

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa thành phố Cần Thơ theo tinh thần Nghị quyết số 45-NQ/TW của Bộ Chính trị (khóa IX) và Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ TP. Cần Thơ lần thứ XIII, nhiệm kỳ 2015-2020



Chăm lo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để xây dựng TP. Cần Thơ trở thành thành phố công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Ảnh: Hoàng Vĩnh Khang.

Trong thời gian qua, nhằm tiếp tục quán triệt và thực hiện Nghị quyết số 45-NQ/TW của Bộ Chính trị, khóa IX, thành phố Cần Thơ đang nỗ lực phấn đấu thành thành phố công nghiệp, xứng đáng là thành phố trung tâm động lực phát triển của vùng đồng bằng sông Cửu Long.

Từ đó, để từng bước hiện thực mục tiêu trên Thành ủy, Ủy ban nhân dân thành phố đã chủ động xây dựng 10 Chương trình và 4 Đề án về phát triển kinh tế - xã hội, an ninh - quốc phòng theo Đồ án quy hoạch kinh tế - xã hội đến năm 2030 tầm nhìn đến năm 2050 được Chính phủ phê duyệt. Trong đó, chương

trình đào tạo nguồn nhân lực của thành phố có vai trò là tiền đề mang tính động lực cho các chương trình khác và được xác định là nhân tố quyết định thắng lợi của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa của thành phố. Đặc biệt, chương trình này được Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố Cần Thơ lần thứ XII nhiệm kỳ 2010 - 2015 xác định: *“Tập trung đào tạo nguồn nhân lực, có chính sách thu hút nhân tài, xây dựng đội ngũ lãnh đạo, chuyên gia đầu ngành, cán bộ chuyên môn giỏi, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa của thành phố. Kết hợp công tác đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng với việc phân công, bố trí hợp lý, khai thác đúng mức tiềm năng trí tuệ và khả năng cống hiến của từng người, trên từng lĩnh vực công tác, nhiệm vụ được giao với chính sách thích hợp”*, đến Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố Cần Thơ lần thứ XIII nhiệm kỳ 2015 - 2020, một lần nữa khẳng định cần *“xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, đi đôi với chuẩn hóa đội ngũ cán bộ chủ chốt ngang tầm nhiệm vụ; tiếp tục phát huy lực lượng trí thức, chuyên gia giỏi trên các lĩnh vực phát triển của thành phố”*. Trên cơ sở đó, với sự quyết tâm cao và hệ thống các giải pháp đồng bộ, thành phố Cần Thơ đã đạt được những kết quả rất to lớn trong phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng cho quá trình xây dựng và phát triển thành phố Cần Thơ thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Bước đầu, công tác này đã đạt được một số kết quả như:

Một là, xác định chương trình đào tạo nguồn nhân lực của thành phố có vai trò là tiền đề mang tính động lực cho các chương trình Đề án khác, là một trong ba khâu đột phá then chốt và là nhân tố quyết định thắng lợi của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại

hóa. Thành phố Cần Thơ đã xác định nhu cầu vốn cho toàn bộ chương trình đào tạo nguồn nhân lực của thành phố là 7.631 tỉ đồng, trong đó ngân sách chiếm 67%, số còn lại huy động từ nguồn xã hội và các nguồn hỗ trợ khác. Kết quả, đến năm 2015 thành phố đảm bảo đủ nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Trong đó, có 50% lao động qua đào tạo (34,41% đào tạo ngắn hạn; 7,41% trình độ sơ cấp; 3,58% trình độ trung cấp; 2,36% trình độ cao đẳng và 2,45% trình độ đại học trở lên và có 1% có trình độ thạc sĩ trở lên). Về nhân lực trình độ cao, đào tạo mới khoảng 1.000 thạc sĩ và tiến sĩ. Trong đó có 850 thạc sĩ và tiến sĩ đào tạo trong nước, tiếp tục đào tạo mới 150 thạc sĩ và tiến sĩ ở nước ngoài. Đến năm 2020, sẽ có 62% lao động qua đào tạo (28,04% đào tạo ngắn hạn; 9,36% trình độ sơ cấp; 14,47% trình độ trung cấp; 6,08% trình độ cao đẳng và 4,05% trình độ đại học trở lên và có 1% có trình độ thạc sĩ trở lên).

Hai là, xây dựng, quy hoạch cán bộ được tiến hành theo phương châm “động” và “mở”. Hằng năm, các cấp ủy đảng đánh giá lại cán bộ trong diện quy hoạch, từ đó xem xét điều chỉnh, bổ sung quy hoạch, đưa ra khỏi quy hoạch những người không còn đủ tiêu chuẩn và điều kiện, bổ sung vào quy hoạch những nhân tố mới có triển vọng.

Ba là, tiến hành đào tạo cán bộ cơ sở, quận, huyện và thành phố đạt chuẩn; xây dựng các chương trình, đề án về đào tạo cán bộ. Chương trình đào tạo phát triển nguồn nhân lực thành phố Cần Thơ đến năm 2010 và tầm nhìn 2020, Đề án đào tạo 150 thạc sĩ, tiến sĩ ở nước ngoài (Đề án Cần Thơ 150), v.v.. nhằm giúp các đơn vị, địa phương từng bước thực hiện tốt hơn công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Kết quả, thành phố đã cử gần 8.000

cán bộ tham gia học lý luận chính trị - hành chính trung cấp và cao cấp; đào tạo trình độ đại học và sau đại học cho trên 8.000 cán bộ. Thành phố còn chủ động đề xuất với các ngành của Trung ương mở nhiều lớp bồi dưỡng nghiệp vụ về công tác đảng, đoàn thể, quản lý nhà nước, tin học, ngoại ngữ, v.v... cho trên 50.000 lượt cán bộ, đảng viên.

Bốn là, chính sách đào tạo nhân tài và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao được chú trọng. Công tác đào tạo, dạy nghề được quan tâm và tập trung hơn. Chất lượng nguồn nhân lực có bước chuyển biến. Việc thực hiện “Đề án đào tạo ở nước ngoài nguồn nhân lực có trình độ sau đại học cho thành phố Cần Thơ giai đoạn 2005 - 2011 (Đề án Cần Thơ - 150)” đã góp phần đáng kể vào nhiệm vụ nâng cao trình độ dân trí, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Trong 5 năm, thu hút 82 trường hợp về công tác tại các cơ quan, đơn vị trong thành phố; đưa đi đào tạo, đào tạo lại 44.479 lượt cán bộ công chức, trong đó có 11 tiến sĩ (3 thuộc Đề án Cần Thơ - 150), 129 thạc sĩ (96 thuộc Đề án Cần Thơ - 150), riêng hệ thống chính trị đã đào tạo 106 tiến sĩ và tương đương, 666 thạc sĩ và tương đương, 3.108 đại học. Qua đó, đã góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong cơ quan nhà nước, đáp ứng nhu cầu phát triển của thành phố. Đến nay, tổng số giảng viên các trường Đại học trên địa bàn thành phố là 1.431 người, số giảng viên các trường Cao đẳng là 487 người, số giáo viên các trường trung cấp chuyên nghiệp là 211 người.

Tuy nhiên, bên cạnh những thành quả đạt được, trong bối cảnh phát triển đô thị và công nghiệp, việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực của thành phố còn hạn chế như: (i) Quy hoạch đầu tư về tài chính, đất đai, cơ sở

vật chất phục vụ sự nghiệp giáo dục - đào tạo còn thấp (ngân sách đầu tư hàng năm khoảng 15% - 16% so với yêu cầu thực tế tối thiểu là 30%); (ii) Công tác lập kế hoạch, quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức ở một số cơ quan, đơn vị chưa khoa học, cơ cấu nghề thiếu tính chiến lược và sát thực tế nên quá trình thực hiện có nhiều thay đổi, không đạt được mục tiêu đề ra; (iii) Việc đưa cán bộ đi đào tạo sau đại học, nhất là đào tạo ở nước ngoài gặp nhiều khó khăn do trình độ ngoại ngữ của cán bộ còn hạn chế; (iiii) Chất lượng nguồn nhân lực khu vực công còn thấp so với yêu cầu, năng lực quản lý, điều hành của một số cơ quan, đơn vị thành phố chưa theo kịp tình hình phát triển mới; (iiiiii) Nguồn nhân lực khoa học công nghệ vừa thừa, vừa thiếu, đội ngũ chuyên gia đầu ngành và cán bộ khoa học kỹ thuật giỏi, có tâm huyết còn ít, chưa được sử dụng phát huy đúng mức; cùng với quá trình đô thị hóa, việc nhập cư và chuyển dịch lao động từ nông thôn ra thành thị dẫn đến sự phân bố nguồn nhân lực không đều, v.v...

Để trở thành trung tâm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho đồng bằng sông Cửu Long, thành phố Cần Thơ cần thực hiện một số giải pháp sau:

Thứ nhất, đề nghị Trung ương tăng cường hơn nữa công tác lãnh đạo, chỉ đạo các bộ ngành tạo điều kiện thuận lợi để thành phố phát triển kinh tế - xã hội nhanh hơn. Trước hết là Quốc hội, Chính phủ triển khai các cơ chế, chính sách đặc thù để phát huy tiềm năng, lợi thế của thành phố, tạo điều kiện để thành phố không chỉ là trung tâm của vùng đồng bằng sông Cửu Long mà còn sánh vai với các thành phố lớn trong khu vực Đông Nam Á.

Thứ hai, cần hoàn thiện thể chế pháp luật, cơ chế chính sách có liên quan đến phát triển nguồn nhân lực như: (i) Nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước đối với giáo dục - đào tạo, góp phần đẩy lùi tiêu cực trong lĩnh vực này, ban hành các chính sách tiền lương, tiền thưởng, nhà ở, v.v. phù hợp, đảm bảo đội ngũ nhà giáo phải sống được bằng tiền lương; (ii) Có chính sách khuyến khích phù hợp, nhất quán về đất đai, xây dựng cơ sở hạ tầng, chương trình giảng dạy, thuế thu nhập doanh nghiệp, v.v... cần có các chính sách đặc thù trong lĩnh vực phát triển giáo dục cho thành phố Cần Thơ và các địa phương trong khu vực về giao quyền sử dụng đất, xây dựng trường lớp, đầu tư trang thiết bị phục vụ giảng dạy, nghiên cứu và chuyển giao khoa học - công nghệ.

Thứ ba, có những cải cách triệt để trong lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực nhằm khắc phục tình trạng sau khi lao động được đào tạo xong, không giải quyết được việc làm, điều đó dẫn đến lãng phí và kém hiệu quả trong đào tạo; ngành nghề đào tạo còn tách rời với thực tiễn và chưa gắn với phát triển nghề; trong điều hành xác định mục tiêu đào tạo còn cứng nhắc, hành chính, đào tạo theo các chương trình rập khuôn không phù hợp hoặc theo danh mục từ trên ấn định xuống.

Cụ thể, nâng chất các trường đại học, cao đẳng và trung cấp trên địa bàn thành phố theo phương châm “mở đầu vào” và “chặt đầu ra”; đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị cho các trường để xây dựng các cơ sở đào tạo lao động này theo hướng “dịch vụ” chứ không đơn thuần là đào tạo theo nhiệm vụ đã quy định. Vì dịch vụ sẽ đáp ứng nhu cầu về chất lượng và số lượng mà người sử dụng lao động yêu cầu cần.

Thứ tư, thành phố tăng cường hợp tác trong nước và quốc tế, như xây dựng cơ chế, chính sách, đề án hợp tác giữa các địa phương, các cơ sở đào tạo, dạy nghề của vùng đồng bằng sông Cửu Long với các đơn vị có uy tín, trình độ cao tại thành phố Hồ Chí Minh, các nước trong khu vực và trên thế giới nhằm tiếp thu nội dung, chương trình tiên tiến, chuẩn hóa đội ngũ giảng viên.

Thứ năm, tập trung vật lực kết hợp, phối hợp với trường Đại học Cần Thơ nhằm định hình cơ cấu và cung cầu nguồn nhân lực chất lượng cao theo ngành nghề và theo nhu cầu thị trường lao động. Muốn thực hiện có hiệu quả giải pháp này, cần đánh giá, khảo sát thị trường lao động khu vực đồng bằng sông Cửu Long và cả nước theo nhu cầu phát triển kinh tế, nhu cầu lao động của địa phương và các đơn vị có nhu cầu lao động chất lượng cao.

Năm 2016, năm đầu tiên thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ thành phố lần thứ XIII, trong đó có khâu đột phá thứ nhất về *xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, đi đôi với chuẩn hóa đội ngũ cán bộ chủ chốt ngang tầm nhiệm vụ; tiếp tục phát huy lực lượng trí thức, chuyên gia giỏi trên các lĩnh vực phát triển của thành phố*, cần phải từng bước đổi mới hệ thống giáo dục và đào tạo để phát triển nguồn nhân lực, tăng nguồn lực có trình độ cao, đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển thành phố. Muốn vậy, thành phố cần tránh việc đào tạo tràn lan nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu về chất lượng thực tế như hiện nay. Cần có kế hoạch đào tạo lâu dài, bài bản, tiên lượng được trước nhu cầu nhằm đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, đạt được chất lượng cao, phục vụ cho việc phát triển lâu dài, bền vững của nền kinh tế - xã hội. ■

K. T