

# **ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG QUAN HỆ VIỆT NAM – NHẬT BẢN TỪ NĂM 1992 ĐẾN NAY KHẢO SÁT TẠI CÁC CÔNG TY NHẬT BẢN Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

**Trần Thanh Hậu<sup>(1)</sup>**

*(1) Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn (VNU-HCM)*

*Ngày nhận bài 17/03/2020; Ngày gửi phản biện 20/03/2020; Chấp nhận đăng 25/05/2020*

*Liên hệ email: hauchinh2000@yahoo.com*

<https://doi.org/10.37550/tdmu.VJS/2020.04.061>

---

## **Tóm tắt**

*Trên nền tảng quan hệ hợp tác của Việt Nam và Nhật Bản trong lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực từ năm 1992 đến nay, bài viết tìm hiểu một cách hệ thống nội dung thông qua các công ty Nhật Bản đang hoạt động trên tại thành phố Hồ Chí Minh. Qua đó, công trình phân tích thực trạng và đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện quá trình hợp tác đào tạo nguồn nhân lực trong quan hệ Việt Nam – Nhật Bản ở các công ty Nhật Bản tại Thành phố Hồ Chí Minh bằng hai phương pháp nghiên cứu chính là phương pháp nghiên cứu lịch sử kết hợp với phương pháp logic. Đặc biệt, bài viết hướng tới đặc điểm của hợp tác phát triển nguồn nhân lực trong quan hệ Việt Nam – Nhật Bản ở các công ty Nhật Bản tại Thành phố Hồ Chí Minh cũng như điểm mạnh và hạn chế trong tiến trình hợp tác.*

**Từ khóa:** *nguồn nhân lực, Việt Nam, Nhật Bản, Thành phố Hồ Chí Minh.*

## **Abstract**

### **TRAINING HUMAN RESOURCES IN THE RELATIONSHIP BETWEEN VIETNAM AND JAPAN SINCE 1992: A SURVEY AT JAPANESE COMPANIES IN HO CHI MINH CITY**

*By extensively scrutinizing the Japanese companies in Ho Chi Minh City, this paper aims to examine the cooperation between Vietnam and Japan in the field of human resources training from 1992 until now. More specifically, drawing from historical evidence and logical reasoning, this article is going to analyze the reality of the cooperative management in human resources of these companies and suggests a few solutions to ameliorate the process of human resources development. The strengths and drawbacks of the human resources co-operative development are the main focus in this paper.*

---

## **1. Giới thiệu**

Từ năm 1992 đến nay, quan hệ Việt Nam – Nhật Bản không ngừng phát triển mạnh mẽ trên nhiều lĩnh vực. Trên nền tảng quan hệ truyền thống lâu dài, bên cạnh quan hệ kinh tế sôi nổi, quan hệ chính trị sâu rộng và quan hệ văn hóa đặc sắc, hợp tác

ngày càng toàn diện trong lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực đã thúc đẩy quan hệ thực chất của hai nước. Từ những kinh nghiệm đã qua, Việt Nam – Nhật Bản luôn nỗ lực tìm kiếm phương thức hợp tác hiệu quả cùng giải quyết các trở ngại vì lợi ích của chính phủ và nhân dân hai nước. Đặc biệt, năm 1992 là dấu mốc quan trọng đánh dấu sự viện trợ trở lại của Nhật Bản dành cho Việt Nam. Kể từ đây, mối quan hệ ngoại giao giữa hai nước đã bước sang một trang mới, phát triển về mọi mặt.

Không chỉ vậy, trong bối cảnh chính trị - kinh tế - xã hội khu vực và thế giới đang phát triển theo xu hướng ngày càng phức tạp, yếu tố đóng vai trò trung tâm cho mọi vận động chính là nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao. Ở bất kỳ lĩnh vực nào, để phát triển bền vững, nhân lực luôn là nhân tố cấp bách mang tầm chiến lược, có tính sống còn. Trong khi đó, cơ cấu trình độ lao động Việt Nam còn tồn tại nhiều hạn chế và có sự thiếu hụt lớn đối với các chuyên gia đầu ngành và công nhân lành nghề có kỹ thuật cao. Việt Nam sớm nhận thức được thực tế trên và hiểu rõ Việt Nam cần phát huy nguồn lực trí tuệ và sức mạnh tinh thần của người Việt Nam thông qua giáo dục và đào tạo, khoa học, công nghệ, gắn với hội nhập quốc tế, gắn công nghiệp hoá, hiện đại hoá với kinh tế tri thức, tận dụng mọi khả năng để đạt trình độ tiên tiến, hiện đại về khoa học và công nghệ. Thực tế, thông qua các hoạt động đào tạo nguồn nhân lực, Việt Nam và Nhật Bản, hai nước, hai dân tộc có thêm cơ hội để thấu hiểu, tin tưởng và hợp tác toàn diện hơn trong nhiều lĩnh vực khác nhau. Tuy vậy, nội dung hợp tác về đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chưa được quan tâm, nghiên cứu đúng mức. Do đó, tìm hiểu về đào tạo nguồn nhân lực và đưa ra các đề xuất góp phần hoàn thiện hơn một nội dung hợp tác trong tiến trình phát triển của hai nước.

Trong khi đó, Thành phố Hồ Chí Minh là trung tâm kinh tế - văn hóa – giáo dục lớn của Việt Nam. Trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế, yêu cầu về nguồn nhân lực – một yếu tố then chốt và quyết định - hiện đang đặt ra cho nền kinh tế nước ta nói chung cũng như cho thành phố Hồ Chí Minh những vấn đề nan giải, cấp bách. Từ nhiều năm qua, Thành phố Hồ Chí Minh đã xác định nguồn nhân lực là một trong những nhân tố tạo nền tảng cho việc phát triển kinh tế - xã hội. Vì thế, chủ trương phát triển nguồn nhân lực đã được Đảng bộ Thành phố đề ra từ Đại hội lần thứ VII (2001-2005) và lần thứ VIII (2006-2010) Đại hội Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh lần thứ IX, nhiệm kỳ 2010-2015 đã phân tích nhiều nhu cầu cấp bách phải tái cấu trúc kinh tế của thành phố Hồ Chí Minh trong giai đoạn đến năm 2015 và tầm nhìn đến năm 2020, xác định phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao chính là một trong sáu chương trình đột phá của thành phố Hồ Chí Minh.

## **2. Tổng quan tài liệu nghiên cứu**

Nghiên cứu về quan hệ Nhật – Việt từ lâu không còn xa lạ với giới nghiên cứu quan hệ quốc tế nói riêng và lịch sử nói chung. Nhiều học giả, nhà nghiên cứu đã dày công tập hợp tư liệu và cho ra đời những tác phẩm, chuyên khảo, bài báo đề cập đến quan hệ Nhật – Việt từ quá khứ đến hiện nay. Các tác phẩm này đề cập đến nhiều lĩnh vực của mối quan hệ song phương giữa hai nước như: chính trị - ngoại giao; kinh tế -

thương mại; văn hóa - xã hội - giáo dục và khoa học kỹ thuật. Trong đó, đề cập đến quan hệ chính trị - lịch sử được các nhà nghiên cứu đề cập đến nhiều nhất. Đây là thuận lợi đầu tiên cho tác giả, vì khi tập hợp, xử lý, tổng hợp chúng tôi có cơ hội nhìn nhận và đánh giá một cách khách quan nhất về quan hệ Nhật – Việt trong quá khứ cũng như định hướng cho sự phát triển trong tương lai. Riêng phần hợp tác trong lĩnh vực đào tạo và phát triển nguồn nhân lực giữa Nhật Bản – Việt Nam hiện nay còn tương đối ít các tác phẩm, bài báo, chuyên khảo. Đây là khó khăn lớn nhất đối với chúng tôi khi thực hiện nghiên cứu đề tài.

Nguồn tư liệu quan trọng nhất, mang tính quan trọng, chính thống là các văn kiện, tài liệu của đảng và nhà nước về đối ngoại, về quan hệ giữa Việt Nam và Nhật Bản. Nguồn tài liệu này gồm có 2 loại cơ bản: thứ nhất, các văn kiện của Đảng chỉ đạo về hội nhập kinh tế quốc tế, đường lối đối ngoại từ đại hội VI đến nay. Thứ hai, các văn bản ký kết về hợp tác trên các lĩnh vực chính trị, ngoại giao, kinh tế, quốc phòng, an ninh, giáo dục và khoa học kỹ thuật giữa Việt Nam và Nhật Bản được lưu trữ ở Bộ ngoại giao và các Tổng lãnh sự quán. Có thể nói, các văn kiện này thể hiện rõ quan điểm chính thống của Đảng và Nhà nước ta trong quan hệ đối ngoại với các quốc gia, khu vực nói chung và Nhật Bản nói riêng (Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh, 1991), (Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh, 1994), (Sở Ngoại vụ TP. HCM, 2011), (Sở Ngoại vụ TP. HCM, 2014), (Sở Ngoại vụ TP. HCM, 2015).

Về mối quan hệ chung Việt Nam – Nhật Bản từ năm 1992 đến, một số công trình trong và ngoài nước đã đi sâu nghiên cứu phân tích chủ đề này, đặc biệt Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản là đơn vị trực tiếp thực hiện và tiến hành thực tiễn hoạt động hợp tác trong lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực với Việt Nam (Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản, 2013). Đồng thời, quan hệ đối tác chiến lược Việt Nam – Nhật Bản với sự hợp tác trên nhiều lĩnh vực, trong đó có đào tạo nguồn nhân lực, thậm chí nhấn mạnh việc “tăng cường sự gắn kết giữa con người với con người” đã được nghiên cứu trong nhiều công trình khoa học (Nguyễn Tiến Lực, 2013). Đặc biệt, hợp tác phát triển nguồn nhân lực tại Thành phố Hồ Chí Minh là một điểm sáng trong quan hệ Việt Nam – Nhật Bản (Hồ Thị Lệ Thủy, 2013), (Nguyễn Tiến Dũng, Nguyễn Phan Thu Hằng, 2011). Ngoài ra, việc sử dụng hiệu quả nguồn vốn ODA cùng với thúc đẩy mô hình hợp tác phát triển nguồn nhân lực của VJCC luôn nhận được sự quan tâm lớn (Trần Kim Chung, Đào Xuân Tùng Anh, 2015), (Nguyễn Hoàng, Tuyết Nhung, 2013).

### **3. Kết quả và thảo luận**

#### ***3.1. Nhu cầu hợp tác với Nhật Bản trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Thành phố Hồ Chí Minh từ năm 1992 đến nay***

Năm năm sau khi triển khai kế hoạch phát triển toàn diện kinh tế - xã hội Thành phố được khởi xướng từ năm 1986, Ban chấp hành Đảng bộ Thành phố tại Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ V (10/1991) chủ trương trong Báo cáo chính trị tại Đại hội “trong thực hiện chính sách xã hội, cần quán triệt tư tưởng của Đảng lấy con người làm

trung tâm, kết hợp thật tốt hai mặt: công bằng về lợi ích kinh tế và khuyến khích yếu tố tinh thần, khơi dậy lòng yêu nước, tự hào dân tộc, tinh thần độc lập tự chủ, ý chí tự lực, tự cường, quan hệ bình đẳng, đoàn kết xây dựng và bảo vệ đất nước. Tập trung sức nhanh chóng khắc phục quan liêu, tham nhũng, sửa đổi những chế độ chính sách bất hợp lý, nhất là chế độ tiền lương, mở rộng khả năng tạo việc làm, coi đó là vấn đề cơ bản của chế độ” (Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh, 1991). Bên cạnh đó, Văn kiện Hội nghị Đại biểu Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh giữa nhiệm kỳ khóa V (tháng 3/1994) đã chủ trương tiếp tục chăm lo các vấn đề xã hội với hiệu quả cao hơn. Trong đó, cần chú trọng tổ chức thực hiện các chương trình giải quyết việc làm với mức thu hút mỗi năm 150.000 lao động trở lên, hỗ trợ đầu tư thêm qua các dự án nhỏ; tăng cường các trung tâm dạy nghề và giới thiệu việc làm; từng bước hình thành thị trường lao động có tổ chức (Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh (1994). Tiếp đó, cụ thể hóa hơn cơ cấu lao động Thành phố, Báo cáo chính trị của Ban chấp hành Đảng bộ Thành phố tại Đại hội VI vào tháng 05/1996 nhấn mạnh: “Đã quan tâm khuyến khích phát triển các doanh nghiệp vừa và nhỏ với nhiều hình thức sở hữu, phát triển dịch vụ và kinh tế hộ gia đình, bảo đảm cho người lao động được tự do hành nghề, thuê mướn lao động. Tiếp nối những chủ trương của Đại hội Đảng bộ lần thứ V, Đại hội Đảng bộ Thành phố lần thứ VI, nhiệm kỳ 1996-2000 tiếp tục xác định nhiệm vụ, mục tiêu tổng quát cho những năm cuối thế kỷ XX của Thành phố là: “Giữ vững và tăng cường ổn định chính trị, tập trung sức khai thác thời cơ, vượt qua thử thách, đào tạo nguồn nhân lực, tăng cường cơ sở hạ tầng kỹ thuật và xã hội tương ứng với tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa; bảo đảm hài hòa giữa tăng trưởng kinh tế liên tục, vững chắc theo định hướng xã hội chủ nghĩa, nâng cao tích lũy nội bộ với giải quyết các vấn đề văn hóa - xã hội, an ninh - quốc phòng, nâng dần mức sống của Nhân dân; đẩy mạnh cải cách hành chính, nâng cao trình độ mọi mặt của cán bộ đảng viên, góp phần cùng cả nước thúc đẩy công cuộc đổi mới phát triển một cách toàn diện và đồng bộ, đạt và vượt các mục tiêu của “Chiến lược ổn định và phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2000”. Những chủ trương xây dựng và phát triển toàn diện Thành phố về kinh tế - xã hội đã cho thấy tư duy chính trị của chính quyền các cấp ở Thành phố Hồ Chí Minh đã từng bước đổi mới, cụ thể hóa và đồng bộ hóa hơn theo tiến trình đổi mới tư duy về kinh tế - chính trị - xã hội liên tục và thống nhất của đất nước, tạo tiền đề vững chắc cho bước phát triển cao hơn trong những năm đầu của thế kỷ XXI.

Đồng thời, khi Việt Nam bắt đầu thực hiện chính sách mở cửa và đổi mới kinh tế, muốn làm bạn và đối tác tin cậy với tất cả các nước trên thế giới, số lượng các đoàn khách quốc tế tới thăm Thành phố Hồ Chí Minh tăng nhanh, trong đó có nhiều đoàn là nguyên thủ quốc gia các nước trên thế giới. Cùng với các đoàn khách quốc tế, số lượng các phóng viên nước ngoài tới tìm hiểu, đưa tin và số lượng các nhà đầu tư nước ngoài tới tìm kiếm cơ hội đầu tư, kinh doanh cũng tăng mạnh. Đặc biệt là số lượng các cơ quan đại diện nước ngoài và các tổ chức quốc tế đã tăng lên nhanh chóng. Các hoạt động giao lưu văn hóa quốc tế cũng diễn ra thường xuyên với quy mô lớn hơn tại Thành phố. Nhìn chung, hoạt động đối ngoại tại Thành phố Hồ Chí Minh trong giai đoạn này

được mở rộng nhanh cả về chất và lượng. Đặc biệt, ngoại giao văn hóa và ngoại giao nhân dân nhận được sự quan tâm lớn thông qua chuỗi sự kiện “Những ngày Thành phố Hồ Chí Minh” tại Hàn Quốc, Nhật Bản, Hoa Kỳ... Công tác hội nhập và hợp tác quốc tế của Thành phố Hồ Chí Minh ngày càng phát triển mạnh, nâng cao về chất lượng hội nhập, đảm bảo ổn định an ninh chính trị, củng cố và mở rộng quan hệ với các quốc gia, các chủ thể trên nhiều cấp độ.

Thành phố Hồ Chí Minh đã xác định nguồn nhân lực là một trong những nhân tố tạo nền tảng cho việc phát triển kinh tế - xã hội. Vì thế, chủ trương phát triển nguồn nhân lực đã được Đảng bộ thành phố đề ra từ Đại hội lần thứ VII (2001-2005) và lần thứ VIII (2006-2010). Đáng chú ý, Thành phố Hồ Chí Minh có chủ trương phát triển 300-500 thạc sĩ, tiến sĩ đã qua đào tạo phục vụ cho nguồn nhân lực chất lượng cao của đất nước và được cử đi học ở các nền giáo dục tiên tiến như Nhật Bản. Nguồn nhân lực Thành phố có lợi thế dồi dào, con người được đánh giá là năng động, sáng tạo, luôn tìm tòi cái mới, là nguồn nhân lực quý giá góp phần vào sự phát triển của Thành phố cũng như cả nước (Nguyễn Tiến Dũng, Nguyễn Phan Thu Hằng, 2011). Một số dự án hợp tác của Việt Nam và Nhật Bản về đào tạo nguồn nhân lực được thực hiện với hình thức “hợp tác kỹ thuật” nằm trong nguồn viện trợ ODA như: Dự án bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo nhằm hiện đại hóa hành chính ngành thuế quan, được thực hiện từ năm 2004 đến 2007; Dự án nâng cao chất lượng dịch vụ bảo hiểm y tế tỉnh Hòa Bình từ năm 2004 đến năm 2009; Dự án nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên tại chức từ năm 2004 đến 2007; Dự án cải cách chế độ quản lý cảng biển từ năm 2005 đến 2008...

### ***3.2. Tiến trình hợp tác phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam – Nhật Bản tại Thành phố Hồ Chí Minh từ năm 1992 đến nay***

Trên nền tảng chủ động hội nhập của Thành phố Hồ Chí Minh, quan hệ của Thành phố và Nhật Bản có nhiều tiến triển tích cực trên nhiều lĩnh vực. Thực chất, Nhật Bản là một trong những đối tác quan trọng nhất của Thành phố Hồ Chí Minh. Một trong những thành công trong hoạt động đối ngoại thành công thời kỳ này chính là chuyến viếng thăm Nhật Bản vào năm 2007 của chính quyền Thành phố Hồ Chí Minh. Đoàn đại biểu chính quyền Thành phố Hồ Chí Minh và các doanh nghiệp tiêu biểu do Chủ tịch UBND Thành phố Hồ Chí Minh Lê Hoàng Quân dẫn đầu đã có chuyến thăm Nhật Bản từ ngày 22-27/10/2007. Trong bối cảnh số lượng các nhà đầu tư Nhật Bản vào Việt Nam ngày càng tăng thì bản ghi nhớ hợp tác giữa Thành phố Hồ Chí Minh với thành phố Yokohama được xem như bước đệm để doanh nghiệp hai bên xúc tiến các chương trình hợp tác. Trong buổi làm việc, tỉnh trưởng Osaka cũng cho biết sẵn sàng giúp đỡ Thành phố Hồ Chí Minh đào tạo đội ngũ điều hành và quản lý metro khi thành phố triển khai xây dựng hệ thống metro đầu tiên từ Bến Thành đến Suối Tiên (nguồn vốn ODA của Nhật Bản). Vào ngày 24/11/2009, Thành phố Hồ Chí Minh và thành phố Yokohama của Nhật Bản đã thỏa thuận chính thức thiết lập quan hệ đối tác nhằm thúc đẩy hơn nữa quan hệ hữu nghị và hợp tác giữa hai thành phố. Đây là bước phát triển mới trong quan hệ giữa hai thành phố, nâng lên một bước từ Bản ghi nhớ về hợp tác kinh tế giữa hai bên ký ngày 23-10-2007. Tiếp nối những hoạt động đối ngoại của thành phố, ngày

22/12/2009, Phó Chủ tịch HĐND Thành phố Hồ Chí Minh Huỳnh Thành Lập đã tiếp Đoàn Tổ chức vì hòa bình và hữu nghị Osaka (MOA) – Nhật Bản do ông Ono Susumu, Chủ tịch MOA dẫn đầu nhân dịp Đoàn đến thăm và làm việc tại TPHCM. Đây là sự kiện cầu nối giúp thúc đẩy quan hệ hợp tác giữa thành phố và các doanh nghiệp Nhật Bản. Ngày 24/12/2011, Liên hiệp các Tổ chức hữu nghị và Hội hữu nghị Việt - Nhật Thành phố Hồ Chí Minh đã tổ chức lễ trao kỷ niệm chương “Vì hòa bình, hữu nghị giữa các dân tộc” cho Hội hữu nghị Nhật - Việt tỉnh Hiroshima - Nhật Bản và các ông Sugimoto Reiji - Chủ tịch Hội, Kobayashi Kazunari - Tổng thư ký Hội. Kỷ niệm chương “Vì hòa bình hữu nghị giữa các dân tộc” do Liên hiệp các Tổ chức hữu nghị Việt Nam dành tặng các tổ chức, cá nhân có những đóng góp to lớn trong việc củng cố và tăng cường quan hệ hữu nghị giữa nhân dân các nước với nhân dân Việt Nam vì sự nghiệp hòa bình, hữu nghị, hợp tác và phát triển (Sở Ngoại vụ TP. HCM, 2011). Ngày 3/11/2013, Phó Chủ tịch UBND Thành phố Hồ Chí Minh Hứa Ngọc Thuận đã tiếp ông Masayuki Kusumoto, Cục trưởng Cục đối ngoại tỉnh Osaka (Nhật Bản) và các thành viên của tỉnh Osaka đến chào xã giao, nhân chuyến thăm tại TPHCM. Trong buổi đón tiếp, cả hai nhấn mạnh quan hệ hợp tác giữa Việt Nam và Nhật Bản đang rất phát triển. Chính phủ hai nước đã nâng mối quan hệ lên đối tác chiến lược, tạo cơ hội cho các địa phương trong đó có TPHCM và tỉnh Osaka tăng cường hợp tác phát triển hơn nữa trên nhiều lĩnh vực (Sở Ngoại vụ TP. HCM, 2014). Tiếp nối các chuỗi hoạt động đối ngoại với các tỉnh Nhật Bản, ngày 31/10/2013, Chủ tịch UBND TP Lê Hoàng Quân tiếp Đoàn đại biểu Phòng Thương mại và Công nghiệp Nhật Bản (JCCI) do ông Kohei Watanabe, Chủ tịch Ủy ban Hợp tác kinh tế Mekong - Nhật Bản (thuộc JCCI) dẫn đầu thăm TPHCM. Tiếp nối chuỗi hoạt động đối ngoại sôi nổi của năm, trưa ngày 8/10/2015, Phó Chủ tịch UBND Thành phố Hồ Chí Minh Lê Thanh Liêm đã có buổi tiếp và làm việc với đoàn Hiệp hội Công nghiệp Nhật Bản do ông Hattori Shigehiko, Chủ tịch hiệp hội dẫn đầu. Tại buổi tiếp đón, ông Hattori Shigehiko đánh giá cao những thành quả phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố Hồ Chí Minh và nhấn mạnh doanh nghiệp Nhật Bản đang tiếp tục xem Việt Nam nói chung, Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng là điểm đến có nhiều triển vọng về đầu tư kinh doanh. Bên cạnh đó, ông còn bày tỏ mong muốn chính quyền thành phố tiếp tục tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ của Nhật Bản đến tìm hiểu cơ hội hợp tác, đầu tư tại Thành phố Hồ Chí Minh (Sở Ngoại vụ TP. HCM, 2015).

Các chương trình trao đổi sinh viên, các khóa học ngắn hạn ngày càng phổ biến ở Việt Nam lẫn Nhật Bản. Tại Việt Nam, hai nước cũng hết sức quan tâm đến đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại chỗ, ở đào tạo đại học, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh có các chương trình hợp tác với các đối tác là trường đại học của Nhật Bản như Đại học Osaka, Đại học Thương mại Nagoya... Không chỉ vậy, ngành Nhật Bản Học nhận được sự quan tâm của đông đảo phụ huynh, học sinh trong kỳ tuyển sinh Đại học, Cao đẳng hằng năm ở Việt Nam với điểm chuẩn luôn nằm ở top đầu. Bên cạnh đó, Chính phủ Nhật Bản cũng dành một khoản viện trợ không hoàn lại cho việc nâng cao trang thiết bị dạy học và nghiên cứu cho các trường đại học và các cơ quan nghiên cứu Việt Nam. Dự án nâng cao cơ sở vật chất cho trường

Đại học Ngoại thương, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. Đồng thời, vào năm 2008, Nhật Bản đã ký kết viện trợ 67 ngàn USD cho trường Đại học Sư phạm TP. HCM nhằm trang bị phòng nghe nhìn đa phương tiện phục vụ cho khóa học tiếng Nhật hệ chính quy đầu tiên. Đáng chú ý, trong chuyến viếng thăm Nhật Bản của Phó Thủ tướng, Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo Nguyễn Thiện Nhân vào tháng 3/2008, Nhật Bản và Việt Nam đã ký thỏa thuận về việc Nhật Bản giúp đào tạo 1000 tiến sĩ cho Việt Nam đến năm 2020 và tiếp tục tặng học bổng cho Việt Nam trong 3 năm tới. Số cán bộ được đào tạo trình độ cao này sẽ được bổ sung vào đội ngũ giảng viên của các trường đại học Việt Nam. Ngoài ra, có nhiều du học sinh Việt Nam đang theo học theo học bổng chính phủ hai nước hoặc tự túc.

Hội Hữu nghị Việt Nam - Nhật Bản (The Ho Chi Minh City's Vietnam – Japan Friendship Association, Tiếng Anh; ホーチミン市 ベトナムー日本友好協会, Tiếng Nhật): Việt Nam và Nhật Bản vốn đã phát triển mối quan hệ ngoại giao thân thiện và tốt đẹp từ lâu trong lịch sử. Những năm 1980, khi Việt Nam thực hiện quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường theo đường hướng Đổi mới, Nhật Bản đã tạm ngưng viện trợ ODA cho Việt Nam mà chỉ tiến hành cứu trợ thiên tai khẩn cấp. Từ những năm 90 của thế kỷ XX trở đi, quan hệ hai nước được nối lại và phong phú, đa dạng trên nhiều lĩnh vực khác nhau, nhất là kinh tế và văn hóa (Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản, 2013). Hội hữu nghị Việt Nam – Nhật Bản Thành phố Hồ Chí Minh được thành lập vào ngày 17/8/1992 có các hoạt động nhằm tăng cường sự hiểu biết giữa nhân dân hai nước Việt – Nhật, củng cố và phát triển tình hữu nghị, đoàn kết giữa hai nước nói chung và giữa Thành phố Hồ Chí Minh với các địa phương của Nhật nói riêng. Trong những năm gần đây, Nhật Bản đã trở thành đối tác chiến lược của Việt Nam, do đó Hội Việt –Nhật càng có vai trò quan trọng trong việc phát triển ngoại giao nhân dân thông qua việc giao lưu văn hóa nghệ thuật, góp phần thúc đẩy hợp tác kinh tế giữa hai nước.

Văn phòng JICA Thành phố Hồ Chí Minh tiền thân là Văn phòng Liên lạc tại Tp. HCM của JICA, thành lập vào tháng 5/2002 sau khi được Chính phủ Việt Nam chấp thuận. Văn phòng Liên lạc dần được mở rộng và từ 10/2008 khi JICA và Ngân hàng Hợp tác Quốc tế Nhật Bản (JBIC) hợp nhất. Để đáp ứng với sự gia tăng và đa dạng hóa trong công việc, tháng 10/2016, Văn phòng Liên lạc chính thức được nâng cấp thành Văn phòng JICA chi nhánh Tp. HCM như hiện nay. Đặc biệt, giai đoạn 2011-2015 được xem là giai đoạn ký kết và giải ngân cao nhất từ trước đến nay ở Việt Nam, trong đó, tỷ lệ giải ngân vốn ODA Nhật Bản tại Việt Nam năm 2011 đứng thứ nhì và năm 2012 đứng thứ nhất thế giới (Trần Kim Chung, Đào Xuân Tùng Anh, 2015). Tính đến 2015, có khoảng 50 nhà tài trợ song phương và đa phương đang hoạt động, cung cấp vốn ODA và vốn vay ưu đãi cho Việt Nam. Những đặc điểm chính của việc thu hút và triển khai các dự án ODA ở Việt Nam như sau: (i), Tình hình cam kết, ký kết và giải ngân vốn ODA được cải thiện qua các thời kỳ; (ii), ODA vốn vay tăng trong khi viện trợ không hoàn lại giảm qua các thời kỳ; (iii), Các địa phương ngày càng tham gia nhiều hơn trong việc tiếp nhận, quản lý và thực hiện nguồn vốn ODA; (iv), Đóng góp của ODA vào tăng trưởng kinh tế ngày càng cao. Hiện tại, Thành phố Hồ Chí Minh đang triển khai thực hiện 20 dự án với

tổng giá trị tài trợ ODA là 130.946,10 tỷ Đồng. Vì vậy thành phố đã mạnh dạn xây dựng chiến lược phát triển đầu tư các công trình cơ sở hạ tầng kỹ thuật và Tầm nhìn đến năm 2020. Đối với Thành phố Hồ Chí Minh, Nhật Bản là nhà tài trợ ODA lớn nhất, thị trường xuất khẩu thứ ba, thị trường du lịch thứ năm và nhà đầu tư lớn thứ tư của thành phố. Tính đến cuối tháng 6/2019, Nhật Bản có 1300 dự án với số vốn khoảng 4,4 tỷ USD (Thanh Tùng, 2019). Các công ty Nhật Bản luôn tạo điều kiện thuận lợi để người lao động có thể tham gia học tập, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ với nhiều hình thức từ khả năng sử dụng tiếng Nhật, các khóa học kinh doanh hoặc hoạt động giao lưu. Đơn cử như Công ty Tokyo Robe Viet Nam cử nhân lực là cán bộ, nhân viên tham gia các chương trình đào tạo kinh doanh tại Trung tâm Hợp tác nguồn nhân lực Việt Nam - Nhật tại Thành phố Hồ Chí Minh (VJCC). Ngoài ra, VJCC kết hợp với Hiệp hội các Doanh nghiệp Nhật Bản tại Thành phố Hồ Chí Minh (JBAH) tổ chức hàng năm Hội chợ Nghề nghiệp (JOB FAIR) thu hút hàng chục doanh nghiệp Nhật Bản và hàng nghìn sinh viên từ các trường đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh tham gia. Bên cạnh các hoạt động trên, VJCC cũng hợp tác để đào tạo học viên Nhật Bản cho các doanh nghiệp Nhật Bản như Hitachi, Fukokou, Mitani,... Các học viên này, thông qua các buổi học trên lớp và những chuyến đi tham quan, được học tiếng Việt, tìm hiểu lịch sử, văn hóa và kinh tế Việt Nam (Nguyễn Hoàng, Tuyết Nhung, 2013).

### ***3.3. Tiến trình hợp tác phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam – Nhật Bản ở các công ty Nhật Bản tại Thành phố Hồ Chí Minh từ năm 1992 đến nay***

Sự phát triển nền kinh tế của Thành phố Hồ Chí Minh cùng tiến trình hội nhập quốc tế đã tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp Nhật Bản. Tại TP. Hồ Chí Minh, chương trình “Phát triển nguồn nhân lực để nâng cao chất lượng sản xuất công nghiệp” đã vận hành. Đây là chương trình do JICA tài trợ, phối hợp cùng Tổ chức Kết nối hợp tác kỹ thuật châu Á (ATCN), Ban quản lý các Khu chế xuất - Khu công nghiệp thành phố (Hepza) và Trường Doanh thương Trí Dũng thực hiện. Chương trình kéo dài từ năm 2017 - 2020 với 5 khóa học tại TP. Hồ Chí Minh và 1 khóa đào tạo thực tế tại Nhật Bản, đào tạo cho gần 400 học viên. Các học viên bao gồm công nhân kỹ thuật, kỹ sư, nhà quản lý doanh nghiệp thuộc các ngành công nghiệp trọng yếu và giảng viên các trường dạy nghề của TP. Hồ Chí Minh. Tại mỗi khóa học, các chuyên gia Nhật Bản sẽ cung cấp các kiến thức về kỹ thuật ứng dụng, kỹ năng xử lý vấn đề từ phương pháp 5S (phương pháp quản lý, sắp xếp nơi làm việc trong sản xuất), tư duy Kaizen (cải tiến liên tục) trong giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình sản xuất. Ngoài ra, học viên sẽ được tham quan, tiếp cận các dây chuyền sản xuất, cách thức quản lý của các doanh nghiệp Việt Nam và doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam.

Đặc biệt, tại các công ty Nhật Bản, việc đào tạo nhân lực vô cùng được chú trọng. Nguyên tắc quản trị nguồn nhân lực của các công ty Nhật Bản tại Thành phố Hồ Chí Minh là nhân viên được đầu tư thỏa đáng để phát triển các năng lực riêng nhằm thỏa mãn các nhu cầu cá nhân, đồng thời tạo ra năng suất lao động, hiệu quả làm việc cao. Đồng thời, các chính sách, chương trình, thực tiễn quản trị nhân lực cũng tạo điều kiện tích cực cho nguồn nhân lực nâng cao chất lượng lao động thông qua đào tạo dưới nhiều

hình thức. Với việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, các doanh nghiệp Nhật Bản đảm bảo cho nhân viên trong doanh nghiệp có các kỹ năng, trình độ lành nghề cần thiết để hoàn thành tốt công việc được giao và tạo điều kiện cho nhân viên phát triển tối đa các năng lực cá nhân. Một số hoạt động thúc đẩy đào tạo nguồn nhân lực của các công ty Nhật Bản giai đoạn này là các hoạt động hướng nghiệp, huấn luyện, đào tạo kỹ năng thực hành cho người lao động, bồi dưỡng nâng cao trình độ lành nghề và cập nhật kiến thức quản lý, kỹ thuật công nghệ cho cán bộ quản lý và cán bộ chuyên môn nghiệp vụ. Tuy nhiên, đây là giai đoạn mà hợp tác đào tạo nhân lực cấp độ chính phủ phát triển mạnh, các công ty Nhật Bản đang trong giai đoạn tìm hiểu và tiếp cận thị trường Thành phố Hồ Chí Minh. Chủ yếu các doanh nghiệp này là những tập đoàn đa quốc gia lớn trong lĩnh vực khoa học, kỹ thuật, máy tính, cơ khí... Đơn cử như Công ty Sony Việt Nam ở Thành phố Hồ Chí Minh, công ty tuyển dụng nhân sự bằng hình thức tự nguyện với các buổi “nhập gia”, “nhập hãng” trang trọng. Người lao động trong công ty đều bình đẳng như nhau dù có cấp bậc, nhiệm vụ như thế nào ở công ty.

Một số hình thức đào tạo nhân lực phổ biến trong các công ty Nhật Bản tại Thành phố Hồ Chí Minh như đào tạo trong công việc, đào tạo ngoài công việc. Đào tạo trong công việc hay còn gọi là đào tạo tại chỗ (*On-the-job training*) là các phương pháp đào tạo trực tiếp tại nơi làm việc, trong đó người học sẽ được học những kiến thức, kỹ năng cần thiết cho công việc thông qua thực tế thực hiện công việc và thường là dưới sự hướng dẫn của những người lao động lành nghề hơn với các hình thức như Đào tạo theo kiểu chỉ dẫn công việc, Đào tạo theo kiểu học nghề, Đào tạo theo kiểu kèm cặp và chỉ bảo, Luân chuyển và chuyển công việc (Phan Thùy Chi, 2008). Đào tạo trong công việc là hình thức đào tạo chủ yếu và phổ biến ở các công ty Nhật Bản. Theo điều tra của Cơ quan hợp tác quốc tế Nhật Bản (JICA) về Nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực của các doanh nghiệp Nhật Bản ở Việt Nam năm 2014 thì có tới 61% doanh nghiệp đang tiến hành công tác đào tạo nhân lực. Nội dung đào tạo rất phong phú, đa dạng bao gồm từ đào tạo chuyên môn sản xuất, kỹ năng quản lý cho đến đào tạo về ngoại ngữ Tiếng Nhật, Tiếng Anh, ...

Trong khi đó, Đào tạo ngoài công việc (*Off-the-job training*) là phương pháp đào tạo trong đó người học được tách ra khỏi sự thực hiện các công việc thực tế như Tổ chức các lớp ngoài doanh nghiệp, Cử đi học ở các trường chính quy, Các bài giảng, hội nghị và hội thảo, Đào tạo từ xa, Đào tạo theo kiểu chương trình hóa có sự trợ giúp của máy tính, Đào tạo theo kiểu mô hình ứng xử, Đào tạo kỹ năng xử lý công văn giấy tờ... Trong các hình thức trên, đào tạo theo kiểu chỉ dẫn công việc, đào tạo nghề ngay tại nơi làm việc, luân chuyển chỗ làm việc đặc biệt phát triển ở các công ty Nhật Bản. Bởi lẽ, đào tạo theo kiểu chỉ dẫn công việc có nhiều ưu điểm như: chi phí ít tốn kém, người lao động học hỏi ngay trong quá trình làm việc của họ, có tính linh hoạt cao, cho phép có những điều chỉnh để đáp ứng nhu cầu, đặc điểm, kỹ năng cần thiết ngay trong công việc thường nhật của đối tượng được đào tạo. Trong khi đó, đào tạo nghề ngay tại nơi làm việc đảm bảo được nguyên tắc gắn học đi đôi với hành, lý thuyết với thực hành nghề và hầu như không có sự bất cập giữa cung và cầu lao động đã được đào tạo vì các công ty

thực hiện đào tạo chủ yếu cho chính nhu cầu của doanh nghiệp. Hình thức của loại hình đào tạo này khá đa dạng, song tựu trung lại có 3 loại chính: đào tạo theo nhóm, đào tạo tự nguyện và đào tạo bên ngoài. Để đảm bảo chất lượng, các khóa đào tạo của các công ty Nhật Bản thường mời giáo viên bên ngoài đến trình bày những vấn đề có liên quan. Đặc biệt, theo điều tra của JICA, khoảng 50% các doanh nghiệp Nhật Bản ở Việt Nam có nhờ các tổ chức bên ngoài tham gia đào tạo nguồn nhân lực. Các nội dung đào tạo chủ yếu về phát triển nhân lực, quản lý sản xuất, quản lý kinh doanh, năng lực tiếng Nhật và kế toán.

Nhiều doanh nghiệp Nhật Bản tại Thành phố Hồ Chí Minh đã liên kết với các cơ sở đào tạo chính quy để đảm bảo nguồn nhân lực chất lượng cao như Đại học Bách khoa, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh thông qua việc nhận sinh viên tốt nghiệp ở Chương trình đào tạo Kỹ sư thiết bị xây dựng, Chương trình thao tác high – end CAD dành cho kỹ sư cơ khí, Khóa học về Robot hay cung cấp học bổng. Cùng với chế độ làm việc suất đời, các doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam nói chung và Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng cũng thường áp dụng chế độ lên lương và thăng thưởng theo thâm niên. Trong khối doanh nghiệp chế tạo, những người có thâm niên và giữ chức vụ quản lý của các công ty Nhật Bản tại Thành phố Hồ Chí Minh có mức thu nhập cao lên tới 12.865 USD/người. Ở các doanh nghiệp phi chế tạo của Nhật Bản tại Thành phố Hồ Chí Minh, mức thu nhập trung bình của nhân viên và quản lý lần lượt là 7.224 USD/người và 15.710 USD/người. Đa phần các doanh nghiệp Nhật Bản tại Thành phố Hồ Chí Minh xây dựng một quy trình đào tạo thống nhất qua các năm. Chương trình đào tạo cụ thể cho từng đối tượng giúp người lao động có được chương trình đào tạo toàn diện hơn. Không chỉ vậy, công tác xác định đối tượng đào tạo trong mỗi chương trình đào tạo đã có những tiêu chuẩn tương đối cụ thể: cán bộ quản lý và nhân viên. Trong khi đó, chi phí đào tạo cũng tăng lên hàng năm, thể hiện sự quan tâm đầu tư của công ty đến công tác đào tạo nhân lực. Công tác thực hiện chương trình đào tạo đa phần được tổ chức theo đúng kế hoạch, có giám sát, linh hoạt và thay đổi khi cần thiết. Có thể nói, đa phần doanh nghiệp Nhật Bản cho rằng, sự khác biệt giữa những nhà quản trị quốc tế và nhà quản trị trong nước là nhà quản trị quốc tế phải biết tìm cách làm cho các hoạt động tại nước nhà phù hợp với các địa phương ở nước ngoài và quan hệ tốt với chính phủ nước đó. Vì vậy, nhiệm vụ của các nhà quản trị chi nhánh ở nước ngoài thường rộng hơn so với các nhà quản trị trong nước và phải đương đầu với khó khăn về thông tin liên lạc giữa các cơ quan đầu não của công ty và chi nhánh. Tại Thành phố Hồ Chí Minh ở Việt Nam cũng như các quốc gia khác, các công ty đa quốc gia Nhật Bản thích bổ nhiệm các nhà quản trị địa phương vì sự thông hiểu các điều kiện hoạt động địa phương, ít tốn kém hơn. Hình thức đào tạo nhân lực cao cấp là công ty chuyển nhân viên ra nước ngoài để truyền đạt những kỹ năng chuyên môn và các hoạt động kinh doanh ở nước nhà nhằm kiểm soát các hoạt động ở nước ngoài và để phát triển các nhà quản trị. Tại Nhật Bản, việc huấn luyện và đào tạo nhân viên ở nước ngoài là nhằm xây dựng những kiến thức tổng quát cho các nhà quản trị và trang bị cho họ phương pháp để giải quyết những tình huống đặc biệt thường xảy ra. Đơn cử như Toyota Việt Nam đặc biệt coi trọng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại chỗ, tức nhân

lực người Việt, một cách toàn diện trên toàn hệ thống từ nhà máy, đến các đại lý, nhà cung cấp và cả xã hội như trách nhiệm của một doanh nghiệp lớn trong ngành công nghiệp ô tô. Tinh thần hiếu khách Omotenashi nổi tiếng của Nhật Bản cũng được đào tạo, thực hành và trở thành văn hóa, tác phong của mỗi nhân viên khi phục vụ khách hàng tại tất cả đại lý, chi nhánh của Toyota trên toàn quốc. Toyota đã thành lập bộ phận chức năng chuyên trách, đào tạo và phát triển nhân sự cho nhà cung cấp, chuyển giao về 5S, bí quyết sản xuất của Toyota (TPS), quản lý chất lượng (QCC). Ngoài ra, Toyota luôn tạo điều kiện khuyến khích nhân viên của hệ thống Đại lý Toyota nâng cao kỹ năng và kiến thức chuyên môn để phục vụ khách hàng tốt hơn. Trong đó, Hội thi Tay nghề Toyota là một ví dụ điển hình. Nhờ đó, năm 2018, Toyota Việt Nam đã đạt được thành tích xuất sắc trong Hội thi tay nghề Toyota Châu Á Thái Bình Dương, xếp thứ 4 trên tổng số 10 quốc gia tham dự với 4 giải Vàng, 4 giải Bạc, 1 giải Đồng. Điều này minh chứng cho nỗ lực phát triển nguồn nhân lực, nâng cao chất lượng sản xuất của Toyota Việt Nam. Qua các hoạt động đào tạo nhân sự cả bên trong lẫn bên ngoài của Toyota Việt Nam có thể thấy rằng để nền kinh tế có thể phát triển nhanh hơn và mang tính cạnh tranh cao hơn, trách nhiệm không chỉ thuộc về các cơ quan quản lý nhà nước hay chính quyền địa phương các cấp, mà còn phụ thuộc vào nội lực của chính doanh nghiệp.

Đồng thời, với hình thức Đào tạo ngoài công việc, Công Ty Sony Electronics Vietnam thường xuyên tổ chức nhiều khóa học chất lượng, ví dụ như chương trình đào tạo “Lãnh đạo Kiến tạo/Proactive Leadership” tại công ty Sony Electronics Vietnam vào 24/7/2018. Chương trình chất lọc và đúc kết những tinh hoa quản trị nhằm mang lại giải pháp tổng thể độc đáo nhất, giúp các nhà lãnh đạo tại Sony Electronics Vietnam tiếp cận, hiểu rõ và biết cách ứng dụng một phương cách quản trị mới được mang tên “Quản trị bằng tự trị” hay “Quản trị bằng văn hóa”. Đồng thời, chương trình đã trang bị các mô hình, các lối tư duy, cùng những công cụ và phương pháp cụ thể giúp các nhà lãnh đạo sẵn sàng tiên phong mở đường, kiến tạo nên một tổ chức luôn có khả năng tiến tới những thắng lợi mới trong thời đại mới. Bên cạnh đó, 16-17/08/2018, chương trình đào tạo “Lãnh Đạo Với Tốc Độ Của Niềm Tin” tập trung vào Phương pháp này giúp các nhà lãnh đạo biết cách vận hành của Niềm tin, cách đo lường, thiết lập, phát triển, mở rộng và duy trì niềm tin - để triển khai một chiến lược kinh doanh thành công. Tính khoa học và thực tiễn của phương pháp “Tốc độ của Niềm tin” chính là lý do khiến chương trình đào tạo đặc biệt này trở thành giải pháp tối ưu cho lãnh đạo, nhất là trong bối cảnh khủng hoảng niềm tin nghiêm trọng...

Bên cạnh đó, công tác quy hoạch phát triển nhân lực trong các công ty Nhật Bản tại Thành phố Hồ Chí Minh cũng được hết sức quan tâm. Thông qua công tác rà soát, đánh giá người lao động dựa trên bản mô tả công việc, bản đánh giá mức độ hoàn thành công việc để lựa chọn ra những công chức có trình độ quản lý, kỹ năng nghề nghiệp tốt để bố trí, sẵn sàng cho những vị trí quản lý mới. Việc luân chuyển nhân viên thay cho tuyển dụng này cũng có ưu điểm là tận dụng được nhân lực đã có kinh nghiệm ở cơ sở để tiếp tục phát huy ở vị trí công việc mới. Không chỉ vậy, chính sách kế hoạch hóa nguồn nhân lực phù hợp với chủ trương, chính sách của nhà nước Việt Nam, phù hợp với yêu cầu về số lượng nhân lực, nâng cao về chất lượng nguồn nhân lực ở khu vực

Thành phố Hồ Chí Minh đã được thực hiện tương đối tốt. Công tác lập kế hoạch nâng cao nguồn nhân lực trong ngắn hạn và dài hạn cũng được các công ty Nhật Bản tại Thành phố Hồ Chí Minh chú trọng và thực hiện. Điểm sáng trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chính là sử dụng các tiêu chí đánh giá để đánh giá công việc của từng nhân viên, từng vị trí công việc. Từ đó, tạo cơ sở cho việc sử dụng, điều động và bổ nhiệm cán bộ nhân viên phù hợp với khả năng, năng lực và phù hợp với vị trí công việc. Sử dụng nhân lực phù hợp được thực hiện ngay từ công tác tuyển dụng, quy hoạch và đào tạo, phát triển nhân lực. Sau khi tuyển dụng, các công ty Nhật Bản tại Thành phố Hồ Chí Minh đã tổ chức các hoạt động đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ cho nhân viên. Nội dung tập huấn về cơ bản đã đáp ứng được những yêu cầu của nhân lực trong công việc, kịp thời cập nhật, bổ sung kiến thức cho nhân viên. Các hình thức đào tạo gồm có hình thức tự học, đào tạo bên trong và đào tạo bên ngoài. Đặc biệt, các công ty Nhật Bản tại Thành phố Hồ Chí Minh đã tạo điều kiện cho nhân viên được tham gia các khóa học đào tạo bên trong và đào tạo bên ngoài để nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ.

#### **4. Kết luận**

Có thể nói, với vai trò là trung tâm kinh tế - văn hóa – giáo dục lớn của Việt Nam, Thành phố Hồ Chí Minh luôn dành sự quan tâm đặc biệt đối với sự phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao. Với sự hỗ trợ của Nhật Bản từ năm 1992 đến nay, trên nền tảng hợp tác sâu rộng của quan hệ Việt Nam – Nhật Bản, quan hệ của Thành phố Hồ Chí Minh và Nhật Bản trong lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực ngày càng được thúc đẩy. Thông qua nguồn tài trợ từ Chính phủ, các cơ quan đào tạo và nghiên cứu cùng các tổ chức, nhiều nhiều nghiên cứu của các trường đại học lớn ở Nhật Bản đã tham gia các chương trình đào tạo, trao đổi ở Việt Nam và ngược lại. Đồng thời, nhu cầu về hợp tác đào tạo nguồn nhân lực giữa Thành phố Hồ Chí Minh và Nhật Bản ngày càng lớn. Bởi lẽ, để đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập quốc tế, Thành phố Hồ Chí Minh cần nguồn nhân lực lớn, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao. Trong khi đó, Nhật Bản là quốc gia có nhiều kinh nghiệm lẫn cơ sở vật chất và tài chính để thúc đẩy hỗ trợ đào tạo nguồn nhân lực trên thế giới thông qua nhiều kênh hợp tác, nhất là ODA. Trên nền tảng quan hệ tốt đẹp Việt Nam – Nhật Bản trong nhiều lĩnh vực, đặc biệt là lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực, các công ty Nhật Bản tại Thành phố Hồ Chí Minh đã thể hiện vai trò lớn trong nhiều hoạt động, chương trình thiết thực để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực bản địa của Việt Nam.

#### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- [1] Nguyễn Tiên Lục (2013). *Quan hệ đối tác chiến lược Việt Nam – Nhật Bản hiện tại và tương lai*. Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế 40 năm quan hệ Việt Nam – Nhật Bản thành quả và triển vọng. Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn (VNU-HCM).
- [2] Hồ Thị Lệ Thủy (2013). *Hợp tác đào tạo nguồn nhân lực giữa Việt Nam và Nhật Bản – trường hợp trung tâm hợp tác nguồn nhân lực Việt Nam – Nhật Bản (VJCC)*. Kỷ yếu Hội

- thảo khoa học quốc tế 40 năm quan hệ Việt Nam – Nhật Bản thành quả và triển vọng (quyển 2). Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn (VNU-HCM).
- [3] Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh (1991). *Báo cáo chính trị Đại hội đại biểu Đảng bộ Thành phố lần thứ V*. TP HCM, 10/1991.
- [4] Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh (1994). *Văn kiện Hội nghị Đại biểu Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh giữa nhiệm kỳ khóa V*. TP HCM, 3/1994.
- [5] Nguyễn Tiến Dũng, Nguyễn Phan Thu Hằng (2011). Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Thành phố Hồ Chí Minh. Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ, Tập 14, Số Q1, tr. 101-111.
- [6] Sở Ngoại vụ TP. HCM (2011). Lễ trao tặng kỷ niệm chương “Vi hòa bình, hữu nghị giữa các dân tộc” cho Hội Hữu nghị Nhật – Việt tỉnh Hiroshima ( Nhật Bản).  
[http://www.mofahcm.gov.vn/vi/tintuc\\_sk/nr060102204304/nr110107153157/ns111226160313](http://www.mofahcm.gov.vn/vi/tintuc_sk/nr060102204304/nr110107153157/ns111226160313).
- [7] Sở Ngoại vụ TP. HCM (2014). Lãnh đạo TPHCM tiếp Cục trưởng Cục đối ngoại tỉnh Osaka (Nhật Bản).  
[http://www.mofahcm.gov.vn/vi/tintuc\\_sk/nr060102204304/nr130117214117/ns140124232858](http://www.mofahcm.gov.vn/vi/tintuc_sk/nr060102204304/nr130117214117/ns140124232858).
- [8] Sở Ngoại vụ TP. HCM (2015). Phó Chủ tịch UBND TP Lê Thanh Liêm tiếp đoàn doanh nghiệp Nhật Bản.  
[http://www.mofahcm.gov.vn/vi/tintuc\\_sk/nr060102204304/nr150203154635/ns151009075655](http://www.mofahcm.gov.vn/vi/tintuc_sk/nr060102204304/nr150203154635/ns151009075655).
- [9] Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản (2013). Quan hệ Việt Nam-Nhật Bản từ quá khứ đến tương lai: Tăng cường sự gắn kết giữa con người với con người, quốc gia với quốc gia vì hòa bình và ổn định trong khu vực, Kỷ niệm 40 năm quan hệ Việt Nam-Nhật Bản (1973-2013), tr.3.
- [10] Trần Kim Chung, Đào Xuân Tùng Anh (2015). Sử dụng hiệu quả nguồn vốn ODA phục vụ phát triển kinh tế-xã hội. Tạp chí Tuyên giáo, Số 9, tr.31-35.
- [11] Thanh Tùng (2019). Nhật Bản là một trong những đối tác quan trọng nhất của TP. HCM.  
<https://baoquocte.vn/nhat-ban-la-mot-trong-nhung-doi-tac-quan-trong-nhat-cua-tp-hcm-98424.html>.
- [12] Nguyễn Hoàng, Tuyết Nhung (2013). Đào tạo nguồn nhân lực theo Mô hình VJCC,  
<http://vjccmc.org.vn/tin-tuc/150/23-dao-tao-nguon-nhan-luc-theo-ma-hanh-vjcc.html>.
- [13] Phan Thùy Chi (2008). “Đào tạo nhân lực của các trường Đại học khối Kinh tế Việt Nam thông qua các chương trình hợp tác đào tạo quốc tế”. Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Kinh tế Lao động. Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.