

NGHỆ AN TẬP TRUNG ĐÀO TẠO, PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO

NGUYỄN THỂ TRUNG*

Nghệ An có đặc điểm nổi bật là đất rộng, người đông, tài nguyên thiên nhiên phong phú, con người cần cù chịu khó, hiếu học, nhưng vẫn đang ở trong tình trạng nghèo của cả nước. Câu hỏi lớn đặt ra đối với Nghệ An hiện nay là làm thế nào để tạo được bước đột phá cho phát triển kinh tế - xã hội, đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, mở cửa, hội nhập kinh tế quốc tế? Giải pháp cho câu hỏi đó chính là đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, phấn đấu đưa Nghệ An trở thành một trong những tỉnh khá của cả nước như Bác Hồ hằng mong muốn.

Đẩy mạnh đào tạo, phát triển nguồn nhân lực

Hơn 20 năm đổi mới, cùng với sự phát triển chung của đất nước, Nghệ An đã đạt được nhiều kết quả khả quan trong xây dựng và phát triển kinh tế - xã hội, củng cố và giữ vững quốc phòng an ninh, đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân ngày càng được nâng cao. Có được những thành tựu đó, một phần rất quan trọng là do cấp ủy, chính quyền các cấp trong tỉnh đã nỗ lực xây dựng và phát triển nguồn nhân lực, quan tâm chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ từ cơ sở đến tỉnh, củng cố và nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo từ giáo dục phổ thông đến đào tạo nghề, chú trọng bồi dưỡng đội ngũ doanh nhân, phát huy được trí tuệ, sức mạnh của cán bộ và nhân dân trong toàn tỉnh.

Xác định nguồn nhân lực chất lượng cao là động lực, đóng vai trò quan trọng trong quá

trình tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội, Tỉnh ủy Nghệ An đã ban hành Nghị quyết số 04-NQ/TU về chương trình phát triển nguồn nhân lực; trong đó tập trung công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số, cán bộ cơ sở, cán bộ nữ, cán bộ trẻ có triển vọng, đào tạo công nhân kỹ thuật lành nghề, bồi dưỡng doanh nhân; đồng thời tập trung nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện trong giáo dục phổ thông, tạo tiền đề, làm nền tảng để phát triển bền vững. Đến nay, đội ngũ cán bộ của Nghệ An đã có nhiều chuyển biến cả về số lượng và chất lượng.

Tổng số cán bộ lãnh đạo đảng từ huyện đến tỉnh có 943 đồng chí, trong đó: nữ 7,52% (tăng 1,0% so với nhiệm kỳ trước); dân tộc thiểu số 7,53% (tăng 1,8%); trình độ trung học

* Ủy viên Trung ương Đảng, Bí thư tỉnh ủy, Chủ tịch Hội đồng nhân dân tỉnh Nghệ An

phổ thông 98,51%; trình độ chuyên môn cao đẳng, đại học 85,04% (tăng 33,95%), trên đại học 11,87% (tăng 3%); trình độ lý luận chính trị trung cấp 49,73% (tăng 2,24%), cao cấp lý luận chính trị, cử nhân chính trị 37,43% (tăng 13,03%). Cán bộ lãnh đạo chủ chốt của đảng ở cơ sở có 956 đồng chí, trong đó nữ 5,2%; dân tộc thiểu số 20,7%; trình độ trung học phổ thông 100%, trình độ chuyên môn trung cấp 31,5%, cao đẳng, đại học 49,1%; trình độ trung cấp lý luận chính trị 84,9%, cao cấp lý luận, cử nhân chính trị 7,4%. Nhìn chung, cán bộ lãnh đạo trong các cơ quan đảng đều có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất đạo đức cách mạng, tinh thần trách nhiệm cao, có ý thức tổ chức kỷ luật, giữ vững nguyên tắc tổ chức, sinh hoạt đảng, chịu khó tư duy, quan tâm tổng kết thực tiễn; trình độ, năng lực thực tiễn không ngừng được nâng cao.

Cán bộ quản lý hành chính nhà nước từ huyện đến tỉnh có 1.698 đồng chí, trong đó: nữ 11,95% (tăng 2,80% so với nhiệm kỳ trước); dân tộc thiểu số 9,42% (tăng 1,62%); trình độ trung học phổ thông 98,17%; trình độ chuyên môn cao đẳng, đại học 84,0% (tăng 29,5%), trên đại học 11,83% (tăng 3,8%); trình độ lý luận chính trị trung cấp 50,41% (tăng 12,41%), lý luận chính trị cao cấp, cử nhân chính trị 32,92% (tăng 12,82%). Đội ngũ này ở cơ sở có 2.135 đồng chí, trong đó: nữ 3,7%; dân tộc thiểu số 20,0%; trình độ trung học phổ thông 96,2%; trình độ chuyên môn trung cấp 30,0%, cao đẳng, đại học 36,7%; trình độ trung cấp lý luận chính trị 71,4%, cao cấp, cử nhân 4,4%.

Cán bộ chủ chốt trong các cơ quan Mặt trận Tổ quốc và đoàn thể từ huyện đến tỉnh có 396 đồng chí, trong đó: nữ 30,55% (tăng 9,4% so với nhiệm kỳ trước); dân tộc thiểu số 17% (tăng 3,04%); trình độ trung học phổ thông 98,8%; trình độ chuyên môn cao đẳng, đại học 82,82% (tăng 32,41%), trên đại học 1,01% (tăng 0,3%); trình độ lý luận chính trị trung cấp 50,0% (tăng 6,7%), cao cấp, cử nhân 34,09% (tăng 8,2%)... Đội ngũ này có phẩm

chất tốt, có ý thức tổ chức kỷ luật, nhiệt tình công tác, tác phong sinh hoạt lành mạnh. Ít có hiện tượng tham nhũng trong đội ngũ cán bộ này. Thông qua việc đào tạo, bồi dưỡng và tuyển chọn, trình độ văn hóa, chính trị và nghiệp vụ của cán bộ ngày càng được nâng cao, đáp ứng yêu cầu của thời kỳ phát triển mới của đất nước.

Tận dụng thế mạnh về địa lý nằm ở trung tâm của khu vực, Thủ tướng Chính phủ có Quyết định số 197/2007/QĐ-TTg phê duyệt quy hoạch phát triển của Nghệ An đến năm 2020. Quyết định ghi rõ: "Xây dựng Nghệ An thành trung tâm giáo dục đào tạo vùng Bắc Trung Bộ". Nhờ đó, hệ thống các trường chuyên nghiệp và đào tạo nghề của Nghệ An không ngừng được nâng cấp, củng cố và hoàn thiện. Hiện tại, Nghệ An có trên 60 cơ sở giáo dục chuyên nghiệp và đào tạo nghề, trong đó có 3 trường đại học, 8 trường cao đẳng, 7 trường trung cấp. Trường đại học Vinh được Thủ tướng Chính phủ phê chuẩn đầu tư, xây dựng để trở thành trường đại học đạt tiêu chuẩn quốc tế. Ngoài ra, Trường đại học sư phạm kỹ thuật Vinh và Trường đại học Vạn Xuân sẽ là những cơ sở góp phần rất lớn vào việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho tỉnh, vùng Bắc Trung Bộ và khu vực Đông - Nam Á.

Hệ thống đào tạo nghề từ năm 2001 đến nay đã đào tạo 44.360 lao động từ thợ bậc 3 - 4 đến cao đẳng nghề và hàng trăm ngàn người được đào tạo sơ cấp nghề, tạo nên nguồn lao động được đào tạo cung ứng cho các doanh nghiệp trong và ngoài tỉnh, phục vụ nhu cầu xuất khẩu lao động.

Trên nền đào tạo nguồn nhân lực, công tác đào tạo cán bộ đã được các cấp, các ngành quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo tích cực. Thông qua các hình thức đào tạo (chính quy, không chính quy), từ đầu nhiệm kỳ đến nay, tỉnh đã đào tạo trung cấp chuyên môn cho 4.713 người; cao đẳng, đại học 4.881 người; trên đại học 868 người... So với nhiệm kỳ XV, đào tạo trung cấp chuyên môn tăng 20%, cao đẳng, đại

học tăng 11,1%, trên đại học tăng 34%, trung cấp lý luận chính trị tăng 30,9%. Bước đầu công tác đào tạo đã gắn với quy hoạch.

Cán bộ cấp xã có sự thay đổi căn bản về trình độ đào tạo: tổng số cán bộ chuyên trách giữ các chức vụ do bầu cử là 4.714 người, trong đó trình độ chuyên môn đại học có 1.033 người (21,9%), cao đẳng: 141 người (3%), trung cấp: 1.563 người (33,2%); lý luận chính trị sơ cấp: 1.303 người (27,6%), trung cấp: 2.552 người (54,1%), cao cấp, cử nhân: 117 người (2,5%). Công chức cấp xã có 3.712 người, trong đó có 2.850 người có trình độ trung cấp (69,5%), 574 người có trình độ đại học (15,5%)... Tỉnh cũng đã triển khai thực hiện chính sách thu hút lao động có trình độ cao, tiếp nhận hàng trăm cán bộ, sinh viên giỏi từ các trường đại học về tỉnh công tác, đồng thời, tích cực thực hiện Đề án số 02-ĐA/TU của Tỉnh ủy về đào tạo cán bộ dân tộc thiểu số, cán bộ nữ, cán bộ cơ sở, cán bộ trẻ. Tỷ lệ đào tạo đối với các đối tượng này đã chuyển biến tích cực cả trong đào tạo chuyên môn, lý luận chính trị và bồi dưỡng nghiệp vụ.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đã góp phần nâng cao trình độ của đội ngũ cán bộ về chuyên môn, lý luận chính trị và năng lực lãnh đạo, quản lý kinh tế - xã hội ở các cấp. Tuy nhiên, hiệu quả công tác đào tạo chưa cao, vẫn còn hiện tượng chạy theo bằng cấp để chuẩn hóa cán bộ, chưa gắn nội dung đào tạo với chức vụ cán bộ đang giữ và chức danh quy hoạch, nội dung và phương thức chưa phù hợp với đối tượng; việc quản lý (dạy và học) hình thức đào tạo, bồi dưỡng không chính quy chưa chặt chẽ, nhận thức của một số cán bộ đối với việc học tập theo hình thức này chưa tốt nên chất lượng cán bộ sau đào tạo còn hạn chế.

Thành tựu có được nhờ chăm lo phát triển nguồn nhân lực

Nhờ chú trọng xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao mà Nghệ An đã đạt được những thành tựu quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội. Thực tế cho thấy,

những năm qua, kinh tế của tỉnh tăng trưởng liên tục, từ 6,4% giai đoạn 1991 - 1995 lên 10,6% giai đoạn 2006 - 2008. Ngành công nghiệp và dịch vụ có điều kiện để bứt phá, tạo tiền đề để chuyển dịch cơ cấu kinh tế, giảm dần tỷ trọng nông nghiệp từ 60,9% năm 1990 xuống còn 29,1% năm 2008 (giảm tỷ trọng nhưng quy mô vẫn không ngừng tăng lên, năm 2008 giá trị sản xuất nông, lâm, ngư nghiệp gấp 2,44 lần so với năm 1990).

Tốc độ tăng trưởng GDP năm 2008 đạt 10,6%, cao hơn cùng kỳ năm 2006, 2007; giá trị sản xuất nông nghiệp tăng 6,6%, công nghiệp tăng 16,5%, dịch vụ tăng 11,9%; sản lượng lương thực đạt 1,157 triệu tấn (cao nhất từ trước đến nay), tăng 10,38 vạn tấn so với năm 2007; thu ngân sách đạt 2.800 tỉ đồng (trong đó thu nội địa tăng 24%).

Năm 1990 tỷ lệ mù chữ trong tỉnh còn 9,2%, sau 8 năm phổ cập tiểu học (1998), sau 10 năm phổ cập trung học cơ sở (2008), Nghệ An từng bước tiến tới phổ cập trung học phổ thông ở các đô thị và huyện đồng bằng. Công tác chăm sóc sức khỏe toàn dân có nhiều chuyển biến tốt, 72% số trạm y tế xã có bác sĩ, không để lây lan dịch bệnh, các chương trình y tế quốc gia triển khai đúng tiến độ, đạt hiệu quả tốt, tình trạng suy dinh dưỡng ở trẻ em giảm nhanh, từ 45% năm 1985 xuống 23% năm 2008 (giảm 21,5%). Tỷ lệ hộ đói nghèo giảm từ 36% năm 1990 xuống 17% năm 2008. Bình quân hằng năm tạo việc làm cho gần 3 vạn lao động. Tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng từ 12,2% năm 1990 lên 37% năm 2008. Hằng năm có từ 1,1 đến 1,2 vạn học sinh đỗ đại học, cao đẳng; khoảng hơn 3 vạn người được đào tạo nghề ở các bậc thợ.

Tuy nhiên, trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, Nghệ An còn không ít khó khăn, vướng mắc cần tiếp tục tháo gỡ:

Thứ nhất, một thời gian dài các huyện liên kết với nhiều trường đại học, cao đẳng, trung cấp mở lớp tại huyện, góp phần xã hội hóa giáo dục, nâng cao chất lượng cán bộ, nhưng do thiếu tính kế hoạch, không bám sát nhu cầu

thực tiễn, chạy theo bằng cấp nên thiếu tính cân đối, không đáp ứng nhu cầu phát triển và chuyển dịch cơ cấu kinh tế tại địa phương.

Thứ hai, công tác đào tạo cán bộ trẻ có triển vọng mới chỉ khởi động trên lĩnh vực đào tạo lý luận chính trị, việc đào tạo nâng cao về chuyên môn chưa rõ hướng, chưa xác định được những chuyên ngành cần cán bộ chuyên sâu trong hiện tại và tương lai.

Thứ ba, nội dung, phương pháp giảng dạy tại các cơ sở đào tạo bước đầu có chuyển biến, nhưng nhìn chung vẫn nghiêng về phương pháp truyền thống, nặng lý luận, thiếu tính thực tiễn, tính hiệu quả.

Thứ tư, điều kiện đi học của cán bộ vùng sâu, vùng xa gặp nhiều khó khăn, chính sách hỗ trợ cán bộ đi học cho các đối tượng này còn hạn hẹp so với chi phí phục vụ đi lại và các nhu cầu thiết yếu trên địa bàn.

Thứ năm, năng lực sử dụng ngoại ngữ của cán bộ còn yếu, chưa đáp ứng được nhu cầu công tác và đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn ở nước ngoài.

Mục tiêu và những giải pháp cơ bản

Mục tiêu trong thời gian tới của Nghệ An là xây dựng nguồn nhân lực đủ về số lượng, bảo đảm chất lượng cao, cơ cấu hợp lý, có sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ, đủ sức lãnh đạo và thực hiện sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, từng bước làm cho kinh tế - xã hội của Nghệ An phát triển bền vững, tiến kịp các tỉnh khá trong cả nước, trở thành trung tâm của khu vực Bắc Trung Bộ.

Trước mắt, tập trung đào tạo cán bộ theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 7 khóa X về nông nghiệp, nông dân, nông thôn. Chú trọng đào tạo cán bộ cho các ngành công nghiệp - chế biến nông, lâm, thủy sản, công nghiệp sản xuất xi-măng, đóng tàu, hóa dầu, cảng biển, dịch vụ... để phát huy cao nhất thế mạnh của khu vực biển Nghệ An. Tỉnh cần một có đội ngũ cán bộ cơ sở giỏi nghề rừng, chăn nuôi đại gia súc, công nghiệp khai khoáng và công

ngiệp chế biến phù hợp với các sản phẩm của rừng; đào tạo nguồn lực cán bộ khoa học cho phát triển thủy điện; bên cạnh đó cần phát triển nguồn cán bộ phục vụ nông nghiệp, thủy sản, công nghiệp chế biến nông sản và một số ngành dịch vụ khác.

Đào tạo đội ngũ cán bộ theo hướng vừa đại trà, vừa mũi nhọn, ưu tiên phát triển nguồn cán bộ có trình độ cao cho các ngành kinh tế, nhất là công nghệ sinh học. Chú ý cơ cấu trình độ đội ngũ cán bộ một cách hợp lý trong các ngành kinh tế nông, lâm, ngư nghiệp; đặc biệt chú trọng đội ngũ cán bộ có khả năng đưa tiến bộ khoa học - kỹ thuật vào thực tiễn, giúp dân làm giàu, xóa đói, giảm nghèo.

Trước những yêu cầu mới của thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế, công nghiệp hóa, hiện đại hóa, Nghệ An chú trọng phát triển đội ngũ cán bộ khoa học - công nghệ, trẻ hóa đội ngũ cán bộ khoa học; mở rộng chỉ tiêu biên chế để thu nhận những học sinh giỏi từ các tỉnh Bắc Trung Bộ và trong cả nước; gấp rút đào tạo cán bộ đầu ngành cho tỉnh với chính sách và biện pháp đặc biệt (kể cả gửi đi đào tạo ở nước ngoài), tạo hạt nhân cho các ngành kinh tế - xã hội. Tận dụng lợi thế về địa lý để phát triển khu công nghiệp, khu chế xuất, Nghệ An mở rộng các hình thức hợp tác liên doanh, liên kết với các thành phần kinh tế trong và ngoài tỉnh để tạo lập một thị trường sức lao động phong phú. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo và quản lý cấp cơ sở phải có khả năng giải quyết tốt việc làm cho người lao động, giảm tình trạng thất nghiệp, thiếu việc làm, tăng hiệu suất sử dụng thời gian cho lực lượng lao động ở các địa phương, ngành nghề trong toàn tỉnh.

Để đạt được mục tiêu đó, Nghệ An tập trung nỗ lực thực hiện một số giải pháp cơ bản sau:

Một là, tiếp tục đầu tư, khuyến khích phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trên cơ sở dự báo nhu cầu nguồn nhân lực trong 5 năm, 10 năm, 20 năm tới để xây dựng kế hoạch ngắn hạn, dài hạn đào tạo nguồn nhân lực. Làm tốt công tác thông tin, tuyên truyền nhằm

nâng cao nhận thức cho cán bộ, đảng viên và các tầng lớp nhân dân, nhất là người đứng đầu các cơ quan, đơn vị về quan điểm phát triển nguồn nhân lực, phải biến nhận thức thành quyết tâm hành động của mỗi cấp, ngành và mỗi cá nhân.

Hai là, xây dựng tốt quy hoạch cán bộ, gắn công tác đào tạo với quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực, tiếp tục thực hiện tốt Nghị quyết số 04-NQ/TU của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, quan tâm đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ cơ sở, cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số, doanh nhân, cán bộ trẻ có triển vọng. Xây dựng cơ chế, tạo động lực khuyến khích cán bộ tự học, hình thành một xã hội học tập, học tập thường xuyên. Tăng cường luân chuyển cán bộ, tạo điều kiện để cán bộ sâu sát thực tiễn, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm qua từng chức danh, nhiệm vụ được giao.

Ba là, khắc phục tình trạng bất hợp lý về nguồn nhân lực, như thiếu hụt đội ngũ cán bộ khoa học - kỹ thuật trên các lĩnh vực công nghiệp, dịch vụ, nông nghiệp, đội ngũ công nhân kỹ thuật bậc cao, cán bộ có trình độ ngoại ngữ, tin học... Có kế hoạch, cơ chế, chính sách cụ thể để các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ. Hoàn thiện đề án đào tạo bồi dưỡng cán bộ ở nước ngoài bằng ngân sách của tỉnh. Phối hợp triển khai đồng bộ Đề án 165 của Bộ Chính trị. Phân đầu để có một đội ngũ cán bộ được đào tạo cập nhật kiến thức hiện đại, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Bốn là, đẩy mạnh hợp tác trong và ngoài nước về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển hệ thống các trường đại học, cao đẳng, trung cấp trên địa bàn theo hướng đa ngành, đáp ứng tốt nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Tạo điều kiện, kêu gọi các trường có uy tín ở Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh và nước ngoài đầu tư trên các lĩnh vực kỹ thuật, công nghệ và dạy

nghề vào địa bàn tỉnh. Khuyến khích các cơ sở đào tạo nghề chủ động liên kết với các doanh nghiệp, đào tạo nghề theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp. Dành một phần kinh phí thích đáng trong ngân sách hằng năm, đồng thời nghiên cứu xây dựng cơ chế khuyến khích, huy động các nguồn lực, xã hội hóa công tác đào tạo, sớm bảo đảm cơ sở vật chất cho các trường đào tạo, dạy nghề trong tỉnh.

Năm là, tiếp tục hoàn thiện và thực hiện có hiệu quả một số cơ chế, chính sách ưu đãi trong công tác đào tạo và thu hút nhân tài, như: chế độ về tiền lương, nhà ở, đất ở, điều kiện, phương tiện làm việc..., tạo điều kiện thuận lợi để thu nhận thông tin, tiếp cận các thành tựu mới của khoa học, công nghệ và văn hóa thế giới, nâng cao trình độ chính trị, kiến thức chuyên môn...; khuyến khích tự do sáng tạo, phát minh, cống hiến; phát hiện, tuyển chọn, đào tạo bồi dưỡng, sử dụng đúng các tài năng; phát huy năng lực của trí thức trong việc thực hiện các chương trình, đề tài nghiên cứu, đồng thời có cơ chế ràng buộc chặt chẽ giữa quyền lợi, quyền hạn, nghĩa vụ và trách nhiệm.

Sáu là, đổi mới nội dung, chương trình và phương thức đào tạo theo hướng nâng cao kỹ năng quản lý điều hành, cập nhật kiến thức mới, phù hợp với từng loại đối tượng, chức danh. Tăng cường sự gắn kết giữa các cơ sở đào tạo với cơ sở thực hành. Kết hợp bồi dưỡng các kiến thức, kỹ năng hành chính với nghiệp vụ quản lý kinh tế, văn hóa, giáo dục, xã hội và khả năng sử dụng, áp dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý. Phối hợp liên thông giữa đào tạo chuyên môn với lý luận chính trị, giữa trung cấp với đại học.

Bảy là, cấp ủy, chính quyền các cấp phải thường xuyên lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra kết quả thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giao cho cơ quan tổ chức quản lý, theo dõi, đánh giá cán bộ sau đào tạo và tham mưu cho cấp ủy bố trí, sử dụng có hiệu quả, trong đó hết sức quan tâm cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị các cấp. □