

CÁC GIẢI PHÁP CHỦ YẾU PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TỈNH ĐẮK LẮK ĐẾN NĂM 2020

PGS.TS Quyền Đình Hà; PGS.TS Mai Thanh Cúc

Trường Đại học Nông nghiệp Hà Nội

Email: qdha@hua.edu.vn

Đắk Lắk là một tỉnh nằm giữa khu vực miền trung, có tiềm năng về đất đai để phát triển nông, lâm nghiệp nhất là cà phê, cao su, ngô, cây ăn quả, chăn nuôi đại gia súc... giàu tiềm năng về thủy điện, than bùn và phát triển công nghiệp chế biến; có nhiều cảnh quan thiên nhiên để phát triển du lịch, giàu truyền thống văn hóa dân tộc... Những năm gần đây nền kinh tế xã hội của tỉnh đang phát triển khá mạnh nhưng chưa đạt mong muốn, một trong các yếu tố cản trở sự phát triển là sự thiếu hụt nguồn nhân lực có trình độ cao. Để đẩy mạnh hội nhập và phát triển kinh tế từng bước đưa Đắk Lắk trở thành trung tâm kinh tế trọng điểm của vùng Tây Nguyên, trước hết phải có chính sách và giải pháp phát triển nguồn nhân lực hợp lý nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Bài báo góp phần nghiên cứu và đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Đắk Lắk trong những năm tới.

Từ khóa: Giải pháp, Nhân lực, Chất lượng cao, Đắk Lắk

1. Đặt vấn đề

Vùng Tây Nguyên gồm 5 tỉnh với tổng dân số đến năm 2009 là 5,1 triệu người, vùng có nhiều lợi thế về mặt tự nhiên và vị trí chiến lược, tuy nhiên nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế xã hội còn nhiều bất cập về trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp so với bình quân chung của cả nước. Số cán bộ có trình độ đại học trở lên toàn vùng là 97.122 người chiếm 2,8%. Lao động chưa qua đào tạo là 3,1 triệu người chiếm 90,2%. Sự mất cân đối đó khiến nguồn nhân lực của vùng Tây Nguyên luôn rơi vào tình trạng phát triển không bền vững. Tỉnh Đắk Lắk có vị trí trung tâm ở Tây Nguyên đang nằm trong bối cảnh chung về sự thiếu hụt nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, điều đó tác động không nhỏ đến sự phát triển kinh tế xã hội của tỉnh. Trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa tỉnh Đắk Lắk không thể không quan tâm nghiên

cứu tìm ra các giải pháp phù hợp để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu tiếp cận công nghệ tiên tiến, quản lý nền sản xuất hiện đại, tạo ra năng suất lao động và hiệu quả cao... Vì vậy nghiên cứu đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Đắk Lắk vốn là vấn đề cần được quan tâm trong giai đoạn hiện nay và đến năm 2020.

2. Phương pháp nghiên cứu

Điểm nghiên cứu gồm (i) Ban ngành ở tỉnh và huyện; (ii) Doanh nghiệp; (iii) Các xã và (iv) Các cơ sở đào tạo trong tỉnh. Các điểm nghiên cứu được lựa chọn trên 4 vùng đặc trưng của tỉnh sau khi nghiên cứu tổng quan về đặc điểm địa bàn nghiên cứu.

Thông tin thứ cấp được thu thập từ các nguồn như sách, tạp chí, báo, báo cáo của các ngành, các cấp, trang web... có liên quan đến nội dung nghiên cứu.

Thông tin sơ cấp được thu thập từ điều tra trực tiếp thông qua Bộ câu hỏi thiết kế sẵn tại các điểm nghiên cứu theo các tiêu vùng, các công cụ PRA như thảo luận nhóm, phỏng vấn sâu...

Các phương pháp sử dụng để phân tích thông tin: Phương pháp chỉ tiêu tổng hợp số tuyệt đối, số tương đối và số bình quân. Phương pháp dãy số biến động theo thời gian sử dụng kết hợp với phân tích hệ thống động để phân tích dự báo xu hướng biến động nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao đến năm 2020. Một số công cụ của PRA cũng được sử dụng để phân tích.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thực trạng nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Đắk Lắk

Nguồn nhân lực chất lượng cao là bộ phận lao động xã hội có trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật cao, có kỹ năng lao động giỏi và có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi của công nghệ sản xuất; có sức khỏe và phẩm chất tốt, có khả năng vận dụng sáng tạo những tri thức, những kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất đem lại năng suất, chất lượng và hiệu quả cao. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của một tỉnh là quá trình tạo dựng một lực lượng lao động năng động, có thể lực và trí tuệ tốt, có trình độ lao động cao, có

kỹ năng nghề nghiệp, lao động có hiệu quả.

Đến cuối năm 2009, tỉnh Đắk Lắk có hơn 1,13 triệu lao động, trong đó có gần 1,06 triệu lao động trong độ tuổi với 85% lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế, 10,5% lao động trong độ tuổi đang đi học, 4,5% lao động làm nội trợ hoặc chưa có việc làm. Hằng năm, tỉnh có 12 đến 15 ngàn người bổ sung vào lực lượng lao động mới, trong số đó lao động qua đào tạo nghề chiếm tỷ lệ thấp, chủ yếu là lao động làm nông nghiệp, lao động phổ thông. Bài báo đưa ra một số đánh giá khái quát làm cơ sở cho việc đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Đắk Lắk những năm tới.

Đắk Lắk là một tỉnh nông nghiệp, lao động nông nghiệp của tỉnh vẫn chiếm tỷ lệ lớn nhất với 74,31% thời điểm cuối năm 2009 đầu năm 2010. Bên cạnh đó, lực lượng lao động trong lĩnh vực chế biến và dịch vụ nông nghiệp chiếm tỷ lệ khá cao. Những năm gần đây, lao động nông nghiệp đang có xu hướng giảm chậm, lao động ngành công nghiệp và xây dựng tăng chậm chiếm tỷ lệ 7,27%, ngành dịch vụ thu hút lao động lớn hơn chiếm 10,43% và đang tăng chậm. Đặc biệt, có gần 8% lao động làm công tác quản lý cấp xã, phường, cấp huyện và tỉnh đây là tỷ lệ khá cao trong lực lượng lao động; số lao

Bảng 1: Thực trạng nguồn nhân lực của tỉnh Đắk Lắk

Chỉ tiêu	Năm				
	2005	2006	2007	2008	2009
Tổng nguồn lao động	956.120	1.096.982	1.109.246	1.121.351	1.133.115
1. Số người trong độ tuổi lao động	932.314	1.025.080	1.036.540	1.047.852	1.058.845
2. Số người ngoài độ tuổi tham gia lao động	39.651	78.383	79.259	80.124	80.965
Phân bổ nguồn lao động	956.120	1.096.982	1.109.246	1.121.351	1.133.115
3. Tỷ lệ lao động làm việc trong các ngành kinh tế (%)	83,58	84,36	84,50	84,62	85,06
4. Tỷ lệ người trong độ tuổi lao động đang đi học (%)	7,44	10,55	10,60	10,62	10,49
5. Tỷ lệ người trong độ tuổi lao động làm nội trợ (%)	3,86	2,33	2,19	2,07	2,26
6. Tỷ lệ người LĐ trong độ tuổi có khả năng làm việc không làm việc (%)	2,82	0,90	0,88	0,89	0,44
7. Số người LĐ trong độ tuổi chưa có việc làm (%)	2,30	1,87	1,85	1,73	1,70

Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Đắk Lắk Năm 2009

Bảng 2: Phân bổ lao động theo các ngành kinh tế của tỉnh Đắk Lắk

DVT: %

Năm	Tổng LĐ (người)	Ngành nghề			
		Nông nghiệp	CN - XD	TM - DV	Quản lý
2007	935.745	76,05	6,37	9,95	7,63
2008	945.957	75,20	6,55	10,28	7,97
2009	955.881	74,31	7,27	10,43	7,99

Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Đắk Lắk năm 2009

động này phần lớn có trình độ và bằng cấp cao hơn lao động trực tiếp sản xuất.

Số liệu thực tế cho thấy Đắk Lắk đang thiếu nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn và trình độ quản lý; trong bối cảnh tỉnh đang chú trọng đẩy mạnh hội nhập, phát triển công nghiệp và dịch vụ đi đôi với phát triển nông lâm nghiệp theo hướng sản xuất hàng hóa. So với năm 2005, năm 2010 nguồn lao động chất lượng cao của tỉnh tăng hơn 10%, tuy nhiên nguồn nhân lực này được phân bổ khác nhau vào các ngành, các thành phần kinh tế. Theo thống kê của Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Đắk Lắk những ngành nghề có tỷ lệ cao về lực lượng lao động chất lượng cao hiện nay là giáo dục, tiếp đến là quản lý kinh tế và kinh doanh. Số lao động có

trình độ từ cao đẳng trở lên toàn tỉnh là 23.212 người, riêng ngành giáo dục chiếm hơn một nửa với 13.575 người chiếm 59,3%, lĩnh vực quản lý hành chính và quản lý kinh doanh gồm 3.575 người chiếm 15,4%, sau đó là các ngành nông, lâm, thủy sản; công nghiệp, xây dựng; y tế... Các ngành khác số người có trình độ đang làm việc ít là do các ngành này chưa phát triển mạnh để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, mặt khác lao động được đào tạo ở trình độ cao đẳng trở lên vẫn có thói quen muốn làm việc trong các cơ quan biên chế nhà nước và các doanh nghiệp nhà nước,... dẫn đến sự mất cân đối trong phân bổ sử dụng nhân lực chất lượng cao của tỉnh. Điều đó làm cho nền kinh tế phát triển không đồng đều, thiếu cân đối và ảnh hưởng đến tốc

Bảng 3: Lao động có trình độ cao đẳng trở lên phân theo ngành, lĩnh vực

Ngành nghề	Tổng số (người)	Tỷ lệ (%)
- Nông, lâm, thủy sản	1.336	5,76
- Công nghiệp, xây dựng	1.154	4,97
- Y tế	1.018	4,39
- Giáo dục, đào tạo	13.775	59,34
- Quản lý hành chính và quản lý kinh doanh	3.575	15,40
- Báo chí, văn hóa và nghệ thuật	785	3,38
- An ninh và pháp luật	617	2,66
- Công nghệ thông tin	296	1,28
- Công nghệ sinh học	104	0,45
- Các lĩnh vực khác	552	2,38
Tổng	23.212	100,00

Nguồn: Sở Khoa học và công nghệ Đắk Lắk năm 2009

Bảng 4: Lao động có trình độ cao đẳng trở lên đang làm việc trong các cơ quan, doanh nghiệp

DVT: %

Lĩnh vực công tác	Tổng số (Người)	Trình độ đào tạo			
		Cao đẳng	Đại học	Thạc sỹ	Tiến sỹ
Quản lý hành chính nhà nước	4.371	9,91	88,90	1,08	0,11
Bệnh viện, Trung tâm y tế	824	2,79	95,15	1,94	0,12
Các trường phổ thông các cấp	13.564	56,45	43,22	0,33	-
Trường THCN, Trung cấp, CĐ, ĐH	988	6,88	68,52	20,34	4,25
Cơ quan nghiên cứu, Quản lý KHCN	268	3,36	70,90	20,52	5,22
Doanh nghiệp và tổ chức kinh tế	3,197	9,29	89,99	0,56	0,16
Tổng cộng	23.212	36,56	61,50	1,65	0,29

Nguồn: Sở Khoa học và công nghệ Đắk Lắk năm 2009

độ phát triển kinh tế xã hội của tỉnh trong dài hạn. Trong thời gian tới cần có những chính sách và giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao hợp lý cho các ngành.

Thu nhập của người lao động được quan tâm đầy đủ mới khuyến khích họ yên tâm làm việc và phát huy hết năng lực của mình. Mức thu nhập năm 2009 của người lao động được đào tạo còn thấp, với thu nhập chính thống trên 2 triệu đồng 1 tháng cho lao động có trình độ đại học và dưới 2 triệu đồng 1 tháng cho lao động trình độ cao đẳng, trung cấp. Theo báo cáo của sở LĐ – TB & XH tỉnh năm 2009, lao động làm việc trong các doanh nghiệp nhà nước có mức tiền lương bình quân là 1,6 triệu đến 1,7 triệu đồng/tháng; lao động làm việc trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh tiền lương bình quân từ 1,5 triệu đến 1,6 triệu đồng/tháng thì khó có thể thu hút lao động có trình độ và tay nghề cao vào làm việc. Cũng chính vì thu nhập thiếu hấp dẫn nên một bộ phận lao động đang làm việc, nhất là lao động có trình độ và tay nghề cao, không mấy tâm huyết với nghề nghiệp, dẫn đến chất lượng làm việc không cao, một số tìm cách chuyển đi làm việc ở những tỉnh, thành phố có mức lương và các chế độ ưu đãi cao hơn như Đà Nẵng, thành phố Hồ Chí Minh... Do ngành công nghiệp và dịch vụ ở Đắk Lắk chưa phát triển mạnh, chưa có những khu công nghiệp tập trung đủ sức hấp dẫn, chính sách thu hút đãi ngộ nhân tài chưa mạnh mẽ, cơ hội việc làm và thu nhập

cho lao động chất lượng cao chưa rõ nét nên nhiều người lao động nhất là lao động trẻ có năng lực sau khi được đào tạo thường tìm cách tìm kiếm việc làm ở các thành phố, các tỉnh khác, ngay cả một số người được đào tạo ở các cơ sở đào tạo trong tỉnh cũng mong muốn đi kiếm việc làm ở ngoài tỉnh. Đây là những vấn đề đặt ra trong chính sách tạo việc làm, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao làm việc trong các ngành, các lĩnh vực của tỉnh Đắk Lắk.

3.2. Dự báo nhu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Đắk Lắk đến năm 2015 và 2020

Căn cứ vào chiến lược phát triển kinh tế của tỉnh đến năm 2020, căn cứ vào thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao hiện nay, căn cứ vào các chính sách đào tạo nguồn nhân lực và nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của tỉnh có thể đưa ra những dự báo về nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao trong thời gian tới. Mục tiêu phấn đấu của tỉnh Đắk Lắk đến năm 2015 tổng số lao động qua đào tạo đạt cơ cấu: 1 đại học, 1,5 trung cấp chuyên nghiệp và 6 công nhân kỹ thuật (1:1,5:6) đến năm 2020 tỷ lệ này phấn đấu đạt được là 1:2:7. Để làm được điều này các giải pháp đặt ra là tăng cường vốn đầu tư, đổi mới quản lý nhà nước về đào tạo, mở rộng hợp tác trong đào tạo, nâng cao chất lượng đào tạo trong các cơ sở đào tạo và đổi mới chính sách sử dụng nguồn nhân lực

Theo kết quả khảo sát nhu cầu học nghề của

Bảng 5: Dự tính cung lao động tỉnh Đắk Lắk đến năm 2015 và 2020*(ĐVT: Người)*

Các chỉ tiêu		Thực trạng 2009	Năm 2015	Năm 2020
	Tổng lao động	1.067.076	1.231.954	1.296.435
Dự báo cung lao động	- Nam	548.931	655.248	687.141
	- Nữ	518.145	576.706	609.294
	- Thành thị	225.803	278.680	286.608
	- Nông thôn	811.273	931.465	1.009.831
Tỷ lệ thất nghiệp	- Thành thị (%)		3,0	1,5
	- Nông thôn (%)		5,0	3,0

Nguồn: Số liệu điều tra lao động việc làm năm 2009 – 2010 của tỉnh Đắk Lắk và tính toán của nhóm NC

693.136 người trong độ tuổi lao động thì có tới 121.375 lao động có nhu cầu học nghề; phân bố nhu cầu đào tạo nghề nhiều nhất vẫn là ngành nông, lâm, ngư nghiệp chiếm 50,2%; công nghiệp, xây dựng 36,1%; thương mại và dịch vụ 13,7%. Nhu cầu đào tạo nghề thuộc lĩnh vực nông nghiệp chủ yếu là những lao động trên 30 tuổi đang làm nông nghiệp cần bổ túc kiến thức để nắm bắt kỹ thuật và công nghệ mới; nhu cầu đào tạo nghề phi nông nghiệp chủ yếu là những lao động trẻ dưới 30 tuổi muốn có nghề vững chắc phục vụ cho sinh kế.

Dự tính đến năm 2015, toàn tỉnh sẽ có 1.231.954

lao động trong độ tuổi, tăng 164.878 lao động, tức là khoảng 15,45% so với năm 2009. Đến năm 2020 số lao động trong độ tuổi tăng thêm hơn 64 nghìn người, đây là một lượng cung lao động rất lớn cho tỉnh. Dự kiến lao động ở khu vực nông thôn sẽ tăng nhanh hơn khu vực thành thị do dân số nông thôn tăng nhanh hơn thành thị. Vấn đề đặt ra trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực phải cân đối lao động giữa nông thôn, thành thị, giữa các ngành, các lĩnh vực trong nền kinh tế. Trong 5 năm tới, lao động nam sẽ tăng khoảng 19,37% và 10 năm tới sẽ là 25,18%. Trong khi đó, lao động nữ tăng với tỷ lệ thấp hơn, 11,30% vào năm 2015 và 17,59% vào

Bảng 6: Dự báo nhu cầu lao động đến năm 2020 theo ngành kinh tế

Ngành kinh tế	Dự báo GDP của ngành (tỷ.đ)	NSLĐ (Tr.đ/người)	Nhu cầu lao động (người)
Tổng	12.810	20,199	1.080.598
2015	- Nông nghiệp	6.392,19	10,701
	- Công nghiệp	2.228,94	39,786
	- Dịch vụ	4.188,87	36,459
Tổng	39.333	33,401	1.177.599
2020	- Nông nghiệp	9.322	14,393
	- Công nghiệp	14.877	66,489
	- Dịch vụ	15.134	49,43

Nguồn: Tính toán của nhóm nghiên cứu- 2011

Bảng 7: Dự báo nhu cầu lao động chất lượng cao theo trình độ*DVT: Người*

Thời gian	Tổng lao động	Trình độ đào tạo			Tổng lao động qua đào tạo	Tỷ lệ LĐ qua đào tạo so với tổng LĐ (%)
		Đào tạo nghề	Trung cấp	Trên ĐH, ĐH và CĐ		
2010	1.144.132	286.033	-	-	423.329	37
2015	1.235.954	398.425	99.606	66.407	564.438	46
2020	1.296.435	526.810	150.517	75.259	752.585	58

Nguồn: Tính toán của nhóm nghiên cứu -2011

năm 2020.

Theo chiến lược phát triển kinh tế của tỉnh, thành phố Buôn Ma Thuột sẽ trở thành thành phố loại 1 và sẽ phát triển thêm một số khu đô thị mới, một số khu công nghiệp tập trung. Lượng cung lao động dồi dào tạo thuận lợi về số lượng nguồn nhân lực, nhưng cũng đưa đến những thách thức về giải quyết việc làm, đào tạo nguồn nhân lực cho các ngành phù hợp với yêu cầu của nền kinh tế. Trong những năm tới, nông nghiệp tăng trưởng chậm dần và phát triển mới về chất, tỷ trọng GDP nông nghiệp sẽ giảm xuống, tỷ trọng GDP công nghiệp và dịch vụ sẽ tăng lên. Vì vậy, sẽ có sự thay đổi khá lớn trong cơ cấu lao động của các ngành. Căn cứ vào dự báo tăng trưởng GDP và năng suất lao động của tỉnh đến năm 2015 và 2020, có thể dự báo về nhu cầu nguồn nhân lực của tỉnh như sau: Theo tính toán, để đạt mục tiêu về phát triển kinh tế đến năm 2015, nhu cầu nguồn nhân lực trong nông nghiệp chiếm khoảng 65% nhu cầu của toàn tỉnh, nhu cầu lao động trong công nghiệp là 14,5% và dịch vụ là 20,5%. Đến năm 2020 nhu cầu lao động nông nghiệp giảm dần, nhưng vẫn chiếm tỷ lệ khá lớn với khoảng 55%; nhu cầu lao động ngành công nghiệp sẽ chiếm không 19% và ngành dịch vụ sẽ là 26%. Lao động làm nông nghiệp tập trung trong ngành trồng cà phê, cây ăn quả, cây công nghiệp ngắn ngày, chăn nuôi đại gia súc, lâm nghiệp. Điều đó phù hợp với tiềm năng và thế mạnh phát triển nông nghiệp của tỉnh và lực lượng lao động khá cao là người các dân tộc thiểu số.

Dự tính nguồn nhân lực chất lượng cao làm việc trong nền kinh tế năm 2015 là 564.438 người, tương ứng với lao động qua đào tạo là 46%; đến năm 2020 nhu cầu lao động chất lượng cao là 752.585 người

tương đương 58% lao động qua đào tạo nghề ở các trình độ. Con số này phù hợp với mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các tỉnh Tây Nguyên đã được đưa ra tại Hội nghị quy hoạch phát triển nguồn nhân lực Tây Nguyên giai đoạn 2011–2020 là phấn đấu đưa tỷ lệ lao động qua đào tạo của Tây Nguyên đến năm 2015 đạt 40–45% và đến năm 2020 đạt 55–60%.

Dự tính đến năm 2015, lượng lao động qua đào tạo nghề làm ngành nông nghiệp là 94.459 người và năm 2020 là 125.939 người. Ngành công nghiệp chế biến sẽ là 27.429 người vào năm 2015 và 36.573 người năm 2020. Chiến lược phát triển ngành du lịch Đắk Lắk dự kiến trong giai đoạn 2011–2020 du lịch Đắk Lắk phát triển với tốc độ 15–16% hàng năm. Nguồn nhân lực cho ngành du lịch sẽ tăng thêm 707 người năm 2015 và đến năm 2020 tăng thêm 1.000 người để đáp ứng sự phát triển của ngành du lịch của tỉnh.

3.3. Các giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

3.3.1. Định hướng phát triển

- Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao dựa trên cơ sở quy hoạch phát triển kinh tế- xã hội tỉnh Đắk Lắk đến năm 2020.

- Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp với nhu cầu nhân lực của các ngành, các vùng; do đó, cần đảm bảo cân đối về số lượng và trình độ nhân lực giữa các ngành và các vùng trong tỉnh.

- Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với yêu cầu của các đơn vị sử dụng lao động, chú trọng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho vùng nông thôn, đồng bào dân tộc thiểu số.

- Tăng cường và mở rộng hệ thống đào tạo nguồn nhân lực của tỉnh; đa dạng hóa các ngành nghề đào tạo, hình thức đào tạo và đào tạo nhiều trình độ đáp ứng nhu cầu sử dụng của xã hội.

- Tăng cường các hình thức liên kết giữa các cơ sở đào tạo trong tỉnh với các cơ sở đào tạo ngoài tỉnh, giữa các cơ sở đào tạo với các đơn vị sử dụng lao động, giữa các cơ sở đào tạo với các đối tác ngoài nước nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực cho tỉnh.

- Kết hợp đổi mới công tác đào tạo với cải thiện môi trường chính sách về sử dụng, đãi ngộ nhằm thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao đến làm việc trên địa bàn tỉnh.

3.3.2. Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

- Mục tiêu

- Đổi mới chương trình giáo dục, đào tạo, nâng tỷ lệ chi ngân sách cho giáo dục, đào tạo; nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ở mọi cấp học, mọi trình độ. Phân đầu để mọi lao động qua đào tạo đều có việc làm, người lao động có trình độ cao đều được bố trí vào vị trí công việc xứng đáng. Mở rộng quy mô và đa dạng hóa các loại hình đào tạo nghề phù hợp với nhu cầu của người lao động; tăng cường đào tạo nghề theo hình thức vừa học vừa làm và kèm cặp tại cơ sở sản xuất.

- Nâng cấp trường trung học nghề thành trường cao đẳng nghề để đẩy mạnh công tác dạy nghề nhằm đáp ứng kịp thời nhu cầu học nghề của người lao động và yêu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất kinh doanh thuộc các thành phần kinh tế. Đẩy nhanh tiến độ xây dựng và đưa vào hoạt động các trung tâm dạy nghề công lập cấp huyện ở các huyện Krông Buk, Krông Ana, Ea Kar, Ea H'Leo và tiếp tục phát triển các trung tâm cho các huyện còn lại; khuyến khích các thành phần kinh tế tham gia đầu tư vào lĩnh vực đào tạo nghề.

- Có chính sách cụ thể, hình thức phù hợp để mở rộng đào tạo nghề cho người lao động nông thôn, lao động là người dân tộc thiểu số. Tổ chức các lớp tập huấn kiến thức sản xuất để tạo điều kiện thuận lợi cho người nghèo có điều kiện tự vươn lên, vượt qua đói nghèo. Tăng cường hợp tác giữa các cơ sở đào tạo, đơn vị sử dụng lao động, cơ quan tư vấn

việc làm để phát triển thị trường lao động.

- Đào tạo lại lực lượng lao động của tỉnh bằng nhiều hình thức như: đào tạo tại chỗ, kết hợp với trung tâm đào tạo của cả nước để đào tạo, gửi đi đào tạo ở ngoài tỉnh; chọn cán bộ trẻ có trình độ và năng lực để đào tạo ở nước ngoài đối với một số ngành, lĩnh vực quan trọng, có chính sách đãi ngộ trong đào tạo như lập quỹ đào tạo nhân tài, tín dụng đào tạo

- Đổi mới chính sách khuyến khích phát triển nhân tài của tỉnh, đồng thời đãi ngộ các nhà quản lý giỏi, các nhà khoa học đầu đàn, các công nhân có tay nghề bậc cao... đến tỉnh làm việc có thời hạn và không thời hạn. Khuyến khích các sinh viên người của tỉnh đang học tập tại các thành phố lớn hoặc nước ngoài về làm việc ở tỉnh.

- Các chỉ tiêu cụ thể

- Nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo từ 37% năm 2010 lên 46% năm 2015 và 58% vào năm 2020.

- Phân đầu đến năm 2015 có 702.364 lao động nông nghiệp qua đào tạo, 156.688 lao động công nghiệp qua đào tạo, 221.546 lao động dịch vụ qua đào tạo và con số này đến năm 2020 lần lượt là 647.676 lao động; 223.751 lao động và 306.172 lao động, trong đó tỷ lệ lao động dân tộc thiểu số qua đào tạo đạt trên 25% vào năm 2015 và 40% vào năm 2020.

- Phân đầu đến năm 2015, số cán bộ, công chức ở khối nhà nước và doanh nghiệp có trình độ cao đẳng, đại học trở lên đạt 80%; 30% số người lao động sử dụng thành thạo 1 ngoại ngữ trở lên.

- Tăng số lượng lao động có trình độ đại học, trên đại học đến làm việc tại tỉnh; tăng số lượng lao động được đào tạo trình độ đại học và trên đại học ở các nước phát triển về làm việc cho tỉnh.

3.3.3. Các giải pháp chủ yếu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Đắk Lắk

- Xây dựng quy hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh gắn với các chiến lược phát triển kinh tế xã hội đến năm 2015 và năm 2020, quy hoạch cần ưu tiên cho các lĩnh vực, các ngành mũi nhọn của tỉnh. Phát triển cân đối lực lượng cán bộ giảng dạy, cán bộ nghiên cứu, cán bộ quản lý, chuyên gia kỹ thuật, thợ lành nghề... Đáp ứng đủ nguồn nhân lực chất lượng cao ở các lĩnh vực với cơ

cầu hợp lý về đội ngũ cán bộ khoa học, cán bộ quản lý, chuyên gia kỹ thuật, lao động có tay nghề cao cho các ngành, các lĩnh vực của tỉnh. Mỗi ngành, mỗi lĩnh vực có dự báo phát triển nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp với yêu cầu phát triển trong tương lai.

- Đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo trong các trường đại học, cao đẳng, dạy nghề bắt kịp trình độ đào tạo các nước trong khu vực để nâng cao chất lượng đào tạo. Quan tâm đào tạo, bồi dưỡng nhân tài làm hạt nhân cho các ngành, tăng quỹ học bổng đào tạo nguồn nhân lực ở các nước tiên tiến cho các ngành mũi nhọn và các lĩnh vực mới. Xây dựng và hiện đại hóa các trường dạy nghề để từng bước đạt trình độ quốc tế, tăng cường trang thiết bị và cơ sở thực hành, rèn nghề cho các trường dạy nghề. Đưa vào các chương trình dạy nghề các ngành nghề mới, tiếp cận công nghệ cao, tăng thời lượng rèn kỹ năng nghề để người học ra trường có thể làm việc ngay. Tăng cường hình thức đào tạo nghề theo đơn đặt hàng của các doanh nghiệp hoặc hợp tác chặt chẽ giữa doanh nghiệp với nhà trường để đào tạo nghề và thực hành nghề tại doanh nghiệp.

- Tăng cường sự tham gia của các doanh nghiệp, các cơ quan sử dụng lao động để cải tiến chương trình, nội dung đào tạo cho phù hợp với yêu cầu thực tế sử dụng lao động. Ngoài công tác đào tạo chính quy các trường cần có các chương trình bồi dưỡng kiến thức, bổ túc kỹ năng nghề nghiệp cho những người đang làm việc để tiếp cận và cập nhật kiến thức, kỹ năng mới.

- Chính sách thu hút, sử dụng, đãi ngộ nhân tài, chuyên gia giỏi, thợ lành nghề bậc cao đào tạo trong nước, ngoài nước và Việt kiều được đổi mới từ công tác tuyển dụng; chế độ tiền lương, tiền thưởng, các ưu đãi phúc lợi, tạo môi trường làm việc thuận lợi, quan hệ công việc thông thoáng, minh bạch. Đặc biệt tạo cơ hội thăng tiến, đề bạt các vị trí lãnh đạo và quản lý phù hợp với năng lực người có tài, cán bộ trẻ, tạo môi trường và điều kiện để họ cống hiến, phát huy tài năng. Hình thành các tập thể khoa học và công nghệ mạnh với đội ngũ các nhà khoa học đầu ngành, kỹ sư trưởng, kỹ thuật viên lành nghề có trình độ khu vực và quốc tế, đủ sức hoàn thành các

nhiệm vụ khoa học, công nghệ cấp tỉnh và tầm quốc gia. Đầu tư có trọng điểm để xây dựng trường đại học Tây Nguyên, viện nghiên cứu khoa học kinh tế-kỹ thuật Tây Nguyên đạt trình độ quốc gia và tiến tới trình độ quốc tế.

- Xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực một các bài bản, xuất khẩu lao động và cử người đi du học tại nước ngoài một cách khôn khéo để có thể tiếp thu khoa học công nghệ mới, tác phong làm việc chuyên nghiệp làm lực lượng đầu tàu cho nguồn nhân lực chất lượng cao trong tỉnh sau khi họ trở về. Thực hiện các chính sách ưu đãi nhằm khuyến khích các du học sinh tốt nghiệp trở về phụng sự địa phương, tạo điều kiện và môi trường làm việc tốt đối với họ.

- Đối với các doanh nghiệp, huy động các doanh nghiệp tham gia vào công tác đào tạo nguồn nhân lực như đóng góp một phần kinh phí đầu tư, hỗ trợ kinh phí đào tạo nghề, hợp đồng đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp, tham gia ý kiến đổi mới chương trình và nội dung đào tạo, đổi mới công tác tuyển dụng, thu hút và sử dụng lao động theo hướng khuyến khích phát huy tính sáng tạo. Tham gia và tạo điều kiện để sinh viên, học viên thực hành, rèn nghề... tại doanh nghiệp. Hợp tác hoặc đặt hàng với các cơ quan nghiên cứu, các trường đại học trong nghiên cứu phát triển sản phẩm, hoàn thiện công nghệ, đổi mới quản lý, qua đó góp phần nâng cao năng lực của người lao động.

- Tăng cường nguồn lực tài chính và đầu tư công cho phát triển nguồn nhân lực như đầu tư xây dựng và trang thiết bị cho các trường đại học, trường dạy nghề, cung cấp học bổng đào tạo trong và ngoài nước cho những người có năng lực thực sự, người có tài. Cung cấp nguồn tài chính mời các nhà khoa học, chuyên gia giỏi nước ngoài tham gia đào tạo, bồi dưỡng nhân tài cho địa phương. Đảm bảo nguồn tài chính mua các chương trình, tài liệu kỹ thuật, bản quyền công nghệ mới... phục vụ đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại chỗ. Tạo điều kiện thông thoáng để tổ chức các hội thảo, trao đổi tiến bộ kỹ thuật và công nghệ mới giữa các nhà khoa học trong tỉnh với các nhà khoa học trong nước và nước ngoài.

4. Kết luận

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là yêu

cầu tất yếu của mỗi quốc gia trong quá trình công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước, nhất là trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế. Kinh nghiệm một số nước cho thấy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải gắn với chiến lược phát triển kinh tế-xã hội của đất nước, của địa phương; nhanh nhạy trong điều chỉnh cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo, xã hội hóa công tác đào tạo, công khai hóa công tác tuyển dụng nhân lực và phải có chế độ sử dụng phù hợp nhằm thu hút NNL CLC.

Nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Đắk Lắk còn hạn chế về số lượng, số lao động chưa qua đào tạo chiếm gần 90% tổng số lao động của tỉnh; còn có sự chênh lệch giữa nam và nữ, giữa các vùng trong tỉnh, giữa các ngành nghề và giữa các thành phần dân tộc. Nguồn nhân lực chất lượng cao

hiện nay có tay nghề cao và có trình độ từ đại học trở lên còn hạn chế.

Căn cứ và thực trạng và nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Đắk Lắk nhóm nghiên cứu đưa ra các nhóm giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho tỉnh. Nhóm giải pháp điều kiện cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao Nhóm giải pháp đào tạo nguồn nhân lực; Nhóm giải pháp thu hút đãi ngộ, sử dụng và bồi dưỡng nhân lực chất lượng cao. Các giải pháp đặt ra đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế-xã hội của tỉnh đến năm 2015 và 2020. Theo đó nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh đến năm 2015 là 45,67% lao động qua đào tạo và con số này ở năm 2020 là 58,05%. □

Tài liệu tham khảo:

1. Hội đồng ND tỉnh Đắk Lắk, NQ số 28/2006/NQ-HĐND về “Đào tạo nghề ngắn hạn cho lao động nông thôn tỉnh Đắk Lắk giai đoạn 2007-2010”
2. Niên giám thống kê tỉnh Đắk Lắk năm 2007, 2008, 2009.
3. Thủ tướng Chính phủ, Quyết định số 579/QĐ-TTg về “Phê duyệt chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020”
4. Sở Khoa học và CN Đắk Lắk, *Báo cáo điều tra lao động trình độ đại học, cao đẳng năm 2009*
5. Sở Lao động và TBXH Đắk Lắk, *Báo cáo điều tra lao động, việc làm 2009*
6. Sở Lao động và TBXH Đắk Lắk, Công văn số 282/LĐTBXH-LĐTL-DN về “Tổng kết chương trình giải quyết việc làm, dạy nghề giai đoạn 2006 – 2010 và kế hoạch giai đoạn 2011 – 2015”
7. Ủy ban nhân dân tỉnh Đắk Lắk, 2006, *Báo cáo quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Đắk Lắk đến năm 2020*.
8. Ủy ban nhân dân tỉnh Đắk Lắk, 2006, *Báo cáo thuyết minh tổng hợp quy hoạch sử dụng đất đến năm 2010 và kế hoạch sử dụng đất 5 năm (2006-2010) tỉnh Đắk Lắk*, Buôn Ma Thuột.
9. Ủy ban nhân dân tỉnh Đắk Lắk, 2006, *Báo cáo tổng hợp quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế xã hội tỉnh Đắk Lắk đến năm 2020*, Buôn Ma Thuột.