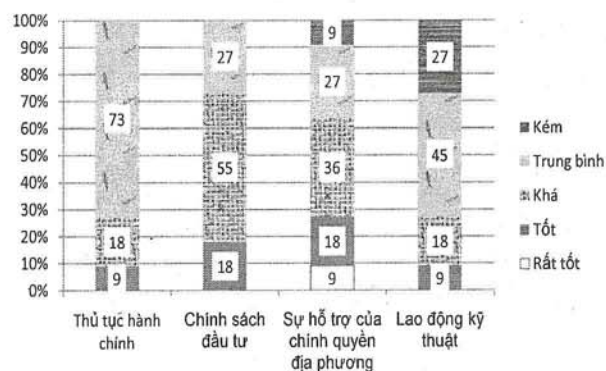
Hiện nay tại KKT Dung Quất đang có mặt thường xuyên khoảng 30.000 lao động (25.000 công nhân; 4.000 kỹ sư; hơn 1.500 chuyên gia và CNKT người nước ngoài). Để đáp ứng nhu cầu cho các dự án đang thực hiện trong thời gian tới, KKT Dung Quất thiếu đến hàng vạn kỹ sư, lao động kỹ thuật trình độ cao, đặc biệt là nhân lực cho các ngành công nghiệp nặng như hàn kỹ thuật cao, gia công chính xác, điều khiển điện tự động, luyện

cán thép, lọc hoá dầu,...

Tháng 07/2008, một nhóm nghiên cứu của Ban Quản lý KKT Dung Quất phối hợp với một số chuyên gia ở các trường đại học lớn tại TP.HCM đã tiến hành khảo sát lấy ý kiến các nhà quản lý cấp cao của các doanh nghiệp đầu tư vào KKT Dung Quất theo bảng câu hỏi gồm 16 câu. Kết quả như sau:

(1) Về khó khăn mà doanh nghiệp có thể gặp phải trong quá trình đầu tư tại KKT Dung Quất: Đa số các doanh nghiệp cho rằng thủ tục hành chính ở mức trung bình, sự hỗ trợ của chính quyền địa phương ở mức trung bình khá, đặc biệt trình độ và tay nghề lao động kỹ thuật ở mức trung bình kém. Chỉ có chính sách đầu tư tương đối khả quan và đây chính là lợi thế để thu hút đầu tư vào KKT Dung Quất.

Hình 3: Các khó khăn của doanh nghiệp trong quá trình hoạt động tại KKT Dung Quất



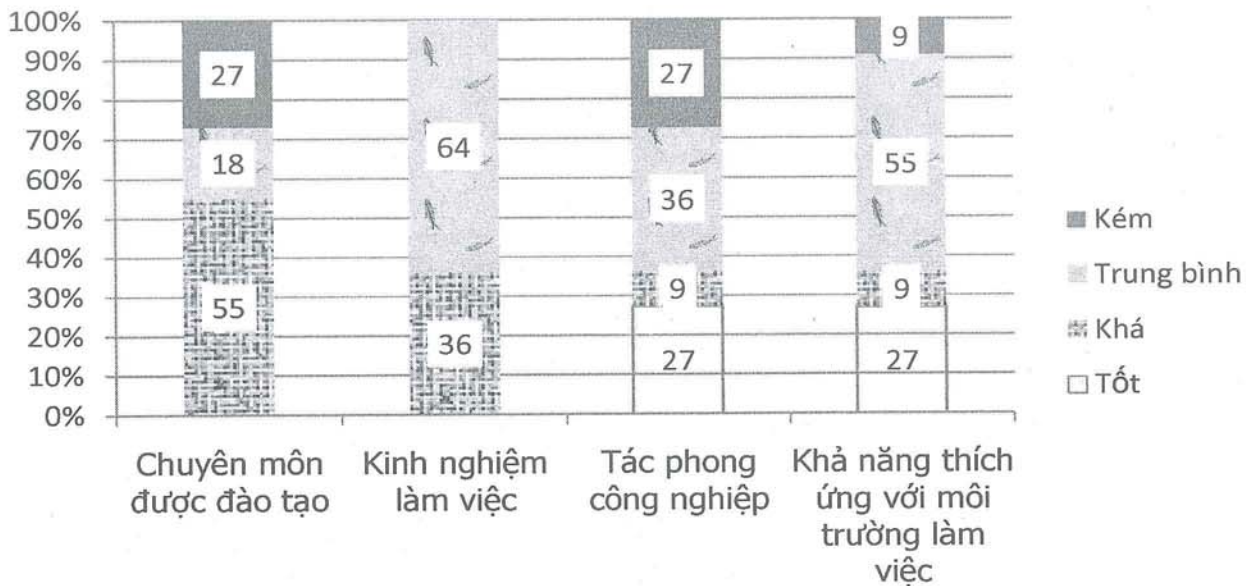
(2) Về NNL tại KKT Dung Quất: nhìn chung các doanh nghiệp quy mô không lớn (như chế biến gỗ, may công nghiệp, dịch vụ...) cho rằng chuyên môn được đào tạo tại nhà trường là khá, một số lao động kinh nghiệm làm việc, khả năng thích ứng với môi trường làm việc tương đối tốt. Tuy nhiên, hầu hết các doanh nghiệp thuộc ngành công nghiệp nặng lại đánh giá thấp NNL hiện có, không đảm bảo cả về số lượng, cơ cấu ngành nghề và chất lượng. Nhân lực thiếu và yếu (đặc biệt là lao động kỹ thuật cao) là nhận xét của hầu hết các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực công nghiệp nặng và dịch vụ cảng. Kết quả khảo sát như sau:

Điểm yếu của NNL hiện nay tại KKT Dung Quất là trình độ và tay nghề lao động kỹ thuật ở mức trung bình kém, một bộ phận lao động có tác phong công nghiệp chưa cao, ý thức trách nhiệm với công việc còn kém, tinh thần hợp tác trong công việc chưa cao, tư tưởng "tiểu nông" còn ăn

sâu trong suy nghĩ và hành động. Có một bộ phận lao động đã được đào tạo về chuyên môn (có trình độ đại học, cao đẳng, trung cấp và sơ cấp nghề) nhưng chưa đáp ứng yêu cầu về ngoại ngữ, vi tính, điều này đã mất đi cơ hội cho không ít một số ứng cử viên người địa phương, gây khó khăn trở ngại

Hiện nay đa số công nhân lao động làm việc tại KKT Dung Quất được đào tạo nghề tại Trường TCN Dung Quất và Trung tâm đào tạo thợ hàn kỹ thuật cao Dung Quất, được các doanh nghiệp sử dụng phù hợp với trình độ được đào tạo của họ. Tuy nhiên, công tác đào tạo và quản lý đào tạo

Hình 4: Đánh giá chất lượng về lao động của doanh nghiệp tại KKT Dung Quất



cho nhà đầu tư khi triển khai thực hiện dự án. Có thể chỉ ra một thí dụ như khi Tổ hợp nhà thầu kỹ thuật Technip (Pháp) bắt tay vào lắp đặt trang thiết bị cho Nhà máy lọc dầu Dung Quất thì nhận ra rằng, tìm người thợ hàn bậc cao tại chỗ đủ khả năng hàn cao áp không dễ. Một mặt họ huy động thợ hàn Malaysia, Thái Lan, Ấn Độ,... sang làm chuyên gia để đảm bảo tiến độ, mặt khác đầu tư để tỉnh Quảng Ngãi xây dựng Trung tâm đào tạo thợ hàn kỹ thuật cao Dung Quất để đào tạo thợ hàn cho công trình.

3. Thực trạng và giải pháp phát triển NNL công nhân kỹ thuật cho KKT Dung Quất

3.1 Thực trạng

Thời gian qua công tác đào tạo nghề được Ban quản lý KKT Dung Quất, UBND tỉnh Quảng Ngãi đặc biệt quan tâm, nhiều trường mở rộng qui mô và loại hình đào tạo, một số trường và trung tâm đào tạo nghề được thành lập. Tại KKT Dung Quất có 2 cơ sở đào tạo và cung ứng nguồn lao động có trình độ CNKT là Trường trung cấp nghề Dung Quất và Trung tâm đào tạo thợ hàn kỹ thuật cao Dung Quất.

NNL tại việc KKT Dung Quất vẫn còn những tồn tại, hạn chế, đó là:

(1) Cơ cấu ngành, nghề đào tạo vẫn chưa thật phù hợp với cơ cấu ngành, nghề của thị trường lao động; chưa bổ sung thường xuyên các nghề đào tạo mới theo yêu cầu của thị trường lao động; một số ngành nghề rất cần hiện nay như hàn kỹ thuật cao, gia công chính xác, điều khiển điện tử động, luyện cán thép,... lại không được đào tạo hoặc đào tạo với số lượng quá ít so với nhu cầu. Một số ngành đang có dấu hiệu thừa thì lại được đào tạo với số lượng ngày càng nhiều thêm như chế biến gỗ, hàn điện, kỹ thuật điện, xây dựng,... Điều này cho thấy, khả năng đáp ứng thợ chuyên nghiệp cho các ngành công nghiệp nặng tại KKT Dung Quất còn quá yếu và ngày càng lộ rõ khi các dự án lớn, dự án trọng điểm quốc gia sắp đi vào hoạt động.

(2) Chất lượng đào tạo vẫn còn thấp, nội dung chương trình, giáo trình giảng dạy chất lượng chưa cao, chưa gắn chặt lý luận với thực tiễn, tính lôgic, tính khoa học chưa cao chưa thoả mãn nhu cầu của người học và chưa đáp ứng được yêu cầu

của thị trường lao động, chưa phù hợp với sự thay đổi nhanh công nghệ sản xuất của doanh nghiệp.

(3) Kỹ năng thực hành, khả năng thích ứng với sự thay đổi công nghệ của doanh nghiệp, khả năng sử dụng ngoại ngữ, khả năng sử dụng tin học, tác phong công nghiệp, ý thức trách nhiệm với công việc còn kém, tinh thần hợp tác trong công việc chưa cao, tư tưởng “tiểu nông” còn ăn sâu trong suy nghĩ và hành động.

(4) Mối quan hệ trường và doanh nghiệp còn lỏng lẻo (cả về trách nhiệm và quyền lợi), nên trên thực tế cơ sở đào tạo vẫn chủ yếu đào tạo theo khả năng “cung” của mình chứ chưa thực sự đào tạo theo “cầu” của doanh nghiệp.

(5) Số lượng các cơ sở đào tạo cho doanh nghiệp thuộc KKT Dung Quất còn ít so với nhu cầu. Từ nay đến năm 2015, chỉ tính riêng doanh nghiệp đã hoạt động và chuẩn bị hoạt động sẽ cần đến 50.000 công nhân và cán bộ kỹ thuật. Tuy nhiên, toàn bộ số công nhân hiện có và cả số người “dự định đào tạo” của Quảng Ngãi cũng chỉ đáp ứng được khoảng 50%. Hơn nữa ngay tại các cơ sở đào tạo, các thiết bị giảng dạy tiên tiến còn rất thiếu, đào tạo còn nặng về lý thuyết, hạn chế thực hành nên người lao động được đào tạo với tay nghề chưa cao, chưa đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp trong tương lai gần.

3.2 Giải pháp về đào tạo, cung ứng và phát triển nguồn nhân lực trình độ CNKT đáp ứng yêu cầu phát triển KKT Dung Quất, giai đoạn 2009-2015

Từ thực trạng nêu trên, để đáp ứng nguồn nhân lực có trình độ CNKT cho KKT Dung Quất trong giai đoạn 2009 – 2015 cần thực hiện một số giải pháp sau:

(1) Nhóm giải pháp về cơ chế chính sách đào tạo, sử dụng đội ngũ: Xây dựng và hoàn thiện cơ chế, chính sách thật sự ưu đãi đối với cơ sở đào tạo; thực hiện chính sách cơ bản về bổ nhiệm, sử dụng, đãi ngộ, kiểm tra, đánh giá đội ngũ đối với người dạy và cán bộ quản lý đào tạo một cách phù hợp; có chính sách hỗ trợ hợp lý đối với người học, nhất là đối tượng thuộc hộ di dời giải tỏa để xây dựng KKT Dung Quất.

(2) Nhóm giải pháp về dự báo nhu cầu và xây dựng chiến lược đào tạo.

- Đẩy mạnh công tác khảo sát, phân tích và dự báo nhu cầu NNL về trình độ, cơ cấu ngành nghề, lĩnh vực... tại các doanh nghiệp trong KKT; theo

đổi thường xuyên sự biến động (tăng, giảm) từ đó xác định nguyên nhân để tìm giải pháp cụ thể, thiết thực.

- Xây dựng kế hoạch chiến lược phát triển NNL cho KKT Dung Quất: tư vấn hướng nghiệp, định hướng nghề nghiệp đúng đắn phù hợp với chuyển dịch cơ cấu kinh tế của KKT Dung Quất; Làm tốt công tác phân luồng học sinh ở bậc trung học cơ sở và trung học phổ thông.

(3) Nhóm giải pháp về xây dựng môi trường đào tạo và hệ thống thông tin:

- Tạo lập môi trường đào tạo đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp;

- Thiết lập và hoàn thiện hệ thống thông tin dùng chung cho cơ quan quản lý nhà nước về đào tạo phát triển NNL (Nhà nước), cơ sở đào tạo (Nhà trường) và nơi sử dụng lao động (Nhà doanh nghiệp) về cung - cầu thị trường lao động.

(4) Nhóm giải pháp về nâng cao năng lực đào tạo các cơ sở đào tạo trên địa bàn.

- Cải tiến mục tiêu, nội dung chương trình và phương pháp dạy học: Chuyển mạnh từ hướng đào tạo các ngành nghề “cơ sở đào tạo có” sang hướng đào tạo các ngành nghề “doanh nghiệp cần”; gắn bó phát triển cơ sở đào tạo với chiến lược phát triển của KKT Dung Quất; xây dựng nội dung chương trình đào tạo trên cơ sở phân tích nghề có sự tham gia của doanh nghiệp. Chương trình đào tạo phải được thiết kế theo hướng mở, tích hợp và linh hoạt, phù hợp với sự thay đổi công nghệ của doanh nghiệp; cải tiến phương pháp dạy học theo hướng nâng cao kỹ năng thực hành của người học; đổi mới và chuyển nhanh phương pháp dạy học từ việc truyền đạt thụ động của giáo viên sang phương pháp tích cực hoá, chủ động, sáng tạo trong học tập. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin để tin học hoá quá trình đào tạo lý thuyết cũng như rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp.

- Nâng cao năng lực cho đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý: Xây dựng quy hoạch để đào tạo bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên nhằm đảm bảo số lượng, chất lượng và cơ cấu trình độ, chú trọng nâng cao kỹ năng thực hành của đội ngũ giáo viên; tăng cường khả năng nghiên cứu ứng dụng của giáo viên, tiến tới gắn kết chặt chẽ giữa giảng dạy và nghiên cứu ứng dụng, giữa giảng dạy và sản xuất - kinh doanh; có chính sách thu hút nghệ nhân, những người có kinh nghiệm và tay nghề cao làm giáo viên.

- Tăng cường nguồn tài lực vật lực cho đào tạo để sớm thực hiện Đề án nâng cấp Trường TCN Dung Quất thành Trường cao đẳng nghề Dung Quất nhằm kịp thời đào tạo các ngành nghề trình độ cao đẳng nghề đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp trong KKT; Đồng thời tăng cường đầu tư để mở rộng quy mô đào tạo và phát triển Trung tâm đào tạo thợ hàn kỹ thuật cao Dung Quất thành Trường kỹ thuật cao Quốc tế.

(5) Nhóm giải pháp về liên kết đào tạo và xã hội hoá công tác đào tạo.

- Đẩy mạnh công tác liên kết đào tạo, nhất là lao động kỹ thuật cao thuộc các ngành nghề cần thiết cho KKT Dung Quất như hàn kỹ thuật cao, gia công chính xác, điều khiển điện tử động, luyện cán thép,...

- Tạo cơ chế và điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp đầu tư các cơ sở đào tạo chất lượng cao; xúc tiến thu hút các dự án đầu tư cơ sở đào tạo quốc tế tại KKT Dung Quất.

- Đẩy mạnh hợp tác quốc tế, chuyển giao công nghệ và chia sẻ kinh nghiệm trong lĩnh vực đào tạo với các nước trong khu vực và quốc tế. Thúc đẩy quá trình đào tạo ngoài nước, đưa các học sinh sinh viên xuất sắc, giáo viên, cán bộ quản lý học tập, tu nghiệp ở các trường đại học, viện nghiên cứu quốc tế có uy tín.

Kết luận

Sự hình thành và phát triển nhanh chóng của KKT Dung Quất, đã đặt KKT Dung Quất vào trong tình trạng thiếu hụt nhân lực trầm trọng, cả về số lượng, cơ cấu ngành nghề và chất lượng lao động. Trước thực tiễn này, nhằm đảm bảo cho thu hút đầu tư và phát triển KKT Dung Quất trong thời gian tới, chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp là một giải pháp nhằm tạo ra lợi thế cạnh tranh thu hút đầu tư. Đây là giải pháp có tư duy hết sức mới mẻ; cạnh tranh bằng nguồn nhân lực. Nếu công tác đào tạo nghề và quản lý đào tạo được thực hiện tốt, nguồn nhân lực cho sự phát triển KKT Dung Quất đủ về số lượng, đảm bảo về cơ cấu ngành nghề, phù hợp với yêu cầu chất lượng của doanh nghiệp. Khi đó, KKT Dung Quất tiếp tục dẫn đầu cả nước về phát triển công nghiệp lọc hoá dầu, công nghiệp nặng và dịch vụ cảng, hướng tới việc phát triển KKT Dung Quất sau năm 2015 thành hạt nhân tăng trưởng, trung tâm công nghiệp - đô thị - dịch vụ của Vùng kinh tế trọng



điểm miền Trung và là động lực thúc đẩy sự nghiệp phát triển kinh tế miền Trung tương xứng với hai đầu đất nước■

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban quản lý KKT Dung Quất (2008), Báo cáo tình hình thực hiện nhiệm vụ năm 2008; mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp năm 2009.
2. KKT Dung Quất (2008), Kỷ yếu "Hội nghị nguồn nhân lực cho sự phát triển KKT Dung Quất trong thời kỳ hội nhập.
3. Phạm Minh Hạc (2007), Phát triển văn hoá con người và nguồn nhân lực thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
4. Tổng cục Dạy nghề (2004), Các văn bản quy phạm pháp luật về dạy nghề, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.
5. Nguyễn Minh Đường (2002), Nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực với phương pháp tiếp cận hệ thống trong điều kiện mới, NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội.
6. www.dungquat.com.vn
7. www.quangngai.com.vn
8. www.chungta.com