

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH THÁI NGUYÊN

● CAO PHƯƠNG NGÀ - HOÀNG THỊ THU

TÓM TẮT:

Nguồn nhân lực có vai trò rất quan trọng đối với sự ổn định và phát triển kinh tế - xã hội. Chất lượng nguồn nhân lực là một lợi thế cạnh tranh, thu hút đầu tư của mỗi quốc gia và mỗi địa phương. Bài viết tập trung phân tích, đánh giá quy mô, cơ cấu và chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2018-2022. Bài viết cũng phân tích kết quả đánh giá của các nhà đầu tư về nguồn nhân lực tỉnh Thái Nguyên. Từ đó đề xuất một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực tỉnh Thái Nguyên trong bối cảnh mới.

Từ khóa: thực trạng, giải pháp, nguồn nhân lực, tỉnh Thái Nguyên.

1. Đặt vấn đề

Nguồn nhân lực được xem là một trong những nhân tố quan trọng của môi trường đầu tư². Các nhà đầu tư sẽ lựa chọn khu vực, đáp ứng yêu cầu về số lượng, chất lượng và giá cả của lao động. Chất lượng lao động là một lợi thế cạnh tranh cho các nhà đầu tư trong các lĩnh vực hàm lượng công nghệ cao, sử dụng công nghệ hiện đại³. Nhân tố này cũng được khẳng định là có ảnh hưởng quan trọng trong nghiên cứu của Phạm Công Toàn (2010)⁵ hay nghiên cứu của Nguyễn Đình Thọ và Nguyễn Thị Mai Trang (2009)⁴. Nghị quyết Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh Thái Nguyên lần thứ XX, nhiệm kỳ 2020-2025⁶, đã xác định mục tiêu xây dựng Thái Nguyên trở thành một trong những trung tâm kinh tế công nghiệp hiện đại của khu vực Trung du miền núi phía Bắc và vùng Thủ đô Hà Nội vào năm

2030. Do đó, việc xây dựng đội ngũ nhân lực có đủ trình độ chuyên môn, kỷ luật lao động và tinh thần cầu tiến là yêu cầu rất quan trọng, góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu đã đề ra. Những năm qua, Thái Nguyên luôn nằm trong nhóm các tỉnh, thành phố đứng đầu cả nước về thu hút đầu tư và tương lai sẽ tiếp tục là điểm đến hấp dẫn đối với các nhà đầu tư trong và ngoài nước. Tính đến thời điểm này, tỉnh đã thu hút được trên 820 dự án đầu tư trong nước (với tổng số vốn đăng ký trên 139 nghìn tỷ đồng) và trên 200 dự án đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI). Mục tiêu phát triển công nghiệp của tỉnh trong những năm tới là đa ngành, đa lĩnh vực, ưu tiên phát triển mạnh công nghiệp hỗ trợ ứng dụng công nghệ cao, có khả năng tham gia vào chuỗi sản xuất toàn cầu và một số chuyên ngành có giá trị gia tăng lớn mà địa phương có lợi thế. Để đạt

được mục tiêu đó, tỉnh Thái Nguyên cần chú trọng trong lập kế hoạch, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Vì vậy, việc nghiên cứu thực trạng và đề xuất những giải pháp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong thời đại mới là rất có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn.

2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực tỉnh Thái Nguyên

2.1. Quy mô dân số tỉnh Thái Nguyên

Thái Nguyên là tỉnh có qui mô dân số lớn, là tỉnh đông dân thứ 3 trong khu vực Trung du miền núi phía bắc, đứng thứ 24 trong phạm vi cả nước. Trong giai đoạn 2018-2022, dân số tỉnh Thái Nguyên tăng liên tục với tốc độ tăng trung bình 1,24% (Bảng 1). Tuy nhiên, tốc độ tăng dân số của tỉnh lại giảm dần. Dân số trung bình sơ bộ năm 2022 của tỉnh Thái Nguyên đạt gần 1.336 nghìn người, tăng 12,8 nghìn người (0,97%) so với năm 2021. Trong đó: dân số thành thị là 525,6 nghìn người chiếm 39,3%; dân số nông thôn là 810,4 nghìn người, chiếm 60,7%; dân số nam là 652,3 nghìn người, chiếm 48,8%; dân số nữ là 683,7 nghìn người, chiếm 51,2%. Tỷ số giới tính

của tỉnh Thái Nguyên năm 2022 là 95,4 nam/100 nữ. (Bảng 1)

2.2. Cơ cấu nguồn nhân lực

Tỉnh Thái Nguyên có nguồn lao động dồi dào, luôn chiếm một tỷ lệ cao trong cơ cấu dân số của tỉnh (Bảng 2). Tính đến năm 2022, dân số trong độ tuổi lao động toàn tỉnh có 602,6 nghìn người, chiếm gần 45,1% tổng dân số. Tỷ lệ lao động phân theo giới tính là khá cân bằng, năm 2022 với 51,5% lao động nam và 48,5% lao động nữ. Tuy nhiên, lao động tập trung chủ yếu ở nông thôn (năm 2022 có 392.678 lao động ở nông thôn, chiếm 66,54%).

Cơ cấu lao động theo ngành kinh tế được thể hiện trong Bảng 3. Trong những năm gần đây, các doanh nghiệp nhà nước trên đà phục hồi, cùng với sự lớn mạnh gia tăng của các công ty FDI, dẫn tới sự dịch chuyển nhẹ trong cơ cấu lao động phân theo loại hình kinh tế, với sự gia tăng lực lượng lao động trong khối các công ty doanh nghiệp nhà nước và các doanh nghiệp FDI, giảm số lượng lao động trong các doanh nghiệp nhà nước. Năm 2022, tỷ lệ lao động hoạt động trong doanh nghiệp nhà nước là 13,28% tăng 3,4 điểm % so với năm

Bảng 1. Dân số trung bình phân theo giới tính và phân theo thành thị, nông thôn tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2018-2022

Năm	Tổng số		Phân theo giới tính				Phân theo thành thị, nông thôn			
			Nam		Nữ		Thành thị		Nông thôn	
	SL (người)	Tốc độ tăng (%)	SL (người)	Tốc độ tăng (%)	SL (người)	Tốc độ tăng (%)	SL (người)	Tốc độ tăng (%)	SL (người)	Tốc độ tăng (%)
2018	1.273.557	1,39	623.286	1,27	650.271	1,5	405.246	1,45	868.311	1,36
2019	1.290.945	1,37	631.071	1,25	659.874	1,48	413.878	2,13	877.067	1,01
2020	1.307.871	1,31	638.931	1,25	668.940	1,37	419.679	1,4	888.192	1,27
2021	1.323.150	1,17	646.245	1,14	676.905	1,19	425.351	1,35	897.799	1,08
2022	1.335.987	0,97	652.263	0,93	683.724	1,01	525.558	23,56	810.429	-9,73

Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Thái Nguyên¹

Bảng 2. Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên tại tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2018 – 2022

Năm	Tổng số	Tỷ lệ trong dân số (%)	Phân theo giới tính				Phân theo thành thị, nông thôn			
			Nam (người)	Cơ cấu (%)	Nữ (người)	Cơ cấu (%)	Thành thị (người)	Cơ cấu (%)	Nông thôn (người)	Cơ cấu (%)
2018	760.743	59.73	375.394	49.35	385.349	50.65	217.954	28.65	542.789	71.35
2019	766.388	59.37	382.664	49.93	383.724	50.07	220.231	28.74	546.157	71.26
2020	757.957	57.95	379.621	50.08	378.336	49.92	214.597	28.31	543.36	71.69
2021	590.136	44.60	304.088	51.53	286.048	48.47	197.458	33.46	392.678	66.54
2022	602.562	45.10	310.324	51.5	292.238	48.5	205.045	34.03	397.517	65.97

Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Thái Nguyên¹

2021, tỷ lệ lao động trong các doanh nghiệp FDI là 15,46% ,tăng 1,3% so với 2021, trong khi tỷ lệ lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước là 71,26%, giảm 4,7% so với năm 2021.

Trong giai đoạn 2018-2022, nhờ thu hút và huy động được các nguồn lực của xã hội tham gia vào công tác đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm cho lao động nông thôn, nên những năm gần đây, cơ cấu lao động của tỉnh Thái Nguyên đã từng bước chuyển dịch theo hướng tăng số lao động làm việc trong các ngành Công nghiệp, Dịch vụ, giảm lực lượng lao động trong ngành Nông nghiệp. Trong năm 2022, lao động nông - lâm nghiệp - thủy sản chiếm 16,9%, giảm 3% so với năm 2021, công nghiệp - xây dựng chiếm 45,3%, tăng 1,9% so với năm 2021, khu vực dịch vụ chiếm 37,8%, tăng xấp xỉ 1% so với năm 2021. (Bảng 3)

2.3. Chất lượng nguồn nhân lực

Thái Nguyên là một trong ba trung tâm giáo dục - đào tạo lớn của cả nước, là tỉnh có truyền thống hiếu học và luôn có nhiều chính sách đầu tư cho giáo dục. Vì vậy, trình độ dân trí và chất lượng nguồn lao động của tỉnh Thái Nguyên ngày càng được nâng cao. Trong giai đoạn từ năm 2018 - 2022, số lượng lao động thông qua đào tạo tăng

liên tục (Bảng 4). Tỷ lệ lao động nam được qua đào tạo cao hơn so với lao động nữ và lao động ở thành thị được qua đào tạo lớn hơn so với ở nông thôn. Năm 2022, tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo, có bằng cấp, chứng chỉ đạt 35,93%, cao hơn tỷ lệ trung bình của cả nước là 26,2%. Trong đó, số lượng lao động nam qua đào tạo là 129.622 người (chiếm 41.77% tổng số lao động nam), số lao động nữ qua đào tạo là 86.878 người (chiếm 29,91% trên tổng số lao động nữ). Xét theo khu vực, số lao động ở thành thị qua đào tạo là 120.484 người (chiếm 58,76% so với tổng lao động ở thành thị) và số lao động ở nông thôn là 96.016 người (chiếm 24,43% so với tổng lao động ở nông thôn).

3. Đánh giá của doanh nghiệp về nguồn nhân lực tỉnh Thái Nguyên

Để có những đánh giá khách quan về thực trạng nguồn nhân lực, tác giả đã tiến hành khảo sát 470 doanh nghiệp thuộc cả 3 loại hình phân theo nguồn vốn (khu vực DN có vốn Nhà nước, khu vực DN ngoài Nhà nước và khu vực DN có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài) trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên. Các doanh nghiệp được hỏi đánh giá về nguồn nhân lực với các nội dung đánh giá như trong Bảng 5. Để đánh giá về nguồn nhân lực,

Bảng 3. Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc hàng năm phân theo loại hình kinh tế

Năm	Tổng	Phân theo loại hình kinh tế						Phân theo ngành kinh tế					
		Nhà nước (người)	Cơ cấu (%)	Ngoài nhà nước (người)	Cơ cấu (%)	FDI (người)	Cơ cấu (%)	NN, LN và TS (người)	Cơ cấu (%)	CN và XD (người)	Cơ cấu (%)	Dịch vụ (người)	Cơ cấu (%)
2018	760.743	72.869	9,58	575.062	75,59	112.785	14,83	310.976	40,88	234.926	30,88	214.846	28,24
2019	766.388	71.620	9,35	583.768	76,17	111.000	14,48	303.173	39,56	255.933	33,39	207.282	27,05
2020	757.957	68.755	9,07	584.209	77,08	104.993	14,48	293.367	38,7	261.565	34,51	203.025	26,79
2021	590.136	58.187	9,86	448.430	75,99	83.519	14,15	117.682	19,94	256.286	43,43	216.168	36,63
2022	602.562	79.997	13,28	429.394	71,26	93.171	15,46	101.950	16,92	272.909	45,29	227.703	37,79

Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Thái Nguyên'

Bảng 4. Lao động qua đào tạo trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên, giai đoạn 2018-2022

Năm	Tổng LĐ qua đào tạo	Tỷ lệ trên tổng LĐ (%)	Phân theo giới tính				Phân theo thành thị, nông thôn			
			Nam (người)	Tỷ lệ trên tổng LĐ nam (%)	Nữ (người)	Tỷ lệ trên tổng LĐ nữ (%)	Thành thị (người)	Tỷ lệ trên tổng LĐ thành thị (%)	Nông thôn (người)	Tỷ lệ trên tổng LĐ nông thôn (%)
2018	199163	26.18	116260	30.97	82903	21.59	115472	52.98	83690	15.54
2019	208228	27.17	111164	29.05	97064	25.35	127558	57.92	80670	15.01
2020	214047	28.24	115784	30.50	98263	26.05	124681	58.10	89366	16.71
2021	208908	35.40	125345	41.22	83563	29.43	115651	58.57	93257	25.03
2022	216501	35.93	129622	41.77	86878	29.91	120484	58.76	96016	24.43

Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Thái Nguyên'

Bảng 5. Đánh giá của doanh nghiệp về nguồn nhân lực tỉnh Thái Nguyên

Ký hiệu	Nội dung đánh giá	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
NL1	Các cơ sở đào tạo đáp ứng được yêu cầu của DN	3,54	0,798
NL2	Tỉnh Thái Nguyên có nguồn lao động phổ thông dồi dào	3,63	0,89
NL3	Tỉnh Thái Nguyên có nguồn lao động có kỹ thuật cao	3,55	0,857
NL4	Khả năng tiếp thu và vận dụng công nghệ của lao động tốt	3,98	0,898
NL5	Tỉnh Thái Nguyên có nguồn lao động có kinh nghiệm	2,94	1,496

Nguồn: Tính toán từ kết quả khảo sát của tác giả

tác giả sử dụng thang điểm likert 5 mức cho mỗi câu hỏi khảo sát (1- Hoàn toàn không đồng ý; 2- Không đồng ý; 3- Phân vân; 4- Đồng ý; 5- Hoàn toàn đồng ý). Kết quả khảo sát 470 doanh nghiệp được thể hiện trong Bảng 5. Theo kết quả khảo sát, nguồn nhân lực tại đây được đánh giá khá cao thay đổi từ 2,94 (quan sát NL5- Khả năng tiếp thu và vận dụng công nghệ của lao động tốt) đến 3,98 (quan sát NL4- Tỉnh Thái Nguyên có nguồn lao động có kinh nghiệm). Độ lệch chuẩn của quan sát NL1 (Các cơ sở đào tạo đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp) là nhỏ nhất 0,798. Trong khi quan sát NL4 có độ lệch chuẩn lớn nhất (1.496).

4. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực tỉnh Thái Nguyên

Tác giả đề xuất một số yếu tố chính để phát triển nguồn nhân lực đối với tỉnh Thái Nguyên, như sau:

- *Một là*, thực hiện công tác dự báo về nguồn lực, lĩnh vực lao động đối với một số ngành mũi nhọn mà tỉnh Thái Nguyên đã và đang kêu gọi đầu tư, làm cơ sở để cho các cơ sở đào tạo lập kế hoạch đào tạo đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp.

- *Hai là*, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn đối với đội ngũ hiện có, mặt khác, mời các công ty tư vấn giỏi trong nước và nước ngoài cùng tham gia thực hiện công tác quy hoạch thành phố, đặc biệt đối với các khu trung tâm, các điểm nhấn kiến trúc và các công trình mang tầm vóc, quy mô lớn. Căn cứ vào định hướng phát

triển các ngành kinh tế, công tác đào tạo, bồi dưỡng và cung cấp lao động được bố trí hợp lý để đáp ứng yêu cầu. Tập trung khắc phục điểm yếu lâu nay trong công tác đào tạo nghề là không đúng yêu cầu thực tế. Do vậy, cần khảo sát, đánh giá, xác định cụ thể những ngành nào cần phải đào tạo hiện nay và tương lai gần để định hướng cho các cơ sở đào tạo. Ngay từ giai đoạn đầu khi lập dự án đầu tư vào các KCN cần có sự phối hợp giữa nhà đầu tư với cơ quan quản lý lao động ở địa phương để nắm rõ nhu cầu nguồn lao động, từ đó chủ động tổ chức các khóa đào tạo lao động phù hợp cho dự án. Tạo cầu nối giữa nhà trường (nhà cung ứng nguồn nhân lực) với nhà đầu tư. Những ngành nghề cần ưu tiên đào tạo là điện, điện tử, tự động hóa, dịch vụ lễ tân, khách sạn, nhà hàng. Ngoài ra, tăng cường đào tạo tiếng Anh giao tiếp cho lực lượng lao động để bảo đảm làm việc được với người nước ngoài, đáp ứng yêu cầu hội nhập.

+ Về đào tạo nghề, trước mắt giao cho các trung tâm đào tạo nghề của tỉnh đào tạo lao động đạt tiêu chuẩn tay nghề bậc 2 cung cấp cho các dự án theo yêu cầu của chủ đầu tư miễn phí. Trường hợp doanh nghiệp tự đào tạo nghề cho người lao động, tỉnh xem xét hỗ trợ chi phí đào tạo đối với các dự án sử dụng dưới lao động với số lượng lớn.

- *Ba là*, chú trọng đến công tác đào tạo cán bộ quản lý; đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, đội ngũ công nhân kỹ thuật lành nghề có chất lượng

cao. Theo hướng này, các cấp, các ngành có liên quan cần khẩn trương xây dựng, triển khai các đề án tổ chức đào tạo (bao gồm đào tạo mới và đào tạo lại) cán bộ kinh doanh, quản lý, công nhân kỹ thuật làm việc trong các doanh nghiệp. Ngày nay, xu hướng sử dụng lao động giá rẻ, tay nghề phổ thông không còn phù hợp ở Thái Nguyên, nhất là với định hướng thu hút đầu tư của thành phố chuyển sang những lĩnh vực công nghệ cao, công nghệ 4.0, đòi hỏi đội ngũ lao động chất lượng cao trên các lĩnh vực như điện tử, công nghệ thông tin, điện kỹ thuật, cơ điện tử. Nâng cao chất lượng đào tạo lao động, đặc biệt là đối tượng lao động trẻ, sinh viên mới ra trường. Thực hiện tốt chính sách thu hút nhân tài và cán bộ có trình độ cao trên các lĩnh vực, như quản lý sản xuất, kinh doanh, khoa học và công nghệ; tiếp tục thực hiện tốt chủ trương tuyển dụng, bố trí sinh viên khá, giỏi vào làm việc trong các cơ quan Nhà nước; chú trọng chuẩn bị tốt nguồn nhân lực cho thành phố trong tương lai.

- *Bốn là*, Có chính sách thu hút nhân tài mạnh hơn nữa để thu hút nhân lực cao cấp về làm việc

trên các lĩnh vực liên quan đến hoạt động thu hút vốn đầu tư. Như vậy, cần gửi học sinh tốt nghiệp phổ thông trung học đi nước ngoài đào tạo bậc đại học, cán bộ đương chức đào tạo bậc thạc sĩ, tiến sĩ ở nước ngoài.

5. Kết luận

Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Thái Nguyên là một nhiệm vụ rất cấp thiết. Để thực hiện nhiệm vụ này, việc nghiên cứu thấu đáo chi tiết về thực trạng nguồn nhân lực của tỉnh Thái Nguyên rất cần thiết. Nghiên cứu đã cho thấy, Thái Nguyên có nguồn lao động dồi dào, chất lượng nguồn nhân lực được đánh giá cao do có hệ thống các trường trung cấp, cao đẳng và đại học phát triển khá đồng bộ. Tuy nhiên, cơ cấu lao động của tỉnh còn mất cân bằng về trình độ, và phân bố không đồng đều giữa các ngành, khu vực của tỉnh. Hơn nữa, lao động ở mức độ trình độ trung cấp và lao động nghề gần như phải trải qua đào tạo lại. Vì vậy, nghiên cứu đã đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho tỉnh Thái Nguyên trong giai đoạn tới ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Cục Thống kê tỉnh Thái Nguyên (2023). Niên giám thống kê Thái Nguyên 2022, NXB Thống kê.
2. Dunning, J. H. and Sarianna M. Lundan (2008). Multinational Enterprises and the Global Economy, Second Edition, Edward Elgar Publishing Limited, UK
3. Galan, J., Gonzalez-Benito, J. and Zuñiga-Vincente, J ((2007). Factors determining the location decisions of Spanish MNEs: an analysis based on the investment development path. Journal of International Business Studies (JIBS), Vol 38, pages 975-997., <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400304>
4. Nguyễn Đình Thọ, Nguyễn Thị Mai Trang (2009). Giáo trình Nghiên cứu khoa học trong quản trị kinh doanh, NXB Thống kê.
5. Phạm Công Toàn (2010). Marketing lãnh thổ với việc thu hút đầu tư phát triển ở tỉnh Thái Nguyên, Luận án tiến sỹ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
6. Tỉnh ủy Thái Nguyên. Nghị quyết Đại hội Đại biểu Đảng bộ lần thứ XX, nhiệm kỳ 2020-2025. Thái Nguyên, ngày 13 tháng 10 năm 2020.

Ngày nhận bài: 18/3/2024

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 1/4/2024

Ngày chấp nhận đăng bài: 20/4/2024

Thông tin tác giả:

1. NCS. CAO PHƯƠNG NGÀ

Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh, Đại học Thái Nguyên

2. PGS. TS HOÀNG THỊ THU

Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh, Đại học Thái Nguyên

CURRENT SITUATION AND SOLUTIONS FOR THE DEVELOPMENT OF THAI NGUYEN PROVINCE'S HUMAN RESOURCES

● Master's student, **CAO PHUONG NGÀ**¹

● Assoc.Prof.Ph.D **HOANG THI THU**¹

¹Thai Nguyen University of Economics and Business Administration

ABSTRACT:

Human resources play a very important role in socio-economic stability and development. The quality of human resources is a competitive advantage for each country and each locality to attract investment. This paper analyzed and evaluated Thai Nguyen province's human resources in terms of quality, scale, and structure in the period 2018–2022. The paper also analyzed the assessments of investors about Thai Nguyen province's human resources. Based on the paper's findings, some solutions were proposed to help the province develop its human resources in the new context.

Keywords: current situation, solutions, human resources, Thai Nguyen province.