

Tỉnh Đồng Tháp

Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực

ThS. NGUYỄN GIÁC TRI
Trưởng Đại học Đồng Tháp

Thời gian qua, công tác đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực của tỉnh Đồng Tháp đã có nhiều chuyển biến tích cực. Tuy nhiên, để đạt mục tiêu đến năm 2020, tỷ lệ thất nghiệp xuống dưới 1%, nâng tỷ lệ sử dụng thời gian lao động trong khu vực nông nghiệp lên khoảng 95%, Đồng Tháp còn rất nhiều việc phải làm.

CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG TỪNG BƯỚC ĐƯỢC NÂNG LÊN

Trong giai đoạn 2006 – 2010, mặc dù nền kinh tế còn gặp nhiều khó khăn, song Đồng Tháp luôn duy trì tốc độ tăng trưởng cao, đạt 14,1%, chủ yếu là do các ngành thủy sản, công nghiệp, xây dựng và thương mại dịch vụ.

Có được những thành tựu kinh tế trên, một phần là do trong những năm qua, nguồn nhân lực tỉnh Đồng Tháp đã có sự thay đổi lớn cả về số lượng và chất lượng. Cụ thể, năm 2012, số người trong độ tuổi lao động là 1.134.000 người, chiếm 68% dân số, số người trong độ tuổi lao động hoạt động kinh tế là 883.884 người chiếm 53% dân số và chiếm 78% số người trong độ tuổi lao động, tốc độ tăng trưởng bình quân hàng năm của lực lượng lao động trên 3,5%, tăng hơn 3 lần so với tốc độ tăng dân số chung.

Nguồn nhân lực không những tăng về số lượng, mà chất lượng lao động được thay đổi đáng kể. Một trong những tiêu thức thể hiện sự tăng dần qua các năm của tỷ lệ lao động được đào tạo trong tổng số lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế. Nếu năm 2003, tỷ lệ lao động được đào tạo là 27% so với tổng số lao động, thì đến năm 2012, tỷ lệ này lên tới trên 40%. Sự tăng nhanh tỷ lệ lao động qua đào tạo trong tổng số lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế là điều kiện thuận lợi để Tỉnh đẩy nhanh

ứng dụng tiến bộ khoa học, nhất là những ngành mới phát triển có hàm lượng chất xám cao.

SONG, CÒN NHIỀU HẠN CHẾ

Thứ nhất, chất lượng nguồn nhân lực còn thấp. Chất lượng nguồn nhân lực tuy đã có nhiều tiến bộ hơn trước, song vẫn còn thấp so với nhu cầu thị trường lao động cả về sức khỏe, năng lực trình độ chuyên môn, kỹ thuật, ý thức lao động, kỷ luật lao động... Tỷ lệ lao động được đào tạo nghề và kỹ năng trong tổng lực lượng lao động còn rất thấp. Năm 2012, tỷ lệ lao động qua đào tạo và qua đào tạo nghề đến trên 40% và trên 26% tổng số lao động... Chất lượng nguồn nhân lực như vậy, chưa thể đáp ứng được yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HDH) của Tỉnh.

Không những thế, cơ cấu đào tạo lao động còn nhiều bất hợp lý: số lao động có trình độ trung học chuyên nghiệp và công nhân kỹ thuật còn rất ít so với yêu cầu. Chẳng hạn, số lao động từ học sinh phổ thông chiếm tới 38,39%, số lao động tốt nghiệp các trường dạy nghề chỉ có 7,9%, tốt nghiệp đại học, cao đẳng là 3,9%... Điều này không chỉ ảnh hưởng đến việc tăng cơ hội việc làm và thu nhập, mà còn là yếu tố làm hạn chế năng lực cạnh tranh của Tỉnh trong quá trình hội nhập.

Thứ hai, tác phong và kỷ luật lao động chưa tốt. Không ít người lao động hiện nay chưa được đào tạo về kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp. Phần lớn lao động đều xuất thân từ khu vực nông thôn, còn mang nặng tác phong sản xuất của một nền nông nghiệp tiểu nông, tùy tiện về giờ giấc và hành vi. Người lao động chưa được trang bị các kiến thức về kỹ năng làm việc nhóm, chưa có khả năng hợp tác và gánh chịu rủi ro, ngại phát huy sáng kiến cá nhân và chia sẻ kinh nghiệm.

Thứ ba, cơ cấu phân bổ nguồn nhân lực còn nhiều bất cập. Mặc dù hiện nay, cơ cấu phân bổ nguồn nhân lực trong các ngành kinh tế về cơ bản là tương đối hợp lý, tuy nhiên trong từng ngành còn nhiều hạn chế, như tỷ lệ lao động chất lượng cao còn thấp, nhất là ngành công nghiệp và dịch vụ. Điều này ảnh hưởng rất lớn tới việc tạo ra tính đột phá ở một số ngành nghề và lĩnh vực, mà chủ trương Tỉnh đang muốn quan tâm thúc đẩy phát triển, như công nghệ cao, dịch vụ chất lượng cao.

Thứ tư, thiếu lao động chất lượng cao trong các khu – cụm công nghiệp. Các khu – cụm công nghiệp phát triển rất nhanh nhờ thu hút các ngành công nghiệp sử dụng nhiều lao động, như: chế biến thủy sản, thức ăn thủy sản, gia súc, dược phẩm, may mặc, chế biến lương thực, thực phẩm... Tuy nhiên, trong những năm gần đây, các khu – cụm công nghiệp thiếu lực lượng lao động, do các địa phương khác cũng có xu hướng phát triển các ngành sử dụng nhiều lao động. Mặt khác, vấn đề thiếu lao động có trình độ cao là một nhân tố cản trở các dự án đầu tư có trình độ công nghệ cao ở tỉnh Đồng Tháp.

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

Một là, nâng cao nhận thức của các cấp, ngành và người lao động về phát triển nguồn nhân lực. Trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế và phát triển, yêu cầu sử dụng lao động chất lượng cao là vấn đề bức thiết, đó là giải pháp quan trọng, cơ bản và lâu dài để Đồng Tháp đẩy nhanh quá trình CNH, HĐH. Do vậy, cần phải nâng cao nhận thức của các cấp, ngành và người lao động về vị trí, vai trò của nguồn nhân lực. Đồng thời, có sự thống nhất, đồng bộ giữa đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực để khai thác có hiệu quả nguồn nhân lực của Tỉnh.

Hai là, hoàn thiện bộ máy quản lý, phát triển nguồn nhân lực. Bộ máy quản lý nguồn nhân lực phải được hoàn thiện về năng lực và hiệu quả hoạt động, để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của Tỉnh. Thường xuyên đổi mới, nâng cao chất lượng hoạt động của các cơ quan tham mưu, giúp việc về công tác quản lý và phát triển nguồn nhân lực.

Ba là, tăng cường phát triển mạng lưới đào tạo. Trước hết, cần tuyên truyền cho người lao động hiểu rõ yêu cầu cấp thiết phải nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề, đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH của Tỉnh, cũng

như của đất nước. Bên cạnh đó, tăng cường phát triển mạng lưới đào tạo nghề theo chiều rộng và chiều sâu, như đầu tư cho các cơ sở dạy nghề, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ giáo viên dạy nghề, đổi mới nội dung, phương pháp và hình thức đào tạo phù hợp với yêu cầu phát triển, tăng cường sự gắn kết trong đào tạo nghề với doanh nghiệp, đặc biệt đẩy mạnh công tác xã hội hóa trong công tác đào tạo nghề.

Bốn là, tập trung phát triển thị trường lao động. Theo đó, cần tập trung nâng cao năng lực hoạt động của các trung tâm giới thiệu việc làm, xây dựng các sàn giao dịch việc làm, củng cố và phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động, phát triển các dịch vụ về đào tạo, tìm kiếm, giới thiệu việc làm, mạng lưới này sẽ thực hiện chức năng làm cầu nối liên kết giữa cung và cầu lao động, giữa người lao động, cơ sở đào tạo và người sử dụng lao động.

Năm là, tăng cường hợp tác với các bộ, ngành Trung ương, các địa phương và các tổ chức quốc tế để phát triển nguồn nhân lực. Trong thời gian tới, tỉnh Đồng Tháp cần tập trung hợp tác với các ban, ngành Trung ương, các địa phương khác và các tổ chức quốc tế trong việc đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực. Khai thác tốt nội lực và ngoại lực trong phát triển nguồn nhân lực.

Sáu là, xây dựng chính sách đãi ngộ và thu hút nhân tài. Trước mắt, rà soát, xây dựng chính sách đãi ngộ về tiền lương, nhà ở nhằm thu hút nhân tài, nhất là những lĩnh vực mà Tỉnh xác định đó là khâu đột phá về phát triển kinh tế - xã hội trong thời gian tới. Cần có cơ chế sử dụng cán bộ một cách hợp lý, nhằm thực hiện có hiệu quả công tác đào tạo, phát triển và sử dụng nguồn nhân lực. Tạo điều kiện thuận lợi để khuyến khích người lao động tham gia học tập nâng cao trình độ. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tỉnh ủy Đồng Tháp (2012). *Nghị quyết số 01-NQ/TU của Ban Chấp hành Đảng bộ Tỉnh về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Đồng Tháp giai đoạn 2011 – 2015*
2. Ủy ban Nhân dân tỉnh Đồng Tháp (2012). *Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Đồng Tháp đến năm 2020*
3. Ủy ban Nhân dân tỉnh Đồng Tháp (2012). *Chương trình giải quyết việc làm tỉnh Đồng Tháp giai đoạn 2011 - 2015*
4. Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế”, Tạp chí Cộng sản, Nxb Chính trị Quốc gia – sự thật, Hà Nội 8/2012