

Phát triển nguồn nhân lực ngành lao động - xã hội ở Việt Nam

Nguyễn Thị Thu¹

¹ Trường Đại học Lao động - Xã hội.
Email: chungdn@epu.edu.vn

Nhận ngày 14 tháng 3 năm 2017. Chấp nhận đăng ngày 15 tháng 4 năm 2017.

Tóm tắt: Phát triển nguồn nhân lực ngành lao động - xã hội là việc làm được nhiều quốc gia trên thế giới quan tâm từ lâu. Bởi vì, nguồn nhân lực ngành lao động - xã hội là có vai trò quan trọng để thực hiện tốt chính sách xã hội nói chung, chính sách an sinh xã hội nói riêng. Ở Việt Nam, nguồn nhân lực ngành lao động - xã hội còn nhiều hạn chế như: công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực ngành lao động - xã hội chưa được quan tâm thích đáng, đội ngũ cán bộ làm công tác giảng dạy ở các trường ngành lao động - xã hội còn thiếu về số lượng, yếu về chuyên môn nghiệp vụ. Để phát triển nguồn nhân lực ngành lao động - xã hội cần nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho người lao động ngành này.

Từ khóa: Nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực, ngành lao động - xã hội, Việt Nam.

Abstract: Development of the human resources for the labour-social sector has been paid attention to by various countries in the world for a long time, as the resources play an important role in carrying out well the social policies in general and social security policies in particular. In Vietnam, the human resources of the sector are still faced with many limitations, including the facts that the training of the resources have not been paid due attention to, and the pool of trainers in the field is limited in the quantity and weak in terms of the professional expertise. So as to develop the resources, it is necessary to enhance the quality of training and upgrade the expertise of the employees of the sector.

Keywords: Human resources, human resource development, labour-social sector, Vietnam.

1. Mở đầu

Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước luôn quan tâm xây dựng và tổ chức thực hiện các chính sách xã hội, coi đây vừa là mục tiêu vừa là động lực để phát triển bền

vững, ổn định chính trị - xã hội. Do đó, các lĩnh vực xã hội (nhất là công tác giảm nghèo, tạo việc làm, ưu đãi người có công, phát triển giáo dục và đào tạo, phát triển y tế, trợ giúp người có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, công tác gia đình và bình đẳng

giới) đạt được nhiều thành tựu quan trọng. Đời sống vật chất và tinh thần của người có công, người nghèo, đồng bào dân tộc thiểu số được cải thiện, góp phần giữ vững sự ổn định chính trị - xã hội [1]. Một trong những nguyên nhân chủ yếu để đạt được những thành tựu trên là do Việt Nam đã từng bước hình thành, phát triển cả về số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ ngành lao động - xã hội. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đạt được, việc phát triển đội ngũ cán bộ ngành lao động - xã hội ở nước ta còn nhiều hạn chế. Bài viết này phân tích vai trò của nguồn nhân lực ngành lao động - xã hội, thực trạng nguồn nhân lực ngành lao động - xã hội và đề xuất giải pháp nhằm đẩy mạnh việc phát triển nguồn nhân lực ngành lao động - xã hội trong thời gian tới.

2. Vai trò của nguồn nhân lực lao động - xã hội

Trong các nguồn lực của xã hội có nguồn lực ngành lao động - xã hội. Ngày 6 tháng 8 năm 2012, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ra Quyết định số 990/QĐ-LĐTBXH về Quy hoạch, phát triển nhân lực ngành Lao động - thương binh và Xã hội giai đoạn 2011-2020. Quyết định nêu rõ: “Phát triển nhân lực ngành lao động - thương binh và xã hội phải bảo đảm gắn liền với Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, Chiến lược và quy hoạch phát triển nhân lực quốc gia, Chiến lược phát triển kinh tế ngành lao động - thương binh và xã hội và các bộ, ngành địa phương để góp phần đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế” [2]. Nguồn nhân

lực ngành lao động - xã hội ở Việt Nam có vai trò quan trọng trong việc thực hiện chính sách xã hội nói chung và chính sách an sinh xã hội nói riêng của Đảng và Nhà nước, vì những lý do sau:

Thứ nhất, nguồn nhân lực ngành lao động - xã hội góp phần tuyên truyền đường lối, chủ trương về chính sách an sinh xã hội (ASXH) của Đảng, Nhà nước đến nhân dân. Nguồn nhân lực ngành lao động - xã hội giúp Đảng, Nhà nước giải quyết các vấn đề thuộc ngành lao động - thương binh và xã hội cho người dân (chính sách xóa đói giảm nghèo; chính sách người có công; thị trường lao động; bạo lực; bình đẳng giới;...). Đội ngũ này phối hợp với các cơ quan thông tin đại chúng (đài phát thanh, truyền hình; cơ quan báo chí, truyền thông;...) để tuyên truyền đường lối, chủ trương về chính sách của Đảng, Nhà nước ngày càng sâu rộng hơn đến với nhân dân. Với nghiệp vụ chuyên môn được trang bị, họ tuyên truyền ngắn gọn, dễ hiểu, gây được sự chú ý quan tâm của người dân.

Thứ hai, nguồn nhân lực ngành lao động - xã hội hướng dẫn và tổ chức thực hiện các quy định của pháp luật về việc làm; tuyển dụng và quản lý lao động Việt Nam và lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Họ hướng dẫn và tổ chức thu thập lưu trữ, tổng hợp, phân tích dự báo, công bố thông tin thị trường lao động. Họ tham mưu giúp Đảng, Nhà nước và các bộ phận có thẩm quyền ban hành các văn bản pháp luật về ngành lao động - xã hội (như trình Quốc hội ban hành các quy định pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội; trình Chính phủ ban hành các nghị định hướng dẫn thi hành luật và quy định liên quan đến lĩnh vực lao động, việc làm,

phát triển nguồn nhân lực...).

Thứ ba, nguồn nhân lực lao động - xã hội hướng dẫn việc thực hiện các quy định của pháp luật về tổ chức thực hiện các chính sách xã hội nói chung, chính sách ASXH nói riêng. Điều này càng đóng vai trò quan trọng hơn ở những vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn do đời sống của người dân ở đó còn nhiều khổ và dân trí thấp. Họ giúp chính quyền các cấp kịp thời giải quyết về các vấn đề nảy sinh trong quá trình thực hiện chính sách về lao động - thương binh và xã hội ở địa phương trong cả nước.

3. Thực trạng nguồn nhân lực lao động - xã hội ở Việt Nam hiện nay

Tính đến hết năm 2016, đội ngũ thuộc quản lý của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có 4.756 công chức và viên chức. Trong đó có 925 công chức nhà nước, 177 cán bộ nghiên cứu, 1.825 cán bộ, giảng viên ở các trường cao đẳng, đại học, 1.829 cán bộ thuộc đơn vị sự nghiệp khác. Ngoài ra, đội ngũ người lao động của ngành lao động - xã hội còn có hàng chục nghìn người đang làm việc ở nhiều lĩnh vực thuộc ngành lao động - xã hội (giải quyết việc làm; bảo hiểm xã hội; bảo hiểm y tế; trợ cấp, trợ giúp xã hội; thực hiện chương trình, đề án của ngành). Riêng trong lĩnh vực công tác xã hội, cả nước có hơn 32.000 cán bộ, nhân viên, cộng tác viên [8]. Trong những năm gần đây, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã ban hành nhiều chính sách, biện pháp cụ thể nhằm tăng cường xây dựng, phát triển số lượng và chất lượng nguồn nhân lực ngành lao động - xã hội. Hiện nay, về trình độ chuyên môn có 379

tiến sĩ, 1515 thạc sĩ; công chức, viên chức ngạch cao cấp và tương đương có 79 người. Lực lượng cán bộ công chức, viên chức và người lao động thuộc lĩnh vực lao động - xã hội đều được đào tạo qua các lớp chuyên môn nghiệp vụ theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Nhiều người được đào tạo từ những cơ sở giảng dạy và nghiên cứu chuyên sâu (các Đại học Quốc gia, các trường đại học sư phạm, Trường Đại học Công đoàn, Trường Đại học Lao động - Xã hội...). Ngoài ra, còn một bộ phận đội ngũ khoa học và chuyên gia hàng đầu được đào tạo ở những nước có chất lượng cao về ASXH trên thế giới.

Bên cạnh những ưu điểm trên, nguồn nhân lực ngành lao động - xã hội ở Việt Nam còn nhiều hạn chế. Hiện nay, ở Việt Nam số người cần trợ giúp các dịch vụ công tác xã hội lên tới 28% dân số, trong đó 7,5 triệu người cao tuổi, 5,4 triệu người khuyết tật, 1,4 triệu trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt, khoảng 12% hộ gia đình nghèo, hơn 180.000 người bị nhiễm HIV được phát hiện [8]. Những đối tượng này cần có sự can thiệp và trợ giúp từ đội ngũ lao động ngành lao động - xã hội (để chăm sóc, nuôi dưỡng, cung cấp dịch vụ công tác xã hội có tính chất chuyên môn, tham vấn và hỗ trợ tâm lý, trị liệu tâm lý, quản lý ca, tái hòa nhập cộng đồng). Nhưng hiện vẫn thiếu nhiều lao động để thực hiện các công việc đó. Chất lượng, cơ cấu (cơ cấu ngành nghề, lĩnh vực và sự phân bố theo vùng miền) của nguồn nhân lực ngành lao động - xã hội cũng chưa phù hợp. Nhiều người lao động về chất lượng chưa đáp ứng được với đòi hỏi của thực tiễn. Nguồn nhân lực ngành lao động - xã hội được đào tạo từ nhiều cơ sở với nội dung chương trình thiếu tính thực tiễn, họ còn nhiều hạn chế

khi giải quyết nhiệm vụ; không thích ứng tốt trong môi trường làm việc đòi hỏi tính năng động và nhanh nhạy. Nhiều người về trình độ ngoại ngữ chưa theo kịp được đòi hỏi của thực tiễn trong môi trường làm việc có yếu tố nước ngoài. Về đạo đức nghề nghiệp, ý thức văn hóa trong quá trình thực hiện công vụ, nhiều người chưa đáp ứng được đòi hỏi của nhiệm vụ. Đặc biệt, tình trạng tham nhũng, lãng phí trong lĩnh vực lao động - xã hội vẫn còn nghiêm trọng với biểu hiện ngày càng tinh vi, phức tạp, tình trạng đó đang gây bức xúc trong dư luận, ảnh hưởng đến niềm tin của nhân dân với Đảng và Nhà nước [6].

Những hạn chế nêu trên xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau, song tập trung chủ yếu ở một số nguyên nhân cơ bản sau. *Thứ nhất*, công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực ngành lao động - xã hội chưa được quan tâm thích đáng. Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực ngành này còn nặng về bằng cấp. Nhiều người học để có bằng cấp chứ không phải để có kiến thức. Nhiều người học lớn tuổi, không có khả năng tiếp thu khối lượng lớn lý thuyết. Nội dung chương trình và phương pháp giảng dạy còn nặng về lý thuyết. Việc đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực ngành lao động - xã hội còn ít. Việc huy động sức mạnh từ các nguồn lực trong xã hội chưa cao. Công tác quản lý, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực lao động - xã hội có mặt còn bất cập cả về mặt quản lý và triển khai thực hiện. *Thứ hai*, đội ngũ cán bộ làm công tác giảng dạy ở các trường ngành lao động - xã hội còn thiếu về số lượng, yếu về chuyên môn nghiệp vụ. Việc sử dụng phương pháp dạy học và kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của người học chưa theo kịp sự phát triển của thực tiễn. Việc thực hiện mục tiêu

giáo dục toàn diện chưa được hiểu và thực hiện đầy đủ.

4. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực ngành lao động - xã hội

Để phát triển nguồn nhân lực ngành lao động - xã hội cần xây dựng và thực hiện nhiều giải pháp, trong đó có các giải pháp sau:

- Đầu tư phát triển hệ thống nhà trường và các trung tâm bồi dưỡng cho nguồn lực ngành lao động - xã hội. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cần tiếp tục ưu tiên xây dựng, triển khai việc đào tạo, đội ngũ cán bộ làm công tác giảng dạy tại các trường ngành lao động - xã hội; thu hút những người tâm huyết và có trình độ chuyên môn vào làm công tác giảng dạy trong hệ thống nhà trường và trung tâm bồi dưỡng của cả nước; có chiến lược đào tạo, bồi dưỡng các chuyên gia trong ngành lao động - xã hội.

- Tăng cường đầu tư kinh phí cho công tác bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức ngành lao động - xã hội một cách tương xứng, trong đó chú ý sử dụng có hiệu quả nguồn ngân sách từ trung ương, nguồn ngân sách của địa phương, nguồn tài trợ và các nguồn kinh phí khác. Các địa phương cần có dự toán về ngân sách cho đào tạo nguồn nhân lực ngành lao động - xã hội một cách khoa học, hợp lý. Quá trình huy động và sử dụng nguồn kinh phí ngoài nguồn ngân sách phục vụ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho ngành cần được đặc biệt quan tâm một cách tương xứng. Cần phải có quy định rõ ràng và có kế hoạch cụ thể trong việc huy động, sử dụng nguồn kinh phí này trong thực tế. Để quá trình đào tạo, bồi

dưỡng hiệu quả thực sự thì phải đầu tư một nguồn kinh phí đáng kể cho đổi mới nội dung đào tạo, đổi mới phương pháp giảng dạy. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ lao động ngành lao động - xã hội cần tính đến nhu cầu đào tạo. Quá trình đào tạo, bồi dưỡng cần hướng vào những mảng kiến thức, kỹ năng còn thiếu hụt. Cần phải có sự điều tra cách khách quan, khoa học về nhu cầu đội ngũ lao động của ngành.

- Nội dung chương trình giảng dạy phải đảm bảo những kiến thức căn bản (kiến thức về quản lý hành chính nhà nước, pháp luật, lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học...), những tri thức và kỹ năng mềm cần thiết để người học có thể đảm nhiệm được công việc sau khi học xong. Việc triển khai các phương pháp truyền thụ tri thức đến người học trong đào tạo nguồn nhân lực ngành lao động - xã hội cần có sự kết hợp nhuần nhuyễn giữa phương pháp truyền thống với phương pháp hiện đại (kết hợp giữa thuyết trình với trao đổi, tọa đàm với người học; người học tự áp dụng lý luận vào thực tiễn một cách sáng tạo). Phương pháp truyền thụ này giúp người học tự làm chủ kiến thức và chuyển hóa nó vào hoạt động thực tiễn.

- Các địa phương cần tiến hành lập danh sách đội ngũ cán bộ kế cận, cán bộ nguồn theo đúng quy trình. Cần có kế hoạch đào tạo đội ngũ kế cận, cán bộ nguồn đáp ứng yêu cầu ngành. Công tác quy hoạch cán bộ cần phải thường xuyên, liên tục, tạo điều kiện để củng cố kiện toàn tổ chức và đổi mới cán bộ. Quy hoạch cán bộ phải thực hiện theo quá trình khép kín, đồng bộ từ chủ trương.

- Chế độ tiền lương, thưởng, nhà ở đối với đội ngũ cán bộ của ngành phải phù hợp với điều kiện cụ thể của từng địa phương.

Đây là điều kiện quan trọng để đội ngũ lao động ngành lao động - xã hội yêu ngành, yêu nghề, yên tâm công tác. Cần xây dựng cơ chế đặc thù đối với những nhân tài trong ngành (cán bộ có trình độ tiến sĩ, phó giáo sư, giáo sư và những chuyên gia hàng đầu đang công tác, làm việc ở nước ngoài về nước làm việc).

- Mỗi cán bộ ngành lao động - xã hội phải chủ động nắm bắt cơ hội để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Việc nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ thường xuyên cho cán bộ quản lý và cán bộ chuyên môn bằng các biện pháp tổ chức đào tạo và đào tạo lại, khuyến khích cán bộ học hỏi, tìm tòi từ thực tiễn. Mỗi cá nhân trong ngành nêu cao ý chí, nghị lực để vươn lên trong thực tiễn nghiên cứu, tổng kết xây dựng mô hình kinh nghiệm trong thực tế nảy sinh và phải giữ gìn đạo đức chuyên môn trong thực thi nhiệm vụ. Hiện nay, với xu thế hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, trình độ chuyên môn, ngoại ngữ của đội ngũ cán bộ, công chức ngành lao động - xã hội cũng phải được nâng lên. Đội ngũ cán bộ, công chức phải có những tri thức kinh nghiệm của các nước tiên tiến trên thế giới để có thể giải quyết được những vấn đề liên quan đến lao động và xã hội trong quá trình hợp tác, hội nhập quốc tế. Hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực ngành lao động - xã hội cần đặc biệt được coi trọng. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cần xây dựng và hoàn thiện các chương trình hợp tác quốc tế dài hạn và ngắn hạn để đào tạo người lao động của ngành. Cần lựa chọn đúng người trong việc cử đi đào tạo, bồi dưỡng để họ có thể phát huy tốt hơn vai trò của mình trong quá trình thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao.

5. Kết luận

Nhu cầu lao động trong ngành lao động - xã hội ở Việt Nam đang tăng lên nhanh chóng cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Tuy nhiên, về số lượng, chất lượng và cơ cấu, nguồn nhân lực trong ngành lao động - xã hội ở Việt Nam chưa đáp ứng được yêu cầu của thực tế. Để thực hiện tốt chính sách xã hội của Đảng và Nhà nước trong lĩnh vực lao động - xã hội và qua đó góp phần đảm bảo sự phát triển bền vững, hoạt động của ngành lao động - xã hội cần được coi trọng hơn. Điều đó đòi hỏi đội ngũ nguồn nhân lực ngành lao động - xã hội cần được quan tâm phát triển về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Khi kinh tế thị trường càng phát triển, hội nhập quốc tế càng sâu rộng thì sự phát triển nhân lực ngành lao động - xã hội ở Việt Nam càng cần được đẩy mạnh hơn.

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2012), *Nghị quyết số 15-NQ/TU ngày 01 tháng 06 năm 2012 về Một số vấn đề về chính sách xã hội giai đoạn 2012-2020*, Hà Nội.
- [2] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2012), *Quyết định số 990/QĐ-LĐTBXH ngày 06 tháng 08 năm 2012 về Quy hoạch, phát triển nhân lực ngành Lao động - thương binh và Xã hội giai đoạn 2011-2020*, Hà Nội.
- [3] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2012), *Quyết định số 990/QĐ-LĐTBXH ngày 06 tháng 08 năm 2012 về việc phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực ngành lao động - thương binh và xã hội giai đoạn 2011-2020*, Hà Nội.
- [4] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2015), *Báo cáo tình hình thực hiện nhiệm vụ 5 năm 2011-2015 và phương hướng nhiệm vụ năm 2016-2020*, Nxb Lao động xã hội. Hà Nội.
- [5] Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [6] Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.
- [7] Văn phòng Chính phủ (2011), *Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19 tháng 04 năm 2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020*, Hà Nội.
- [8] <https://bactuliem.hanoi.gov.vn/xa-hoi/-/news/3gFpLGihmI6Q/594604.html?jsessionid=yVP0FMAVspwrWlJhboRY6zMX.app2>

