

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

TS. Cảnh Chi Hoàng - Trường Đại học Tài chính - Marketing
Trần Văn Dũng - Công ty Cổ phần thuốc thú y Đức Hạnh Marphavet

Những năm qua, với sự hỗ trợ của Chính phủ, các Bộ, ban, ngành Trung ương, nhiều địa phương trong vùng đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) đã đạt được những kết quả đáng ghi nhận trong giáo dục đào tạo, phát triển nguồn nhân lực. Tuy nhiên, đến nay nguồn nhân lực của Vùng vẫn chưa đáp ứng yêu cầu. Để phát triển nguồn nhân lực ĐBSCL góp phần phát triển kinh tế - xã hội của Vùng bền vững thì cần nhiều giải pháp đồng bộ.

Thực trạng phát triển nguồn nhân lực vùng ĐBSCL thời gian qua

Vùng đồng bằng sông Cửu Long có 13 tỉnh và thành phố: An Giang, Bến Tre, Bạc Liêu, Cà Mau, Thành phố Cần Thơ, Đồng Tháp, Hậu Giang, Kiên Giang, Long An, Sóc Trăng, Tiền Giang, Trà Vinh, Vĩnh Long. Với dân số hơn 17 triệu người và lực lượng lao động chiếm 21,44% tổng lực lượng lao động cả nước, Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) là vùng đất giàu tiềm năng và lợi thế phát triển kinh tế - xã hội.

Trong tiến trình thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa, yêu cầu đặt ra trong phát triển kinh tế - xã hội vùng ĐBSCL là cần phát triển nguồn nhân lực trong sự gắn kết với việc phát triển và ứng dụng khoa học công nghệ, đáp ứng yêu cầu đa dạng, đa tầng của công nghệ và trình độ phát triển của các lĩnh vực, ngành nghề. Tuy nhiên, trong những năm qua, việc phát triển nguồn nhân lực vùng ĐBSCL còn nhiều hạn chế. Mặc dù được Nhà nước quan tâm đầu tư, nâng cấp, mở rộng hệ thống cơ sở giáo dục, đào tạo nhưng ĐBSCL vẫn còn



là "vùng trũng" về phát triển nguồn nhân lực, chưa đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Mạng lưới đào tạo nghề cho lao động nông thôn được phát triển rộng khắp, nhưng chưa đi vào chiều sâu, thiếu tính hiệu quả. So với các vùng trong cả nước, số lượng doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp, dịch vụ hoặc có vốn đầu tư nước ngoài ở ĐBSCL còn thấp; phần lớn doanh nghiệp sử dụng lao động phổ thông, không qua đào tạo, ít có nhu cầu lao động chất lượng cao.

Theo Báo cáo của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, giai đoạn 2011 - 2015, công tác dạy nghề vùng ĐBSCL tuy đã có bước phát triển khá mạnh về số lượng và chất lượng, nhưng so với kế hoạch, nhu cầu lao động, so với bình quân chung của cả nước thì nhiều chỉ tiêu dạy nghề trong Vùng vẫn chưa đạt. Theo đó, Vùng có 176 cơ sở dạy nghề, trong đó có 39 cơ sở dạy nghề ngoài công lập, chiếm 22,16% với nhiều mô hình dạy nghề đa dạng. Tỷ lệ lao động qua đào tạo của Vùng trong năm

2015 ước đạt 35,2%, tăng 11,7% so với năm 2010, nhưng vẫn còn thấp so với bình quân chung của cả nước là 40,6%.

Điều đáng lưu tâm hơn là cơ cấu tuyển sinh học nghề theo trình độ còn có sự chênh lệch lớn, như: Đào tạo hệ cao đẳng nghề chỉ chiếm 2%, đào tạo trung cấp nghề chiếm 5%, đào tạo sơ cấp và dạy nghề dưới 3 tháng là 93%. So với các vùng khác trong cả nước thì hiện nay ĐBSCL đang có sự bất cập ở chuyên môn đào tạo và nhu cầu thực tế của Vùng. Trình độ đào tạo chuyên môn từ sơ cấp, trung cấp đến đại học ở ĐBSCL nằm ở tỷ lệ thấp nhất. Tỷ lệ học sinh, sinh viên tốt nghiệp trường đào tạo nghề so với lao động chưa qua đào tạo cũng rất thấp (với tỷ lệ ĐBSCL là 1,76%, trong khi cả nước là 4,18%, vùng Đông Nam bộ là 5,02%...).

Toàn vùng ĐBSCL hiện có 17 trường đại học, gồm 11 trường đại học công lập và 6 trường ngoài công lập; 26 trường cao đẳng và 30 trường trung cấp chuyên nghiệp, 12 trường cao đẳng nghề, 38 trường trung cấp và 129 trung tâm dạy nghề nhưng vấn đề ở ĐBSCL hiện nay không phải là thiếu trường cao đẳng, đại học hay dạy nghề, mà là lao động thiếu chất lượng. Là vựa lúa, thủy sản, cây ăn trái của cả nước, nhưng tỷ lệ sinh viên theo học nông nghiệp, thủy sản ở bậc đại học chỉ đạt 10%, cao đẳng 5%. Trong khi đó, tỷ lệ sinh viên theo học kinh tế chiếm đến 30%, kỹ thuật công nghiệp chiếm 20%. Đây là điều bất hợp lý trong việc phát triển nhân lực.

Ngoài ra, chính sách thu hút nhân tài, chế độ đãi ngộ thấp; Cơ sở hạ tầng, cơ sở vật chất còn kém phát triển; Lực lượng lao động



thiếu kỹ năng về ngoại ngữ (giao tiếp), công nghệ thông tin; Hàng hóa từ sản xuất nông nghiệp chưa có thị trường ổn định, chất lượng chưa cao, không đồng đều cũng là một trong những lý do khiến vùng ĐBSCL khó thu hút được lao động.

Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực vùng ĐBSCL

Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng ĐBSCL đến năm 2020 là "Tập trung đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu thị trường, gắn phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ". Để đạt được điều này, thời gian tới vùng ĐBSCL cần thực hiện những giải pháp sau:

Thứ nhất, trong bối cảnh ngày càng hội nhập quốc tế sâu rộng thì một trong những yêu cầu bức thiết đang đặt ra đối với vùng ĐBSCL là phải phát triển đào tạo nguồn nhân lực của Vùng đáp ứng theo nhu cầu của thị trường và xã hội. ĐBSCL cần gắn mạng lưới hệ thống cơ sở đào tạo với đặc thù từng địa phương. Chú trọng đầu tư, nâng cấp, mở rộng mạng lưới các trường, đa dạng hóa các loại

hình đào tạo, đẩy mạnh đào tạo liên thông, tạo cơ hội học tập cho nhiều người. Mặt khác, cần phân rõ trách nhiệm cụ thể với từng nhóm trường để đào tạo nguồn nhân lực sát với yêu cầu thực tế.

Thứ hai, cần quy hoạch mạng lưới trường, lớp, ngành nghề đào tạo gắn với quy hoạch vùng Đồng bằng sông Cửu Long. Dựa vào các ngành nghề cần đào tạo này, quy hoạch mạng lưới các cơ sở đào tạo theo hướng mỗi cơ sở đào tạo tập trung ưu tiên phát triển một số chuyên ngành nhất định có thể mạnh.

Thứ ba, gắn kết các tổ chức xã hội - nghề nghiệp với doanh nghiệp, cơ sở đào tạo và cơ quan quản lý Nhà nước; có các chính sách trực tiếp và gián tiếp giúp quy tụ tài năng cho hệ thống đào tạo từ bên trong và bên ngoài vùng, như: Sinh viên giỏi, những giảng viên có năng lực giảng dạy tốt, những nhà nghiên cứu có khả năng sáng tạo và chuyển giao tri thức tham gia vào hệ thống đào tạo đạt chất lượng cao.

Thứ tư, về giáo dục, cần đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp dạy học, kiểm tra, đánh giá

chất lượng các cơ sở đào tạo. Đối mới nội dung, phương pháp dạy và học, chú ý phương pháp phát huy tính độc lập, tự duy sáng tạo và năng lực tự đào tạo của người học.

Thứ năm, tăng cường đầu tư và nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực đầu tư cho đào tạo nguồn nhân lực. Tăng cường đầu tư ngân sách Nhà nước cho giáo dục. Ưu tiên đầu tư ngân sách cho phát triển nguồn nhân lực thông qua các chương trình dự án. Đồng thời, tăng cường quản lý các hoạt động đầu tư trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo để đảm bảo chất lượng đào tạo.

Thứ sáu, phát triển đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục của Vùng. Cần khảo sát nhu cầu về số lượng, chất lượng giảng viên và cán bộ quản lý còn thiếu hoặc chưa đáp ứng chuẩn trình độ theo chuyên ngành cần được đào tạo để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp. Để phát triển đội ngũ giảng viên, trước hết Vùng cần ưu tiên tập trung đầu tư nâng cao năng lực đào tạo và chất lượng đào tạo của những trường đại học có chất lượng cao trong vùng như trường Đại học Cần Thơ, Đại học An Giang trở thành nơi cung cấp nguồn giảng viên có chất lượng trong vùng./.

Tài liệu tham khảo

1) Bộ Lao động Thương binh và Xã hội. Báo cáo tình hình công tác đào tạo nghề vùng ĐBSCL giai đoạn 2011-2015

2) Mai Quốc Chính (1999). Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội

3) Trần Khánh Đức (2010). Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI, Nxb Giáo dục

4) Bùi Tất Thắng (2012). Một số vấn đề về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam, Tạp chí Kinh tế và Dự báo số 6 tháng 3

BẮC NINH ĐẨY MẠNH CẢI CÁCH CHỈ SỐ PCI VÀ PAR INDEX

ThS. Khổng Văn Thắng

Phó cục trưởng Cục Thống kê tỉnh Bắc Ninh

Trong những năm qua, tỉnh Bắc Ninh đã tích cực đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, khắc phục nhiều "điểm yếu" trong thu hút đầu tư, nhờ đó, chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) của Bắc Ninh đã liên tục đứng trong top dẫn đầu cả nước. Tuy nhiên, chỉ số PCI của Bắc Ninh đã tụt từ thứ 2 năm 2011 xuống thứ 15 năm 2015 và thứ 17 năm 2016. Bên cạnh đó, tuy chỉ số cải cách hành chính (PAR INDEX) có cải thiện hơn song không đều, năm 2012 xếp thứ 28, năm 2015 tụt xuống thứ 45 nhưng năm 2016 vươn lên thứ 9. Tình trạng suy giảm về điểm số và tụt hạng của PCI Bắc Ninh cũng như sự không ổn định của chỉ số PAR INDEX đặt ra yêu cầu cần phải xem xét kỹ lưỡng các nguyên nhân, vấn đề tồn tại thông qua các lĩnh vực điều hành mà chỉ số PCI và chỉ số PAR INDEX được xây dựng, trên cơ sở đó để xuất những giải pháp điều chỉnh và cải thiện một cách đúng đắn, kịp thời.

Thực trạng cải cách hành chính và chỉ số PCI

Thực trạng chỉ số PCI

Một trong năm nhiệm vụ trọng tâm của tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2015-2020 là cải cách thủ tục hành chính, góp phần đẩy mạnh công tác xúc tiến và thu hút đầu tư đối với sự phát triển của tỉnh. Công tác này đã được thực hiện thông qua một loạt các giải pháp như: Rà soát đơn giản hóa thủ tục hành chính; Xây dựng và ban hành quy trình, thủ tục cấp, điều chỉnh quyết định chủ trương đầu tư, giấy chứng nhận đăng ký đầu tư theo hướng nhà đầu tư chỉ phải giao dịch với một đầu mối. Bắc Ninh đặc biệt coi trọng công tác công khai minh bạch các thủ tục hành chính và niêm yết tại trụ sở cơ quan, đơn vị - nơi trực tiếp giải quyết các hồ sơ, thủ tục về đầu tư. Chất lượng hoạt động của cơ chế "một cửa" và "một cửa liên thông" từng bước được nâng cao. Hiện đại hóa hành chính thông qua việc tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác chỉ đạo, điều hành, quản lý, tiếp nhận và xử lý văn bản, hồ sơ, thủ tục làm rút ngắn thời gian thực hiện, cũng như để người dân và doanh nghiệp có thể tra cứu, giám sát, đánh giá và phản ánh về việc thực hiện các thủ tục hành chính.

Song song với đó là đẩy nhanh việc xây dựng Chính quyền điện tử. Để cao trách nhiệm, đạo đức công vụ của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị và cán bộ, công chức, viên chức trong thực thi công vụ, nhất là giải quyết các hồ sơ, thủ tục về đầu tư, kinh doanh. Kiểm điểm trách nhiệm và xử lý nghiêm các trường hợp