

Phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn Phú Thọ

● ThS. PHẠM TRUNG ANH - Văn phòng Chính phủ

Phú Thọ là tỉnh miền núi, trung du phía Bắc, nằm ở trung tâm các hệ thống giao thông, là cầu nối giao lưu kinh tế, văn hoá, khoa học kỹ thuật giữa các tỉnh đồng bằng Bắc Bộ với các tỉnh miền núi Tây Bắc. Trong những năm qua, kinh tế của tỉnh có bước phát triển tương đối tốt. Cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng tích cực. Trong lĩnh vực thương mại, dịch vụ gần đây phát triển tương đối nhanh cả về quy mô, chất lượng, địa bàn và lĩnh vực kinh doanh. Ngành công nghiệp có những bước phát triển đáng kể. Các ngành công nghiệp mũi nhọn phát triển khá, nhất là công nghiệp chế biến nông, lâm sản, thực phẩm và sản xuất vật liệu xây dựng. Một số doanh nghiệp công nghiệp được tổ chức sắp xếp lại, đầu tư chiều sâu, tạo ra sản phẩm có chất lượng cao. Đặc biệt, thời gian qua, tỉnh cũng đã xây dựng được một số cơ sở công nghiệp lớn có ý nghĩa lớn cho phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn... Trong sự phát triển đó, nguồn nhân lực đóng vai trò đặc biệt quan trọng.

Thời gian qua nguồn nhân lực của Phú Thọ đã có sự thay đổi rất lớn cả về số lượng lẫn chất lượng. Cụ thể là, dân số trong độ tuổi lao động tăng nhanh. Đặc biệt là nguồn nhân lực tương đối trẻ, cơ cấu lao động trẻ từ 15 - 29 tuổi chiếm tới khoảng 50% tổng số người trong độ tuổi lao động. Cơ cấu lao động được chuyển dịch mạnh từ khu vực vực nông, lâm,

thủy sản sang khu vực công nghiệp - xây dựng và dịch vụ. Công tác đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đạt được nhiều tiến bộ, lực lượng lao động được đào tạo chiếm trên 30% tổng số lao động của tỉnh, tuy nhiên đào tạo chủ yếu là ở khu vực đô thị. Đến nay, tỉnh đã phổ cập giáo dục tiểu học cho 13/13 huyện, thành phố với 100% số xã; tỷ lệ người biết chữ đạt 98,3% dân số. Trình độ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh từng bước được nâng lên, tỷ lệ được đào tạo từ đại học trở lên tăng nhanh, trình độ cao đẳng và trung cấp cũng có mức tăng cao. Hệ thống mạng lưới cơ sở đào tạo có sự phát triển khá. Ngành nghề đào tạo có sự thay đổi ngày càng phù hợp hơn với yêu cầu phát triển. Nội dung đào tạo tại các cơ sở đào tạo chuyên nghiệp được xây dựng sát với nhu cầu thực tế hơn. Đặc biệt là nhận thức của người lao động về học nghề, chuyển đổi việc làm đã có bước chuyển biến mạnh mẽ.

Bên cạnh những kết quả trên, phải nói rằng chất lượng nguồn nhân lực của Phú Thọ chưa thực sự cao, chưa đáp ứng được yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế của tỉnh cũng như của đất nước. Điều này được thể hiện là hiện phần lớn lao động làm việc trong các chương trình trọng điểm chủ yếu là cán bộ kỹ thuật, công nhân bậc cao ở các doanh nghiệp thuộc các bộ, ngành Trung ương hoặc huy động từ các địa phương khác. Lao động chủ yếu tập trung ở nông thôn, trong

ngành nông, lâm, thủy sản trình độ văn hoá thấp, đặc biệt là thiếu lao động có thể làm việc trong các lĩnh vực bảo quản, chế biến, công nghệ - kỹ thuật cao. Điều đáng nói nữa là lao động chủ yếu xuất thân từ nông thôn nên quen với tác phong làm việc nông nghiệp. Hệ thống đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh chưa thực sự phát triển. Nội dung đào tạo vẫn chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu, chưa thực sự sát với yêu cầu thực tế, trang thiết bị, cơ sở vật chất cho đào tạo nghề còn kém. Đặc biệt là chưa có sự gắn kết với các doanh nghiệp trong đào tạo nghề, chưa gắn với thị trường lao động. Công tác xã hội hoá, sự phối hợp giữa các cấp, ngành, đoàn thể từ tỉnh đến cơ sở trong giải quyết việc làm và dạy nghề chưa được phát huy, hiệu quả thấp. Chính sách thu hút nhân lực, nhất là trong những ngành đòi hỏi trình độ cao còn yếu kém...

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng trên, đó là điều kiện kinh tế - xã hội của Phú Thọ không thực sự thuận lợi. Đặc thù là tỷ lệ dân số ở nông thôn và đồng bào dân tộc thiểu số chiếm tỷ lệ tương đối cao, tỷ trọng ngành nông, lâm, thủy sản trong GDP còn lớn. Mạng lưới cơ sở đào tạo đang trong giai đoạn phát triển, hệ thống tổ chức, đội ngũ giáo viên còn thiếu và yếu, cơ sở vật chất chưa được đầu tư đúng mức. Hình thức dạy nghề chưa thực sự phù hợp với nội dung, đối tượng, thời gian ngắn nên chất lượng đào tạo không cao. Nhận thức của một

số cấp uỷ Đảng, chính quyền, đoàn thể và bản thân người lao động về phát triển nguồn nhân lực, đào tạo nghề còn nhiều hạn chế. Ngoài ra, tỉnh chưa có chính sách lớn về thu hút nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao về làm việc ở địa phương...

Để đạt được mục tiêu mà tỉnh đề trong thời gian tới, đó là: đẩy nhanh tốc độ tăng trưởng kinh tế với mức tăng trưởng 11%/năm giai đoạn từ nay đến năm 2020, với GDP bình quân đầu người đạt 21 triệu đồng (gấp 7 lần so với năm 2000); tốc độ tăng trưởng ngành công nghiệp đạt 13,6%/năm; nông, lâm, thủy sản đạt 4%/năm; dịch vụ đạt 12,8%/năm, tỷ trọng dịch vụ trong GDP năm 2020 đạt 39,9%; tỷ lệ hộ nghèo giảm bình quân là 2 - 3%/năm, tỷ lệ lao động qua đào tạo, tập huấn 50 - 60% vào năm 2020, tỷ lệ bác sĩ là 8/vạn dân, Phú Thọ cần phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, theo đó cần tập trung vào các giải pháp sau:

Một là, nâng cao nhận thức của các cấp, ngành và người lao động về phát triển nguồn nhân lực. Nguồn nhân lực có dồi dào, đủ trình độ, năng lực, phẩm chất mới có thể làm chủ các lĩnh vực, thực hiện tốt, đạt hiệu quả cao các yêu cầu, mục tiêu, định hướng phát triển của các địa phương. Trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế và phát triển thị trường lao động chất lượng cao là vấn đề bức thiết, đó là giải pháp quan trọng, cơ bản và lâu dài để đưa Phú Thọ tăng tốc. Trong điều kiện toàn cầu hoá và tự do hoá thương mại và sự đổi mới khoa học, công nghệ diễn ra nhanh chóng, đòi hỏi lực lượng lao động phải thích nghi tốt với quá trình này. Để thực hiện có hiệu quả việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, trước hết cần phải

nâng cao nhận thức của các cấp, ngành và người lao động về vị trí, vai trò của nguồn nhân lực. Cần có sự thống nhất, đồng bộ giữa đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực để khai thác có hiệu quả nguồn nhân lực của tỉnh.

Hai là, hoàn thiện bộ máy quản lý, phát triển nguồn nhân lực. Bộ máy quản lý nguồn nhân lực phải được hoàn thiện, nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả hoạt động. Thường xuyên đổi mới, nâng cao chất lượng hoạt động của các cơ quan tham mưu, giúp việc về công tác quản lý và phát triển nguồn nhân lực. Có cơ chế quản lý, sử dụng hợp lý đối với nguồn nhân lực. Cơ chế quản lý phù hợp là điều kiện tốt nhất để phát huy nhân tố con người, hoàn thiện thị trường lao động để phát triển kinh tế - xã hội.

Ba là, tăng cường đào tạo, nhất là phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Trước hết cần tuyên truyền cho mọi người lao động phải hiểu rõ yêu cầu cấp thiết phải nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Bên cạnh đó, tăng cường phát triển mạng lưới đào tạo nghề vừa theo chiều rộng và chiều sâu như đầu tư cơ sở vật chất cho các cơ sở dạy nghề, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ giáo viên dạy nghề, đổi mới nội dung, phương pháp và hình thức đào tạo, đặc biệt đẩy mạnh công tác xã hội hoá trong công tác đào tạo nghề. Tăng cường phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Trong điều kiện phân công lao động quốc tế diễn ra nhanh chóng thì lợi thế về lao động rẻ sẽ ngày càng mất đi và nhường chỗ cho nó là lao động chất lượng cao, vì vậy Phú Thọ cần tăng cường đào tạo lao động

chất lượng cao nhằm đáp ứng được yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế.

Bốn là, tập trung phát triển thị trường lao động. Theo đó, cần tập trung nâng cao năng lực hoạt động của các trung tâm giới thiệu việc làm, xây dựng các sàn giao dịch việc làm, củng cố và phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động, phát triển các dịch vụ về đào tạo, tìm kiếm, giới thiệu việc làm.

Năm là, tăng cường hợp tác với các bộ, ngành, trung ương, các địa phương và các tổ chức quốc tế để phát triển nguồn nhân lực. Với đặc thù là một tỉnh trung du miền núi, vì vậy Phú Thọ rất khó có khả năng tự tự đào tạo và phát triển nguồn nhân lực được, nhất là lao động chất lượng cao, do vậy trong thời gian tới tỉnh nên tập trung hợp tác với các ban ngành Trung ương, các địa phương khác và các tổ chức quốc tế trong việc đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực.

Sáu là, xây dựng chính sách đãi ngộ và thu hút nhân tài. Trước mắt rà soát, xây dựng chính sách đãi ngộ về tiền lương, nhà ở nhằm thu hút nhân tài, nhất là trong những lĩnh vực mà tỉnh xác định đó là khâu đột phá về phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong thời gian tới. Cần có cơ chế sử dụng cán bộ một cách hợp lý nhằm thực hiện có hiệu quả công tác đào tạo, phát triển và sử dụng nguồn nhân lực. Tạo điều kiện thuận lợi để khuyến khích người lao động tham gia học tập nâng cao trình độ.

Bảy là, tăng cường phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số. Xem phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số là nhiệm vụ quan trọng, không thể tách rời trong việc phát triển nguồn nhân lực nói chung của địa phương ■