

Tháo gỡ “điểm nghẽn” nguồn nhân lực ở đồng bằng sông Cửu Long

08/12/2016 06:37

<http://baotintuc.vn/>

“Điểm nghẽn” lớn nhất của vùng đồng bằng sông Cửu Long trong nhiều năm qua là chất lượng nguồn nhân lực chưa đảm bảo yêu cầu phát triển của vùng, đặc biệt trong giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Thiếu nhân lực tay nghề cao

Những năm qua, với sự hỗ trợ của Chính phủ, các bộ, ban, ngành Trung ương, nhiều địa phương trong vùng đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) đã đạt được những thành quả đáng ghi nhận trong giáo dục đào tạo, phát triển nguồn nhân lực. Tuy nhiên, nhiều ý kiến cho rằng đến nay nguồn nhân lực của vùng vẫn chưa đáp ứng yêu cầu và từ đó cũng khiến những chính sách phát triển kinh tế vùng chưa đạt hiệu quả như mong muốn.

Tỉnh Đồng Tháp đề ra mục tiêu từ nay đến năm 2020 đầu tư 259,40 tỷ đồng đào tạo nhân lực, tập huấn chuyển giao công nghệ, góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng phát triển công nghiệp - tiểu thủ công nghiệp, tạo việc làm, tăng thu nhập cho người lao động.

Thực tế tại thành phố Cần Thơ, địa phương đứng hàng đầu trong thu hút lực lượng lao động của các tỉnh ĐBSCL, các doanh nghiệp đang hoạt động tại đây cũng “đau đầu” trong việc tìm kiếm nguồn lao động qua đào tạo có chất lượng. Có thể dẫn chứng Công ty TNHH Kwong Lung – MEKO là doanh nghiệp 100% vốn Đài Loan (Trung Quốc), tọa lạc khu công nghiệp Trà Nóc 1, thành phố Cần Thơ chuyên sản xuất, kinh doanh các mặt hàng lông vũ thành phẩm vừa mở rộng qui mô sản xuất thêm hơn 30.000 m² xưởng sản xuất và thị

trường tiêu thụ ở nhiều nước nên rất cần lao động đã qua đào tạo vào các vị trí việc làm quản lý, thiết kế, tổ chức chuyên may, kỹ thuật cơ điện và quản lý kho... Thế nhưng do không tuyển được người có trình độ cao đẳng, đại học về lĩnh vực may công nghiệp, công ty buộc phải sử dụng công nhân có kinh nghiệm vào vị trí quản lý và chấp nhận hiệu quả công việc không cao do thiếu kiến thức chuyên môn.

Trường hợp của doanh nghiệp nói trên không phải là cá biệt, mà đây là thực trạng chung của các doanh nghiệp đang đầu tư hoạt động tại nhiều tỉnh, thành phố trong vùng ĐBSCL. Theo các chuyên gia, việc thực hiện chỉ tiêu, cơ cấu dạy nghề ở vùng ĐBSCL diễn ra trong thời gian qua còn nhiều bất cập chính là nguyên nhân chủ yếu nảy sinh thực trạng trên. Bởi nhìn lại giai đoạn 2011 – 2015, công tác dạy nghề vùng ĐBSCL tuy đã có bước phát triển mạnh về số lượng và chất lượng nhưng so với kế hoạch, nhu cầu lao động, so với bình quân chung của cả nước thì nhiều chỉ tiêu dạy nghề trong vùng vẫn chưa đạt.

Ông Võ Trọng Hữu, Vụ trưởng Vụ văn hóa xã hội (Ban chỉ đạo Tây Nam Bộ): Đẩy mạnh định hướng nghề nghiệp Để thực hiện tốt công tác phát triển nguồn nhân lực cho vùng, cần đẩy mạnh phân luồng, định hướng giáo dục tiếp cận nghề nghiệp cho học sinh ngay từ cấp trung học để góp phần hình thành đội ngũ nhân lực theo quy mô cơ cấu nghề. Xây dựng cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo phù hợp với xu thế phát triển kinh tế, đặc biệt là các ngành mũi nhọn của tỉnh/thành.

Theo đó, với 176 cơ sở dạy nghề, trong đó có 39 cơ sở dạy nghề ngoài công lập, chiếm 22,16% với nhiều mô hình dạy nghề như: dạy nghề tại các doanh nghiệp, dạy nghề cho các khu công nghiệp... tính đến nay vùng ĐBSCL đã đào tạo cho trên 1,2 triệu người, tỷ lệ lao động qua đào tạo của vùng trong năm 2015 ước đạt 35,2%, tăng 11,7% so với năm 2010 nhưng vẫn còn thấp so

với bình quân chung của cả nước là 40,6%. Điều đáng lưu tâm hơn là cơ cấu tuyển sinh học nghề theo trình độ còn có sự chênh lệch lớn như đào tạo hệ cao đẳng nghề chỉ chiếm 2%, đào tạo trung cấp nghề chiếm 5%, đào tạo sơ cấp và dạy nghề dưới 3 tháng là 93%.

Vùng ĐBSCL đến nay có khoảng 53.161 doanh nghiệp và số lượng này chỉ chiếm khoảng 12% doanh nghiệp cả nước trong khi dân số chiếm 21%. Một kết quả cho thấy vùng ĐBSCL đang thiếu về số lượng doanh nghiệp và bù lại nguồn cung lao động lại khá dồi dào. Thế nhưng, các doanh nghiệp lại khó có thể tuyển được nhân lực đúng yêu cầu. Những con số trên cho thấy tình trạng mất cân đối trong đào tạo, chỉ ra sự “khủng hoảng” về cơ cấu nguồn nhân lực trong vùng vẫn chưa có giải pháp nào giải quyết triệt để.

Vùng ĐBSCL còn tồn tại một bất cập nữa là giữa công tác đào tạo nghề và môi trường làm việc chưa có sự gắn kết, dẫn đến sự lãng phí không cần thiết. Nói về vấn đề này, ông Nguyễn Hữu Phước, Phó trưởng Ban quản lý các khu chế xuất và công nghiệp thành phố Cần Thơ, dẫn chứng một doanh nghiệp may mặc ở khu công nghiệp Trà Nóc cần tuyển 7.000 công nhân may nhưng khi tuyển xong phải đưa lên Long An, Thành phố Hồ Chí Minh để đào tạo nghề vì ở Cần Thơ không có trường dạy. Điều này cũng cho thấy hệ thống cơ sở, ngành nghề đào tạo chưa phân bổ hợp lý và nếu nhìn ở góc độ toàn vùng thì sẽ thấy rõ hơn khi tỷ lệ lao động qua đào tạo còn chênh lệch lớn giữa các tỉnh như: An Giang 26%, Bến Tre 21%, Bạc Liêu 26%, Long An 40%, Kiên Giang 42,93%, Cà Mau 47%.

Ở góc độ khác, bên cạnh những lợi thế sẵn có, vùng ĐBSCL cũng bộc lộ nhiều hạn chế, trong đó, hạn chế lớn nhất là sự thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao. Chính vì vậy nhiều doanh nghiệp ngại đầu tư vào vùng ĐBSCL, đặc

biệt là lĩnh vực nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao trong khi đây là lĩnh vực được các tỉnh, thành của vùng quan tâm phát triển.

Theo TS Võ Hùng Dũng, Giám đốc VCCI Cần Thơ, chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) ĐBSCL cải thiện mạnh từ năm 2010, trung bình có 2-3 tỉnh nằm trong top 5; 4 đến 5 tỉnh nằm trong top 10. Năm 2015 trong 10 tiêu chí đánh giá tốt nhất của từng chỉ số thì ĐBSCL chiếm đa số với 7 tiêu chí dẫn đầu. Cho thấy chính quyền địa phương chủ động và năng động trong quản lý và điều hành kinh tế. Song với những tồn tại và trở ngại, trong đó có từ chất lượng nguồn lực lao động vùng kinh tế này vẫn chưa đáp ứng yêu cầu để thúc đẩy và tạo điều kiện tốt nhất cho phát triển.

Thứ trưởng Bộ Gd - dt Bùi Văn Ga: Đang xây dựng đề án phát triển GD - ĐT, dạy nghề cho vùng Một trong những khó khăn, hạn chế của giáo dục đại học vùng ĐBSCL là tình trạng mất cân đối trong cơ cấu trình độ và ngành nghề đào tạo của vùng chậm được khắc phục. Một số cơ sở giáo dục đại học chưa chủ động đầu tư, dự báo, tổ chức nghiên cứu nhu cầu nhân lực của thị trường lao động để đào tạo những ngành theo tiêu chuẩn mà xã hội cần, chủ yếu đào tạo trên cơ sở khả năng của trường. Để xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực cho vùng trong giai đoạn mới, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã triển khai xây dựng dự thảo Đề án và Quyết định của Thủ tướng Chính phủ về phát triển giáo dục, đào tạo và dạy nghề vùng ĐBSCL giai đoạn 2016-2020. Bộ sẽ trình Thủ tướng Chính phủ sớm ban hành quyết định nói trên để làm căn cứ cho các địa phương triển khai thực hiện.

Chính vì thế, về thu hút đầu tư FDI, tính đến 2015 ĐBSCL thu hút 1.155 dự án với tổng vốn 16,73 tỷ USD, chỉ chiếm 6% cả nước. Điều đáng nói là FDI vào vùng ĐBSCL không có những ngành nổi bật, chủ yếu là gia công, chế biến,

thiếu ngành dẫn dắt, chỉ giải quyết được một phần lao động việc làm, trong khi kỳ vọng của FDI là chuyển giao công nghệ để thúc đẩy phát triển nguồn lao động trình độ, tay nghề cao và hỗ trợ doanh nghiệp địa phương tham gia chuỗi giá trị toàn cầu thì lại rất không được như mong đợi.

“Hội nhập ASEAN với yêu cầu cạnh tranh nguồn nhân lực chuyên môn cao di chuyển nội khối đang buộc ĐBSCL đào tạo và sử dụng hiệu quả lao động. Lao động tay nghề (phổ thông) cũng chưa cải thiện dù được đầu tư hạ tầng trường lớp. Cấu trúc ngành còn sử dụng nhiều lao động ít kỹ năng nên việc định hướng đào tạo gặp nhiều khó khăn”, TS Võ Hùng Dũng nêu thách thức.

Có thể dẫn chứng thêm tại khu nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao tỉnh Hậu Giang, được biết kể từ khi đơn vị này được Thủ tướng Chính phủ cho phép thành lập vào năm 2012, đến nay một trong ba vấn đề khó khăn nhất trong việc triển khai xây dựng và phát triển là nguồn nhân lực vừa thiếu vừa yếu. Do vậy, đại diện Ban Quản lý khu nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao cho rằng hiện nay nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực công nghệ cao cho nông nghiệp là yêu cầu bức thiết của tỉnh Hậu Giang.

Chính vì vậy, giải pháp quan trọng nhất trong thời gian tới là cần tiếp tục liên kết, phối hợp chặt chẽ với các viện, trường, các đơn vị có năng lực trong và ngoài nước tổ chức đào tạo cho cán bộ công chức, viên chức, cán bộ quản lý, nghiên cứu, kỹ thuật viên thuộc các tổ chức khoa học công nghệ, các doanh nghiệp và nông dân đủ tiêu chuẩn theo quy định, có khả năng đáp ứng yêu cầu về phát triển nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao của tỉnh.

Dù 5 năm qua, Ban Chỉ đạo Tây Nam Bộ đã phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo thực hiện Quyết định 1033/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về phát triển giáo dục, đào tạo và dạy nghề vùng ĐBSCL thông qua thực hiện cơ chế đặc thù đào tạo nguồn nhân lực cho 3 vùng Tây Bắc, Tây Nguyên, Tây Nam Bộ. Qua 5 năm triển khai tại vùng ĐBSCL, việc thực hiện cơ chế đặc thù bước đầu đã đạt được một số kết quả như tổ chức liên kết với các trường đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh, Cần Thơ và Trà Vinh để đào tạo theo nhu cầu của các tỉnh thành trong vùng được 1.979 sinh viên hệ đại học và hơn 4.000 học viên cao học. Có thể nói đứng trước những yêu cầu bức bách trên đã cho thấy việc tăng cường liên kết đào tạo nguồn nhân lực phục vụ theo yêu cầu của xã hội và các địa phương nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế.

Cần những giải pháp đột phá

Trong bối cảnh ngày càng hội nhập quốc tế sâu rộng thì một trong những yêu cầu bức thiết đang đặt ra đối với vùng ĐBSCL là phải nhanh chóng cơ cấu lại nền kinh tế, nhất là kinh tế nông nghiệp, thế mạnh lớn nhất của vùng. Để làm được điều đó, vấn đề hàng đầu là phải phát triển đào tạo nguồn nhân lực của vùng đáp ứng theo nhu cầu của thị trường và xã hội. Đồng thời đáp ứng yêu cầu thay đổi căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đổi mới công tác dạy nghề theo tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI nhằm tạo động lực mới để phát triển kinh tế - xã hội vùng ĐBSCL nhanh và bền vững.

Để đạt được mục tiêu đó, cần có một sự phối hợp đồng bộ giữa các bộ, ban, ngành Trung ương với cấp ủy, chính quyền các địa phương vùng ĐBSCL để tập trung thực hiện tốt vấn đề trước mắt và cũng là lâu dài là làm sao định hướng phát triển được năng lực nghề nghiệp. Bởi theo các chuyên gia lĩnh vực

giáo dục, năng lực nghề nghiệp là một mặt không thể thiếu được trong sự phát triển toàn diện của con người, nhất là trong thời kỳ hiện đại hóa, công nghiệp hóa. Chính vì thế trong chiến lược phát triển kinh tế xã hội 2011 – 2020, Đảng cũng đề ra mục tiêu “Số lao động qua đào tạo đạt trên 70%, đào tạo nghề nghiệp 55% trên tổng số lao động xã hội”.

Do vậy muốn thực hiện được tốt định hướng này ở vùng ĐBSCL, trước hết nhà trường phổ thông phải hết sức coi trọng công tác giáo dục lao động và giải pháp cụ thể là ngành giáo dục các tỉnh, thành địa phương cần phối hợp chặt chẽ với các bộ, ngành nâng cao hiệu quả hoạt động giáo dục hướng nghiệp trong các trường trung học cơ sở, trung học phổ thông để học sinh có thái độ đúng và chủ động lựa chọn loại hình học nghề sau phổ thông phù hợp với thị trường.

TS Hoàng Văn Khải, Học viện Chính trị khu vực IV: Gắn đào tạo với sử dụng nhân lực Gắn đào tạo với sử dụng nguồn nhân lực, đặc biệt nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu, mục tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của vùng ĐBSCL, tiến tới chuẩn bị đội ngũ nhân lực có thể đáp ứng yêu cầu, từng bước tham gia vào thị trường lao động khu vực Đông Nam Á và thế giới. Cần xây dựng chính sách tiền lương, thưởng, nhà ở... phù hợp để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại địa phương, nhất là các địa phương vùng sâu, vùng xa, hải đảo, khó khăn..., góp phần đẩy nhanh tốc độ chuyển dịch cơ cấu kinh tế gắn với chuyển dịch cơ cấu lao động.

Bên cạnh đó, các cơ quan chức năng cũng cần rà soát, kiểm tra, đánh giá các cơ sở dạy nghề thuộc phạm vi quản lý của ngành, địa phương theo các tiêu chí: kết quả tuyển sinh, hiệu quả đào tạo, hiệu suất sử dụng cơ sở vật chất, thiết bị, thực trạng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề để có phương án

sắp xếp các cơ sở dạy nghề. Theo đó, các cơ sở công lập sẽ có phương án chuyển giao, sát nhập, giải thể nếu hoạt động không hiệu quả. Riêng đối với các cơ sở ngoài công lập thì có chính sách, giải pháp cụ thể để đẩy mạnh xã hội hóa, khuyến khích thành lập các cơ sở tư thực.

Tuy nhiên, để đẩy mạnh xã hội hoá nhằm tăng cường huy động các nguồn vốn cho phát triển nguồn nhân lực thì cần Nhà nước có cơ chế, chính sách mạnh để tăng cường huy động các nguồn vốn của người dân đầu tư và đóng góp cho phát triển nguồn nhân lực bằng các hình thức: Trực tiếp đầu tư xây dựng cơ sở vật chất – kỹ thuật phát triển đào tạo nhân lực, góp vốn, mua công trái hình thành các quỹ khuyến học của cộng đồng.

Còn đối với việc huy động vốn từ các doanh nghiệp tổ chức thì cần phải pháp lý hóa trách nhiệm của doanh nghiệp đối với sự phát triển nhân lực vùng ĐBSCL. Song song đó là tạo điều kiện thuận lợi và có cơ chế, chính sách mạnh để khuyến khích các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế tăng đầu tư để xây dựng, phát triển hệ thống đào tạo trong doanh nghiệp nhằm trực tiếp đào tạo nhân lực phù hợp với nhu cầu doanh nghiệp hoặc tăng nguồn kinh phí của doanh nghiệp cho đào tạo nguồn nhân lực.

Một vấn đề quan trọng khác nữa mà nhiều chuyên gia cũng kiến nghị trong bối cảnh ĐBSCL đang tập trung thực hiện triển khai quy hoạch vùng, tiểu vùng dựa trên lợi thế cạnh tranh của từng tỉnh là kèm theo đó cần có những định hướng phát triển nguồn nhân lực, các cơ sở đào tạo theo hướng chú trọng những ngành, lĩnh vực lợi thế phù hợp với điều kiện từng địa phương, trong đó lưu ý đến việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Anh Đức