

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG

BÙI QUANG BÌNH*

Nguồn nhân lực (NNL) đặc biệt là NNL chất lượng cao được đánh giá là một trong các nguồn lực quan trọng bậc nhất cho phát triển kinh tế của các quốc gia và vùng lãnh thổ. Nâng cao chất lượng NNL đang nhận được rất nhiều sự quan tâm của các nhà hoạch định chính sách. Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung (VKTTĐMT) đang trong quá trình tập trung khai thác nguồn lực con người nhằm thúc đẩy nhanh quá trình phát triển kinh tế và hội nhập quốc tế. Bài viết này nhằm đánh giá thực trạng và kiến nghị các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng NNL VKTTĐMT trong thời gian tới.

***Từ khóa:** Nguồn nhân lực, chất lượng nguồn nhân lực, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nguồn nhân lực vùng kinh tế trọng điểm miền Trung.*

1. Đặt vấn đề

VKTTĐMT bao gồm Thừa Thiên - Huế, TP. Đà Nẵng, Quảng Nam, Quảng Ngãi, Bình Định, Phú Yên và Khánh Hòa. Đây là các địa phương nằm dọc theo bờ biển miền Trung với tổng chiều dài bờ biển khoảng hơn 800 km (khoảng 25% chiều dài bờ biển VN) với dân số 8,1 triệu người (9,4% dân số cả nước). Đây là 2 yếu tố quan trọng nhất cho sự phát triển kinh tế của vùng. Những năm qua, VKTTĐMT chỉ đóng góp từ 8-10% GDP cả nước, vẫn chưa phát huy được vai trò vùng kinh tế trọng điểm. Làm gì và bắt đầu từ đâu để phát triển bền vững cho khu vực này; qua đó nâng cao vị thế của khu vực trong cả nước đang là câu hỏi lớn. Theo lý thuyết phát triển kinh tế và kinh nghiệm của nhiều nước đã trải qua và đạt được thành công thì nguồn lực con người có chất lượng cao là nhân tố quyết định. Nếu dựa trên nguồn lực con người chất lượng cao và tài nguyên biển để phát triển chắc chắn kinh tế khu vực này sẽ cất cánh. Nhưng làm gì để nâng cao chất lượng NNL

VKTTĐMT đang là vấn đề rất cần được giải quyết.

2. Chất lượng NNL

NNL được hiểu là tổng thể tiềm năng lao động của một quốc gia, lãnh thổ hay tổng thể các yếu tố về thể chất và tinh thần được huy động vào quá trình lao động. NNL được thể hiện qua hai mặt số lượng và chất lượng. Số lượng NNL tùy theo quan niệm có thể là: (1) toàn thể dân số có cơ thể bình thường hay không bị khuyết tật; (2) toàn bộ khả năng lao động của xã hội, đây chính là nguồn lao động; hay (3) hẹp hơn chính là lực lượng lao động - những người trong độ tuổi lao động có khả năng lao động hiện đang làm việc và thất nghiệp (Phạm Đức Thành, 1998). Tác giả theo quan niệm (1). Chất lượng NNL là một phạm trù đã được nhắc tới từ lâu do tầm quan trọng của yếu tố này trong phát triển kinh tế. Chất lượng NNL đã được Adam Smith (1776) trong tác phẩm *Nguồn gốc của cải của các quốc gia* (The Wealth of Nations) vào cuối thế kỷ 18 đề cập tới khi ông cho rằng những cải tiến lớn nhất trong năng lực sản xuất của lao động phần

lớn là sự khéo léo, sự thông minh của lao động... do đó tăng được năng suất và tạo ra giàu có của quốc gia. Mankiw (2000) lại sử dụng biến hiệu quả của lao động để phân tích tăng trưởng kinh tế, theo đó ông cho rằng hiệu quả lao động phản ánh hiểu biết của lao động về phương pháp sản xuất, bao gồm cả sức khỏe, tay nghề, và giáo dục. Như vậy, Mankiw đã đề cập tới chất lượng của lao động hay nhân lực. Chất lượng NNL gắn với chất lượng dân số của mỗi quốc gia vì xét trên tổng thể NNL chính là dân số. Nếu như vậy thì chất lượng NNL còn bao hàm cả trình độ thể chất, học vấn, chuyên môn và năng lực phẩm chất (Phạm Đức Thành, 1998).

Chất lượng NNL được thể hiện dưới phạm trù vốn con người nhiều hơn. Vốn con người đóng vai trò ngày càng quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế: “Vốn con người là kiến thức để tạo ra sự sáng tạo, một yếu tố cơ bản của phát triển kinh tế” (Mincer, 1989). Trong nghiên cứu của mình, Bùi Quang Bình (2009) cho rằng vốn con người là những kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm tích lũy trong mỗi con người nhờ quá trình học tập, rèn luyện và lao động được thể hiện trong quá trình sử dụng trong sản xuất. Tuy nhiên, vốn con người chú trọng tới quá trình tích lũy kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm từ cuộc sống lao động và học tập, khi người lao động sử dụng khai thác tốt sẽ đem tới lợi ích cho họ. Đường như yếu tố sức khỏe hay thể chất của con người được ẩn trong vốn con người vì thực chất muốn có thể chất tốt cần phải có sự đầu tư tích lũy cho chế độ dinh dưỡng, điều kiện sống và rèn luyện sức khỏe. Theo cách lập luận này đường như hai phạm trù chất lượng NNL và vốn con người này có nội hàm giống nhau.

Như vậy, chất lượng NNL là tổng thể các yếu tố bên trong con người hay tổng thể năng lực của họ mà nhờ đó họ có thể hoàn thành những công việc với hiệu quả cao. Chất lượng NNL được cấu thành từ trình độ thể chất, học vấn,

chuyên môn và năng lực phẩm chất... của nhân lực. Những yếu tố cấu thành này phải có thời gian và sự đầu tư nhất định để hình thành và tích lũy được.

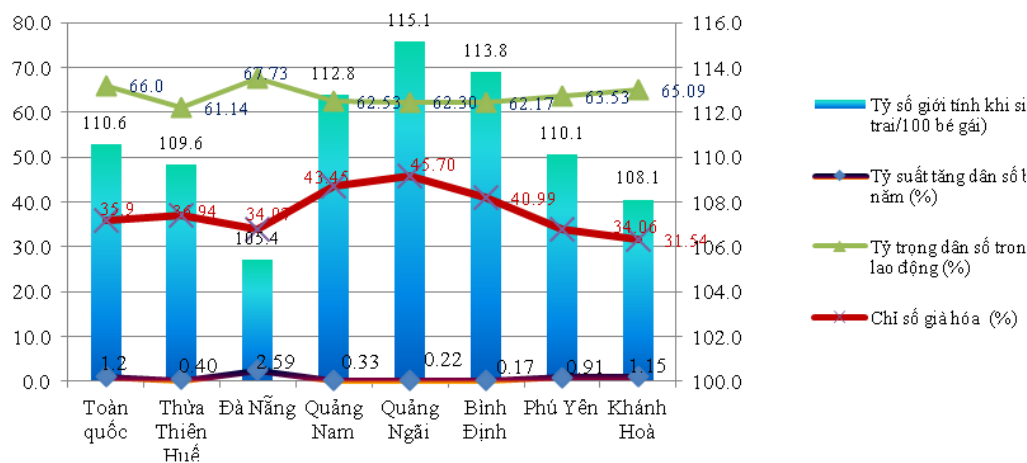
Chất lượng NNL có vai trò rất lớn đến sự phát triển kinh tế. Các mô hình phát triển kinh tế đều khẳng định điều này khi cho rằng sự phát triển bền vững đòi hỏi phải tích lũy vốn, phát triển kỹ thuật và công nghệ. Đây là những nhân tố gắn liền và phụ thuộc vào chất lượng NNL, khi chất lượng lao động thấp hay vốn nhân lực ít thì việc tạo ra và thực hiện tích lũy vốn và phát triển kỹ thuật công nghệ khó mà thực hiện được. Các bằng chứng cả vi mô và vĩ mô đều cho thấy tầm quan trọng của chất lượng của nhân tố này với sự phát triển kinh tế. Nghiên cứu thị trường lao động Mỹ cho thấy mỗi năm học thêm, mức lương trung bình tăng 7,5% (Acemoglu & Angrist 1999). Caponi & Plesca (2007) chỉ ra rằng những người tốt nghiệp đại học thu nhập cao hơn người chỉ tốt nghiệp phổ thông trung học từ 30 tới 40%. Bằng chứng thực nghiệm ở VN cũng chỉ ra điều đó, người dân ở các tỉnh, thành phố của VN có số năm đi học trung bình cao hơn thì GDP đầu người cũng cao hơn (Trần Thọ Đạt, 2008).

Nâng cao chất lượng NNL rõ ràng rất cần thiết. Muốn nâng cao chất lượng nhân tố này không những phải tập trung nâng cao trình độ học vấn và chuyên môn cho lao động mà còn phải nâng cao trình độ thể chất thông qua nâng cao sức khỏe và cải thiện điều kiện sống của dân chúng (Phạm Đức Thành, 1998; Bùi Quang Bình, 2008, 2011). Tuy nhiên làm gì để nâng cao học vấn, chuyên môn, và thể chất của nhân lực, câu trả lời trong nhiều nghiên cứu cho rằng phát triển hệ thống y tế, giáo dục có vai trò quan trọng, nhưng cũng cần phải có chính sách sử dụng và đãi ngộ lao động phù hợp. Ngoài ra hoàn thiện hệ thống an sinh xã hội cũng có ý nghĩa lớn trong việc nâng cao chất lượng NNL.

3. Tình hình chất lượng NNL VKTTĐMT

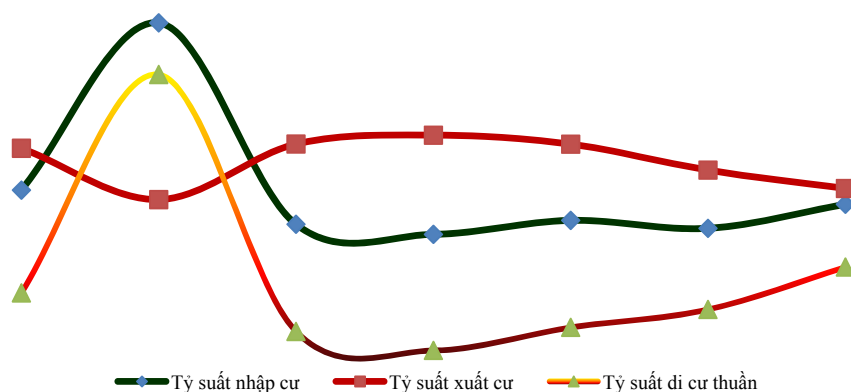
Trước hết cần xem xét sự gia tăng và cấu trúc NNL của VKTTĐMT (Hình 1), trong đó trực phải là tỷ lệ số bé trai/100 bé gái (vấn đề giới tính) và trực trái đơn vị % phản ánh tốc độ tăng dân số, già hóa và tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động. Quy mô NNL của VKTTĐMT tăng chậm hơn của các nước trừ TP. Đà Nẵng hay nói cách khác tương lai vùng này sẽ có số lượng NNL giảm dần. NNL trong độ tuổi lao động trừ TP. Đà Nẵng có tỷ lệ là 67,7% cao hơn tỷ lệ 66% của cả nước (tỷ lệ dân số vàng), các tỉnh còn lại

đều có tỷ lệ thấp hơn mức này. Xu thế già hóa ngược lại trừ Đà Nẵng và Khánh Hòa có chỉ số này thấp hơn mức trung bình cả nước là 35%, các tỉnh còn lại đều cao hơn; đặc biệt Quảng Ngãi là 45,7% và Quảng Nam 43,4%, hay NNL của VKTTĐMT già hơn cả nước. Nguyên nhân chính dẫn tới điều này là do hiện tượng di cư mạnh ở đây. Tình hình mất cân bằng giới tính tập trung ở ba tỉnh Quảng Nam, Quảng Ngãi và Bình Định khi số bé trai/100 bé gái cao hơn mức trung bình của cả nước và mức chuẩn. Xu hướng thay đổi cấu trúc NNL cũng cho thấy số học sinh tiểu học và trung học cơ sở giảm dần, số người trong độ tuổi lao động tăng nhanh.



Hình 1. Tình hình gia tăng số lượng và cấu trúc NNL VKTTĐMT

Nguồn: Số liệu tổng điều tra dân số 2009 của Tổng cục Thống kê



Hình 2. Tình hình di cư ở VKTTĐMT

Nguồn: Số liệu tổng điều tra dân số 2009 của Tổng cục Thống kê

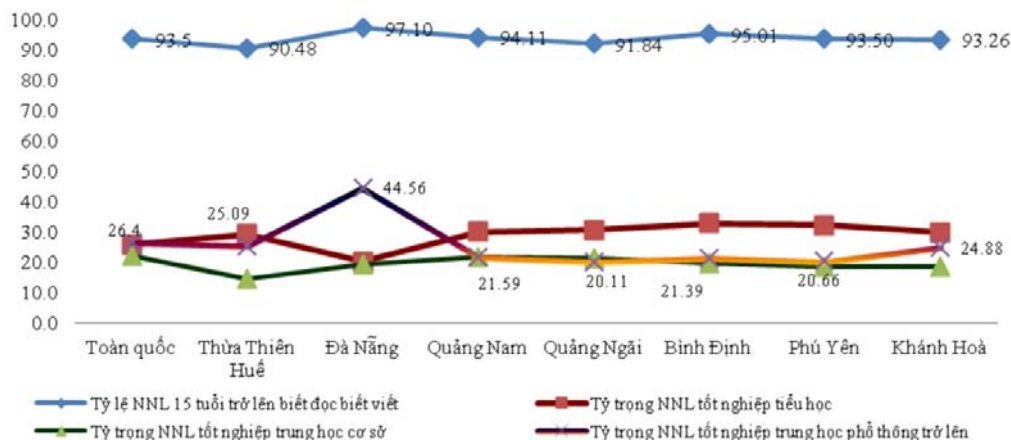
Hình 2 cho thấy VKTTĐMT là vùng có tình trạng xuất cư cao hơn nhập cư hay di chuyển đi nhiều hơn đến các tỉnh trong vùng, trừ Đà Nẵng có xu hướng ngược lại. Kết hợp Hình 1 và 2 cho thấy các tỉnh có tỷ suất di cư thuần cao hay số người di cư đi nhiều là tỉnh có tình trạng già hóa cao và tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động thấp. Hay nói cách khác, di dân đang ảnh hưởng xấu tới cấu trúc NNL VKTTĐMT. Ngoài ra di cư còn ảnh hưởng xấu tới chất lượng NNL của vùng này. Một trong những lý do cơ bản của di cư chính là người dân muốn tìm tới những nơi có điều kiện công ăn việc làm và thu nhập tốt hơn.

Phần tiếp theo sẽ xem xét kỹ hơn chất lượng NNL VKTTĐMT. Bắt đầu từ trình độ thể chất thông qua tỷ lệ dân số bị tàn tật, nghĩa là bộ phận dân số này mất khả năng lao động và trở thành áp lực với xã hội và nền kinh tế. Tỷ lệ dân số bị tàn tật của VKTTĐMT cao hơn tỷ lệ trung bình của cả nước là 4,9%, trong đó thấp nhất là Phú Yên 5,66% và cao nhất vẫn là 3 tỉnh Quảng Nam 7,59%, Quảng Ngãi 7,19% và Bình Định 7,23%. Sở dĩ như vậy vì khu vực này chịu ảnh hưởng nặng từ hậu quả của chiến tranh. Nhưng

cũng đặt ra yêu cầu cao với chăm lo sức khỏe và phát triển hệ thống an sinh xã hội.

Trình độ học vấn của NNL VKTTĐMT không đồng đều giữa các tỉnh trong vùng và so với cả nước không chênh lệch nhiều (Hình 3). Tỷ lệ biết chữ có 2 tỉnh là Thừa Thiên - Huế và Quảng Ngãi thấp hơn cả nước và cao nhất là TP. Đà Nẵng. Theo cấp học, các tỉnh VKTTĐMT có tỷ lệ tốt nghiệp tiểu học cao hơn cả nước (trừ Đà Nẵng), nhưng tỷ lệ tốt nghiệp trung học cơ sở và phổ thông thấp hơn (riêng Đà Nẵng có tỷ lệ tốt nghiệp phổ thông trung học cao hơn). Với cấu trúc này trừ Đà Nẵng, học vấn chung của khu vực kém hơn mặt bằng của VN. Các tỉnh VKTTĐMT cần chú trọng hơn tới việc phổ cập giáo dục phổ thông và hoàn thiện hệ thống giáo dục phổ thông để mở rộng và nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ này.

Trình độ chuyên môn NNL VKTTĐMT thể hiện qua Hình 4. Tổng số người được đào tạo và có bằng ở các tỉnh VKTTĐMT thấp hơn trung bình của cả nước và tổng số lao động có trình độ cao đẳng và đại học cũng tương tự (trừ Đà Nẵng). Giữa các tỉnh của VKTTĐMT cũng khác



Hình 3. Trình độ học vấn của nguồn nhân lực VKTTĐMT

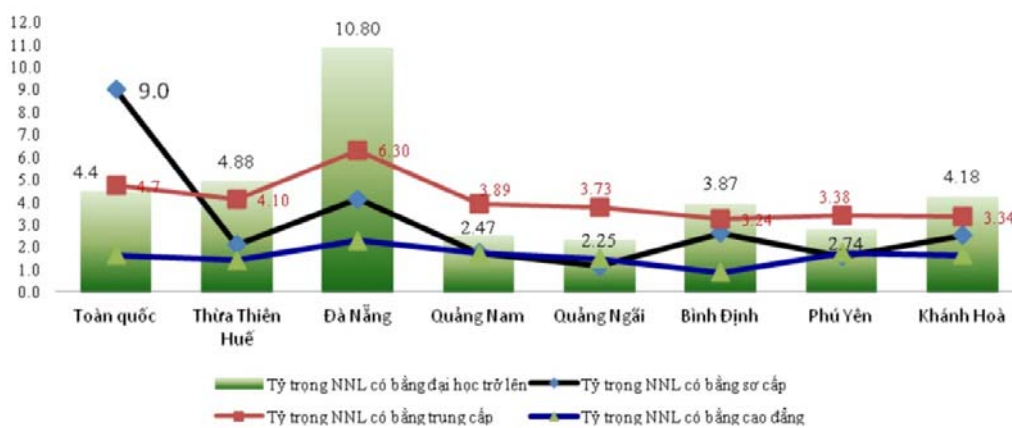
Nguồn: Số liệu tổng điều tra dân số 2009 của Tổng cục Thống kê

biệt rất lớn đối với Đà Nẵng và các tỉnh còn lại,

khi tổng số người được đào tạo và có bằng cấp chuyên môn (nhất là đại học) của thành phố này cao hơn nhiều. Khu vực này đang tồn tại vấn đề mất cân đối trong đào tạo nghề dẫn tới thừa thầy thiếu thợ. Nhưng nếu kết hợp Hình 2, 4 và 5 sẽ thấy ảnh hưởng từ di dân tới học vấn và chuyên môn của khu vực này khá mạnh và theo chiều hướng tiêu cực.

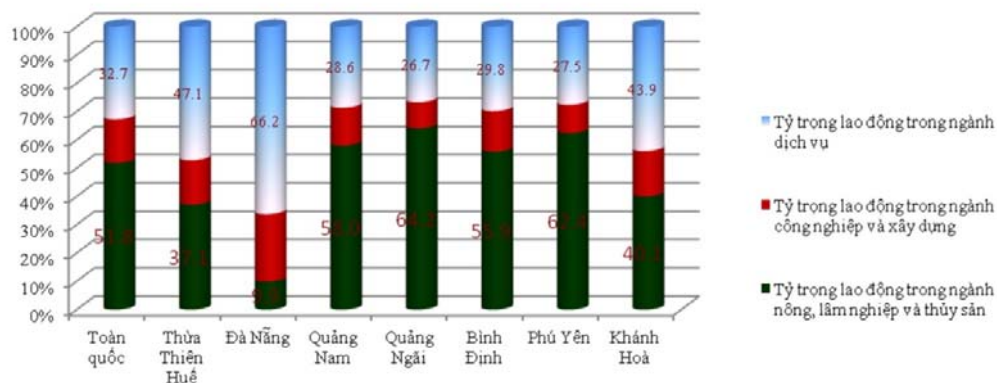
Hình 5 phản ánh cơ cấu lao động theo khu vực công nghiệp và xây dựng dịch vụ và nông, lâm nghiệp và thủy sản của nền kinh tế. Cơ cấu

lao động theo ngành này phản ánh chất lượng của NNL vì trình độ học vấn và chuyên môn được đào tạo là điều kiện để phân bổ nguồn lực này vào các lĩnh vực kinh tế. NNL trong các khu vực nền kinh tế các tỉnh trong VKTTĐMT nói chung lạc hậu hơn của cả nước. Đà Nẵng có tỷ lệ lao động trong lĩnh vực nông nghiệp là 9,9% thấp nhất, Thừa Thiên - Huế là 37,1% và Khánh Hòa 40,1%. Các tỉnh còn lại đều có tỷ lệ trên 52% của cả nước. Lao động khi có trình độ học vấn chuyên môn sẽ tham gia nhiều hơn vào



Hình 4. Tỷ lệ NNL qua đào tạo có bằng

Nguồn: Số liệu tổng điều tra dân số 2009 của Tổng cục Thống kê



Hình 5. Cơ cấu NNL ở VKTTĐMT

Nguồn: Số liệu tổng điều tra dân số 2009 của Tổng cục Thống kê

khu vực phi nông nghiệp. Quá trình phát triển NNL đi liền với quá trình chuyển dịch mạnh cơ cấu lao động hay muốn chuyển dịch cơ cấu kinh tế nhanh hơn thì phải chú trọng tới việc nâng cao chất lượng NNL của khu vực.

Những phân tích trên cho thấy NNL của VKTTĐMT đang tồn tại những vấn đề cần phải giải quyết, bao gồm:

- Sự gia tăng số lượng NNL đã chậm dần khi mà tỷ lệ sinh thay thế chung chỉ còn 2,15 con/phụ nữ và mật độ dân số ở vùng này thấp hơn nhiều trung bình của VN;

- Cấu trúc NNL đã có xu hướng chuyển dần sang già hóa nhanh hơn cả nước, tình trạng mất cân bằng giới tính đang gia tăng mạnh, và số người trong tuổi lao động đang giảm;

- Tình trạng di dân đi khỏi các tỉnh đang có chiều hướng tăng và ảnh hưởng không nhỏ tới cấu trúc NNL của vùng;

- Tỷ lệ NNL bị tàn tật khá cao và chưa có xu hướng giảm;

- Trình độ học vấn và chuyên môn của VKTTĐMT không đồng đều và nhìn chung thấp hơn của cả nước;

- Cơ cấu lao động cũng khác biệt giữa các tỉnh trong đó phần lớn lạc hậu hơn của VN.

4. Giải pháp nâng cao chất lượng NNL của VKTTĐMT

Liên kết phát triển kinh tế xã hội và NNL giữa các tỉnh trong VKTTĐMT

Cần thống nhất quy hoạch và chiến lược phát triển kinh tế xã hội chung cho vùng. Tiến hành phân công lao động và thực hiện chuyên môn hóa sâu giữa các tỉnh để có thể khai thác có hiệu quả NNL và các thế mạnh khác của mỗi địa phương và toàn vùng. Bảo đảm sự cân đối giữa lao động và các yếu tố sản xuất khác. Hình thành hệ thống các thị trấn, thị tứ để tạo ra các trung tâm kinh tế dịch vụ ở nông thôn nhằm thu hút lao động nông thôn.

Mỗi tỉnh cần xây dựng cho mình một cơ cấu kinh tế hợp lý bảo đảm phát triển nhanh và thúc đẩy sự phát triển NNL, đồng thời tạo ra một cơ cấu lãnh thổ trên cả khu vực hợp lý. Hiện nay, hầu như tất cả các địa phương gần như có định hướng phát triển kinh tế và chuyển dịch kinh tế giống nhau, tạo ra sự phân tán lãng phí. Chẳng hạn, cùng định hướng công nghiệp - dịch vụ - nông nghiệp, trong công nghiệp thì gần giống nhau phát triển công nghiệp dệt may, chế biến nông sản phẩm... dẫn tới thiếu đầu vào nguyên liệu, lao động và cạnh tranh không lành mạnh diễn ra.

Khuyến khích sự phát triển khu công nghiệp nhỏ, doanh nghiệp nhỏ và vừa ở nông thôn, đồng thời duy trì và phát triển các ngành nghề phi nông nghiệp ở nông thôn nhằm tạo ra nhiều việc làm và nâng cao thu nhập để giúp lao động ly nông nhưng không ly hương.

Trên địa bàn VKTTĐMT hiện có hàng chục trường đại học cao đẳng và nhiều trường trung cấp dạy nghề, nơi tập trung NNL có chất lượng cao. Nhưng sự phân bố không đồng đều mà chỉ tập trung ở một số địa phương. Việc liên kết giữa các tỉnh VKTTĐMT để phát triển NNL trong đó các địa phương có thế mạnh như Đà Nẵng, Thừa Thiên - Huế sẽ đào tạo cho các tỉnh còn lại và hỗ trợ cho các tỉnh đó phát triển hệ thống đào tạo của mình.

Trong điều kiện thị trường khoa học công nghệ chưa phát triển thì có thể bằng các đơn đặt hàng cho các trường nghiên cứu những vấn đề kỹ thuật công nghệ và quản lý mà địa phương cần. Tạo điều kiện cho các trường thực hiện gắn nghiên cứu với đào tạo.

Điều chỉnh chính sách dân số kế hoạch hóa gia đình

Các tỉnh trong khu vực thay vì tập trung hạn chế tốc độ tăng dân số nên tập trung nâng cao chất lượng NNL trong đó chú trọng nâng cao chất lượng dịch vụ xã hội để chăm lo sức khỏe

bà mẹ sinh sản, giảm tình trạng suy dinh dưỡng của bà mẹ và trẻ em.

Tiếp tục duy trì và đẩy mạnh việc thực hiện chính sách kế hoạch hóa dân số và gia đình theo hướng hạn chế tối đa việc can thiệp giới tính khi sinh để giảm tình trạng mất cân bằng giới tính. Cùng với đó là triển khai các biện pháp tuyên truyền sâu rộng tới tất cả các đối tượng đặc biệt là vùng nông thôn, vùng sâu và vùng xa.

Hoàn thiện hệ thống y tế và chăm sóc sức khỏe cho người dân

Để nâng cao trình độ thể chất, nâng cao chất lượng dịch vụ xã hội cần nâng cao thu nhập cho người lao động trên cơ sở tạo công ăn việc làm ổn định, bảo đảm công bằng xã hội tạo điều kiện cho con em các gia đình nghèo tiếp cận được với các dịch vụ y tế giáo dục. Không ngừng hoàn thiện và mở rộng hệ thống cơ sở y tế khám chữa bệnh nhất là vùng sâu vùng xa, bảo đảm số lượng y bác sỹ cần thiết. Thực hiện tốt các chương trình như: Y tế dự phòng và phòng chống dịch bệnh, chương trình phòng chống bệnh sốt rét, chương trình phòng chống suy dinh dưỡng cho trẻ em dưới 5 tuổi, chương trình chăm sóc phụ nữ có thai và kế hoạch hoá gia đình. Thực hiện chương trình nâng cao thể lực và tầm vóc người VN bằng giải pháp dinh dưỡng và thể dục thể thao.

Cải thiện và nâng cao chất lượng hệ thống giáo dục đào tạo

Thứ nhất, phát triển giáo dục phổ thông. Cần đổi mới đào tạo chương trình và phương pháp dạy học, nhằm chuẩn bị cho thế hệ trẻ sự tự tin, sáng tạo bước vào xã hội tương lai trên cơ sở trình độ học vấn phổ thông cơ bản toàn diện và đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế xã hội, có sức khỏe, ý thức bản thân và có tinh thần trách nhiệm với gia đình và xã hội. Đồng thời thực hiện phân hóa dạy học tích cực gắn với hướng nghiệp và định nghiệp cho học sinh sau khi tốt nghiệp trung học cơ sở. Ngoài ra cần phải tăng cường đầu tư cho giáo dục và sử dụng

có hiệu quả nguồn vốn trong giáo dục; phải xây dựng đội ngũ giáo viên đáp ứng được yêu cầu về số lượng và chất lượng, có cơ cấu hợp lý; thực hiện công tác phổ cập giáo dục.

Thứ hai, phát triển giáo dục đại học. Trước hết phải chuẩn hóa chương trình và giáo trình. Chương trình và giáo trình phải phải được xây dựng theo định hướng mà ngành giáo dục đại học hướng tới là đào tạo để phục vụ sự phát triển kinh tế xã hội. Tiếp theo cần phải chuẩn hóa đội ngũ giáo viên và sinh viên, chuẩn hóa cơ sở vật chất của các trường đại học, gắn đào tạo với nghiên cứu khoa học. Đồng thời tăng cường công tác quản lý giáo dục và hợp tác quốc tế.

Thứ ba, phát triển hệ thống đào tạo nghề. Cần phải chuẩn hóa chương trình đào tạo nghề. Đào tạo nghề gắn với yêu cầu phát triển của từng địa phương, thực hiện sự liên kết giữa các địa phương. Tăng cường sự đầu tư của chính quyền cho công tác đào tạo nghề, coi đầu tư này là đầu tư phát triển đồng thời thúc đẩy quá trình xã hội hóa đào tạo nghề. Thực hiện xã hội hóa đào tạo nghề. Trước mắt cần thực hiện có hiệu quả chương trình đào tạo nghề cho lao động nông thôn và cho thanh niên.

Có chính sách hợp lý về tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ và đào thải lao động

Đây là khâu có tính chất quyết định trong quá trình phát triển NNL. Theo kinh nghiệm của các địa phương và trên thế giới, nếu thiếu một chính sách về tuyển chọn sử dụng và đãi ngộ lao động tốt cả ở tầm vĩ mô và vi mô thì không thể phát triển NNL được.

Trước hết, chính sách tuyển dụng phải xác định tuyển người phù hợp với công việc, lấy hiệu quả công việc làm thước đo, không phân biệt đối với người được tuyển chọn, đồng thời công khai minh bạch thủ tục, tiêu chuẩn, điều kiện làm việc, sự đãi ngộ và quá trình tuyển chọn. Đồng thời cần phải có người tuyển chọn

giỏi mà nếu chúng ta thiếu thì có thể thuê tư vấn và áp dụng chế độ thử việc.

Sử dụng đúng người vào đúng công việc làm cho lao động phát huy được năng lực, thoả mãn nhu cầu nghề nghiệp, và quan trọng hơn tạo ra nhu cầu phải hoàn thiện phát triển cho họ. Các địa phương căn cứ vào nhu cầu thay đổi kỹ thuật, công nghệ sản xuất và tổ chức quản lý của doanh nghiệp và địa phương sẽ ký hợp đồng với các trường đại học hay trung tâm. Kết quả thu được sẽ dành một phần để tái đầu tư nghiên cứu.

Đãi ngộ về lương bổng vật chất, điều kiện làm việc và cơ hội thăng tiến làm cho lao động gắn bó với công việc và phát huy tốt nhất khả năng của họ.

Những lao động không đáp ứng được yêu cầu công việc, không hoàn thành phải bị đào thải, tạo điều kiện cho các ứng viên khác phát huy được khả năng của họ. Đây cũng là quá trình tất yếu của sự phát triển, tạo ra áp lực để mọi người không ngừng hoàn thiện và nâng cao khả năng của mình.

Tất cả các mặt này có quan hệ chặt chẽ bổ sung cho nhau trong tổng thể một chính sách. Hiện nay chính sách này hầu như chưa được thực hiện tốt, tất cả các địa phương đều kêu gọi chiêu hiền đãi sĩ bằng nhiều hình thức nhưng một khi mà số lao động có chất lượng hiện có

chưa được sử dụng và đãi ngộ tốt, chưa có điều kiện cho họ phát huy năng lực thì việc chiêu hiền đãi sĩ không đem lại hiệu quả. Có lẽ các nhà quản lý hãy trả lời câu hỏi tại sao lao động VKTTĐMT có nhiều người đổ đạt lại không muốn về làm việc tại quê hương?

Hoàn thiện hệ thống an sinh xã hội

Hệ thống an sinh xã hội với các bộ phận cấu thành của nó như bảo hiểm xã hội (bảo hiểm hưu trí, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc...) cứu tế xã hội, các chế độ trợ cấp từ quỹ công cộng, các chế độ trợ cấp gia đình, các quỹ dự phòng, sự bảo vệ do người sử dụng lao động cung cấp, các dịch vụ liên quan đến ASXH... sẽ đảm bảo cho mọi người thực hiện được các quyền của con người, được sống trong hòa bình, được tự do làm ăn, cư trú, di chuyển; được bảo vệ và bình đẳng trước pháp luật; được học tập, được có việc làm, có nhà ở; được đảm bảo thu nhập để thoả mãn những nhu cầu sinh sống thiết yếu khi bị rủi ro, tai nạn, tuổi già... Một hệ thống ASXH được tổ chức tốt sẽ góp phần không nhỏ để nâng cao chất lượng NNL ở khu vực.

Tất cả các giải pháp này có mối quan hệ tác động lẫn nhau, nên trong quá trình thực hiện cần phải tiến hành đồng bộ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Acemoglu, D., Angrist, J. (1999), *How Large Are the Social Returns to Education? Evidence from Compulsory Schooling Laws*, NBER Working Paper No 7444.

Bùi Quang Bình (2008), "Vốn con người và thu nhập của hộ sản xuất cà phê ở Tây Nguyên", Tạp chí *Khoa học & công nghệ*, Đại học Đà Nẵng số 4(27) 2008.

Caponi V., Plesca M., (2007), *Post-Secondary Education in Canada: Can Ability Bias Explain the Earnings Gap Between College and University Graduates?*. IZA Discussion Paper no. 2784.

Mankiw, N, G, (2000), *Macroeconomics*, Second Edition, Harvard University, World Publishers.

Mincer, Jacob, (1989), *Job Training: Costs, Returns, and Wage Profiles*, Columbia University Press.

Niên giám thống kê VN 2010, NXB Thống kê 2011.

Phạm Đức Thành (1998), *Kinh tế lao động*, NXB Giáo dục 2008.

Tổng hợp từ *Niên giám thống kê* các tỉnh VKTTĐMT.

Trần Thọ Đạt và các tác giả (2008), "Tác động của vốn con người tới tăng trưởng kinh tế của các tỉnh và thành phố VN giai đoạn 2000 – 2006", Tạp chí *Kinh tế và phát triển* số 138 (12/2008).