

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC YÊN BÁI- NHỮNG BẤT CẬP VÀ GIẢI PHÁP KHẮC PHỤC

PGS.TS Nguyễn Thanh Hà, PGS.TS Phạm Ngọc Linh
TS. Trịnh Mai Vân và TS Lê Quang Cảnh
Đại học Kinh tế Quốc dân

Về lý thuyết, các mô hình tăng trưởng mới cho rằng, tăng trưởng kinh tế của mỗi quốc gia, mỗi địa phương phụ thuộc vào ba trụ cột: công nghệ mới, cơ sở hạ tầng, và nguồn nhân lực; trong đó, phát triển nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng nhất, là giải pháp tăng trưởng bền vững cho các quốc gia, vùng lãnh thổ. Nguồn nhân lực sẽ là yếu tố chính quyết định thành công của Việt Nam cũng như của các tỉnh địa phương trong quá trình hội nhập quốc tế.

Mặc dù đã đạt được những thành tựu nhất định trong giai đoạn vừa qua về phát triển kinh tế, văn hóa và xã hội; đời sống vật chất và tinh thần của người dân ngày càng được cải thiện, Yên Bái vẫn là một tỉnh miền núi nghèo, nguồn lực tự có cho đầu tư phát triển kinh tế- xã hội hạn chế; chất lượng nguồn nhân lực thấp; trình độ cán bộ, đặc biệt là đội ngũ cán bộ cơ sở còn nhiều hạn chế. Điều này đang cản trở sự phát triển kinh tế- xã hội của tỉnh. Ngoài ra, trình độ dân trí còn không đồng đều, nhất là một số bộ phận ở vùng cao, vùng sâu,... sẽ là trở ngại cho việc phát triển hài hòa giữa các địa phương trên địa bàn tỉnh. Số người có trình độ từ cao đẳng trở lên chỉ chiếm khoảng 1,53% dân số của toàn tỉnh. Đây là một thách thức lớn cho sự phát triển về kinh tế xã hội của tỉnh Yên Bái.

Bài viết này sẽ phân tích sơ bộ hiện trạng nguồn nhân lực của Yên Bái trên cơ sở các số liệu thứ cấp và sơ cấp thu thập được từ cuộc điều tra nguồn nhân lực Yên Bái (tháng 2-2010), qua đó chỉ ra những vấn đề còn tồn tại trong nội tại nguồn nhân lực của tỉnh. Bài viết cũng sẽ đề xuất những gợi ý về chính sách và giải pháp phát triển nguồn nhân lực cho tỉnh Yên Bái nhằm đáp ứng yêu cầu của công nghiệp hóa, hiện đại hóa như quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế- xã hội tỉnh Yên Bái đã nêu.

1. Những bất cập và hạn chế trong phát triển nguồn nhân lực của tỉnh Yên Bái

Phát triển nguồn nhân lực được hiểu một cách tổng quát là quá trình nâng cao năng lực của con người về mọi mặt để tham gia một cách hiệu quả vào quá trình phát triển. Nói một cách khái quát, đó là quá trình tạo lập và sử dụng năng lực toàn diện của con người vì sự tiến bộ kinh tế, xã hội và sự hoàn thiện bản thân mỗi người. Phát triển nguồn nhân lực bao gồm cả về số lượng và chất lượng, trong đó những tiến bộ về chất lượng nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng. Ngoài yếu tố chất lượng

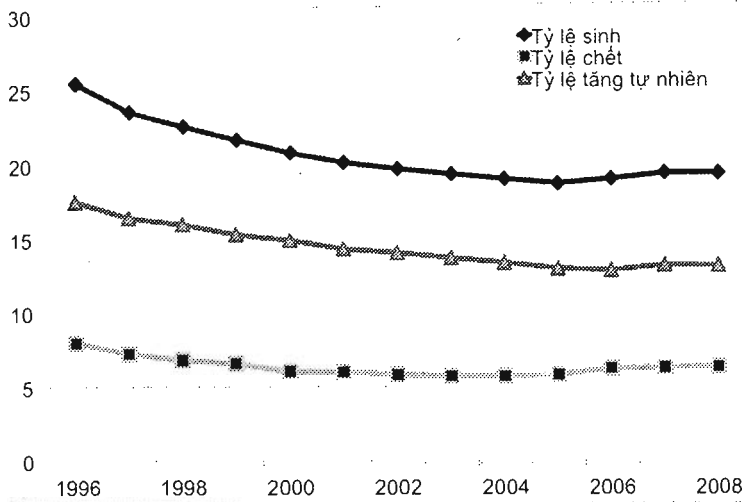
sức lao động của mỗi cá nhân đang sống và làm việc, chất lượng nguồn nhân lực còn phụ thuộc vào cơ cấu của đội ngũ lao động về ngành nghề, trình độ kỹ thuật, năng lực tổ chức, quản lý, khả năng phối hợp hành động và thái độ của người lao động để đạt mục tiêu đề ra. Do đó, nội dung chủ yếu của phát triển nguồn nhân lực phải bao gồm: tăng cường thể lực; phát triển trí lực và kỹ năng; tạo môi trường việc làm và đãi ngộ thỏa đáng cho người lao động.

Qua phân tích thực trạng nguồn nhân lực Yên Bái dựa trên các số liệu thống kê và số liệu điều tra về nguồn nhân lực của Yên Bái (tháng 2- 2010),

một số vấn đề nổi lên cần quan tâm trong phát triển nguồn nhân lực và sử dụng nguồn nhân lực của tỉnh.

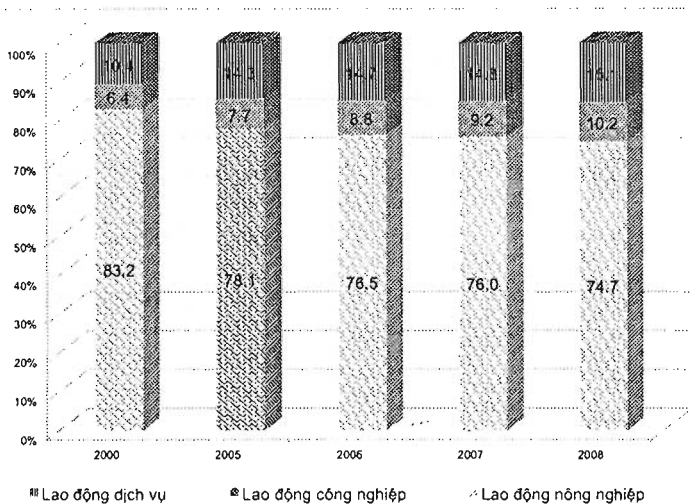
Thứ nhất, có sự di chuyển dân số và nguồn nhân lực ra khỏi địa bàn tỉnh. Theo số liệu thống kê trong vòng 15 năm qua, tỷ lệ tăng quy mô dân số của tỉnh nhỏ hơn tốc độ tăng tự nhiên dân số trong cùng thời kỳ. Theo biểu đồ 1, trong suốt những năm từ 1996 cho đến hiện tại, dân di cư của Yên Bái đến các địa bàn khác ở trạng thái lớn hơn dân nhập cư, trừ các năm 1998, 1999 và 2000. Nói cách khác, hiện đang có sự chảy dân số và nhân lực ra khỏi địa bàn tỉnh. Ví dụ, trong năm 2002 có tới 0,52% dân số

Biểu đồ 1: Tốc độ tăng quy mô dân số, tăng tự nhiên và di cư, 1996-2008



Nguồn: Tổng hợp từ trang web của Tổng cục Thống kê

Biểu đồ 2: Nguồn lao động Yên Bái phân theo ngành kinh tế, 2000-2008



Nguồn: Tổng hợp từ trang web của Tổng cục Thống kê

của địa của Yên Bái (tính cả dân nhập cư trong năm) di cư khỏi địa phương đi tìm các cơ hội làm việc, học tập,... tốt hơn. Tỷ lệ này có xu hướng giảm dần và đến năm 2007 chỉ còn 0,09%. Tuy nhiên, trong năm 2008, tỷ lệ này tăng đột biến và lên tới 0.82%. Đây thực sự là một vấn đề cần phải được quan tâm và có các chính sách, biện pháp giải

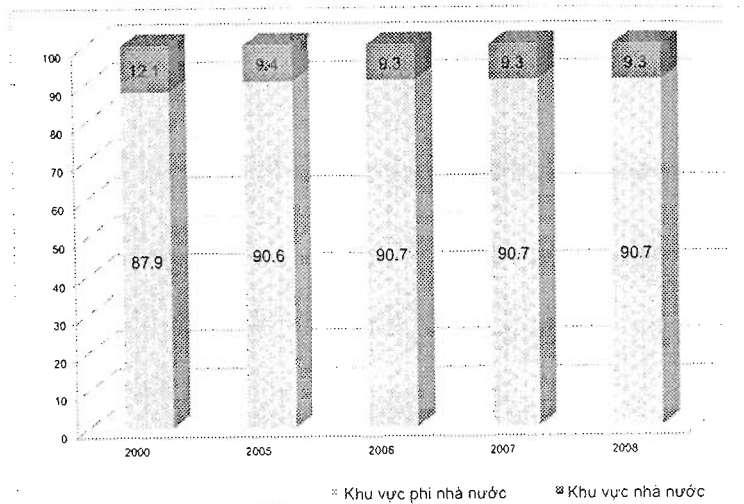
quyết thỏa đáng, nếu không, lao động có chất lượng sẽ bị "rò rỉ" và ảnh hưởng lớn tới sự phát triển kinh tế xã hội của tỉnh trong ngắn hạn cũng như trong trung và dài hạn.

Thứ hai, nguồn nhân lực được phân bổ chưa thực sự hợp lí và sự chuyển dịch cơ cấu lao động còn chậm so với cả nước. Lao động của Yên Bái chủ yếu là làm việc trong

lĩnh vực nông nghiệp. Tỷ trọng lao động làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp tuy có giảm nhưng vẫn còn quá cao so với tỷ lệ chung của cả nước, 52,6% (số liệu năm 2008)¹. Đây có thể vẫn còn là một thách thức với Yên Bái trong vấn đề chuyển đổi cơ cấu lao động và tăng thu nhập cho nhân dân. Tỷ trọng lao động trong công nghiệp (10,2%) có tăng nhưng thực sự còn ở mức thấp so với mức trung bình của cả nước (tỷ trọng lao động công nghiệp và dịch vụ chung của cả nước trong năm 2008 lần lượt là 32,8% và 14,6%). Tuy Yên Bái đã có những chuyển biến tích cực trong cơ cấu lao động trong thời gian qua và sự chuyển dịch cơ cấu lao động đó là đúng với xu hướng phát triển nhưng tốc độ còn chậm và cơ cấu lao động còn chưa ngang tầm với cơ cấu chung toàn quốc. Như vậy, Yên Bái cần phải có giải pháp đẩy nhanh quá trình chuyển đổi cơ cấu lao động này. Đây là vấn đề then chốt cho sự nghiệp công nghiệp hóa và phát triển kinh tế xã hội của tỉnh nhanh và bền vững.

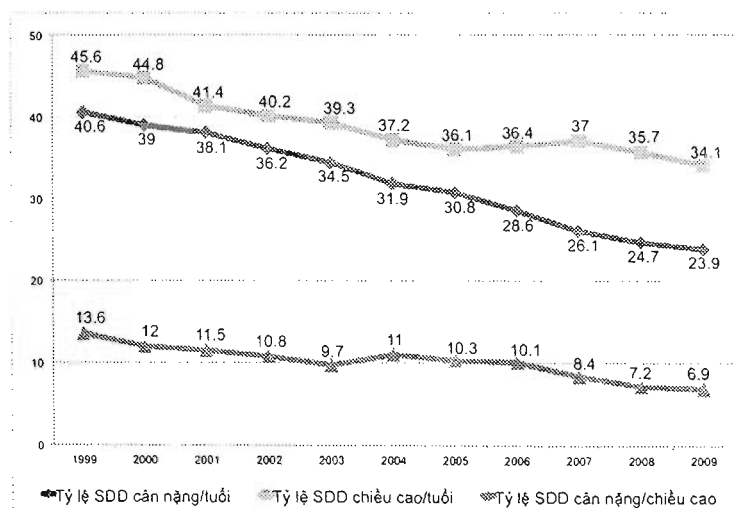
Khu vực ngoài quốc doanh (tư nhân và có vốn nước ngoài) vẫn là nơi tạo ra việc làm chủ yếu của tỉnh Yên Bái. Ví dụ, năm 2008, có tới 90,7% lao động của Yên Bái làm việc trong khu vực này; tỷ lệ chung của cả nước là 90,9%. Tỷ trọng lao động làm việc trong khu vực này ở Yên Bái có giảm nếu so sánh từ năm 2000 với 2008. Tuy nhiên, tốc độ giảm chậm, đặc biệt là từ năm 2006, tỷ trọng lao động trong khu vực nhà nước không giảm, giữ ở mức 9,3% (kết quả này hoàn toàn tương tự như tỷ trọng lao động làm việc trong khu vực nhà nước của cả nước từ 2006 đến 2008, khoảng 9,0%).² Hơn nữa, tỷ trọng nguồn lao động Yên Bái trong khu vực

Biểu đồ 3: Sử dụng nguồn lao động theo khu vực ở Yên Bái, 2000-2008



Nguồn: Tổng hợp từ trang web của Tổng cục Thống kê

Biểu đồ 4: Tỷ lệ suy dinh dưỡng trẻ dưới năm tuổi của Yên Bái, 1999-2009



Nguồn: Số liệu từ Viện Dinh dưỡng Quốc gia.

nặng/tuổi, SDD chiều cao/tuổi, và SDD chiều cao/cân nặng) ở trẻ dưới năm tuổi ở Yên Bái qua các năm từ 1999 đến 2009. Mặc dù tỷ lệ suy dinh dưỡng ở trẻ của Yên Bái có giảm qua các năm nhưng vẫn còn cao hơn so với tỷ lệ trẻ suy dinh dưỡng của Việt Nam năm 2009, khoảng 18,9% (SDD cân nặng/tuổi), 31,9% SDD chiều cao/tuổi và 7,0% SDD cân nặng/chiều cao. Tỷ lệ suy dinh dưỡng của trẻ dưới năm tuổi ở Yên Bái cũng cao hơn mức trung bình của các tỉnh phía Đông Bắc Bộ. Nếu xét trong phạm vi vùng, tỷ lệ SDD ở trẻ dưới năm tuổi của Yên Bái cao thứ tư trong 13 tỉnh Đông Bắc. Đây có thể là một yếu tố tác động không tốt tới chất lượng dân số và chất lượng nguồn nhân lực của Yên Bái trong tương lai không xa. Hơn nữa, Yên Bái là một trong mười tỉnh có số người nhiễm HIV/AIDS cao nhất trong cả nước.³

Hiện toàn tỉnh đã có 9/9 huyện, thành phố, 132/180 xã có người nhiễm HIV/AIDS. Những đối tượng nhiễm bệnh này chủ yếu nằm trong độ tuổi lao động nên ảnh hưởng rất lớn tới chất lượng lao động. Bên cạnh HIV/AIDS, Yên Bái còn là một tỉnh có số lượng người nghiện ma túy khá cao trong cả nước. Số người nghiện ma túy có hồ sơ quản lý của địa phương ở Yên Bái năm 2008 là 2996 người, cao thứ 11 trên cả nước. Nếu so sánh năm 2004 với 2008, số người nghiện ma túy có hồ sơ quản lý ở địa phương tăng thêm 19,2%, tương đương mỗi năm tăng 4,5%. Hầu hết những người nghiện ma túy này đều nằm trong độ tuổi lao động và nhiều người hiện đang hoạt động trực tiếp trong các ngành kinh tế quốc dân trong tỉnh. Điều này ảnh hưởng đến năng suất lao động và

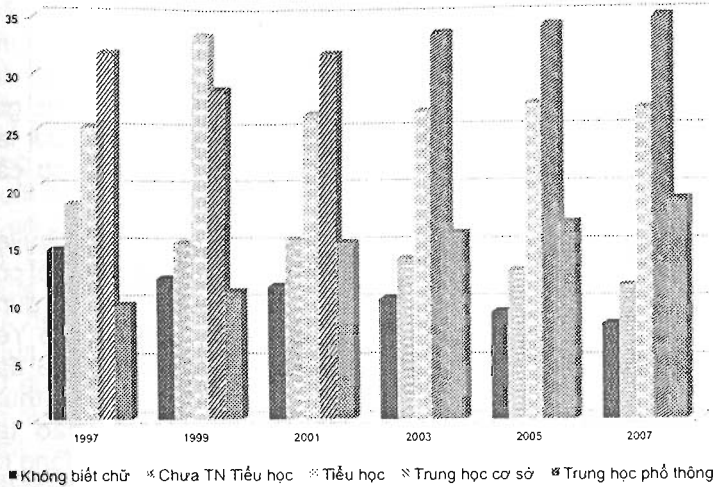
nhà nước cao hơn mức trung bình của cả nước. Điều này có thể hàm ý rằng quá trình cải cách doanh nghiệp nhà nước ở Yên Bái còn chậm, hoặc quá trình tinh giản biên chế chưa thu được kết quả như kỳ vọng chung. Vấn đề đặt ra là cần phải tiếp tục cải cách doanh nghiệp nhà nước trên địa bàn tỉnh, giải phóng lao động, giảm gánh nặng cho ngân sách nhà

nước địa phương, dành nguồn lực đó đầu tư các lĩnh vực khác mang lại hiệu quả cao hơn.

Thứ ba, thể chất nguồn nhân lực Yên Bái là một vấn đề cần quan tâm. Điều này thể hiện ở một số chỉ tiêu y tế, ví dụ như tỷ lệ suy dinh dưỡng của trẻ, tỷ lệ mắc các bệnh xã hội.

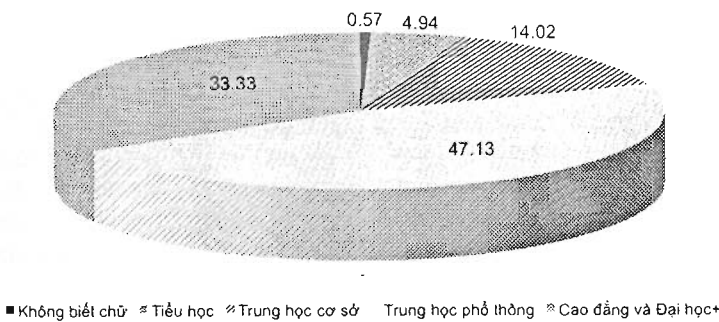
Biểu đồ 4 cho biết tỷ lệ suy dinh dưỡng (gồm SDD cân

Biểu đồ 5: Cơ cấu học vấn của nguồn lao động Yên Bái, 1997-2007



Nguồn: Tổng hợp từ Tổng cục Thống kê (1998, 2000, 2002, 2004, 2006 và 2008)

Biểu đồ 6: Cơ cấu nguồn lao động trong doanh nghiệp Yên Bái theo học vấn



Nguồn: Điều tra người lao động Yên Bái tháng 2- 2010

chất lượng nguồn nhân lực Yên Bái.

Khi được phỏng vấn, Sở Lao động Thương binh và Xã hội, Sở Y tế, và lãnh đạo huyện đều thống nhất rằng thể trạng lao động hiện nay đang là vấn đề cần phải quan tâm trong nghiên cứu về chất lượng nguồn nhân lực Yên Bái và ít nhiều ảnh hưởng tới phát triển kinh tế xã hội. Điều tra từ phía người lao động cũng cho thấy mỗi người lao động nghỉ làm việc trung bình 15,5

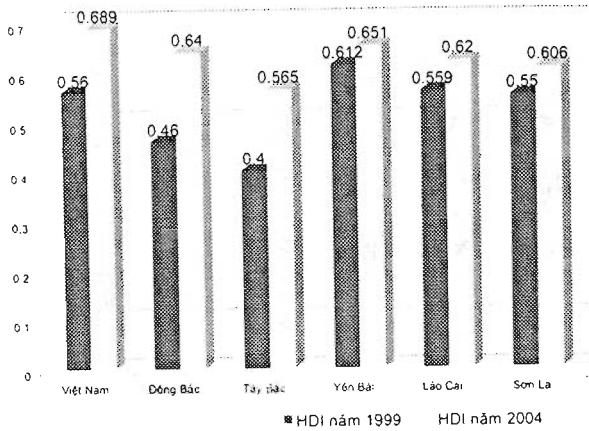
ngày/năm, trong đó, số nghỉ do lý do về sức khỏe như ốm đau, bệnh tật,... chiếm tới 26,4%. Kết quả phỏng vấn người sử dụng lao động cho thấy rằng sức khỏe của người lao động chỉ đạt 2,7 theo thang điểm với 5 là rất tốt và 1 là rất kém. Điều này ngụ ý rằng, trong mắt nhà sử dụng lao động, yếu tố sức khỏe của lao động Yên Bái đang là một yếu điểm. Như vậy, sức khỏe của nguồn lao động là một vấn đề hiện đang có ảnh hưởng

không tốt tới nguồn lao động của tỉnh. Nếu không có một chiến lược dài hạn và các giải pháp phù hợp, Yên Bái sẽ khó có thể đáp ứng được yêu cầu của công nghiệp hóa hiện đại hóa và tiếp tục thua kém các tỉnh bạn và mức phát triển chung của cả nước.

Thứ tư, trình độ học vấn của nguồn nhân lực còn thấp so với mức trung bình toàn quốc và so với yêu cầu phát triển của địa phương.

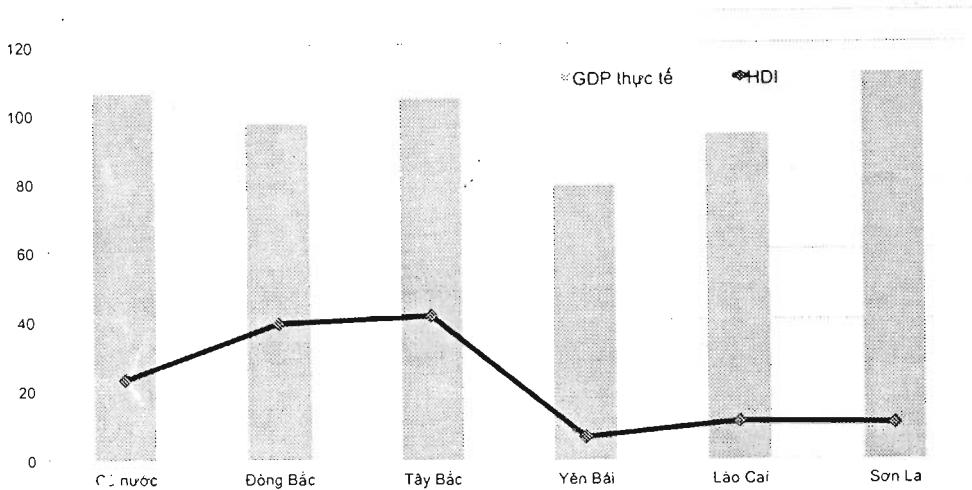
Biểu đồ 5 cho thấy, sự chuyển dịch cơ cấu theo học vấn của nguồn lao động Yên Bái là tích cực và đúng xu hướng phát triển, phù hợp với nhu cầu nguồn nhân lực phục vụ cho phát triển kinh tế xã hội của tỉnh. Tuy nhiên, nếu so sánh với sự chuyển dịch của cơ cấu theo học vấn của nguồn lao động cả nước và của các tỉnh vùng phía Đông Bắc bộ, thực sự Yên Bái còn phải nỗ lực lớn trong việc nâng cao học vấn cho nguồn lao động. Ví dụ năm 2007, cả nước chỉ còn khoảng 3,8% số người trong độ tuổi lao động còn mù chữ, các tỉnh phía Đông Bắc bộ là 5,5% trong khi Yên Bái còn khoảng 8,4%. Tỷ lệ số người chưa tốt nghiệp tiểu học trong nguồn lao động của Yên Bái cũng cao hơn mức trung bình của cả nước và chỉ thấp hơn mức ở vùng không đáng kể. Đối với nguồn lao động có trình độ học vấn cao hơn như tốt nghiệp tiểu học, trung học cơ sở, và trung học phổ thông ở Yên Bái đều thấp hơn mức trung bình của cả nước, và tương đương hoặc thấp hơn mức trung bình của các tỉnh phía Đông Bắc Bộ. Đặc biệt là tỷ lệ nguồn lao động có trình độ trung học phổ thông còn thấp so với mức trung bình của cả nước ví dụ năm 2007, tỷ lệ nguồn lao động có bằng tốt nghiệp phổ thông trung học của cả nước ở

Biểu đồ 7: Chỉ số HDI của Yên Bái và một số địa phương, 1999-2004



Nguồn: Tính toán dựa trên Viện Khoa học Xã hội Việt Nam (2006)

Biểu đồ 8: Tốc độ cải thiện HDI tỉnh Yên Bái và một số địa phương, 1999-2004



Nguồn: Tính toán dựa trên Viện Khoa học Xã hội Việt Nam (2006)

mức 22,7% trong khi tỷ lệ này của Yên Bái là 18,7%. Có thể thấy rằng, cơ cấu học vấn của nguồn lao động Yên Bái đã có chuyển biến tích cực nhưng còn chưa được hiện đại như mức trung bình của cả nước và của vùng Đông Bắc Bộ. Đây sẽ còn là một thách thức cho Yên Bái trong việc phát triển kinh tế xã hội trong cả ngắn hạn và dài hạn.

Theo kết quả điều tra doanh nghiệp, người lao động làm

việc trong doanh nghiệp có trình độ tốt nghiệp trung học phổ thông trở lên đạt 80,5%, trong khi số người tốt nghiệp tiểu học trở lên là 19% và vẫn còn 0,5% số lao động hiện đang làm việc trong các doanh nghiệp trên địa bàn không biết chữ. Như vậy có thể thấy rằng, tỷ lệ người có trình độ dưới tốt nghiệp phổ thông cơ sở, chủ yếu làm việc trong các lĩnh vực nông, lâm nghiệp và phân bố chủ yếu ở trong các vùng nông

thôn hoặc các vùng sâu, vùng xa. Còn những người phải có bằng tốt nghiệp ít nhất là trung học cơ sở mới có cơ hội kiếm được việc làm trong các doanh nghiệp. Đây là một thực tế đặt ra cho Yên Bái trong việc giải quyết việc làm cho người lao động và chuyển dịch cơ cấu ngành kinh tế của tỉnh.

Thứ năm, trình độ chuyên môn của lao động Yên Bái còn hạn chế, nhưng việc sử dụng chưa hợp lý. Lao động ở Yên Bái chủ yếu là chưa qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật (CMKT) và tốc độ đào tạo CMKT của nguồn lao động rất chậm. Mặc dù tỷ lệ người lao động Yên Bái chưa qua đào tạo liên tục giảm qua các năm

nhưng tỷ lệ này còn khá cao 81,2% vào năm 2007, cao hơn mức trung bình của cả nước, 69,2% và mức trung bình của các tỉnh phía Đông Bắc Bộ 78,7%. Số công nhân kỹ thuật, (CNKT) là người làm những công việc đòi hỏi có kỹ thuật, cũng chỉ chiếm có 30,5% (tương đương 1,8% trên tổng nguồn lao động) có bằng CNKT. Như vậy, hiện nay cơ cấu nguồn nhân lực theo chuyên môn kỹ thuật (Cao

đẳng và Đại học trở lên- trung học chuyên nghiệp- công nhân kỹ thuật) của Yên Bái đạt xấp xỉ 1 - 1,6 - 2, còn ở Việt Nam tỷ lệ này tương ứng là 1 - 1,1 - 2,6. Trong khi đó, Tổ chức Lao động Thế giới và các nhà kinh tế lao động tính toán rằng một tỷ lệ lao động kỹ thuật là 1- 4 - 10 mới được coi là cơ cấu hợp lý. Rõ ràng với cơ cấu nguồn lao động kỹ thuật như vậy, Yên Bái đang sử dụng lao động kỹ thuật chưa thực sự hiệu quả. Vì vậy, sử dụng nguồn lao động hiện có một cách hiệu quả cũng là một giải pháp cần tính tới trong các giải pháp phát triển nguồn nhân lực cho Yên Bái.

Theo kết quả điều tra người lao động, các doanh nghiệp Yên Bái vẫn có tới 15,8% số lao động đang làm việc chưa hề qua các lớp đào tạo nghề. Trong số lao động đã qua đào tạo nghề, tỷ lệ cao đẳng và đại học trở lên - trung học chuyên nghiệp - công nhân kỹ thuật là 1 - 0,5 - 1. Có thể nói đây là một cơ cấu lao động chưa hợp lý. Tốc độ chuyển dịch cơ cấu lao động kỹ thuật của Yên Bái là chậm hơn so với mức trung bình cả nước và mức trung bình của các tỉnh phía Đông Bắc Bộ. Chẳng hạn tốc độ chuyển dịch cơ cấu lao động theo chuyên môn kỹ thuật ở Yên Bái chỉ chuyển dịch với tốc độ 9,2% giữa 1997 và 2007, trong khi đó tốc độ chuyển dịch của các tỉnh phía Đông Bắc Bộ là 13,5% và trung bình cả nước chuyển dịch với tốc độ 15,8%.⁴. Điều này có nghĩa là nếu Yên Bái không có những chương trình đào tạo nguồn nhân lực, những giải pháp mang tính đột phá thì rất khó có thể bắt kịp sự phát triển chung của cả nước và đạt mức phát triển trung bình của chính vùng Đông Bắc Bộ.

Thứ sáu, chỉ số và các

thành phần của chỉ số phát triển con người (HDI) Yên Bái cải thiện chậm và có dấu hiệu chững lại. Biểu đồ 7 và 8 cho thấy rõ hơn nhận định trên.

Theo kết quả tính toán của Viện Khoa học xã hội Việt Nam (2006), chỉ số HDI của Yên Bái được xếp vào nửa cuối nhóm các tỉnh có chỉ số phát triển con người trung bình. Nếu như năm 1999, chỉ số HDI của Yên Bái là 0,612 đứng thứ 52 trên cả nước, đến năm 2004, chỉ số này tăng lên đến 0,651 nhưng thứ bậc lại tụt đi ba bậc trên bảng tổng sắp theo HDI của các tỉnh thành phố. HDI năm 1999 của Yên Bái là 0,612 cao hơn mức trung bình của cả nước, nhưng đến năm 2004 HDI của Yên Bái lại thấp hơn nhiều so với mức trung bình. Thêm vào đó, tốc độ tăng HDI hoặc tốc độ cải thiện chất lượng con người ở Yên Bái cũng vẫn tăng nhưng tăng rất chậm so với mức trung bình của cả nước, trong vùng Đông Bắc, Tây Bắc và các tỉnh lân cận. Điều này cho thấy rằng tốc độ cải thiện chất lượng con người và nguồn nhân lực của Yên Bái chậm hơn nhiều so với mức phát triển con người và lao động của cả nước và thấp hơn tương đối so với tốc độ tăng của các tỉnh khác.

Thứ bảy, chất lượng nguồn nhân lực Yên Bái còn yếu khi xét tới khía cạnh như tỷ lệ biết tin học, ngoại ngữ, thái độ lao động, một số chỉ tiêu phản ánh chất lượng khác. Chẳng hạn, tỷ lệ người lao động hiện đang làm việc trong các doanh nghiệp biết ngoại ngữ là 18,7%; trong đó, số đó 85,1% biết ở mức độ cơ bản, tương đương trình độ A, 8,4% biết sử dụng ngoại ngữ cho công việc ví dụ trao đổi với chuyên gia, đọc tài liệu bằng ngoại ngữ, và có khoảng 4,3% số người được hỏi có thể sử dụng ngoại ngữ

để viết báo cáo. Số người lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh biết tin học đạt tỷ lệ khá (khoảng 43,5% số người được hỏi), nhưng khả năng biết của họ còn rất hạn chế. Mục đích giải trí chiếm tới 62% số người coi là biết tin học. Số này chỉ chơi các trò chơi trên máy tính hoặc trò chơi trên mạng, tải nhạc và game cho điện thoại di động. Một số ít, khoảng 18,8%, nói rằng họ biết dùng máy tính để tìm tài liệu, còn một số ít biết máy tính, tin học để giúp đỡ cho công việc hàng ngày (17,5% như soạn thảo văn bản, theo dõi hoạt động sản xuất, làm công tác tài chính kế toán); các mục đích khác là 1,7%.

Thứ tám, mặc dù đã có nhiều cố gắng trong việc xây dựng và ban hành các chính sách nhằm mục tiêu khuyến khích và phát triển nguồn nhân lực ở cả cấp trung ương và địa phương, nhưng các chính sách vẫn bộc lộ một số vấn đề liên quan đến việc đảm bảo sự bình đẳng giữa các tầng lớp dân cư trong việc tiếp cận các lợi ích của chính sách. Công tác thực thi các quy định của chính sách chưa được giám sát một cách khoa học và đúng mức, thiếu các đánh giá tổng kết việc thực hiện chính sách và hiệu quả của chính sách. Một số chính sách ra đời chỉ có mục tiêu ngắn hạn mà chưa có một chiến lược dài hạn về nâng cao chất lượng nguồn lao động và phát triển nguồn nhân lực.

Những hạn chế này về mặt chính sách đòi hỏi phải có những nghiên cứu khoa học đầy đủ về mặt tác động, hay hiệu quả của chính sách. Ngoài ra, việc thực thi các chính sách còn là một câu hỏi. Vì vậy, tiếp tục nghiên cứu đánh giá tác động chính sách tới phát triển nguồn nhân lực

để có các giải pháp cụ thể cho phát triển nguồn nhân lực Yên Bái đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội là một nội dung cần thực hiện.

2. Đề xuất giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực Yên Bái

Phát triển nguồn nhân lực là vấn đề thiết yếu cho chiến lược phát triển kinh tế xã hội. Nguồn nhân lực sẽ là yếu tố chính quyết định tới thành công của chiến lược phát triển kinh tế xã hội của Yên Bái, ngược lại sự phát triển kinh tế xã hội sẽ tạo ra một không gian rộng lớn hơn cho phát triển nguồn nhân lực. Như đã phân tích ở phần 2, nguồn nhân lực của tỉnh phát triển không tương xứng với sự phát triển của các nguồn lực khác và sự đòi hỏi của chính quá trình phát triển. Do đó, cũng cố và phát triển nguồn nhân lực là vấn đề quan trọng của Yên Bái.

Phát triển nguồn nhân lực là nền tảng cho sự phát triển kinh tế xã hội. Các nguồn lực tự nhiên của Yên Bái khá đa dạng nhưng thiếu nhân lực mà đặc biệt là nguồn nhân lực có chất lượng cao. Nguồn nhân lực có tính quyết định tới sự cải thiện các điều kiện môi trường, và ở chừng mực nào đó nguồn nhân lực trở thành nguồn lực cần thiết đảm bảo cho sự phát triển trong ngắn hạn cũng như trong dài hạn của tỉnh Yên Bái.

Chính vì vậy, khắc phục những điểm bất cập trong nội tại nguồn nhân lực và có hướng phát triển hợp lý sẽ từng bước phát triển nguồn nhân lực của tỉnh đáp ứng yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa của tỉnh. Chúng tôi xin đề xuất một số giải pháp thực hiện.

Thứ nhất, nhóm giải pháp về đào tạo: Yên Bái cần nâng cao trình độ văn hóa, trình độ

chuyên môn cho nguồn nhân lực; đồng thời tiếp tục thực hiện và triển khai các chính sách thu hút, khuyến khích nguồn nhân lực trình độ cao. Để làm được điều này, tỉnh cần tập trung giải quyết một số công việc.

(i) nâng cao trình độ học vấn của nguồn nhân lực thông qua việc tăng cường số lớp học và trang bị cơ sở vật chất, đồ dùng giảng dạy cho các cấp học; xây dựng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục đảm bảo về số lượng và chất lượng; cần những giải pháp mạnh để giải quyết tình trạng chuyển dịch cơ cấu trình độ học vấn của nguồn lao động theo hướng tăng tỷ lệ lao động tốt nghiệp các cấp học cao giảm tỷ lệ lao động không biết chữ; tăng cường dạy ngoại ngữ và tin học trong các trường trung học trong toàn tỉnh.

(ii) nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động Yên Bái thông qua một mô hình đào tạo thích hợp. Tăng quy mô các trường Trung học chuyên nghiệp, các trường cao đẳng và đại học mà đặc biệt là trường đào tạo công nhân kỹ thuật trên địa bàn tỉnh cùng với tăng cường đội ngũ giáo viên, hướng dẫn viên kỹ thuật; nghiên cứu nhu cầu thị trường, đào tạo những công nhân kỹ thuật đáp ứng yêu cầu đòi hỏi của người sử dụng lao động; tiến tới xây dựng các cơ sở đào tạo kỹ thuật và hệ thống ngành nghề đào tạo mang tính trọng điểm của vùng miền núi phía Bắc.

Thứ hai, nhóm giải pháp nâng cao kỷ luật lao động và thái độ hành vi của người lao động. Để nâng cao và rèn luyện hành vi và kỷ luật lao động của nguồn nhân lực, nhất là các lao động thủ công, các lao động các vùng dân tộc,... một số điểm cần lưu ý

thực hiện: phổ biến các kiến thức về kỷ luật lao động tới người lao động; xây dựng và từng bước nâng cao vai trò của văn hóa công sở; có giáo dục nâng cao giá trị nghề nghiệp của người lao động, tiếp thu, phát triển những giá trị truyền thống còn phù hợp; trường học cần giáo dục tác phong, kỹ năng sống của học sinh, hình thành nên những con người biết tôn trọng pháp luật, kỷ luật lao động, xây dựng tác phong công nghiệp, và thái độ làm việc chuyên nghiệp; Có những chương trình, cuộc vận động thực hiện nếp sống văn hoá công nghiệp để điều chỉnh hành vi của người lao động về kỷ luật lao động; Có tiền lương và các chế độ khác, cải thiện thu nhập, chăm lo đời sống vật chất và điều kiện làm việc của người lao động.

Thứ ba, nhóm giải pháp nâng cao sức khỏe nguồn nhân lực: Nâng cao sức khỏe cho dân cư là tiền đề quan trọng, là bước đi có tính chất đột phá cho việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực bởi lẽ nó ảnh hưởng lớn tới việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cả trong ngắn và dài hạn. Hướng chăm lo sức khỏe cho nguồn nhân lực có thể hướng vào mấy nội dung:

(i) Nhóm giải pháp chung đối với tỉnh: cải thiện chế độ dinh dưỡng, tăng năng lượng khẩu phần ăn và hợp lý hóa cơ cấu dinh dưỡng cho nhân dân; mở rộng, thường xuyên và tăng cường các hoạt động thể dục, thể thao, luyện tập, rèn luyện cơ thể; cải thiện môi trường sống và điều kiện lao động, làm việc và học tập; thực hiện tốt công tác chăm sóc sức khỏe và khám chữa bệnh cho nhân dân; chuẩn bị toàn diện và đầy đủ các điều kiện để nâng cao thể chất và thể lực cho những người sẽ được sinh ra từ nay trở về sau;

nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh; tăng cường công tác lãnh đạo và thực hiện xã hội hoá y tế; y tế chăm sóc sức khoẻ cộng đồng; và chăm sóc y tế đối với đồng bào dân tộc thiểu số.

(ii) *Kiến nghị đối với Nhà nước về nâng cao sức khỏe nguồn nhân lực Yên Bái:* Nhà nước cần từng bước phấn đấu tăng mức chi thường xuyên cho y tế trong tổng chi ngân sách nhà nước và đẩy mạnh xã hội hóa y tế; đào tạo cán bộ tổ chức và tăng cường phân cấp quản lý y tế ở các cấp; tiếp tục thực hiện các mục tiêu Chương trình quốc gia thanh toán một số bệnh xã hội và bệnh dịch nguy hiểm; nhà nước cần có một chương trình dài hạn mang tính tổng hợp thực hiện mục tiêu nâng cao sức khỏe và tâm vóc người Việt Nam; và phát triển kinh tế xã hội phải gắn với bảo vệ môi trường.

Thứ tư, nhóm giải pháp thu hút nguồn nhân lực: Đây là một giải pháp, con đường ngắn để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Thu hút nguồn lao động về tỉnh làm việc được hiểu theo hai góc độ: Thu hút người lao động địa phương hiện đang đi đào tạo ngoại tỉnh về làm việc trên địa bàn tỉnh và thu hút nguồn lao động có chất lượng cao từ bên ngoài tỉnh, đóng góp vào nguồn nhân lực Yên Bái. Để làm tốt cả hai việc này, tỉnh cần phối hợp với cộng đồng doanh nghiệp trên địa bàn có những công việc rất cụ thể nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho lao động có chất lượng về tỉnh làm việc. Ví dụ, cải tiến công tác tuyển dụng lao động; thực hiện việc đào tạo có địa chỉ; bố trí phân công sử dụng lao động một cách hợp lý dựa trên cơ sở năng lực và phân tích công việc, xây dựng định mức, các tài liệu mô tả công

việc; Tiếp tục cải cách chế độ tiền lương, xây dựng hệ thống trả lương hợp lý, hiệu quả phù hợp với cơ chế thị trường; Có hoạt động nghiên cứu, sáng tạo, để tạo môi trường thuận lợi, thu hút và khuyến khích được nhân tài; Yên Bái cần có quy hoạch đào tạo, để bạt, bổ nhiệm cán bộ trên cơ sở căn cứ khoa học, có giải pháp hiệu quả để thực hiện một cách nhất quán và linh hoạt.

Thứ năm, một số giải pháp khác: Ngoài các giải pháp trực tiếp ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực đã đề cập ở trên, còn có các giải pháp khác bổ sung cho các giải pháp trực tiếp và góp phần làm tăng chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh. Các giải pháp đó có thể bao gồm: Các giải pháp về sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực; Xây dựng và phát triển các giá trị văn hóa, tinh thần của nguồn nhân lực; Các giải pháp về huy động nguồn lực để thực hiện các công việc đề xuất ở trên.

3. Kết luận

Nguồn nhân lực là một trong các trụ cột chính quyết định sự thành công của quốc gia trong quá trình công nghiệp hóa-hiện đại hóa, và hội nhập quốc tế, là nhân tố đóng vai trò quan trọng tới sự phát huy hiệu quả của các nguồn lực khác. Hiện tại, nguồn nhân lực của Yên Bái còn chưa đáp ứng được yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa và hiện đại hóa tỉnh, nhất là giai đoạn đẩy nhanh công nghiệp hóa và hội nhập quốc tế. Bài viết này đã chỉ ra một số vấn đề trong phát triển nguồn nhân lực Yên Bái và đề xuất các giải pháp khắc phục những tồn tại và thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực của tỉnh.

Nâng cao chất lượng nguồn lao động cho Yên Bái không chỉ dừng lại ở việc đào tạo mà

còn liên quan tới bồi dưỡng, chăm sóc sức khỏe, tuyển dụng và thu hút lao động, sử dụng và đãi ngộ lao động. Do đó, phát triển nguồn nhân không phải là công việc của một ngành hay tổ chức riêng lẻ mà nó là công việc của các ngành, của toàn hệ thống chính trị, và của toàn bộ nhân dân Yên Bái. Với đặc thù là tỉnh miền núi trong điều kiện kinh tế ngày càng mở rộng và hội nhập với nền kinh tế của cả nước và của thế giới, để xây dựng được nguồn nhân lực đảm bảo về số lượng và chất lượng, cần sự nỗ lực lớn của toàn tỉnh sự hỗ trợ của Nhà nước, các tỉnh bạn. □

1. Các số liệu tính toán và trình bày ở đây không bao gồm lực lượng an ninh quốc phòng.

2. Số liệu này được tính toán dựa trên số liệu từ Niên giám Thống kê 2008 (Trang web của Tổng cục Thống kê).

3. Số lượng người nhiễm HIV/AIDS ở Yên Bái đứng sau Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Hải Phòng, Sơn La, Thái Nguyên, Nghệ An, An Giang, và Bà Rịa- Vũng Tàu.

4. Xem thêm Lê và cộng sự (2003) để biết cách tính tốc độ chuyển dịch cơ cấu lao động theo chuyên môn kỹ thuật.

Tài liệu tham khảo:

1. Lê Huy Đức và cộng sự (2003). Giáo trình Dự báo Phát triển Kinh tế xã hội, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội.

2. Nguyễn Tiến Hiển (2006). Về hiện trạng, nhu cầu nguồn nhân lực một số ngành tỉnh Yên Bái, Trường Đại học Tây Bắc, <http://www.taybacu-niversity.edu.vn>.

3. Tổng cục Thống kê (1998, 2000, 2002, 2004, 2006, và 2008). Số liệu thống kê Lao động-việc làm năm 1997 (1999, 2001, 2003, 2005, và 2007), Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội.