

# **TẬP TRUNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC – YẾU TỐ CƠ BẢN NHẤT ĐỂ BÌNH DƯƠNG PHÁT TRIỂN NHANH VÀ BỀN VỮNG**

*Ngô Văn Mít*

*Phó Cục trưởng, Cục Thống kê tỉnh Bình Dương*

Trong quá trình phát triển của đời sống kinh tế - xã hội, luôn đặt ra những nhu cầu mới về nhân lực, về cơ cấu ngành nghề, trình độ đào tạo theo vùng, ngành kinh tế... đòi hỏi phải có những nhận thức mới, cách tiếp cận mới và những giải pháp mới về đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực. Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ IX đã xác định cần: “Điều chỉnh hợp lý cơ cấu bậc học, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu vùng trong hệ thống giáo dục - đào tạo, phù hợp với yêu cầu học tập của nhân dân, yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của nước ta trong giai đoạn phát triển mới. Chiến lược phát triển nhân lực cả nước thời kỳ 2011 - 2020 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt. Xây dựng quy hoạch phát triển nhân lực của các ngành, địa phương là một giải pháp cơ bản để thực hiện chiến lược phát triển nhân lực. Nhân lực là một lợi thế cạnh tranh của Việt Nam nói chung và của các địa phương nói riêng.

Bình Dương là một Tỉnh thuộc vùng Đông Nam bộ, nằm trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, có tốc độ phát triển kinh tế nhanh, tổng sản phẩm trong Tỉnh (GDP) thời kỳ 2006 - 2010 tăng bình quân 14%/năm, hàng năm có hơn 1.200 doanh nghiệp có vốn đầu tư trong nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đăng ký thành lập mới, giải quyết việc làm cho hơn 46.000 lao động trên địa bàn, trong đó phần lớn là lao động nhập cư, lực lượng lao động này đã bổ sung đáng kể nguồn nhân lực để phát triển kinh tế của Tỉnh trong nhiều năm qua, song cũng gây nhiều áp lực về giáo dục đào tạo nghề, việc làm, nhà ở, y tế... bên cạnh đó, chất lượng giáo dục phổ thông chưa cao, nguồn nhân lực nhất là lao động có tay nghề chưa đáp ứng kịp cả về số lượng và chất lượng, đội ngũ cán bộ kế thừa đang còn mất cân đối về độ tuổi, tính liên tục sẽ là thách thức lớn cho việc lãnh đạo, chỉ đạo điều hành phát triển của Tỉnh trong chặng đường tiếp theo.

Theo kết quả cuộc Tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2009, dân số của tỉnh Bình Dương vào 0 giờ ngày 01/4/2009 là 1.481.550 người, đứng thứ 17 trên cả nước và thứ 3 vùng Đông Nam Bộ, tỷ lệ tăng dân số bình quân trong thời kỳ giữa hai cuộc Tổng điều tra là 7,3%/năm (cả nước 1,2%/năm, vùng Đông Nam Bộ 3,2%/năm). Riêng trong 5 năm từ tháng 4/2004 đến tháng 3/2009 có 499.781 người từ các tỉnh/thành phố khác nhập cư vào Bình Dương sinh sống và làm việc đã có ảnh hưởng lớn đến việc nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, nâng cao chất lượng

nguồn lao động, còn 88,25% dân số từ 15 tuổi trở lên không có trình độ chuyên môn kỹ thuật, trong đó khu vực thành thị là 84,08%, khu vực nông thôn 90,02%.

**Tỷ trọng dân số từ 15 tuổi trở lên chia theo trình độ chuyên môn kỹ thuật, giới tính, thành thị/nông thôn năm 2009**

*Đơn vị tính: %*

Nơi cư trú /huyện, thị	Tổng số	Không có trình độ CMKT	Sơ cấp	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học trở lên
<b>Toàn tỉnh</b>	100	88,25	4,27	3,57	1,17	2,74
Nam	100	84,78	6,47	4,25	1,17	3,33
Nữ	100	91,34	2,30	2,96	1,18	2,22
Thành thị	100	84,08	4,41	4,83	1,75	4,93
Nông thôn	100	90,02	4,20	3,04	0,93	1,81

*Nguồn: Số liệu Tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2009*

Bên cạnh đó còn tác động lớn đến cơ cấu lao động cả về số lượng và chất lượng, trình độ đào tạo và cơ cấu đào tạo của lực lượng lao động cũng đang là một vấn đề lớn và cấp bách, nó không cân đối và có xu hướng tăng nhanh cán bộ có trình độ đại học, giảm dần số có trình độ trung học chuyên nghiệp, công nhân qua đào tạo lại giảm xuống một cách đáng kể, tạo ra một hình ảnh đào tạo theo kiểu hình chóp lộn ngược (một số nước đang trên con đường công nghiệp hóa, hiện đại hóa thì việc đào tạo số công nhân lành nghề bao giờ cũng chiếm tỉ lệ cao hơn số có trình độ trung cấp kỹ thuật và trình độ đại học, tỉ lệ đó là 1-4-14 hoặc 1-5-10).

**Tỷ trọng lực lượng lao động đã qua đào tạo chia theo trình độ chuyên môn kỹ thuật của toàn quốc, vùng đông nam bộ và tỉnh bình dương năm 2009**

*Đơn vị tính: %*

Nơi cư trú	Tổng số	Sơ cấp	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học trở lên
<b>Toàn quốc</b>	<b>14,9</b>	<b>3,0</b>	<b>5,1</b>	<b>1,8</b>	<b>5,0</b>
<b>Vùng Đông Nam Bộ</b>	<b>19,4</b>	<b>4,7</b>	<b>4,6</b>	<b>1,9</b>	<b>8,1</b>
<b>Bình Dương</b>	<b>11,8</b>	<b>4,3</b>	<b>3,6</b>	<b>1,2</b>	<b>2,7</b>
Thành thị	15,9	4,4	4,8	1,8	4,9
Nông thôn	10,0	4,2	3,0	0,9	1,8

*Nguồn: Số liệu Tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2009*

Văn kiện Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh Bình Dương lần thứ IX, trong mục tiêu chủ yếu phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2011-2015 đề ra 1 trong 4 chương trình đột phá cần tập trung thực hiện là: “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là đội ngũ cán bộ lãnh đạo - quản lý, cán bộ khoa học kỹ thuật và đội ngũ công nhân

lao động nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của Tỉnh trong giai đoạn mới”. Yếu tố quan trọng nhất của lực lượng sản xuất là con người có trình độ trí tuệ và tay nghề cao. Để phát triển nhanh, bền vững, thực hiện đi tắt đón đầu thì không có con đường nào khác là phải dựa vào nguồn vốn quý giá nhất là truyền thống yêu nước, trí thông minh, tiềm năng sáng tạo, đạo đức và tay nghề của người Việt Nam, nhất là thế hệ trẻ. Do vậy, Bình Dương cần tập trung thực hiện tốt các giải pháp về phát triển nguồn nhân lực trong thời gian tới.

Trước hết, là nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và toàn xã hội về phát triển nguồn nhân lực, xem vốn, con người là một trong những động lực quan trọng nhất thúc đẩy một tổ chức, một địa phương hay một quốc gia phát triển, là nhiệm vụ trọng yếu nhất để tăng trưởng nhanh và phát triển bền vững, từ đó có sự tổ chức, chỉ đạo thực hiện một cách đồng bộ trên cơ sở phối hợp chặt chẽ giữa các cấp, các ngành cho phát triển nguồn nhân lực.

Thứ hai là, trên cơ sở qui hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng Đông Nam bộ đến năm 2020 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt (Quyết định số 943/QĐ-TTg ngày 20/7/2012) tỉnh Bình Dương thực hiện điều chỉnh qui hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2020, bổ sung qui hoạch đến năm 2025, dự báo cung - cầu lao động để qui hoạch định hướng phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu thực hiện mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, tập trung nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông, đào tạo đội ngũ công nhân lành nghề; thu hút, đào tạo nhân tài để hình thành kinh tế tri thức và ứng dụng khoa học công nghệ hiện đại vào tất cả các ngành kinh tế.

Thứ ba là, đẩy mạnh công tác thông tin tuyên truyền về giáo dục đào tạo và pháp luật về phát triển nhân lực đến các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp và người lao động; phối hợp các đơn vị sử dụng lao động với hoạt động tư vấn nghề nghiệp tại cơ sở giáo dục, đào tạo, dạy nghề, hướng nghiệp cho sinh viên, học viên, người lao động lựa chọn ngành nghề phù hợp ngay trước khi nhập trường và chuẩn bị tốt nghiệp ra trường.

Thứ tư là, hoàn thiện bộ máy quản lý phát triển nguồn nhân lực, đổi mới phương pháp quản lý, nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả hoạt động của bộ máy quản lý, mỗi cơ quan doanh nghiệp trên địa bàn cần từng bước đổi mới phương pháp quản lý nhân lực theo hướng hiện đại, hiệu quả, có chương trình phát triển nhân lực trong từng giai đoạn; xác định rõ nhu cầu, tiêu chuẩn nhân sự phù hợp; thực hiện tuyển dụng công khai, minh bạch; có kế hoạch thu hút, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực; đổi mới phương pháp đánh giá năng lực công tác và chế độ khen thưởng, kỷ luật.

Thứ năm là, cải tiến và tăng cường sự phối hợp giữa các cấp, các ngành về phát triển nguồn nhân lực, xác định rõ mối quan hệ giữa địa phương và các Bộ,

Ngành Trung ương trong công tác quản lý, phát triển nguồn nhân lực, từ đó phân công, phân nhiệm cụ thể, rõ ràng cho từng ngành, từng cấp; tăng cường mối quan hệ giữa các cơ quan quản lý giáo dục, đào tạo, dạy nghề với các cơ sở giáo dục, đào tạo, dạy nghề; xây dựng mối liên hệ chặt chẽ giữa các cơ quan, đơn vị sử dụng lao động với các cơ sở đào tạo, dạy nghề có sự thống nhất giữa cung và cầu lực lượng lao động trong mỗi thời kỳ phát triển, làm cho cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động luôn phù hợp với nhau trong từng bước phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để nâng cao hàm lượng chất xám trong sản phẩm, tạo ra sức cạnh tranh của sản phẩm ngày càng cao, hạn chế đến mức thấp nhất sự lãng phí trong phát triển nguồn nhân lực của cá nhân, tổ chức và xã hội. Đồng thời tăng cường sự chủ động sáng tạo của từng cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp trong công tác phát triển nguồn nhân lực của Tỉnh.

Nguồn nhân lực có chất lượng cao là một trong những yếu tố quyết định tăng trưởng kinh tế, đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực là đầu tư quan trọng nhất và cũng là đầu tư có hiệu quả nhất, là yếu tố cơ bản nhất, quyết định cho phát triển nhanh và bền vững, bảo đảm thực hiện thắng lợi sự công nghiệp hóa hiện đại hoá của Tỉnh nhà.

*Bình Dương, tháng 12 năm 2011*