

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG QUA PHÂN TÍCH SWOT

Lê Quang Hùng*

Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung (KTTĐMT) có diện tích 27.884 km², chiếm 8,45% diện tích cả nước, dân số khoảng 6,133 triệu người (năm 2009) chiếm 7,1% dân số cả nước và dự báo đến 2025 là 8,15 triệu người. Với chuỗi đô thị đang phát triển nằm trải dài trên 558 km bờ biển, từ Huế, Đà Nẵng, Hội An, Tam Kỳ, đến Quảng Ngãi, Quy Nhơn, gần với các khu kinh tế lớn như Chân Mây – Lăng Cô, Chu Lai, Dung Quất, Nhơn Hội, Vùng KTTĐMT có một vị trí chiến lược hết sức quan trọng về địa lý, kinh tế, chính trị, văn hoá và an ninh quốc phòng; là mặt tiền của cả nước, tiểu vùng sông Mê Kông và châu Á – Thái Bình Dương. Tuy nhiên, việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho phát triển kinh tế – xã hội của Vùng đang đứng trước những thách thức lớn.

Sử dụng phân tích SWOT, trong bài này, tác giả sẽ nêu rõ các điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức trong việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho Vùng KTTĐMT.

1. Điểm mạnh

- Nguồn nhân lực vùng kinh tế trọng điểm miền Trung khá dồi dào, lực lượng lao động khu vực thành thị có xu hướng tăng nhanh cùng với quá trình đô thị hóa. Trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động không ngừng được cải thiện,

đáp ứng ngày càng cao yêu cầu của thị trường lao động.

- Xu thế chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng tích cực, phù hợp với chuyển dịch cơ cấu kinh tế của Vùng cũng như của cả nước.

- Hệ thống đào tạo nghề có bước phát triển. Các chính sách về phát triển đào tạo nghề ngày càng phù hợp với người được đào tạo. Công tác quản lý nhà nước về đào tạo nghề đã được củng cố, ổn định và phát triển. Đội ngũ lao động có nghề trong các ngành kinh tế phát triển nhanh, tỷ lệ lao động qua đào tạo ngày càng được nâng cao.

- Hầu hết các địa phương trong Vùng đều đã ban hành nhiều chính sách ưu đãi trong việc đào tạo cũng như thu hút, sử dụng nhân lực trình độ cao. Điển hình nhất là những chính sách có tính chất đột phá của thành phố Đà Nẵng trong những năm gần đây. Yếu tố này, do vậy, đã tạo điều kiện thuận lợi trong việc thực hiện mục tiêu “nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài” của vùng.

Thứ hạng về chỉ số đào tạo- lao động trong chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) của hầu hết các địa phương trong khu vực được cải thiện rõ rệt (Đà Nẵng: thứ 1, Thừa thiên Huế: thứ 10, Bình Định: 21....), trong đó, đặc biệt phải kể đến Đà Nẵng, địa phương dẫn đầu cả nước trong 2 năm liên tiếp cả về thứ hạng PCI cũng như chỉ số đào tạo lao động trong PCI. Điều đó đã phản ánh đúng sự phát triển của lực lượng lao động của Vùng cũng như sự nỗ lực của chính quyền địa phương trong việc nâng

* Lê Quang Hùng, Thạc sĩ, Trường Cao đẳng Kinh tế - Kế hoạch Đà Nẵng.

cao chất lượng lao động, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của Vùng trong những năm qua.

2. Điểm yếu

- Phần lớn dân số và lực lượng lao động tập trung ở khu vực nông thôn (dân số nông thôn hiện nay chiếm trên 67% dân số). Trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật cũng như chất lượng cuộc sống có sự cách biệt lớn giữa nông thôn và thành thị, cơ cấu lao động chưa hợp lý, lao động ở lĩnh vực nông nghiệp chiếm hơn 50% lực lượng lao động.

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo của vùng KTTĐMT chỉ vào khoảng 36,3%, trong khi đó, ở Vùng kinh tế trọng điểm phía Bắc là 39,18%, ở Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam là 47,74%. Chất lượng nguồn nhân lực có trình độ cao của Vùng cũng rất hạn chế. Tỷ lệ lao động của Vùng đã qua đào tạo cao đẳng – đại học cũng chỉ đạt 7,5%, trong khi đó, tỷ lệ này ở Vùng kinh tế trọng điểm phía Bắc là 10,33% và ở Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam là 8,75%.. Hệ thống đào tạo nghề còn nhỏ, manh mún; việc làm chưa bền vững, hiệu quả việc làm chưa cao; quan hệ lao động còn chứa đựng nhiều bất ổn; Có thể khẳng định chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu và thị trường lao động chưa phát triển.

Công tác xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao còn nhiều hạn chế. Mạng lưới cơ sở đào tạo chưa phát triển, chỉ mới tập trung ở một số cơ sở đào tạo công lập và chủ yếu tập trung ở Huế và Đà Nẵng. Quy mô, ngành nghề, mục tiêu đào tạo chưa sát với yêu cầu thực tế. Chưa xây dựng được mối liên kết đào tạo nghề giữa cơ sở đào tạo và các doanh nghiệp.

Cơ cấu đào tạo lao động còn bất hợp lý, nhận thức của người dân về học nghề và làm nghề chậm thay đổi. Đa số học sinh tuy biết năng lực giới hạn nhưng vẫn có tâm lý ngại học nghề và cứ theo đuổi các chương trình

đào tạo cao hơn. Trong khi đó, các cơ sở đào tạo, kể cả các cơ sở công lập, chạy theo thương trường nên có tình trạng điều kiện đào tạo chưa tương xứng với quy mô và bậc đào tạo. Đặc biệt là vấn đề chất lượng đội ngũ giáo viên chưa đáp ứng được yêu cầu (tuyển sinh năm học 2011 trường Đại học Kinh tế Đà Nẵng đóng cửa hai ngành kinh tế chính trị và thống kê tin học do không có thí sinh trúng tuyển; Trường Đại học Phạm Văn Đồng (Quảng Ngãi) cũng thông báo đóng cửa ngành tài chính ngân hàng sau khi công bố điểm chuẩn nguyện vọng 1, mặc dù đây là ngành “hot” hiện nay).

- Tỷ lệ lao động trong nhóm nguồn nhân lực cao đẳng, đại học trở lên còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển (tỷ lệ lao động có trình độ cao đẳng trở lên so với tổng số người làm việc trung bình của Vùng chiếm 7,33%). Nguồn nhân lực hiện nay chất lượng thấp, quy mô doanh nghiệp nhỏ và yếu, năng suất lao động thấp và hiệu quả đầu tư chưa cao.

- Lúng túng trong việc tìm ra mô hình đào tạo nâng cao tay nghề cho người lao động, nhất là lao động đang làm việc. Vì thế, trình độ lao động vẫn còn thấp, không đáp ứng được yêu cầu nâng cao năng suất lao động, sử dụng công nghệ cao và chuyển đổi mô hình theo chiều sâu một cách bền vững. Hoạt động đào tạo nhằm đón đầu sự phát triển của một số ngành, nghề đòi hỏi trình độ chuyên môn cao trong tương lai chưa được chú ý.

3. Cơ hội

Vị trí địa lý của Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung có nhiều thuận lợi, được Nhà nước xác định là vùng kinh tế động lực, đầu tàu không những cho miền Trung-Tây Nguyên mà còn là của cả nước. Mặt khác, nhân dân trong Vùng có truyền thống hiếu học, có ý chí và quyết tâm cao trong ý chí và hành động nên có nhiều cơ hội để đào tạo

nguồn nhân lực và giải quyết việc làm cho lao động của Vùng.

- Nhà nước đã đầu tư những công trình lớn, trọng điểm quốc gia và hình thành nhiều khu kinh tế, khu công nghiệp (Chân Mây, Liên Chiêu, Chu Lai, Dung Quất, Nhơn Hội...) cho Vùng KTTĐMT. Đây là cơ hội để thu hút đầu tư trong nước và nước ngoài, là cơ sở để thu hút và giải quyết một lượng lớn nhân lực có trình độ cao đòi hỏi các cơ sở đào tạo phải đáp ứng.

- Đã có sự chuyển dịch về cơ cấu kinh tế theo hướng giảm dần tỉ trọng nông nghiệp, tăng tỉ trọng công nghiệp, dịch vụ dẫn đến thay đổi cơ cấu việc làm và cơ cấu lao động. Giai đoạn 2011-2020, trên thị trường lao động sẽ có những sự dịch chuyển về lao động việc làm giữa các ngành, khu vực kinh tế, giữa các địa phương, giữa nông thôn và thành thị. Điều này làm cho sự phân bổ nguồn lực lao động được hợp lý hơn, mang lại lợi ích kinh tế lớn hơn cho người lao động, cho doanh nghiệp cũng như toàn bộ nền kinh tế của Vùng.

- Nền kinh tế tri thức đang phát triển, Vùng KTTĐMT có thể phát huy được lực lượng lao động dồi dào trên cơ sở phát huy thế mạnh của các trường đại học lớn của Vùng như Đại học Đà Nẵng, Đại học Huế...để đẩy nhanh đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao và phát triển mạnh khoa học công nghệ.

Hợp tác quốc tế và chuyển giao công nghệ trong công tác đào tạo, phát triển nhân lực tiếp tục được phát huy trong bối cảnh toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế. Lao động trong Vùng có nhiều cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, đáp ứng các chuẩn mực quốc tế khi các hình thức liên kết đào tạo hoặc chính sách khuyến khích các cơ sở đào tạo nước ngoài có uy tín đặt chi nhánh tại một số địa phương trong Vùng được thực hiện.

4. Thách thức

- Điều kiện kết cấu hạ tầng còn thiếu và yếu. Những vấn đề xã hội (như thu nhập thấp, thất nghiệp, đói nghèo, môi trường ô nhiễm...) còn nhiều bức xúc, đòi hỏi phải có những bút phá nhanh để rút ngắn khoảng cách của người dân trong Vùng so với các vùng khác trong cả nước. Nguồn nhân lực của Vùng đang rất thiếu lao động kỹ thuật cao, lực lượng lao động chưa qua đào tạo còn chiếm tỷ trọng lớn. Giữa các địa phương trong Vùng có sự chênh lệch lớn về trình độ lao động, cơ cấu lao động bất hợp lý đang là vấn đề khó khăn cho việc thực hiện mục tiêu phát triển của Vùng trong định hướng chiến lược đến năm 2020.

Thị trường lao động của Vùng chưa phát triển, chất lượng nguồn nhân lực chưa cao, thiếu sức cạnh tranh, nên vấn đề lao động việc làm dễ bị tác động khi có sự bất ổn của thị trường thế giới. Các doanh nghiệp sẽ phải chịu sức ép cạnh tranh ngày càng mạnh hơn trong việc duy trì việc làm đối với các doanh nghiệp yếu kém, nguy cơ thất nghiệp là rất lớn. Cạnh tranh lao động, việc làm trên thị trường lao động sẽ ngày càng gay gắt hơn. Lợi thế cạnh tranh như giá nhân công rẻ sẽ giảm dần, những mặt yếu của lao động như trình độ tay nghề, chuyên môn, ngoại ngữ, kỷ luật, tác phong công nghiệp và thể lực sẽ là những thách thức lớn, cần sớm được cải thiện.

Nhiều thành phố lớn như Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh là những thị trường lao động có sức hấp dẫn lớn (cơ hội việc làm lớn, mức lương cao), đang có sức hút đối với người lao động nơi khác. Trong nhiều năm qua, khu vực miền Trung là nơi cung cấp lao động khá nhiều cho các thành phố trên, dẫn đến tình trạng chảy máu chất xám. Do vậy, các địa phương trong Vùng cần nghiên cứu các biện pháp để “giữ chân” lao động có chuyên môn kỹ thuật cao, lao động có tay nghề giỏi đáp ứng được nhu cầu nhân lực

ngày càng lớn của các khu công nghiệp, khu kinh tế.

- Việc đẩy nhanh tốc độ đầu tư các khu công nghiệp, khu kinh tế mở và các cụm công nghiệp trong tương lai sẽ có tác động chuyển dịch cơ cấu lao động - việc làm. Nhu cầu chuyển đổi ngành nghề, đào tạo và đào tạo lại rất lớn, do vậy cần phải có nguồn nhân lực chất lượng cao để phát triển kinh tế - xã hội của Vùng một cách bền vững tạo môi trường cho việc thu hút vốn đầu tư.

Mục tiêu phát triển của Vùng KTTĐMT là: tốc độ tăng trưởng bình quân GDP hàng năm giai đoạn 2011-2020 đạt khoảng 1,25 lần tốc độ tăng trưởng bình quân cả nước; tăng giá trị xuất khẩu bình quân đầu người/ năm từ 149 USD năm 2005 lên 2.530 USD năm 2020; tăng mức đóng góp của Vùng trong thu ngân sách của cả nước từ 4,6% năm 2005 lên 7% năm 2020; đẩy nhanh tốc độ đổi mới công nghệ đạt bình quân 20%/năm trong tiến trình hiện đại hoá, nâng cao dần tỷ lệ lao động qua đào tạo, giảm và giữ không tăng tỷ lệ lao động không có việc làm xuống 5% và tiếp tục kiểm soát dưới mức an toàn cho phép

là 4% đến 2020, phấn đấu mỗi năm giải quyết hơn 60-70 nghìn chỗ làm việc mới; giảm tỷ lệ hộ nghèo từ 15,5% năm 2005 xuống khoảng 2% năm 2020.

Đòi hỏi Vùng KTTĐMT phải có nhiều giải pháp mạnh về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao về: giáo dục và đào tạo; chính sách sử dụng nhân lực khoa học và công nghệ, thu hút nhân lực khoa học-công nghệ chất lượng cao từ nước ngoài; xây dựng các trung tâm đào tạo chất lượng cao nguồn nhân lực; hợp tác trong nước và quốc tế để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao; phối hợp liên tỉnh, liên vùng.../.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Niên giám Thống kê các tỉnh Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung, giai đoạn 2005-2009.
- Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực các tỉnh vùng kinh tế trọng điểm miền Trung đến năm 2020.