

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CHO PHÁT TRIỂN KINH TẾ Ở KIÊN GIANG

PGS.TS. LÊ KHƯƠNG NINH* & ThS. TRỊNH MINH TÂN **

Nguồn nhân lực đóng vai trò then chốt đối với nền kinh tế vì một nguồn nhân lực có chất lượng sẽ giúp khai thác hiệu quả các nguồn lực khác, đồng thời chủ động sáng tạo ra cũng như tiếp cận các công nghệ hay phương pháp quản lý hiện đại để nâng cao năng suất lao động và làm tăng thu nhập. Tuy nhiên, thực tế cho thấy nguồn nhân lực của tỉnh Kiên Giang còn yếu về chất lượng và chưa phù hợp về cơ cấu. Vì vậy, mục tiêu của bài viết là phân tích nguyên nhân của các hạn chế này và từ đó đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế bền vững ở Kiên Giang nhằm tránh bị lệ thuộc vào nguồn tài nguyên tự nhiên để rồi gặp bế tắc trong tương lai.

1. Mở đầu

Ngày nay, để phát triển, ngoài việc tận dụng tối đa nguồn lực bên ngoài, các quốc gia còn rất chú trọng đến nguồn lực bên trong (nội lực). Có nhiều yếu tố cấu thành nội lực của một quốc gia, đó là nguồn nhân lực, nguồn lực vật chất (tài nguyên thiên nhiên, vốn v.v.) và công nghệ, trong đó nguồn nhân lực luôn được xem là quyết định. Thật vậy, kinh nghiệm thành công của các nước phát triển đã cho thấy vai trò then chốt của nguồn nhân lực đối với nền kinh tế (Barro, 2001; Hanushek & Kimko, 2004; Ding & Knight, 2011 v.v.). Do đó, muốn đi lên thì phải chú trọng phát triển nguồn nhân lực một cách toàn diện, đặc biệt là khả năng tư duy sáng tạo, ý thức trách nhiệm và năng lực chuyên môn. Tuy nhiên, thực tế cho thấy chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh Kiên Giang còn thấp (bởi rất thiếu lực lượng lao động

có trình độ đại học và sau đại học) và chưa hợp lý về cơ cấu (chủ yếu tập trung ở các ngành nông nghiệp và ngư nghiệp) nên chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra của nền kinh tế.

Xuất phát từ thực tế đó, bài viết được hình thành với mục tiêu tìm kiếm giải pháp góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế ở Kiên Giang với trọng tâm là đào tạo, thu hút và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực. Để đạt được mục tiêu đó, chúng tôi sử dụng phương pháp phân tích nhân tố kết hợp với thống kê mô tả để xử lý số liệu sơ cấp thu thập ngẫu nhiên từ những người lao động và các nhà quản lý ở Kiên Giang cùng với số liệu thứ cấp thu thập từ các cơ quan hữu quan.

2. Tổng quan về nguồn nhân lực của tỉnh Kiên Giang

Kiên Giang có diện tích tự nhiên là 6.346,3 km², dân số của tỉnh năm 2009 là 1.688.228 người và tỷ lệ tăng dân số bình quân hàng năm giai đoạn 1999-2009 là 1,2%. Với bờ biển dài 200 km bên cạnh các thế mạnh khác như đất đai màu mỡ, nguồn khoáng sản dồi dào và cảnh quan xinh đẹp, Kiên Giang có tiềm năng to lớn để phát triển kinh tế, nhất là kinh tế biển.

Nhờ có điều kiện tự nhiên thuận lợi nên thu nhập bình quân đầu người của tỉnh khá cao (năm 2009 là 1.167 USD so với trung bình cả nước là 1.064 USD). Cơ cấu kinh tế của tỉnh năm 2009 là nông nghiệp chiếm 44,2%, công nghiệp chiếm 24% và dịch vụ chiếm 31,8% GDP. Gần đây, nền kinh tế của tỉnh chuyển dịch theo hướng tăng tỷ trọng công nghiệp, dịch vụ và giảm tỷ trọng nông nghiệp nhưng tốc độ còn chậm và thiếu cân đối giữa các ngành nghề, chủ yếu tập trung vào khai thác, nuôi trồng và chế biến thủy sản trong khi các ngành công nghiệp kỹ thuật cao chưa phát triển, thậm chí còn chưa manh nha. Hiệu quả khai

*: Trường Đại học Cần Thơ

** : Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Kiên Giang

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

thác các tiềm năng của tỉnh còn thấp, chủ yếu là phát triển theo chiều rộng nên đã lãng phí nguồn tài nguyên đất đai, khoáng sản, tài nguyên biển và tài nguyên du lịch. Nền kinh tế tuy tăng trưởng khá nhưng kém bền vững bởi quá lệ thuộc vào tự nhiên. Đặc biệt, ngành thủy sản - ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh - đang gặp thách thức gay gắt do nguồn lợi suy giảm vì khai thác bừa bãi.

Các hạn chế trên bắt nguồn từ vấn đề chất lượng nguồn nhân lực. Là tỉnh thuần nông nên phần lớn lực lượng lao động có trình độ học vấn, trình độ chuyên môn thấp và năng lực tư duy sáng tạo còn hạn chế nên thiếu tính đột phá. Tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đòi hỏi một lực lượng lao động có trình độ nhưng hệ thống giáo dục - đào tạo lại yếu trong khi tỉnh chưa đủ sức thu hút người giỏi từ trong và ngoài nước nên tỷ lệ lao động qua đào tạo còn thấp (chỉ chiếm 25,9% tổng số lao động năm 2009). Bên cạnh đó, tư duy dựa dẫm vào nguồn tài nguyên tự nhiên còn khá phổ biến ở cấp độ vĩ mô (quản lý nhà nước), vi mô (doanh nghiệp) cũng như bản thân người dân nên vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực bị xem nhẹ hay được thực hiện một cách qua loa, thiếu chiều sâu.

Thật vậy, trong thời gian qua, mặc dù chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh có chuyển biến tích cực nhưng không đáng kể, nhất là đối với lực lượng lao động có trình độ đại học và sau đại học. Bảng 1 cho thấy số lao động có trình độ sau đại học của tỉnh năm 2009 là 379 người, tăng 33 người so với năm 2008 (xấp xỉ 9,5%) và tăng 37 người so với năm 2007 (10,8%). Số lao động có trình độ đại học, cao đẳng năm 2009 là 33.063 người, tăng 695 người so với năm 2008 (2,1%) và tăng 1.306 người so với năm 2007 (4,1%). Đặc biệt, số lao động có trình độ cao và trung bình (sau đại học, đại học, cao đẳng và trung cấp) chiếm tỷ trọng ngày càng thấp trong tổng số lao động đã qua đào tạo trong khi số lao động có trình độ thấp (đào

tạo nghề ngắn hạn) lại có xu hướng tăng. Hơn nữa, vào năm 2007, cứ 1.000 lao động đang làm việc thì chỉ có 0,4 lao động có trình độ sau đại học; 37,16 lao động có trình độ đại học, cao đẳng; 29,12 lao động có trình độ trung cấp và 135,17 lao động được đào tạo nghề ngắn hạn. Số liệu tương ứng năm 2009 là 0,43; 37,76; 32,57 và 188,24 cho thấy chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh là khá thấp nhưng lại chậm cải thiện (Tân, 2011).

Nếu cứ để các hiện tượng trên tiếp diễn mà không kịp thời khắc phục thì nền kinh tế của tỉnh sẽ gặp bế tắc vì chỉ đơn thuần sử dụng lực lượng lao động giản đơn để khai thác nguồn lợi tự nhiên thì không những không tạo ra nền tảng bền vững cho phát triển kinh tế mà còn có thể bị rơi vào “bẫy nghèo” một khi đã cạn nguồn tài nguyên, như các nghiên cứu về “lời nguyên tài nguyên” đã chỉ rõ (Sachs & Warner, 2001; Andersen & Aslaken, 2008; Williams, 2011 v.v.).

3. Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực ở Kiên Giang

Bảng 2. Cơ sở giáo dục và học sinh ở Kiên Giang (2007-2009)

Tiêu chí	2007	2008	2009
Số trường phổ thông	492	506	513
Số học sinh phổ thông trên 1 vạn dân	1.772	1.766	1.723
Tỷ lệ học sinh trung học phổ thông tốt nghiệp (%)	73,92	75,99	59,38

Nguồn: Cục Thống kê Kiên Giang; Niên giám thống kê 2009.

Nhìn chung, hệ thống giáo dục - đào tạo của tỉnh chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra của nền kinh tế. Thật vậy, Bảng 2 cho thấy trong thời gian gần đây mặc dù số trường phổ thông có tăng nhưng số học sinh phổ thông tính trên 1 vạn dân lại giảm đồng thời với tỷ lệ học sinh tốt nghiệp

Bảng 1. Thống kê lao động đã qua đào tạo ở Kiên Giang (2007-2009)

Trình độ	2007		2008		2009	
	Số người	Tỷ trọng (%)	Số người	Tỷ trọng (%)	Số người	Tỷ trọng (%)
Trên đại học	342	0,2	346	0,2	379	0,2
Đại học, cao đẳng	31.757	18,4	32.368	16,4	33.063	14,6
Trung cấp	24.889	14,4	26.607	13,4	28.515	12,6
Đào tạo nghề ngắn hạn	115.526	67,0	137.926	70,0	164.818	73,6
Tổng số	172.514	100,0	197.247	100,0	226.775	100,0

Nguồn: Báo cáo Chương trình phát triển nguồn nhân lực của UBND tỉnh Kiên Giang.

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

Bảng 3. Thống kê số lượng sinh viên của tỉnh Kiên Giang (2007-2009)

Hệ đào tạo	2007		2008		2009	
	Tuyển mới	Tốt nghiệp	Tuyển mới	Tốt nghiệp	Tuyển mới	Tốt nghiệp
Đại học*	1.316	276	1.841	542	2.300	935
Cao đẳng	1.404	642	1.574	716	2.256	782
Trung cấp	1.999	1.422	3.431	2.291	2.514	2.545
Đào tạo nghề	19.769	20.036	22.400	22.135	26.892	26.447

Ghi chú: (*) Đào tạo liên kết tại địa phương.

Nguồn: Báo cáo của Chương trình phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang.

phổ thông trung học. Do học sinh phổ thông là nguồn bổ sung quan trọng nhất cho lực lượng lao động có trình độ trong tương lai nên đây là yếu kém cơ bản cần nhanh chóng khắc phục.

Bên cạnh đó, Bảng 3 còn cho thấy, đối với hệ trung cấp và đào tạo nghề, số sinh viên được tuyển mới và tốt nghiệp đều tăng trong giai đoạn 2007–2009; tỷ lệ giữa số sinh viên tốt nghiệp và được tuyển mới hằng năm là khá cao. Ngược lại, tỷ lệ giữa số sinh viên tốt nghiệp đại học, cao đẳng và số được tuyển mới hằng năm lại rất thấp, thậm chí là không đáng kể nếu so với dân số của tỉnh, mặc dù chất lượng của loại hình đào tạo liên kết tại địa phương chưa được như mong muốn.

Không chỉ số lượng mà chất lượng sinh viên tốt nghiệp của tỉnh cũng còn hạn chế. Để đánh giá vấn đề một cách toàn diện hơn, chúng tôi tiến hành phỏng vấn ngẫu nhiên 137 sinh viên tốt nghiệp đại học đang làm việc tại Kiên Giang. Kết quả cho thấy không có sinh viên tốt nghiệp loại xuất sắc, có 3 giỏi (chiếm 2,2%), 63 khá (46%) và 71 trung bình (51,8%). Kết quả này cho thấy Kiên Giang đang thiếu lực lượng lao động giỏi một cách gay gắt.

Các phân tích trên cho phép khẳng định là lực lượng lao động của tỉnh còn khá khiếm khuyết. Để nhận dạng rõ các khiếm khuyết đó, chúng tôi đã phỏng vấn ngẫu nhiên 91 nhà quản lý ở các doanh nghiệp và các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh Kiên Giang. Phương pháp phân tích nhân tố cho thấy kết quả về các yếu tố cấu thành nên sự khiếm khuyết của số lao động được khảo sát như sau:

$$F_1 = 0,199GIAIQUYETVANDE + 0,170NHAYBEN + 0,167LAMVIECDOCLAP + 0,207CHUYENNGHIEP + 0,264APLUC + 0,282GANBO + 0,131TRACHNHIEM$$

$$F_2 = 0,355THICHNGHI + 0,298GIAOTIEP + 0,294CHUYENMON + 0,442HOCLUC$$

$$F_3 = 0,542CAUTIEN + 0,567HOCHOI$$

Theo các nhà quản lý, tinh thần ham học hỏi (HOCHOI), tinh thần cầu tiến (CAUTIEN) và năng lực học tập để nâng cao trình độ (HOCLUC) là các khiếm khuyết lớn nhất của số lao động được khảo sát. Bên cạnh đó là khả năng thích nghi với công việc (THICHNGHI), kỹ năng giao tiếp (GIAOTIEP), trình độ chuyên môn (CHUYENMON), ý thức gắn bó lâu dài (GANBO) và khả năng chịu được áp lực công việc (APLUC), trong khi các khiếm khuyết về tinh thần trách nhiệm (TRACHNHIEM), khả năng làm việc độc lập (LAMVIECDOCLAP) v.v. được cho là ít quan trọng. Việc người lao động không có tinh thần cầu tiến, ít ham học hỏi, không chịu được áp lực cao hay không có ý định gắn bó lâu dài sẽ ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng lao động trong dài hạn của tỉnh vì hệ quả của thực tế này là năng lực làm việc của lực lượng lao động sẽ không cao mà lại rất dễ biến động nên khó thực thi các chiến lược đào tạo dài hạn.

Không chỉ đối với người lao động, đội ngũ các nhà quản lý của tỉnh cũng còn hạn chế. Kết quả khảo sát ngẫu nhiên 89 nhà quản lý (bao gồm 44 nhà quản lý trong khối hành chính sự nghiệp và 45 nhà quản lý doanh nghiệp) cho thấy, trong khối hành chính sự nghiệp, chỉ có 3 người quản lý có trình độ sau đại học (chiếm 6,8%), 38 người có trình độ đại học (86,4%), 2 người trình độ cao đẳng (4,5%) và 1 người có trình độ trung cấp (2,3%). Ở các doanh nghiệp, chỉ có 1 người có trình độ sau đại học (2,2%), 33 người có trình độ đại học (73,3%), 3 người có trình độ cao đẳng (6,7%), 4 người có trình độ trung cấp (8,9%) và 4 người không học trường lớp chính quy nào (8,9%).

Thực tế trên cho thấy công tác đào tạo nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế ở Kiên Giang chưa được thực hiện một cách có hiệu quả mặc dù trong thời gian qua tỉnh đã có nhiều chủ trương, chính

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

sách về đào tạo nguồn nhân lực kể cả trong và ngoài nước (như Kế hoạch 23/KH-UBND ngày 9/5/2006 về đào tạo nguồn nhân lực có trình độ sau đại học ở nước ngoài giai đoạn 2006-2015; Nghị quyết 44/2007/NQ-HĐND ngày 1/7/2007 của Hội đồng Nhân dân tỉnh về Chương trình phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang đến 2020; Kế hoạch 42/KH-UBND ngày 19/7/2007 về phát triển giáo dục và đào tạo đến năm 2010 và định hướng đến năm 2015; Quyết định 1381/QĐ-UBND ngày 2/8/2007 phê duyệt Đề án đào tạo bồi dưỡng giáo viên dạy nghề đến năm 2010; Quyết định 34/2007/QĐ-UBND ngày 17/8/2007 về việc ban hành chương trình phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang đến năm 2020; Kế hoạch 50/KH-UBND ngày 21/7/2008 về đào tạo 50 thạc sĩ, tiến sĩ và 200 cán bộ nguồn lãnh đạo quản lý tỉnh Kiên Giang giai đoạn 2008-2015; Quyết định 621/QĐ-UBND ngày 17/3/2008 về ban hành Danh mục các ngành nghề ưu tiên đào tạo và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế xã hội tỉnh Kiên Giang; Quyết định 1726/QĐ-UBND ngày 16/7/2009 thiết lập Ban điều hành kế hoạch số 23/KH-UBND về đào tạo nguồn nhân lực có trình độ sau đại học ở nước ngoài v.v.).

Nguyên nhân của hạn chế trên là do nhận thức về tầm quan trọng có tính chiến lược của công tác đào tạo nguồn nhân lực của lãnh đạo tỉnh chưa sâu sắc nên nguồn lực con người và vật chất dành cho hoạt động đào tạo còn hạn chế và không được sử dụng một cách hợp lý. Trong thời gian tới, tỉnh cần xây dựng và thực thi tốt chính sách đào tạo nguồn nhân lực kết hợp với thu hút và sử dụng hợp lý đội ngũ lao động có trình độ để khai thác hiệu quả nhất tiềm năng dồi dào của tỉnh.

4. Thực trạng thu hút nguồn nhân lực có chất lượng ở Kiên Giang

Bên cạnh đào tạo, thu hút nguồn nhân lực có chất lượng cũng rất quan trọng đối với Kiên Giang. Trên phương diện này, yếu tố quyết định là tư duy của người lãnh đạo. Nếu nhận thức đúng giá trị của nguồn nhân lực thì người lãnh đạo sẽ thực sự quý trọng tài năng nên sẽ thu hút được người tài.

Nhận thấy tầm quan trọng của nguồn nhân lực đối với phát triển kinh tế nên trong thời gian qua tỉnh Kiên Giang đã có chính sách thu hút nguồn nhân lực có trình độ. Cụ thể là:

(i) Quyết định số 12/2007/QĐ-UBND ngày 06/02/2007 của UBND tỉnh Kiên Giang về việc hỗ trợ cho giáo sư 20 triệu đồng, phó giáo sư 15 triệu

đồng, tiến sĩ 20 triệu, thạc sĩ 10 triệu đồng và hỗ trợ 3 triệu đồng cho sinh viên loại giỏi trong và ngoài tỉnh, 2 triệu đồng cho sinh viên loại khá và 1 triệu đồng cho loại trung bình.

(ii) Quyết định số 12/2009/QĐ-UBND ngày 18/2/2009 của UBND tỉnh Kiên Giang về việc mức chi hỗ trợ và thu hút nguồn nhân lực như sau: (a) nếu có bằng thạc sĩ, bác sĩ chuyên khoa cấp II được hỗ trợ ban đầu 20 triệu đồng; (b) người có học hàm, học vị là giáo sư, tiến sĩ về giảng dạy tại các trường đại học, cao đẳng của tỉnh đúng theo các chuyên ngành đang thiếu được hỗ trợ ban đầu là 30 triệu đồng.

Mặc dù có quan tâm thu hút người có trình độ nhưng chính sách thu hút của tỉnh lại thiếu hấp dẫn vì chỉ chú trọng đến đãi ngộ vật chất trước mắt (mặc dù chưa thật sự thỏa đáng) mà không quan tâm đến các yếu tố khác có ảnh hưởng đến quyết định chọn lựa công việc của người lao động. Bên cạnh đó, các chính sách này vẫn còn mang nặng tư duy ban phát mà chưa xuất phát từ quan điểm cởi mở, tha thiết muốn có một lực lượng lao động có năng lực để phục vụ cho địa phương. Người có năng lực thực sự thường thích tự do và rất thận trọng khi đưa ra quyết định có liên quan đến nghề nghiệp thông qua các câu hỏi như: Làm gì? Công việc có phù hợp không? Môi trường làm việc có tốt không? Có triển vọng thăng tiến không? Điều kiện sống và sinh hoạt như thế nào? Văn hóa tổ chức ra sao? ... Rõ ràng, chính sách thu hút nguồn nhân lực của tỉnh không trả lời thỏa đáng các câu hỏi này. Do đó, ít ai lại mạo hiểm đến làm việc ở Kiên Giang vì không rõ tương lai sẽ ra sao trong khi tiền hỗ trợ ban đầu do phải trang trải chi phí cho cuộc sống theo thời gian rồi cũng sẽ vơi dần và cơ hội ở những nơi khác sẽ mất. Thực tế này được minh chứng bởi số liệu trong Bảng 4.

Bảng 4. Thực trạng thu hút nguồn nhân lực ở Kiên Giang (2007–2009)

Xuất thân	Số lượng phân theo trình độ				
	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ
Trong tỉnh	206	122	194	3	6
Ngoài tỉnh	12	23	55	0	0
Tổng cộng	218	145	249	3	6

Nguồn: Kết quả khảo sát đối với 91 đơn vị sử dụng lao động trong tỉnh Kiên Giang.

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

Bảng 4 cho thấy, trong 3 năm 2007–2009, 91 đơn vị được khảo sát đã tuyển dụng 218 sinh viên trung cấp, trong đó có 206 trong tỉnh và 12 ngoài tỉnh; 145 sinh viên cao đẳng với 122 trong tỉnh và 23 ngoài tỉnh; 249 sinh viên đại học với 194 trong tỉnh và 55 ngoài tỉnh; 3 thạc sĩ và 6 tiến sĩ từ trong tỉnh. Đáng chú ý là các đơn vị nói trên không tuyển dụng được người có trình độ thạc sĩ và tiến sĩ từ ngoài tỉnh. Hạn chế trên chỉ có thể được khắc phục khi hiểu rõ các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định chọn lựa nơi làm việc của người lao động. Để làm rõ vấn đề, chúng tôi tiến hành khảo sát ngẫu nhiên 144 lao động tốt nghiệp đại học và phương pháp phân tích nhân tố cho thấy tầm quan trọng của các yếu tố được quan tâm khi chọn lựa nơi làm việc là như sau:

$$F_1 = 0,163THUNHAPCAO + 0,335CVONDINH + 0,335DUNGNGHE + 0,289NANGCAOTRINHDO + 0,344MOITRUONGTOT$$

$$F_2 = 0,284DEXINVIEC + 0,275DANHTIENG + 0,447GANGIADINH + 0,471THANGTIEN$$

Kết quả trên cho thấy cơ hội thăng tiến (THANGTIEN) có tác động mạnh nhất đến quyết định lựa chọn nơi làm việc, kế đến là gần gia đình (GANGIADINH), môi trường làm việc tốt (MOITRUONGTOT) v.v.. Tác động yếu nhất đến quyết định lựa chọn nơi làm việc là dễ xin việc (DEXINVIEC), danh tiếng của đơn vị (DANHTIENG) và thu nhập cao lúc ban đầu (THUNHAPCAO).

Như ta biết, nếu có cơ hội gần gia đình, được làm việc trong môi trường tốt, đúng ngành nghề và có cơ hội thăng tiến thì công việc sẽ trở nên hấp dẫn nên thu hút được người lao động có trình độ. Vì vậy, tỉnh cần phải quan tâm đến các khía cạnh này.

5. Giải pháp

Các phân tích trên cho thấy giải pháp mang tính đột phá để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là cấp lãnh đạo cần nhận thức đúng vai trò then chốt của nguồn nhân lực đối với quá trình phát triển của nền kinh tế. Bên cạnh đó, cần xóa bỏ tâm lý ỷ lại vào tài nguyên tự nhiên. Một trong những cách để làm điều đó là đánh thuế sử dụng tài nguyên nhằm hình thành ý thức bảo vệ và sử dụng hợp lý nguồn tài nguyên tự nhiên. Số thuế thu được nên được sử dụng để phát triển hệ thống giáo dục - đào tạo và các ngành sản xuất có hàm lượng kỹ thuật cao nhằm đảm bảo cho sự phát

triển bền vững của nền kinh tế trong tương lai. Ngoài ra, cũng cần chú ý đến các khía cạnh đào tạo, thu hút và sử dụng lao động.

Về đào tạo

- Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, mở rộng mạng lưới cơ sở giáo dục - đào tạo: Bên cạnh việc củng cố và nâng cao chất lượng hệ thống giáo dục phổ thông để khắc phục các nhược điểm vừa nêu, tỉnh có thể xem xét thành lập Trường Đại học Kiên Giang theo hướng trường đa ngành và có chất lượng; đầu tư mở rộng và nâng cấp các trường Cao đẳng Cộng đồng, Cao đẳng Y tế và Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật.

- Xã hội hóa giáo dục: Một vấn đề thường gặp trong thực tế là nguồn kinh phí dành của Nhà nước dành cho giáo dục - đào tạo luôn bị hạn chế. Do đó, việc xã hội hóa công tác này là rất cần thiết. Để có thể làm tốt điều đó, tỉnh cần thực thi các chính sách hỗ trợ các cơ sở giáo dục ngoài công lập và tạo điều kiện thuận lợi để nhiều người tham gia thành lập trường theo quy hoạch chung của Nhà nước về số lượng và chất lượng.

- Xây dựng đội ngũ nhà giáo giỏi chuyên môn và có đạo đức tốt: Tỉnh cần có chính sách khuyến khích học tập nâng cao trình độ đối với đội ngũ nhà giáo thông qua chế độ đãi ngộ xứng đáng vì các nhà giáo chính là người trực tiếp trang bị kiến thức chuyên môn lẫn đạo đức cho người lao động.

Về thu hút

Như đã phân tích, yếu tố quan trọng nhất có tính chất quyết định đến việc thu hút nguồn nhân lực có trình độ chính là tư duy của người lãnh đạo. Do đó, cấp lãnh đạo cần lưu ý các giải pháp cụ thể như:

- Tạo môi trường làm việc thuận lợi, cởi mở và thông thoáng cho người lao động. Cụ thể là đảm bảo điều kiện làm việc tốt, quyền tự chủ cao trong công việc (nhưng phải tuân thủ đúng nguyên tắc), đảm bảo có cuộc sống ngày càng tốt hơn cho người lao động.

- Trọng dụng người tài, tôn trọng năng lực cá nhân và quan tâm phát triển tài năng của thế hệ trẻ, đồng thời loại trừ các quan điểm cục bộ trong bố trí và sử dụng lao động.

- Quan tâm phát hiện các sinh viên giỏi của tỉnh. Đối với các sinh viên giỏi, có thể ưu tiên tiếp tục đầu tư cho học thạc sĩ, tiến sĩ ở trong và ngoài nước. Bên cạnh các chính sách hỗ trợ về tài chính, cần có chính sách hỗ trợ về vật chất, tinh thần

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

khác như xây dựng ký túc xá sinh viên của tỉnh hay hè, tết có xe đưa đón về quê để tạo mối quan hệ gắn bó và tình yêu quê hương.

Về sử dụng

Đào tạo và thu hút được nguồn nhân lực có chất lượng là rất khó khăn, nhưng nếu không sử dụng hợp lý thì người lao động cũng sẽ tìm đến nơi khác có chế độ đãi ngộ tốt hơn. Do đó, trong sử dụng lao động, cần chú trọng đến các khía cạnh sau:

- Có cơ chế tiếp nhận và phân công công tác phù hợp với ngành nghề được đào tạo; đề bạt, bổ nhiệm người có năng lực phù hợp với yêu cầu của công việc.

- Tinh giản biên chế để lựa chọn được người có năng lực kết hợp với các giải pháp như tổ chức thi tuyển hay ứng cử vào các vị trí chủ chốt.

- Thường xuyên đánh giá chất lượng công việc để kịp thời phát hiện các khiếm khuyết của người lao động để thay thế, đào tạo lại hay bổ sung kiến thức chuyên môn.

- Thay thế hình thức quản lý nhân viên theo giờ làm việc không còn phù hợp với thực tiễn năng động ngày nay bằng hình thức quản lý theo hiệu quả công việc để kích thích người lao động phát huy tối đa năng lực của mình.

6. Kết luận

Để phát triển bền vững thì không cách nào khác là phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực một cách toàn diện. Cũng giống như nhiều địa phương khác ở Đồng bằng sông Cửu Long, Kiên Giang có nguồn tài nguyên tự nhiên giàu có để mang lại thu nhập cao cho người dân nhưng phải đối mặt với thực tế là nền kinh tế của tỉnh tuy có tăng trưởng nhưng lại kém bền vững bởi quá lệ thuộc vào tự nhiên. Nhận thấy điều này nên trong thời gian qua tỉnh đã cố gắng tìm kiếm giải pháp để khắc phục các nhược điểm đó.

Tuy nhiên, các chính sách mà tỉnh áp dụng chưa thực sự hiệu quả nên tỷ lệ học sinh phổ thông tốt nghiệp giảm, lực lượng lao động có trình độ cao còn ít, cơ cấu lực lượng lao động không hợp lý v.v. do thiếu sự quan tâm ở cả cấp độ vĩ mô (chính quyền địa phương) và vi mô (người dân). Hơn nữa, do nền kinh tế của tỉnh còn quá tập trung vào nuôi trồng, khai thác, chế biến thủy sản và sản xuất xi măng nên số sinh viên tốt nghiệp của tỉnh ít có động cơ trở về làm việc tại địa phương. Bên cạnh đó, chính sách thu hút nguồn nhân lực có trình độ của tỉnh cũng không thành

công vì chưa đáp ứng được yêu cầu của người có năng lực thực sự.

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh, bài viết đề xuất các giải pháp cụ thể là xóa bỏ tâm lý dựa dẫm vào tài nguyên tự nhiên, người lãnh đạo cần nhận thức đúng tầm quan trọng của nguồn nhân lực, đầu tư phát triển cơ sở vật chất giáo dục - đào tạo và đội ngũ giáo viên, tạo môi trường thông thoáng để người lao động làm việc hiệu quả, áp dụng hình thức thi tuyển hay ứng cử vào các chức danh chủ chốt, thường xuyên đánh giá chất lượng nguồn nhân lực để có biện pháp điều chỉnh phù hợp, áp dụng phương thức quản lý lao động theo hiệu quả công việc thay cho phương pháp quản lý theo thời gian làm việc v.v.. Các giải pháp trên, nếu được thực hiện tốt, sẽ góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để đảm bảo phát triển nền kinh tế của tỉnh một cách bền vững■

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Andersen, J. và S. Aslaken (2008), "Constitutions and the Resource Curse," *Journal of Development Economics* 87, tr. 227-246.
2. Barro, R. (2001), "Human Capital and Growth," *American Economic Association Papers and Proceedings* 91(2), tr. 12-17.
3. Ding, S. và J. Knight (2011), "Why Has China Grown So Fast? The Role of Physical and Human Capital Formation," *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 73(2), tr. 141-174.
4. Hanushek, E. và D. Kimko (2004), "Schooling, Labor-Force Quality, and the Growth of Nations," *American Economic Review* 90(5), tr. 1184-1208.
5. Sachs, J.D. và A.M. Warner (2001), "The Curse of Natural Resources," *European Economic Review* 45, tr. 827-838.
6. Tân, T.M. (2011), *Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế ở Kiên Giang*, Luận văn thạc sĩ kinh tế, Đại học Cần Thơ.
7. Williams, A., 2011, "Shining a Light on the Resource Curse: An Empirical Analysis of the Relationship between Natural Resources, Transparency, and Economic Growth," *World Development* 39(4), tr. 490-505.