

# Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Đà Nẵng trong bối cảnh hiện nay

LÊ BÁCH GIANG\*

Quá trình hội nhập và phát triển khoa học, công nghệ của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 (CMCN 4.0) mang lại nhiều cơ hội cho phát triển kinh tế - xã hội của Đà Nẵng, song cũng đặt ra những thách thức lớn cho doanh nghiệp và lao động Đà Nẵng. Hơn thế nữa, dịch bệnh Covid-19 đã và đang ảnh hưởng mạnh mẽ tới mọi hoạt động của Thành phố khiến cho Đà Nẵng trở thành 1 trong 5 địa phương của Việt Nam có tốc độ tăng trưởng kinh tế âm trong năm 2020. Để nâng cao hiệu quả hội nhập và thích ứng nhanh hơn với sự biến động không ngừng của kinh tế thế giới cộng với những ảnh hưởng từ dịch bệnh, bên cạnh sự điều chỉnh và định hướng những chiến lược, Đà Nẵng cần quan tâm phát triển nguồn nhân lực đáp ứng với yêu cầu mới.

## CẦN THIẾT PHẢI NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC

Sự hội nhập sâu hơn của Việt Nam vào kinh tế khu vực và thế giới đã tạo ra nhiều cơ hội cho các doanh nghiệp Việt Nam mở rộng thị trường, tiếp cận với nhiều phương pháp cách thức quản hoạt động kinh doanh tiên tiến: công nghệ mới, thị trường mới... Tuy nhiên, việc tham gia mạnh mẽ hơn vào hệ thống kinh tế khu vực và toàn cầu cũng đặt các doanh nghiệp và lao động Việt Nam trước nhiều thách thức lớn. Hai nguyên nhân chủ yếu của những thách thức này là: (i) Nền kinh tế của Việt Nam còn kém phát triển hơn nhiều nước, năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp còn yếu; (ii) Nguồn nhân lực của Việt Nam chất lượng chưa cao. Vì thế, để chuẩn bị tốt cho người dân khi trong quá trình hội nhập và thích ứng với sự biến động thị trường thế giới trong bối cảnh CMCN 4.0, Việt Nam cần phải tập trung nhiều hơn cho giáo dục - đào tạo phát triển nguồn nhân lực. Hội nhập vừa là cơ hội cho các lao động Việt Nam tìm kiếm việc làm ở nước ngoài, nhưng cũng là thách thức khi lao động Việt Nam phải cạnh tranh gay gắt hơn trên chính thị trường lao động trong nước. Nếu không nâng cao chất lượng đào tạo, thì lao động Việt Nam, có thể thua ngay trên sân nhà. Vì vậy, đối với Việt Nam hiện nay đào tạo nhân lực nhất là nhân lực chất lượng cao là 1 trong 3 giải pháp mấu chốt cho phát triển kinh tế - xã hội.

Trong những năm qua, nhận thức rõ vai trò đặc biệt quan trọng của nhân lực đối với sự phát triển kinh tế - xã hội, TP. Đà Nẵng đã xây dựng và thực hiện nhiều chủ

trương, chính sách phát triển nguồn nhân lực thông qua công tác chăm lo phát triển giáo dục - đào tạo, thu hút nhân tài. Bước đầu Thành phố đã đạt được những thành công nhất định: chất lượng trình độ lao động được cải thiện rõ rệt, đáp ứng khá tốt yêu cầu nhân lực để phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, công tác đào tạo nguồn nhân lực ở Đà Nẵng vẫn còn một số hạn chế: cơ cấu đào tạo nhân lực chưa phù hợp với nhu cầu sử dụng, chất lượng lao động tính trung bình còn chưa cao; Thành phố chưa có cơ sở đào tạo nhân lực cho một số ngành nghề; khả năng sử dụng ngoại ngữ còn yếu... Vì vậy, Đà Nẵng cần có những giải pháp cấp bách để đào tạo, phát triển nguồn nhân lực đủ trình độ chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng nghề nghiệp, ý thức kỷ luật lao động cao, khả năng sử dụng ngoại ngữ thành thạo... đáp ứng với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong bối cảnh hội nhập sâu vào kinh tế khu vực và thế giới.

## THỰC TRẠNG NHÂN LỰC VÀ ĐÀO TẠO NHÂN LỰC Ở ĐÀ NẴNG

### Thực trạng về nhân lực

Trong những năm qua, cùng với sự phát triển của Thành phố, dân số và lực lượng lao động ở Đà Nẵng không ngừng tăng lên (Bảng 1). Nếu năm 2001, dân

\* TS., Trường Cao đẳng Kinh tế - Kế hoạch Đà Nẵng

**BẢNG 1: DÂN SỐ VÀ LAO ĐỘNG TP. ĐÀ NẴNG**

Chỉ tiêu	Năm	Đơn vị	2015	2016	2017	2018	2019
Dân số trung bình		Người	1.056.321	1.080.286	1.097.775	1.114.366	1.141.125
Lực lượng lao động		Người	574.081	582.716	594.762	601.350	606.667
<b>Tỷ lệ lao động qua đào tạo</b>		%	<b>41,73</b>	<b>41,14</b>	<b>40,93</b>	<b>42,50</b>	<b>44,58</b>
<i>Trong đó:</i>							
Sơ cấp		%	5,53	5,93	5,92	7,79	6,36
Trung cấp		%	7,93	7,41	6,85	6,76	6,34
Cao đẳng		%	6,19	6,83	7,59	7,52	7,47
Đại học trở lên		%	22,08	20,97	20,57	20,43	24,41

**BẢNG 2: SỐ HỌC SINH, SINH VIÊN CÁC BẬC ĐÀO TẠO Ở TP. ĐÀ NẴNG (31/12 HÀNG NĂM)**

Đơn vị: Người

Năm	2015	2016	2017	2018	2019
1. Trên đại học	4.429	4.459	4.584	4.644	4.716
2. Đại học	80.520	81.070	83.350	84.428	85.739
3. Cao đẳng	22.166	22.504	22.395	22.607	22.720
4. Trung học chuyên nghiệp	12.635	12.827	12.765	12.886	12.950
5. Công nhân kỹ thuật	8.844	8.979	8.936	9.020	9.065

số trung bình toàn Thành phố là 728.823 người, thì tới năm 2019, dân số Đà Nẵng đã đạt mức 1.141.125 người.

Lực lượng lao động chiếm trên 50% dân số Thành phố với đặc thù trẻ, năng động phần lớn được đào tạo cơ bản, có trình độ chuyên môn kỹ thuật và tay nghề khá, đáp ứng được những yêu cầu nhất định của các doanh nghiệp tại Thành phố và khu vực. Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động được cải thiện dần. Tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng từ 21,56% năm 1997 lên 44,58% năm 2019. Năng suất lao động của Đà Nẵng có tăng lên, nhưng vẫn còn ở mức độ thấp.

### **Công tác đào tạo nhân lực**

#### **Kết quả đạt được**

Công tác đào tạo nhân lực có những bước phát triển nhất định, số trường đào tạo ngày một tăng. Năm 2000, Thành phố mới có 3 trường đại học và cao đẳng, 8 trường trung học chuyên nghiệp và 2 trường đào tạo công nhân kỹ thuật, thì tới năm 2020 đã có 11 trường đại học, 14 trường cao đẳng đại học, 29 trường trung học chuyên nghiệp và 59 trung tâm dạy nghề. Song song với sự phát triển của các cơ sở đào tạo, thì số lượng giáo viên cũng tăng lên đáng kể. Số giáo viên đại học cao đẳng tăng nhanh chóng từ 1.098 giáo viên năm 2000 lên tới 4.182 giáo viên năm 2011 và tới năm 2019, con số này là 4.511 giáo viên. Hệ thống các trường đại học, cao đẳng phân

bố ở các quận huyện trên địa bàn. Cơ sở vật chất của các trường được trang bị ngày càng hiện đại phục vụ công tác giảng dạy tốt hơn.

Tỷ lệ học sinh, sinh viên cũng thay đổi rất nhiều qua các năm theo hướng gia tăng mạnh mẽ sinh viên ở bậc đại học, sau đại học và cao đẳng; trong khi đó, lượng học sinh học trung học chuyên nghiệp và học nghề giảm đi (Bảng 2).

Công tác đào tạo, phát triển nhân lực ngày càng được coi trọng. Một số trường đại học, cao đẳng ở Đà Nẵng đã có bước phát triển đáng kể về quy mô và chất lượng. Đại học Đà Nẵng là trường đào tạo đa ngành và có quy mô đào tạo lớn nhất ở Thành phố. Một số trường đại học và cao đẳng khác cũng dần khẳng định được vị trí và thương hiệu của mình, như: Duy Tân, Đông Á, Kiến trúc, FPT và các trường cao đẳng: Kinh tế - Kế hoạch, Thương mại, Thực hành FPT... Gần đây, các trường đại học và cao đẳng ở Đà Nẵng đã chủ động mở thêm nhiều chuyên ngành và tăng quy mô đào tạo đáp ứng tốt hơn yêu cầu xã hội, như: điện tử viễn thông, công nghệ thông tin, cơ - điện tử, công nghệ môi trường, kỹ thuật năng lượng và môi trường, công nghệ hóa thực phẩm, công nghệ hóa dầu và khí, công nghệ sinh học, hóa dược, khoa học môi trường, logistics, công trình thủy, phát triển nguồn nước, sinh thái học, quản trị du lịch khách sạn, dịch vụ pháp lý, y tá, điều dưỡng...

#### **Những hạn chế**

Bên cạnh những thành quả ban đầu, thì công tác đào tạo, phát triển nhân lực ở Đà Nẵng cũng không tránh khỏi những bất cập chung của cả nước, như:

- Cơ cấu ngành nghề còn có nhiều biểu hiện mất cân đối, không phù hợp với nhu cầu xã hội, gây lãng phí lớn. Tỷ lệ lao động được đào tạo theo ngành nghề ở TP. Đà



Năng tiếp tục thay đổi theo hướng gia tăng nhiều lao động làm dịch vụ, giảm lao động nông nghiệp.

- Cơ cấu đào tạo lao động theo trình độ chuyên môn của Thành phố cũng còn bất hợp lý. Theo Quỹ Dân số Liên hợp quốc, cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn là: 1 đại học cao đẳng - 4 trung cấp chuyên nghiệp và 10 công nhân kỹ thuật). Tuy nhiên, ở Đà Nẵng tỷ lệ này năm 2019 là 1 - 0,12 - 0,8.

- Năng suất lao động xã hội chưa cao, do tỷ lệ lao động qua đào tạo và chất lượng đào tạo một số ngành nghề còn thấp.

- Phần lớn các trường đều có xu hướng đào tạo đa ngành. Cụ thể, theo khảo sát của tác giả, các nhóm ngành phổ biến được nhiều trường lựa chọn giảng dạy là: *Khối ngành kinh tế*: kế toán, kiểm toán là 61% trường đào tạo; quản trị kinh doanh: 56,1%; tài chính ngân hàng 46,3%; du lịch - khách sạn - nhà hàng: 34,1%... *Khối kỹ thuật*: có 56,1% số trường đào tạo công nghệ thông tin; điện - điện tử, điện lạnh 39%; xây dựng 34,1%; kiến trúc - mỹ thuật 22%, công nghệ sinh học 19%... Hiện nay, còn thiếu các cơ sở đào tạo một số chuyên ngành, nhất là chuyên ngành công nghệ cao, khoa học xã hội và nhân văn...

- Nhiều lao động qua đào tạo ở Đà Nẵng chưa đáp ứng được những yêu cầu của nhà tuyển dụng về khả năng sử dụng ngoại ngữ, kỹ năng chuyên môn ở một số ngành, thái độ trong khi làm việc.

#### **Những nguyên nhân của hạn chế**

Đào tạo, phát triển nhân lực ở Đà Nẵng còn một số hạn chế xuất phát từ những nguyên nhân cơ bản sau:

*Từ phía các trường*: Một số trường còn hạn chế về số lượng và chất lượng đội ngũ giáo viên, về cơ sở vật chất, điều kiện thực hành thí nghiệm, việc đào tạo còn mang nặng tính lý thuyết nên ảnh hưởng tới chất lượng đầu ra. Công tác kiểm soát chất lượng đầu ra chưa chặt chẽ, thiếu những quy định và cơ chế kiểm soát cụ thể.

*Từ phía các cấp chính quyền*:

- Việc liên kết giữa các cơ sở đào tạo, cơ sở dạy nghề với nhau, với các đơn vị sử dụng lao động trong

thành phố chưa được quan tâm chú trọng đủ mức. Chưa có cơ chế chính sách từ các cơ quan quản lý nhà nước hỗ trợ cho các hoạt động liên kết. Chưa gắn được trách nhiệm của doanh nghiệp với đào tạo lao động.

- Chưa có một biện pháp khả thi cũng như một chuẩn chung để đánh giá kiểm soát chất lượng đào tạo của các trường trên địa bàn.

*Những nguyên nhân khác*: Quan niệm chuộng bằng cấp đã tồn tại bấy lâu trong tâm lý đa số người dân, cộng với một số bất cập trong cách sử dụng nhân lực ở Việt Nam và tác động của một số chính sách phát triển giáo dục - đào tạo ở Việt Nam hiện nay khiến cho cơ cấu đào tạo bất hợp lý. Các trường đại học không ngừng tăng lên về cả số lượng trường và quy mô sinh viên đào tạo nên đã đặt những trường cao đẳng, trung học chuyên nghiệp, đào tạo công nhân kỹ thuật trước những thách thức lớn để tồn tại phát triển. Do số lượng học sinh, sinh viên tuyển được của các trường cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề không đủ, chất lượng đầu vào không cao, nên đã ảnh hưởng nhiều tới chất lượng đầu ra. Công tác giáo dục, định hướng nghề nghiệp và phân luồng học sinh còn nhiều hạn chế.

#### **NHỮNG GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Ở ĐÀ NẴNG**

Đào tạo và phát triển nhân lực có vai trò quan trọng mang tính quyết định tới sức cạnh tranh và sự phát triển kinh tế - xã hội của TP. Đà Nẵng trong thời

kỳ hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay. Vì thế, cần có những giải pháp đào tạo, phát triển nguồn nhân lực bảo đảm số lượng đầy đủ, cơ cấu hợp lý, trình độ chuyên môn tay nghề cao, tác phong chuyên nghiệp và kỷ luật lao động tốt, năng động, sáng tạo đáp ứng yêu cầu phát triển Đà Nẵng thành một trung tâm khoa học, công nghệ, trung tâm kinh tế của đất nước.

Theo Nghị quyết số 43-NQ/TW, ngày 24/01/2019 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn 2045, thì nhu cầu lao động tăng thêm của Thành phố đến năm 2025 là hơn 250.000 và năm 2030 là 450.000 lao động. Trong đó, nhóm ngành dịch vụ đến năm 2025 tăng hơn 160.000 lao động (riêng ngành dịch vụ - du lịch tăng khoảng 40.000 lao động) và đến năm 2030 tăng 330.000 lao động (riêng ngành dịch vụ - du lịch có thể tăng 70.000 lao động); nhóm ngành công nghiệp - xây dựng đến năm 2025 tăng khoảng 67.000 lao động (riêng ngành công nghệ thông tin tăng khoảng 22.000 lao động), đến năm 2030 tăng khoảng 130.000 lao động. Để có thể hiện thực hóa các mục tiêu trên, cần thực hiện các giải pháp cụ thể, bao gồm:

**Thứ nhất**, quy hoạch lại mạng lưới đào tạo nhân lực, hoàn thiện hệ thống các cơ sở đào tạo, dạy nghề, ưu tiên đào tạo nhân lực chất lượng cao đạt trình độ quốc tế. Nâng cao chất lượng đào tạo thông qua đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật, bồi dưỡng đào tạo giảng viên, đổi mới phương pháp giảng dạy.

Cần phối hợp chặt chẽ giữa “Ba nhà”: Doanh nghiệp dự báo, đặt hàng nhu cầu nhân lực; Nhà nước dự báo, quy hoạch các dự án đầu tư trọng điểm; Nhà trường xác định ngành nghề, chỉ tiêu và tập trung đào tạo có địa chỉ sử dụng nguồn nhân lực, có lộ trình, phân kỳ đối với mỗi

dự án trọng điểm, gắn với các địa chỉ “khát” nhân lực chất lượng cao, các đề án, dự án trọng điểm mà Thành phố đang xúc tiến, triển khai.

**Thứ hai**, đẩy mạnh hoạt động tuyên truyền giáo dục hướng nghiệp, phân luồng học sinh, sinh viên, đồng thời tăng cường quản lý ngành nghề đào tạo trong các trường. Tuyên truyền vận động mọi tổ chức cá nhân và gia đình thay đổi quan điểm về giáo dục nghề nghiệp và hướng nghiệp cho con em họ.

**Thứ ba**, phát triển các hình thức đào tạo đi đôi với việc đánh giá kiểm định chất lượng đào tạo. Xây dựng cơ sở đào tạo theo hướng gắn trách nhiệm của doanh nghiệp với việc đào tạo nhân lực để sử dụng. Đà Nẵng cần xây dựng và triển khai chương trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của CMCN 4.0, tập trung vào các lĩnh vực mũi nhọn của Thành phố.

**Thứ tư**, tăng cường hợp tác đào tạo, phát triển nhân lực chất lượng cao trong và ngoài nước. Khuyến khích các cơ sở đào tạo đẩy mạnh hợp tác quốc tế, tăng cường liên kết đào tạo, đặc biệt là liên kết đào tạo với các trường có chất lượng nước ngoài, các tập đoàn vừa đào tạo, vừa thực hành ở nước ngoài.

**Thứ năm**, đổi mới công tác quản lý nhân lực trên cơ sở hình thành một cơ quan chuyên trách thu thập, xây dựng hệ thống thông tin về cung - cầu lao động Thành phố. Bảo đảm sự cân đối cung - cầu nhân lực Thành phố. Thành phố cũng cần rà soát, hoàn thiện các chính sách nhập cư bảo đảm hài hòa, nhân văn; nâng cao chất lượng đào tạo của các trường đại học đạt chuẩn quốc tế, cũng như thực hiện liên thông, minh bạch về thị trường lao động.

**Thứ sáu**, đổi mới cơ chế chính sách, công cụ phát triển nguồn nhân lực: môi trường làm việc, chính sách việc làm, thu nhập bảo hiểm, điều kiện sinh hoạt dân cư... Chú ý chính sách phát hiện, thu hút, đánh giá và tôn vinh với bộ phận nhân lực chất lượng cao. Nâng cao hiệu quả các nguồn đầu tư cho giáo dục - đào tạo.

**Thứ bảy**, tăng cường giảng dạy kỹ năng sống, kỹ năng giao tiếp, khả năng sử dụng ngoại ngữ và năng lực làm việc nhóm và chú ý rèn luyện kỷ luật cho lao động, cho học sinh, sinh viên. Tăng cường khả năng thích ứng với những biến động về dịch bệnh, về thời tiết, thị trường... □

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Chính trị (2019). *Nghị quyết số 43-NQ/TW, ngày 24/01/2019 về xây dựng và phát triển TP. Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn 2045*
2. Cục Thống kê TP. Đà Nẵng (2020). *Niên giám Thống kê TP. Đà Nẵng 2019*, Nxb Thống kê
3. Vũ Lê (2021). *Đà Nẵng: Xu hướng “đặt hàng” nhân lực chất lượng phục vụ công nghiệp công nghệ cao*, truy cập từ <https://congthuong.vn/da-nang-xu-huong-dat-hang-nhan-luc-chat-luong-phuc-vu-cong-nghiep-cong-nghe-cao-151079.html>
4. Thành Văn (2020). *Đà Nẵng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng cách mạng 4.0*, truy cập từ <https://nhadautu.vn/da-nang-nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-dap-ung-cach-mang-40-d45964.html>