

Phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên: thực trạng và giải pháp

Hoàng Thị Thu Hằng

Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh

Nhu cầu về nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng đối với tỉnh Thái Nguyên là rất lớn, Tỉnh Thái Nguyên đã và đang không ngừng đầu tư các hoạt động nhằm phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh. Bài viết nghiên cứu với mục đích phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực của Tỉnh theo hướng tiếp cận đa chiều và các hoạt động phát triển nguồn nhân lực trong những năm qua tại địa bàn tỉnh Thái nguyên. Từ đó tìm ra ưu điểm, hạn chế, để đưa ra một số giải pháp có tính khả thi nhằm nâng cao phát triển nguồn nhân lực của Tỉnh.

1. Đặt vấn đề

Nguồn lực con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực và đóng vai trò quyết định đến quá trình phát triển kinh tế xã hội của bất kì quốc gia nào. Cùng với sự phát triển không ngừng của khoa học công nghệ, con người ngày càng có điều kiện để tăng năng suất lao động, thúc đẩy kinh tế phát triển. Nhu cầu về nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng là rất lớn, đòi hỏi cần có những chính sách quản lý cũng như đào tạo và phát triển nguồn nhân lực sao cho phù hợp với nhu cầu đó.

Để đáp ứng nền kinh tế đất nước ngày càng phát triển và không ngừng đổi mới, Tỉnh Thái Nguyên đã và đang không ngừng đầu tư các hoạt động nhằm phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh. Bài báo nghiên cứu với mục đích phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực của Tỉnh theo hướng tiếp cận đa chiều và các hoạt động phát triển nguồn nhân lực trong những năm qua tại địa bàn tỉnh Thái nguyên. Từ đó tìm ra ưu điểm, hạn chế, để đưa ra một số giải pháp có tính khả thi nhằm nâng cao phát triển nguồn nhân lực của tỉnh.

2. Thực trạng nguồn nhân lực tỉnh Thái Nguyên

2.1. Cơ cấu lao động phân theo giới tính và khu vực

Quy mô dân số đông của Tỉnh Thái Nguyên đã tạo ra một nguồn nhân lực, lực lượng lao động dồi dào phục vụ cho các ngành kinh tế. Năm 2020, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của tỉnh là 757.957 người, tăng 7.428 người so với năm 2016.

Tỷ lệ lực lượng lao động của Tỉnh từ 15 tuổi giai đoạn 2016 - 2020 đối với nam dưới 50%, đối với nữ trên 50%. Xét cơ cấu lực lượng lao động theo giới tính, tỷ lệ lao động nữ lại nhiều hơn tỷ lệ lao động nam.

Tỷ lệ lực lượng lao động phân theo khu vực nông

thôn giai đoạn 2016 - 2020 trên 71% chiếm phần lớn hơn so với thành thị. Lực lượng lao động ở nông thôn vẫn chiếm phần lớn hơn so với thành thị vì Thái Nguyên thuộc vùng trung du miền núi có nhiều núi, đất đai rộng, nhiều làng nghề.

2.2. Cơ cấu lao động phân theo ngành kinh tế

Trong những năm qua, ngành kinh tế ở tỉnh Thái Nguyên phát triển mạnh mẽ, trong đó ngành Công Nghiệp có sự phát triển nhanh chóng.

Bảng 1: Lao động trên 15 tuổi trong các ngành kinh tế Thái Nguyên

	2016	2017	2018	2019	2020
Lao động đang có ở TN	750.529	752.957	760.748	766.388	757.957
Nông - Lâm - Thủy sản	362.263	337.342	310.971	303.173	293.367
Công Nghiệp - Xây Dựng	48.27%	44,80%	40,88%	39,56%	38,70%
Dịch vụ	209.407	226.408	234.927	255.932	261.565
	27,90%	30,07%	30,88%	33,39%	34,51%
	178.859	189.208	214.845	207.283	203.025
	23,83%	25,13%	28,24%	27,05%	26,79%

Nguồn: Cục thống kê tỉnh Thái Nguyên

Qua bảng trên ta thấy tỷ trọng lao động làm việc trong ngành Nông-Lâm-Thủy có xu hướng giảm theo thời gian, cụ thể năm 2016 48,27% đến năm 2020 giảm xuống chỉ còn 38,70%. Trong khi đó hai ngành Công nghiệp - Xây dựng và Dịch vụ có xu hướng gia tăng tỷ trọng lao động làm việc, trong đó tăng mạnh nhất là ngành Công nghiệp - Xây dựng. Điều này hoàn toàn phù hợp với quá trình công nghiệp hóa của Tỉnh, tập trung phát triển ngành công nghiệp.

3. Đánh giá chung về công tác phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên

3.1. Kết quả đạt được

Cùng với xu hướng phát triển kinh tế- xã hội, quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập kinh tế, nguồn nhân lực ngày càng được chú trọng và đầu tư phát triển. Nhìn chung nguồn nhân lực Thái Nguyên trong những năm gần đây bước đầu đã có

những thay đổi, đặc biệt là chất lượng nguồn nhân lực. Số lượng lao động trong độ tuổi lao động có hoạt động kinh tế thường xuyên tăng lên, tỷ lệ thất nghiệp giảm. Cơ cấu lao động dần dần dịch chuyển theo hướng giảm lao động nông nghiệp, tăng số lượng lao động ngành dịch vụ, du lịch, công nghiệp và xây dựng cùng với sự chuyển dịch của cơ cấu kinh tế.

Hệ thống giáo dục phổ thông và đào tạo nghề ngày càng được mở rộng, trình độ dân trí được nâng cao tạo ra các nền tảng vững chắc cho sự nghiệp đào tạo nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật, trình độ tay nghề. Công tác giáo dục, đào tạo nhân lực đã quan tâm tới các kỹ năng, trình độ và đạo đức.

Về cơ bản tỉnh Thái Nguyên đã đảm bảo được yêu cầu đào tạo nghề cho lao động, các ngành nghề đào tạo đa dạng, phong phú, phù hợp với yêu cầu CNH, HĐH. Các cơ sở đào tạo nghề cũng đã mở nhiều hơn, Cơ cấu ngành nghề đào tạo đã từng bước điều chỉnh để phục vụ cho thị trường lao động theo hướng kỹ thuật, kinh doanh, dịch vụ. Hệ thống các cơ sở ĐTN đang đào tạo các trình độ cao đẳng nghề, trung cấp nghề, sơ cấp nghề và đào tạo dưới 3 tháng các nghề chủ yếu như: Công nghệ thông tin, công nghiệp điện tử, công nghiệp hỗ trợ, công nghiệp cơ khí, công nghiệp chế biến nông sản... phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động.

Tỉnh đã có nhiều cố gắng để giải quyết vấn đề lao động và việc làm cho người dân. Trong thời gian qua, Thái Nguyên đã thu hút và tạo việc làm cho nhiều lao động, giảm tỷ lệ thất nghiệp và tình trạng nông nhàn ở nông thôn. Sự phát triển mạnh mẽ của các Trung tâm công nghiệp thời gian vừa qua đã tạo ra khối lượng việc làm lớn cho người lao động trong và ngoài tỉnh với mức thu nhập tương đối cao, ổn định, góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống cho công nhân và người lao động.

3.2. Những hạn chế còn tồn tại

Lực lượng lao động dồi dào, đáp ứng yêu cầu về số lượng cho các doanh nghiệp, song chủ yếu là lao động phổ thông, tỉ lệ lao động qua đào tạo thấp, phần lớn lao động thực hiện những khâu đơn giản trong dây chuyền sản xuất như gia công, lắp ráp nên giá trị tạo ra thấp, năng suất lao động chưa cao.

Chất lượng việc làm còn thấp, trong khi khả năng tạo việc làm của nền kinh tế trong giai đoạn suy giảm, tăng trưởng kinh tế không cao đã ảnh hưởng đến kết quả giải quyết việc làm cho người lao động.

Nguồn lực hỗ trợ tạo việc làm thấp, chưa đảm bảo để thực hiện các chương trình, dự án hỗ trợ giải quyết việc làm. Chuyển dịch cơ cấu lao động còn chậm, lao động làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp vẫn chiếm tỷ trọng cao; chất lượng lao động thấp.

Lao động phân bố không đều giữa các vùng phân

bổ lao động, chưa tạo điều kiện phát huy lợi thế về đất đai, tạo việc làm cho người lao động và tác động tích cực đến sự di chuyển lao động từ các vùng nông thôn ra thành thị. Tỷ lệ lao động được đào tạo nghề còn thấp, kỹ năng, tay nghề, thể lực và tác phong lao động công nghiệp còn yếu nên khả năng cạnh tranh thấp

Một bộ phận lớn người lao động chưa được tập huấn về kỹ luật lao động công nghiệp. Phần lớn lao động xuất thân từ nông thôn, nông nghiệp, mang nặng tác phong sản xuất của một nền nông nghiệp tiểu nông, tùy tiện về giờ giấc và hành vi. Người lao động chưa được trang bị các kiến thức và kỹ năng làm việc theo nhóm, không có khả năng hợp tác và gánh chịu rủi ro, ngại phát huy sáng kiến và chia sẻ kinh nghiệm làm việc.

3.3. Nguyên nhân của hạn chế

Ngân sách của tỉnh còn eo hẹp và thu nhập của dân cư còn thấp nên nguồn tài chính giành cho đào tạo nghề và nuôi dưỡng nhân tài chưa tương xứng. Việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế và phát triển ngành nghề còn chậm do đó số việc làm tạo ra chưa nhiều.

Vẫn còn chậm trễ trong đổi mới cơ chế tuyển dụng nguồn nhân lực nên không kích thích được việc đào tạo lại để có thể nâng cao tỷ lệ lao động qua đào tạo và nâng cao hiệu quả sử dụng lao động. Sự bất hợp lý trong cơ cấu đào tạo, trình độ học vấn và nghề nghiệp chưa đáp ứng được yêu cầu của sản xuất xã hội.

Đầu tư ngân sách cho giáo dục và đào tạo chưa đáp ứng được yêu cầu. Các phòng học kiên cố, phương tiện thí nghiệm và thực hành cho các trường phổ thông còn thiếu. Các cơ sở đào tạo nghề mới đang từng bước đổi mới để nâng cao chất lượng nhằm đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

Đầu tư cho phát triển giáo dục và đào tạo còn hạn chế, chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục. Việc phát triển nguồn nhân lực còn quá phụ thuộc vào các nguồn lực từ ngân sách nhà nước. Ngân sách chi thường xuyên cho giáo dục còn thấp chủ yếu chi cho con người (khoảng 90%). Tỷ lệ chi cho hoạt động chuyên môn chưa đáp ứng nhu cầu thực tiễn giáo dục đặt ra. Hệ thống các trường, trung tâm đào tạo nghề của tỉnh thiếu cả về số lượng và cơ sở vật chất. Đội ngũ giáo viên trong các cơ sở dạy nghề thiếu về số lượng và yếu về chất lượng chuyên môn.

Nội dung, chương trình và phương thức đào tạo chậm đổi mới; chưa tạo được sự liên thông và gắn kết cần thiết giữa đào tạo với nhu cầu của thị trường lao động trong và ngoài nước. Chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa các trường dạy nghề với doanh nghiệp. Các doanh nghiệp chưa quan tâm đầu tư để đào tạo lao động tại chỗ, mặc dù UBND tỉnh đã có

chính sách hỗ trợ đào tạo theo mô hình này. Cung - cầu về lao động vẫn mất cân đối (cung lớn hơn cầu), số doanh nghiệp trên địa bàn đa số có quy mô nhỏ chưa thu hút nhiều lao động vào làm việc.

Công tác quản lý giáo dục nghề nghiệp trên đại bàn tỉnh còn một số chông chéo và bất cập, sự phối hợp giữa các sở, ban ngành có liên quan như Sở Lao động - Thương binh - Xã hội, Sở Giáo dục và Đào tạo, Ban Quản lý khu công nghiệp và các cấp chính quyền địa phương, còn có nhiều điểm cần cải thiện. Chất lượng hoạt động của các trung tâm học tập cộng đồng và trung tâm giáo dục thường xuyên còn thấp. Bên cạnh đó, cán bộ quản lý địa phương thiếu năng lực quản lý và điều phối các chương trình giáo dục thường xuyên.

Bộ phận lực lượng lao động có tâm lý chạy theo bằng cấp nên tập trung thi và vào học tại các trường đại học sau khi đã tốt nghiệp phổ thông. Một số lao động sau khi tốt nghiệp đại học ra trường đã không tìm được việc làm theo đúng ngành nghề đã học nên gây ra tình trạng vừa thừa lao động vừa thiếu lao động kỹ thuật. Việc phân bổ, sử dụng các nguồn lực còn dàn trải, lãng phí.

4. Giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực tỉnh Thái Nguyên

Phát triển kinh tế nhanh và bền vững trên cơ sở tiếp tục chuyển dịch cơ cấu kinh tế, phát triển các khu công nghiệp- đô thị hiện đại với công nghệ công nghệ cao, công nghệ sạch, tăng cường đầu tư vùng sản xuất nông nghiệp hàng hoá, giá trị kinh tế cao, cơ giới hoá nông nghiệp, xây dựng nông thôn mới, phát triển xây dựng kết cấu hạ tầng đồng bộ, hiện đại, nâng cao chất lượng, hiệu quả, sức cạnh tranh và chủ động hội nhập quốc tế, phát triển toàn diện các lĩnh vực y tế, giáo dục, chăm sóc sức khoẻ, văn hoá- xã hội, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và của toàn xã hội về phát triển nhân lực: Đẩy mạnh công tác tuyên truyền về giáo dục, đào tạo và pháp luật liên quan đến vấn đề phát triển nhân lực, trong đó làm tốt công tác tuyên truyền hướng nghiệp cho học sinh phổ thông, nhất là học sinh Trung học phổ thông. Chú trọng tuyên truyền, thông báo, tập huấn kịp thời cho doanh nghiệp, người sử dụng lao động về chủ trương, đường lối của Đảng, Nhà nước liên quan đến lao động, việc làm để họ có định hướng, kế hoạch thực hiện.

- Đổi mới quản lý nhà nước về phát triển nhân lực: Hoàn thiện bộ máy quản lý phát triển nhân lực, đổi mới phương pháp quản lý, nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả hoạt động. Cải tiến và tăng cường sự phối hợp giữa các cấp, các ngành về phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh; tạo sự phối

hợp nhịp nhàng, đồng bộ, thống nhất tốt nhất cho sự phát triển nhân lực trên địa bàn.

- Đào tạo và bồi dưỡng nhân lực: Nâng cao thể lực và tầm vóc của nhân lực, chú ý làm tốt công tác bảo vệ chăm sóc sức khỏe ban đầu, nâng cao thể lực toàn dân. Tích cực thực hiện có hiệu quả các chương trình mục tiêu quốc gia. Nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện trong hệ thống trường phổ thông, chú trọng giáo dục đạo đức, lối sống, năng lực làm việc độc lập, sáng tạo, kỹ năng thực hành, khả năng lập nghiệp. Xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh. Gắn việc phát triển các trường cao đẳng, đại học, cơ sở đào tạo với phát triển nguồn nhân lực phục vụ các khu công nghiệp, khu chế xuất trên địa bàn. Chú trọng đào tạo, nâng cao trình độ, kiến thức và kỹ năng lao động. Hàng năm, đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ để theo kịp sự phát triển của khoa học công nghệ tiên tiến trong sản xuất, đồng thời phù hợp với đường lối, chính sách, luật pháp về phát triển xã hội và phát triển doanh nghiệp...

- Xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách và công cụ khuyến khích và thúc đẩy phát triển nhân lực: Cụ thể hóa và thể chế hóa chính sách đầu tư khuyến khích và thúc đẩy phát triển nhân lực. Thực hiện chế độ ưu đãi về sử dụng đất đai, giảm tiền thuê đất; vay vốn ưu đãi để đầu tư xây dựng các cơ sở phát triển nhân lực; cấp kinh phí mua sắm trang thiết bị giảng dạy; có chế độ ưu đãi với giáo viên... Tăng đầu tư từ ngân sách nhà nước, huy động mọi nguồn lực trong xã hội để phát triển nhân lực; đổi mới cơ chế quản lý tài chính. Có chính sách tạo việc làm, hỗ trợ đối tượng nghèo khi tham gia các loại hình bảo hiểm. Thực hiện chính sách nhà ở, chăm lo đời sống, vật chất tinh thần cho công nhân ở các khu công nghiệp tập trung. Hoàn thiện chính sách đãi ngộ về tiền lương, tiền thưởng và các loại phụ cấp và chính sách thu hút nhân tài về tỉnh công tác./.

Tài liệu tham khảo

Cục Thống kê tỉnh Thái Nguyên, Niên giám thống kê năm 2016 - 2020

Ngô Thắng Lợi (2013), Giáo trình Kinh tế phát triển, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.

Mai Quốc Chính (2000), Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.

Phạm Thành Nghị và các tác giả (2004), "Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam, một số vấn đề lý luận và thực tiễn", NXB Khoa học xã hội.