

# PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TỈNH PHÚ THỌ

**Ths. Trịnh Thế Truyền**

*UBND huyện Lâm Thao*

**TS. Trịnh Mai Vân, TS. Lê Quang Cảnh**

*Đại học Kinh tế Quốc dân*

*Email: trinhmaivan@neu.edu.vn*

*Nguồn nhân lực là yếu tố chính quyết định tới sự thành công của mỗi quốc gia trong quá trình phát triển. Phát triển được nguồn nhân lực với nòng cốt là nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ đảm bảo cho tăng trưởng bền vững và đảm bảo các mục tiêu phát triển. Bài viết này sẽ đề cập tới các nội dung liên quan tới phát triển nguồn nhân lực cao tỉnh Phú Thọ bao gồm cả cách hiểu về nguồn nhân lực chất lượng cao, tình hình phát triển, và đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân chất lượng cao tỉnh Phú Thọ.*

**Từ khóa:** Nguồn nhân lực, Nguồn nhân lực chất lượng cao, phát triển, Phú Thọ

## 1. Giới thiệu

Hội nhập sâu hơn vào nền kinh tế thế giới vừa là cơ hội và thách thức cho các nước tham gia hội nhập. Muốn tận dụng được cơ hội và vượt qua thách thức, Việt Nam cần có sự chuẩn bị và một trong các điều kiện là phải có nguồn nhân lực có trình độ đáp ứng được nhu cầu của sự phát triển trong nước đồng thời đáp ứng yêu cầu của quá trình hội nhập quốc tế. Nguồn nhân lực là yếu tố chính quyết định tới sự thành công của nước ta trong quá trình hội nhập quốc tế, khi mà cạnh tranh nguồn nhân lực trở thành một trong những chiến lược phát triển của Việt Nam.

Song song với hội nhập kinh tế quốc tế, quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước cũng đặt ra những yêu cầu cho phát triển nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao. Đây là nhân tố đóng góp, thúc đẩy quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, là nguồn lực có ý nghĩa quyết định tới sự phát huy hiệu quả của các nguồn lực khác và sự thành công của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Khi mà các mô hình tăng trưởng truyền thống hiện đã tiến tới mức “bão hòa” thì mô hình tăng trưởng kinh tế mới dựa 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.

Mặc dù đã đạt được những thành tựu nhất định về phát triển kinh tế xã hội, đời sống vật chất và tinh thần của người dân được cải thiện, nhưng Phú Thọ vẫn là một tỉnh trung du 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 quản lý khu vực công, và đội ngũ quản lý doanh nghiệp, đặc biệt là đội ngũ cán bộ cơ sở còn nhiều hạn chế, đội ngũ trí thức và nghiên cứu khoa học mỏng và chưa đáp ứng được đòi hỏi của quá trình phát triển. Năm 2010, số người có trình độ từ cao đẳng trở lên là khoảng 48 ngàn người, chiếm khoảng 3,53% dân số của toàn tỉnh. Tỷ lệ lao động kỹ thuật có qua đào tạo của tỉnh đạt 34,7%, tuy nhiên trong đó chỉ có 2,6% được đào tạo từ cao đẳng nghề trở lên (UBND tỉnh Phú Thọ, 2012). Thiếu nguồn lao động chất lượng cao đang trở thành những cản trở, những hạn chế cho sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh cả trước mắt và lâu dài. Đây là một thách thức lớn cho sự phát triển kinh tế xã hội của tỉnh.

Sau phần giới thiệu này, mục 2 sẽ đề cập tới quan niệm về nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển

nguồn chất lượng cao. Trên cơ sở đó, mục 3 sẽ đề cập tới thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Phú Thọ và mục 4 sẽ đề cập những đề xuất gợi ý phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho phát triển kinh tế xã hội của tỉnh.

## **2. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao**

### **2.1. Quan niệm về nguồn nhân lực chất lượng cao**

Thuật ngữ nguồn nhân lực chất lượng cao thường được hiểu theo nhiều hướng khác nhau. Quan niệm nhấn mạnh tới khả năng và vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Theo đó, nguồn nhân lực chất lượng cao là đội ngũ nhân lực có trình độ và năng lực cao; là lực lượng xung kích tiếp nhận chuyển giao công nghệ tiên tiến, thực hiện có hiệu quả việc ứng dụng vào điều kiện nước ta; là hạt nhân đưa lĩnh vực của mình đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa được mở rộng theo kiểu “vết dầu loang”, bằng cách dẫn dắt những bộ phận có trình độ và năng lực thấp hơn, đi lên với tốc độ nhanh. Quan niệm coi nguồn nhân lực chất lượng cao dựa trên hiệu quả, năng suất của người lao động. Nguồn nhân lực chất lượng cao là một bộ phận của lực lượng lao động, có khả năng đáp ứng những yêu cầu phức tạp của công việc; từ đó tạo ra năng suất và hiệu quả cao trong công việc, có những đóng góp đáng kể cho sự tăng trưởng và phát triển của đơn vị nói riêng và cho toàn xã hội nói chung.

Dù các nhà nghiên cứu có những góc độ tiếp cận khác nhau về nguồn nhân lực chất lượng cao nhưng tổng hợp lại, có thể nhấn mạnh tới những đặc trưng cốt lõi sau của lực lượng này, đó là:

- Lực lượng lao động có khả năng thích ứng công nghệ mới và linh hoạt cao trong công việc chuyên môn;
- Lực lượng lao động có khả năng sáng tạo trong công việc;
- Lực lượng lao động có đạo đức nghề nghiệp, đó là lòng yêu nghề, say mê với công việc, có tính kỷ luật và có trách nhiệm với công việc.

Có thể hiểu, nguồn nhân lực chất lượng cao là bộ phận tinh túy nhất của nguồn nhân lực. Lực lượng này có trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật cao; có kỹ năng lao động giỏi và có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất; có phẩm chất tốt và có khả năng vận dụng sáng tạo những tri thức, những kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất nhằm đem lại năng suất, chất lượng và hiệu quả cao (xem

thêm trong Lê Thị Hồng Điệp, 2008). Theo đó, lực lượng nòng cốt của nguồn nhân lực chất lượng cao có thể bao gồm:

- Đội ngũ trí thức và cán bộ khoa học kỹ thuật, lao động có trình độ chuyên môn từ cao đẳng trở lên;
- Đội ngũ công nhân tri thức và kỹ thuật lành nghề (bậc 4/7 trở lên);
- Đội ngũ những người thợ thủ công, mỹ nghệ lành nghề trong các lĩnh vực truyền thống;
- Đội ngũ những người nông dân tri thức và ứng dụng khoa học vào sản xuất, sản xuất hàng hóa.

### **2.2. Nội dung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao**

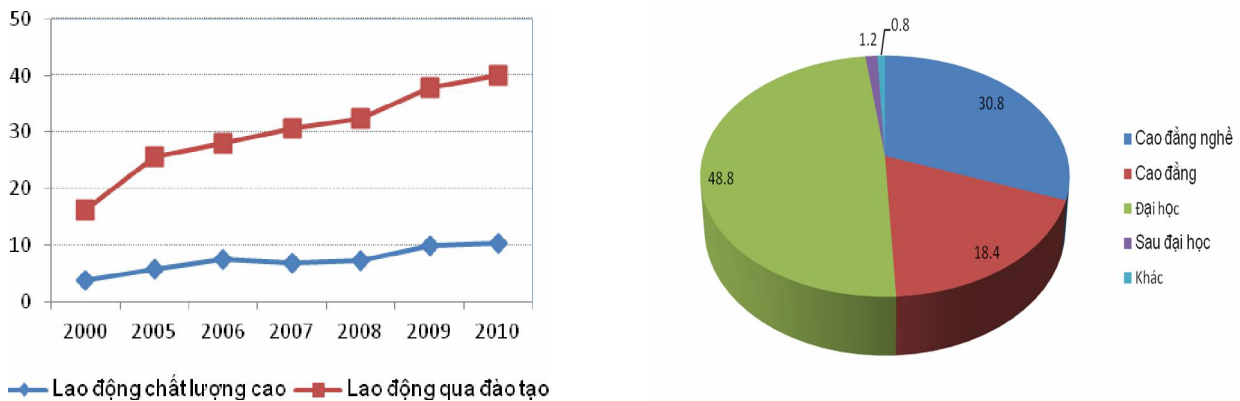
Phát triển nguồn nhân lực là sự biến đổi về số lượng và chất lượng trên các mặt thể lực, trí lực, kỹ năng, kiến thức và tinh thần cùng với quá trình tạo ra những biến đổi tiến bộ về cơ cấu nguồn nhân lực (Trịnh Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh, 2008). Mặc dù có sự diễn đạt khác nhau, song có một điểm chung nhất là tất cả các định nghĩa đều coi phát triển nguồn nhân lực 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, phát triển nguồn nhân lực chính 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.

Là một bộ phận của nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cũng mang những nội dung tương tự như phát triển nguồn nhân lực. Do đó, nội dung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao bao gồm: (i) Phát triển trí lực và kỹ năng; (ii) Tăng cường thể lực và kỷ luật lao động; (iii) Tạo môi trường việc làm và đãi ngộ thỏa đáng cho nguồn lao động chất lượng cao. Cả ba mặt này có quan hệ mật thiết với nhau, phụ thuộc lẫn nhau, do vậy phải được giải quyết một cách đồng bộ. Như vậy, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải gia tăng nhanh chóng số lượng lao động tri thức và lao động quản lý; thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao gắn liền với sự gia tăng đáng kể của số lượng và chất lượng các giảng viên đại học, cao đẳng và gia tăng đáng kể lực lượng nhân lực khoa học công nghệ; và hình thành và nâng cao kỷ luật, tác phong lao động phù hợp với yêu cầu mới.

## **3. Nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Phú Thọ**

Theo quan niệm về nguồn nhân lực chất lượng cao đã đề cập, nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh

**Hình 1: Tỷ lệ và cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao trong tổng số nguồn nhân lực Phú Thọ**



*Nguồn: Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2011 – 2020 và Điều tra lao động việc làm, 2011*

Phú Thọ có xu hướng tăng, nhưng tăng chậm qua các năm 2000-2010.

Theo Điều tra lao động việc làm, tỉnh Phú Thọ có xấp xỉ 30 nghìn người có trình độ trung cấp, trên 13 nghìn người có trình độ cao đẳng; gần 34 nghìn người có trình độ đại học; gần 800 thạc sĩ; 55 người trình độ tiến sĩ. Theo kết quả Điều tra lao động việc làm 2011 cho thấy, nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Phú Thọ chiếm khoảng 10,5% tổng nguồn nhân lực của toàn tỉnh. Trong số này, tỷ lệ người có trình độ đại học và sau đại học chiếm 50%, sau đó đến lực lượng lao động là các công nhân kỹ thuật có trình độ tay nghề từ bậc 4 trở lên, hay tương đương tốt nghiệp cao đẳng nghề. Lực lượng lao động có trình độ chuyên môn cao đẳng chiếm tỷ lệ khiêm tốn với khoảng 18,4% tổng số lao động chất lượng cao trong toàn tỉnh. Trong lực lượng lao động chất lượng cao này, tỉnh Phú Thọ có khoảng 540 các thợ thủ công lành nghề, những lao động, nghệ nhân trong các nghề truyền thống, các nông dân tri thức, sản xuất hàng hóa quy mô trung bình và lớn, và lực

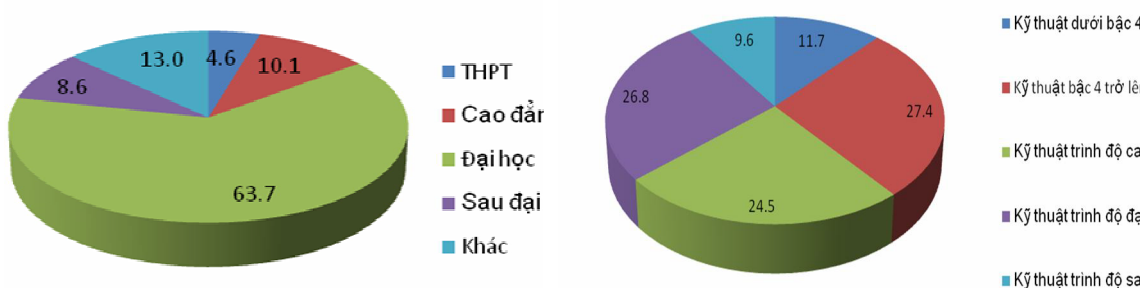
lượng này chiếm khoảng 0,8% tổng số lao động chất lượng cao của toàn tỉnh.

### 3.1. Nguồn nhân lực chất lượng cao trong cơ quan nhà nước tỉnh Phú Thọ

Đề tài cũng đã khảo sát lao động chất lượng cao tại các cơ quan nhà nước trên địa bàn tỉnh Phú Thọ bao gồm, Sở Lao động Thương binh và Xã hội, Bảo hiểm xã hội, Sở Giáo dục và Đào tạo, UBND các huyện,... về đội ngũ lao động trong các cơ quan này. Kết quả khảo sát thể hiện trong Hình 2.

Lao động trong các cơ quan nhà nước có tới 82% cán bộ và người lao động thuộc nhóm nguồn lao động chất lượng cao, trong đó 72,3% có trình độ đại học và sau đại học. Nếu so sánh với năm 2010, tỷ lệ nguồn lao động chất lượng cao là 78.1%, thì đây là một kết quả khá tốt thể hiện cơ cấu lao động tiên tiến và chất lượng đối với các cơ quan nhà nước trên địa bàn tỉnh. Điều này thể hiện sự đổi mới mạnh mẽ trong công tác cán bộ và cải thiện chất lượng nguồn lao động có chất lượng cao trong các cơ quan quản lý nhà nước trên địa bàn tỉnh.

**Hình 2: Lao động chất lượng cao trong cơ quan nhà nước tại tỉnh Phú Thọ, 2012**



*Nguồn: Khảo sát lao động chất lượng cao trong các cơ quan nhà nước tỉnh Phú Thọ năm 2012*

Đối với lao động kỹ thuật làm việc trong các cơ quan nhà nước trên địa bàn tỉnh Phú Thọ, trình độ kỹ thuật của lực lượng này khá cao. Điều này thể hiện ở nhóm có trình độ kỹ thuật ở cấp độ cao đẳng, đại học và sau đại học chiếm tới 60,9%. Trong số lao động kỹ thuật còn lại, thì lao động kỹ thuật có trình độ bậc 4 trở lên chiếm 27,4%, bậc dưới 4 chỉ khoảng 11,7%. Như vậy, rõ ràng rằng, đối với cơ quan nhà nước trên địa bàn tỉnh Phú Thọ, nguồn nhân lực chất lượng cao đã được sử dụng phổ biến.

### 3.2. Nguồn nhân lực chất lượng cao trong doanh nghiệp tỉnh Phú Thọ

Theo số liệu điều tra doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Việt Trì, thị xã Phú Thọ, và huyện Phù Ninh, kết quả cho thấy lao động làm việc trong doanh nghiệp có cơ cấu trình độ học vấn tương đối tốt.

Lao động chất lượng cao trong doanh nghiệp chiếm tỷ lệ không lớn, khoảng 23% có trình độ cao đẳng trở lên, và số lao động không có kỹ năng (chưa qua đào tạo) là khá lớn chiếm tới 37,2%. Lao động kỹ thuật có bậc từ 4-7 chiếm 24,1% trong khi đó lao động kỹ thuật có trình độ cao đẳng trở lên chiếm gần 15%. Như vậy, theo tiêu thức về nguồn nhân lực chất lượng cao mà đề tài xem xét trên địa bàn tỉnh Phú Thọ thì có hơn 38,7% lao động kỹ thuật trong các doanh nghiệp đạt lao động chất lượng cao. Có thể nói rằng lao động chất lượng cao đã đóng góp và có vai trò quyết định tới sự tăng trưởng và phát triển của cộng đồng doanh nghiệp ở Phú Thọ và góp phần vào tăng trưởng kinh tế xã hội của tỉnh.

Lao động chất lượng cao trong các doanh nghiệp và các cơ quan nhà nước được đánh giá chung là tương đối tốt. Với hình thức khảo sát cho điểm trên thang điểm 5 cho các đặc điểm của lao động chất

lượng cao làm việc trong các cơ quan nhà nước và trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Phú Thọ. Kết quả đánh giá của người sử dụng lao động đối với nguồn lao động chất lượng cao trong đơn vị quản lý đối với cả nhóm lao động chất lượng cao trong doanh nghiệp và trong các cơ quan nhà nước.

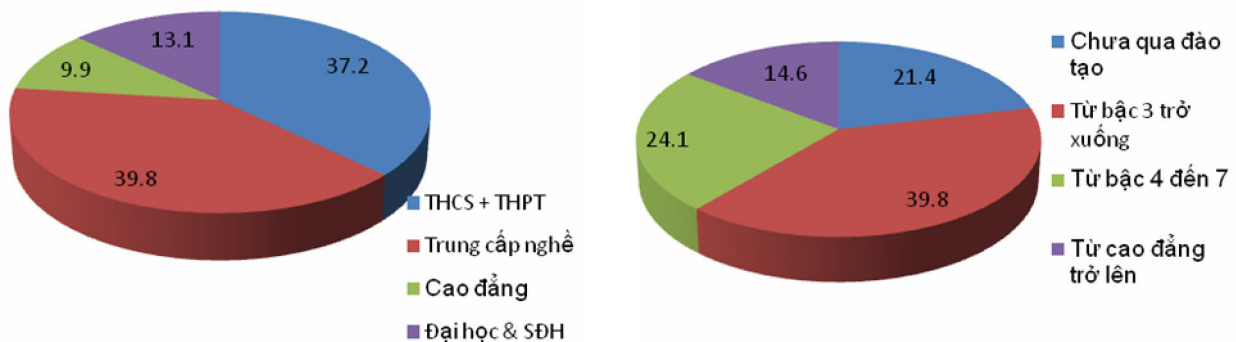
Kết quả khảo sát này cho thấy các lao động chất lượng cao làm việc cho các cơ quan nhà nước được đánh giá cao hơn so với lao động chất lượng cao làm việc trong các doanh nghiệp. Tuy nhiên, nếu đề cập tới tiếp thu cái mới/đổi mới thì nguồn nhân lực chất lượng cao làm việc trong doanh nghiệp dường như năng động hơn và có sự đổi mới tốt hơn.

### 3.3. Chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao được xây dựng và ban hành trên hai cấp độ: cấp độ nhà nước và cấp độ chính sách của tỉnh. Cùng với chính sách khuyến khích phát triển nguồn nhân lực ở cấp quốc gia, Phú Thọ cũng đã có nhiều chính sách cụ thể nhằm từng bước nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và thực hiện phát triển nguồn nhân lực của tỉnh. Cụ thể, Phú Thọ đã xây dựng và ban hành chính sách bồi dưỡng đào tạo cán bộ công chức xã, đào tạo nghề cho lao động nông thôn, các chính sách liên quan tới đẩy mạnh xuất khẩu lao động, điều động cán bộ tăng cường cho các huyện và xã trên địa bàn Phú Thọ, chính sách thu hút lao động chất lượng cao.

Có thể nhận thấy rằng chính sách về phát triển nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của nhà nước và của địa phương là khá nhất quán và tương đối đầy đủ từ khâu xác định mục tiêu, nguồn lực thực hiện, chính sách ưu đãi, khuyến

Hình 3: Tỷ lệ lao động chất lượng cao trong doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Phú Thọ, 2012



Nguồn: Khảo sát lao động chất lượng cao trong các doanh nghiệp tỉnh Phú Thọ năm 2012

**Bảng 1: Đánh giá chung của người sử dụng lao động chất lượng cao trong cơ quan nhà nước và doanh nghiệp trên địa bàn Phú Thọ, 2012**

|                                     | Lao động trong doanh nghiệp | Cán bộ trong cơ quan nhà nước |
|-------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| Có kiến thức chung tốt              | 3.9                         | 4.3                           |
| Thực hành tốt                       | 3.9                         | 4.0                           |
| Quản lý sản xuất tốt                | 3.7                         | 4.1                           |
| Hoạt động khá hiệu quả              | 3.7                         | 4.2                           |
| Năng lực làm việc tập thể tốt       | 4.1                         | 4.5                           |
| Tuân thủ các nội quy công ty        | 4.3                         | 4.4                           |
| Có ý thức tự giác                   | 4.0                         | 4.1                           |
| Có ý thức nâng cao trình độ/kỹ năng | 4.2                         | 4.4                           |
| Tích cực tham gia hoạt động tập thể | 3.9                         | 4.0                           |
| Chuyên môn phù hợp với yêu cầu      | 3.8                         | 3.9                           |
| Tiếp thu kiến thức mới nhanh        | 4.0                         | 3.6                           |
| Nhiều sáng tạo, cải tiến            | 3.4                         | 4.2                           |
| <b>Đánh giá chung</b>               | <b>3.9</b>                  | <b>4.1</b>                    |

*Nguồn: Khảo sát lao động chất lượng cao trong các cơ quan nhà nước và doanh nghiệp tỉnh Phú Thọ năm 2012*

khích và chính sách sử dụng lao động,... (Trịnh Thế Truyền và cộng sự, 2013). Tuy nhiên, 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.

#### **4. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở tỉnh Phú Thọ**

Căn cứ vào mục tiêu phát triển kinh tế xã hội được đề cập trong Nghị quyết Đại học Đảng Bộ tỉnh Phú Thọ lần thứ XVII, mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của tỉnh tới năm 2020; căn cứ vào phân tích thực trạng và dự báo nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Phú Thọ, phần này sẽ đề xuất những giải pháp cụ thể đầy mạnh hơn nữa công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm phục vụ cho mục tiêu phát triển kinh tế xã hội của tỉnh.

*Giải pháp giáo dục nhằm nâng cao trình độ học vấn nguồn lao động làm nền tảng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh.* Trước hết, xây dựng được đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục đảm bảo về số lượng và chất lượng ở cấp Trung

học phổ thông trở lên. Đây là một trong các giải pháp nâng cao số lượng nguồn nhân lực chất lượng cao có tính dài hạn và quan trọng ở tỉnh Phú Thọ. Công tác này sẽ gắn liền với chế độ tuyển dụng, chính sách giáo viên, bồi dưỡng nâng cao năng lực của đội ngũ này. Tiếp đến, các trường Trung cấp, Cao đẳng, và Đại học trên địa bàn tỉnh cần đẩy mạnh việc dạy ngoại ngữ, tin học, và những kỹ năng mềm cho người học bởi theo Trịnh Thế Truyền và cộng sự (2013) thì nguồn nhân lực chất lượng cao ở Phú Thọ đang yếu về những nội dung này.

*Giải pháp nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực chất lượng cao Phú Thọ.* Để nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật cho nguồn lao động, ngoài hệ thống các cơ sở đào tạo hiện có cần có sự đóng góp của xã hội. Các cơ sở này sẽ tập trung vào hai nội dung chính là trang bị kiến thức chuyên môn, kỹ năng và các năng lực làm việc khác như văn hóa doanh nghiệp/công sở, tác phong làm việc, ngoại ngữ, tin học. Các chính sách cần hướng tới:

- Rà soát và quy hoạch phát triển mạng lưới các trường đại học, cao đẳng và các trung tâm dạy nghề của tỉnh;

- Xây dựng các trường, trung tâm này thành những cơ sở đào tạo có đầy đủ các điều kiện cần

thiết về cơ sở vật chất, giáo viên,... và được giám sát chặt chẽ theo các yêu cầu của Bộ Giáo dục và Đào tạo hoặc Tổng cục Dạy nghề;

- Nghiên cứu thành lập các trường cao đẳng cộng đồng (có thể thông qua hình thức xã hội hóa) giúp đa dạng hóa các cơ sở đào tạo trên địa bàn tỉnh;

- Phú Thọ cần nghiên cứu chuyển các cơ sở dạy nghề công lập vào doanh nghiệp, khuyến khích các cơ sở dạy nghề thành lập và phát triển cơ sở sản xuất, và các doanh nghiệp mở các trung tâm dạy nghề, dịch vụ để tiến tới hình thành liên hợp đào tạo sản xuất.

*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.* Điều này là cần thiết khi Phú Thọ muốn trở thành một trung tâm đào tạo và cung cấp lao động cho chính nội bộ Phú Thọ và cung cấp cho các tỉnh miền núi phía Bắc. Phú Thọ cần xác định nguồn nhân lực trọng điểm cho vùng, có chính sách để khuyến khích việc thành lập và phát triển các cơ sở và ngành đào tạo trọng điểm trên địa bàn.

*Tăng cường kỷ luật và thái độ lao động nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh.* Công việc cần làm tập trung vào việc nâng cao hiệu lực của các chính sách quản lý lao động và các hành vi, văn hóa doanh nghiệp/công sở của người lao động. Các hoạt động như xây dựng nội quy, quy chế làm việc, đào tạo và đặc biệt là nâng cao hiệu lực giám sát thực hiện của các chính sách này.

*Thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao vào Phú Thọ.* Đây là giải pháp trong ngắn hạn mà Phú Thọ đang có lợi thế bởi nguồn nhân lực chất lượng cao được đào tạo ngay trên địa bàn tỉnh. Công việc Phú Thọ cần triển khai bao gồm:

- Rà soát việc sử dụng lao động chất lượng cao trong nền kinh tế ở Phú Thọ từ đó có giải pháp sử dụng, và thu hút phù hợp;

#### **Tài liệu tham khảo:**

1. Lê Thị Hồng Điệp (2008). Các tiêu chí xác định nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam, *Tạp chí Lý luận Chính trị*, số 8, trang 79.
2. Trịnh Thế Truyền và cộng sự (2013). Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Phú Thọ đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội đến năm 2020, *Đề tài Nghiên cứu Khoa học cấp tỉnh*.
3. Tổng cục Thống kê (2012). *Số liệu thống kê Lao động-việc làm năm 2011*, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội.
4. UBND tỉnh Phú Thọ (2010). *Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Phú Thọ đến năm 2020*.
5. Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh (2008). *Giáo trình Kinh tế Nguồn nhân lực*, Nhà Xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân.

- Thực thi chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao một cách hiệu lực, có kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách phù hợp;

Huy động nguồn lực thực hiện phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Đây là giải pháp quan trọng đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Phú Thọ. Không có nguồn lực, các giải pháp sẽ xa rời thực tế và không có tính khả thi. Huy động nguồn lực cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cần tập trung vào:

- Huy động và sử dụng hiệu quả nguồn vốn từ ngân sách nhà nước phân cho tỉnh vào các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh;

- Tỉnh nên dành ngân sách cho việc xây dựng và phát triển trung tâm đào tạo nhân lực trọng điểm của vùng miền núi phía Bắc;

- Có chính sách khuyến khích thành lập các trường đào tạo nghề trong doanh nghiệp như về mặt thuê đất, thuế, và các ưu đãi về tài chính, tín dụng;

- Đẩy nhanh việc thực hiện chủ trương xã hội hóa trong y tế và giáo dục; huy động các nguồn lực từ cộng đồng,... để xây dựng và phát triển nguồn nhân lực.

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là hướng đi phù hợp của Phú Thọ trong bối cảnh thực hiện công nghiệp hóa và hiện đại hóa, hội nhập kinh tế và phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế xã hội của tỉnh. Hiện tại, nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh hiện còn ở mức thấp, thiếu nhiều kỹ năng của nguồn nhân lực chất lượng cao thực sự. Để phát triển nguồn lực chất lượng cao của tỉnh, Phú Thọ cần tập trung xác định các giải pháp giáo dục đào tạo nhằm trang bị chuyên môn, kỹ thuật kỹ năng làm việc cho nguồn nhân lực chất lượng cao; tăng cường kỷ luật và hành vi lao động; và huy động nguồn lực thích hợp cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trên địa bàn. □