



CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO VÀ SỬ DỤNG NHÂN LỰC TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH BÌNH THUẬN

• ThS. NGUYỄN PHAN HÙNG

Trường Cao đẳng Sư phạm Bình Thuận

Các chính sách khuyến khích sự kết hợp giữa đào tạo và sử dụng nhân lực có ý nghĩa quan trọng trong việc đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp và dịch vụ. Các chính sách này được thể hiện trên những mặt sau: Phát triển ngành, nghề, chương trình đào tạo, mục tiêu nội dung đào tạo theo hướng bám sát nhu cầu thực tiễn của sản xuất, kinh doanh, thực hiện được phương châm “dạy cái gì mà xã hội cần, người học cần chứ không dạy cái gì mà nhà trường sẵn có”; nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên bằng cách thu hút chuyên gia có trình độ cao từ các cơ sở sử dụng lao động tham gia dạy thực hành cơ bản, hướng dẫn thực tập sản xuất...; tăng cường cơ sở vật chất và tài chính cho các cơ sở đào tạo; học sinh, sinh viên có điều kiện thực hành, thực tập tại hiện trường với các dây chuyền công nghệ hiện đại mà các cơ sở đào tạo không có điều kiện đầu tư.

1. Tình hình chung về các chính sách hiện hành trong đào tạo và sử dụng nhân lực trên địa bàn tỉnh Bình Thuận

Những năm qua, đặc biệt từ năm 2000 đến nay, ngoài những chính sách chung của Trung ương, tỉnh Bình Thuận đã có những chính sách đột phá trong đào tạo và sử dụng nhân lực trên địa bàn. Trong đó đáng chú ý nhất là chính sách đào tạo, sử dụng nhân lực là người dân tộc thiểu số, chính sách đối với cán bộ nữ, chính sách xây dựng đội ngũ giáo viên và nhân viên y tế. Các hình thức đào tạo từng bước được đa dạng hoá, đào tạo nhân lực gắn định hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp và dịch vụ, chú trọng đào tạo nhân lực vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Tuy nhiên, so với yêu cầu phát triển kinh tế nhanh và bền vững, đẩy nhanh quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng Bình Thuận trở thành một cực phát triển mới của khu vực Nam Trung bộ thì

công tác đào tạo nhân lực trên địa bàn tỉnh Bình Thuận nhìn chung chưa gắn kết sử dụng, chưa đáp ứng đòi hỏi phát triển kinh tế, thể hiện trên các mặt sau:

- Số lượng nhân lực vừa thừa lại vừa thiếu, chưa mang tính thiết thực. Việc đào tạo ở ạt một số ngành không theo quy hoạch những năm qua dẫn đến hậu quả cung luôn vượt cầu, không thể sắp xếp việc làm cho số lao động được đào tạo. Trong khi đó, một số ngành nghề, đặc biệt là dạy nghề dài hạn không đào tạo được, gây thiếu hụt lớn về công nhân kĩ thuật lành nghề. Đào tạo nhân lực chưa tuân theo những tín hiệu của thị trường lao động.

- Chất lượng lao động được đào tạo nhìn chung chưa đáp ứng yêu cầu của sản xuất, kinh doanh, của doanh nghiệp. Trình độ văn hóa người lao động còn thấp, còn khoảng 30% chưa tốt nghiệp tiểu học. Tỷ lệ lao động qua đào tạo thấp, mới đạt 13,4% (cả nước 30%). Chất lượng lao động ở khu vực thành thị - nông thôn còn khoảng cách lớn. Đào tạo nhân lực một số ngành nghề với nội dung, chương trình chậm đổi mới, ít gắn với thực tiễn sản xuất và đời sống. Đào tạo hệ không chính quy nhiều gấp 5 lần hệ chính quy nhưng công tác quản lí còn nhiều bất cập. Hầu hết các cơ sở đào tạo chưa chú trọng đào tạo lại, bồi dưỡng cập nhật kiến thức cho người học sau khi tốt nghiệp. Thực tế là nhiều doanh nghiệp không tuyển được người có tay nghề theo yêu cầu, phải tuyển lao động phổ thông chưa qua đào tạo, tự tổ chức đào tạo qua các hình thức kèm cặp, vừa học vừa làm. Đối với lao động mới tuyển có trình độ chuyên môn kĩ thuật, nhiều doanh nghiệp cũng tổ chức đào tạo lại, đào tạo bổ sung hoặc hướng dẫn thêm về kĩ thuật để đội ngũ công nhân kĩ thuật đáp ứng được yêu cầu về công nghệ, trang thiết bị của chính doanh nghiệp. Phần lớn các doanh nghiệp tuyển lao động có trình độ ĐH-CĐ vào doanh nghiệp làm việc ở trình độ thấp hơn, lí do người

lao động chưa có kinh nghiệm làm việc sau khi ra trường. Qua khảo sát, các doanh nghiệp có chung nhận định về lao động qua đào tạo với từng trình độ chuyên môn kĩ thuật như sau:

Cao đẳng - đại học, trung học chuyên nghiệp: về lí thuyết và thực hành, phần lớn doanh nghiệp cho rằng người lao động chưa đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp, hoặc yếu cả lí thuyết cơ bản, chuyên sâu và kiến thức chung, hay chỉ rành về lí thuyết cơ bản nhưng thiếu chuyên sâu. Sau khi tuyển dụng phải tổ chức đào tạo lại hoặc kèm cặp bổ sung trong quá trình làm việc cho phù hợp với quá trình tổ chức quản lí, trang thiết bị máy móc, quy trình công nghệ của doanh nghiệp. Về công nhân kĩ thuật có bằng, chứng chỉ và công nhân không bằng cấp kĩ thuật: 70% ý kiến đánh giá trình độ lí thuyết còn thấp, về trình độ thực hành thì 54% đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp, nhưng trong tương lai cần phải được đào tạo bổ sung, đào tạo lại cho phù hợp với yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế¹.

- Cơ cấu đào tạo về ngành nghề còn nhiều bất cập, chưa thực sự bám sát nhu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp và dịch vụ. Một số ngành nghề xã hội có nhu cầu cao nhưng hệ thống đào tạo không đáp ứng đủ, trong khi đó một số ngành nghề đào tạo quá nhiều, học viên ra trường không kiếm được việc làm hoặc làm việc trái nghề. Chính sách phát triển kinh tế của tỉnh Bình Thuận coi du lịch là ngành kinh tế mũi nhọn, thu hút 14,88% lao động nhưng số lao động được đào tạo về ngành này chiếm chưa đến 1%. Trong khi đó, ngành Luật chỉ thu hút 3,29% lao động qua đào tạo nhưng lại đào tạo hàng loạt lớp cử nhân luật với số lượng lên đến 1.000 người.

- Cơ cấu trình độ nguồn nhân lực hiện nay còn nhiều bất hợp lí, đặc biệt là đội ngũ công nhân kĩ thuật còn quá ít, cứ một lao động có trình độ cao đẳng- đại học trở lên thì có 0,92 lao động có trình độ trung học chuyên nghiệp và 1,37 công nhân kĩ thuật². Đáng quan tâm là trong cơ cấu đội ngũ lao động ở các cơ sở sản xuất của

tỉnh thì đội ngũ công nhân và lao động giản đơn chiếm 82% đội ngũ lao động, đội ngũ các công nhân đã qua đào tạo 18%. Nguyên nhân của tình trạng này là do thời gian qua chúng ta đã buông lỏng quản lí cơ cấu trình độ đào tạo, để phát triển tự phát theo nhu cầu của người dân, còn nặng tâm lí khoa cử, chưa gắn đào tạo với sử dụng và chưa chú ý đúng mức công tác đào tạo nghề. Việc đào tạo nhân lực chưa bám sát cơ cấu lao động, vẫn còn nhận thức chưa đúng trong một bộ phận xã hội coi đào tạo ĐH- CĐ là nâng cao dân trí.

Cơ cấu trình độ theo ngành kinh tế

Khu vực	CĐ-ĐH và trên ĐH	THCN	CNKT
Nông, lâm, thủy sản	1	1,61	0,29
Công nghiệp-xây dựng	1	0,49	3,68
Dịch vụ	1	1,58	0,37
- Khu vực nông thôn	1	1,41	0,91
- Khu vực thành thị	1	0,73	1,56
Chung cả tỉnh	1	0,92	1,37

(Nguồn: Chương trình dạy nghề cho lao động nông thôn tỉnh Bình Thuận giai đoạn 2004-2010, UBND tỉnh Bình Thuận)

- Cơ cấu vùng, lãnh thổ tuy có chuyển biến tiến bộ nhưng nhìn chung vẫn còn khoảng cách khá lớn, nhất là ở vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Mạng lưới các cơ sở đào tạo nhân lực hiện nay phần lớn tập trung ở các vùng thị xã, thị trấn. Vì vậy, cần có quy hoạch hợp lí mạng lưới trường lớp nhằm hạn chế dòng di chuyển lao động giữa các vùng và chảy máu "chất xám".

Việc phân bổ, sử dụng lao động ở các vùng còn nhiều bất cập, lao động khu vực nông thôn chiếm 65,8% lực lượng lao động toàn tỉnh, chất lượng lao động thấp. Lực lượng lao động khu vực nông thôn hiện đang làm việc đã được đào tạo chỉ đạt 4,81%, lao động chưa qua đào tạo chiếm tỉ lệ khá cao 95,19%, khả năng thiếu việc làm lớn, đời sống, thu nhập của người lao động gặp nhiều khó khăn. Vì vậy, rất khó đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở khu vực nông nghiệp, nông thôn³.

¹ Khảo sát của nhóm nghiên cứu đề án Quy hoạch đào tạo nguồn nhân lực tỉnh Bình Thuận giai đoạn 2004 - 2010.

^{2,3} Khảo sát của Chương trình dạy nghề cho lao động nông thôn tỉnh Bình Thuận giai đoạn 2004 - 2010, UBND tỉnh Bình Thuận.



2. Các đề xuất về chính sách gắn kết đào tạo và sử dụng nhân lực đáp ứng nhu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế của tỉnh Bình Thuận

Căn cứ vào định hướng nhu cầu nhân lực, thực trạng sử dụng nhân lực, công tác quản lí đào tạo nhân lực trên địa bàn tỉnh Bình Thuận và những yếu tố tác động đến nhu cầu lao động được đào tạo, tác giả đề xuất một số chính sách nhằm gắn kết đào tạo và sử dụng nhân lực phục vụ nhu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế trên địa bàn tỉnh.

a. Nhóm chính sách đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế trên địa bàn tỉnh

- Chính sách về quy mô đào tạo: Mục tiêu nhằm điều tiết quy mô đào tạo chung và từng cấp độ đào tạo khác nhau, theo đó có thể khuyến khích mở rộng hoặc thu hẹp quy mô đào tạo ở một cấp nhất định nào đó.

- Chính sách về cơ cấu đào tạo: Mục tiêu nhằm điều tiết ba loại hình cơ cấu đào tạo là cơ cấu về trình độ đào tạo, cơ cấu ngành nghề đào tạo và cơ cấu vùng miền phù hợp với yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế trên địa bàn tỉnh.

- Chính sách hợp tác quốc tế về đào tạo nhân lực: Mục tiêu là nhằm thu hút đầu tư nước ngoài để đào tạo nhân lực thông qua việc xây dựng và triển khai các dự án giáo dục, trước mắt tập trung cải thiện một số lĩnh vực như: phát triển đội ngũ, tăng cường cơ sở vật chất, trang, thiết bị dạy học; gửi sinh viên, học viên cao học và nghiên cứu sinh đi đào tạo ở nước ngoài những ngành có nhu cầu nhân lực trình độ cao phù hợp với yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp và dịch vụ trên địa bàn tỉnh bằng vốn ngân sách tỉnh, của các nước và các tổ chức quốc tế; cho phép các nước mở các cơ sở đào tạo có trình độ quốc tế trên địa bàn tỉnh.

- Chính sách tài chính trong đào tạo nhân lực: Mục tiêu nhằm huy động ngày càng nhiều, đa dạng hóa các nguồn tài chính cho đào tạo

nhân lực, ưu tiên tăng nhanh chi ngân sách nhà nước cho đào tạo nhân lực.

b. Nhóm chính sách tăng cường sử dụng có hiệu quả lao động được đào tạo

- Chính sách đa dạng hóa việc làm: Mục tiêu nhằm tạo ra nhiều việc làm cho người lao động mà nhà nước không phải chủ thể duy nhất, nhà nước đóng vai trò là người thực hiện chính sách khuyến khích và hỗ trợ các thành phần kinh tế tạo việc làm bằng các công cụ tài chính, pháp lí, kinh nghiệm...

- Chính sách khuyến khích, hỗ trợ tạo việc làm: Mục tiêu tạo việc làm cho tất cả các ngành kinh tế quốc dân, trong đó ưu tiên các ngành có tác dụng kích thích và lan tỏa tác động đến các thành phần kinh tế khác tạo việc làm và chính sách hỗ trợ các thành phần kinh tế, mọi người dân tự tạo việc làm cho mình và cho mọi người. Nội dung chính sách không chỉ tạo ra hành lang pháp lí thuận lợi mà còn hỗ trợ về tín dụng, xây dựng cơ sở hạ tầng, đào tạo, cung cấp thông tin...

- Chính sách về cơ cấu việc làm: Mục đích nhằm khuyến khích hoặc hạn chế đầu tư vào những ngành, lĩnh vực, vùng lãnh thổ, v.v... có ý nghĩa quyết định trong việc tạo ra sự chuyển dịch tiến bộ về cơ cấu việc làm với ba hình thức cơ cấu chính là:

+ Cơ cấu việc làm theo ngành: Chuyển dịch từ lao động nông nghiệp sang lao động công nghiệp và dịch vụ.

+ Cơ cấu việc làm theo trình độ trang, thiết bị kĩ thuật: Chuyển dịch từ lao động thủ công là chính sang lao động cơ giới hóa và tiến tới tự động hóa.

+ Cơ cấu việc làm theo vùng lãnh thổ: Chuyển dịch từ lao động nông thôn sang lao động thành thị với kiểu sống, lối sống thành thị và với kĩ năng, hiệu quả và năng suất cao hơn.

c. Nhóm chính sách ưu tiên đào tạo và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp và dịch vụ

Cùng với các chính sách chung cho toàn bộ nguồn nhân lực, trong từng giai đoạn nhất định, căn cứ vào mục tiêu và nhiệm vụ cụ thể mà địa phương có những chính sách cụ thể riêng đối với từng nhóm lao động. Nhìn chung, đó là những nhóm đối tượng có vai trò đặc biệt quan trọng và quyết định đến sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương hoặc những nhóm đối tượng nhạy cảm, dễ bị tác động tiêu cực của kinh tế thị trường. Đối với địa bàn tỉnh, để công tác đào tạo và sử dụng nhân lực đáp ứng nhu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng tăng cường công nghiệp và dịch vụ cần phải hoàn thiện, đổi mới các chính sách cho các nhóm đối tượng sau :

- Chính sách cho nhóm đối tượng ra quyết định và tham gia hoạch định chính sách.

- Chính sách cho nhóm đối tượng nhân lực khoa học công nghệ mũi nhọn, phục vụ cho yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng tăng cường công nghiệp và dịch vụ như công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, bảo vệ môi trường, chế biến nông, lâm, hải sản, sản xuất vật liệu xây dựng...

- Chính sách phát triển đội ngũ doanh nhân, trong đó ưu tiên các doanh nghiệp xuất khẩu, doanh nghiệp vừa và nhỏ.

- Chính sách phát triển công nhân kĩ thuật và nhân viên nghiệp vụ trình độ cao, trước hết đạt trình độ chuẩn trong khu vực Đông Nam Á và tiến tới trình độ quốc tế.

- Chính sách đối với nhóm đối tượng thuộc các ngành công nghiệp và dịch vụ, những đối tượng ở vùng sâu, vùng xa, vùng căn cứ kháng chiến cũ.

d. Nhóm chính sách về thị trường lao động

Nhóm chính sách này nhằm kích thích, điều tiết phát triển thị trường lao động giữa các ngành nghề, giữa các khu vực, lãnh thổ, các thành phần kinh tế. Sự hình thành và phát triển ngày càng rộng rãi thị trường lao động cùng với việc hội tụ khá đầy đủ những yếu tố thị trường sẽ tác động nhiều mặt và mạnh mẽ hơn đến quá trình đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực.

Hoạch định chính sách là một hoạt động hết sức quan trọng, quyết định sự phát triển chung của xã hội trong một giai đoạn lịch sử nhất định. Đặc biệt, trong vấn đề đào tạo và sử dụng nhân lực, hoạch định chính sách đúng đắn sẽ góp phần khai thác và phát huy hết các tiềm năng của nguồn nhân lực, phục vụ cho sự phát triển kinh tế - xã hội của vùng lãnh thổ.

Đào tạo và sử dụng nhân lực ở nước ta hiện nay nói chung và tỉnh Bình Thuận nói riêng đang chuyển sang một giai đoạn hoàn toàn mới, đòi hỏi phải đáp ứng được yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế. Do đó, hoạch định chính sách đào tạo và sử dụng nhân lực cũng đòi hỏi phải có tầm nhìn chiến lược, thực sự thích hợp cho từng giai đoạn, vùng miền, đồng thời phải tương thích sự phát triển của các nước trong khu vực và trên thế giới. Có như vậy, đào tạo và sử dụng nhân lực mới thực sự mang lại hiệu quả cho sự phát triển kinh tế, xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Báo cáo hội thảo quốc gia "Đào tạo theo nhu cầu xã hội"*, TP HCM, 2007.
2. Lê Vinh Danh, *Chính sách công của Hoa Kỳ giai đoạn 1935- 2001*, NXB Thống kê, 2001.
3. *Đề án xã hội hóa giáo dục tỉnh Bình Thuận giai đoạn 2007-2015*, UBND tỉnh Bình Thuận, 2007.
4. Nguyễn Minh Đường - Phan Văn Kha, *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế*, NXB Đại học quốc gia Hà Nội, 2006.
5. Vũ Ngọc Hải, "Đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực để đẩy mạnh CNH-HĐH và xây dựng nền kinh tế tri thức ở Việt Nam", Tạp chí Khoa học giáo dục, số 6, 2006.
6. Vũ Ngọc Hải, Trần Khánh Đức, *Hệ thống giáo dục hiện đại trong những năm đầu thế kỉ XXI (Việt Nam và thế giới)*, NXB Giáo dục, Hà Nội, 2003.
7. Nguyễn Hữu Hải, *Giáo trình hoạch định và phân tích chính sách công*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
8. Phan Văn Kha, "Phát triển giáo dục trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa", Tạp chí Khoa học giáo dục, số 14, 2006.

SUMMARY

Touching on policies on human resource training and employment in Binh Thuan Province, the author presents the background of the issue and brings forth some suggestions to link human resource training and employment to meet the needs of the province.