

Giải pháp phát triển nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

NGUYỄN LỆ HƯƠNG*

Phát triển nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội là một trong những nhiệm vụ trọng tâm mà tỉnh Hưng Yên đề ra. Trong đó, phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của các khu công nghiệp có vai trò quan trọng để xây dựng tỉnh Hưng Yên trở thành tỉnh công nghiệp hiện đại. Bài viết đánh giá thực trạng nguồn nhân lực tại các khu công nghiệp ở tỉnh Hưng Yên và đề xuất một số giải pháp cải thiện chất lượng nguồn nhân lực.

THỰC TRẠNG

Những kết quả đạt được

Để đạt mục tiêu xây dựng tỉnh Hưng Yên trở thành tỉnh công nghiệp hiện đại, những năm qua, bên cạnh các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, tỉnh Hưng Yên luôn quan tâm, thực hiện điều chỉnh, bổ sung quy hoạch phát triển các khu công nghiệp trên địa bàn Tỉnh, nhằm phân bố phát triển công nghiệp hợp lý, khai thác hiệu quả các điều kiện thuận lợi của địa phương cho phát triển công nghiệp, đồng thời, đảm bảo phù hợp quy hoạch sử dụng đất và nhu cầu phát triển công nghiệp của Tỉnh. Tính đến năm 2020, trên địa bàn tỉnh Hưng Yên có 10 khu công nghiệp với diện tích hơn 2.481 ha. Trong đó, có 5 khu công nghiệp đã đầu tư đồng bộ hạ tầng kỹ thuật đi vào hoạt động, gồm: Phố Nối A, KC Dệt may Phố Nối, Thăng Long II, Minh Đức và Yên Mỹ II; 3 khu công nghiệp đang tổ chức đền bù, giải phóng mặt bằng đầu tư xây dựng hạ tầng, gồm: Yên Mỹ, Minh Quang và Kim Động; Khu công nghiệp Tân Dân và Khu công nghiệp Lý Thường Kiệt đang thực hiện các thủ tục quy hoạch xây dựng, bảo vệ môi trường dự án. Tổng diện tích đất công nghiệp thuê sử dụng của các dự án đầu tư thứ cấp trong các khu công nghiệp đang hoạt động khoảng 1.768 ha (Phạm Hà, 2020a).

Tỉnh Hưng Yên đã và đang triển khai xây dựng, phát triển cụm công nghiệp theo Quyết định số 3143/QĐ-UBND, ngày 28/12/2018 của UBND tỉnh Hưng Yên về phê duyệt điều chỉnh Quy hoạch phát triển cụm công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên đến năm 2025, định hướng đến năm 2030. Đồng thời, UBND Tỉnh đã ban hành cơ chế khuyến khích đầu tư phát triển cụm công nghiệp, cơ chế phối hợp quản lý nhà nước đối với cụm công nghiệp.

Các khu công nghiệp, cụm công nghiệp phát triển theo hướng đa ngành, đa lĩnh vực, thu hút nhiều dự

án lớn, công nghệ tiên tiến đã tác động mạnh đến phát triển công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên. Theo đó, giai đoạn 2016-2020, chỉ số sản xuất công nghiệp của Tỉnh tăng bình quân 10,73%/năm; giá trị sản xuất công nghiệp năm 2020 tăng gấp hơn 1,7 lần so với năm 2015. Đồng thời, các dự án đầu tư tại các khu công nghiệp đã góp phần giải quyết việc làm thường xuyên cho trên 17,8 vạn lao động (Phạm Hà, 2020b). Chỉ tính riêng trong năm 2020, tại các khu công nghiệp trên địa bàn Tỉnh đã có thêm 40 dự án đầu tư mới đi vào hoạt động sản xuất, kinh doanh; tạo thêm việc làm mới cho 3.700 lao động (Trần Đình Tuấn, 2021).

Có thể thấy, nguồn nhân lực của Tỉnh bước đầu đã đáp ứng được yêu cầu tăng nhanh về số lượng nhân lực trong các doanh nghiệp thuộc khu công nghiệp. Đặc biệt, tỉnh Hưng Yên rất chú trọng đến công tác đào tạo, dạy nghề, do vậy, trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp cũng không ngừng được nâng lên. Theo đó, toàn Tỉnh có 45 cơ sở giáo dục nghề nghiệp và tham gia hoạt động giáo dục nghề nghiệp, trong đó có 10 trường cao đẳng, 8 trường trung cấp, 15 trung tâm giáo dục nghề nghiệp, còn lại là các đơn vị, doanh nghiệp tham gia hoạt động giáo dục nghề nghiệp. Trong đó, có 3 trường được lựa chọn nghề trọng điểm với 10 nghề trọng điểm (2 nghề trọng điểm khu vực ASEAN và 8 nghề trọng điểm quốc gia) (Nguyễn Điệp, 2019).

* ThS., Học viện Kỹ thuật Quân sự

Tính đến hết năm 2020, tỉnh Hưng Yên đã tuyển sinh, đào tạo cho khoảng 21.500 lao động, đạt 82,7% so với cùng kỳ năm 2019. Trong đó, trình độ cao đẳng là 500 lao động, trung cấp là 1.200 lao động (Hậu Lộc, 2020). Mục tiêu trong năm 2021, tỉnh Hưng Yên tuyển sinh đào tạo cho khoảng 50.000 lao động, tỷ lệ lao động có việc làm sau đào tạo đạt trên 90%; phần đầu hết năm 2021, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 67%; tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt 26% (UBND tỉnh Hưng Yên, 2021).

Có thể thấy, sự gia tăng tương đối nhanh của lao động qua đào tạo trong tổng số lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế là điều kiện thuận lợi để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh Hưng Yên nói chung và ở các khu công nghiệp nói riêng.

Theo số liệu từ Ban Quản lý các Khu công nghiệp tỉnh Hưng Yên năm 2019, trên 72% người lao động trong các khu công nghiệp Hưng Yên có trình độ văn hóa từ THPT trở lên. Trong đó, lao động có trình độ đào tạo cao đẳng (bao gồm cả cao đẳng nghề); đại học chiếm 20,5%; trung cấp nghề chiếm 17,6%; còn lại là lao động phổ thông và lao động khác.

Đặc biệt, nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp Hưng Yên phần lớn đều còn rất trẻ, có tới hơn 86% lao động trong các doanh nghiệp khu công nghiệp có độ tuổi từ dưới 18 đến 40 (trong đó, dưới 18 tuổi chiếm 1,3%; từ 18 đến 30 tuổi chiếm 65%; từ 31 đến 40 tuổi 20,6%); còn lại là những lao động trong độ tuổi từ 41 đến 50, chiếm 10,8%; trên 51 tuổi chiếm 2,3%.

Đa phần người lao động trong các khu công nghiệp có thâm niên công tác trên 1 năm (chiếm đến 85% lực lượng lao động trong các khu công nghiệp). Trong đó, cao nhất vẫn là nhóm lao động có thâm niên từ 1 đến 3 năm chiếm 46%, tiếp sau đó là nhóm lao động có thâm niên từ 6 đến 10 năm chiếm 28%, còn lại là những nhóm có thâm niên khác.

Thời gian qua, Ban Quản lý các Khu công nghiệp Hưng Yên cũng rất chú trọng để phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Bên cạnh việc quản lý vĩ mô từ Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Hưng Yên, Ban Quản lý các khu công nghiệp đã tiếp thu và hình thành được cơ cấu tổ chức và bộ máy quản lý phát triển nguồn nhân lực có tính hệ thống gắn kết với mô hình tổ chức sản xuất, kinh doanh trong các khu

công nghiệp. Hệ thống cơ sở đào tạo trong các khu công nghiệp cơ bản được thiết lập. Các cơ sở, trung tâm đào tạo trong các doanh nghiệp thuộc khu công nghiệp đã được nâng cấp về cơ sở vật chất, bộ máy quản lý và được đặt tại vị trí trung tâm của các khu công nghiệp. Do vậy, rất thuận lợi trong hoạt động dịch vụ tư vấn thực hiện phát triển nguồn nhân lực cho các đơn vị trong khu công nghiệp, nhất là về đào tạo ngắn hạn và bồi dưỡng thường xuyên.

Một số tồn tại, hạn chế

Thời gian qua, việc phát triển nguồn nhân lực thông qua công tác đào tạo gia tăng về số lượng, chất lượng tuyển dụng và đào tạo trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên đã đạt được một số kết quả đáng ghi nhận. Tuy nhiên, bên cạnh đó, phát triển nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp Hưng Yên vẫn còn một số tồn tại, hạn chế, cụ thể như sau:

Một là, trên địa bàn tỉnh Hưng Yên hiện nay có khá nhiều các cơ sở đào tạo và dạy nghề, tuy nhiên, số cơ sở đào tạo những nghề mà các doanh nghiệp thực sự cần thì còn thiếu, chưa đồng bộ và dàn trải; nội dung đào tạo chưa thực sự phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp. Chương trình đào tạo còn thiếu các kỹ năng chuyên sâu, nhiều nội dung bị coi nhẹ hoặc bỏ qua, như: tác phong làm việc, kỷ luật lao động, kiến thức pháp luật... Bên cạnh đó, thiếu sự đánh giá thực tiễn trong chương trình, kế hoạch đào tạo dẫn đến nơi thừa, nơi thiếu, gây lãng phí nguồn nhân lực. Công tác đào tạo của nhiều trường đại học, trường chuyên nghiệp nặng về lý thuyết, yếu kém về ngoại ngữ, không sát với thực tế nhu cầu của thị trường lao động.

Hai là, các cơ sở đào tạo trên địa bàn Tỉnh còn hạn chế về đội ngũ giáo viên, cơ sở vật chất, trang thiết bị. Công tác tuyển sinh gặp nhiều khó khăn, số lượng tuyển sinh tại một số ngành nghề quá nhỏ so với quy mô đào tạo của các đơn vị, việc tuyển sinh đào tạo theo cơ chế đặc thù dành cho các khu công nghiệp chưa hiệu quả; ngoài các hợp đồng đào tạo với doanh nghiệp, việc đào tạo theo định hướng cung cấp nguồn nhân lực cho các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên gặp khó khăn trong việc huy động kinh phí đào tạo, ảnh hưởng đến chất lượng lao động sau đào tạo.

Ba là, nhiều doanh nghiệp tự tuyển dụng lao động, tự tổ chức đào tạo riêng theo tiêu chí của họ cũng là một vấn đề bất cập. Điều này dẫn đến tình trạng tiêu cực và gây khó khăn cho các cơ sở đào tạo chuyên nghiệp.

Bốn là, sự phối hợp giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp còn thiếu gắn kết, tạo nên những khoảng cách lớn giữa đào tạo và thực tiễn. Tình trạng các doanh nghiệp vẫn chưa tin tưởng các học viên tại các cơ sở đào tạo còn phổ biến, khiến cho cơ hội thực tập của học viên tại các doanh nghiệp bị hạn chế...

MỘT SỐ GIẢI PHÁP

Để phát triển nguồn nhân lực cho các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên nhằm đáp ứng yêu

cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, theo tác giả, cần tập trung vào những giải pháp trọng tâm sau:

Thứ nhất, hoàn thiện cơ chế và các chính sách về quản lý phát triển nguồn nhân lực cho các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên. Cụ thể, xây dựng chiến lược và ban hành các chính sách hỗ trợ, khuyến khích thực hiện phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp tại khu công nghiệp.

Hoàn thiện cơ chế để các doanh nghiệp chủ động thực hiện đảm bảo định hướng, mục tiêu chiến lược và chính sách phát triển nguồn nhân lực. Đồng thời, xây dựng hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về phát triển nhân lực, việc làm, giáo dục, đào tạo...

Thứ hai, quy hoạch phát triển các khu công nghiệp gắn với chiến lược phát triển nguồn nhân lực, tạo sự hợp lý giữa cung - cầu lao động. Để đáp ứng nhân lực cho các doanh nghiệp Hưng Yên nói chung và nhân lực cho các khu công nghiệp nói riêng, cần nhanh chóng hoàn thành quy hoạch tổng thể các cơ sở đào tạo, nhất là mạng lưới các cơ sở đào tạo nghề, gắn liền với các khu công nghiệp, khu chế xuất. Việc quy hoạch mạng lưới các cơ sở đào tạo, dạy nghề tạo điều kiện để công tác đào tạo, dạy nghề phát triển tập trung, đảm bảo cung ứng công nhân kỹ thuật lành nghề tại chỗ cho các doanh nghiệp; từng bước khắc phục tình trạng mất cân đối cung - cầu công nhân kỹ thuật hiện nay, giảm sức ép di chuyển lao động giữa các vùng, miền.

Thứ ba, tuyên truyền, nâng cao nhận thức về đào tạo nhân lực. Để có được nguồn nhân lực chất lượng, Ban Quản lý các khu công nghiệp Hưng Yên cần chủ động, phối hợp với các cấp, các ngành, các đoàn thể, địa phương đẩy mạnh tuyên truyền, nâng cao nhận thức đối với việc đào tạo và nâng cao chất lượng đào

tạo để có được “đầu vào” chất lượng và ổn định. Đẩy mạnh và đa dạng hóa các hình thức, biện pháp tuyên truyền, giáo dục đối với người lao động; chú trọng các hình thức tuyên truyền phù hợp với điều kiện sống và làm việc của người lao động trong các khu công nghiệp.

Thứ tư, đẩy mạnh công tác xã hội hoá đào tạo nghề, huy động sự tham gia của mọi thành phần kinh tế trong đào tạo nghề; Căn định hướng cho các trường mở rộng thêm các ngành nghề mới, mở rộng hình thức đào tạo nghề; Khuyến khích nhân rộng mô hình doanh nghiệp thành lập trung tâm đào tạo tại chỗ, nhận sinh viên về đào tạo và thực tập.

Thứ năm, kiện toàn Trung tâm Dịch vụ việc làm của Tỉnh. Theo đó, tỉnh Hưng Yên cần tổ chức tốt công tác mạng lưới dịch vụ cung ứng lao động, giao dịch, tìm hiểu và giới thiệu việc làm. Xây dựng ngân hàng dữ liệu về cung và cầu sức lao động và cung cấp những thông tin cần thiết, kịp thời cho các quận, huyện, xã, phường và nhân dân về vấn đề này.

Bên cạnh đó, doanh nghiệp cần có chiến lược, lộ trình bổ sung, thay thế nguồn lao động với những tiêu chí cụ thể, chủ động đề xuất, phối hợp kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Tỉnh, cơ sở đào tạo; thu hẹp khoảng cách giữa yêu cầu của doanh nghiệp và đào tạo ở nhà trường. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. UBND tỉnh Hưng Yên (2021). *Kế hoạch số 38/KH-UBND, ngày 5/3/2021 về triển khai thực hiện hoạt động giáo dục nghề nghiệp tỉnh Hưng Yên năm 2021*
2. Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Hưng Yên (2020). *Báo cáo điều tra khảo sát nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp năm 2019*
3. Nguyễn Lệ Hương (2021). Giải pháp phát triển các KCN trên địa bàn tỉnh Hưng Yên, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, số 13, tháng 5/2021
4. Nguyễn Điệp (2019). *Hưng Yên: Một số kết quả trong thực hiện công tác đào tạo nhân lực có tay nghề cao*, truy cập từ <http://tuyengiaohungyen.vn/bai-viet/hung-yen-mot-so-ket-qua-trong-thuc-hien-cong-tac-dao-tao-nhan-luc-co-tay-nghe-cao.aspx>
5. Phạm Hà (2020a). *Hưng Yên quy hoạch, thu hút đầu tư, phát triển công nghiệp*, truy cập từ <https://nhandan.vn/tin-tuc-kinh-te/hung-yen-quy-hoach-thu-hut-dau-tu-phat-trien-cong-nghiep-460917/>
6. Phạm Hà (2020b). *Hưng Yên phấn đấu trở thành tỉnh công nghiệp hiện đại*, truy cập từ <https://nhandan.com.vn/tin-tuc-xa-hoi/hung-yen-phan-dau-tro-thanh-tinh-cong-nghiep-hien-dai-621564/>
7. Trần Đình Tuấn (2021). *Thu hút đầu tư và hoạt động tại các KCN trên địa bàn tỉnh trong năm 2020*, truy cập từ <https://banqlkc.hungyen.gov.vn/portal/Pages/2021-1-6/Thu-hut-dau-tu-va-hoat-dong-tai-cac-KCN-tren-dia-bffcu7f.aspx>
8. Hậu Lộc (2020). *Hưng Yên: Nỗ lực “kiến tạo” việc làm cho người lao động*, truy cập từ <https://phapluat.tuoitrethudo.com.vn/hung-yen-no-luc-kien-tao-viec-lam-cho-nguoi-lao-dong-47397.html>