

MỘT SỐ SUY NGHĨ VỀ VẤN ĐỀ NGUỒN NHÂN LỰC CHO KHU KINH TẾ DUNG QUẤT

VÕ THIẾU HÙNG *

Trong khuôn khổ bài tham luận này, tôi xin được đề cập đến vấn đề đang là một trong những mối quan tâm hàng đầu của Khu Kinh tế Dung Quất, đó là phát triển nguồn nhân lực để đáp ứng nhu cầu sản xuất phát triển của Khu Kinh tế Dung Quất - Quảng Ngãi.

KHU KINH TẾ DUNG QUẤT – MỘT ĐẦU TÀU KINH TẾ CỦA MIỀN TRUNG

Như chúng ta đã biết, Khu Kinh tế Dung Quất thuộc huyện Bình Sơn - tỉnh Quảng Ngãi, là một khu kinh tế công nghiệp lớn của miền Trung với diện tích gần 14.000ha. Tính đến nay, Khu Kinh tế Dung Quất đã có hơn 165 dự án được cấp phép với tổng vốn đăng ký khoảng 11 tỉ USD, có khả năng cung cấp việc làm cho trên 10.000 người với 2/3 là cư dân địa phương.

Miền Trung là địa bàn xa hai Trung tâm kinh tế lớn của Việt Nam là Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh. Vì vậy, nên tình hình kinh tế của chúng ta có những khó khăn, hạn chế nhất định. Đà Nẵng và Huế hiện mới chỉ là những trung tâm đô thị chứ chưa phải là một trung tâm sản xuất công nghiệp. Vì những nguyên nhân trên, Đảng và Chính phủ đã có những quyết sách lớn nhằm tạo ra những chuyển biến chiến lược về kinh tế cho miền trung; và Khu kinh tế Dung Quất là một hiện thực của quyết tâm đó.

Đến nay, Khu Kinh tế Dung Quất đã là một điểm sáng được lãnh đạo Đảng, Nhà nước và lãnh đạo các nước, các nền kinh tế lớn trên thế giới đánh giá cao về khả năng tạo nên bước đột phá về phát triển công nghiệp và hiện đại hóa ở khu vực miền Trung. Đặc biệt khi Việt Nam tham gia vào thị trường thế giới, Dung Quất không chỉ có lợi thế về thu hút đầu tư nước ngoài, mà còn có ưu thế xuất khẩu hàng hóa với vai trò là hạt nhân tạo đòn bẩy cho công nghiệp miền Trung phát triển.

Với một số ngành mũi nhọn như đóng tàu, lọc dầu, luyện cán thép, sản xuất nhựa, công nghiệp nặng... Khu Kinh tế Dung Quất đã và đang tạo ra một nhu cầu lớn để các tỉnh lân cận có cơ hội được tham gia trực tiếp vào các lĩnh vực về cung ứng nhân công phục vụ xây dựng và vận hành, cung cấp vật liệu tại chỗ cho khu công nghiệp, phát triển ngành công nghiệp nhẹ, giao thông vận tải, mở ra du lịch và nhiều cơ hội cho các dịch vụ khác, tạo việc làm cho nhân dân trong vùng và tạo đà cho sự phát triển kinh tế của các tỉnh miền Trung.

Sự kiện sân bay Chu Lai chính thức đi vào hoạt động và các nhà máy lọc dầu sắp đi vào sản xuất là những sự kiện có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, cho chúng ta tin tưởng vào tương lai của Khu Kinh tế Dung Quất cũng như hiệu quả to lớn mà Khu sẽ mang lại cho miền trung.

* Tiến sĩ, Giám đốc Khu Công nghệ phần mềm ĐHQG-HCM

NHÂN LỰC – CHIẾC CHÌA KHÓA CHO THÀNH CÔNG CỦA DUNG QUẤT.

Để xây dựng Khu Dung Quất ngày càng lớn mạnh, có nhiều yếu tố, điều kiện quyết định sự thành công của Khu như sự ổn định về chính trị, chính sách ưu đãi về kinh tế, đầu tư bài bản về cơ sở hạ tầng, sự lành mạnh của môi trường làm việc và khả năng đáp ứng của nguồn nhân lực tại chỗ...

Với hơn 165 dự án được cấp phép đầu tư tại Khu Kinh tế Dung Quất, nhu cầu về nguồn nhân lực tại khu kinh tế này là rất, rất lớn. Theo dự kiến đến năm 2010, Khu Kinh tế Dung Quất cần khoảng thêm 31.000 công nhân cho nhiều ngành nghề, đặc biệt là công nhân kỹ thuật. Tuy nhiên, có một thực tế là nguồn nhân lực hiện nay tại Khu Kinh tế Dung Quất chủ yếu là cư dân địa phương với trình độ chuyên môn chưa cao, chưa đáp ứng được nhu cầu của các nhà máy trong Khu Kinh tế Dung Quất cả về số lượng và chất lượng. Đây là một thách thức lớn của lãnh đạo địa phương và của cả nước.

KHOẢNG CÁCH GIỮA ĐÀO TẠO VÀ SỬ DỤNG NHÂN LỰC.

Các doanh nghiệp sản xuất kinh doanh trong Khu Kinh tế Dung Quất được đầu tư lớn với những dây chuyền thiết bị công nghệ hiện đại, đòi hỏi người vận hành có những kiến thức nền tảng tốt cùng với kỹ năng thực hành thành thạo, chuyên nghiệp. Nói một cách cụ thể, mỗi doanh nghiệp đều có những bảng yêu cầu rất cụ thể, rất nhiều tham số cho người lao động của mình. Bản thân các xí nghiệp không phải là cơ sở đào tạo, không thành thạo về đào tạo và chỉ phải mở ra công tác huấn luyện đào tạo khi nhân lực tuyển dụng không đáp ứng được, nhà trường không đào tạo giúp họ và họ không có giải pháp nào khác. Vì vậy, về nguyên tắc, trách nhiệm đào tạo thuộc về các cơ sở giáo dục đào tạo của chúng ta.

Với qui mô của hệ thống đào tạo hiện nay, chỉ nói về số lượng, Quảng Ngãi chưa thể có khả năng cung cấp đủ nguồn nhân lực cho nhu cầu của các doanh nghiệp. Về mặt chương trình chuyên môn, các cơ sở đào tạo công lập, tự thực chịu sự quản lý của hệ thống ngành dọc về giáo dục và đào tạo phải tuân thủ các qui định về tuyển sinh đầu vào, nội dung chương trình đào tạo với nhiều môn chung, thời gian đào tạo qui chuẩn rất không mềm dẻo và hạn chế. Sự tiến bộ nhanh của công nghệ đòi hỏi cơ sở đào tạo, người lao động phải học tập và thay đổi chương trình liên tục... Tất cả những yếu tố trên tạo ra một khó khăn rất lớn cho hệ thống đào tạo của chúng ta hiện nay trên quan điểm về khả năng đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, thiếu vắng của đội ngũ giảng viên thạo công nghệ, nhất là công nghệ hiện hành trong công nghiệp, cũng là một bài toán rất lớn cần giải quyết.

Với một khoảng cách khá lớn giữa nơi đào tạo và nơi sử dụng nhân lực như hiện nay, chúng tôi cho rằng cần có những thay đổi mang tính chất đột phá trong các chính sách về đào tạo nguồn nhân lực tại Quảng Ngãi mới có thể giải quyết được bài toán nhân lực cho Dung Quất. Đột phá quan trọng nhất có lẽ là thay đổi trong cách nhìn nhận đánh giá về thể nào là một hoạt động đào tạo chất lượng bảo đảm và được phép thực hiện. Nên chăng, nếu hoạt động đào tạo mà người sử dụng nhân lực được đào tạo hài

lòng về chất lượng của nhân lực thì chúng ta cho phép triển khai? Hay nói một cách khác, đánh giá của thị trường (nơi sử dụng nhân lực) là thước đo quan trọng nhất, chính yếu nhất cho chất lượng đào tạo.

ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP THỰC HIỆN.

Trên cơ sở tư duy rằng chúng ta cần một hệ thống đào tạo huấn luyện với mục tiêu là cung ứng được và đúng nhu cầu của doanh nghiệp, chúng tôi xin đề xuất một số giải pháp về đào tạo như sau:

1. Xây dựng nhiều cơ sở đào tạo mới:

Song song với các cơ sở đào tạo công lập, dân lập, tư thục, cần tạo mọi điều kiện để có thêm nhiều cơ sở đào tạo được xây dựng, đặc biệt là mô hình đào tạo trong doanh nghiệp. Các biện pháp cụ thể có thể là:

- Giảm thuế cho các nhà đầu tư nếu họ sử dụng lợi nhuận của mình để mở cơ sở đào tạo trong doanh nghiệp cho chính mình và cho khu công nghiệp.

- Đầu tư thích đáng từ ngân sách nhà nước địa phương và trung ương vào xây dựng cơ sở đào tạo.

- Xây dựng hệ thống trường trung cấp nghề, cao đẳng cộng đồng, phục vụ nhu cầu nhân lực tại chỗ. Các trường này nếu là trường công thì do địa phương cấp kinh phí và phải phục vụ nhu cầu địa phương. Chúng tôi cho rằng sự xa cách địa lý giữa nơi đào tạo và nơi sử dụng lao động sẽ gây nên sự khác biệt giữa nhu cầu và khả năng đáp ứng nhân lực. Có thể nói hệ thống đào tạo cộng đồng là một dạng của đào tạo theo đơn “đặt hàng” của thị trường nhân lực tại chỗ.

- Thu hút nhân lực từ xa đến như tạo điều kiện thuận lợi về cuộc sống, giảm thuế cho công ty sử dụng lợi nhuận để xây dựng nhà công vụ cho kỹ sư, công nhân về làm tại Dung Quất...

2. Xây dựng chương trình đào tạo cho phù hợp với nhu cầu của khu vực:

- Có được cơ chế “mềm dẻo” trong việc xây dựng và triển khai chương trình đào tạo với mục tiêu là phục vụ nhu cầu của các doanh nghiệp, nhà sản xuất như: được đề xuất chương trình đào tạo theo sát với nhu cầu của doanh nghiệp, được cấp bằng của Bộ Giáo dục và Đào tạo cho các chương trình “rất hẹp” đó nhằm đảm bảo quyền lợi của người học theo học chương trình này.

- Đa dạng hóa sản phẩm đào tạo để đáp ứng tính đa dạng về nhu cầu của Khu kinh tế Dung Quất như mở rộng hệ thống trường dạy nghề, cao đẳng nhằm đáp ứng trình độ lao động thấp và trung bình.

- Đẩy mạnh sử dụng các chương trình đào tạo nâng cao chuyên về công nghệ khác nhau nhằm đáp ứng nhu cầu của các nhà sản xuất, các doanh nghiệp trong Khu Kinh tế.

- Thường xuyên tham khảo nhu cầu thực tế về nguồn nhân lực của doanh nghiệp để có nội dung chương trình và hình thức đào tạo ở các cấp học được thích hợp. Ở cấp

độ ngành, cần có sự điều chỉnh, cơ cấu lại các ngành học, môn học phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp và theo hướng tăng cường cập nhật tình hình thực tế vào bài giảng; nâng cao khả năng tác nghiệp cho học sinh, sinh viên sau khi ra trường; xây dựng các quy chuẩn đánh giá tiêu chí giáo dục và đào tạo theo các chuẩn quốc tế; và đánh giá lại đội ngũ giáo viên để có kế hoạch bồi dưỡng, nâng cao trình độ giáo viên.

3. Đầu tư mạnh mẽ cho đội ngũ giảng viên:

Để đáp ứng được những mục tiêu về chương trình đào tạo đưa ra, yếu tố giảng viên cần được chú trọng:

- Kiến nghị với cấp có thẩm quyền để có quyền tự chủ hơn trong công tác tuyển dụng giảng viên.
- Cho phép và khuyến khích các kỹ sư, chuyên gia làm việc tại các nhà máy trong khu vực trực tiếp tham gia vào công tác giảng dạy, đào tạo kỹ năng.

4. Hỗ trợ tài chính cho người học:

Vấn đề mấu chốt ở đây là nguồn học viên và học phí phù hợp với các đối tượng, tạo điều kiện cho nhiều người được đào tạo:

- Kiến nghị với cấp có thẩm quyền cho phép các trường Đại học, cao đẳng, cơ sở đào tạo trong khu vực này được tuyển sinh nhiều lần (ít nhất là 2 lần) trong năm.
- Đẩy mạnh cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về chất lượng đào tạo, lấy sự tín nhiệm của doanh nghiệp sử dụng lao động làm thước đo chất lượng để cho phép các cơ sở đào tạo tuyển dụng sinh viên không tham gia hoặc tham gia các kỳ thi tuyển sinh đại học, cao đẳng các năm trước được theo học.
- Nhà nước chủ trì, phối hợp với các doanh nghiệp, nhà đầu tư, nhà hảo tâm xây dựng các quỹ khuyến học, có cơ chế dễ dàng tạo điều kiện cho nhiều người có thể vay phục vụ học tập và hoàn trả lại khoản vay khi có việc làm.
- Tạo cơ hội có được cho những người khá giỏi học tiếp lên và trở thành đội ngũ nhân lực giỏi.
- Có chính sách khuyến khích các kỹ sư giỏi, chuyên gia đến làm việc tại các cơ sở đào tạo, tại các doanh nghiệp thể hiện qua thu nhập, điều kiện môi trường làm việc...

Bài toán nguồn nhân lực là một bài toán quan trọng mà chúng ta cần phải giải quyết để phát triển kinh tế nước nhà. Đây là một bài toán có nhiều ràng buộc và nhiều mục tiêu khác nhau. Điều đó làm cho tính phức tạp của bài toán đáp ứng nguồn nhân lực cho sản xuất càng tăng lên và trở thành một bài toán mang tính chất quốc gia. Với một số kinh nghiệm của mình qua các hoạt động đào tạo nguồn nhân lực theo nhu cầu doanh nghiệp trong lĩnh vực công nghệ thông tin của Khu CNPM ĐHQG-HCM, chúng tôi xin mạn phép có được một số ý tưởng về một cách giải cho bài toán trên. Hy vọng rằng nó sẽ là những gợi ý có ích cho việc giải quyết vấn đề nhân lực của Khu kinh tế Dung Quất chúng ta.