

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH BÌNH DƯƠNG: CÁC HẠN CHẾ, NGUYÊN NHÂN VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP

● LÊ VĂN ĐẠI

TÓM TẮT:

Bình Dương là tỉnh thuộc vùng Đông Nam Bộ, có dân số đông và là tỉnh có tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, đóng góp lớn vào GDP của cả nước. Tuy nhiên, hầu hết người lao động là dân nhập cư, nên nguồn nhân lực (NNL) của tỉnh còn nhiều hạn chế trên nhiều phương diện. Vì vậy, trong phạm vi bài viết này, tác giả sẽ đề cập một số các hạn chế về phát triển NNL của tỉnh Bình Dương và đề xuất một số giải pháp phát triển.

Từ khóa: nguồn nhân lực, phát triển, phát triển nguồn nhân lực, tăng trưởng kinh tế, tỉnh Bình Dương.

1. Đặt vấn đề

Bình Dương là tỉnh thuộc vùng Đông Nam Bộ, là tỉnh có dân số đông thứ 4 trong 63 tỉnh, thành phố, là địa phương nằm trong cực tăng trưởng cao của Việt Nam. Trước đây, Bình Dương chỉ là một tỉnh thuần nông, người dân nhiều đời gắn bó với ruộng đồng, cây trái. Tuy nhiên, đặc trưng của tỉnh hiện nay là phát triển các khu công nghiệp, cụm công nghiệp trọng điểm với kết cấu hạ tầng hoàn chỉnh, đồng bộ và hiện đại đã thu hút được dòng vốn đầu tư trong và ngoài nước. Bên cạnh đó, các mặt kinh tế - xã hội của tỉnh bắt đầu đạt những thành tựu đáng kể, cơ cấu kinh tế chuyển dịch mạnh mẽ theo hướng công nghiệp - dịch vụ - nông nghiệp, bộ mặt đô thị hóa đã được hình thành rõ nét. Chính điều đó đã thu hút rất nhiều lao động từ các tỉnh, thành phố khác tập trung về làm việc, dẫn đến tình trạng gia tăng dân số cơ học của tỉnh rất cao, do có nhiều người nhập cư (chiếm hơn 50% dân số của tỉnh). Theo Cục Thống kê Bình Dương, năm 2019, tỉnh Bình Dương được đánh giá là tỉnh

xếp hạng thứ ba về tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP), xếp thứ ba về GRDP bình quân đầu người, đứng thứ 8 về tốc độ tăng trưởng GRDP. Với 2.465.000 người dân, GRDP đạt 389.500 tỷ đồng (tương ứng với 16,81 tỷ USD), GRDP bình quân đầu người đạt 158,1 triệu đồng (tương ứng với 6.907 USD), tốc độ tăng trưởng GRDP dự kiến đạt 9,5% (CTKBD, 2022). Trong những năm qua, tỉnh Bình Dương đã đạt những thành tựu đáng kể về kinh tế - xã hội, nhưng chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh còn thấp, do nguồn nhân lực của tỉnh rất dồi dào, nhưng chủ yếu là dân nhập cư, không đáp ứng yêu cầu nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật, tay nghề cao, kỹ năng làm việc trong môi trường công nghệ và cạnh tranh. Điều đó là một trở ngại đối với sự phát triển chung cho phát triển kinh tế - xã hội toàn tỉnh. Những hạn chế trên cũng là những thách thức to lớn đối với tỉnh trong quá trình phát triển và chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng hiện đại. Nền kinh tế của tỉnh Bình Dương muốn phát triển nhanh và bền vững, trở thành tỉnh

công nghiệp theo hướng hiện đại, cần phải có sự đột phá trên cơ sở từ nội lực, đó chính là phát triển nguồn nhân lực. Điều đó cho thấy, việc nghiên cứu tìm hiểu thực trạng phát triển NNL cũng như các yếu tố tác động đến phát triển NNL tỉnh Bình Dương là rất cần thiết, từ đó kịp thời có các giải pháp nhằm phát huy những thế mạnh và hạn chế các tác động tiêu cực, có các cơ chế thúc đẩy phát triển NNL cho tỉnh, đóng góp nhiều hơn nữa cho kinh tế địa phương và cho cả nước.

2. Đóng góp và hạn chế trong phát triển nguồn nhân lực của tỉnh Bình Dương

2.1. Các đóng góp

Cùng với xu hướng phát triển kinh tế - xã hội, quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập kinh tế, nguồn nhân lực ngày càng được chú trọng và đầu tư phát triển. Nhìn chung, nguồn nhân lực Bình Dương trong những năm gần đây bước đầu đã có những thay đổi, đặc biệt là chất lượng nguồn nhân lực. Số lượng lao động trong độ tuổi lao động có hoạt động kinh tế thường xuyên tăng lên, tỷ lệ thất nghiệp giảm. Cơ cấu lao động dần dần dịch chuyển theo hướng giảm lao động nông nghiệp, tăng số lượng lao động ngành dịch vụ, du lịch, công nghiệp và xây dựng, cùng với sự chuyển dịch của cơ cấu kinh tế. Trình độ học vấn ngày càng được nâng cao, số người từ 15 tuổi trở lên đã tốt nghiệp tiểu học tăng, số lao động qua các lớp dạy nghề, đào tạo nghề tăng. Lực lượng cán bộ công nhân viên nhà nước cũng được nâng cao về số lượng và chất lượng. Đội ngũ cán bộ có trình độ lý luận và trình độ chuyên môn sau đại học tăng nhanh.

Đời sống, văn hóa, xã hội của người dân được cải thiện, hầu hết người dân được tiếp cận rộng rãi các dịch vụ công cộng như trường học, văn hóa, văn hóa, y tế...qua các phương tiện thông tin đại chúng. Số trường lớp, cơ sở y tế phường xã tăng lên, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo điều kiện thuận lợi để phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương. Kinh tế của tỉnh Bình Dương có những sự cải thiện vượt bậc trong những năm qua, góp phần vào sự tăng trưởng trung bình trên 6% của cả nước từ năm 2015-2021. Hiệu quả điều hành, thực thi chính sách, cung ứng dịch vụ công nói chung và cho kinh tế nói riêng ngày càng được cải thiện, các địa phương đã thực hiện thành công

các cải cách về đơn giản hóa thủ tục đăng ký kinh doanh, cấp phép đầu tư,...

Nguồn lao động của tỉnh Bình Dương tương đối dồi dào, tỷ lệ lao động trẻ cao, có ý thức học hỏi, chịu khó, cần cù lao động. Công tác đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong những năm qua đã từng bước gắn liền với mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, đáp ứng theo nhu cầu của thị trường lao động. Công tác quản lý, đánh giá cán bộ quản lý nhà nước (QLNN) luôn được cơ quan hành chính nhà nước (HCNN) cấp tỉnh quan tâm, nâng dần chất lượng, hiệu quả. Trong đó, đã chú trọng lấy tiêu chí đánh giá về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, chất lượng, hiệu quả, trách nhiệm công việc và ý thức tổ chức kỷ luật làm căn cứ chủ yếu để đánh giá. Công tác thu hút, tuyển dụng được triển khai ngày càng đồng bộ, thống nhất, gắn với yêu cầu nhiệm vụ của từng ngành, từng cấp, từng cơ quan, đơn vị. Trên cơ sở quy định của Trung ương, các tỉnh đã ban hành quy định về phân cấp quản lý, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý; quy chế bổ nhiệm cán bộ và giới thiệu cán bộ ứng cử.

Hệ thống cơ sở đào tạo được đầu tư cả về số lượng và quy mô đào tạo, giáo viên, trong đó số cơ sở dạy nghề công lập tăng nhanh, chất lượng đào tạo từng bước được nâng cao. Công tác đào tạo đã được xã hội hóa, huy động được nhiều nguồn lực, trong đó có sự tham gia đóng góp của doanh nghiệp và người học. Việc đào tạo, bồi dưỡng được chú trọng theo vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý và theo tiêu chuẩn quy định của cán bộ công chức (CBCC). Theo kết quả khảo sát, các cơ quan HCNN tỉnh Bình Dương thường có các kế hoạch đào tạo rõ ràng và đánh giá việc xây dựng kế hoạch đào tạo là quan trọng.

2.2. Các hạn chế tồn tại cần giải quyết

Mặc dù là tỉnh có nhiều tiềm năng và lợi thế, song hiện tại, điều kiện phát triển còn khó khăn, nhất là cơ sở hạ tầng, cách xa các trung tâm đô thị lớn, vì vậy vấn đề thu hút lực lượng lao động chất lượng cao rất khó, xảy ra hiện tượng chảy máu chất xám... Vì vậy, để thực hiện mục tiêu xây dựng Bình Dương trở thành một tỉnh phát triển trong tương lai, cần phát hiện được các mặt hạn chế để có các giải pháp kịp thời, cụ thể:

Thứ nhất, cung về sức lao động vượt quá cầu trong thị trường lao động: trong lĩnh vực lao động - việc làm, ở Việt Nam nói chung và Bình Dương nói riêng, cung về sức lao động vượt quá cầu trong thị trường lao động. Hàng năm, số người đến tuổi lao động tăng lên, trong khi đó thị trường lao động chưa thật sự đa dạng, nên tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm vẫn còn cao.

Thứ hai, lực lượng lao động có dân trí thấp, không có trình độ chuyên môn kỹ thuật: xuất phát điểm là một tỉnh đi lên từ nông nghiệp với ngành nghề chủ yếu là trồng trọt và chăn nuôi, sản lượng nông nghiệp luôn chiếm tỷ trọng lớn trong GDP của Bình Dương, nên phần lớn lực lượng lao động có dân trí thấp, không có trình độ chuyên môn kỹ thuật.

Sự phát triển kinh tế của Bình Dương cùng với tiến trình đô thị hóa, nhiều ngành nghề phi nông nghiệp như dịch vụ, du lịch, công nghiệp... ngày càng phát triển, đòi hỏi lực lượng có chất lượng cao, có trình độ chuyên môn kỹ thuật, phẩm chất tác phong công nghiệp... Trong khi đó, hệ thống định hướng nghề nghiệp, đào tạo và đào tạo lại không theo kịp với những đòi hỏi mới của sự phát triển kinh tế - xã hội, tỷ lệ lao động qua đào tạo mặc dù có tăng qua các năm, nhưng vẫn còn thấp so với nhu cầu của Bình Dương. Cơ cấu lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật còn tăng chậm so với tốc độ chuyển dịch cơ cấu kinh tế.

Thứ ba, chất lượng nguồn nhân lực còn thiếu hụt so với nhu cầu, nguồn nhân lực khoa học công nghệ của tỉnh vừa thiếu vừa yếu. Tuy nhiên, tỉnh cũng chưa có giải pháp hữu hiệu để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, chưa có những chuyên gia đầu ngành và những cán bộ kỹ thuật giỏi, có tâm huyết, nhiệt tình đóng góp vào sự phát triển chung của tỉnh.

Thứ tư, có sự bất hợp lý về nhiều mặt trong cơ cấu lao động như việc phân bố lực lượng, ngành nghề đào tạo, trình độ đào tạo và bố trí sử dụng. Hoạt động tư vấn giới thiệu việc làm hiệu quả còn thấp, đặc biệt tư vấn về lựa chọn ngành nghề đào tạo, tư vấn tìm việc sau đào tạo; các thông tin về thị trường lao động.

Thứ năm, năng lực điều hành, quản lý của nhiều cơ quan quản lý nhà nước chưa theo kịp tình hình

phát triển mới, một số ít cán bộ quản lý tư duy chậm đổi mới, làm cản trở công cuộc đổi mới. Về mặt chuyên môn, một bộ phận lớn đội ngũ cán bộ công chức viên chức chưa đảm bảo về tiêu chuẩn chất lượng, cán bộ khoa học kỹ thuật có trình độ chuyên môn giỏi còn thiếu so với yêu cầu phát triển của tỉnh.

Thứ sáu, công tác quy hoạch đào tạo chuẩn hóa đội ngũ cán bộ công chức viên chức các cấp, nhất là cấp xã, phường chưa được quan tâm đúng mức, còn nhiều bất cập, chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

3. Các giải pháp chủ yếu nhằm đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương

3.1. Đối với Nhà nước

Đổi mới hệ thống cơ chế, chính sách về xây dựng, phát triển và sử dụng nguồn nhân lực trong cơ quan hành chính nhà nước (HCNN) tỉnh Bình Dương là giải pháp đầu tiên có ý nghĩa bản lề cho việc phát triển NNL quản lý hành chính trong cơ quan HCNN tỉnh Bình Dương. Trọng tâm là việc xây dựng hệ thống tiêu chuẩn, quy chuẩn chuyên môn nghiệp vụ của các ngạch cán bộ công chức quản lý theo các vị trí việc làm của cơ quan HCNN cấp tỉnh, gắn với việc xây dựng các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức quản lý kinh tế, làm cơ sở cho việc quy hoạch, quản lý, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng nguồn nhân lực.

Đổi mới cơ chế tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ nguồn nhân lực quản lý hành chính trong cơ quan HCNN tỉnh Bình Dương; có chính sách đãi ngộ, thu hút và sử dụng nhân tài, các chuyên gia đầu ngành trong các ngành nghề, lĩnh vực; khuyến khích động viên kịp thời những công chức quản lý kinh tế giỏi có những cống hiến, đóng góp cho sự phát triển chung của địa phương, nhất là đội ngũ trí thức trẻ. Trong đó, tuyển dụng công chức là khâu đầu tiên, quan trọng trong quá trình phát triển nguồn nhân lực QLNN, có tính quyết định cho việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan HCNN cấp tỉnh trong quản lý nhà nước về hành chính.

Xây dựng một số chế độ chính sách đặc thù đối với NNL quản lý hành chính trong cơ quan HCNN tỉnh Bình Dương, nhất là đối với những người thực hiện việc kiểm tra, giám sát, làm nhiệm vụ tại vùng núi, hải đảo, biên giới.

3.2. Đối với người lao động

(i) Giảm tỷ lệ thất nghiệp và giải quyết việc làm:

Trong những năm qua, tỷ lệ thất nghiệp của tỉnh Bình Dương theo qua kết quả điều tra lao động việc làm hằng năm và tính cho khu vực thành thị giảm từ 4% năm 2005 xuống còn 3,5% năm 2010. Sự tăng trưởng trong những năm gần đây đã tạo được công ăn việc làm nhất định cho người lao động; tỷ lệ sử dụng thời gian lao động khu vực nông thôn tăng từ 80% năm 2005 lên 82% năm 2010.

Tuy nhiên, do quá trình đô thị hóa, việc tăng dân số cơ học, đặc biệt là tình trạng lao động ngoại tỉnh về thành phố tìm việc làm ngày càng tăng, nhiều học sinh, sinh viên ra trường ngày càng đông, làm cho cung lao động vượt quá cầu lao động, gây sức ép lớn cho tỉnh trong việc giải quyết việc làm.

Do vậy, Bình Dương cần tập trung nỗ lực nhằm giảm tỷ lệ thất nghiệp và giải quyết việc làm cho người lao động, nhất là lực lượng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật, cụ thể:

- Sử dụng có hiệu quả các nguồn vốn trên địa bàn để giải quyết việc làm cho người thất nghiệp và người chưa có việc làm. Tăng nguồn vốn và hiệu quả quỹ quốc gia giải quyết việc làm.

- Hỗ trợ phát triển sản xuất – kinh doanh các doanh nghiệp vừa và nhỏ nhằm tạo ra nhiều chỗ việc làm, thu hút ngày càng nhiều lao động thông qua các chính sách phù hợp về tài chính - tín dụng, về áp dụng khoa học - công nghệ...

- Làm tốt công tác xúc tiến đầu tư, tăng cường thu hút các nguồn vốn đầu tư nước ngoài vào địa phương, mở rộng và tăng quy mô các khu công nghiệp, tăng cường sản xuất các sản phẩm phục vụ cho xuất khẩu để thu hút lao động và cùng với nó là quá trình đào tạo nâng cao chất lượng NNL phục vụ cho nhu cầu mở rộng trên. Giai đoạn 2001 - 2025, phấn đấu giải quyết việc làm mới bình quân mỗi năm cho khoảng 16 - 17 ngàn người.

(ii) Xây dựng và phát triển thị trường sức lao động

Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cũng phụ thuộc vào sự phát triển của thị trường lao động. Trên thực tế hai vấn đề này liên quan chặt chẽ và tác động qua lại lẫn nhau. Do đó, việc đưa ra những giải pháp để thúc đẩy sự hoạt động của thị trường lao động là một vấn đề bức xúc hiện nay.

Để thúc đẩy thị trường lao động của địa phương, cần xây dựng và hoàn thiện các thiết chế cho loại thị trường này, cụ thể:

- Điều quan trọng đầu tiên là thúc đẩy sự phát triển kinh tế của tỉnh, tạo ra cầu về lao động, từ đó thỏa mãn chúng một cách tự động, tiết kiệm và phù hợp nhất;

- Đẩy mạnh công tác xuất khẩu lao động, vươn ra thị trường sức lao động ở nước ngoài. Việc xuất khẩu lao động là biện pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, bởi vì khi tiếp xúc và trực tiếp điều khiển những phương tiện kỹ thuật hiện đại góp phần nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật cho người lao động;

- Mặt khác, muốn thu hút được lao động chất lượng cao và hình thành thị trường sức lao động, một vấn đề quyết định là môi trường làm việc và thu nhập phải đặt lên hàng đầu. Hiện nay, mặt bằng lương tại Bình Dương còn thấp, nên xảy ra hiện tượng "chảy máu chất xám" về các thành phố lớn.

- Coi trọng công tác dự báo tình hình phát triển kinh tế - xã hội, phát triển các ngành nghề... trên cơ sở đó có sự chuẩn bị nguồn nhân lực cho phù hợp. Hiện nay, ở một số lĩnh vực trọng yếu của tỉnh như: Nông Lâm nghiệp, Y, Dược, Công nghệ thông tin, Xây dựng, Tài nguyên Môi trường... lực lượng cán bộ chuyên môn sâu chiếm tỷ lệ thấp, mất cân đối về cán bộ đối với các vùng và các ngành. Vì vậy, công tác tư vấn dự báo nghề trong tương lai rất quan trọng cho phát triển thị trường lao động của Bình Dương.

4. Kết luận

Nguồn nhân lực tốt, chất lượng cao là tiền đề vững chắc và là nhân tố quyết định đến tốc độ phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo thực hiện các quyết sách về phát triển đất nước và hưng thịnh quốc gia. Bên cạnh ưu thế như lực lượng lao động dồi dào, tính cần cù, thông minh, sáng tạo, thì nguồn nhân lực ở nước ta nói chung và tỉnh Bình Dương nói riêng còn tồn tại nhiều hạn chế. Do đó, việc tìm hiểu các hạn chế và nguyên nhân để tìm ra các giải pháp phát triển NNL của nước ta nói chung và tỉnh Bình Dương nói riêng là vấn đề hết sức cần thiết, rất cần được nhiều nghiên cứu để áp dụng vào thực tiễn hiện nay ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Từ Thúy Anh và đồng sự (2020). Đề tài “*Cơ sở khoa học xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ 4*”.
2. Chu Văn Cấp (2012). Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao góp phần phát triển bền vững Việt Nam. *Tạp chí Cộng sản*, 22-25.
3. Cục Thống kê tỉnh Bình Dương (2010 - 2021). *Niên giám thống kê các năm 2010 -2021*.
4. Trần Kim Dung (2020). *Quản trị nguồn nhân lực*. Nxb Lao động Xã hội, Hà Nội.
5. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*. Nxb Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
6. Đoàn Văn Khái (2005). *Nguồn lực con người trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam*. Nxb Lý luận Chính trị, Hà Nội.

Ngày nhận bài: 13/11/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 13/12/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 25/12/2022

Thông tin tác giả:

LÊ VĂN ĐẠI

Khoa Chính trị - Hành chính

Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

**THE HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT
IN BINH DUONG PROVINCE:
LIMITATIONS, REASONS AND SOLUTIONS**

● **LE VAN DAI**

Faculty of Politics - Administration

Vietnam National University - Ho Chi Minh City

ABSTRACT:

Binh Duong is located in the Southeast region of Vietnam with large population and high economic growth, contributing greatly to the country's GDP growth. However, most of the workers in Binh Duong province are immigrants. The provincial human resource is still facing many challenges. This paper points out limitations to the human resource development in Binh Duong province and proposes some solutions to overcome these limitations.

Keywords: human resources, development, human resource development, economic growth, Binh Duong province.