

THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

Chính sách phát triển nguồn nhân lực

■ TRẦN THỊ MỸ HÒA (*)

Nguồn nhân lực ở Đà Nẵng hiện nay

Những năm qua lãnh đạo thành phố Đà Nẵng chú trọng phát triển nguồn nhân lực, có những cố gắng và tiến bộ quan trọng, nhưng nhìn chung nguồn nhân lực của thành phố vẫn chưa khai thác và quản lý tốt. Để chủ động phát triển nguồn nhân lực trong chiến lược phát triển, thời gian qua, chính sách của thành phố đã giải quyết đồng bộ cả ba mặt chủ yếu: giáo dục - đào tạo con người; sử dụng con người; tạo việc làm, cụ thể:

Về giáo dục, đào tạo, thành phố có nhiều cố gắng làm một số việc.

- Thực hiện giáo dục cơ bản vững chắc cho mọi người, tạo nên mặt bằng dân trí vững chắc cho mở rộng đào tạo nhân lực.

- Coi trọng tổ chức giáo dục, đào tạo chất lượng cao, với quy mô nhỏ, chọn lọc để bồi dưỡng nhân tài, tạo nền nhân lực khoa học, công nghệ, kinh doanh, quản lý có trình độ cao và hiện đại.

- Phát triển giáo dục, đào tạo một cách chủ động đa dạng các loại hình nhân lực cần thiết.

- Gắn giáo dục và đào tạo với thị trường sức lao động, thực hiện xã hội hóa sự nghiệp đào tạo. Giành nguồn lực thỏa đáng, kể cả vốn vay để đầu tư tập trung vào một số khâu, lĩnh vực giáo dục, đào tạo cần thiết, đồng thời có chính sách thu học phí và huy động sự đóng góp của những người sử dụng sức lao động được đào tạo trong một thời gian nhất định. Có chính sách cấp học bổng cho những người nghèo và năng lực học tập tốt; có những đối tượng thuộc diện chính sách xã hội; cấp học bổng cho những người đỗ điểm cao vào các trường đại

học, cao đẳng để đào tạo nhân tài. Phân cấp hợp lý quyền hạn và trách nhiệm về điều hành giáo dục, đào tạo cho các cơ sở để đáp ứng nhu cầu thị trường sức lao động và nhu cầu việc làm. Xây dựng quan hệ thường xuyên, chặt chẽ giữa các cơ quan quản lý giáo dục, đào tạo với các cơ quan quản lý nhân lực và việc làm. Tăng cường hợp tác với các cơ quan, địa phương khác trong cả nước về lĩnh vực đào tạo.

Bên cạnh đổi mới nội dung và phương pháp giáo dục, đào tạo nhằm tăng cường chất lượng của người lao động, Đà Nẵng bước đầu thực hiện:

- Đổi mới chính sách sử dụng nhân lực: tăng cường kiểm tra việc thực hiện các chính sách xã hội đối với người lao động.

- Đổi mới chính sách giải quyết việc làm cho người lao động.

- Có chính sách khuyến khích mọi tổ chức, cá nhân đầu tư vào sản xuất, dịch vụ để tạo việc làm. Thực hiện có hiệu quả các đầu tư hỗ trợ tạo việc làm trong xã hội.

- Có chính sách cụ thể thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về làm việc cho địa phương và thu được những kết quả nhất định, cụ thể: trong những năm qua, đặc biệt năm 2004, Đà Nẵng đã tiếp nhận và bố trí công tác tại các cơ quan hành chính - sự nghiệp là 52 người, trong đó có 1 tiến sỹ, 11 thạc sỹ, 40 cử nhân, kỹ sư tốt nghiệp, khá, giỏi. Tính từ năm 1998 đến năm 2004, thành phố thu hút 460 người, bao gồm 357 sinh viên tốt nghiệp loại khá, 79 sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, 20 thạc sỹ và 4 tiến sỹ. Thành phố cũng tuyển dụng 27 thạc sỹ và sinh viên tốt nghiệp loại giỏi ngành sư phạm vào giảng dạy tại các trường thuộc Sở Giáo dục - Đào tạo thành phố.

(*) Học viện chính trị khu vực III

Tuy nhiên, việc phát triển nguồn nhân lực, ngoài các chính sách chủ động về giáo dục, đào tạo, tăng cường giải quyết việc làm, hiệu quả của nó còn phụ thuộc vào các nhân tố khác mà trước hết là nguồn cung về số lượng lao động, nhu cầu việc làm. Đây là một vấn đề khá nan giải ở Đà Nẵng hiện nay.

Về dân số

Trong những năm qua, Đà Nẵng tích cực đẩy mạnh công tác dân số - kế hoạch hóa gia đình nhằm hạ thấp tỷ lệ tăng dân số, thực hiện điều tiết di dân vào từng địa bàn cụ thể nhằm đạt quy mô và cơ cấu dân cư hợp lý, phù hợp với nhu cầu, khả năng phát triển kinh tế - xã hội của thành phố Đà Nẵng. Mặc dù vậy, hiện nay mức tăng dân số của thành phố vẫn còn cao, trong đó mức tăng dân số tự nhiên là chủ yếu, bên cạnh mức tăng cơ học ngày càng nhanh hơn. Do đó, việc nâng cao chất lượng dân số - nguồn nhân lực vừa là biện pháp vừa là mục tiêu của sự phát triển. Đây không chỉ là yêu cầu trước mắt mà còn là sự chuẩn bị đón thời cơ, tạo tiền đề vững chắc cho sự nghiệp phát triển trong tương lai.

Về nguồn nhân lực và nhu cầu việc làm

Trong những năm gần đây, lãnh đạo thành phố Đà Nẵng có nhiều chính sách, chủ trương phát triển chất lượng nguồn nhân lực và nhu cầu việc làm cho nhân dân. Có nhiều bước tiến vững chắc, chất lượng nguồn nhân lực không ngừng tăng lên, nhu cầu việc làm cũng không ngừng và những thay đổi tiến bộ trong cơ cấu việc làm cũng như phân bố lao động theo ngành.

Tuy nhiên, trước đòi hỏi của sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế - xã hội, chất lượng nguồn nhân lực cũng còn nhiều vấn đề:

Nguồn nhân lực của thành phố Đà Nẵng tương đối trẻ với 43% số lao động ở độ tuổi dưới 35. Số người đến tuổi lao động hàng năm khoảng 43.000 người. Để thực hiện được mục tiêu không có hộ đói, thành phố Đà Nẵng tập trung giải quyết trên 84.000 lao động có việc làm từ 2001 - 2004. Đầu năm 2001, thành phố có 9769 hộ nghèo (không có hộ đói) thì đến năm 2004, số hộ nghèo chỉ còn 185 (giảm từ

1,95% xuống còn 0,13% trong tổng số hộ), về cơ bản xóa hộ nghèo trên toàn thành phố theo chuẩn cũ.

Trình độ học vấn tương đối cao, có tới 94% người được phổ cập giáo dục tiểu học đúng độ tuổi, hoàn thành phổ cập giáo dục THCS, có 47/47 xã, phường phổ cập giáo dục THCS đúng độ tuổi và 32/47 xã, phường phổ cập giáo dục bậc trung học. Về trình độ chuyên môn có hơn 100 nghìn cán bộ trên đại học, hơn 200 nghìn người có trình độ đại học, cao đẳng và hơn 100 nghìn người có trình độ trung cấp. Có nhiều ngành nghề truyền thống, tiếp thu nhanh nhạy cái mới, có thể sáng tạo ra những giá trị kinh tế và văn hóa tinh thần cao.

Tuy nhiên, cơ cấu đào tạo nhân lực ở thành phố Đà Nẵng mất cân đối và thiếu hụt những bộ phận nhân lực trình độ cao ở những ngành công nghệ mũi nhọn, những lĩnh vực quan trọng của đời sống kinh tế - xã hội; chất lượng nguồn nhân lực chưa cao, chưa đều và còn khoảng cách khá xa so với yêu cầu CNH, HĐH.

Xem xét chất lượng nguồn nhân lực ở thành phố Đà Nẵng cho thấy những bất cập cả về trí lực, kỹ năng chuyên môn, kỹ thuật lao động, tinh thần sáng tạo, chủ động, đạo đức nghề nghiệp, ý thức thẩm mỹ, ý thức pháp luật, cũng như thể lực trong đội ngũ lao động dù ở bất cứ lĩnh vực và cấp nào. Ngoài ra, nguồn nhân lực phân bố chưa hợp lý và sử dụng chưa hiệu quả. Hiện nay, có 65,6% số cán bộ khoa học - kỹ thuật (trong đó có 72% đại học, 66% trung học chuyên nghiệp) làm việc trong các khu vực phi sản xuất vật chất. Số lao động nông nghiệp tuy giảm từ 40,8% năm 2000 xuống 27% năm 2004, song có 77% số lao động nông nghiệp không có chuyên môn kỹ thuật (tính riêng cho lao động nữ là 85%).

Do vậy, cần phải mạnh dạn đổi mới tư duy trong việc nhìn nhận, đánh giá, sử dụng nguồn nhân lực và nhân tài.

Để thực hiện thành công việc phát triển nguồn nhân lực phù hợp với sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế đòi hỏi phải huy động sức mạnh tổng hợp thì quá trình đó mới có khả năng diễn ra một cách có hiệu quả. Tất nhiên phải có định hướng thì quá trình phát triển nguồn nhân lực

gắn với chuyển dịch cơ cấu kinh tế mới không diễn ra tự phát.

Phương hướng và giải pháp chủ yếu phát triển nguồn nhân lực

Phương hướng

- Chủ động hình thành và phát triển nguồn nhân lực với chất lượng cao nhằm đáp ứng yêu cầu tiếp nhận công nghệ hiện đại, các bí quyết kiến thức, kinh nghiệm quản lý phục vụ việc hình thành các tuyến và khu công nghiệp tập trung quy mô lớn, các hải cảng nước sâu là cửa ngõ giao lưu quốc tế. Coi trọng sự năng động, sáng tạo của nhân dân, người lao động trong việc đào tạo, nâng cao trình độ nghề nghiệp, tạo việc làm và giải quyết việc làm. Quy hoạch và tổ chức lại hệ thống các điểm dân cư theo hướng đô thị hóa vừa hiện đại vừa văn minh với hệ thống cơ sở hạ tầng kỹ thuật và xã hội đồng bộ, phù hợp nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, phát triển nguồn nhân lực và từng bước xây dựng cuộc sống an toàn, - văn minh, hiện đại. Thực hiện những biện pháp phân phối lại thu nhập nhằm giảm bớt sự chênh lệch giàu nghèo giữa các nhóm, tầng lớp dân cư, giữa thành thị và nông thôn...

- Nâng cao trình độ dân trí, chủ động đào tạo công nhân kỹ thuật, các cán bộ khoa học và chủ doanh nghiệp.

- Mở rộng đào tạo nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp cho người lao động, đào tạo cán bộ chuyên môn nghiệp vụ và khoa học kỹ thuật trình độ đại học trở lên: tăng tốc đào tạo cán bộ có trình độ đại học trở lên theo tất cả mọi hình thức sẽ tăng tốc tối thiểu 3 - 4%/năm.

- Phát triển các ngành giáo dục đào tạo, y tế, văn hóa thông tin... là những biện pháp quan trọng và cần được thực hiện một cách đồng bộ trong mối quan hệ tương tác với kinh tế nhằm phát triển toàn diện nguồn nhân lực.

Giải pháp

- Nâng cao tỉ lệ tiếp nhận vào hệ thống giáo dục mầm non (nhà trẻ và mẫu giáo), bảo đảm tất cả trẻ em trong nhóm tuổi đi học đều được đến trường, tất cả trẻ em khi đạt 6 tuổi đều được vào lớp 1, giảm tỷ lệ bỏ học.

- Nâng cao tỷ lệ đi học đối với trẻ em trong

tuổi đi học phổ thông trung học, trước hết là ở cấp cơ sở tiến tới đạt mục tiêu phổ cập THCS vào năm 2010 trên toàn lãnh thổ địa bàn và THPT chuyên ban vào thời điểm trên đối với khu vực đô thị.

- Tiếp tục thực hiện xóa mù chữ và nâng cao trình độ học vấn cho người lao động thông qua hệ thống giáo dục thường xuyên.

- Nâng cao chất lượng dạy và học, nhằm nâng cao trình độ học vấn chung của dân cư, cần thực hiện sâu rộng hơn việc phát hiện và bồi dưỡng nhân tài thông qua hệ thống trường chuyên, lớp chọn, có chính sách đào tạo, quỹ học bổng cho con em các gia đình nghèo hiếu học và học giỏi...

- Mở rộng đào tạo nghề cho người lao động: mở rộng loại hình đào tạo nghề mới cho thanh niên từ 15 tuổi trở lên, mở rộng và nâng cao chất lượng việc học ngoại ngữ cho người lao động, trước hết là thanh niên nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển nền kinh tế mở.

- Đào tạo cán bộ chuyên môn nghiệp vụ và khoa học kỹ thuật có trình độ đại học trở lên: Tăng tốc độ đào tạo cán bộ có trình độ đại học trở lên theo tất cả mọi hình thức, tăng tối thiểu 3 - 4%/năm trong thời kỳ 1996 - 2000 và 4 - 5%/năm thời kỳ 2001 - 2010.

- Đào tạo công chức nhà nước các cấp, đào tạo các chủ doanh nghiệp bao gồm lãnh đạo và cán bộ quản lý các công ty lớn (kể cả quốc doanh và tư doanh) cùng với những chuyên gia tư vấn, giúp việc của họ (như quản đốc, trưởng các phòng ban, giám đốc chi nhánh...) chủ các doanh nghiệp vừa và nhỏ và các hộ gia đình.

- Nhu cầu lao động đã đào tạo không chỉ đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội và dân sinh trong địa bàn mà còn cần thiện và tiến tới hợp lý hóa cơ cấu lực lượng lao động đã qua đào tạo, theo tỉ lệ công nhân kỹ thuật /cán bộ THCN / cán bộ có trình độ đại học cao đẳng vào khoảng 7,75/1,45/1 hiện nay lên 3/2/1 năm 2005 và 6,25/2,75/1 vào năm 2010 (tỷ lệ hợp lý theo kinh nghiệm của nhiều nước là 10/4/1).

Như vậy, tỷ lệ số người tốt nghiệp THCS (đã tốt nghiệp lớp 9) trở lên trong nhóm dân cư trong độ tuổi lao động từ gần 11%/năm hiện

nay lên khoảng 73% - 75% vào năm 2000 (tương đương với địa bàn trọng điểm Bắc Bộ hiện nay) và 85 - 90% vào năm 2010. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo trong tổng số lao động làm việc trong các ngành kinh tế quốc doanh 15 - 16% năm 2005 đáp ứng yêu cầu triển khai CNH - HĐH trên quy mô khắp các tỉnh trong vùng.

- Nâng cao một bước sức khỏe toàn dân theo quan điểm dự phòng tích cực, giáo dục dinh dưỡng, vệ sinh phòng bệnh, rèn luyện thân thể nâng cao hiệu quả trị bệnh. Kết hợp y học hiện đại với y học cổ truyền, đa dạng hóa và kết hợp đồng bộ các loại hình phòng bệnh và chữa bệnh.

- Bằng mọi biện pháp giáo dục cho nhân dân kiến thức về dinh dưỡng và chăm lo sức khỏe ban đầu cho nhân dân, thực hiện chế độ dinh dưỡng và cơ cấu khẩu phần ăn cho lứa tuổi. Từng bước giảm dần và tiến tới xóa bỏ tình trạng suy dinh dưỡng, nâng chiều cao cho thế hệ trẻ tuổi vào cuối thế kỷ XXI.

- Đầu tư và giáo dục kiến thức vệ sinh môi trường, giải quyết tốt nguồn nước sinh hoạt ở khu vực đô thị và nông thôn, xử lý tốt phần rác và nước thải, nâng cao chất lượng vệ sinh, thanh toán cơ bản các loại bệnh dịch truyền nhiễm, ký sinh trùng, 6 bệnh truyền nhiễm trẻ em. Ngăn chặn và phòng ngừa chủ động nguy cơ AIDS.

- Tập trung đầu tư để củng cố tuyến y tế cơ sở (chú trọng đặc biệt với công tác đào tạo y, bác sĩ và cơ sở vật chất kỹ thuật của ngành). Nâng cấp cơ sở hạ tầng ở các bệnh viện, trạm xá, đủ sức đáp ứng các nhu cầu về khám bệnh, chăm sóc sức khỏe ban đầu và dịch vụ kế hoạch hóa gia đình. Hình thành ở các thành phố, thị xã, các trung tâm y tế đủ sức chữa bệnh cho người nước ngoài và khách du lịch.

- Đẩy mạnh và hiện đại hóa công nghiệp chế biến dược liệu tại chỗ và liên doanh sản xuất với bên ngoài.

- Nâng số bác sĩ bình quân trong vùng từ 2,3/ngìn dân hiện nay lên 5,5 - 6/1000 dân vào năm 2005.

- Xây dựng thêm các phòng khám đa khoa khu vực, bảo đảm bình quân mỗi quận, huyện có ít nhất 2 phòng khám đa khoa khu vực. Xóa hẳn bệnh suy dinh dưỡng ở trẻ em và thanh toán nhanh bệnh bại liệt. Hết sức coi trọng việc phòng và chữa bệnh cho dân cư ở các huyện ở miền núi, vùng biển và hải đảo, các xã vùng sâu, vùng xa.

- Xã hội hóa các ngành y tế, giải quyết tốt các vấn đề có liên quan như giáo dục, đào tạo, nâng cao trình độ dân trí. Cải tạo môi trường sống và lao động theo phương châm phòng bệnh hơn chữa bệnh.

- Thực hiện Quyết định của UBND thành phố Đà Nẵng về thực hiện một số chính sách, chế độ đãi ngộ ban đầu với những người có trình độ tự nguyện đến làm việc lâu dài tại thành phố và chế độ khuyến khích đối với cán bộ cấp dưới, viên chức đang công tác tại thành phố Đà Nẵng, nhằm mục đích thu hút nhân tài cho thành phố và tạo điều kiện để phát huy tài năng, trí tuệ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức phục vụ cho sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của thành phố trước mắt và lâu dài.

Tóm lại, chính sách phát triển nguồn nhân lực của thành phố Đà Nẵng đã góp phần tích cực xây dựng và phát triển toàn diện con người, đó là: vững vàng về lập trường cách mạng, kiên định về tư tưởng chính trị, có lòng từ hào, tâm huyết, có bản lĩnh và tinh thần chủ động, sáng tạo, sống thủy chung, có tình, có nghĩa, giàu lòng yêu nước, giàu lòng vị tha, trọng lễ phải, giàu tình thương, giàu đạo lý làm người, văn minh hiện đại. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đạt được, việc phát triển nguồn nhân lực ở thành phố Đà Nẵng vẫn còn nhiều bất cập, hạn chế. Để tiếp tục phát triển đúng hướng, theo kịp các thành phố lớn trong nước và thế giới, Đà Nẵng cần tiếp tục hoàn thiện và triển khai thực hiện hiệu quả các chính sách phát triển nguồn nhân lực với hệ thống các giải pháp tổng hợp, khả thi, thu hút mọi cấp, mọi ngành, lực lượng xã hội tham gia ●