

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG NHU CẦU CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH VINH PHÚC

Nguyễn Việt Phương¹, Phạm Thị Thanh Mai²

Tóm tắt

Trong nền kinh tế tri thức thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0, nguồn nhân lực chất lượng cao đang trở thành một tài sản quý giá đối với mỗi một địa phương. Đây là nguồn lực quan trọng nhất để tạo ra giá trị đem lại sự phát triển kinh tế-xã hội cho địa phương. Có nhiều nghiên cứu viết về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, đối với một địa phương như tỉnh Vĩnh Phúc thì chưa có nghiên cứu nào được công bố nghiên cứu về giải pháp phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp trên địa bàn của tỉnh. Nghiên cứu này phân tích, đánh giá thực trạng đào tạo nguồn nhân lực của tỉnh Vĩnh Phúc thời gian qua thông qua dữ liệu thu thập từ năm 2016-2020 về nguồn nhân lực, về giáo dục nghề nghiệp. Đồng thời căn cứ trên dự báo nhu cầu lao động chất lượng cao của các doanh nghiệp để từ đó đưa ra các giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc, góp phần phát triển kinh tế của tỉnh trong giai đoạn 2021-2025 và tầm nhìn đến năm 2030.

Từ khóa: Phát triển; Nguồn nhân lực; Chất lượng cao; Doanh nghiệp; Vĩnh Phúc.

SOLUTIONS FOR DEVELOPING HIGH QUALITY HUMAN RESOURCES TO MEET THE NEED OF BUSINESSES IN VINH PHUC PROVINCE

Abstract

In the knowledge economy of the industrial revolution 4.0, high-quality human resources are becoming a valuable asset for each locality. This is the most important resource to create values for local socio-economic development. There are many studies on the development of high-quality human resources; however, for a locality like Vinh Phuc province, there has been no published research on human resource development solutions to meet the needs of businesses in the province. This study analyzes and evaluates the current situation of human resource training in Vinh Phuc province over the past time. The data collected from 2016 to 2020 focus on human resources and on vocational education. Based on the forecast of high-quality labor demand of enterprises, the research comes up with solutions to develop high-quality human resources to meet the needs of businesses in Vinh Phuc province, contributing to economic development of the province in the period of 2021-2025 and a vision to 2030.

Keywords: Develop; Human Resources; High Quality; Enterprises; Vinh Phuc.

JEL classification: M; M2; M12; M54.

1. Đặt vấn đề

Trong thời đại công nghiệp hóa - hiện đại hóa và hội nhập quốc tế mạnh mẽ như hiện nay việc đầu tư phát triển nguồn nhân lực nói chung, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao được xem là một trong ba khâu đột phá quan trọng của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, là nền tảng để phát triển bền vững và phát huy tối đa lợi thế cạnh tranh của một quốc gia nói chung và của một địa phương nói riêng. Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao gắn kết với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ là một lợi thế cạnh tranh. Lợi thế về nguồn nhân lực giá rẻ đang dần mất đi đặt ra yêu cầu về việc thay đổi mô hình phát triển, từ chủ yếu dựa vào tăng vốn đầu tư, khai thác các tài nguyên thiên nhiên, nguồn nhân lực rẻ nhưng chất lượng thấp sang sự phát triển dựa vào các nhân tố năng suất tổng hợp bao gồm khả năng áp dụng các thành tựu mới nhất của khoa học công nghệ, chất lượng nguồn nhân lực và kỹ năng quản lý hiện đại.

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đang là một hướng đi phù hợp với nhiều các địa phương

hiện nay. Hiện nay có một số nghiên cứu đề cập tới vấn đề phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Tác giả Trần Văn Hùng (2012) cho rằng điều kiện để tạo được lợi thế cạnh tranh trong thời đại ngày nay là đầu tư phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao đi đôi với cấu trúc lại nền kinh tế. Tuy nhiên, để có được như vậy vấn đề cơ bản là phải có đầu tư xứng đáng vào giáo dục đào tạo, tức là đầu tư vào nguồn tài nguyên con người, đào tạo nguồn nhân lực có năng lực trí tuệ và tay nghề cao, có khả năng tiếp nhận và sáng tạo tri thức và công nghệ mới [5]. Tác giả Nguyễn Trung (2012) nhận định chất lượng của công tác giảng dạy ở nước ta được đánh giá thông qua chương trình giảng dạy, người dạy, chất lượng nhà trường. Lê Thị Hồng Điệp (2010), Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam. Nghiên cứu đã góp phần làm phong phú thêm những lý luận mới về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức thông qua những phân tích nội dung, tiêu chí và những yếu tố tác động tới quá trình phát triển lực lượng này [4]. Những công trình nghiên cứu trên

đã hệ thống hóa những vấn đề về mặt lý luận và thực tiễn có liên quan đến đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho các doanh nghiệp. Tuy nhiên, đến nay chưa có nghiên cứu nào đề cập đến việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho tỉnh Vĩnh Phúc. Nghiên cứu này đi sâu phân tích thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Vĩnh Phúc và từ đó đề xuất các giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho tỉnh giai đoạn 2021-2025 và tầm nhìn đến năm 2030.

2. Cơ sở lý luận

Hiện nay có nhiều quan niệm về nguồn nhân lực chất lượng cao. Các quan niệm này có các cách xác định nguồn nhân lực chất lượng cao khác nhau. Theo tinh thần Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI, nguồn nhân lực chất lượng cao là bộ phận ưu tú nhất của nguồn nhân lực đất nước, bao gồm những người tiêu biểu về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống; có trình độ học vấn, chuyên môn cao; có sức khỏe tốt (theo độ tuổi); luôn đi đầu trong lao động, sáng tạo khoa học, đóng góp tích cực, hiệu quả vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Theo tác giả Phạm Minh Hạc (1996) cho rằng: Nguồn nhân lực chất lượng cao là đội ngũ nhân lực có trình độ và năng lực cao, là lực lượng xung kích tiếp nhận chuyển giao công nghệ tiên tiến, sử dụng có hiệu quả việc ứng dụng vào điều kiện nước ta là hạt nhân đưa lĩnh vực của mình đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa được mở rộng theo kiểu "vết dầu loang" bằng cách dẫn dắt những bộ phận có trình độ và năng lực thấp hơn, đi lên với tốc độ nhanh. Theo Hoàng Văn Châu (2009) cho rằng, nguồn nhân lực chất lượng cao là "Khái niệm chỉ lực lượng lao động có học vấn, có trình độ chuyên môn cao và nhất là có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất". Trong nghiên cứu của mình, tác giả Phạm Thị Khanh (2007), cho rằng, "Nguồn nhân lực chất lượng cao là nguồn nhân lực có khả năng (hay năng lực) tạo ra những sản phẩm hàng hóa có giá trị gia tăng cao, sức cạnh tranh tốt, đảm bảo cho nền kinh tế hội nhập sâu rộng và hiệu quả vào nền kinh tế thế giới". Theo tác giả Lê Văn Kỳ (2018) "Nguồn nhân lực chất lượng cao là bộ phận nhân lực có đủ sức khỏe; có trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, trình độ ngoại ngữ, tin học đáp ứng yêu cầu; phẩm chất đạo đức tốt; năng động, sáng tạo và khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi của khoa học công nghệ, lao động với năng suất, chất lượng cao, đóng góp hiệu quả cho phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và đất nước".

Trong phạm vi của bài viết này, nguồn nhân lực chất lượng cao được hiểu là bộ phận nhân lực có đủ sức khỏe; có trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, trình độ ngoại ngữ, tin

học đáp ứng yêu cầu; phẩm chất đạo đức tốt; năng động, sáng tạo và khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi của khoa học công nghệ, lao động với năng suất, chất lượng cao, đóng góp hiệu quả cho phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và đất nước.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi để thu thập số liệu. Nghiên cứu bằng bảng hỏi có khả năng tìm hiểu vấn đề trong điều kiện thực tế hơn là việc nghiên cứu bị giới hạn trong phòng thí nghiệm hoặc trong các điều kiện giả định.

3.1. Mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu tiến hành điều tra, khảo sát các đối tượng: (1) Cán bộ quản lý, công chức, viên chức thuộc UBND tỉnh, các Sở trên địa bàn thành phố, các huyện; các xã; (2) các chuyên gia/ cán bộ có chuyên môn trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực; (3) Đại diện các doanh nghiệp, hợp tác xã đang hoạt động trên địa bàn tỉnh; (4) các cán bộ tại các cơ sở đào tạo và (5) người dân tại các địa phương. Về phương pháp chọn mẫu, mẫu được lựa chọn dựa trên tiêu chí điều tra trong bảng hỏi và mức độ tin cậy của các chỉ tiêu đánh giá. Theo Hair và các cộng sự (2019), số lượng điều tra sẽ được tính như sau: $n = 5 \cdot k + 50$ (n là số phiếu điều tra, k là số chỉ tiêu trong bảng hỏi) và như vậy số phiếu điều tra tối thiểu là $n = 5 \cdot 43 + 50 = 275$, tuy nhiên để đảm bảo tính tin cậy của các chỉ tiêu định tính một số nhóm đối tượng sẽ điều tra tối thiểu từ 70 quan sát, còn lại 40 quan sát cho nhóm số 2 và 30 quan sát cho nhóm số 3. Tổng số mẫu điều tra của nghiên cứu là 280 quan sát.

3.2. Chỉ tiêu nghiên cứu

Các chỉ tiêu định lượng sử dụng trong nghiên cứu bao gồm: cơ cấu nhân lực theo trình độ, cơ cấu nhu cầu lao động. Các chỉ tiêu nghiên cứu sử dụng trong bảng hỏi bao gồm: Nhận thức về nguồn nhân lực chất lượng cao trong phát triển kinh tế-xã hội; Đánh giá về lợi thế và bất lợi của tỉnh Vĩnh Phúc trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; Các giải pháp cần thiết để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; Khảo sát về hệ thống cơ chế, chính sách và định hướng của tỉnh Vĩnh Phúc hiện nay; Khảo sát về giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh hiện nay.

3.3. Quy trình thu thập số liệu

Đối với số liệu thứ cấp được thu thập, tổng hợp từ các báo cáo của các sở, ban, ngành của tỉnh Vĩnh Phúc. Sau đó các dữ liệu này được sử dụng để tính toán các chỉ tiêu phân tích đánh giá. Các thông tin về cơ chế, chính sách của tỉnh cũng được tập hợp để phân tích các giải pháp về cơ chế trong mối tương quan với các địa phương khác. Về số

liệu sơ cấp, phiếu điều tra được khảo sát trực tiếp các đối tượng bởi các cán bộ bởi nhóm cán bộ khảo sát. Người trả lời được mô tả lý do tiến hành nghiên cứu này và sau đó được mô tả về nội dung phiếu điều tra. Phiếu điều tra sau khi được thu thập sẽ được mã hóa và nhập vào

3.4. Quy trình phân tích số liệu

Số liệu sau khi điều tra sẽ được kiểm tra, mã hóa và nhập vào phần mềm. Quá trình kiểm tra lỗi của dữ liệu sẽ được thực hiện để loại bỏ các phần lỗi nhập liệu do kỹ thuật. Phương pháp thống kê mô tả được sử dụng. Các số liệu được phân tích và tính các giá trị như trung bình, độ lệch chuẩn để đưa các kết luận.

4. Thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2016-2020

4.1. Về giáo dục nghề nghiệp

Mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp (GDNN) trên địa bàn tỉnh: Trên địa bàn tỉnh có 36

Bảng 1. Kết quả tuyển sinh GDNN của tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2016 - 2020

TT	Trình độ đào tạo	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Giai đoạn 2016-2020
1	Cao đẳng	744	1.203	999	1.337	1.481	5.764
2	Trung cấp	4.833	4.869	5.326	5.852	5.998	26.878
3	Sơ cấp	9.296	19.597	24.823	23.631	22.237	109.584
	Tổng	24.873	25.669	31.148	30.820	29.716	142.226

Nguồn: Báo cáo công tác GDNN và nhu cầu lao động đào tạo nghề tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2016-2020

+ Đào tạo thí điểm theo chương trình của Úc và Đức chuyển giao: Vĩnh Phúc tham gia đào tạo ở 05 nghề: Điện tử Công nghiệp; Công nghệ ô tô; cắt gọt kim loại; Điện công nghiệp, Hàn. 100% sinh viên tốt nghiệp có việc làm.

+ Đào tạo chương trình chất lượng cao: đào tạo được 02 khóa đào tạo cho 236 sinh viên. Đầu tư đồng bộ đến năm 2025 có 1 Trường cao đẳng của Tỉnh nằm trong 70 trường được đánh giá, công nhận chất lượng cao, tiếp cận trình độ các nước ASEAN-4.

Tỉnh Vĩnh Phúc cũng đã có các chính sách hỗ trợ người học giáo dục nghề nghiệp. Cụ thể, giai đoạn 2016-2020 đã hỗ trợ đào tạo cho 5.498 lao động nông thôn, kinh phí trên 20.941 triệu đồng. Công tác xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cũng được quan tâm. Tổng số các cơ sở GDNN trên địa bàn tỉnh năm 2020 có 1.966 giáo viên GDNN, trong đó trình độ trên Đại học 672 người, chiếm 34,2%; Trình độ đại học 716 người, chiếm 36,4%. Đến nay, trên địa bàn

cơ sở GDNN gồm 07 trường cao đẳng, 03 trường trung cấp, 13 trung tâm GDNN. Quy mô tuyển sinh GDNN: Tổng quy mô tuyển sinh hàng năm được cơ quan có thẩm quyền cấp cho các cơ sở GDNN trên địa bàn tỉnh là 47.175 người, trong đó: trình độ cao đẳng có 45 nghề với 4.700 người, tỷ lệ 9,9 %; trình độ trung cấp có 72 nghề với 8.335 người, tỷ lệ 17,7%; trình độ sơ cấp 139 nghề với 34.140 người, tỷ lệ 72,4% [9].

- Kết quả tuyển sinh đào tạo:

+ Đào tạo đại trà: Giai đoạn 2016-2020, tuyển sinh được tổng cộng 142.226 người; trung bình hàng năm, các cơ sở GDNN trên địa bàn tỉnh tuyển sinh được khoảng 28.445 người chiếm 60,3% so với kế hoạch. Trong đó: Trình độ cao đẳng chiếm tỷ lệ 4,05%; trình độ trung cấp chiếm 18,89 %; trình độ sơ cấp chiếm 77,06 % [9].

4.2. Dự báo nhu cầu lao động chất lượng cao của các doanh nghiệp đến năm 2025

Theo định hướng phân luồng của tỉnh, hàng năm dự báo có khoảng 2.000 học trung cấp, cao đẳng và khoảng 6.000 học sinh theo học chương trình GDTX cấp THPT + trung cấp ba năm (phân luồng học sinh sau THCS đến năm 2025 đạt trên 40%).

Theo Sở Lao động-TB&XH dự báo nhu cầu đào tạo lao động chất lượng cao trình độ trung cấp, cao đẳng cho các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc đến năm 2025 như sau:

Bảng 2. Tổng hợp nhu cầu đào tạo lao động chất lượng cao trình độ trung cấp, cao đẳng

TT	Nghề đào tạo/Năm học	2021-2022		2022-2023		2023-2024		2024-2025		2025-2026		Tổng cộng	
	Trình độ	CD	TC	CD	TC	CD	TC	CD	TC	CD	TC	CD	TC
1	Điện công nghiệp	16	16	50	0	34	32	18	0	50	0	168	48
2	Điện tử công nghiệp	0	16	36	0	20	16	20	0	32	0	108	32
3	Công nghệ Ô tô	70	0	70	0	36	0	70	0	70	0	316	0
4	Cắt gọt kim loại	16	16	52	0	52	16	32	0	48	0	200	32
5	Hàn	32	0	32	0	32	16	32	0	32	0	160	16
6	Quản trị mạng máy tính	0	0	32	0	32	0	16	16	32	0	112	16
7	KT sửa chữa, LR máy tính	36	0	34	18	52	0	34	0	52	0	208	18
8	Cơ điện tử	32	0	32	0	32	0	32	0	32	0	160	0
9	KT máy lạnh và ĐH KK	16	0	34	0	16	16	32	0	34	0	132	16
10	Công nghệ KT cơ khí	16	0	16	0	0	0	16	0	16	0	64	0
11	Công nghệ KT điện, đtử	0	0	16	0	16	0	16	0	16	0	64	0
12	Công nghệ thông tin	16	16	0	16	16	0	16	0	16	0	64	32
13	Công nghệ KT điều khiển và tự động hóa	15	0	15	0	15	0	15	0	15	0	75	0
14	Chăn nuôi thú y	16	0	16	0	16	0	16	0	16	0	80	0
15	Quản trị khách sạn	16	0	16	0	16	0	16	0	16	0	80	0
Tổng cộng		297	64	451	34	385	96	381	16	477	0	1991	210

Nguồn: Báo cáo công tác GDNN và nhu cầu lao động đào tạo nghề tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2016-2020

4.3. Nhu cầu tuyển dụng lao động trong và ngoài khu công nghiệp

Nhu cầu tuyển dụng lao động trong khu công nghiệp năm 2021 và giai đoạn 2022-2025 của các doanh nghiệp là 43.208 người. Cụ thể: Lao động qua đào tạo có chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề cao năm 2021: 1.220 người, giai đoạn 2021-2025: 4.880 người (bình quân 976 người/năm). Lao động phổ thông năm 2021: 12.776 người, giai đoạn 2021-2025: 38.328 người (bình quân 7.666 người/năm). Nhu cầu này tập trung chủ yếu vào các nhóm ngành/ngành Kỹ thuật điện, điện tử; Kỹ thuật cơ khí; Máy tính và công nghệ thông tin (chiếm hơn 60%) [9].

Nhu cầu tuyển dụng lao động ngoài khu công nghiệp năm 2021 và giai đoạn 2022-2025 là 54.700 người. Trong đó năm 2021: 10.940 lao động, giai đoạn 2022-2025: 43.760 người. Chia theo trình độ: Lao động qua đào tạo có chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề cao năm 2021 2.360 người, giai đoạn 2022-2025: 9.440 người (bình quân 2.360 người/năm). Lao động phổ thông năm

2021: 8.580 người, giai đoạn 2022-2025: 34.320 người (bình quân 8.580 người/năm) [8].

4.4. Kết quả khảo sát các về chủ trương, chính sách phát triển

Các kết quả khảo sát chỉ ra người trả lời phiếu điều tra thể hiện việc thực hiện chủ trương về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở mức khá cao. Về công tác quy hoạch và kế hoạch, các ý kiến nhất trí khi tỉnh có chủ trương kế hoạch về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao mới mức đồng ý (4,02). Về công tác thu hút, tuyển dụng nhân lực chất lượng cao cũng thể hiện mức đồng ý cao (4,34), chính sách đãi ngộ của tỉnh khá tốt (4,13). Tuy nhiên, kinh phí đầu tư cho đào tạo thể hiện mức đồng ý thấp, nguồn đầu tư cho đào tạo lao động chưa thật sự tương xứng với mục tiêu đề ra (3,97).

4.5. Bàn luận kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân

4.5.1. Những kết quả đạt được

Trong nhiều năm qua, nhiều giải pháp phát triển nguồn nhân lực đã được triển khai đồng bộ,

tạo bước đột phá đáng kể về chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao như:

Các mục tiêu cơ bản của giáo dục phổ thông luôn đạt ở mức cao: Mục tiêu nâng cao dân trí, chất lượng giáo dục toàn diện, giáo dục đại trà có chuyển biến tích cực; số lượng, chất lượng học sinh giỏi ổn định ở mức cao so với các tỉnh, thành phố trong cả nước; học sinh Vĩnh Phúc có mặt ở tất cả các sân chơi trí tuệ cấp quốc gia, khu vực quốc tế và luôn đạt thứ hạng cao, nhiều học sinh đạt huy chương trong các kỳ thi Olympic khu vực và quốc tế.

Chất lượng GDNN dần được nâng cao. Mạng lưới các cơ sở GDNN trên địa bàn tỉnh tương đối đa dạng về loại hình, trình độ, ngành nghề đào tạo. Công tác tuyển sinh, đào tạo sơ cấp, trung cấp, cao đẳng thực hiện linh hoạt với nhiều hình thức phong phú, đa dạng đáp ứng nhu cầu học nghề của người lao động. Đội ngũ nhà giáo phát triển cả về số lượng và chất lượng từng bước được chuẩn hóa. Cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo từng bước được quan tâm đầu tư đầu tư tương đối đồng bộ. Qua 5 năm (2016-2020) số lao động trong doanh nghiệp qua đào tạo được cấp bằng, chứng chỉ sơ cấp tăng rõ rệt.

Các Trung tâm dịch vụ việc làm được quan tâm đầu tư, nâng cao năng lực và thực hiện có hiệu quả trong công tác tư vấn, giới thiệu việc làm, cung cấp thông tin thị trường lao động; thực hiện các chương trình, dự án việc làm và tổ chức thực hiện tốt chính sách bảo hiểm thất nghiệp.

4.5.2. Những tồn tại, hạn chế

Tỉ lệ lao động của tỉnh Vĩnh Phúc hiện đang thấp hơn tỷ lệ trung bình của cả nước (khoảng 56% so với 65% cả nước) và có xu hướng giảm dần qua các năm; Số lượng học sinh sau khi tốt nghiệp THPT không học tiếp lên trình độ cao hơn trong giai đoạn 2016-2020 còn chiếm tỷ lệ thấp và trung bình chỉ có 10,59%; Các cơ sở GDNN chưa phân bố hợp lý giữa các địa phương, hiện tập trung chủ yếu tại thành phố Vĩnh Yên, thành phố Phúc Yên, một số huyện chưa có hoặc có ít cơ sở GDNN không thuận lợi cho việc học nghề của người dân. Trung tâm GDNN - GDTX cấp huyện được giao nhiệm vụ đào tạo nghề trình độ sơ cấp và dưới 3 tháng tuy nhiên hoạt động chưa hiệu quả. Hoạt động tuyển sinh của các cơ sở GDNN cũng còn hạn chế, với tỷ lệ tuyển sinh đạt mức 60,3% so với quy mô có thể đào tạo.

Cơ sở vật chất, trang thiết bị của các cơ sở GDNN thuộc tỉnh chưa đáp ứng nhu cầu thực hành, thực tập tay nghề của người học; đội ngũ cán bộ, giáo viên các trung tâm GDNN-GDTX của tỉnh hiện nay còn thiếu, kỹ năng nghề thấp; sự gắn kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh chưa chặt chẽ, nhiều doanh nghiệp chủ yếu tuyển dụng lao động phổ thông và đào tạo theo yêu cầu vị trí công việc.

Chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp còn ở mức thấp, số lao động có trình độ trung cấp và cao đẳng nghề còn ít; số lượng lao động qua đào tạo còn hạn chế, thiếu một số kỹ năng theo yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp, tác phong công nghiệp chưa cao. Trình độ ngoại ngữ của lao động trên địa bàn tỉnh chưa cao nên gặp nhiều khó khăn trong quá trình chuyển giao công nghệ và sản xuất đặc biệt là trong các doanh nghiệp có vốn nước ngoài.

4.5.3. Nguyên nhân của tồn tại, hạn chế

Thứ nhất, công tác quy hoạch và dự báo nhu cầu nhân lực chất lượng cao vẫn còn chưa sát với nhu cầu thực tế. Trong đó cần thiết có các khảo sát chính thức hàng năm để đưa ra các dự báo chính xác về nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao. Tiếp đó, công tác quy hoạch các cơ sở đào tạo nghề chất lượng cao vẫn chưa xác định rõ để có phương hướng đầu tư nguồn lực dài hạn và đồng bộ để nâng cấp cả về cơ sở vật chất, về nhân lực.

Thứ hai, nguồn lực đầu tư cơ sở vật chất phục vụ đào tạo tại các cơ sở đào tạo chất lượng cao bước đầu đã được cải thiện, tuy nhiên, các nguồn lực đầu tư cần phải có trọng điểm và đồng bộ hoàn chỉnh cho các cơ sở đào tạo nghề trình độ cao. Do chưa có chiến lược đầu tư đồng bộ để tạo ra các cơ sở đào tạo chất lượng cao ngang tầm cả nước và khu vực nên chưa có bước chuyển mạnh mẽ cả về chương trình đào tạo, về trình độ giáo viên và cơ sở vật chất để đáp ứng được yêu cầu của nhân lực trình độ cao nhất là trong bối cảnh công nghiệp 4.0 hiện nay.

Thứ ba, để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng các yêu cầu của doanh nghiệp thì cần có thêm các chính sách phù hợp hơn.

Thứ tư, hoạt động của các trung tâm giới thiệu việc làm chưa phát huy được hết vai trò trong việc kết nối giữa cơ sở đào tạo và các doanh nghiệp, cung cấp thông tin về nhu cầu nhân lực để từ đó có làm cơ sở cho công tác quy hoạch và dự

báo sát với thực tế. Hoạt động khảo sát các doanh nghiệp về nhu cầu nhân lực chất lượng cao cũng đã được thực hiện nhưng kết quả chưa thật sự sát với thực tế.

Thứ năm, việc kiểm định, đánh giá chất lượng dịch vụ cung cấp nguồn nhân lực cũng như quy chuẩn đánh giá nhân lực chất lượng cao chưa thực sự thống nhất và hiệu quả chưa cao, các tiêu chuẩn đánh giá chất lượng chưa có quy định chuẩn, nặng về số lượng, thiếu quan tâm đến chất lượng nguồn nhân lực. Việc đánh giá chất lượng vẫn mang tính nội bộ, thiếu các tổ chức kiểm định độc lập có sự đánh giá hiệu quả chất lượng nguồn nhân lực để từ đó có các giải pháp cải tiến nâng cao chất lượng nguồn lực. Hoạt động này cũng chưa có sự đối sánh với các địa phương khác để từ đó đưa ra các giải pháp mang tính đột phá cho tỉnh Vĩnh Phúc.

5. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030

5.1. Về chủ trương, chính sách về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao

Xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Trên cơ sở những mục tiêu cơ bản của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2025 và định hướng đến năm 2030 của tỉnh Vĩnh Phúc [8], cần xây dựng chiến lược về nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu với từng giai đoạn về những tiêu chí cơ bản: số lượng nguồn nhân lực chất lượng cao cần có, cơ cấu lao động chất lượng cao giữa các ngành nghề, trong đó chất lượng nguồn nhân lực được đào tạo là yêu cầu quan trọng nhất. Đẩy mạnh hoạt động quảng bá thông tin trên thị trường lao động, đồng thời dự báo được nhu cầu nhân lực cho nền kinh tế của tỉnh. Khi có định hướng chiến lược sẽ tập trung nguồn lực đầu tư, tránh việc đầu tư dàn trải kém hiệu quả và không có sự chuyển biến thật sự về chất.

Xây dựng hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Rà soát, sửa đổi, bổ sung các cơ chế chính sách mà tỉnh đã ban hành, đồng thời tập trung xây dựng một số chính sách mới, tạo điều kiện thuận lợi và khuyến khích phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Tham mưu, trình Tỉnh ủy, HĐND tỉnh ban hành chính sách đặc thù (Hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, đầu tư thiết bị đào tạo...) trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho các cơ sở GDNN trên

địa bàn tỉnh và chính sách giải quyết việc làm cho người đào tạo chất lượng cao là người tỉnh Vĩnh Phúc; các chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao từ các tỉnh khác đến với Vĩnh Phúc, đặc biệt là nguồn nhân lực trình độ cao cho các cơ sở dạy nghề trọng điểm đã được quy hoạch.

5.2. Về tuyên truyền định hướng về đào tạo và tuyển dụng lao động

Tăng cường công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức của cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức và nhân dân trên địa bàn tỉnh về vai trò, tầm quan trọng của phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Tuyên truyền về chủ trương của tỉnh về định hướng phân luồng theo kế hoạch của Thủ tướng Chính phủ và của tỉnh tới học sinh THCS, THPT và người lao động, về chính sách của trung ương và của tỉnh về đào tạo, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao; tuyên truyền ngành nghề, lĩnh vực, vị trí có nhu cầu tuyển dụng lao động, lao động chất lượng cao và xuất khẩu lao động, các tiêu chuẩn tuyển dụng, các chế độ đãi ngộ và công khai điều kiện để có được các cơ hội đào tạo, thăng tiến. Tăng cường giới thiệu các thành tựu phát triển kinh tế-xã hội, văn hóa địa phương, triển vọng phát triển trong tương lai của doanh nghiệp, của địa phương, mở rộng quảng bá hình ảnh về môi trường sống tốt và điều kiện làm việc thuận lợi; về những đối tượng thu hút đã thành công và có đóng góp thiết thực vào sự nghiệp phát triển của tỉnh.

5.3. Về công tác đào tạo

Thực hiện quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp, ngành nghề đào tạo theo quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp do Chính phủ ban hành và định hướng phát triển kinh tế xã hội theo Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVII nhiệm kỳ 2020-2025; Quy hoạch mạng lưới các cơ sở đào tạo nhân lực chất lượng cao đạt chuẩn đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp. Trong giai đoạn 2021-2025, tập trung đầu tư hoàn chỉnh cho 1-2 cơ sở trọng điểm đạt chuẩn chất lượng cao. Trong giai đoạn 2025-2030, tiếp tục lựa chọn từ 1-2 cơ sở đào tạo các nhóm ngành khác để tập trung nâng cấp cơ sở vật chất, chương trình đào tạo và nhân lực để nâng cao chất lượng. Các đơn vị được quy hoạch sẽ được đầu tư để đổi mới nội dung, chương trình đào tạo; đầu tư cơ sở vật chất giai đoạn 2021-2025; đầu tư kinh phí bồi dưỡng nâng cao năng lực của cán bộ giáo viên, thu

hút các cán bộ giảng dạy có trình độ cao thuộc các lĩnh vực trọng điểm về công tác tại các đơn vị được quy hoạch bằng các chính sách thu hút nhân tài của tỉnh.

Trong giai đoạn 2021-2025, có chính sách hỗ trợ người học như cấp học bổng cho những học sinh khá, giỏi vào học tại các cơ sở đào tạo nghề được quy hoạch để thu hút nhóm học sinh phổ thông có học lực khá, giỏi vào học theo nội dung và chương trình đào tạo mới được nâng cấp. Sau khi tốt nghiệp những học sinh này sẽ được hỗ trợ tìm kiếm việc làm thông qua các trung tâm giới thiệu việc làm của tỉnh.

Về kiểm định chất lượng các cơ sở đào tạo chất lượng cao, bên cạnh việc đầu tư cơ sở vật chất thì cần có sự kiểm soát chất lượng đầu ra. Tốt nhất nên mời các đơn vị kiểm định độc lập để đánh giá về mức độ đạt chuẩn của lao động tại các cơ sở đào tạo nghề chất lượng cao để đảm bảo tính khách quan và nâng dần vị thế của các cơ sở này trong vấn đề tuyển sinh.

5.4. Về tư vấn, dịch vụ và giải quyết việc làm

Tiếp tục ban hành chính sách của tỉnh về hỗ trợ chi phí, hỗ trợ vay vốn trong giải quyết việc làm, từ đó khuyến khích, tạo điều kiện, giúp cho người lao động giảm được áp lực về kinh tế, có điều kiện đi làm việc ở nước ngoài hoặc tự tạo việc làm tại chỗ, nâng cao thu nhập, cải thiện cuộc sống. Đẩy mạnh hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm của các trung tâm dịch vụ việc làm, doanh nghiệp có chức năng giới thiệu việc làm. Đẩy mạnh các hoạt động dịch vụ việc làm, cung cấp các dịch vụ việc làm có chất lượng cao theo nhu cầu, nhằm thu hút thêm các nguồn vốn từ doanh nghiệp, người sử dụng lao động và người lao động; phát triển thị trường lao động nội địa. Phát huy vai trò của các trung tâm dịch vụ giới thiệu việc làm trong việc kết nối với các doanh nghiệp từ việc dự báo nhu cầu và yêu cầu đào tạo nhân lực cũng như việc kết nối khuyến khích các doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo tại các trường nghề chất lượng cao của tỉnh thông qua các chương trình như tài trợ đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị thực hành thí nghiệm, cấp học bổng cho sinh viên, tham gia một số khâu của quá trình đào tạo. Mở các điểm Văn phòng đại diện tại các huyện, thành phố, khu công nghiệp lớn trên địa bàn tỉnh, làm đầu mối để thực hiện công tác tư vấn giới thiệu việc làm và học nghề, tiếp nhận giải quyết chế độ bảo hiểm thất nghiệp, thu thập thông

tin, doanh nghiệp trên địa bàn, kết nối trực tuyến với sàn giao dịch việc làm vào các ngày tổ chức Sàn tại trụ sở chính.

5.5. Về nguồn lực đầu tư

Ưu tiên nguồn lực đầu tư và dành nguồn lực ngân sách đáng kể cho các cơ sở đào tạo chất lượng cao đạt chuẩn đã được quy hoạch, đầu tư đồng bộ để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao theo yêu cầu. Huy động nguồn lực từ ngân sách nhà nước, nguồn xã hội hóa, để đầu tư phát triển Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh có đủ năng lực hoạt động, tạo cơ hội cho người lao động, cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp được tiếp cận thông tin thị trường lao động. Huy động và thu hút mọi nguồn lực trong và ngoài tỉnh vào việc đào tạo đội ngũ những người lao động có tay nghề cao; huy động các nguồn lực tài trợ của tổ chức quốc tế, các doanh nghiệp hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật và tay nghề nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh.

6. Kết luận

Để đảm bảo nguồn nhân lực chất lượng cao cho các doanh nghiệp trên địa bàn, thời gian vừa qua tỉnh Vĩnh Phúc đã triển khai nhiều biện pháp trong đó tập trung vào công tác đào tạo và thu được những kết quả đáng khích lệ. Từ những đánh giá về thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong giáo dục nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2016-2020, nghiên cứu đã đề xuất các nhóm giải pháp về chủ trương, chính sách cho đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao; nhóm giải pháp về tuyên truyền định hướng đào tạo và tuyển dụng lao động; nhóm giải pháp về đào tạo; nhóm giải pháp về tư vấn, dịch vụ và giải quyết việc làm và nhóm giải pháp về nguồn lực nhằm hoàn thiện công tác này trong thời gian tới. Cộng đồng cùng các cấp chính quyền địa phương cần cùng nhau thực hiện các nhóm giải pháp này nhằm xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao đảm bảo đủ về số lượng; có cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn phù hợp; có năng lực, kỹ năng nghề nghiệp, trình độ ngoại ngữ, tin học, đáp ứng yêu cầu của các doanh nghiệp trong phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương trong bối cảnh cuộc cách mạng 4.0 và hội nhập quốc tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. BCH Đảng Bộ tỉnh Vĩnh Phúc. (2019). *Nghị quyết số 10 – NQ/TU ngày 20 tháng 11 năm 2019 của ban chấp hành Đảng bộ tỉnh về xây dựng đội ngũ trí thức và trọng dụng nhân tài tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2020-2025*.
- [2]. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội. (2018). *Thông tư số 21/2018/TT-LĐTBXH Quy định tiêu chí xác định chương trình chất lượng cao trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng*.
- [3]. Lê Thị Hồng Điệp. [2010]. Phát triển NNL CLC để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam. *Luận án tiến sĩ Kinh tế*.
- [4]. Hoàng Văn Châu. [2009]. *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho hội nhập kinh tế - vấn đề cấp bách sau khủng hoảng- ISSTH*, [http:// nhantainhanluc.com/vn/644/3031/ contents.aspx](http://nhantainhanluc.com/vn/644/3031/contents.aspx), 31/11/2009
- [5]. Phạm Minh Hạc. (1996). *Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [6]. Phạm Thị Khanh. (2007). *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế*, Nxb Lao động và xã hội, Hà Nội.
- [7]. Lê Văn Kỳ. (2018). *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành công nghiệp tỉnh Thanh Hóa. Luận án tiến sĩ*. Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh
- [8]. Sở Giáo dục Vĩnh Phúc. (2016-2020). *Báo cáo công tác giáo dục phổ thông năm học 2016-2017 đến năm học 2020-2021 tỉnh Vĩnh Phúc*.
- [9]. Hair J., F., Babin, B. J. và Anderson R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*, Cengage publisher (2019).
- [10]. Sở Lao động-Thương binh và Xã hội Vĩnh Phúc. (2016-2020). *Báo cáo công tác GDNN và nhu cầu lao động đào tạo nghề tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2016-2020*.
- [11]. Nguyễn Trung. (2012). *Suy nghĩ về phát triển nguồn nhân lực ở nước ta*. Truy cập: http://www.viet-studies.info/NguyenTrung/NTrung_GiaoDuc.htm
- [12]. Văn phòng Trung ương Đảng. (2011). *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị quốc gia.
- [13]. Văn phòng Trung ương Đảng. (2021). *Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng*, NXB Chính trị quốc gia.

Thông tin tác giả:

1. Nguyễn Việt Phương

- Đơn vị công tác: Sở Khoa học và Công nghệ Vĩnh Phúc – Tỉnh Vĩnh Phúc
- Địa chỉ email: phuongnv@vinhphuc.gov.vn

2. Phạm Thị Thanh Mai

- Đơn vị công tác: Trường Đại học Kinh tế & QTKD
- Địa chỉ email: maiptt@tueba.edu.vn

Ngày nhận bài: 14/9/2021

Ngày nhận bản sửa: 17/12/2021

Ngày duyệt đăng: 30/12/2021