THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO PHỤC VỤ PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI TỈNH VĨNH LONG GIAI ĐOẠN 2016-2020

ThS. NGUYỄN NGỌC KHƯƠNG - ThS. NGUYỄN HOÀNG PHONG*

***Abstract**: In recent years, Vinh Long province has achieved significant initial results in developing human resources in general, developing high quality human resources in particular. However developing high quality human resources of the province also revealed many weaknesses, shortcomings and inadequacies. A number of key measures should be devised and implemented to develop and improve the quality of high - quality human resources to meet the social and economic development of Vinh Long for period 2016-2020.*

***Keywords**: high quality human resources; human.*

Nhân lực là lực lượng quan trọng của mỗi nền kinh tế, là yếu tố quyết định sự phát triển của một đất nước. Sau gần 30 năm đổi mới, cả nước nói chung, tỉnh Vĩnh Long nói riêng đã đạt được nhiều thành tựu to lớn, nay bước vào thời kì hội nhập toàn diện với nền kinh tế toàn cầu, cơ hội và thách thức ngày càng lớn, đòi hỏi phải có nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước nói chung, tỉnh Vĩnh Long nói riêng.

Nghị quyết Đảng bộ tỉnh Vĩnh Long khóa X đã xác định ba khâu đột phá chiến lược, trong đó nhấn mạnh đến việc "Phát triển và phát huy nguồn nhân lực chất lượng cao. Mở rộng cơ hội tiếp cận giáo dục (GD), đào tạo và nâng cao kĩ năng để góp phần thúc đẩy phát triển KT-XH nhanh và bền vững". Bài viết tập trung phân tích thực trạng, qua đó đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Vĩnh Long giai đoạn 2016-2020.

1. Thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Vĩnh Long

Nguồn nhân lực chất lượng cao là bộ phận lao động có trình độ học vấn và chuyên môn kĩ thuật cao hay có kĩ năng lao động giỏi, có năng lực sáng tạo, có tác phong công nghiệp và đạo đức trong nghề nghiệp. Đặc biệt là khả năng thích ứng nhanh, đáp ứng được những yêu cầu của thực tiễn, biết vận dụng tri thức, kĩ năng và kinh nghiệm đã được đào tạo và tích lũy trong quá trình lao động nhằm đem lại kết quả sản xuất với năng suất, chất lượng và hiệu quả cao.

Theo *Niên giám Thống kê năm 2014*, tỉnh Vĩnh Long có 629.838 người lao động trên tổng số dân số 1.041.453 người và là một tỉnh có nguồn lao động dồi dào so với nhiều tỉnh trong khu vực Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) và cả nước. Có khoảng 60,5% số người nằm trong độ tuổi lao động (cao hơn bình quân trong độ tuổi lao động của khu vực ĐBSCL là 57%) và nhóm tuổi từ 15-34 tuổi (chiếm hơn 50% tổng số lực lượng lao động). Cũng theo thống kê này, hàng năm có khoảng từ 12-15 ngàn người nhập vào lực lượng lao động. Nhìn chung, nguồn "cung" lao động tại Vĩnh Long khá dồi dào và lớn hơn "cầu". Tuy nhiên, phần lớn lực lượng này là lao động phổ thông (khoảng 70% chưa qua đào tạo) và chất lượng lao động không đồng đều giữa các vùng, ngành của nền kinh tế.

Thống kê theo trình độ chuyên môn kĩ thuật từ trình độ cao đẳng (CĐ) trở lên (tính đến năm 2014): CĐ: 13.181người (2,09%); đại học (ĐH): 28.598 người (4,54%); thạc sĩ: 749 (0,12%); tiến sĩ: 54 (0,008%). Như vậy, nguồn nhân lực chất lượng cao (tính đến năm 2014) có khoảng 42.501 người, chiếm 6,76% trên tổng số lao động của tỉnh.

1.1. Những kết quả đã đạt được

Trong những năm qua, các cấp, các ngành trong tỉnh đã quan tâm chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao chất lượng nguồn nhân

* Sở GD-ĐT Vĩnh Long

lực của tỉnh, do vậy đã đạt được những bước tiến quan trọng cả về số lượng và chất lượng ở hầu hết các lĩnh vực hoạt động. Chuyển biến tích cực nhất là lĩnh vực phát triển nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của hệ thống chính trị; các lĩnh vực phát triển và nâng cao chất lượng GD ĐH; đào tạo nghề... được thực hiện khá tốt, đúng kế hoạch, lộ trình đề ra. Cụ thể:

- Công tác phát triển và nâng cao chất lượng nhân lực của hệ thống chính trị giai đoạn 2011-2014: đã đào tạo cao cấp chính trị - hành chính 563 đồng chí; trung cấp lí luận chính trị - hành chính 1.433 học viên; đào tạo sau ĐH là 404 người, trong đó có 16 tiến sĩ.

- Cán bộ, công chức được đào tạo đáp ứng tiêu chuẩn quy định (chuẩn về trình độ chuyên môn, đạt tỉ lệ 93,85%; trình độ lí luận chính trị: 32,69%; tin học: 84,73%; ngoại ngữ: 78,46%); công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lí các cấp được đào tạo, bồi dưỡng theo chương trình quy định: 58,06 %; cán bộ lãnh đạo quản lí cấp phòng được đào tạo, bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm: 90%; cán bộ, công chức thực hiện chế độ bồi dưỡng bắt buộc tối thiểu hàng năm đạt 85%.

Trong lĩnh vực dạy nghề, năm 2011-2014 đã tuyển sinh đào tạo nghề cho 136.385 lao động (trong đó có 52.324 lao động nông thôn). Việc thực hiện đồng bộ các giải pháp đã góp phần nâng tỉ lệ lao động có chuyên môn kĩ thuật lên 50%, trong đó tỉ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt 32,1% (tỉ lệ qua đào tạo nghề của vùng là 35,2%). Việc dạy nghề gắn liền với việc làm tiếp tục được tăng cường thực hiện với nhiều hình thức khác nhau, góp phần nâng cao hiệu quả về việc làm và thu nhập sau học nghề, thu hút người lao động tham gia học nghề.

Việc nâng cao chất lượng GD mầm non, trung học, CĐ và ĐH được các cấp ủy và các tổ chức trong hệ thống chính trị quan tâm, nhằm đảm bảo cho cán bộ, giáo viên (GV) có đủ năng lực, trình độ quản lí và giảng dạy có hiệu quả nhất. Vì vậy, đến cuối năm 2014, 100% cán bộ, GV thuộc các cấp học mầm non, tiểu học, trung học cơ sở (THCS), trung học phổ thông (THPT) và giáo dục thường xuyên (GDTX) đạt chuẩn trình độ đào tạo trở lên; tỉ lệ cán bộ, GV, nhân viên thuộc ngành GD trên chuẩn đạt 49%. Trong đó: mầm non đạt tỉ lệ 49,4% trên chuẩn; tiểu học đạt tỉ lệ 67,3%; THCS đạt tỉ lệ 50,9%; THPT đạt tỉ lệ 9,6%; GDTX đạt tỉ lệ 4,7% trên chuẩn.

Trình độ cán bộ quản lí và GV các trường CĐ, ĐH cơ bản đáp ứng theo quy định. Đến cuối năm 2014, có 64,12% đội ngũ cán bộ quản lí các khoa đào tạo và Ban giám hiệu các trường CĐ, ĐH đạt trình độ thạc sĩ trở lên. Đối với đội ngũ GV: có 42,36% GV các trường CĐ có trình độ thạc sĩ trở lên, trong đó trình độ tiến sĩ đạt 9,35%; 70% GV các trường ĐH có trình độ thạc sĩ trở lên, trong đó có 12,96% tiến sĩ. Đến cuối năm 2014, tỉnh có 184 sinh viên/10.000 dân (thấp hơn bình quân chung của vùng ĐBSCL là 190 sinh viên/1vạn dân).

1.2. Những hạn chế, bất cập: Bên cạnh những thành tựu và những điểm mạnh đã phân tích trên, nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh còn bộc lộ nhiều yếu kém, tồn tại như: Công tác xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển nhân lực còn hạn chế: Việc thành lập, mở rộng, nâng cấp các trường ĐH, CĐ còn nhiều bất cập; Quy mô, ngành nghề, mục tiêu đào tạo chưa sát với yêu cầu thực tế; Mạng lưới cơ sở đào tạo thiếu đồng bộ, cơ cấu chưa phù hợp; Chưa đào tạo đón đầu một số ngành, nghề đòi hỏi trình độ chuyên môn cao trong tương lai; Mối liên hệ giữa cơ sở đào tạo và người sử dụng lao động chưa được xây dựng và duy trì hiệu quả.

Công tác đầu tư xây dựng cơ sở vật chất - kĩ thuật đã được quan tâm đầu tư trong các năm qua, song so với yêu cầu thực tế, nhiều cơ sở đào tạo vẫn còn thiếu phòng học, trang thiết bị chuyên dùng; cơ sở vật chất dành cho các khu thí nghiệm thực hành, thư viện,... chưa đáp ứng được nhu cầu dạy và học. Chất lượng đào tạo của một số ngành, nghề còn thấp, chưa đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Đa số các trường ĐH của Vĩnh Long chưa có đủ năng lực đào tạo sau ĐH, chủ yếu là liên kết với các trường ĐH, học viện trong và ngoài nước.

Cơ cấu đào tạo lao động còn bất hợp lí và chậm thay đổi. Quy mô đào tạo công nhân kĩ thuật và trung cấp chuyên nghiệp (TCCN) còn nhỏ, trong khi quy mô đào tạo sinh viên trình độ CĐ, ĐH tại tỉnh khá lớn và đang có xu hướng gia tăng do nhận thức của một bộ phận xã hội về học nghề và làm nghề còn chưa phù hợp. Các cơ sở đào tạo cũng có khuynh hướng nâng cấp bậc đào tạo (từ TCCN lên CĐ, từ CĐ lên ĐH). Khuynh hướng đào tạo đa ngành đang phổ biến ở khu vực ĐBSCL và ngay tại tỉnh Vĩnh Long, do đó sự đầu tư về cơ sở vật chất và nhân lực theo hướng chuyên môn hóa, chuyên nghiệp hóa của các trường chưa cao.

Đội ngũ nhân lực vẫn còn thiếu lực lượng chuyên gia giỏi, nhất là trong các lĩnh vực công nghệ cao, thiếu cán bộ đầu đàn có khả năng hoạch định chính sách. Cơ cấu nhân lực chưa thật hợp lí, sự phân bố nhân lực giữa thành thị và nông thôn, giữa các ngành, các huyện, thị chưa đồng đều, tình trạng thừa, thiếu nhân lực chưa được khắc phục; còn tình trạng "thừa thầy, thiếu thợ"; số chuyên gia và công nhân lành nghề trong lĩnh vực kĩ thuật, công nghệ cao còn quá ít. Nhiều ngành kinh tế vẫn còn rất thiếu lao động kĩ thuật bậc cao như công nghệ chế biến, chế tạo, vật liệu xây dựng, kĩ thuật nông nghiệp, lâm nghiệp và chế biến thủy, hải sản,...

Chính sách thu hút nhân lực tuy đã được quan tâm, nhưng chưa được ban hành đồng bộ ở cấp tỉnh; việc thu hút, "giữ chân" người tài hiệu quả chưa cao. Môi trường làm việc, cơ chế sử dụng, đãi ngộ còn nhiều bất cập nên chưa thu hút được nhân lực quê hương đang học tập, kinh doanh thành đạt ở các thành phố lớn về quê hương làm việc.

Cung - Cầu về lao động mất cân đối; số doanh nghiệp trên địa bàn đa số có quy mô nhỏ chưa thu hút nhiều lao động vào làm việc; tỉ lệ lao động chưa qua đào tạo còn lớn; chất lượng lao động nói chung còn thấp; khả năng tiếp cận thị trường và cạnh tranh của lao động còn yếu; cơ cấu ngành nghề và cấu trúc đào tạo không hợp lí, thiếu lao động lành nghề, thiếu các chuyên gia kĩ thuật giỏi.

2. Các nhóm giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Vĩnh Long

2.1. Nhóm giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng nhân lực chất lượng cao:

- Các ngành được UBND tỉnh phân công chủ trì, làm đầu mối và ngành chủ quản cần đánh giá một cách cụ thể những mặt được, chưa được, hạn chế, nguyên nhân trong phát triển nguồn nhân lực để có kế hoạch điều chỉnh, uốn nắn kịp thời, tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc; từ đó, đề ra kế hoạch thực hiện trong giai đoạn 2016-2020 phải hoàn thành và đạt được các mục tiêu đã đề ra.

- Phát triển nguồn nhân lực là vấn đề lớn và thực hiện trong thời gian dài. Các Sở, Ban, ngành, Chủ tịch UBND các huyện, thị thành phố; các doanh nghiệp phải xây dựng quy hoạch và kế hoạch cụ thể; bố trí cán bộ có trình độ và năng lực thực hiện công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thuộc lĩnh vực ngành, địa phương quản lí.

- Xác định yêu cầu bồi dưỡng nhà giáo là nhiệm vụ chiến lược của tỉnh trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực; tổ chức bồi dưỡng và nâng cao chất lượng đội ngũ GV cốt cán cho các bậc mầm non, phổ thông phục vụ nhiệm vụ đổi mới căn bản và toàn diện GD-ĐT theo Nghị quyết số 29 của Trung ương.

- Đẩy mạnh công tác bồi dưỡng GV ĐH, CĐ, TCCN bằng cách khuyến khích đội ngũ GV tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng chuyên đề trong nước và ngoài nước để tiếp cận với tri thức và thành tựu khoa học công nghệ hiện đại của thế giới. Kết hợp chặt chẽ công tác bồi dưỡng GV với công tác nghiên cứu khoa học và phục vụ sản xuất theo hướng đưa kết quả nghiên cứu khoa học vào phục vụ sản xuất. Xây dựng và thực hiện quy hoạch đội ngũ GV và cán bộ quản lí GD ĐH, bảo đảm đủ về số lượng, nâng cao chất lượng, đáp ứng yêu cầu đổi mới GD ĐH. Chú trọng nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm của GV, tầm nhìn chiến lược, năng lực sáng tạo và tinh chuyên nghiệp của cán bộ lãnh đạo, quản lí.

- Lựa chọn ngành kinh tế "mũi nhọn" để tập trung ưu tiên đầu tư phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Vĩnh Long (theo văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh nhiệm kì 2015-2020) như: nông nghiệp - lâm nghiệp, thuỷ sản, các ngành công nghiệp chế biến các sản phẩm nông, lâm, thủy sản hướng vào xuất khẩu, ngành du lịch...

2.2. Nhóm giải pháp về đổi mới quản lí nhà nước về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao:

-Hoàn thiện bộ máy quản lí phát triển nhân lực, đổi mới phương pháp quản lí, nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả hoạt động bộ máy quản lí. Trước hết phải nâng cao trình độ của bộ máy quản lí phát triển nhân lực khu vực công (Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Nội vụ, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở GD-ĐT) và các bộ phận phụ trách công tác tổ chức, nhân sự của các cơ quan quản lí hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh.

- Hoàn thiện và nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động bộ máy quản lí, thường xuyên đổi mới, nâng cao chất lượng hoạt động của các cơ quan tham mưu, giúp việc về công tác quản lí phát triển nhân lực; phân định rõ thẩm quyền và trách nhiệm quản lí của UBND các cấp, các Sở, ban, ngành trong việc theo dõi, dự báo, xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực.

- Xây dựng mối liên kết chặt chẽ giữa các cơ quan, đơn vị sử dụng lao động với các cơ sở đào tạo sao

cho phù hợp giữa cung và cầu lao động trong thời gian tới, hạn chế đến mức thấp nhất sự lãng phí trong phát triển nhân lực của cá nhân, tổ chức và xã hội. Đồng thời, tăng cường sự chủ động, sáng tạo của từng cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp trong công tác phát triển nhân lực chất lượng cao.

- Trên cơ sở quy hoạch phát triển của tỉnh, các cấp, các ngành, các địa phương tăng cường phối hợp trong xây dựng chương trình, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực cho ngành, lĩnh vực, địa phương mình, tạo sự phối hợp nhịp nhàng, đồng bộ, thống nhất tốt nhất cho sự phát triển nhân lực chất lượng cao trên địa bàn tỉnh.

2.3. Nhóm giải pháp về cơ chế chính sách

Thời gian qua, Nhà nước đã có nhiều chính sách quy định cụ thể, những ưu đãi liên quan đến tài chính, y tế, GD, đất đai... nhằm thúc đẩy sự phát triển nguồn nhân lực của từng địa phương. Do vậy, tỉnh Vĩnh Long cũng cần có các biện pháp, cơ chế, chính sách vận dụng một cách linh hoạt các quy định hiện hành của nhà nước đối với các lĩnh vực liên quan sao cho phù hợp nhất với điều kiện thực tế. Ví dụ: tập trung xây dựng chính sách để hỗ trợ, khuyến khích cán bộ, công chức đi học, bồi dưỡng và nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ trong và ngoài nước; bổ sung, hoàn chỉnh chính sách phát hiện, đào tạo, trọng dụng và thu hút nhân tài.

Tỉnh cần xây dựng cơ chế, chính sách trọng dụng và thu hút nhân tài trên các lĩnh vực như: sản xuất công nghiệp (cơ khí, điện tử - công nghệ thông tin, sản xuất vật liệu xây dựng, công nghệ sinh học, may mặc, giầy da, chế biến nông - lâm, thủy sản, thực phẩm,...), văn hóa, y tế, GD, du lịch, dịch vụ khách sạn - nhà hàng và các chuyên gia hoạch định chiến lược, chính sách phát triển KT-XH, quy hoạch đô thị, kiến trúc sư, quản lí doanh nghiệp, nghiên cứu thị trường, quản trị kinh doanh... ❑

Tài liệu tham khảo

1. *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Vĩnh Long lần thứ X nhiệm kì 2015–2020*, tháng 10/2015.
2. Phạm Minh Hạc. **Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hoá - hiện đại hoá**. NXB *Chính trị Quốc gia - Sự thật*, H. 2001.
3. Nguyễn Hữu Dũng. "Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế". Tạp chí *Lí luận chính trị*, số 8, tháng 8/2002.
4. Sở Kế hoạch và Đầu tư Vĩnh Long. *Báo cáo số 1875/BC-SKH&ĐT ngày 21/11/2014 về tình hình thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Vĩnh Long giai đoạn 2011-2020*.
5. Cục Thống kê tỉnh Vĩnh Long. **Niên giám Thống kê tỉnh Vĩnh Long năm 2014**.

Tăng cường hợp tác quốc tế...

(Tiếp theo trang 6)

vậy, cơ sở ĐT đã tìm ra các giải pháp khắc phục trở ngại về tâm lí cho SV bằng cách tổ chức đa dạng các hoạt động ngoài lớp, ngoài trường.

- *Về phía cơ sở tuyển dụng*: Các đơn vị đến phỏng vấn SV trực tiếp tại Trường đã có sự phản hồi tích cực về chất lượng ĐT. Mỗi khóa học có khoảng 90% SV trở lên tốt nghiệp có việc làm phù hợp, trong đó có khoảng 70% SV được các doanh nghiệp Trung Quốc, Đài Loan đóng tại Việt Nam tiếp nhận và sử dụng. SV có việc làm phù hợp, thích ứng nhanh với công việc.

* * *

Tóm lại, chất lượng ĐT của mỗi nhà trường phụ thuộc vào chất lượng đầu ra của sản phẩm. Để có chất lượng, các trường cần xây dựng chiến lược, nội dung và lựa chọn phương pháp và hình thức ĐT phù hợp. Trong những năm qua, Trường CĐSP Lạng Sơn đã quan tâm đến việc ĐT SV, đáp ứng yêu cầu của cơ sở sử dụng. Có nhiều con đường và cách thức khác nhau nhưng chúng tôi quan tâm đặc biệt về giải pháp tăng cường hợp tác quốc tế, bởi lẽ SV được trải nghiệm sáng tạo trong môi trường bản ngữ, với các hoạt động đa dạng. Ở đó, SV có điều kiện phát triển khả năng ngôn ngữ qua hoạt động giao tiếp và sinh hoạt cộng đồng. ❑

(1) Ban Chấp hành Trung ương. *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.*

Tài liệu tham khảo

1. Trường Cao đẳng sư phạm Lạng Sơn. *Chương trình toàn khóa đào tạo sinh viên chuyên ngành tiếng Trung Quốc.*
2. **Wentling T. - Planning for effective training A guide to curriculum development**. Published by Food and Agricultural Organization of the United Nation, 1993.