

HẬU GIANG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIAI ĐOẠN 2021 - 2025, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2030

NGUYỄN HUYỀN TRANG*

Hậu Giang là tỉnh thuộc vùng đồng bằng sông Cửu Long, phía Đông giáp tỉnh Sóc Trăng, phía Tây giáp tỉnh Kiên Giang, phía Nam giáp tỉnh Bạc Liêu, phía Bắc giáp thành phố Cần Thơ và tỉnh Vĩnh Long. Hiện nay, tỉnh Hậu Giang có 8 đơn vị hành chính (2 thành phố, 1 thị xã và 5 huyện), được chia thành 51 xã, 13 phường và 11 thị trấn. Dân số có 729.000 người, trong đó thành thị: 212.700 người, chiếm 29,14%, nông thôn: 517.200 người, chiếm 70,86%¹.

1. Những năm qua, cấp ủy đảng, chính quyền các cấp luôn quan tâm đến phát triển nguồn nhân lực (NNL) của tỉnh thông qua việc ban hành và thực hiện các chính sách thu hút, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD) để từng bước nâng cao chất lượng NNL đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Thực hiện Chương trình số 50-CTr/TU ngày 09/8/2021 của Tỉnh ủy Hậu Giang về thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng, Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XIV, nhiệm kỳ 2020 - 2025 với mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (CBCCCVC) có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, có đủ năng lực thực thi nhiệm vụ; tạo nguồn cán bộ kế cận, xây dựng NNL có tay nghề cao, chuyên môn sâu, đáp ứng yêu cầu phát triển cách mạng công nghiệp 4.0; Nghị quyết số 05-NQ/TU ngày 01/6/2022 của Tỉnh ủy Hậu Giang về phát triển NNL tỉnh giai đoạn 2021 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030 với

mục tiêu xây dựng đội ngũ CBCCCVC có chất lượng cao là nhiệm vụ trọng tâm, thường xuyên của cả hệ thống chính trị và của toàn xã hội. Theo đó, phát triển NNL phải gắn với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, hợp lý về quy mô, cơ cấu, cân đối về nhân lực theo ngành, lĩnh vực, đáp ứng được cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài; cải thiện năng suất lao động góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế.

Hiện nay, toàn tỉnh có 391.394 người trong độ tuổi lao động đang làm việc, chiếm 53,85% dân số. Cơ cấu lao động chuyển dịch theo hướng giảm tỷ lệ lao động trong lĩnh vực nông, lâm, thủy sản (khu vực I), tăng tỷ lệ lao động trong lĩnh vực công nghiệp, xây dựng (khu vực II) và dịch vụ (khu vực III). Cơ cấu lao động khu vực I, II, III trong nền kinh tế qua các năm 2004, 2015 và năm 2020 lần lượt là 79,1% - 5,9% - 15%; 60,45% - 12,38% - 27,17% và 44,3% - 22% - 33,7%. Đến năm 2020, lao động qua đào tạo là 239.494 người, chiếm 61,19% tổng số lao động².

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của CBCCCVC trong cơ quan quản lý nhà nước và các đơn vị sự nghiệp công lập từng bước được nâng lên. Năm 2016, toàn tỉnh có 10.766 CBCCCVC có trình độ đại học, 698 CBCCCVC có trình độ sau đại học, đến năm 2020, con số này đã tăng lên đáng kể với 1.221 CBCCCVC có trình độ sau đại học, 13.205 CBCCCVC có trình độ đại

* ThS, Học viện Cảnh sát nhân dân

học 3.560 CBCCVC có trình độ cao đẳng, trung cấp; toàn tỉnh có 67/75 trạm y tế có bác sỹ³.

Bên cạnh đó, ở một số ngành, lĩnh vực vẫn còn một số CBCCVC chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong thực thi công vụ. NNL trong khu vực tư nhân cũng chưa đáp ứng được với môi trường làm việc trong bối cảnh hội nhập quốc tế; một số cơ sở đào tạo chưa đủ điều kiện đào tạo lao động có chuyên môn, kỹ thuật cao để đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp...

Nguyên nhân chủ yếu là do một số cấp ủy, chính quyền địa phương, đơn vị trên địa bàn tỉnh chưa quan tâm đúng mức đến công tác phát triển NNL chất lượng cao, từ đó, dẫn đến công tác lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện các chương trình đào tạo, đào tạo lại cho CBCCVC và người lao động đạt hiệu quả chưa cao. Ngoài ra, một số đơn vị sử dụng lao động chưa chủ động liên kết, cung cấp thông tin đặt hàng cho các cơ sở đào tạo đối với lao động có tay nghề cao; hoạt động tư vấn cho người lao động tham gia đào tạo hoặc tự nâng cao tay nghề còn hạn chế.

Mặt khác, công tác tác đào tạo nghề và quản lý giáo dục nghề nghiệp chưa đổi mới kịp thời theo yêu cầu thực tiễn. Sự phối hợp giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp với các doanh nghiệp, chính quyền, đoàn thể các cấp và các cơ quan quản lý giáo dục nghề nghiệp chưa chặt chẽ. Cơ chế, chính sách ĐTBĐ thu hút NNL chất lượng cao của tỉnh còn thiếu đồng bộ.

2. Để phát triển NNL tỉnh Hậu Giang giai đoạn 2021 - 2025 tầm nhìn 2030, các cấp ủy đảng, chính quyền, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể nhân dân trong tỉnh luôn đoàn kết, phấn đấu đạt mục tiêu như đã đề ra, theo đó, cần thực hiện một số giải pháp sau:

Một là, nâng cao nhận thức của cấp ủy, chính quyền các cấp về nhiệm vụ phát triển NNL.

Các cấp ủy đảng, chính quyền và các đoàn thể cần tiếp tục nâng cao nhận thức và ý nghĩa tầm quan trọng có tính chất quyết định của việc phát triển NNL đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Nâng cao khả năng dự báo về nhu cầu NNL đến năm 2030 làm cơ sở để các doanh nghiệp, đơn vị xây dựng kế hoạch sát, đúng với nhu cầu định hướng phát triển của tỉnh. Trong đó, tập trung triển khai thực hiện các quan điểm, chỉ tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội.

Nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu, chú trọng công tác tuyển dụng, ĐTBĐ, rà soát, đánh giá NNL, bảo đảm chính sách tài chính đa dạng hóa nguồn kinh phí để thực hiện mục tiêu đã đề ra. Đồng thời, phát huy vai trò của Ủy ban Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể trong việc giám sát thực hiện cơ chế, chính sách phát triển NNL.

Hai là, xây dựng và hoàn thiện cơ chế, chính sách.

Tiếp tục rà soát, xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách, đổi mới cơ chế tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ đối với CBCCVC; chính sách thu hút đầu tư và chuyển dịch cơ cấu lao động phù hợp với chuyển dịch cơ cấu kinh tế, chính sách huy động các nguồn lực xã hội, chính sách lao động, việc làm và an sinh xã hội. Rà soát, bổ sung các chính sách thu hút NNL sát với điều kiện, định hướng phát triển NNL, trong đó tập trung ưu tiên đối với 4 trụ cột kinh tế của tỉnh: *công nghiệp, nông nghiệp, đô thị và du lịch.*

Đổi mới công tác tuyển dụng NNL, môi trường và điều kiện làm việc; thực hiện tốt chính sách tiền lương và các chế độ khác. Xây dựng Quỹ tài năng trẻ từ nguồn xã hội hóa để lựa chọn, tài trợ học bổng cho những học sinh, sinh viên, CBCCVC giỏi... để có nhiều cống hiến, sáng tạo hơn nữa cho sự phát triển của tỉnh.

Xây dựng chế độ, hình thức khen thưởng, kỷ luật phù hợp trong nội bộ của mỗi cơ quan, đơn vị, khen thưởng không chỉ mang tính chất động viên, khuyến khích cá nhân về vật chất và tinh thần, mà còn thúc đẩy các cá nhân khác học tập để hoàn thiện bản thân để hoàn thành tốt công việc. Mặt khác, có chế độ khen thưởng cho những sáng kiến cải tiến

kỹ thuật, nâng cao hiệu quả công việc của CBCCVV được áp dụng trên thực tế.

Hoàn thiện cơ chế đánh giá NNL một cách khách quan, khoa học thực chất và hiệu quả, tạo cơ sở cho việc chuyển dịch cơ cấu lao động phù hợp với cơ cấu kinh tế của tỉnh. Trong đó, tập trung hoàn thiện cơ cấu đánh giá về quy mô, số lượng, chất lượng và năng suất lao động của người lao động làm cơ sở cho việc quy hoạch, tạo nguồn lao động dự trữ đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2050.

Xây dựng cơ chế phối hợp về quản lý, phát triển NNL một cách tổng thể hài hòa, cân đối thống nhất giữa trung ương và địa phương, giữa các cấp, các ngành, lĩnh vực trong tỉnh, như:

(1) Cơ chế phối hợp trong việc rà soát, cung cấp số liệu, đánh giá NNL;

(2) Tạo sự thống nhất trong quy hoạch phát triển NNL;

(3) Thực hiện chế độ ĐTBĐ nâng cao chất lượng NNL theo hướng trọng tâm, trọng điểm và hiệu quả.

Ba là, tăng cường công tác quản lý nhà nước về phát triển NNL.

Đổi mới công tác quản lý nhà nước về phát triển NNL theo hướng toàn diện, đồng bộ, chất lượng và hiệu quả giữa các khu vực, ngành, lĩnh vực gắn chuyển dịch cơ cấu kinh tế.

Đẩy mạnh phân cấp, phân quyền gắn với trách nhiệm của tổ chức, cá nhân sử dụng NNL. Chỉ đạo các cơ quan, đơn vị tham gia đào tạo và sử dụng NNL trên địa bàn, thường xuyên báo cáo, cung cấp thông tin, đánh giá tình hình cung, cầu NNL, từ đó có kế hoạch phát triển NNL một cách đồng bộ.

Bốn là, nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCVV các cấp.

Đổi mới mạnh mẽ quy trình, cách thức đối với công tác tuyển dụng CBCCVV gắn với vị trí việc làm. Chú trọng công tác đánh giá chất lượng CBCCVV theo đúng chức trách, nhiệm vụ được phân công để làm cơ sở quy hoạch đào tạo, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ

bảo đảm khách quan khoa học, chất lượng và hiệu quả.

Năm là, đẩy mạnh liên kết đào tạo.

Tăng cường liên kết với các cơ sở đào tạo có chất lượng trong và ngoài nước để đào tạo NNL có trình độ, tay nghề cao nhằm phục vụ khai thác tiềm năng lợi thế của Tỉnh, giúp cho người lao động tham gia sâu vào thị trường xuất khẩu lao động.

Tạo điều kiện cho lao động nước ngoài có trình độ cao đến làm việc, nghiên cứu, chuyển giao ứng dụng khoa học - công nghệ vào hoạt động sản xuất - kinh doanh ở một số ngành, lĩnh vực của tỉnh. Đẩy mạnh hợp tác liên kết, tiếp nhận các chương trình đào tạo, đặc biệt là chương trình đào tạo nghề của các cơ sở đào tạo có uy tín trong nước và ngoài nước đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

Thiết lập mối quan hệ chặt chẽ giữa Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp trong phát triển NNL. Trong đó, Nhà nước hỗ trợ cơ chế, chính sách, tạo lập môi trường và các điều kiện thuận lợi mang tính tổng thể. Doanh nghiệp tham gia chặt chẽ vào quá trình ĐTBĐ NNL đáp ứng được yêu cầu phát triển doanh nghiệp. Nhà trường chủ động định hướng, xây dựng nội dung chương trình, cơ sở vật chất, công nghệ thông tin trong ĐTBĐ □

Chú thích:

1. Tổng cục Thống kê. *Niên giám thống kê năm 2021*. H. NXB Thống kê, 2022.

2. *Nghị quyết số 05-NQ/TU ngày 01/6/2022 của Tỉnh ủy Hậu Giang về phát triển nguồn nhân lực tỉnh giai đoạn 2021 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030.*

3. *Hội nghị nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Hậu Giang*. <https://sovhttdl.haugiang.gov.vn>, ngày 24/6/2021.

Tài liệu tham khảo:

1. *Chương trình số 50-CTr/TU ngày 09/8/2021 của Tỉnh ủy Hậu Giang về thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng và Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XIV, nhiệm kỳ 2020 - 2025.*

2. *Đảng Cộng sản Việt Nam. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I, II*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021.