

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VÙNG BẮC TRUNG BỘ VÀ DUYÊN HẢI TRUNG BỘ

TS NGUYỄN DŨNG ANH
Học viện Chính trị khu vực III

1. Đặt vấn đề

Vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ bao gồm 14 tỉnh, thành phố: Thanh Hóa, Nghệ An, Hà Tĩnh, Quảng Bình, Quảng Trị, Thừa Thiên Huế, Đà Nẵng, Quảng Nam, Quảng Ngãi, Bình Định, Phú Yên, Khánh Hòa, Ninh Thuận, Bình Thuận. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 03-11-2022 của Bộ Chính trị về *phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045* đã đánh giá tình hình, đề ra quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu phát triển toàn diện vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ trong giai đoạn mới, trong đó có phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao¹. Bài viết này phân tích, đánh giá thực trạng nguồn nhân lực, từ đó đề xuất một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ.

2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ

Một là, về số lượng và cơ cấu nguồn nhân lực

So với các vùng khác trong cả nước, dân số vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ có số lượng tương đối lớn. Theo Tổng cục Thống kê, tính đến cuối năm 2023 dân số toàn vùng là 20.768,7 nghìn người, chiếm 20,7% dân số cả nước (100.309,2 nghìn người), đứng vị trí thứ 2 sau vùng đồng bằng sông Hồng. Tốc độ tăng dân số trung bình hàng năm của vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ thời kỳ

2010 - 2023 đạt 0,4%/năm. Trong tổng dân số, thì lực lượng trong độ tuổi lao động, tính từ 15 tuổi trở lên là 10.707,4 nghìn người, chiếm 51,6% dân số².

Từ đây cho thấy được tiềm năng về lực lượng lao động của Vùng là tương đối dồi dào; và khả năng thiếu lao động (xét về lượng) không phải là vấn đề tồn tại hiện nay. Điều đó cũng có nghĩa, nếu chúng ta có hướng đào tạo, sử dụng tốt để khai thác được tiềm năng nguồn nhân lực thì đây là động lực lớn cho quá trình phát triển kinh tế - xã hội (Bảng biểu).

Bảng biểu. Quy mô dân số trong tuổi lao động và lực lượng lao động vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ từ năm 2019 đến năm 2023

ĐVT: nghìn người

Năm	2019	2020	2021	2022	2023
1. Dân số trong độ tuổi lao động	11830,5	11557,6	10462,3	10661,3	10707,4
2. Lực lượng lao động	11573,1	11239,0	10154,0	10415,5	10479,1

Nguồn: Tổng cục Thống kê, Niên giám Thống kê năm 2023, NXB Thống kê, H, 2024

Về cơ cấu, lực lượng lao động trong lĩnh vực nông - lâm - ngư nghiệp chiếm 58,5%, trong lĩnh vực công nghiệp - xây dựng chiếm 17,5%, dịch vụ chiếm 24,0%. Sự phân bố lao động hiện nay cho thấy, sự chuyển dịch về cơ cấu lao động chưa tương thích với sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Điều đó được thể hiện rõ qua tỉ trọng ngành nông - lâm - ngư nghiệp (chỉ chiếm 27,1% GDP), nhưng lực lượng lao động lớn (58,5%). Trong khi đó, các ngành thuộc lĩnh vực công nghiệp - xây dựng và dịch vụ ngày càng tăng (chiếm 72,9% GDP) đang đòi hỏi nhiều lao động thì lại đang thiếu hụt nhân lực

(41,5%)³. Điều đó cho thấy hiệu quả sử dụng lao động ở khu vực nông-lâm-ngư nghiệp thấp và càng tạo sức ép về giải quyết việc làm và ổn định thu nhập cho người dân, nhất là vùng nông thôn.

Hai là, về chất lượng nguồn nhân lực

So với cả nước thì vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ tỉ lệ người biết chữ khá cao (96,9%), trong tổng dân số từ 15 tuổi trở lên của toàn vùng; cao hơn tỷ lệ trung bình cả nước (96,6%). Trong giai đoạn 2010 - 2023, các tỉnh, thành trong vùng tiếp tục duy trì và đạt tỷ lệ 100% về công tác xóa mù chữ và đạt chuẩn quốc gia phổ cập giáo dục tiểu học, phổ cập giáo dục tiểu học đúng độ tuổi, phổ cập trung học cơ sở đúng độ tuổi; 90,82% đạt chuẩn phổ cập bậc trung học. Chất lượng nguồn nhân lực của toàn vùng được nâng lên khá nhanh, tỷ lệ lao động qua đào tạo có chứng chỉ và bằng cấp chiếm 27,6%, cao hơn cả nước (27,2%)⁴.

Bên cạnh những kết quả đạt được, thì vấn đề tồn tại hiện nay là phần lớn lao động ở khu vực nông thôn chưa qua đào tạo, hoặc đào tạo không cơ bản, trình độ học vấn thấp. Bởi vì, trên thực tế hiện nay yêu cầu lao động ở khu vực này chủ yếu là lao động phổ thông là chính, lao động thủ công ở các ngành nghề truyền thống, những ngành nghề đòi hỏi trình độ cao, áp dụng khoa học - kỹ thuật vào sản xuất nhìn chung ở khu vực này chưa phát triển nhiều.

Đối với các vùng công nghiệp phát triển thì trình độ đào tạo lao động còn nhiều bất cập, mất cân đối giữa cung và cầu so với yêu cầu phát triển kinh tế trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa ngày càng phát triển. Nhu cầu lao động có chất lượng cao ngày càng tăng, trong khi nguồn cung chưa thể đáp ứng.

Ba là, về công tác đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực

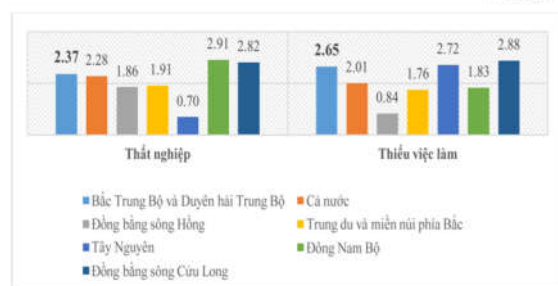
Đào tạo nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội Vùng từ nhiều nguồn khác nhau; hiện nay, tất cả các tỉnh, thành trong vùng đều có đầy đủ các loại hình đào tạo các cấp, từ dạy nghề đến trung cấp, cao đẳng, đại học, sau đại học. Đặc biệt, thời gian qua bên cạnh hệ thống các trường công, thì hình thành nên mạng lưới các trường ngoài công lập với đa dạng các cấp, loại hình, ngành nghề đào tạo, trong đó đáng chú ý những cơ sở đào tạo này rất chú trọng

đào tạo nhân lực thuộc các ngành kinh tế, kỹ thuật và công nghệ. Điều này đã đáp ứng được cơ bản yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của các địa phương trong vùng. Tuy nhiên, công tác đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực đang đặt ra mấy vấn đề sau đây:

Thứ nhất, chưa có kế hoạch tổng kết, dự báo nhu cầu nhân lực cho toàn vùng. Đây đáng lẽ là bước đầu tiên trong chiến lược đào tạo nhân lực, nhưng chưa được thực hiện, kế hoạch đào tạo chủ yếu dựa vào “suy đoán” thị trường. Vì vậy, nhiều ngành đào tạo chỉ đáp ứng nhu cầu thị trường lao động trước mắt, càng về sau thì bị bão hòa khi cơ cấu kinh tế chuyển biến chưa tương thích. Điều này phản ánh một hạn chế là, công tác đào tạo hiện nay chưa thực sự xuất phát từ nhu cầu của thực tiễn. Đào tạo đang thiếu định hướng trong chiến lược phát triển tổng thể chung của vùng.

Thứ hai, chính sách phân luồng trong đào tạo nhân lực chưa thật sự hiệu quả. Vì thiếu dự báo, dẫn đến đào tạo chưa có chính sách phân luồng đúng hướng, xu hướng thương mại hóa trong đào tạo khá phổ biến; đào tạo không gắn với sản xuất và thị trường sức lao động (không gắn với sử dụng). Cơ cấu đào tạo mất cân đối giữa cung và cầu. Nhu cầu lao động có chất lượng cao ngày càng tăng, trong khi nguồn cung chưa thể đáp ứng. Ngược lại, hiện nay đang có một số lượng lớn người lao động được đào tạo bài bản nhưng lại không được bố trí phù hợp với yêu cầu của công việc. Hệ quả là thất nghiệp hoặc làm những công việc không liên quan đến chuyên môn được đào tạo, gây lãng phí lớn về kinh tế, tạo ra gánh nặng cho gia đình và xã hội. Chẳng hạn, năm 2023 tỉ lệ lao động thất nghiệp và thiếu việc làm của Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ lần lượt là 2,37% và 2,65%; tỉ lệ này cao hơn mức trung bình của cả nước chỉ là 2,28 % và 2,01%. Hai chỉ số này so với cả nước mặc dù tỉ lệ lao động thất nghiệp tuy có xu hướng giảm qua từng năm nhưng không đáng kể. Nguyên nhân, như đã phân tích ở trên là do lao động của vùng dồi dào, trong khi cơ cấu kinh tế chưa đáp ứng được nhu cầu việc làm; bên cạnh đó, trình độ tay nghề của người lao động không đồng đều, chưa đáp ứng yêu cầu sử dụng, đặc biệt khi các khu kinh tế, khu công nghiệp phát triển, đòi hỏi lao động có trình độ ngày càng cao (Biểu đồ).

Biểu đồ 1: Tỷ lệ lao động thất nghiệp và thiếu việc làm vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ so sánh với cả nước, các vùng khác năm 2023
ĐVT: tỉ lệ %



Nguồn: Tổng cục Thống kê, Niên giám Thống kê năm 2023, Nxb Thống kê, H, 2024

Quá trình công nghiệp hóa, đô thị hóa đang dẫn đến thực trạng: không ít người lao động vốn là nông dân, sau khi chuyển giao đất canh tác cho quá trình quy hoạch đô thị và phát triển công nghiệp đã không có việc làm hoặc việc làm không ổn định. Mặc dù nhà nước và địa phương đã có nhiều chủ trương, biện pháp giải quyết việc làm cho những đối tượng này, nhưng khi áp dụng vào thực tiễn không phải ở đâu cũng mang lại kết quả như mong muốn. Bởi vì, để thích nghi với phương thức lao động mới đòi hỏi phải có thời gian và cũng không phải người lao động nào cũng chuyển đổi được nghề nghiệp, do những điều kiện khách quan và chủ quan mang lại.

Cũng chính từ mất cân đối trong phân bố lao động đã dẫn đến số lao động thiếu việc làm, lao động có tính thời vụ tương đối lớn đang là vấn đề đặt ra đối với các địa phương vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ; trong đó phải kể đến lực lượng lao động ở khu vực nông thôn, làm cho cơ cấu lao động không có sự ổn định mà luôn có sự chuyển dịch ngành nghề, dẫn đến không phát huy được hết lực lượng lao động này. Bên cạnh đó, công nghiệp hóa tại khu vực chưa thực sự thu hút được sự “mặn mà” của lao động tại chỗ, chính vì vậy mà hàng năm mất đi một lực lượng lao động lớn di chuyển về hai đầu đất nước.

Thứ ba, liên kết về đào tạo nhân lực còn hạn chế. Mặc dù các địa phương trong vùng ý thức được điều này và đã tổ chức nhiều hội nghị, hội thảo để bàn biện pháp giải quyết, nhưng những kết quả mang lại sau đó chưa đạt được như mong muốn.

Công tác đào tạo không chỉ mất cân đối, mất liên kết giữa các trường trong Vùng, mà còn chông chéo. Đang xuất hiện tình trạng “mạnh ai nấy làm”, không có nhiều hợp tác về đào tạo nhân lực được hiện thực

hóa giữa các địa phương. Hiện nay, tỉnh, thành nào cũng có trường đại học, thế nhưng đang có xu hướng tiếp tục phát triển, nâng cấp thêm các trường đại học khác, trong khi những trường này các ngành đào tạo không phù hợp với nhu cầu thực tiễn hiện nay. Các trường đại học trong vùng phần lớn đào tạo các ngành khoa học cơ bản, còn các ngành công nghệ, kỹ thuật phục vụ trực tiếp cho sản xuất còn ít. Chính vì vậy, việc phân bổ chỉ tiêu theo nhu cầu thực tế cho các địa phương trong vùng còn hạn chế.

Thứ tư, công tác thu hút và sử dụng nhân lực vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập. Chính sách thu hút và sử dụng nhân lực của các địa phương chủ yếu chỉ thực hiện được trong đơn vị hành chính, sự nghiệp, còn trong các đơn vị sản xuất kinh doanh về cơ bản chưa thu hút được nhiều nhân lực chất lượng cao. Điều này được lý giải bởi một phần là do cơ cấu kinh tế và môi trường làm việc thiếu năng động của các địa phương, không thực sự hấp dẫn đối với những nhân lực trình độ cao ở những ngành nghề phức tạp.

Nhiều chính sách thu hút và sử dụng nhân lực chất lượng cao chưa được hiện thực hóa. Công tác quản lý, sử dụng và đãi ngộ nhân lực còn bất hợp lý, dẫn đến lãng phí, “chảy máu tài năng”. Thực tiễn của Đà Nẵng về thu hút và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao thời gian qua là minh chứng rõ nhất cho điều này. Nhiều cán bộ thuộc đề án phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao sau khi được cử đi đào tạo ở nước ngoài đã không quay về công tác, buộc chính quyền phải khởi kiện đòi bồi hoàn kinh phí đào tạo. Cũng có nhiều trường hợp do chính quyền địa phương vi phạm hợp đồng đã ký kết với người lao động. Việc bố trí nhân lực không hợp lý và kịp thời, đãi ngộ chưa xứng đáng đã khiến một số người tài không hài lòng. Nhiều học viên thuộc đề án học ở nước ngoài đạt kết quả cao, nhưng về địa phương không được bố trí công việc phù hợp với lĩnh vực đào tạo. Nhiều trường hợp không được vào biên chế nhà nước, chính sách về nhà ở, hỗ trợ vay vốn đã không được triển khai như cam kết ban đầu. Điều đó đã dẫn đến nguồn nhân lực được đào tạo bài bản chất lượng cao bỏ ra ngoài làm cho các doanh nghiệp hay các địa phương khác.

3. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ trong thời gian tới

Thứ nhất, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, chuyển đổi mô hình tăng trưởng gắn với phát triển kinh tế tri thức

Vấn đề cần nhận thức đầy đủ ở đây là, phát triển kinh tế theo hướng hiện đại là điều kiện để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Ngược lại, nguồn nhân lực chất lượng cao là điều kiện, động lực để phát triển kinh tế nhanh và bền vững. Đây là vấn đề các địa phương vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ cần nhận thức và quán triệt trong triển khai các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội.

Chuyển đổi cơ cấu kinh tế phải có tầm nhìn xa trên cơ sở dự báo có căn cứ khoa học, thực tiễn, phù hợp với quy luật khách quan của nền kinh tế. Quy hoạch từ tổng thể đến chi tiết phải đồng bộ, hệ thống và ổn định. Bởi vì quy hoạch hiện tại vẫn chưa ổn định, nếu nhìn tổng quát thì chưa trả lời chính xác được 20 - 30 năm nữa sẽ như thế nào, và như vậy sẽ gây ra sự manh mún, thay đổi nhiều, gây lãng phí lớn về kinh tế - xã hội. Hiện nay, trong cơ cấu kinh tế mới chỉ có Đà Nẵng là chuyển dịch theo hướng công nghiệp và dịch vụ khá nhanh, các địa phương còn lại trong vùng chuyển dịch còn chậm, sản xuất nông nghiệp còn chiếm tỷ lệ khá cao trong cơ cấu nền kinh tế. Điều đó sẽ không phát huy được vai trò của nguồn nhân lực nói chung, đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng.

Cùng với quá trình đô thị hóa, dân số thành thị sẽ tăng lên, nhưng với đặc điểm cơ cấu kinh tế và nguồn nhân lực của vùng, thì trong nhiều năm tới phát triển kinh tế ở nông thôn cần phải được chú trọng; đặc biệt là đầu tư phát triển nông nghiệp công nghệ cao gắn với đào tạo nhân lực. Vì vậy, cần có giải pháp quy hoạch lại nông thôn đúng hướng, theo hướng sản xuất hàng hóa, công nghiệp hóa nông thôn. Đây đang là vấn đề đặt ra đối với các tỉnh, thành trong vùng, vì lao động phần lớn tập trung ở nông thôn, nhưng phần lớn chưa qua đào tạo (chiếm 86%).

Thứ hai, thường xuyên tổng kết và đưa ra dự báo kịp thời về nhu cầu nguồn nhân lực

Trên cơ sở tổng kết và dự báo nhu cầu nhân lực theo từng giai đoạn, các cơ sở đào tạo sẽ có sự điều chỉnh, lập kế hoạch và chương trình đào tạo mới đáp ứng nhu cầu của các khu, cụm công nghiệp. Đây là việc làm hết sức quan trọng để khắc phục tình trạng nguồn nhân lực vừa thừa, vừa thiếu như hiện nay. Để

làm được điều này cần: 1) Có quy định đối với các nhà đầu tư khi đầu tư vào các khu, cụm công nghiệp phải đưa ra kế hoạch nhu cầu nhân lực về số lượng, trình độ, ngành nghề cho hoạt động của dự án. 2) Ban Quản lý các khu, cụm công nghiệp phải tổng hợp nhu cầu nhân lực và đưa ra dự báo trên cơ sở tính toán khoa học. 3) Tổ chức khảo sát, thu thập thông tin về nhu cầu nhân lực của các doanh nghiệp và biến động nhu cầu hàng năm để có sự điều chỉnh trong kế hoạch đào tạo.

Từ thực tế hiện nay và chiến lược phát triển vùng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, chúng tôi cho rằng cần tập trung đào tạo nhân lực các ngành và lĩnh vực mũi nhọn, chủ lực: 1) *Trong lĩnh vực công nghiệp*: ưu tiên đào tạo các ngành công nghiệp nặng, công nghiệp chế biến và công nghiệp công nghệ cao, cụ thể: công nghệ lọc hóa dầu và chế biến dầu khí, cơ khí (đóng và sửa chữa tàu thuyền, chế tạo, lắp ráp và sửa chữa ô tô, máy động lực, máy nông nghiệp...); chế tạo và lắp ráp thiết bị điện - điện tử, công nghiệp công nghệ cao (sản xuất phần mềm, thiết bị viễn thông, vật liệu mới, vật liệu cao cấp, công nghệ sinh học, công nghệ tự động điều khiển...); công nghiệp phụ trợ; công nghiệp chế biến nông - lâm - thủy sản; sản xuất hàng thủ công mỹ nghệ; công nghiệp dệt - may - da giày - nhựa. 2) *Trong lĩnh vực dịch vụ*: ưu tiên phát triển nguồn nhân lực du lịch, đồng thời phát triển mạnh các lĩnh vực dịch vụ khác như thương mại, logistics, ngân hàng - tài chính, công nghệ thông tin - truyền thông. 3) *Trong lĩnh vực nông nghiệp*: ưu tiên phát triển kỹ thuật nuôi cây mô, chọn và nhân giống cây trồng, vật nuôi, sinh vật cảnh, kỹ thuật trồng cây, kỹ thuật nuôi trồng và đánh bắt thủy sản; kỹ thuật chế biến, bảo quản...

Ngoài ra, ưu tiên đào tạo các ngành kiến trúc, quản lý quy hoạch, xây dựng dân dụng, quản lý đô thị. Đào tạo các ngành y đa khoa, dược học, điều dưỡng, y học dự phòng đáp ứng yêu cầu nâng cao sức khỏe, khám chữa bệnh cho Nhân dân.

Thứ ba, quy hoạch, xây dựng mạng lưới, liên kết đào tạo nhân lực trong nước và quốc tế

Rà soát, điều chỉnh quy hoạch mạng lưới cơ sở dạy nghề phù hợp với quy định của Luật Dạy nghề và nhu cầu của vùng. Đẩy mạnh dạy nghề ngắn hạn cho lao động, nhân rộng các mô hình dạy nghề theo nhu cầu thị trường, dạy nghề gắn với chuyển dịch cơ cấu kinh tế, dạy nghề theo địa chỉ.

Khai thác tối đa các cơ sở đào tạo đại học, cao đẳng hiện có; tập trung đầu tư xây dựng một số trung tâm đào tạo chất lượng cao, trước hết là một số trường đại học lớn ở Vinh, Thừa Thiên Huế, Đà Nẵng, Nha Trang trở thành những trung tâm đào tạo uy tín trong khu vực và thế giới, trong đó Đại học Đà Nẵng và Đại học Huế trở thành Đại học Quốc gia, xứng tầm trung tâm đào tạo nhân lực chất lượng cao của vùng và cả nước. Đồng thời, nâng cao chất lượng đào tạo các trường đại học, cao đẳng ở các địa phương theo đúng phương châm và yêu cầu đặt ra nhằm phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của vùng và địa phương.

Rà soát lại năng lực đào tạo nội vùng: số lượng, chất lượng, ngành nghề...; đánh giá mức độ đáp ứng và số lượng thiếu hụt cần bổ sung đào tạo từ bên ngoài. Các tỉnh, thành cần chủ động tìm các hình thức hợp tác với các trường đại học, học viện, các trung tâm đào tạo lớn của đất nước và hợp tác quốc tế để đào tạo nhân lực cho địa phương.

Thiết lập hiệu quả mối liên kết giữa cơ sở đào tạo với các doanh nghiệp để nâng cao chất lượng đào tạo. Đây là vấn đề đã được đề cập lâu nay, nhưng trên thực tế chưa thực hiện được nhiều vì thiếu cơ chế, biện pháp. Thực hiện nội dung này sẽ góp phần: 1) Thực hiện xã hội hóa giáo dục, các doanh nghiệp trở thành một trong những chủ thể của quá trình đào tạo. 2) Khắc phục tình trạng đào tạo chỉ gắn với lý thuyết suông. 3) Đáp ứng nhu cầu nhân lực của các doanh nghiệp.

Các địa phương trong vùng cần phải có sự thống nhất với nhau để thành lập một hội đồng điều phối chung, để có sự phối hợp chặt chẽ trong đào tạo và sử dụng. Tạo sự liên kết hiệu quả giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp và giữa các địa phương trong vùng với nhau. Hội đồng này có nhiệm vụ dự báo, cung cấp thông tin nhu cầu nhân lực, phân bổ chỉ tiêu, đánh giá chất lượng các cơ sở đào tạo.

Thứ tư, cần hoàn thiện và triển khai thực hiện có hiệu quả chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Ban hành cụ thể các chế độ, chính sách về lương, phụ cấp và các ưu đãi khác để thu hút nhân tài và lao động kỹ thuật từ các vùng khác đến công tác và làm việc lâu dài, đồng thời đẩy nhanh đào tạo nguồn nhân lực tại chỗ phù hợp với cơ cấu kinh tế - xã hội của vùng.

Ban hành một số chế độ ưu đãi đối với nhân lực chất lượng cao, cụ thể như cán bộ giỏi ở các tỉnh, thành và cần ban hành thêm một số chính sách đãi ngộ khác đối với cán bộ giỏi nơi khác đến, số sinh viên giỏi ra trường về công tác tại địa phương. Cần nhận thức rằng, ưu đãi về mặt kinh tế là chưa đủ, mới chỉ là điều kiện cần, điều quan trọng ở đây là phải tạo ra môi trường làm việc để phát huy được chuyên môn, sở trường của người tài, bảo đảm dân chủ, công khai minh bạch trong đánh giá, tạo điều kiện để người tài phát triển sự nghiệp và yên tâm công tác.

Có chính sách và biện pháp phát triển mạnh nguồn nhân lực cho khoa học và công nghệ. Thực hiện đồng bộ các biện pháp để trẻ hoá đội ngũ chuyên gia khoa học ở các cơ sở nghiên cứu. Có chế độ đặc biệt ưu đãi các nhân tài và đào tạo các chuyên gia khoa học hàng đầu. Phải quy tụ được nhân tài theo từng nhóm lĩnh vực, tổ chức để phát huy năng lực làm việc nhóm thông qua thường xuyên được tiếp xúc, thảo luận, trao đổi về những vấn đề phát triển kinh tế - xã hội của vùng đang đặt ra. Bên cạnh đó cần có chính sách đặc biệt thu hút lực lượng chuyên gia làm công tác chuyển giao tri thức và chuyển giao khoa học công nghệ cho vùng, cho địa phương.

Đối với các khu kinh tế đến nay đã có định hướng phát triển cần xây dựng kế hoạch và triển khai dân công tác đào tạo công nhân kỹ thuật cho các ngành nghề chủ yếu dự kiến phát triển. Kinh nghiệm công tác đào tạo công nhân kỹ thuật ở Khu kinh tế mở Chu Lai (Quảng Nam) và Khu kinh tế Dung Quất (Quảng Ngãi) cần được nhân rộng và phát triển đối với nhiều khu kinh tế khác.

Xã hội hóa công tác đào tạo nói chung và công tác đào tạo nghề nói riêng với mục đích đón đầu nhu cầu nguồn nhân lực cho quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá của các địa phương; giải quyết nhu cầu tìm việc làm cho lao động trẻ tại các địa phương trong vùng.

Thứ năm, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có tài, đức, đủ tầm, đủ tâm là yếu tố rất quan trọng để phát triển nguồn nhân lực đúng định hướng

Đại hội XIII tiếp tục khẳng định phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong ba khâu đột phá chiến lược. Trong đó, ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt⁵. Theo đó, cán bộ lãnh đạo,

quản lý vừa là đối tượng vừa là chủ thể quyết định quá trình phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao. Đó là những người đứng đầu các phòng, ban, các sở và tương đương, cao hơn nữa là bí thư các tỉnh ủy, thành ủy, chủ tịch ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố. Vai trò của người đứng đầu, trước hết là định hướng chính sách đúng, tập hợp được lực lượng với các khuynh hướng khác nhau, lựa chọn và sử dụng đúng người tài đức, nêu gương và quyết tâm thực hiện đường lối, chính sách. Những bộ phận nhân lực khác phát triển hay tụt hậu cũng là do đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đủ tài và đức quyết định.

Vì vậy, các tỉnh, thành vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ phải xây dựng được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức trong sáng, một lòng vì nước vì dân, có kiến thức kịp thời đại, có tư duy đổi mới, có tầm nhìn xa, rộng, có khả năng đoàn kết để tập hợp lực lượng tổ chức thực hiện thành công đường lối, định hướng chiến lược phát triển nguồn nhân lực của vùng và địa phương.

4. Kết luận

Vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ là địa bàn chiến lược đặc biệt quan trọng về chính trị,

kinh tế, văn hóa, xã hội, quốc phòng - an ninh và đối ngoại của cả nước. Vùng có thể đột phá phát triển nhanh và bền vững thì không thể không phát triển nguồn nhân lực vì đây là điều kiện tiên quyết, động lực để bước vào “kỷ nguyên vươn mình của dân tộc Việt Nam”. Thực tiễn các địa phương trong vùng đã luôn quan tâm tới phát triển nguồn nhân lực, tuy nhiên cùng với những thành tựu đã đạt được thì nguồn nhân lực ở vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ vẫn còn những hạn chế, bất cập về chất lượng, về đào tạo, về sử dụng nguồn nhân lực. Để có thể phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của vùng trong thời gian tới các địa phương trong vùng và vùng cần tiếp tục thực hiện các giải pháp trong quy hoạch, đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực.

1. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 03-11-2022 của Bộ Chính trị về *phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*.

2, 3, 4. Tổng cục Thống kê: *Niên giám thống kê 2023*, Nxb Thống kê, H, 2024.

5. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, t. 1, Nxb CTQG - ST, H, 2021, tr. 203 - 204.

CHỦ TRƯỞNG, CHÍNH SÁCH ĐỐI NGOẠI CỦA LÀO VÀ...

Tiếp theo trang 97

11. Nghị quyết Hội nghị Trung ương 3 (khóa VII) của Đảng NDCM Lào, tài liệu dịch của Ban Đối ngoại Trung ương.

13. Đảng NDCM Lào: *Văn kiện Đại hội toàn quốc lần thứ IX*, Nxb Quốc gia, Viêng Chăn, 2011, tr. 54 - 56.

14. Đảng NDCM Lào: *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb Quốc gia, Viêng Chăn, 2016.

15. Minh Ngọc: *Đại hội XI Đảng Nhân dân Cách mạng Lào: Triển khai đường lối đổi mới đi vào chiều sâu, tạo chuyển biến mạnh mẽ*, <https://bdtw.org.vndai-hoi-xi-dang-nhan-dan-cach-mang-lao-trien-khai-duong-loi-doi-moi-di-vao-chieu-sau-tao-chuyen-bien-manh-me-101525.html>.

16, 25. Thông tấn xã Việt Nam: *Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng và Phu nhân thăm và chúc Tết Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào*, 2014, <https://www.qdnd.vn/chinh-tri/tin-tuc/tong-bi-thu-nguyen-phu-trong-va-phu-nhan-tham-va-chuc-tet-cong-hoa-dan-chu-nhan-dan-lao-424588>.

17, 27. *Tuyên bố chung Việt Nam - Lào*, <https://dangcong-san.vn/thoi-su/tuyen-bo-chung-viet-nam-lao-537823.html>.

18, 26. Nguyễn Thùy: *Tiếp tục vun đắp và tăng cường quan hệ đoàn kết đặc biệt Việt Nam - Lào*,

2024, <https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/h-oat-ong-cua-lanh-ao-ang-nha-nuoc-/2018/894602/tiep-tuc-vun-dap-va-tang-cuong-quan-he-don-ket-dac-biet-viet-nam---lao.aspx>.

19. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VI*, Nxb ST, H, 1987, tr. 100 - 101.

20. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VII*, Nxb ST, H, 1991, tr. 89.

21. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng về phát triển kinh tế - xã hội từ đổi mới (năm 1986) đến nay*, Nxb CTQG - ST, H, 2014.

22. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb CTQG, H, 2011, tr. 237.

23. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb CTQG, H, 2016, tr. 154.

24. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, t. 1, Nxb CTQG - ST, H, 2021, tr. 161, 162, 163.

28. Bình Giang: *Việt - Lào hoàn thành tầng dày, tôn tạo hệ thống mốc giới*, 2017, <http://tienphong.vn/the-gioi/viet-lao-hoan-thanh-tang-day-ton-tao-he-thong-moc-quoc-gioi-1188254>.