

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở TỈNH VINH PHÚC

Hoàng Văn Nhiệm *

1. Thực trạng nguồn nhân lực của tỉnh Vinh Phúc

Vinh Phúc là tỉnh thuộc vùng Kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, có diện tích tự nhiên 1.231,7 km², dân số trung bình (năm 2008) là 1.014.488 người. Trong những năm qua, kinh tế - xã hội của Vinh Phúc phát triển tích cực, nhịp độ tăng GDP bình quân giai đoạn 2006 - 2008 đạt 20,1%, cơ cấu kinh tế chuyển dịch mạnh theo hướng tăng tỷ trọng ngành công nghiệp - dịch vụ, giảm tỷ trọng ngành nông - lâm, thủy sản. Vị trí địa lý thuận lợi tạo cho Vinh Phúc nhiều điều kiện và cơ hội phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH), thu hút đầu tư và sử dụng một lực lượng lớn lao động.

1.1. Quy mô, cơ cấu nguồn nhân lực của tỉnh

Về quy mô

Vinh Phúc là tỉnh có dân số trẻ. Năm 2008, số người dưới 15 tuổi chiếm 22,6% dân số; số người trong độ tuổi lao động chiếm 67,8% dân số. Số người trong độ tuổi lao động chiếm tỷ trọng lớn trong dân số là một lợi thế để phát triển kinh tế và hội nhập quốc tế, là điều kiện thuận lợi để Tỉnh phát triển kinh tế theo chiều rộng, tức là dựa trên sự thâm dụng về lao động. Tuy vậy, nó cũng tạo nên sức ép lớn đối với Tỉnh về công tác đào tạo và giải quyết việc làm.

Năm 2008, tổng số lao động của tỉnh Vinh Phúc là 703,66 nghìn người, trong đó: Lao

động đang làm việc trong các ngành kinh tế: 597,36 nghìn người chiếm 84,9%; Số người trong độ tuổi lao động đang đi học: 76,95 nghìn người chiếm 12,8%; Số người trong độ tuổi lao động có khả năng lao động đang làm nội trợ: 13,47 nghìn người chiếm 1,9%. Số người trong độ tuổi lao động có khả năng lao động không làm việc + số người trong độ tuổi có khả năng lao động có nhu cầu làm việc đang không có việc làm: 15,88 nghìn người chiếm 2,1%.

Về cơ cấu nguồn nhân lực

Cơ cấu lao động có sự thay đổi theo hướng tăng tỷ trọng ngành công nghiệp - dịch vụ, giảm tỷ trọng ngành nông, lâm nghiệp - thủy sản. Năm 2008, lao động trong lĩnh vực công nghiệp - xây dựng là 127,5 nghìn người chiếm 21,3%, lao động trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp - thủy sản là 310,5 nghìn người chiếm 52,0% và lao động trong ngành dịch vụ là 159,4 nghìn người chiếm 26,7%. Tuy nhiên, quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động chưa tương xứng với sự phát triển KT-XH và quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế của Tỉnh. Chuyển dịch cơ cấu lao động giữa các ngành còn chậm, phần lớn mang tự phát, việc chuyển dịch cơ cấu lao động chưa thực

* Hoàng Văn Nhiệm, Thạc sỹ kinh tế, Phòng Tổng hợp, Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Vinh Phúc.

sự hiệu quả, bền vững, khoa học, chưa tạo được sự tác động mạnh mẽ cho việc tăng trưởng kinh tế của Tỉnh.

1.2. Chất lượng nguồn nhân lực

Trình độ văn hóa

Năm 2007, Vĩnh Phúc có 24,8% lao động có trình độ tiểu học, 40,3% lao động có trình độ THCS (trung học cơ sở), 27,7% lao động có trình độ THPT (trung học phổ thông) và 7,2% lao động chưa tốt nghiệp tiểu học. Số lao động từ 18-25 tuổi có trình độ văn hoá khá, khoảng 75% lao động có trình độ THPT, 20% có trình độ THCS và 4% có trình độ tiểu học. Đây là những tiền đề rất quan trọng để thực hiện công tác đào tạo và nâng cao trình độ nghề nghiệp trong những năm tới.

Trình độ chuyên môn - kỹ thuật.

Công tác đào tạo, đặc biệt là đào tạo nghề nhằm nâng cao trình độ chuyên môn cho người lao động được Tỉnh chú trọng, mỗi năm có 21-22 nghìn người tốt nghiệp đại học, cao đẳng, THCN (trung học chuyên nghiệp) và trung học nghề và có khoảng 18-19 nghìn người được đào tạo sơ cấp nghề và bồi dưỡng ngắn hạn. Tỷ lệ lao động qua đào tạo năm 2008 là 42,9%. Chất lượng nguồn nhân lực được nâng lên ngày càng đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp và xã hội, trên 80% lao động tốt nghiệp các cơ sở đào tạo, dạy nghề tìm được việc làm.

Chất lượng lao động có sự chênh lệch giữa các ngành kinh tế, giữa thành thị và nông thôn:

+ Năm 2007, số lao động qua đào tạo ngành công nghiệp - xây dựng là 112.375 người chiếm 65,6%. Số lượng lao động chuyên môn kỹ thuật tăng nhưng nhìn chung chất lượng còn thấp, chủ yếu là lao động kỹ thuật giản đơn và tập trung ở các ngành truyền thống: Điện, cơ khí, may... thiếu lao động có chuyên môn kỹ thuật và công nhân lành nghề ở các ngành điện tử, tự động hóa, công nghệ thông tin.

+ Lao động ngành nông, lâm nghiệp - thủy sản chất lượng thấp; năm 2007, số lao động qua đào tạo là 30.042 người chiếm 7,9%, lao động có trình độ đại học, cao đẳng trở lên chỉ chiếm 0,3%, còn lại chủ yếu được bồi dưỡng ngắn hạn.

+ Năm 2007, lao động qua đào tạo ngành dịch vụ là 74.130 người chiếm 49,4%, tập trung chủ yếu ở lĩnh vực quản lý nhà nước, tài chính - ngân hàng, bảo hiểm, bưu điện. Tỷ lệ lao động qua đào tạo ở lĩnh vực quản lý nhà nước là 82,8%, ngành Giáo dục - đào tạo là 98,7%; ngành tài chính - ngân hàng và bảo hiểm là 95,6%.

Lao động Vĩnh Phúc làm việc trong các doanh nghiệp chiếm 70,5% lao động làm việc trong các doanh nghiệp được đào tạo ở trình độ và ngành nghề giản đơn, thiếu khả năng sáng tạo và tạo ra các sản phẩm có tính cạnh tranh, thiếu khả năng chuyển đổi nghề nghiệp, thiếu lao động các ngành sản xuất yêu cầu trình độ khoa học kỹ thuật cao, kỹ thuật viên, kỹ thuật viên cao cấp.

1.3. Về hệ thống giáo dục - đào tạo

Hệ thống giáo dục phổ thông tương đối hoàn chỉnh và ổn định, mạng lưới các trường học được phân bố đều khắp các huyện, thành, thị của Tỉnh. Cơ sở vật chất tương đối khang trang, tỷ lệ giáo viên đạt trên chuẩn cao cơ bản đáp ứng và thu hút được tất cả học sinh mọi lứa tuổi của Tỉnh được theo học.

Toàn Tỉnh có 48 cơ sở đào tạo, dạy nghề, phân bố trên tất cả 9 huyện, thành, thị của Tỉnh. Quy mô đào tạo của các cơ sở đào tạo, dạy nghề tăng mạnh. Hệ thống các cơ sở đào tạo, dạy nghề khá đa dạng về ngành nghề và nội dung đào tạo. Cơ sở vật chất và trang thiết bị đào tạo, dạy nghề ngày càng khang trang, từng bước đáp ứng tiêu chuẩn quy định của nhà nước. Số lượng và chất lượng giáo viên trong các cơ sở đào tạo, dạy nghề trên địa bàn Tỉnh được nâng lên, số giáo viên có trình độ trên đại học và giáo viên đạt

chuẩn trở lên ngày càng tăng có thể đáp ứng cho công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực Tỉnh trong những năm tới.

1.4. Chính sách đào tạo phát triển nguồn nhân lực (NNL) và giải quyết việc làm (GQVL)

- Ngày 25/02/2008 Tỉnh ủy đã ban hành Nghị quyết số: 06-NQ/TU về phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đến năm 2015, định hướng đến năm 2020, HĐND, UBND Tỉnh đã ban hành nhiều cơ chế chính sách cụ thể hóa Nghị quyết số 06-NQ/TU như các chính sách thu hút, đãi ngộ và trọng dụng nhân tài, lao động trình độ cao mà Tỉnh còn thiếu, các chính sách hỗ trợ đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho lao động nông thôn, hộ nghèo, hộ chính sách, hộ dân tộc thiểu số, hộ dành đất phục vụ các chương trình, dự án phát triển KT-XH, an ninh quốc phòng và đối tượng chính sách và đối tượng xã hội.

- Công tác giải quyết việc làm cho người lao động đã được Tỉnh thực hiện bằng nhiều hình thức, nội dung khác nhau; hằng năm đã giải quyết việc làm cho 18 - 19 nghìn lao động, trong đó lao động có việc làm ổn định chiếm khoảng 65%. Năm 2008, tỷ lệ lao động thất nghiệp khu vực thành thị là 2,01%. Tỷ lệ sử dụng thời gian lao động nông thôn chiếm 87,5% năm 2008.

1.5. Về phát triển thị trường lao động và hợp tác quốc tế về phát triển nguồn nhân lực

Vĩnh Phúc có 5 trung tâm dịch vụ và giới thiệu việc làm do Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và các hội, đoàn thể quản lý và hơn 10 trung tâm dịch vụ việc làm của tư nhân với chức năng tư vấn và giới thiệu việc làm cho người lao động nhằm giúp các doanh nghiệp, các đơn vị sử dụng lao động có thể dễ dàng tiếp cận với người lao động. Sàn giao dịch được tổ chức mỗi tháng 1 lần, hội chợ việc làm được tổ chức 2 năm một lần.

Tỉnh đã tích cực kêu gọi vận động các tổ chức quốc tế giúp đỡ Vĩnh Phúc đào tạo

NNL. Tổ chức các chuyến đi thăm, nghiên cứu mô hình giáo dục - đào tạo, dạy nghề của các nước phát triển nhằm học tập kinh nghiệm để có định hướng phát triển giáo dục - đào tạo của Tỉnh. Tạo tạo điều kiện để các tình nguyện viên dạy ngoại ngữ cho lao động đi xuất khẩu lao động. Tỉnh đã ký kết đề nghị Philipin giúp đỡ đào tạo tiếng Anh cho các lao động Vĩnh Phúc.

1.6. Những tồn tại, hạn chế

Chất lượng NNL của Tỉnh nhìn chung chưa đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH và hội nhập kinh tế quốc tế. Đội ngũ cán bộ quản lý, đội ngũ chuyên gia giỏi và công nhân lành nghề trong các lĩnh vực ở Vĩnh Phúc còn thiếu. Khả năng tự tìm kiếm việc làm, chuyển đổi nghề nghiệp của người lao động còn nhiều hạn chế. Đội ngũ cán bộ, công chức chưa đồng bộ, đạo đức, tác phong, kỷ luật của một bộ phận cán bộ quản lý, công chức và người lao động còn bất cập; trình độ ngoại ngữ, tin học và kỹ năng nghề nghiệp của người lao động còn thấp. Quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động chưa theo kịp quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động giữa các ngành nghề, các thành phần kinh tế và các vùng miền còn bất hợp lý, năng suất lao động còn thấp.

Tỷ lệ lao động qua đào tạo còn thấp, có sự chênh lệch lớn giữa các ngành trong nền kinh tế, giữa thành thị và nông thôn. Cơ cấu Đại học, cao đẳng - trung cấp chuyên nghiệp - công nhân kỹ thuật còn bất hợp lý, cơ cấu này hiện nay của Tỉnh là 1-1,4 - 4,4, trong khi của các nước phát triển là 1-4-10. Đã diễn ra tình trạng thừa thầy thiếu thợ, nhất là lao động kỹ thuật cao ảnh hưởng đến sự phát triển KT-XH của Tỉnh.

Số cơ sở đào tạo, dạy nghề tăng nhưng chỉ có gần 1/3 cơ sở dạy nghề có đủ cơ sở vật chất, trang thiết bị, đội ngũ giáo viên, số còn lại đều thiếu cơ sở vật chất, trang thiết bị, đội ngũ giáo viên và phải đi thuê nên đào tạo còn chắp vá, bị động. Chất lượng đào tạo được nâng lên nhưng kỹ năng thực hành của người lao động sau khi ra trường còn yếu, đa

số các doanh nghiệp sử dụng lao động phải đào tạo lại, đào tạo thêm.

Xã hội hóa lĩnh vực đào tạo, dạy nghề chưa tương xứng với tiềm năng của Tỉnh. Số cơ sở đào tạo, dạy nghề ngoài công lập tăng nhanh nhưng quy mô còn nhỏ, vốn đầu tư hạn chế, cơ sở vật chất, trang thiết bị còn thiếu và lạc hậu, đội ngũ giáo viên không ổn định, các cơ sở đào tạo ngoài công lập chưa có kế hoạch đào tạo dài hạn, còn chạy theo lợi nhuận, đào tạo theo nhu cầu trước mắt.

Lao động qua đào tạo nhất là số học sinh tốt nghiệp đại học, cao đẳng chưa tìm kiếm việc làm còn nhiều; Nhiều lao động có việc làm nhưng việc làm không ổn định, không phù hợp với ngành nghề đào tạo, thu nhập thấp. Ý thức, tác phong kỷ luật lao động còn mang nặng tính tự phát, tiểu nông, khó thay đổi, tác phong công nghiệp của người lao động chưa cao.

Nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế

- Ý thức học nghề và sống bằng nghề của người lao động chưa cao. Số người lao động bước vào độ tuổi lao động lớn đang là sức ép lớn đối với công tác đào tạo, dạy nghề và giải quyết việc làm.

- Do phát triển mạnh các khu, cụm công nghiệp, diện tích đất canh tác của người dân bị thu hẹp, nhiều hộ gia đình không còn đất canh tác, số người thiếu việc làm, mất việc làm tăng lên, tuy nhiên, những lao động này hầu hết chưa qua đào tạo, khó có khả năng tìm và chuyển đổi việc làm.

- Nền kinh tế tăng trưởng liên tục ở mức độ cao đã đặt ra yêu cầu mới về chất lượng NNL. Nhận thức của một số cấp ủy Đảng, chính quyền, đoàn thể về phát triển NNL chưa đầy đủ, kịp thời, công tác quản lý nhà nước chưa theo kịp cả về nhận thức và tổ chức thực hiện.

- Hệ thống giáo dục - đào tạo phát triển nhanh, trong khi điều kiện đảm bảo về cơ sở vật chất, ngân sách, đội ngũ giáo viên chưa đáp ứng yêu cầu, chưa gắn chặt đào tạo với sử dụng. Việc huy động các nguồn lực xã hội

đầu tư cho phát triển giáo dục - đào tạo còn hạn chế.

2. Các giải pháp triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH ở tỉnh Vĩnh Phúc

Một là, tuyên truyền giáo dục nâng cao nhận thức của xã hội về phát triển nguồn nhân lực. Tuyên truyền nâng cao nhận thức của các cấp ủy Đảng, chính quyền, các đoàn thể xã hội, các doanh nghiệp và các gia đình về chính sách phát triển nguồn nhân lực, nâng cao sự tôn vinh của xã hội đối với người thợ, đặc biệt là người thợ có tay nghề, chuyên môn kỹ thuật cao. Các cơ quan thông tin - truyền thông của Tỉnh cần dành thời lượng đưa tin nhằm tuyên truyền để mọi người dân hiểu được những chủ trương, chính sách phát triển nguồn nhân lực của Tỉnh.

Tăng cường công tác giáo dục định hướng nghề nghiệp cho học sinh từ bậc học THCS để cho học sinh sớm nhận thức được năng khiếu, sở trường của bản thân để lựa chọn nghề nghiệp cho phù hợp, đồng thời tạo điều kiện thực hiện tốt việc phân luồng học sinh vào học THPT, bổ túc THPT và trung học nghề.

Hai là, thực hiện tốt cơ chế, chính sách của nhà nước về phát triển nguồn nhân lực.

Các ngành, các cấp cần rà soát các vị trí, chức vụ cần cử đi đào tạo nâng cao trình độ. Khuyến khích cán bộ trẻ có trình độ năng lực, có triển vọng đi học, khi đi học về được bố trí vào vị trí công tác phù hợp với trình độ, sở trường công tác.

Tỉnh cần sớm ban hành cơ chế về nhà ở, về tiền lương, tiền thưởng thỏa đáng để thu hút cán bộ có trình độ ở các lĩnh vực mà Tỉnh còn thiếu; khen thưởng, tăng lương, đề bạt kịp thời những cán bộ có năng lực, có phát minh sáng chế, cải tiến kỹ thuật trong nghiên cứu khoa học, trong công tác quản lý.

Tuy nhiên, chính sách này cũng cần cân cân đối với nguồn lực của địa phương.

Hỗ trợ và tạo điều kiện cho học sinh, sinh viên giỏi, xuất sắc thuộc gia đình nghèo, gia

đình có hoàn cảnh kinh tế khó khăn để các học sinh này có điều kiện tiếp tục đi học. Vận động các doanh nghiệp, các tổ chức, cá nhân nhận đỡ đầu các học sinh, sinh viên có hoàn cảnh khó khăn, học giỏi tiếp tục theo học và sau khi học xong về làm việc cho doanh nghiệp.

Thực hiện tốt chính sách hỗ trợ đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho lao động nông thôn, lao động thuộc hộ nghèo, hộ chính sách, hộ dành đất phục vụ các chương trình, dự án phát triển KT-XH, an ninh quốc phòng và đối tượng chính sách và đối tượng xã hội. Sớm bổ sung chính sách hỗ trợ sinh viên học đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp thuộc diện hộ dành đất phục vụ các chương trình, dự án phát triển KT-XH, an ninh quốc phòng.

Đề nghị ngân sách Tỉnh cấp bổ sung nguồn vốn vay quỹ quốc gia GQVL. Có chính sách cho người lao động vay vốn với lãi suất ưu đãi, thực hiện cho vay trả lãi cùng với trả nợ gốc, thời hạn vay ít nhất là 3 năm, để người xuất khẩu lao động có việc làm ổn định, có thu nhập và tích lũy sẽ trả cả gốc và lãi. Hỗ trợ các doanh nghiệp và người lao động trong trường hợp người đi xuất khẩu lao động sang đến nơi gặp rủi ro khách quan như: Tai nạn, ốm đau phải trở về nước trước thời hạn.

Ba là, đẩy mạnh phát triển giáo dục - đào tạo. Sớm hoàn thiện quy hoạch đào tạo nghề tỉnh Vĩnh Phúc theo hướng đa dạng hoá ngành nghề, tiếp cận với tiến bộ khoa học - kỹ thuật và công nghệ hiện đại của thế giới và khu vực, có khả năng chuyển đổi ngành nghề đào tạo linh hoạt theo yêu cầu của thị trường. Kết hợp nhiều hình thức đào tạo: Đào tạo tại trường, đào tạo tại nơi làm việc, đào tạo tại các khu, cụm công nghiệp và làng nghề truyền thống.

Đẩy mạnh đầu tư mở rộng quy mô và nâng cao chất lượng đào tạo của các trường do Tỉnh quản lý. Tập trung đầu tư Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Vĩnh Phúc, trường Cao đẳng Nghề Việt - Đức, trường

Cao đẳng Sư phạm Vĩnh Phúc theo hướng thành trường trọng điểm của Tỉnh về đào tạo nguồn nhân lực. Đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị các trung tâm dạy nghề cấp huyện thành, thị và các đoàn, thể đáp ứng đào tạo sơ cấp nghề, đào tạo chuyển đổi nghề và bồi dưỡng kiến thức cho nông dân.

Tăng mức đầu tư chi ngân sách cho 1 đầu học sinh; tăng tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thu chi tài chính cho các cơ sở đào tạo, dạy nghề, làm cho tài chính trở thành một công cụ đắc lực để phát triển và đảm bảo chất lượng đào tạo nguồn nhân lực.

Đối với các trường đào tạo, dạy nghề của các Bộ, ngành Trung ương đóng trên địa bàn Tỉnh hằng năm đào tạo một lượng lớn học sinh cho Vĩnh Phúc. Tỉnh cần có cơ chế hỗ trợ vốn đầu tư, tạo điều kiện cấp đất để các trường mở rộng diện tích, tăng quy mô và nâng cao chất lượng đào tạo lao động cho địa phương.

Các cơ sở đào tạo, dạy nghề rà soát, phân loại, đánh giá đội ngũ giáo viên, giảng viên hiện có để có kế hoạch bổ sung, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao và chuẩn hoá theo yêu cầu chức danh ở các bậc, ngành đào tạo, chú ý đào tạo, tăng cường đội ngũ giáo viên, giảng viên trên chuẩn.

Tích cực gắn đào tạo với nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ. Gắn đào tạo với quá trình sản xuất kinh doanh để tăng khả năng sử dụng của máy móc, trang thiết bị, đồng thời giúp học sinh có nhiều thời gian thực hành làm quen với công việc thực tế, tự tin hơn sau khi ra trường.

Tăng cường sử dụng công nghệ thông tin và các phương pháp tiên tiến trong dạy, học nhằm nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo. Đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo theo hướng mềm hóa, đa dạng hóa chương trình tạo điều kiện cho đào tạo liên thông đáp ứng nhu cầu thị trường lao động và tạo cơ hội học tập cho người lao động. Phát huy tính chủ động, tích cực, khai thác khả năng sáng tạo của người học, khơi dậy tính tự học của người học, giúp người học hình thành năng lực và phương pháp tư duy khoa học.

- **Đẩy mạnh xã hội hóa giáo dục - đào tạo**, đa dạng hóa các hình thức đào tạo theo hướng linh hoạt, năng động và thiết thực. Tỉnh tập trung vào nâng cao năng lực quản lý giáo dục - đào tạo, đầu tư trọng điểm vào các ngành, nghề có chi phí đào tạo cao, những ngành nghề xã hội đang cần nhưng các cơ sở đào tạo ngoài nhà nước không làm được hoặc không muốn làm. Cho phép các cơ sở đào tạo phát huy tính chủ động, tự quyết định chương trình, giáo trình đào tạo. Tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân bỏ vốn thành lập các trường Đại học, Cao đẳng, THCN và dạy nghề dân lập, tư thục; phát triển cơ sở đào tạo, dạy nghề trong doanh nghiệp.

Bốn là, liên kết, hợp tác đào tạo trong và ngoài nước, khuyến khích truyền nghề tại các làng nghề. Hỗ trợ một phần kinh phí cho các trường ngoài công lập như: Cho thuê đất xây dựng trường, cho vay vốn mua thiết bị, tỉnh góp vốn xây dựng trường bằng hình thức mua cổ phần. Thường xuyên cử cán bộ đi nghiên cứu học tập kinh nghiệm tại các nước trong khu vực và trên thế giới có nền giáo dục - đào tạo phát triển.

Tiếp tục nghiên cứu tìm đối tác, đưa một số trường trọng điểm của Tỉnh vào chương trình vay vốn đầu tư mua thiết bị đào tạo nghề. Tranh thủ các dự án viện trợ, kể cả các dự án tư vấn phát triển ngành giáo dục - đào tạo để xây dựng hệ thống chính sách đồng bộ và đưa các thông tin quản lý thành hệ thống.

Khuyến khích phát triển hình thức đào tạo, truyền nghề tại các làng nghề truyền thống. Nhà nước cần hỗ trợ và tạo điều kiện để các nghệ nhân tìm tòi, nghiên cứu, viết sách đào tạo, dạy nghề từng bước đưa hình thức đào tạo này ngày càng hoàn thiện, có hệ thống hơn.

Năm là, ổn định và nâng cao chất lượng dân số, chăm sóc sức khỏe nhân dân và cải thiện môi trường sống. Các cấp, các ngành và toàn xã hội cần phải quan tâm tới công tác dân số-KHHGD. Đẩy mạnh hiệu quả

hoạt động của Chi cục Dân số và mạng lưới cán bộ làm công tác dân số ở huyện, thị, xã, phường, thị trấn.

Thường xuyên kiểm tra, phát hiện và xử lý nghiêm những doanh nghiệp gây ô nhiễm môi trường, không thực hiện đầy đủ trang thiết bị bảo hộ lao động cho người lao động. Thẩm định kỹ về điều kiện bảo vệ môi trường đối với các dự án đầu tư vào Vĩnh Phúc. Yêu cầu tất cả các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh phải tổ chức khám chữa bệnh định kỳ sớm phát hiện và điều trị bệnh cho người lao động. Thực hiện tốt công tác vệ sinh môi trường nông thôn.

Đầu tư hoàn thiện cơ sở vật chất mua sắm trang thiết bị y tế, chuẩn hoá đội ngũ cán bộ y tế từ tỉnh xuống cơ sở nhằm thực hiện tốt công tác khám chữa bệnh cho nhân dân, đặc biệt coi trọng đầu tư cho tuyến y tế cơ sở và công tác phòng bệnh, phòng dịch sớm ngăn chặn các ổ dịch bệnh.

Sáu là, đẩy mạnh phát triển thị trường lao động và tăng cường xuất khẩu lao động. Mở rộng và nâng cao hiệu quả hoạt động của các trung tâm dịch vụ việc làm theo hướng vừa thực hiện chức năng môi giới tạo việc làm vừa trở thành trung tâm nghiên cứu, điều tra tình hình cầu lao động. Tăng cường quản lý, thường xuyên kiểm tra, giám sát định hướng để các trung tâm giới thiệu việc làm hoạt động theo đúng quy định của Nhà nước, xử lý nghiêm các trung tâm giới thiệu việc làm hoạt động trá hình, lừa đảo.

Đầu tư xây dựng sàn giao dịch việc làm của Tỉnh với cơ sở vật chất và trang thiết bị hiện đại, bố trí đủ kinh phí để duy trì hoạt động của sàn giao dịch việc làm. Thực hiện tốt hoạt động của sàn giao dịch việc làm, duy trì mỗi tháng tổ chức 1 buổi giao dịch việc làm tại sàn giao dịch.

Xây dựng chiến lược xuất khẩu của Tỉnh một cách hợp lý, chuyển đổi dần theo hướng tăng tỷ trọng xuất khẩu lao động có chuyên môn kỹ thuật, giảm dần tỷ trọng xuất khẩu lao động phổ thông, chưa qua đào tạo./.

**Phụ lục: Lao động tỉnh Vĩnh Phúc đang làm việc
trong nền kinh tế phân theo ngành kinh tế**

Chỉ tiêu	2000	2005	2006	2007	2008
1. Tổng số lao động (người)	493.427	561.882	575.537	586.196	597.364
Ngành nông, lâm nghiệp, thủy sản	422.927	332.766	325.793	318.360	310.467
Ngành công nghiệp - xây dựng	31.800	93.477	111.275	120.668	127.498
Ngành dịch vụ	38.700	135.639	138.469	147.168	159.399
2. Cơ cấu lao động(%):	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ngành nông, lâm nghiệp, thủy sản	85,7	59,2	56,6	54,3	52,0
Ngành công nghiệp - xây dựng	6,4	16,6	19,3	20,6	21,3
Ngành dịch vụ	7,8	24,1	24,1	25,1	26,7

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Kế hoạch và Đầu tư(2008), ‘Một số vấn đề về nguồn nhân lực ở Việt Nam thời kỳ hậu gia nhập WTO’, *Bản tin Tuần tin kinh tế - xã hội* số 17 (93) ngày 03/12/2008.
- Bộ Lao động và Thương binh và Xã hội, *số liệu thống kê Lao động - Việc làm ở Việt Nam*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội (Từ năm 2003-2007).
- Cục Thống kê tỉnh Vĩnh Phúc (các năm từ 2000-2008), *Niên giám thống kê tỉnh Vĩnh Phúc*, Nhà xuất bản Thống Kê.
- Tỉnh uỷ Vĩnh Phúc (2008), Nghị quyết số 06-NQ/TU ngày 25/2/2008 về phát triển nguồn nhân lực phục vụ CNH, HĐH đến năm 2015, định hướng đến năm 2020.
- Hội đồng nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc (2008), Nghị quyết số 16/2008/NQ-HĐND về một số chính sách phát triển đội ngũ cán bộ, công chức viên chức của tỉnh đến năm 2015, định hướng đến năm 2020.
- Đoàn Văn Khái (2005), *Nguồn nhân lực con người trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Việt Nam*, Nhà xuất bản Lý luận Chính trị, Hà Nội.
- Phạm Thành Nghị, Vũ Hoàng Ngân (2004), *Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam*, Nhà xuất bản Khoa học Xã hội.
- Nguyễn Thanh (2005), *Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- Ủy ban nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc (2008), Quyết định số 57/2008/QĐ-UB ngày 06/11/2008 ban hành quy định thực hiện Nghị quyết số 16/2008/NQ-HĐND về một số chính sách phát triển đội ngũ cán bộ, công chức viên chức của tỉnh đến năm 2015, định hướng đến năm 2020.