

THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ TỈNH QUẢNG BÌNH

ThS. NGUYỄN CHÍ THẮNG

Phó Giám đốc Sở KH&CN Quảng Bình

NGUYỄN TIẾN THÀNH

Trung tâm Thông tin và Thống kê KH&CN Quảng Bình

1. Đặt vấn đề

Trong thời đại của kinh tế tri thức, nhân lực khoa học và công nghệ (KH&CN) đóng một vai trò quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội cũng như sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) đất nước. Chất lượng nguồn nhân lực KH&CN là vấn đề quyết định trong công cuộc đổi mới, phát triển theo trình độ quốc tế. Chính vì vậy phát triển nguồn nhân lực KH&CN là phù hợp với quy luật khách quan của sự phát triển và đáp ứng được nhu cầu thực tiễn đặt ra. Đầu tư vào nguồn nhân lực là yếu tố quyết định của sự phát triển chung của bất kỳ một địa phương nào. Đó là phương thức đúng đắn nhất để khắc phục khoảng cách về sự phát triển cũng như giàu nghèo của các địa phương, của các quốc gia. Và nó cũng rất quan trọng trong xu thế hiện nay là quá trình toàn cầu hóa, kinh tế tri thức, nền công nghiệp 4.0...

Tuy nhiên, vấn đề then chốt là phải biết phát triển, thu hút, khai thác, sử dụng nguồn nhân lực KH&CN đúng đắn, hiệu quả và công bằng. Đây là nhân tố giúp cho nguồn nhân lực KH&CN phát huy hết khả năng, cống hiến hết mình cho quê hương, đất nước.

Mặt khác, việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế dần từ nông nghiệp sang dịch vụ, công nghiệp đặt ra nhiều vấn đề trong quá trình di động nhân lực KH&CN, vấn đề sử dụng và phát triển các tiềm năng, thế mạnh của nhân lực KH&CN. Tình trạng phung phí, chảy máu

chất xám, nguồn nhân lực KH&CN có chất lượng cao còn phổ biến, trong đó còn nhiều yếu tố khác nhau như: Cơ chế, chính sách chưa quan tâm đúng mức, phù hợp với thực tiễn, chế độ tiền lương, đãi ngộ chưa cao so với các trung tâm lớn khác, điều kiện cơ sở vật chất, hạ tầng, máy móc, thiết bị chưa hiện đại, môi trường làm việc, ý thức đạo đức chưa được coi trọng...

Quảng Bình là tỉnh miền Trung Việt Nam, vùng đất được thiên nhiên ban tặng nhiều lợi thế như hệ thống biển rộng, rừng sâu, nhiều thắng cảnh nổi tiếng như Vườn Quốc gia Phong Nha - Kẻ Bàng, khoáng sản phong phú, con người có tri thức, trình độ, cần cù lao động, đạo đức tốt... và hiện nay nền kinh tế Quảng Bình đang phát triển mạnh các ngành nghề du lịch, dịch vụ, công nghiệp, khoa học kỹ thuật..., điều đó đã và đang tác động nhiều đến cơ cấu, chất lượng nguồn nhân lực KH&CN ngày càng đòi hỏi trình độ cao.

Sự nghiệp CNH, HĐH ở tỉnh Quảng Bình đang bước vào một giai đoạn mới, với những thách thức mới, một trong những yêu cầu cấp thiết là phải tiếp tục nâng cao hơn nữa số lượng và chất lượng nguồn nhân lực KH&CN ở các cấp, các ngành và toàn xã hội; khắc phục tình trạng hẫng hụt, bị động trong việc tiếp cận tiến bộ KH&CN, từng bước đưa KH&CN trở thành động lực phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn tỉnh Quảng Bình. Từ thực tiễn đó, việc nghiên cứu nhiệm vụ KH&CN "Điều tra và

thống kê nguồn nhân lực KH&CN trên địa bàn tỉnh Quảng Bình” là rất cần thiết.

Mục tiêu của nhiệm vụ là điều tra và thống kê nguồn nhân lực KH&CN trên địa bàn tỉnh Quảng Bình hiện nay; Đánh giá thực trạng nguồn nhân lực KH&CN; Đề xuất một số giải pháp phát triển, thu hút và sử dụng nhân lực KH&CN.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Thực trạng nguồn nhân lực KH&CN tỉnh Quảng Bình

- Về số lượng: Tính đến hết năm 2016, nguồn nhân lực KH&CN tỉnh Quảng Bình (bao gồm nguồn nhân lực KH&CN trong khối cơ quan nhà nước và khối doanh nghiệp) có 78.461 người trên tổng số dân số 872.925 người, chiếm 8,98% dân số toàn tỉnh. Trong đó: Nguồn nhân lực KH&CN khối cơ quan nhà nước có 34.489 người; Nguồn nhân lực KH&CN khối doanh nghiệp tỉnh Quảng Bình có 43.972 người; Nguồn nhân lực KH&CN nữ giới có 35.780 người, chiếm 45,69%, nam giới có 42.681 người, chiếm 54,31%.

Nguồn nhân lực KH&CN tỉnh Quảng Bình được xem là nguồn nhân lực trẻ, có tuổi dưới 40 tuổi, chiếm tỷ trọng lớn (65,52%), với 51.414 người. Trong đó, nguồn nhân lực KH&CN thuộc khối cơ quan nhà nước của tỉnh Quảng Bình có độ tuổi lao động khá trẻ chiếm tỷ lệ lớn, trong đó độ tuổi dưới 40 tuổi chiếm 61,07%; Nguồn nhân lực KH&CN thuộc khối doanh nghiệp của tỉnh Quảng Bình thuộc vào nhóm độ tuổi lao động trẻ chiếm tỷ lệ lớn trong tổng nguồn nhân lực KH&CN của khối, trong đó độ tuổi dưới 40 tuổi chiếm 69,01%.

- Về chất lượng: Trong tổng số 78.461 người, có 63 tiến sĩ (bao gồm các tiến sĩ còn đương chức và đã nghỉ hưu), 4 phó giáo sư (bao gồm các phó giáo sư còn đương chức và

đã nghỉ hưu), 2.015 thạc sĩ, 30.653 đại học (69 bác sĩ chuyên khoa II, 168 bác sĩ chuyên khoa I), 20.664 cao đẳng - trung cấp, 25.066 công nhân.

Trình độ học vấn và chuyên môn nguồn nhân lực KH&CN khối cơ quan nhà nước ngày càng tăng lên cả về số lượng và chất lượng. Trong đó, có 61 tiến sĩ, 4 phó giáo sư, 1.862 thạc sĩ và 22.546 đại học... chiếm lượng lớn về trình độ chuyên môn cao trong tổng nguồn nhân lực KH&CN tỉnh Quảng Bình.

Đối với nguồn nhân lực KH&CN thuộc khối doanh nghiệp tuy có số lượng lớn so với khối cơ quan nhà nước (43.972 (doanh nghiệp)/ 34.489 (cơ quan nhà nước), nhưng nhìn chung trình độ học vấn và chuyên môn nguồn nhân lực KH&CN trong khối doanh nghiệp không cao; số lượng nhân lực có trình độ chuyên môn cao như tiến sĩ, phó giáo sư, thạc sĩ... còn ít (chiếm phần đông là trình độ từ đại học trở xuống) so nguồn nhân lực KH&CN trong khối cơ quan nhà nước.

- Về phân bố nguồn nhân lực KH&CN theo đơn vị hành chính: Nguồn nhân lực KH&CN của tỉnh Quảng Bình hoạt động chủ yếu trong các ngành nông, lâm nghiệp, thủy sản, công nghiệp, dịch vụ - du lịch, y tế, giáo dục đào tạo và hoạt động phục vụ cộng đồng. Sự phân bố nguồn nhân lực KH&CN giữa các huyện/thành phố/thị xã của tỉnh Quảng Bình không đồng đều về số lượng lẫn chất lượng. Nguồn nhân lực KH&CN có số lượng lớn tập trung ở các đơn vị hành chính lớn, trung tâm tỉnh lỵ của tỉnh như: thành phố Đồng Hới, thị xã Ba Đồn, các huyện Bố Trạch, Quảng Ninh, Lệ Thủy. Trong khi đó nguồn nhân lực KH&CN ở các huyện miền núi chiếm tỷ lệ thấp như Tuyên Hóa và Minh Hóa. Nguồn nhân lực KH&CN có trình độ học vấn và chuyên môn cao tập trung phần lớn ở trung

tâm hành chính tỉnh Quảng Bình là thành phố Đồng Hới và các vùng lân cận, nơi có trình độ phát triển kinh tế - xã hội khá như huyện Bố Trạch, thị xã Ba Đồn, huyện Lệ Thủy, huyện Quảng Ninh. Chiếm tỷ lệ thấp thuộc về các huyện Minh Hóa, Tuyên Hóa và Quảng Trạch.

2.2. Thực trạng phát triển, đào tạo, thu hút và sử dụng nhân lực KH&CN tỉnh Quảng Bình

Từ năm 2005 đến 2015, tỉnh Quảng Bình đã ban hành và thực hiện nhiều chủ trương, chính sách đào tạo, phát triển, thu hút và sử dụng nguồn nhân lực và đạt được kết quả đáng kể, góp phần hỗ trợ đắc lực vào sự phát triển kinh tế - xã hội và sự nghiệp CNH, HĐH của tỉnh. Đây là những chủ trương, chính sách đúng đắn và phát huy tác dụng tích cực trên thực tế. Kết quả thực hiện chủ trương, chính sách này đã góp phần trẻ hóa và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tỉnh và hỗ trợ tích cực cho các cơ quan, đơn vị tiếp nhận, sử dụng. Hầu hết đối tượng đào tạo, thu hút phát huy tốt trình độ, năng lực bản thân, hoàn thành tốt công việc được giao và được lãnh đạo đơn vị đánh giá cao thể hiện ở kết quả khảo sát và việc phân lớn công chức, viên chức tiêu biểu được bình bầu hằng năm là thuộc đối tượng đào tạo, thu hút. Trong đó, lực lượng cán bộ KH&CN này đã tham gia một cách tích cực và có hiệu quả vào việc tư vấn, phản biện, nghiên cứu và giải quyết một số vấn đề lớn, quan trọng về KH&CN và phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong các lĩnh vực khoa học kỹ thuật và công nghệ, nông nghiệp, điều tra cơ bản và bảo vệ môi trường, khoa học xã hội và nhân văn, đặc biệt trong việc xây dựng các chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, KH&CN, giáo dục và đào tạo. Đây là nguồn nhân lực KH&CN rất quan trọng đối với tỉnh

Quảng Bình.

Nhân lực KH&CN của tỉnh Quảng Bình đã có nhiều đóng góp quan trọng, thiết thực cho phát triển kinh tế - xã hội như: tham gia công tác quản lý, lãnh đạo ở các cơ quan Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể đã luôn phát huy tốt vai trò và khả năng của mình, không ngừng nâng cao hiệu quả lãnh đạo, quản lý, điều hành, góp phần quan trọng vào sự đổi mới hoạt động của hệ thống chính trị, đã đóng góp tích cực vào xây dựng những luận cứ khoa học cho việc xây dựng, ban hành các quyết sách, hoạch định chính sách, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Với sự chủ động, tích cực tham mưu đề xuất của đội ngũ nhân lực KH&CN, tỉnh Quảng Bình đã ban hành hàng loạt cơ chế chính sách, chiến lược, kế hoạch, phát triển kinh tế - xã hội, nhiều chương trình/đề án lớn đã và đang được triển khai đi vào cuộc sống.

Để phát triển, thu hút nguồn nhân lực KH&CN có chất lượng, đáp ứng được thực tiễn và trước yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH, phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Quảng Bình, trong thời gian tới, chính quyền địa phương cần phải tiến hành đồng bộ nhiều giải pháp sau:

- Nhận thức đúng đắn về vai trò, tầm quan trọng của nhân lực KH&CN trong thời đại ngày nay cũng như trong tiến trình phát triển kinh tế - xã hội.

- Tiếp tục đổi mới công tác quản lý nhân lực KH&CN để cho người lao động yên tâm công tác, cống hiến hết mình cho quê hương, đất nước. Quản lý trong các vấn đề: công tác quy hoạch phát triển; công tác tuyển dụng; công tác đào tạo, bồi dưỡng, công tác sử dụng, bổ nhiệm của nhân lực KH&CN; công tác thi đua, khen thưởng, xử lý kỷ luật; công tác tiền

lương, đãi ngộ, nhân lực KH&CN; công tác đào tạo và phát triển nhân lực KH&CN chất lượng cao; môi trường làm việc; đổi mới thu hút chuyên gia nước ngoài; nâng cao chất lượng đội ngũ quản lý và quyền tự chủ của các tổ chức KH&CN.

- Xác định cung - cầu nhân lực KH&CN tại tỉnh Quảng Bình. Quá trình này cho phép các nhà quản lý có cái nhìn tổng thể về hiện trạng nguồn nhân lực cũng như nhu cầu, cơ cấu ngành nghề trong nền kinh tế - xã hội hiện tại. Chúng ta phải có kế hoạch hóa nhân sự và các bước xác định nhu cầu nguồn nhân lực. Căn cứ vào tình hình nguồn nhân lực cũng như điều kiện kinh tế - xã hội, tài nguyên khoáng sản để mở rộng ngành nghề, chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng phát triển công nghiệp và dịch vụ. Ưu tiên đầu tư phát triển công nghiệp chế biến nông lâm thủy sản, phát triển khai thác và sản xuất vật liệu xây dựng theo hướng bền vững, phát triển triển các ngành nghề chế biến tiểu thủ công nghiệp truyền thống ở nông thôn, đầu tư phát triển các ngành ứng dụng công nghệ cao vào sản xuất nhằm nâng cao chất lượng sản phẩm hàng hóa. Đầu tư phát triển mạnh ngành du lịch dịch vụ dựa vào các thế mạnh về thiên nhiên. Chú trọng đầu tư nguồn nhân lực cho phát triển ở các vùng nông thôn, miền núi, các ngành y tế, giáo dục.

Để phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cũng như sử dụng có hiệu quả thì cần phải có các cơ chế, chính sách phù hợp. Tăng cường quản lý nhà nước về thu hút, phát triển nhân lực KH&CN. Kiện toàn bộ máy quản lý phát triển nhân lực, đổi mới phương pháp quản lý, nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả hoạt động bộ máy quản lý. Thực hiện tốt công tác quy hoạch và phát triển nguồn nhân lực theo nhu cầu của xã hội. Tạo môi

trường làm việc bình đẳng để khuyến khích người lao động phát huy hết năng lực, sở trường trong công tác. Phát huy nguồn lực, đảm bảo vốn cho phát triển nhân lực, tổ chức đào tạo và đào tạo lại nguồn nhân lực. Các chế độ đãi ngộ nhân tài hợp lý. Đổi mới quy trình tuyển dụng nhân lực KH&CN trình độ cao. Mở rộng, tăng cường sự phối hợp và hợp tác quốc tế về phát triển nhân lực KH&CN.

3. Kết luận

Có thể nói, kết quả nghiên cứu nhiệm vụ KH&CN “Điều tra và thống kê nguồn nhân lực KH&CN trên địa bàn tỉnh Quảng Bình” đã đạt được các mục tiêu đề ra, đó là đã điều tra và thống kê được nguồn nhân lực KH&CN trên địa bàn tỉnh Quảng Bình hiện nay; Trên cơ sở số liệu đó đã tiến hành đánh giá thực trạng nguồn nhân lực KH&CN; Đề xuất một số giải pháp phát triển, thu hút và sử dụng nhân lực KH&CN phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Để nâng cao năng lực đáp ứng yêu cầu, đảm bảo chính xác và kịp thời góp phần phục vụ công tác quản lý về nhân lực KH&CN, cần thiết trong thời gian tới phải xây dựng phần mềm quản lý nhân lực KH&CN để cho các cơ quan, đơn vị tự thống kê và tổng hợp nguồn nhân lực vào dữ liệu chung.

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu của nhiệm vụ, nhóm nghiên cứu mong muốn trong thời gian tới nhiệm vụ sẽ được sử dụng và tiếp tục được bổ sung, cập nhật để có cái nhìn chính xác nhất về thực trạng nguồn nhân lực KH&CN, từ đó dự báo được tình hình phát triển và có các giải pháp, chính sách đầu tư phát triển, sử dụng, thu hút, đãi ngộ nguồn nhân lực KH&CN tỉnh Quảng Bình có hiệu quả hơn trước đòi hỏi ngày càng cao của xã hội cũng như xu thế phát triển trong nước và trên thế giới ■