

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho Thủ đô Hà Nội

TS. Trần Thị Hồng Việt

Đại học Kinh tế Quốc dân

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những nhiệm vụ quan trọng của chiến lược phát triển kinh tế- xã hội Thủ đô Hà Nội đến năm 2030. Hà Nội có nhiều lợi thế so với cả nước về nguồn nhân lực chất lượng cao nhưng cũng đang tiềm ẩn những thách thức to lớn trong việc phát triển loại hình này. Nhân lực chất lượng cao của Hà Nội đang ở trong tình trạng chưa đáp ứng đủ yêu cầu phát triển, chưa được sử dụng hiệu quả, mạng lưới cơ sở đào tạo chưa được quy hoạch đồng bộ, tỷ lệ lao động qua đào tạo còn thấp, cơ cấu ngành nghề và sự phân bố lao động chưa hợp lý...

Việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Thủ đô Hà Nội cần nhằm vào 5 loại hình nhân lực bao gồm đội ngũ lãnh đạo, đội ngũ giáo viên các cấp, đội ngũ nhân lực khoa học công nghệ, nhân lực doanh nhân và lực lượng công nhân kỹ thuật. Các giải pháp cần được thực hiện đồng bộ bao gồm làm tốt công tác dự báo cung cầu nhân lực, quy hoạch lại mạng lưới cơ sở đào tạo nguồn nhân lực, đổi mới tổ chức đào tạo nhân lực để nâng cao chất lượng đào tạo, tập trung vào đào tạo nhân tài, có chính sách sử dụng thu hút nhân tài và phát triển các mối quan hệ hợp tác trong và ngoài nước để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Từ khóa: Nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao, quy hoạch nguồn nhân lực, cung- cầu lao động, dân số, việc làm

1. Khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao

Nguồn nhân lực là tổng hoà thể lực và trí lực tồn tại trong toàn bộ lực lượng lao động xã hội của một quốc gia, trong đó kết tinh truyền thống và kinh nghiệm lao động sáng tạo của một dân tộc trong lịch sử được vận dụng để sản xuất ra của cải vật chất và tinh thần phục vụ cho nhu cầu hiện tại và tương lai của đất nước.

Nguồn nhân lực chất lượng cao là khái niệm để chỉ những người lao động cụ thể có trình độ lành nghề (về chuyên môn, kỹ thuật) ứng với một ngành nghề cụ thể theo tiêu thức phân loại lao động về chuyên môn, kỹ thuật nhất định (đại học, trên đại học, cao đẳng, lao động kỹ thuật lành nghề). Nguồn nhân lực chất lượng cao là bộ phận cấu thành đặc biệt quan trọng, là nhóm tinh tuý nhất, có chất lượng nhất của nguồn nhân lực của một quốc gia.

Nguồn nhân lực chất lượng cao là nguồn nhân lực phải đáp ứng được yêu cầu của thị trường (yêu cầu của các doanh nghiệp trong và ngoài nước), đó là: có kiến thức: chuyên môn, kinh tế, tin học; có kỹ

năng: kỹ thuật, tìm và tự tạo việc làm, làm việc an toàn, làm việc hợp tác; có thái độ, tác phong làm việc tốt, trách nhiệm với công việc.

Như vậy, nguồn nhân lực chất lượng cao phải là những con người phát triển cả về trí lực và thể lực, cả về khả năng lao động, về tính tích cực chính trị-xã hội, về đạo đức, tình cảm trong sáng. Nguồn nhân lực chất lượng cao có thể không cần đông về số lượng, nhưng phải đi vào thực chất.

Trong thế giới hiện đại, khi chuyển dần sang nền kinh tế chủ yếu dựa trên tri thức và trong xu thế toàn cầu hoá, hội nhập kinh tế quốc tế, nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng thể hiện vai trò quyết định của nó. Một nền kinh tế muốn tăng trưởng nhanh và ở mức cao phải dựa trên ít nhất ba trụ cột cơ bản: áp dụng công nghệ mới, phát triển hạ tầng cơ sở hiện đại và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Trong đó động lực quan trọng nhất của sự tăng trưởng kinh tế bền vững chính là những con người, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, tức là những con người được đầu tư phát triển, có kỹ năng, kiến thức, tay nghề, kinh nghiệm, năng lực sáng tạo nhằm trở

thành “nguồn vốn - vốn con người, vốn nhân lực”. Bởi trong bối cảnh thế giới có nhiều biến động và cạnh tranh quyết liệt, phần thắng sẽ thuộc về những quốc gia có nguồn nhân lực, có môi trường pháp lý thuận lợi cho đầu tư, có môi trường chính trị- xã hội ổn định.

2. Vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao đối với việc phát triển kinh tế xã hội Thủ đô Hà Nội

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những nhiệm vụ quan trọng của chiến lược phát triển kinh tế-xã hội Thủ đô Hà Nội đến năm 2030 tầm nhìn đến năm 2050. Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế-xã hội thành phố Hà Nội đến năm 2020, định hướng đến năm 2030 đã xác định: “Tập trung phát triển mạnh nhân lực chất lượng cao. Xây dựng, phát triển Hà Nội trở thành trung tâm đào tạo nhân tài và nhân lực chất lượng hàng đầu của cả nước và có uy tín quốc tế, nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo lên 70-75% năm 2020 và khoảng 85-90% năm 2030. Hỗ trợ, tạo điều kiện thuận lợi để tập trung xây dựng một số trường đại học xuất sắc và trường đại học trọng điểm trên địa bàn. Tập trung đào tạo nhân tài và nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực: lãnh đạo- quản lý, quản trị doanh nghiệp, tư vấn, thiết kế, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, đào tạo đại học, y học, văn hoá- nghệ thuật, thể thao thành tích cao và công nghệ nhân kỹ thuật bậc cao. Có chính sách ưu tiên đào tạo nhân lực lãnh đạo, quản lý và khoa học- công nghệ trình độ cao ở nước ngoài. Tăng nhanh quy mô và đa dạng hoá ngành nghề đào tạo nhân lực nông thôn đáp ứng yêu cầu phát triển nông nghiệp sinh thái công nghệ cao và chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá”.

Trong điều kiện Việt Nam đang hội nhập ngày càng sâu rộng vào nền kinh tế quốc tế, vừa có chất xúc tác rất mạnh mẽ từ sự phát triển như vũ bão của khoa học công nghệ, lại vừa gặp phải những thách thức to lớn của tình trạng cạn kiệt dần nguồn tài nguyên thì phát triển nền kinh tế tri thức dựa vào nguồn nhân lực chất lượng cao là vấn đề then chốt của quá trình phát triển. Thực tế phát triển kinh tế trên thế giới mà đặc biệt là ở các nước trong khu vực Đông Á bao gồm Nhật Bản, Đài Loan và Hàn Quốc, các nước ASEAN và Trung Quốc cho thấy nền kinh tế của các nước này phát triển với tốc độ nhanh

chóng trong những năm gần đây phần lớn đều nhờ vào nguồn nhân lực chất lượng cao. Không chỉ có vai trò quan trọng trong phát triển kinh tế, nguồn nhân lực chất lượng cao còn có ý nghĩa rất quan trọng trong việc giải quyết các vấn đề xã hội, xóa đói giảm nghèo, đảm bảo công bằng xã hội, giải quyết các vấn đề môi trường và sự tiến bộ mọi mặt của xã hội. Ngày nay, trong bối cảnh hội nhập kinh tế toàn cầu, khi mà cạnh tranh diễn ra ngày càng gay gắt không chỉ trong một nước mà trên toàn thế giới thì nguồn nhân lực chất lượng cao đóng vai trò ngày càng quan trọng đối với mọi hoạt động kinh tế.

Thủ đô Hà Nội vừa có rất nhiều điều kiện thuận lợi đồng thời cũng đang tiềm ẩn những thách thức to lớn về nhân lực. Giải quyết tốt vấn đề nhân lực chính là một khâu đột phá quan trọng nhất để thực hiện thành công Nghị quyết Đại hội XI của Đảng, Nghị quyết của Thành ủy, đưa Hà Nội trở thành một thành phố, một địa phương gương mẫu, đi đầu của cả nước.

Nếu xét về nguồn nhân lực chất lượng cao thì không đâu lợi thế bằng Thủ đô Hà Nội. Thủ đô hiện nay là nơi đóng trụ sở của các cơ quan Trung ương Đảng, Nhà nước, Chính phủ và các đoàn thể xã hội nơi tập trung với mật độ rất cao các trí tuệ hàng đầu của đất nước với hàng trăm viện nghiên cứu, trường đại học, cao đẳng, hàng nghìn trường phổ thông, chưa kể các trung tâm trí thức khác. Ngoài lực lượng tại chỗ, Hà Nội còn có sức hút mạnh mẽ các nguồn chất xám từ khắp nơi trong cả nước về hội tụ. Lực lượng lao động chất lượng cao của Hà Nội còn được bổ sung dồi dào từ truyền thống hiếu học, lao động trí óc của người dân thành phố. Hà Nội còn có trên nửa triệu người từ các địa phương lân cận về kiếm sống. Đây là nguồn lực lao động và trí tuệ to lớn nếu biết tổ chức, khai thác tốt.

Mặc dù có nhiều lợi thế so với cả nước về chất lượng nguồn lao động ở trình độ cao nhưng nhân lực Hà Nội đang ở trong tình trạng thừa mà thiếu, chưa được sử dụng hiệu quả gây lãng phí một nguồn lực rất lớn của xã hội. Nguồn nhân lực Thủ đô chưa được quy hoạch một cách bài bản, tỷ lệ lao động qua đào tạo vẫn còn thấp, cơ cấu ngành nghề và sự phân bổ lao động chưa hợp lý giữa các khu vực, các thành phần và các ngành kinh tế. Bên cạnh đó, Hà Nội cũng gặp những trở ngại rất lớn trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Sau khi mở rộng địa giới hành chính, dân số Hà Nội tăng lên 6,7 triệu

người, gấp 3 lần trước đây, tương lai không xa sẽ lên 9 triệu người. Mật độ dân số Hà Nội cao gấp 8 lần mật độ trung bình cả nước (theo báo cáo tại lễ phát động tháng hành động quốc gia về dân số do tổng cục dân số kế hoạch hóa gia đình tổ chức ngày 6 tháng 12 năm 2011) là một thách thức rất lớn cho công tác giáo dục. Việc mở rộng địa giới hành chính cũng thu nạp vào Hà Nội một lượng lao động chất lượng thấp rất lớn. Quá trình đô thị hóa và phát triển công nghiệp cũng đặt ra nhiều trở ngại xã hội về mặt nhân lực.

Xuất phát từ những lý do trên đây, việc phát triển, khai thác sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao của Thủ đô nhằm đáp ứng nhu cầu khẩn thiết của các doanh nghiệp là một trong những biện pháp hữu hiệu trước mắt cũng như lâu dài, luôn được xem như một nhiệm vụ trọng tâm mang tính chất quyết định trong chiến lược phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam nói chung và của Thủ đô Hà Nội nói riêng.

3. Tình hình cung cầu, đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao ở Thủ đô Hà Nội

3.1 Khái quát hiện trạng dân số việc làm ở Hà Nội

Theo số liệu báo cáo của đề án quy hoạch phát triển nhân lực thành phố Hà Nội giai đoạn 2011-2020, ước tính dân số toàn thành phố đến tháng 12 năm 2011 là 6763,1 nghìn người tăng 2,2% so với năm 2010, chủ yếu là tăng cơ học (di cư). Dân cư phân bố không đều, tốc độ đô thị hóa phát triển tương đối nhanh, tập trung tại các quận nội thành, mật độ dân số trung bình là 1.926 người/km². Theo kết quả sơ bộ của điều tra Lao động việc làm năm 2011, số người từ 15 tuổi trở lên tham gia hoạt động

kinh tế là 3626,4 nghìn người chiếm 70% so với tổng số người từ 15 tuổi trở lên, tăng không đáng kể so với năm 2010; trong đó lực lượng lao động nữ chiếm 51,3%. Tỷ lệ thất nghiệp năm 2011 là 4,3%. So với năm 2010 tỷ lệ thất nghiệp tăng 2,1% (năm 2010 tỷ lệ thất nghiệp là 2,2%). Tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành thị là 6,7% cao hơn nhiều so với năm 2010 (năm 2010 tỷ lệ này là 3,1%).

Tỷ lệ đô thị hóa tăng nhanh trong bối cảnh tỷ lệ thất nghiệp cao đòi hỏi phải có kế hoạch đào tạo để chuyển lực lượng lớn lao động từ nông thôn thành những người có tay nghề cao trong các ngành kinh tế. Năm 2011, toàn Thành phố đã giải quyết việc làm cho 138.800 người, đạt 101,3% kế hoạch.

3.2 Hiện trạng cung cầu nhân lực chất lượng cao ở Hà Nội

Đề án quy hoạch phát triển nguồn nhân lực Hà Nội giai đoạn 2011- 2020 đã đánh giá dân số và lao động của Hà Nội tuy lớn song có sự thiếu hụt trầm trọng về nguồn lao động chất lượng cao và có sự mất cân đối lớn giữa cung- cầu lao động và trong cơ cấu lao động.

Hiện tại Hà Nội đang thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao là các lực lượng lao động qua đào tạo có kỹ năng tay nghề thành thạo để đáp ứng các yêu cầu phát triển. Bảng 1 cho thấy năm 2009 chỉ có 31,1% lao động của TP Hà Nội đã qua đào tạo từ sơ cấp nghề trở lên, còn lại 68,9% lao động chưa đào tạo chuyên môn kỹ thuật. Tỷ lệ lao động qua đào tạo đã tăng lên 34,8% trong năm 2010. Trong đó, đào tạo sơ cấp nghề chiếm 3,64% lực lượng lao động, trung cấp nghề chiếm 3,03%, cao đẳng nghề 0,34%, cao đẳng 2,52%, đại học 17,21%, thạc sỹ 1,56%, tiến sỹ 0,44%. So với

Bảng 1: Lực lượng lao động theo trình độ đào tạo

Trình độ chuyên môn	Số lượng	2005		2009		2010
		%	Số lượng	%	Số lượng	%
Tổng số	3.067.420	100,0	3.288.445	100,00	3 480 997	100,0
Chưa đào tạo CMKT	2.146.274	69,97	2.265.896	68,90	2 269 610	65,20
Sơ cấp nghề	156.438	5,1	144.544	4,40	126 708	3,64
Trung cấp nghề	138.034	4,5	142.082	4,32	105 474	3,03
THCN	107.36	3,5	116.821	3,55	210 948	6,06
Cao đẳng nghề	21.472	0,7	20.903	0,64	11 835	0,34
Cao đẳng	55.214	1,8	73.994	2,25	87 721	2,52
Đại học	402.752	13,13	469.06	14,26	599 219	17,21
Thạc sỹ	27.607	0,9	43.135	1,31	54 321	1,56
Tiến sỹ	12.27	0,4	12.146	0,37	15 159	0,44

Nguồn: Quy hoạch phát triển nhân lực Hà Nội giai đoạn 2011-2020

năm 2000 chất lượng nhân lực của thành phố Hà Nội chậm được cải thiện, sau 10 năm tỷ lệ lao động qua đào tạo chỉ tăng 5,9%, cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn chuyển dịch chậm chưa đúng với xu hướng phát triển của cơ cấu kinh tế.

Nếu so với cả nước và các địa phương thì tỷ lệ lao động qua đào tạo của TP. Hà Nội cao hơn. Tỷ lệ lao động qua đào tạo của cả nước năm 2009 là 13,3%, của TP. Hải Phòng là 20,2%, TP. Đà Nẵng là 23,5%, TP. Hồ Chí Minh là 20% và TP. Cần Thơ là 11,6%. Cơ cấu này cho thấy TP. Hà Nội cũng như cả nước đang trong tình trạng thiếu đội ngũ công nhân kỹ thuật lành nghề, đã qua đào tạo bài bản. Lực lượng lao động có trình độ đại học, cao đẳng thường là lao động gián tiếp, trong khi đội ngũ công nhân trực tiếp sản xuất lại chưa qua đào tạo nên phục vụ chủ yếu cho các ngành thâm dụng lao động với năng suất lao động thấp, giá trị gia tăng nhỏ. Các ngành dịch vụ có giá trị gia tăng cao và những ngành công nghiệp công nghệ cao thì chưa có được nguồn cung lao động chất lượng cao.

Bảng 2 cho thấy, lao động thủ công, lao động giản đơn, lao động có kỹ năng trong nông nghiệp-lâm nghiệp và thủy sản, nhân viên dịch vụ và bán hàng thuộc nhóm có tỷ lệ đào tạo rất thấp dưới 20%. Thợ vận hành và lắp ráp máy móc thiết bị, nhân viên trợ lý văn phòng có tỷ lệ qua đào tạo ở mức độ trung bình khoảng trên dưới 50%. Nhà lãnh đạo trong các ngành, nhà chuyên môn bậc cao và bậc trung có tỷ lệ qua đào tạo cao đạt trên 90%. Trong đó, nhà lãnh đạo các cấp và nhà chuyên môn bậc cao phần lớn có bằng đại học trở lên.

3.3 Hiện trạng đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao

Nguồn nhân lực ở Hà Nội được đào tạo trên quy mô lớn trong những năm qua tuy nhiên chất lượng đào tạo và việc khai thác, sử dụng lao động sau đào tạo còn nhiều bất cập.

Theo số liệu từ Cục thống kê Hà Nội (2010), tính đến cuối năm 2009, trên địa bàn thành phố Hà Nội 124 trường cao đẳng, đại học, và trung học chuyên

Bảng 2: Tỷ lệ lao động qua đào tạo theo nghề nghiệp 2010

Đơn vị tính: %

	Tổng số	Chưa đào tạo CMKT	Sơ cấp nghề	Trung cấp nghề	THCN	Cao đẳng nghề	Cao đẳng	Đại học	Thạc sỹ	Tiến sỹ
Số lao động	100	68.9	4.39	4.32	3.55	0.64	2.25	14.26	1.31	0.37
Nhà lãnh đạo trong các ngành, các cấp và các đơn vị	1.51	9.1	1.12	3.27	4.74	0.78	3.19	63.28	9.65	4.93
Nhà chuyên môn bậc cao	13.55	0.5	0.06	0.28	0.63	0.26	1.98	85.74	8.4	2.16
Nhà chuyên môn bậc trung	4.56	5.09	2.43	21.64	32.79	5.44	27.99	4.44	0.18	0
Nhân viên trợ lý văn phòng	2.29	41.42	7.31	10.35	18.49	1.23	5.75	14.92	0.46	0.07
Nhân viên dịch vụ và bán hàng	16.14	80.95	3.71	4.46	4.18	0.54	1.55	4.55	0.04	0.01
Lao động có kỹ năng trong NN - LN - TS	0.66	80.9	3.12	6.98	4.43	0.74	1.51	2.24	0.03	-
Lao động thủ công	16.83	82.44	7.39	6.06	1.73	0.67	0.66	1.02	0.01	-
Thợ vận hành và lắp ráp máy móc thiết bị	7.61	55.11	26.26	11.34	3.35	0.9	1.08	1.94	0	-
Lao động giản đơn	36.85	97.29	0.6	0.98	0.62	0.1	0.2	0.2	-	-
Lực lượng quân đội	0.0004	-	-	-	-	-	-	100	-	-

Nguồn: Cục thống kê Hà Nội

nghiệp cùng 252 cơ sở đào tạo nghề (bao gồm cả các trường đại học, cao đẳng, và trung học chuyên nghiệp). Trong đó có 57 trường đại học, 20 trường cao đẳng, và 47 trường trung học. Ngoài ra, hiện tại trên địa bàn thành phố còn có 10 trường đại học và cao đẳng thuộc khối an ninh– quốc phòng. Đặc biệt, Hà Nội là nơi tập trung nhiều trường đại học trọng điểm có quy mô sinh viên lớn như Đại học Quốc gia Hà Nội, Đại học Kinh tế Quốc dân, Đại học Bách khoa Hà Nội, Đại học Nông nghiệp 1 và hàng loạt các trường đại học đầu ngành khác. Bên cạnh hệ thống đại học công lập là hệ thống các trường trường đại học dân lập có quy mô lớn, được thành lập sớm nhất cũng tập trung ở Hà Nội.

Trên địa bàn Hà Nội có khoảng 834.000 sinh viên, chiếm hơn 46% tổng số sinh viên trên cả nước (1.719.499 sinh viên). Tính bình quân, năm 2009 số lượng sinh viên theo học bình quân ở một cơ sở đào tạo nghề là 535, trung học chuyên nghiệp là 1.190, và cao đẳng- đại học là 8.355.

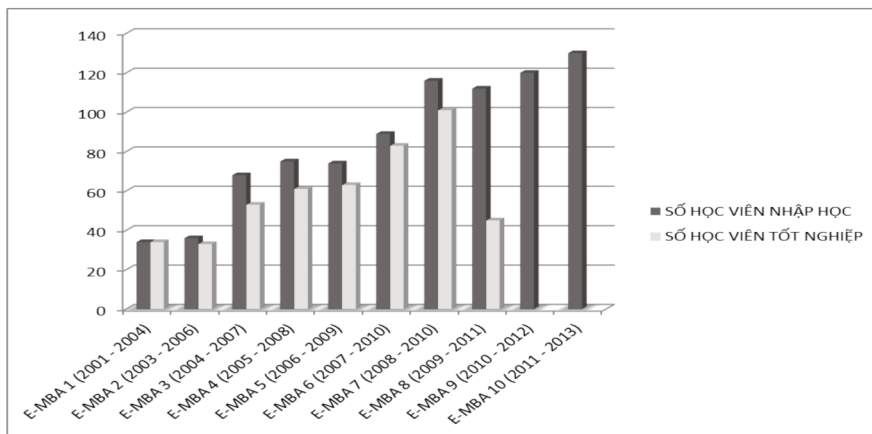
Tuy nhiên, chất lượng đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ cho đội ngũ công nhân kỹ thuật và cán bộ quản lý doanh nghiệp còn nhiều bất cập. Theo kết quả khảo sát về tuyển dụng, nhiều doanh nghiệp thậm chí chỉ tuyển được khoảng 10% nhu cầu nhất là với nhân lực có trình độ kỹ thuật. Trong số 90 doanh nghiệp tham gia các phiên giao dịch việc làm gần đây, với nhu cầu tuyển 3.500 lao động nhưng kết quả chỉ tuyển được 312 lao động có nghề và 78 lao động phổ thông. Sự thiếu hụt nhân lực khiến các doanh nghiệp phải tuyển cả lao động trình độ cao đẳng, đại học vào làm ở vị trí lao động phổ thông. Doanh nghiệp vừa mất chi phí đào tạo nghề vừa có

khả năng mất lao động bất cứ lúc nào. 12 khu công nghiệp của Hà Nội đi vào hoạt động đang thu hút trên 100.000 lao động nhưng chủ yếu là lao động ở các tỉnh. Tuyển người không đúng trình độ sẽ dẫn đến số lao động này làm việc không hiệu quả và không ổn định.

Nhằm nâng cao chất lượng nguồn lao động, thời gian qua, Hà Nội đã triển khai nhiều chương trình, giải pháp như thực hiện xã hội hóa công tác dạy nghề, tăng cường đầu tư trang thiết bị dạy và học nghề; nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, xây dựng đổi mới giáo trình, chương trình dạy nghề cho học sinh... Báo cáo đến hết năm 2010 cho thấy chất lượng đào tạo nghề được nâng cao, tỷ lệ học viên học nghề tốt nghiệp trên 95%, tỷ lệ học viên có việc làm sau tốt nghiệp đạt trên 70%, nhiều trường dạy nghề đạt 100%. Tuy nhiên, theo kết quả điều tra của đề án quy hoạch phát triển nguồn nhân lực Hà Nội, sau khi lấy ý kiến đánh giá của người sử dụng lao động tại Thủ đô cho thấy, kỹ năng nghề của lao động qua đào tạo chỉ có trên 30% đạt khá giỏi, còn gần 59% đạt loại trung bình.

Xem xét phân bố nhân lực theo lĩnh vực hoạt động (hình 1) cho thấy các lĩnh vực sử dụng nhiều lao động đang là những lĩnh vực truyền thống, có năng suất lao động thấp trong đó, nông – lâm – thủy sản đang là lĩnh vực kinh tế sử dụng nhiều lao động nhất (nhiều hơn 1 triệu lao động), thu hút xấp xỉ 33% lực lượng lao động. Lĩnh vực hoạt động chuyên môn giáo dục đào tạo, khoa học công nghệ thông tin và truyền thông, tài chính ngân hàng chỉ sử dụng khoảng 9,2% lực lượng lao động xã hội nhưng tập trung nhiều lao động có trình độ sau đại

Hình 1: Sử dụng lao động theo lĩnh vực hoạt động



Nguồn: Quy hoạch phát triển nhân lực Hà Nội giai đoạn 2011- 2020

học (chiếm 60 % lao động có trình độ sau đại học). Điều này phản ánh nhu cầu sử dụng lao động sau đại học ở các lĩnh vực khác sẽ tiếp tục tăng, đặc biệt đối với trình độ thạc sỹ. Mặt khác, phần lớn lực lượng lao động chất lượng cao tập trung ở các vùng nội thành. Vùng nông thôn trình độ lao động khá thấp chủ yếu chưa qua đào tạo. Bên cạnh đó, tốc độ dịch chuyển cơ cấu lao động dịch vụ- công nghiệp- nông nghiệp còn chậm. Cơ cấu lao động một số ngành còn bất hợp lý, năng suất lao động trong một số ngành còn thấp như: Nông nghiệp, làng nghề.

Đánh giá phân tích trong những nhóm ngành nghề có sự thiếu hụt và dư thừa lao động cho thấy các bất hợp lý là: 1) Cơ cấu đào tạo đang mất cân đối cả về trình độ và ngành nghề đào tạo. Năng lực đào tạo đại học tương đối lớn, tuy nhiên năng lực đào tạo nghề (thợ kỹ thuật, trung cấp, cao đẳng nghề) còn khá khiêm tốn; và 2) Các ngành kỹ thuật công nghệ cao như vật liệu mới, tự động hóa, công nghệ sinh học có nhu cầu cao nhưng lại có quy mô đào tạo nhỏ. Trong các ngành quản lý hành chính, y tế, văn hóa- nghệ thuật, xã hội- nhân văn, quy mô đào tạo và số lượng người theo học còn quá ít.

4. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho Thủ đô Hà Nội trong thời gian tới

Để nâng cao khả năng đáp ứng nguồn nhân lực chất lượng cao cho Thủ đô Hà Nội nhằm phục vụ chiến lược phát triển kinh tế xã hội Thủ đô nói riêng và cả nước nói chung, trước hết cần phân loại các nhóm nhân lực để tập trung đào tạo và phát triển các nhóm nhân lực này, bao gồm:

Nhân lực lãnh đạo và quản lý hành chính nhà nước chuyên nghiệp

Nhân lực giáo viên các cấp từ phổ thông đến đại học có trình độ chuyên môn cao, đạo đức nghề nghiệp trong sáng

Nhân lực khoa học-công nghệ đông đảo, trong đó có nhóm chuyên gia đầu ngành có trình độ chuyên môn-kỹ thuật trong đương các nước tiên tiến trong khu vực

Nhân lực doanh nhân, chuyên gia quản trị doanh nghiệp chuyên nghiệp, có bản lĩnh, thông thạo kỹ năng quản lý, kinh doanh trong nước và quốc tế

Lực lượng công nhân kỹ thuật lành nghề, đặc biệt là trong các ngành, lĩnh vực mũi nhọn đáp ứng yêu cầu của xã hội và các nhà đầu tư

Một số giải pháp cần thực hiện là:

4.1 Tăng cường hoạt động dự báo cung cầu nguồn nhân lực chất lượng cao kịp thời, đồng bộ và đảm bảo chất lượng trên cơ sở nâng cao vai trò quản lý nhà nước về công tác dự báo.

- Xây dựng các trung tâm dự báo có quy mô quốc gia hoặc khu vực và xây dựng các định chế cụ thể để các trung tâm dự báo có thể tiếp cận với các cơ sở dữ liệu cần thiết phục vụ việc dự báo.

- Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu về nguồn nhân lực và quản lý nhân lực thống nhất cho các đơn vị ở các Sở Ban ngành của Thành Phố (Sở LĐ-TB&XH, Sở GD-ĐT, Cục dạy nghề...) các cấp chính quyền từ xã phường đến thành phố, các trung tâm, trường đào tạo phát triển nguồn nhân lực, các doanh nghiệp...

- Thành lập đơn vị đầu mối thuộc Sở Kế hoạch và Đầu tư để tiếp nhận các thông tin này nhằm xác định cung cầu nhân lực trên địa bàn làm cơ sở hoạch định các phương án đào tạo, sử dụng và phát triển nhân lực.

- Hình thành ở cấp Thành Phố Hội đồng đào tạo nhân lực (gồm đại diện lãnh đạo các trường ĐH, CĐ, Giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp trên địa bàn, lãnh đạo sở ban ngành có liên quan) để giúp UBND tổ chức thực hiện, điều chỉnh quy hoạch và xây dựng chính sách, cơ chế đào tạo nhân lực.

4.2 Hoàn thiện và triển khai quy hoạch lại mạng lưới các cơ sở đào tạo của Hà Nội và trên địa bàn Hà Nội.

- Chuyển dịch cơ cấu đào tạo theo hướng tăng quy mô đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ nền kinh tế tri thức trong các lĩnh vực kỹ thuật, công nghệ cao và các ngành dịch vụ (nhà hàng, du lịch, nông lâm nghiệp, y tế giáo dục), khoa học cơ bản. Trong đào tạo nghề, chú trọng lực lượng lao động trực tiếp có tay nghề cao, giảm bộ phận gián tiếp. Trong đào tạo đại học và sau đại học, chú trọng đào tạo những người “thầy” thực sự, đội ngũ tri thức chuyên gia, cán bộ quản lý, cán bộ nghiên cứu khoa học giỏi.

- Bố trí quy hoạch lại mạng lưới cơ sở giáo dục đào tạo Hà Nội và trên địa bàn, hình thành các khu đại học tập trung trong đó 1 khu tại đô thị trung tâm, 5 khu tại phía Đông Nam và 2 khu phía Đông Bắc, đồng thời phát triển hệ thống các trường dạy nghề và trung học chuyên nghiệp tại các quận huyện. Quy hoạch phát triển, tái thiết, cải tạo xây dựng và giãn

các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp, đầu tư phát triển các trung tâm nghiên cứu, các trường đầu ngành và các trường truyền thống trọng điểm. Các cơ sở đào tạo khác sẽ chuyển đổi thành các trung tâm nghiên cứu, hợp tác quốc tế hoặc đào tạo chất lượng cao sau đại học.

4.3 Đổi mới tổ chức đào tạo nguồn nhân lực theo hướng tập trung nâng cao chất lượng đào tạo, gắn đào tạo với nhu cầu thực tiễn sử dụng và ưu tiên tập trung bồi dưỡng nhân tài.

- Cải cách căn bản và sâu sắc hệ thống giáo dục quốc gia hiện hành. Xây dựng hệ thống giáo dục quốc gia mới tiên tiến, hiện đại (về tổ chức, cơ sở vật chất- kỹ thuật, đội ngũ giáo viên, nội dung chương trình và phương pháp dạy, học) phù hợp với các tiêu chí, chuẩn mực quốc tế cùng với xây dựng được hệ thống các cơ sở đào tạo nhân lực tiên tiến, hiện đại, đa dạng và đồng bộ.

- Xây dựng và triển khai thực hiện chương trình bồi dưỡng và đào tạo nhân tài, đặc biệt là hình thành và phát triển đội ngũ chuyên gia đầu ngành trong các lĩnh vực quản lý hành chính, ngoại giao và kinh tế đối ngoại, quản trị kinh doanh, giáo dục- đào tạo, hoạt động khoa học-công nghệ, tư vấn hoạch định chính sách, pháp lý, y học, văn hoá- nghệ thuật. Đào tạo, xây dựng và phát triển các nhóm nhân lực cốt yếu trong các ngành nghề trọng điểm: công nghệ thông tin, cơ khí- tự động hoá, vật liệu mới, công nghệ biển, công nghệ sinh học, y học, năng lượng, công nghệ môi trường và công nghệ vũ trụ.

- Hỗ trợ các doanh nghiệp để thực hiện đào tạo lại và nâng cao chất lượng nhân lực, chú trọng đối với các ngành kinh tế trọng điểm. Tổ chức các lớp bồi dưỡng để đào tạo nghề cho người chưa qua đào tạo hoặc cập nhật và bổ sung kiến thức, nâng cao kỹ năng, tay nghề cho người lao động.

4.5 Xây dựng, hoàn thiện và áp dụng có hiệu quả hệ thống cơ chế chính sách sử dụng nguồn

Tài liệu tham khảo:

1. UBND Thành Phố Hà Nội, 2012, Quy hoạch phát triển nhân lực Thành phố Hà Nội giai đoạn 2011-2020.
2. Cục Thống kê Hà Nội, 2010, Niên giám thống kê.
3. Cục Thống kê Hà Nội, 2011
4. Niên giám thống kê.
5. TS. Trần Văn Hùng, 2010, Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho các trường đại học, Báo Giáo dục Thời đại.
6. TS. Nguyễn Văn Thành, 2011, Phương hướng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển”; Tin kinh tế.com.

nhân lực chất lượng cao để thu hút nhân tài, tạo động lực kích thích giải phóng sức sáng tạo, tránh tình trạng chảy máu chất xám như hiện nay

- Thí điểm thực hiện trả lương, phân phối thu nhập theo năng lực và kết quả công tác

- Có chính sách phụ cấp và đãi ngộ đặc biệt (nhà ở, đào tạo...) cho nhân lực có trình độ cao, tạo điều kiện cho các tài năng nâng cao thu nhập bằng trí tuệ và năng lực của mình.

- Có cơ chế đột phá trong bố trí và sử dụng nguồn nhân lực trẻ, được đào tạo bài bản, tạo điều kiện cho công chức, viên chức trẻ được thăng tiến, đề bạt, bổ nhiệm vào các chức vụ lãnh đạo quản lý.

- Tiêu chuẩn hóa các chức danh cán bộ, sử dụng và quản lý cán bộ căn cứ vào hiệu quả công việc thực tế và đẩy mạnh công tác quảng bá tuyên truyền chính sách thu hút nhân tài của thành phố.

4.6. Tăng cường mở rộng quan hệ hợp tác với các thành phần kinh tế trong và ngoài nước để thu hút vốn đầu tư phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Nhà nước cần có chính sách thu hút vốn đầu tư từ doanh nghiệp đóng góp cho sự nghiệp giáo dục đào tạo. Nhân rộng các mô hình đào tạo thực hành Fpt, Aptech.

Tiếp tục đổi mới và hoàn thiện môi trường pháp lý để mở rộng và tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực giáo dục đào tạo, y tế, hoạt động khoa học-công nghệ, tư vấn thiết kế, quản lý và kinh doanh...

Tạo điều kiện thông thoáng để tăng số lượng người Việt Nam đi học tập và làm việc ở nước ngoài gắn liền các chính sách khai thác và sử dụng có hiệu quả số học viên này sau khi hoàn thành các chương trình đào tạo. □