

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH THANH HÓA TRONG THỜI KÌ CÔNG NGHIỆP HÓA - HIỆN ĐẠI HÓA VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ

TS. PHẠM VĂN THUẦN - ThS. ĐỖ MINH TUẤN

Nhận thức rõ nguồn nhân lực là yếu tố đặc biệt quan trọng, quyết định sự phát triển, nhiều năm qua, Đảng bộ, chính quyền và nhân dân các dân tộc trong tỉnh Thanh Hóa luôn có nhiều giải pháp để phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực có trình độ cao, nhân lực đặc thù. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2010 – 2015 đã xác định: “Phát triển nguồn nhân lực là một chương trình trọng tâm, đến năm 2015 đạt mức thu nhập bình quân chung của cả nước, đến năm 2020 trở thành một trong những tỉnh tiên tiến”[2]. Để đạt được mục tiêu đó, cần có những giải pháp đột phá trên cơ sở thực tiễn và khoa học.

1. Đặc điểm kinh tế - xã hội và thực trạng đội ngũ nhân lực tỉnh Thanh Hóa

Thanh Hóa là tỉnh nằm ở Bắc Trung Bộ, diện tích tự nhiên 11.134km², cách Hà Nội 153km về phía Nam với 3 vùng: miền núi, trung du, đồng bằng và ven biển, tài nguyên thiên nhiên phong phú, đa dạng, là điều kiện để phát triển ngành kinh tế tổng hợp, đa ngành, đa lĩnh vực. Thanh Hóa có vị trí địa lý thuận lợi, là cầu nối giữa Bắc Bộ và Bắc Trung bộ, là cửa ngõ ra biển chủ yếu của vùng trung du, miền núi phía Bắc và các tỉnh Bắc Lào, có điều kiện phát triển hàng hóa và các ngành dịch vụ, mở rộng giao thương với các vùng miền trong nước và quốc tế. Nền kinh tế luôn duy trì với tốc độ tăng trưởng nhanh trong hai kỳ kế hoạch vừa qua, với mức tăng 9,1%/ năm giai đoạn 2001 – 2005 và 11,2% /năm giai đoạn 2006 – 2010, cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động chuyển dịch theo hướng tích cực, văn hóa xã hội có nhiều chuyển biến tiến bộ, đời sống nhân dân ngày càng được cải thiện, năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của các tổ chức Đảng được nâng lên, tình hình chính trị, trật tự an toàn xã hội được giữ vững, đoàn kết thống nhất trong Đảng, trong nhân dân được giữ vững và phát huy.

Để đạt được những thành tựu to lớn đó, nhiều năm qua, bên cạnh việc thu hút các nguồn nhân lực cho đầu tư phát triển, tỉnh luôn chú trọng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, từ khâu đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nguồn nhân lực, tạo động lực quan trọng để đẩy nhanh tốc độ phát triển nền kinh tế theo hướng nhanh và bền vững.

Tính đến ngày 30/12/2010, dân số tỉnh Thanh Hóa là 3.406,8 ngàn người, đứng thứ ba cả nước (sau Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh), trong đó dân số nông thôn chiếm 89,2%, dân số thành thị chiếm 10,8%, Thanh Hóa hiện ở trong thời kỳ dân số vàng. Cơ cấu nhân lực theo nhóm tuổi là: Nhóm lao động trẻ từ 15 – 34 tuổi chiếm tỉ lệ cao khoảng 54,6%, nhóm lao động từ 35 – 54 tuổi chiếm 41,3%, nhóm lao động từ 54 tuổi trở lên chiếm

4,1% dân số trong độ tuổi lao động của tỉnh. Đây là lợi thế về nguồn cung ứng lao động của tỉnh nhưng lại tạo ra sức ép lớn về đào tạo và giải quyết việc làm trong thời gian tới.

Trình độ học vấn của nhân dân ngày càng được nâng lên, năm 2010, tỉ lệ lao động biết chữ đạt 95,9% (cả nước 95,6%) tăng 3,8 % so với năm 2001, tỉ lệ lao động có trình độ văn hóa trung học cơ sở trở lên chiếm 57,7% tăng 10,8% so với năm 2001 và cao hơn bình quân chung vùng Bắc Trung Bộ. Chất lượng nguồn nhân lực có bước chuyển biến tiến bộ, số lao động được đào tạo tăng nhanh, bình quân mỗi năm có khoảng 46 ngàn lao động qua đào tạo, tỉ lệ lao động qua đào tạo tăng từ 21,6% năm 2001 lên 40% năm 2010. Trình độ chuyên môn năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức được nâng lên, cơ bản đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới. Đến cuối năm 2010, tỉnh có 72.348 người, trong đó trình độ trên đại học là 1.832 người (117 tiến sĩ), tăng 1.682 người so với năm 2001. Đại học chiếm 41,4%, gấp ba lần; cao đẳng chiếm 18,6% giảm 19%; trung, sơ cấp chiếm 37,4%, giảm 32,5% so với 2001. Đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật, doanh nhân phát triển nhanh về số lượng, phần lớn doanh nhân trưởng thành từ thực tiễn, ngày càng chủ động hơn trong bồi dưỡng kỹ năng, nâng cao kiến thức, đáp ứng tốt hơn nhu cầu sản xuất, kinh doanh. Lao động trong các khu kinh tế, khu công nghiệp phát triển mạnh và ngày càng đóng góp vào phát triển kinh tế xã hội các tỉnh, lao động trong khu vực này chủ yếu phụ thuộc các ngành may mặc, da giày, sản xuất xi măng, vật liệu xây dựng... là các ngành có hàm lượng khoa học công nghệ thấp nên năng suất thu nhập của người lao động chưa cao, bình quân thu nhập khoảng 1,8 triệu đồng/người/tháng.

2. Những hạn chế và thách thức về nhân lực tỉnh Thanh Hóa trong thời kỳ công nghiệp hóa - hiện đại hóa và hội nhập quốc tế

Những kết quả trên là đáng khích lệ, tuy nhiên nguồn nhân lực chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra, chất lượng nguồn nhân lực thấp: lao động qua đào tạo từ sơ cấp trở lên chỉ chiếm 14,4% lao động đang làm việc, đội ngũ nhân lực có trình độ cao vừa thiếu, vừa phân bố không đồng đều giữa các vùng và các ngành kinh tế, vẫn còn trên 60% lao động chưa qua lao động, thừa lao động phổ thông, thiếu lao động lành nghề, trình độ ngoại ngữ, ý thức trách nhiệm, tác phong lao động còn nhiều hạn chế. Cơ sở vật chất các cơ sở đào tạo còn nghèo nàn, trang thiết bị lạc hậu, đội ngũ giáo viên còn thiếu về số lượng và yếu về chuyên môn. Chưa hình thành được sự liên kết giữa các cơ sở đào tạo và nhu cầu của các cơ

quan, đơn vị, doanh nghiệp. Trong xu thế xã hội hóa giáo dục – đào tạo, việc khuyến khích mở ra các cơ sở đào tạo dẫn đến chỉ quan tâm chạy theo số lượng, ít quan tâm đến chất lượng. Mặt khác, sức ép về giải quyết việc làm cho người lao động, lao động đi làm ăn xa là rất lớn. Đây là những thách thức không nhỏ đối với việc phát triển nguồn nhân lực của tỉnh trong thời gian tới.

Trong khi đó, trước bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế sẽ tác động mạnh mẽ đến nguồn nhân lực và quản lý nguồn nhân lực. Hội nhập kinh tế quốc tế là quá trình vừa hợp tác, vừa điều hành và cạnh tranh, vừa có những cơ hội, vừa có những thách thức. Do đó, đòi hỏi có chiến lược toàn diện xử lý những vấn đề hội nhập trong hình thành nguồn nhân lực, tổ chức đào tạo, hội nhập về tiền lương – tiền công; hội nhập về lao động, bảo hiểm xã hội; hội nhập về pháp chế lao động; đòi hỏi không ngừng hoàn thiện, nâng cao trình độ người lao động để làm ra những sản phẩm hàng hóa và cung ứng dịch vụ chất lượng cao, có sức cạnh tranh lớn.

3. Quan điểm và các giải pháp cơ bản phát triển nhân lực tỉnh Thanh Hóa trong thời kì công nghiệp hoá - hiện đại hóa và hội nhập quốc tế

Nghị quyết Đại hội XI của Đảng đã xác định: “*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý giỏi, đội ngũ cán bộ khoa học công nghệ, văn hóa đầu đàn, đội ngũ doanh nhân và lao động lành nghề...*” [1].

Đội ngũ nhân lực tỉnh Thanh Hóa hiện ở vào độ tuổi trẻ, nguồn cung cấp lao động dồi dào, có sức khỏe, cần cù, thông minh, sáng tạo, năng động, có ý thức cầu tiến, dễ tiếp thu cái mới, nắm bắt công nghệ nhanh. Nếu được đào tạo, bồi dưỡng tốt, phù hợp với các quan điểm phát triển nhân lực hiện đại thì sẽ là lợi thế quan trọng trong việc thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ, phát triển kinh tế - xã hội.

Trong xã hội hiện đại - xã hội thông tin, tri thức với “thế giới phẳng” theo quan điểm của Thomas L. Friedman [5] có công thức sau: $CQ + PQ > IQ$. Trong đó, chỉ số hiếu học CQ (Curiosity quotient) cộng với chỉ số đam mê PQ (passion quotient) có giá trị quan trọng hơn chỉ số thông minh IQ (intelligent quotient). Khả năng thích ứng, phát triển không chỉ dựa trên chỉ số IQ mà quan trọng hơn là các chỉ số trí tuệ cảm xúc, cảm thức (EQ). Chính các yếu tố này tạo ra khả năng, năng lực sáng tạo đặc biệt của các cá nhân trong từng lĩnh vực nhất định và có vai trò quan trọng trong quá trình rèn luyện, phát triển và nâng cao các năng lực cá nhân, tạo ra chất lượng mới của nhân lực, đặc biệt là đội ngũ nhân lực có trình độ cao. Hoạt động giáo dục và đào tạo cần chú ý cả hai mặt này (lý trí và xúc cảm) thì mới tạo ra chất lượng nguồn nhân lực thực sự trong kỉ nguyên mới - kỉ nguyên kinh tế tri thức, kỉ nguyên sáng tạo. Trong kỉ nguyên sáng tạo, không phải chỉ có đơn thuần tri thức mà còn cần phải có cảm thức mới mang lại các giá trị gia tăng của sức lao động ở mỗi cá nhân - cơ sở để hình thành chất lượng cao của đội ngũ

nhân lực lao động trí tuệ ở trình độ cao.

Trong xã hội truyền thống với nền văn minh nông nghiệp lạc hậu, sản xuất theo kinh nghiệm thì nhân tố thể lực, sức khỏe có vai trò quyết định trong chất lượng đội ngũ nhân lực lao động giản đơn; chuyển sang xã hội công nghiệp, xã hội thông tin cùng với thể lực là yếu tố trí lực, năng lực chuyên môn, nghề nghiệp có vị trí hàng đầu trong chất lượng nhân lực qua đào tạo. Kỹ năng mềm (tư duy, sáng tạo, giao tiếp, phán đoán, thích ứng, linh hoạt) trở thành những kỹ năng cốt lõi trong hệ thống năng lực nghề nghiệp của đội ngũ nhân lực trong thế giới hiện đại.

Với quan điểm phát triển nguồn nhân lực là yếu tố quyết định thành công mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh theo quy hoạch đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt, theo đó, phát triển nhân lực toàn diện bao gồm thể lực, tri thức, kỹ năng, hành vi và ý thức chính trị, theo yêu cầu phát triển toàn diện con người và phát triển đất nước. Phát triển nhân lực có trọng tâm, trọng điểm, chú trọng phát triển nhân tài, xây dựng đội ngũ chuyên gia đầu ngành. Mục tiêu của tỉnh là phát triển nhân lực đảm bảo đủ về số lượng, có trình độ chuyên môn cao và hợp lý, đưa nhân lực trở thành lợi thế quan trọng nhất trong việc thực hiện các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh đến năm 2015 là khoảng 2.160 - 2.165 ngàn lao động, đến năm 2020 khoảng 2.260 - 2.265 ngàn lao động.

Để thực hiện thắng lợi các mục tiêu trên, những năm tới tỉnh Thanh Hóa sẽ tập trung thực hiện một số giải pháp sau:

- Nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và toàn xã hội về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của việc phát triển nguồn nhân lực, theo đó, tuyên truyền sâu rộng trong xã hội giúp cho mọi người thấy được vai trò và trách nhiệm đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực là trách nhiệm của toàn xã hội, là nhiệm vụ của các cấp lãnh đạo, của nhà trường, doanh nghiệp, của mỗi gia đình cũng như bản thân người lao động, từ đó biến thách thức về nhân lực hiện tại thành lợi thế trong tương lai. Đổi mới, xây dựng nền giáo dục, đào tạo phục vụ nhu cầu xã hội, thay thế nhận thức “học để biết” sang “học để làm”, tập trung xây dựng, phát triển xã hội học tập, đảm bảo cho tất cả mọi người đều có cơ hội bình đẳng trong học tập, đào tạo.

- Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về phát triển nhân lực, đổi mới nâng cao chất lượng lãnh đạo của các cơ quan quản lý, tham mưu về phát triển nhân lực, thường xuyên đánh giá, quy hoạch đội ngũ lãnh đạo, quản lý nhân lực theo hướng chuyên nghiệp và chuyên môn hóa. Phân định rõ thẩm quyền, trách nhiệm quản lý của ủy ban nhân dân các cấp, các sở, ban ngành trong việc theo dõi, dự báo, xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực. Rà soát, sắp xếp và nâng cao hiệu quả các cơ sở đào tạo nghề, các trung tâm giới thiệu việc làm. Xúc tiến thành lập trung tâm phát triển nhân lực của tỉnh, có nhiệm vụ thu thập, nghiên cứu, xây dựng

hệ thống thông tin, dự báo cung cầu, đảm bảo cân đối cung – cầu nhân lực lao động toàn tỉnh. Đổi mới công tác quản lý nhà nước về giáo dục – đào tạo, đẩy mạnh phân cấp, tăng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các cơ sở đào tạo; đồng thời, tăng cường thanh tra, kiểm tra và xử lý nghiêm các vi phạm trong hoạt động giáo dục – đào tạo. Rà soát lại quy hoạch mạng lưới các cơ sở đào tạo đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp, dạy nghề cho phù hợp.

- Tập trung nâng cao chất lượng giáo dục – đào tạo, gắn với nhu cầu thị trường, lựa chọn ngành, nghề mũi nhọn để ưu tiên đào tạo. Thực hiện đồng bộ các giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục, chú trọng giáo dục đạo đức, lối sống, năng lực làm việc độc lập, kĩ năng thực hành và khả năng lập nghiệp của người học. Xây dựng trường phổ thông trung học chuyên Lam Sơn thành trường chuyên trọng điểm quốc gia. Nâng cao chất lượng đào tạo, dạy nghề gắn với nhu cầu sử dụng lao động của xã hội, gắn với chuyển dịch cơ cấu kinh tế, lựa chọn ngành nghề mũi nhọn để ưu tiên đào tạo, đặc biệt ưu tiên đào tạo nhân lực có trình độ cao, chuyên gia đầu ngành, đội ngũ doanh nhân... Chú trọng đào tạo nhân lực cho khu kinh tế Nghi Sơn, các khu công nghiệp, các vùng và đối tượng đặc thù của tỉnh. Phấn đấu đến năm 2015, 100% giáo viên các bậc học phổ thông đạt chuẩn và trên chuẩn, 47,8% các trường đạt chuẩn quốc gia.

- Đẩy mạnh tốc độ phát triển kinh tế xã hội, tạo điều kiện thúc đẩy và thu hút nguồn nhân lực. Tiếp tục thực hiện đồng bộ, quyết liệt, có hiệu quả các nhiệm vụ, giải pháp phát triển kinh tế - xã hội, cải thiện mạnh mẽ môi trường đầu tư kinh doanh, huy động tối đa các nguồn nhân lực để đầu tư hạ tầng, nhất là hạ tầng giao thông, hạ tầng khu kinh tế Nghi Sơn... Tiếp tục rà soát bổ sung các cơ chế, chính sách thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội, cùng với đó, dần dần chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng tăng tỉ trọng lao động trong ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ, giảm tỉ trọng lao động trong nông nghiệp.

- Rà soát, bổ sung, xây dựng các cơ chế chính sách và huy động các nguồn lực để phát triển nguồn nhân lực trong đó cần tập trung vào nhóm các chính sách – môi trường làm việc, chính sách việc làm, thu nhập, bảo hiểm, bảo trợ xã hội, nhà ở cho lao động. Đột phá trong chính sách đãi ngộ, thu hút nhân tài. Chú trọng việc bố trí sắp xếp nhân lực phù hợp với năng lực sở trường cá nhân. Nghiên cứu cơ chế đổi mới trong bố trí và sử dụng nguồn nhân lực trẻ được đào tạo bài bản....Tăng cường huy động mọi nguồn lực, đẩy mạnh xã hội hóa để đầu tư phát triển nguồn nhân lực, phấn đấu trong giai đoạn 2011 – 2015 có khoảng 10.570 tỉ đồng để đảm bảo nhu cầu với thực hiện chương trình phát triển nhân lực của tỉnh. Đẩy mạnh xã hội hóa trong lĩnh vực giáo dục – đào tạo, tạo điều kiện thuận lợi về quy hoạch, chính sách thuế đất đai, thủ tục hành chính cơ sở hạ tầng.... nhằm huy động và khuyến khích mọi thành phần đầu tư cho

phát triển nhân lực.

- Đổi mới mạnh mẽ tạo khâu đột phá về công tác cán bộ, triển khai nghiêm túc có hiệu quả Nghị quyết 02 của Tỉnh ủy về: *"Tiếp tục xây dựng đội ngũ cán bộ và đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ đáp ứng yêu cầu Thanh Hóa thành tỉnh tiên tiến vào năm 2020"*. Rà soát, bổ sung xây dựng và thực hiện nghiêm các quy định, quy chế về đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, sử dụng và chính sách cán bộ, nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức từ tỉnh đến cơ sở, đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, có cơ cấu hợp lý, vững vàng về chính trị, có đạo đức tốt, có năng lực và trình độ thực sự, có tâm và có tầm để đáp ứng yêu cầu và nhiệm vụ trong tình hình mới. Quan tâm cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ dân tộc thiểu số, cán bộ có trình độ cao... phấn đấu đến năm 2015, 100% cán bộ, công chức, viên chức cấp tỉnh, huyện và 95% cán bộ công chức cấp xã đạt chuẩn theo quy định.

4. Kết luận

Phát triển nguồn nhân lực tỉnh Thanh Hóa cần phát huy thế mạnh về truyền thống lịch sử và văn hóa cùng các giá trị truyền thống hiếu học, cần cù lao động, cầu tiến của của con người "xứ Thanh" nói chung và lớp trẻ thanh niên Thanh Hóa nói riêng. Tuy nhiên, những điểm yếu của nhân lực tỉnh Thanh Hóa đã và đang là thách thức đối với công tác phát triển nguồn nhân lực nói riêng và sự đi lên của tỉnh nói chung. Trong thời kì công nghiệp hoá - hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, phát triển nguồn nhân lực là vấn đề không đơn giản, và bài giải bắt đầu từ nhận thức và hành động của mỗi cấp, mỗi ngành và toàn xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2011.
2. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Thanh Hóa nhiệm kì 2010 – 2015.
3. Trần Khánh Đức, *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong Thế kỉ XXI*, NXB Giáo dục Việt nam, Hà Nội, 2010.
4. Phạm Thành Nghị, Vũ Hoàng Ngân (chủ biên), *Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam - Một số vấn đề lí luận và thực tiễn*, NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội, 2004.
5. Thomans L Friedman, *Thế giới phẳng*, NXB Trẻ, 2005.

SUMMARY

The article has touched upon the issues of human resources development of Thanh Hoa province in the period of industrialization and modernization and international integration. The author provided an overall background on socio-economic characteristics, actual status, constraints, and challenges of the human resources. Based on this, he presented his viewpoints and suggested basic solutions for human resources development of Thanh Hoa province.