

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO Ở THÀNH PHỐ CẦN THƠ HIỆN NAY

■ Ths. HUỲNH VĂN TÁNH

Trưởng Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Cần Thơ

1. Thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao ở thành phố Cần thơ hiện nay

- Về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao

Thành phố Cần Thơ là thành phố đông dân thứ 4 tại Việt Nam, trong những năm qua dân số trên địa bàn thành phố tăng nhanh. Sự dịch chuyển lực lượng lao động từ nông thôn ra thành thị, tốc độ đô thị hóa ngày càng tăng dẫn đến lực lượng lao động ở thành phố tăng lên. Chất lượng lao động là một trong những vấn đề mà thành phố đặc biệt quan tâm. Trình độ của người lao động trong độ tuổi từ 15 tuổi đến 60 tuổi (nam) và 55 tuổi (nữ) theo số liệu thống kê tổng điều tra dân số năm 2009 ở thành phố Cần Thơ như sau: Trình độ đại học trở lên có 37.694 người chiếm 4,17% tổng số dân trong độ tuổi lao động. Cao đẳng có 8216 người chiếm 0,99% tổng số dân trong độ tuổi lao động, trung cấp có 14.984 người đạt 1,81% tổng số dân trong độ tuổi lao động, sơ cấp có 2.293 người đạt 0,28% tổng số dân trong độ tuổi lao động. Trong đó, lực lượng lao động ở thành thị có trình độ đại học trở lên đạt 4,17%; cao đẳng đạt 0,8%; trung cấp đạt 1,5%; sơ cấp đạt 0,25% trong tổng số dân trong độ tuổi lao động[1].

Tính đến năm 2011, trên địa bàn thành phố Cần Thơ người có bằng cao đẳng là 6.887 người; số người có bằng đại học là 38.719 người; số

người có bằng thạc sĩ là 849 người; số người có bằng tiến sĩ là 210 người [2].

Lực lượng lao động qua đào tạo nghề là 253.984 người, chiếm tỷ lệ 45% so với lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế, chiếm 32,81% so với lao động trong độ tuổi. Trong đó lao động có trình độ sơ cấp nghề đạt 2,06%. Lao động có trình độ trung cấp nghề đạt 0,29%. Lao động có trình độ cao đẳng nghề đạt 0,15%. Lao động qua đào tạo nghề chủ yếu được phân bổ trong lĩnh vực sản xuất vật chất như: các ngành công nghiệp - tiểu thủ công nghiệp, xây dựng cơ bản, chế biến nông lâm thủy sản và ngành dịch vụ, du lịch, phục vụ cộng đồng [3].

- Cơ cấu về trình độ chuyên môn

Lực lượng lao động qua đào tạo ở thành phố Cần Thơ gia tăng qua hàng năm, điển hình lực lượng lao động có qua đào tạo năm 2008 là 33%, năm 2009 là 39% đến thời điểm cuối năm 2011 số lao động qua đào tạo là 253.984 người chiếm tỷ lệ 45%, tỉ lệ này gần bằng với lực lượng lao động qua đào tạo nghề của thành phố Hồ Chí Minh (58%) [4]. Tuy nhiên, số lao động có trình độ chuyên môn cao còn rất thấp như: Số lao động có trình độ trung cấp nghề chỉ đạt 0,29%, cao đẳng đạt 0,15% và trình độ sơ cấp là 2,06%. So với năm 2009, cơ cấu lao động có trình độ đại học trở lên, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp ở thành phố cũng có những chuyển biến tích cực, nhưng

vẫn chưa đủ để đáp ứng nhu cầu phát triển trong thời kỳ mới của thành phố trong giai đoạn hiện nay.

- Cơ cấu về ngành nghề

Thành phố Cần Thơ là một trong những thành phố chuyên sản xuất nông nghiệp, trên con đường CNH, HĐH, Cần Thơ đã và đang có sự dịch chuyển cơ cấu lao động rất lớn.

Lực lượng lao động nông nghiệp của thành phố tính đến năm 2011 là 246.821 người chiếm tỷ lệ 4,68 % trong tổng số lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế của thành phố, tỉ lệ này giảm dần qua các năm như: năm 2009 là 5,08%, năm 2010 là 4,8%. Trong khi đó, lực lượng lao động trong lĩnh vực công nghiệp ở thành phố Cần Thơ trong những năm gần đây đang lớn mạnh cả về chất lượng lẫn số lượng. Toàn thành phố có 83.814 lao động năm 2011, tăng 1.365 lao động so với năm 2010, tăng hơn 33.204 lao động so với năm 2005. Sự gia tăng lực lượng lao động này đánh dấu cho bước phát triển nền kinh tế công nghiệp của thành phố. Trong tiến trình hội nhập, thành phố Cần Thơ đã xây dựng và đưa vào hoạt động 6 khu chế xuất và công nghiệp phục vụ cho công cuộc CNH, HĐH. Tính đến tháng 6/2012, tổng số lao động đang làm việc tại các khu chế xuất và công nghiệp Cần Thơ là 34.011 lao động (29.632 lao động chính thức, 4.379 lao động thời vụ) [5].

Nhu cầu sử dụng công nhân lành nghề ngày càng cao, nhưng đang có sự phân bố không đồng đều. Lực lượng lao động chủ yếu tập trung ở các ngành chế biến thủy sản, nông sản, may mặc... trong khi đó, các ngành sản xuất mới như thống kê, quản trị mạng, đồ họa, luật, công nghệ sinh học... cũng đang có nhu cầu rất cao lại thiếu lao động. Bên cạnh đó lực lượng công nhân của thành phố chủ yếu có xuất thân từ nông dân, tàn dư của lối sống, thói quen của nền sản xuất nhỏ còn nặng nề, vì vậy chưa theo kịp được những yêu cầu của nền sản xuất có tính công nghiệp.

Đội ngũ trí thức: Được sự quan tâm và chỉ đạo sâu sát của lãnh đạo thành phố, trong những năm

qua lãnh đạo thành phố đã ban hành các quyết định đào tạo chuẩn hóa đội ngũ cán bộ và nhất là tuyển chọn nhân lực tham gia vào các đề án đào tạo của chính phủ, nên lực lượng lao động có trình độ từ đại học trở lên của thành phố có sự tăng lên về số lượng lẫn chất lượng. Tuy nhiên, về mặt cơ cấu lao động thì lao động có trình độ đại học và trên đại học phần lớn tập trung ở các cơ sở hành chính sự nghiệp và ngành giáo dục. Đây chính là sự bất cập trong vấn đề phát triển nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố, ảnh hưởng không nhỏ đến năng suất lao động, hiệu quả lao động, và sự phát triển kinh tế xã hội của thành phố.

- Công tác phân bố nguồn nhân lực chất lượng cao

+ Trong các cơ sở hành chính công

Tính đến 12/2011, thành phố Cần Thơ có hơn 22.587 cán bộ, công chức, viên chức hoạt động trong các cơ quan hành chính nhà nước, các đơn vị sự nghiệp trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Từ số liệu thống kê cho thấy tổng số cán bộ, đội ngũ cán bộ, công chức gồm có 3.851 người, và viên chức có 18.736 người ở các đơn vị sự nghiệp, trong đó, trình độ đại học 76, 57%, sau đại học 20, 20% đối với cấp thành phố; 75, 35% cán bộ có trình độ đại học trở lên đối với cấp quận, huyện; viên chức cấp thành phố và quận, huyện có trình độ chuyên môn đại học trở lên đạt gần 50%. Cán bộ, công chức cấp xã trình độ đạt chuẩn từ trung cấp trở lên đạt 88, 29% [6]. Nhìn chung, NNLC giữa các sở, ngành; giữa quận, huyện, phường, xã phân bố không đồng đều. Số người có trình độ cao đẳng, đại học trở lên chủ yếu tập trung ở các ngành giáo dục, y tế, các ngành khoa học và tập trung ở các sở ngành nhiều hơn so với quận huyện và phường, xã.

+ Trong các thành phần kinh tế

Nguồn nhân lực phân bố trong các lĩnh vực sản xuất kinh tế đã qua đào tạo của thành phố theo thống kê điều tra dân số năm 2009 như sau: Quản lý: 6.248 người, chiếm 0, 78% tổng số lao động từ 15 tuổi đến 60 tuổi (nam) và 55 tuổi (nữ),

chuyên môn kỹ thuật bậc cao: 36.927 người, chiếm 4, 61% tổng số lao động, Chuyên môn kỹ thuật bậc trung: 28.997 người, chiếm 3, 62% tổng số lao động, Nhân viên: 12.015 người, chiếm 1, 5% tổng số lao động. Dịch vụ cá nhân, bảo vệ và bán hàng: 142.420 người, chiếm 17, 78% tổng số lao động, thợ thủ công và các thợ khác là 129.843 chiếm 17, 21% và các nghề khác là 230.771 người chiếm 4, 4% [7]. Qua kết quả điều tra cho thấy>NNLCLC ở lĩnh vực chuyên môn kỹ thuật trong sản xuất kinh doanh còn thiếu cả về số lượng lẫn chất lượng, ngoài ra đội ngũ quản lý qua đào tạo chuyên môn nghiệp vụ cũng còn thấp. Do đó, ảnh hưởng rất lớn đến năng suất, chất lượng và hiệu quả của các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố.

- *Sắp xếp và quy hoạch cán bộ, công chức, viên chức*

Hàng năm thành phố luôn thực hiện công tác kiểm tra, rà soát cũng như đánh giá lại đội ngũ cán bộ từ cấp thành phố đến cấp cơ sở, đặc biệt chú trọng quan tâm đến các cấp lãnh đạo, qua đó sẽ có kế hoạch đào tạo chuẩn hóa kiến thức và chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ hay luân chuyển công tác phù hợp với năng lực và trình độ của cán bộ, đồng thời phát hiện các nhân tố mới có năng lực để bổ sung vào quy hoạch. Trong năm qua, thành phố đã tiến hành luân chuyển 11 cán bộ để đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện trong thực tế nhằm chuẩn bị nguồn cán bộ cho giai đoạn 2015 - 2020, kiện toàn 26 chức danh giám đốc, phó giám đốc sở và tương đương bị khuyết do điều động và luân chuyển. Bên cạnh đó, các cấp quận, huyện đã thực hiện việc luân chuyển điều động 54 trường hợp chưa đạt chuẩn sang các vị trí công tác khác và điều động, bố trí những người có bằng cấp chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với vị trí chức danh đảm nhiệm.

Trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chuyên môn>NNLCLC của thành phố là rất lớn. Để phát triển>NNLCLC đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH, lãnh đạo thành phố cần nhận thức đúng đắn về

thực trạng của nguồn nhân lực này, từ đó có những giải pháp phù hợp, đúng đắn nhằm tạo động lực thúc đẩy>NNLCLC phát triển, góp phần thực hiện thành công Nghị quyết 33 của Bộ Chính trị về Xây dựng và phát triển thành phố Cần Thơ trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

2. Một số giải pháp chủ yếu để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở thành phố cần thơ hiện nay

Một là, để khai thác tốt mọi nguồn lực, đáp ứng nhu cầu về mặt vật chất cho sự phát triển>NNLCLC, trong thời gian tới thành phố Cần Thơ cần đẩy mạnh phát triển kinh tế sẽ tạo điều kiện trang bị cơ sở vật chất phục vụ cho công tác đào tạo, phát triển>NNLCLC.

Thực hiện thành công nghị quyết 45-NQ/TW của Bộ Chính trị "Về xây dựng và phát triển thành phố Cần Thơ trong thời kỳ CNH, HĐH đất nước" và mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội thành phố đến năm 2020. Cần tập trung mọi nguồn lực đẩy nhanh chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp - thương mại dịch vụ - nông nghiệp công nghệ cao trên cơ sở phát huy các tiềm năng và lợi thế của thành phố. Quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế diễn ra sẽ tác động đến cơ cấu lao động và việc đào tạo>NNLCLC. Khi cơ cấu kinh tế thay đổi thì lao động, việc làm cũng thay đổi, sẽ tạo điều kiện cho người lao động có thu nhập cao hơn. Phát triển kinh tế thị trường còn làm cho quan niệm dựa vào uy quyền người khác chuyển thành quan niệm độc lập, tự chủ của cá nhân; quan niệm tự cung, tự cấp trong vòng khép kín, bảo thủ trở thành quan niệm giao lưu, khai thác, tìm tòi, mở ra cái mới; quan niệm bình quân, cào bằng, trở thành quan niệm thi đua, cạnh tranh, tạo nên những động lực tinh thần để phát triển; quan niệm về thói nể nang, tùy tiện thành quan niệm và thói quen tôn trọng quy ước, quy phạm... Những chuyển biến đó sẽ góp phần tăng cường thêm một bước tự ý thức về chủ thể của mỗi cá nhân, thúc đẩy ý thức tự giác, tích cực chủ động của mỗi cá nhân trong quá trình phát triển.

Bên cạnh đó, thành phố cần tiếp tục mở rộng

thu hút đầu tư vốn từ nước ngoài để phát triển nền kinh tế thành phố, như thu hút các dự án phát triển công nghiệp, dịch vụ, du lịch; tiếp tục đẩy mạnh việc chỉnh trang đô thị, xây dựng thành phố Cần Thơ trở thành một thành phố văn minh, hiện đại.

Hai là, Đổi mới mạnh mẽ công tác giáo dục và đào tạo – yếu tố quyết định đến sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Trước sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế - xã hội, trước sự đòi hỏi ngày càng lớn và cao của sự nghiệp CNH, HĐH thì giáo dục và đào tạo của thành phố cần được quan tâm cả về quy mô và cơ cấu, về chất lượng và hiệu quả, về kỷ cương trong giáo dục, về thực hiện sự công bằng xã hội, về đội ngũ giáo viên,... Trong thời gian tới, cần chú trọng một số vấn đề sau:

Thứ nhất, cần nhận thức đúng về vị trí, vai trò của giáo dục và đào tạo, phải làm cho tất cả toàn đảng, toàn dân thành phố nhận thức sâu sắc rằng giáo dục - đào tạo là nền tảng của chiến lược phát triển con người, mọi chiến lược phát triển kinh tế - xã hội sẽ không thể thành công nếu không thực hiện tốt chiến lược phát triển giáo dục và đào tạo. Phải làm cho quan điểm, tư tưởng coi giáo dục và đào tạo là "quốc sách hàng đầu" thấm sâu vào máu thịt của các cấp, ngành và đông đảo nhân dân lao động, biến nó thành hành động trong thực tiễn cuộc sống. Phải đưa sự nghiệp giáo dục và đào tạo đi trước một bước, thậm chí đi trước nhiều bước nếu muốn thực hiện thành công sự nghiệp CNH, HĐH thành phố.

Thứ hai, tiếp tục đổi mới và hoàn thiện hệ thống giáo dục và đào tạo. Mục tiêu của giáo dục và đào tạo không chỉ là nâng cao dân trí, cũng không chỉ là dạy nghề, mà giáo dục và đào tạo một mặt phải tạo ra được nền tảng học vấn cần thiết cho mọi công dân, phát triển NNL, đặc biệt là NNLCLC đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, mặt khác phát hiện, đào tạo và bồi dưỡng nhân tài, xây dựng được đội ngũ chuyên gia giỏi về khoa học, kỹ thuật, công nghệ, quản lý, kinh doanh... đủ sức phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH.

Thứ ba, cần thực hiện nguyên tắc xã hội hoá, dân chủ hoá và nhân văn hoá giáo dục và đào tạo.

Thứ tư, phát triển số lượng, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và đầu tư thoả đáng cho giáo dục và đào tạo.

Thứ năm, nâng cao hiệu quả công tác quản lý và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao

Tóm lại, phát triển NNLCLC là vấn đề lớn, hệ trọng, vừa cơ bản, lâu dài, vừa bức xúc trong quá trình CNH, HĐH ở thành phố Cần Thơ hiện nay. Do đó, đòi hỏi phải phân tích, đánh giá đúng thực trạng phát triển NNLCLC trên tất cả các mặt, để từ đó có nhận thức đúng đắn và đưa ra hệ thống các giải pháp phù hợp cho sự phát triển phải được thực hiện đồng bộ trên tất cả các mặt, từ kinh tế, chính trị, xã hội, văn hóa, giáo dục - đào tạo, y tế, quản lý, sử dụng, đến các chính sách về thu hút, đãi ngộ. ☐

Tài liệu tham khảo:

[1]. Cục Thống kê thành phố Cần Thơ (2009), Tổng điều tra dân số và nhà ở thành phố Cần Thơ năm 2009, Cần Thơ.

[2], [3]. Thành ủy thành phố Cần Thơ (2012), Báo cáo chuyên đề "Một số vấn đề về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thành phố Cần Thơ", Cần Thơ.

[3], Sở Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố Cần Thơ (2011), Báo cáo tình hình thực hiện năm 2011 và triển khai thực hiện nhiệm vụ năm 2012 về người lao động, người có công và xã hội, Cần Thơ.

[4]. Sở Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố Hồ Chí Minh (2011), Báo cáo phân tích thị trường lao động năm 2011 và dự báo nhu cầu nhân lực năm 2012 tại thành phố Hồ Chí Minh, thành phố Hồ Chí Minh.

[5]. Ban Quản lý các khu chế xuất và công nghiệp Cần Thơ (2012), Báo cáo hoạt động các khu chế xuất và công nghiệp Cần Thơ 6 tháng đầu năm 2012, Cần Thơ.

[6]. Thành ủy thành phố Cần Thơ (2012), Báo cáo chuyên đề "Một số vấn đề về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thành phố Cần Thơ", Cần Thơ, tr.8.

[7]. Thành ủy thành phố Cần Thơ (2012), Báo cáo chuyên đề "Một số vấn đề về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thành phố Cần Thơ", Cần Thơ, tr.7