

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO- ĐỘNG LỰC TĂNG TRƯỞNG QUAN TRỌNG THỨC ĐẦY PHÁT TRIỂN KINH TẾ-XÃ HỘI TỈNH QUẢNG NAM

Vũ Thị Phương Anh¹, Lê Văn Thu¹, Đặng Thị Mỹ Hoa¹, Phạm Thị Mai Phương¹

TÓM TẮT

Trong nghiên cứu này nhóm tác giả tiếp cận theo quan điểm coi tất cả những nhân tố, yếu tố, giải pháp thực hiện tốt đóng góp cho tăng trưởng kinh tế là động lực tăng trưởng. Để đạt được mục tiêu nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, nhóm tác giả tiến hành thực hiện nghiên cứu định tính lẫn định lượng bằng phương pháp thảo luận trực tiếp hoặc qua điện thoại với chuyên gia về những tồn tại, hạn chế của việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở địa phương thông qua bảng hỏi bằng phiếu điều tra định lượng theo thang đo Likert 5 mức độ. Qua phân tích số liệu thứ cấp thu thập từ các nguồn dữ liệu tin cậy cho thấy nguồn nhân lực nói chung, nguồn nhân chất lượng cao nói riêng đã ảnh hưởng đến quá trình phát triển kinh tế-xã hội của tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2011-2022, và sẽ tiếp tục tác động quyết định đến phát triển kinh tế-xã hội trong thời gian đến. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng mục tiêu phát triển kinh tế-xã hội ở tỉnh Quảng Nam từ nay đến năm 2030, tầm nhìn đến 2050.

Từ khóa: Nhân lực, tăng trưởng, nguồn lực, nguồn lực kinh tế, Quảng Nam.

1. Đặt vấn đề

Quảng Nam là tỉnh thuộc vùng duyên hải miền Trung, có vị trí địa lý thuận lợi và nhiều tiềm năng, lợi thế để phát triển kinh tế-xã hội. Theo Tổng cục Thống kê giai đoạn 2011-2022, tốc độ tăng năng suất lao động bình quân của tỉnh theo giá so sánh là 7,33%, lao động qua đào tạo năm 2022 chiếm 26,7% tăng hơn so với năm 2011 là 11,9%; Báo cáo quy hoạch tỉnh (2024), năng suất nhân tố tổng hợp (TFP) giai đoạn 2011-2020, tăng trưởng đạt 1,58%/năm, đóng góp 20,0% vào tăng trưởng chung. Điều này cho thấy kinh tế Quảng Nam là nền kinh tế dựa trên năng suất và hiệu quả với thể chế kinh tế lành mạnh. Trong khi tốc độ tăng của vốn và lao động là có hạn, thì TFP có thể là yếu tố không bị giới hạn thúc đẩy tăng trưởng. Tăng TFP có thể phản ánh mức độ đổi mới các quá trình sản xuất, ứng dụng công nghệ, kỹ thuật mới trong quản lý hoặc cũng có thể phản ánh gia tăng hiệu quả sử dụng các nguồn lực trong nền kinh tế. Nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC) là nhân tố đóng vai trò quyết định cho sự phát triển nhanh, bền vững của các quốc gia, vùng lãnh thổ nói chung và các địa phương nói riêng. Nó là động lực chủ yếu tiếp cận và phát triển nền kinh tế tri thức. Kinh nghiệm của quá trình chuyển đổi mô hình tăng trưởng ở các địa phương cho thấy: trong tiến trình chuyển đổi, nếu chúng ta biết dựa vào việc khai thác và sử dụng năng lực của nguồn nhân lực (NNL), đặc biệt là NNLCLC thì luôn giữ được tốc độ tăng trưởng cao và ổn định. Nhận thức được vai trò quan trọng của đào tạo và phát triển NNL, đặc biệt là NNLCLC. Tỉnh Quảng Nam trong những năm qua đã đề ra nhiều chính sách thu hút, đào tạo và phát triển NNL đáp ứng nhu cầu nhân lực trong các ngành kinh tế, các lĩnh vực hoạt động của

doanh nghiệp (DN), cơ quan quản lý của nhà nước, từng bước đã tạo ra những điều kiện, tháo gỡ những hạn chế tạo sự phát triển kinh tế của địa phương. Tuy nhiên, những chính sách chỉ phát huy tác dụng trong một giai đoạn nhất định, khi nền kinh tế chủ yếu dựa vào khai thác tài nguyên để sản xuất ra của cải vật chất và các nguồn lực vật chất là chủ yếu thì chính sách nhân lực ấy là hiệu quả. Khi nền kinh tế chuyển sang xu thế phát triển mới, cần phải tiếp tục chuyển đổi mô hình tăng trưởng từ chiều rộng sang chiều sâu, nhu cầu nhân lực phải dựa chủ yếu vào khoa học-công nghệ và NNLCLC. Chính vì lý do đó, trong nghiên cứu này chúng tôi chọn chủ đề: *“Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao- Động lực tăng trưởng quyết định vào sự phát triển kinh tế-xã hội tỉnh Quảng Nam”* là đề tài nghiên cứu trao đổi.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Mục tiêu và phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu cơ sở lý luận về nguồn NNLCLC và phát triển nguồn NNLCLC. Đánh giá một số vai trò chủ yếu phát triển NNLCLC ở tỉnh Quảng Nam. Trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp phát triển NNLCLC đáp ứng mục tiêu phát triển kinh tế-xã hội ở tỉnh Quảng Nam từ nay đến năm 2030, tầm nhìn đến 2050.

Để đạt được mục tiêu nghiên cứu về phát triển NNLCLC, nhóm tác giả tiến hành thực hiện nghiên cứu định tính lẫn định lượng bằng phương pháp thảo luận trực tiếp hoặc qua điện thoại với chuyên gia về những tồn tại, hạn chế của việc phát triển NNLCLC ở địa phương. Phiếu khảo sát được thiết kế bằng bảng hỏi với Thang đo Likert 5 mức độ (hoàn toàn không đồng ý = 1; không đồng ý = 2; trung lập = 3; đồng ý = 4; hoàn toàn đồng ý = 5). Mức độ trung bình được xác định các mức đánh giá như sau: từ 1,00-1,80: hoàn toàn không đồng ý; từ 1,81-2,60: không đồng ý; từ 2,61-3,40: trung lập; từ 3,41-4,20: đồng ý; từ 4,21-5,00: hoàn toàn đồng ý. Sử dụng phần mềm SPSS để xử lý mức độ trung bình (mean), kiểm tra độ lệch chuẩn và độ tin cậy. Ngoài ra, nghiên cứu còn sử dụng các phương pháp tổng hợp, phân tích và so sánh trong nghiên cứu tài liệu thứ cấp trong cơ sở lý luận và thực tiễn về phát triển NNLCLC trên địa bàn tỉnh Quảng Nam.

2.2. Cơ sở lý luận về phát triển NNLCLC-động lực tăng trưởng kinh tế ở tỉnh Quảng Nam

2.2.1. Các khái niệm

Động lực tăng trưởng kinh tế là những nhân tố thúc đẩy phát triển kinh tế-xã hội của địa phương trong một thời kỳ nhất định. Hiện nay có nhiều cách tiếp cận khác nhau về xác định và lựa chọn động lực tăng trưởng (ĐLTT) cho phát triển kinh tế. Tiếp cận ĐLTT theo vai trò tác động, đóng góp của các yếu tố tạo nên tăng trưởng, như tài nguyên, vốn, lao động, khoa học-công nghệ, văn hóa, dân chủ, công bằng xã hội... Với yêu cầu chuyển đổi mô hình tăng trưởng từ chiều rộng sang chiều sâu phải dựa chủ yếu vào khoa học-công nghệ tiên tiến và hiện đại. Vì vậy, chỉ có NNLCLC mới đảm bảo đáp ứng yêu cầu đó. Hiện nay có nhiều tiêu chí khác nhau để đo lường mức độ đóng góp của

khoa học công nghệ, đặc biệt công nghệ cao, đổi mới sáng tạo vào tăng trưởng kinh tế của các địa phương, trong đó có chỉ tiêu năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP).

Hiện nay, do xuất phát từ cách tiếp cận khác nhau nên có những khái niệm khác nhau về>NNLCLC. Theo Trần Văn Phòng, Lê Thị Hạnh (2023) [4],>NNLCLC là>NNL chỉ những người lao động có sức khỏe thể chất, tinh thần tốt; có trình độ tay nghề cao, khả năng lao động giỏi và kỹ năng chuyên môn tốt trong nghề; có những phẩm chất xã hội tốt đẹp, như tinh thần nhân văn, tập thể, hòa nhập, thích nghi làm việc trong môi trường đa văn hóa... Theo Lê Tiến Dũng (2024) [1],>NNLCLC là>NNL phải đáp ứng được yêu cầu của thị trường, đó là: có kiến thức chuyên môn, có kỹ năng, có thái độ, tác phong làm việc tốt, trách nhiệm với công việc. Khái niệm>NNLCLC được nhiều người thừa nhận nhất, đó là những con người được đầu tư phát triển, có kỹ năng, kiến thức, tay nghề, kinh nghiệm, năng lực sáng tạo. Những năng lực này có được phải thông qua giáo dục-đào tạo và tích lũy kinh nghiệm trong quá trình làm việc. Ngay cả việc tích lũy kinh nghiệm này cũng phải dựa trên một nền tảng giáo dục và đào tạo nghề có chất lượng cao. Như vậy, có thể thấy, vai trò quyết định của giáo dục-đào tạo, đào tạo nghề đối với việc hình thành và phát triển năng lực thực hiện của người lao động.

Phát triển>NNL, trong đó có>NNLCLC là tổng thể các hoạt động đào tạo có tổ chức được tiến hành trong một khoảng thời gian nhất định nhằm tạo ra sự thay đổi về năng lực nghề nghiệp của người lao động theo hướng tích cực. Từ đó nâng cao chất lượng lao động và hiệu quả sản xuất, kinh doanh cho DN.

2.2.2. Vai trò của phát triển>NNLCLC

NNLCLC có vị trí, vai trò vô cùng quan trọng trong bối cảnh hiện nay khi đất nước mở cửa, hội nhập sâu vào nền kinh tế thế giới. Điều này thể hiện ở chỗ,>NNLCLC là điều kiện tiên quyết bảo đảm thành công cho quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, rút ngắn khoảng cách tụt hậu, đồng thời duy trì tăng trưởng nhanh, bền vững; là yếu tố quyết định đẩy mạnh nghiên cứu, triển khai ứng dụng khoa học-công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng; là động lực chủ yếu tiếp cận và phát triển nền kinh tế số, kinh tế tri thức; là điều kiện tiền đề cho quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Nhận thức rõ vai trò của>NNLCLC đối với phát triển kinh tế xã hội, Đảng ta sớm có chủ trương đúng đắn về phát triển>NNLCLC, nhất là từ Đại hội XI trở lại đây.

Trong báo cáo chính trị Đại hội XIII của Đảng tiếp tục xác định phát triển>NNL, nhất là>NNLCLC là một trong những khâu đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững.

Theo Trần Quốc Toán (2020) [5], nhân tố con người không thể chỉ nhìn nhận theo góc độ người lao động với những tri thức và kỹ năng chuyên môn nào đó, mà phải được nhìn nhận theo góc độ là chủ thể của quá trình xây dựng-phát triển-bảo vệ Tổ quốc. Nguồn lực con người là tâm điểm quy tụ tất cả các yếu tố vật chất và phi vật chất,

giá trị văn hóa, khoa học-công nghệ, để tạo thành động lực tăng trưởng; nguồn lực con người phải đáp ứng yêu cầu mới có khả năng tận dụng các cơ hội, nguồn lực có hiệu quả. Nhưng nếu nguồn lực con người hạn chế thì cho dù có nhiều phương tiện hiện đại cũng không thể sử dụng có hiệu quả để thúc đẩy phát triển. Do đó, để phát triển NNL con người Quảng Nam phải chứa đựng những giá trị cốt lõi nhất của một chủ thể phát triển đáp ứng với yêu cầu của giai đoạn mới, đó là những giá trị văn hóa, nhân cách, lối sống của con người xứ Quảng... Hơn thế nữa, con người đó, phải có năng lực đổi mới sáng tạo, tự chủ; tri thức khoa học, công nghệ hiện đại; năng lực thực hành sáng tạo, hiệu quả cao; có kỹ năng sống, năng lực quan hệ hợp tác và hội nhập giải quyết công việc, nhiệm vụ được phân công... Theo Trần Quốc Toàn (2020) [5], nhân tố con người với tư cách là một động lực phát triển không chỉ tiếp cận theo góc độ cá nhân con người, mà còn phải được tiếp cận theo sức mạnh cộng sinh giữa các cá nhân trong một cộng đồng, một đơn vị, một tổ chức, giữa các cộng đồng, đơn vị, tổ chức, cao hơn nữa là cả một dân tộc.

Trong các công trình nghiên cứu của Võ Thị Vân Khánh (2022), Lê Tiến Dũng (2024) [1], NNLCLC, hay chất lượng của NNL tác động đến tăng trưởng kinh tế của các quốc gia, địa phương. NNL theo chức năng xã hội, được chia ra: Đội ngũ cán bộ lãnh đạo-quản lý các cấp; đội ngũ chuyên gia khoa học-công nghệ; đội ngũ doanh nhân; đội ngũ chuyên viên kỹ thuật; đội ngũ công nhân lành nghề; đội ngũ lao động phổ thông. Trong mỗi loại nhân lực đó lại có thể chia ra các trình độ khác nhau. Để nâng cao năng suất lao động cho địa phương cần giảm nhanh số lao động chưa qua đào tạo, gia tăng số lao động có trình độ tay nghề phù hợp trên cơ sở đổi mới phương thức, chương trình đào tạo, kết hợp giữa lý thuyết và thực hành, dạy nghề theo hướng hiện đại, đáp ứng nhu cầu xã hội và hội nhập quốc tế, trong đó tập trung đào tạo đội ngũ lao động thực hành giỏi. Chính vì vậy, khi chuyển sang phát triển theo chiều sâu, thì những giá trị cốt lõi về nhân tố con người ở cấp càng cao càng phải đáp ứng những yêu cầu cao hơn. Theo Trần Quốc Toàn (2020) [5], dù ở cấp nào thì yêu cầu “thực đức-thực tài” tương ứng vẫn phải được bảo đảm. Chính vì vậy, để phát triển NNL đáp ứng với yêu cầu là chủ thể của quá trình phát triển kinh tế, xã hội với tốc độ cao, bền vững của địa phương trong giai đoạn mới, phải quán triệt sâu sắc, cụ thể hóa, thể chế hóa các quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục-đào tạo, theo định hướng “chuẩn hóa, hiện đại hóa, dân chủ hóa, xã hội hóa và hội nhập quốc tế”, gắn liền với hoàn thiện đồng bộ thể chế và thiết chế phát triển văn hóa con người xứ Quảng đáp ứng với yêu cầu của giai đoạn mới.

3. Thực trạng về NNLCLC-động lực tăng trưởng kinh tế tỉnh Quảng Nam

3.1. Thực trạng đóng góp của NNLCLC vào tăng trưởng kinh tế tỉnh Quảng Nam

Giai đoạn 2011-2022 có tốc độ tăng trưởng GRDP bình quân là 6,95%/năm; cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động trong 3 nhóm ngành kinh tế chính: nông lâm nghiệp và thủy sản, công nghiệp và xây dựng, thương mại và dịch vụ của tỉnh đang chuyển dịch theo đúng định hướng, tỷ trọng lao động, tỷ trọng giá trị thương mại dịch vụ chiếm trên 35%/năm.

Lao động có việc làm của tỉnh Quảng Nam năm 2022 là 808,7 nghìn người, chiếm 1,56% tổng số lao động có việc làm của cả nước. So với các tỉnh lân cận, tỉnh Quảng Nam là địa phương có quy mô lao động khá lớn. Tốc độ tăng bình quân lao động có việc làm của tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2011-2022 là 0,20%/năm, thấp hơn so với tốc độ tăng bình quân chung của cả nước (0,83%). Lao động qua đào tạo năm 2022 chiếm 26,7% tăng hơn so với năm 2011 là 11,9%. Theo số liệu điều tra của Sở LĐTB&XH Quảng Nam, tỷ lệ lao động có trình độ đại học và sau đại học thay đổi từ 7,4% năm 2021 đến 9,6% năm 2024 so với tổng số lao động của tỉnh. Tốc độ tăng năng suất lao động bình quân theo giá so sánh là 7,33% cao hơn các tỉnh ven biển 30,65%% và cao hơn tốc độ tăng bình quân cả nước 41,23%. Qua Bảng 1 cho thấy khi năng suất lao động tăng thì giá trị GRDP của địa phương tăng, khi năng suất lao động giảm thì chỉ số phát triển GRDP giảm. Điều này hoàn toàn phù hợp với các lý thuyết về năng suất lao động trong kinh tế học: Tăng năng suất lao động góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Năng suất cao giúp doanh nghiệp tăng sản lượng, từ đó làm tăng GRDP của địa phương, hay GDP của quốc gia. GRDP hay GDP tăng sẽ góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân. Tăng năng suất là một trong những yếu tố quan trọng quyết định đến năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp, tổ chức hay quốc gia. Năng suất cao giúp doanh nghiệp giảm chi phí sản xuất, nâng cao chất lượng sản phẩm, từ đó có thể cạnh tranh về giá cả và chất lượng với các đối thủ cạnh tranh. Ngoài ra, tăng năng suất còn giúp doanh nghiệp nâng cao khả năng đổi mới sáng tạo. Năng suất cao giúp doanh nghiệp có thêm nguồn lực để đầu tư cho nghiên cứu và phát triển, từ đó tạo ra các sản phẩm mới, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của thị trường.

Theo Báo cáo Quy hoạch của tỉnh (2024), Năng suất nhân tố tổng hợp (TFP) giai đoạn 2011-2020, tăng trưởng đạt 1,58%/năm, đóng góp 20,0% vào tăng trưởng chung cho thấy kinh tế Quảng Nam là nền kinh tế dựa trên năng suất và hiệu quả với thể chế kinh tế lành mạnh và có sự cải tiến liên tục công nghệ sản xuất. Trong khi tốc độ tăng của vốn và lao động là có hạn, thì TFP có thể là yếu tố không bị giới hạn thúc đẩy tăng trưởng. Tăng TFP có thể phản ánh mức độ đổi mới các quá trình sản xuất, ứng dụng công nghệ, kỹ thuật mới trong quản lý hoặc cũng có thể phản ánh gia tăng hiệu quả sử dụng các nguồn lực trong nền kinh tế. Đặc biệt chỉ tiêu này còn có thể phản ánh được chất lượng NNL. Khi NNL chất lượng càng cao thì càng đảm bảo khả năng ứng dụng và chuyển giao khoa học, công nghệ càng cao, đạt đến trình độ tiên tiến, hiện đại, góp phần nâng cao giá trị sản lượng hàng hóa và dịch vụ.

Bảng 1. Tốc độ tăng GRDP, năng suất lao động giai đoạn 2011-2022
của tỉnh Quảng Nam

Năm	Chỉ số phát triển GRDP tính theo giá so sánh (%)	Tốc độ tăng/giảm NSLĐ theo giá so sánh (%)	Số lao động có việc làm (nghìn người)	NSLĐ theo giá hiện hành (triệu đồng/lao động)	Tỷ lệ lao động qua đào tạo (%)
2011	112,11	12,24	791,0	46,3	12,6
2012	101,56	-1,40	817,8	48,3	9,9
2013	109,69	7,98	830,9	54,9	12
2014	108,78	5,01	860,7	60,9	13,9
2015	118,44	20,16	848,4	72,4	16,5
2016	118,58	18,35	850,1	86,9	17,3
2017	105,24	4,82	853,5	94,6	18,1
2018	107,99	7,18	860,0	106,7	20,3
2019	104,26	2,86	871,7	113,5	18,7
2020	99,02	0,41	859,7	114,5	21,5
2021	105,00	4,10	790,2	134,1	26,6
2022	111,01	8,47	808,7	147,9	26,7
BQ 2011-2022	106,95	7,33	-	-	-

Nguồn: Tổng Cục thống kê

Trong giai đoạn 2011-2022, cơ cấu ngành kinh tế ở tỉnh Quảng Nam có sự dịch chuyển theo xu hướng giảm tỷ trọng khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản, tăng tỷ trọng khu vực công nghiệp và xây dựng, khu vực dịch vụ. Trong xu thế chung đó, chuyển dịch lao động của các địa phương ven biển đã diễn ra mạnh mẽ, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế của địa phương.

Bảng 2. Chất lượng lao động của tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2021-2024*DVT: người*

Năm	Số lượng lao động theo báo cáo của Sở LĐTB&XH	Tỷ lệ lao động Có trình độ đại học và sau đại học (%)	Quy mô lao động theo trình độ chuyên môn			
			Sau đại học	Đại học	Cao đẳng, trung cấp	Khác
2021	1,249,969	7,4	1,127	91,458	132,869	100,249
2022	1,188,335	8,7	1,743	101,071	153,475	168,022
2023	1,181,450	9,1	1,764	105,700	163,255	219,422
2024	1.177.876	9,6	2,125	111,347	164,083	237,664

Nguồn: Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Quảng Nam

Theo Niên giám thống kê năm 2022, lao động có việc làm khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản của tỉnh Quảng Nam là chiếm 26,2% (giảm 30,4% so với năm 2011); khu vực công nghiệp và xây dựng chiếm 36,3% (tăng 18,4 phần trăm); khu vực dịch vụ chiếm 37,5% (tăng 7,2%). Điều này cho thấy cơ cấu lao động giai đoạn 2011-2022 của tỉnh địa phương đang dịch chuyển theo hướng tích cực, lao động trong lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ chiếm tỷ trọng cao. Do vậy để nâng cao chất lượng>NNL, địa phương cần phải chú trọng đào tạo lao động trong lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ ngày càng nhiều hơn, nhất là chú trọng đến đào tạo>NNLCLC.

3.2. Thực trạng thu hút và đào tạo>NNL,>NNLCLC

3.2.1. Kết quả đạt được quá trình đào tạo ở địa phương

Hệ thống các trường cao đẳng của tỉnh đã phát triển nhanh, phù hợp với quy hoạch được phê duyệt, đến nay trên địa bàn tỉnh có 5 trường cao đẳng. Các trường cao đẳng được phân định theo chức năng đào tạo hướng đến kỹ năng nghề nghiệp, cơ bản tạo được thuận lợi cho người lao động tham gia học nghề và thuận lợi cho việc cung ứng nguồn lao động kỹ thuật cho các doanh nghiệp trên địa bàn. Cơ sở vật chất và thiết bị dạy nghề của các trường cao đẳng được tăng cường đầu tư hằng năm, đặc biệt Trường Cao đẳng Quảng Nam được thành lập theo Quyết định số 359/QĐ-LĐTBXH ngày 24/3/2021 của Bộ trưởng Bộ LĐTB&XH trên cơ sở sáp nhập các trường cao đẳng, trung cấp của tỉnh. Là cơ sở đào tạo công lập thuộc UBND tỉnh Quảng Nam, kế thừa những thành tựu đạt được của các cơ sở đào tạo hơn 54 năm xây dựng và phát triển, luôn chú trọng đến việc nâng cao chất lượng đào tạo với 145 mã ngành cao đẳng, trung cấp và sơ cấp, đặc biệt nhà trường chú trọng đến 8 ngành nghề trọng điểm cấp Quốc gia và khu vực ASEAN. Sau

hơn 3 năm đi vào hoạt động, nhà trường không chỉ khẳng định thương hiệu, vị thế của mình trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp (GDNN) tỉnh nhà mà còn có uy tín cao trong khu vực miền trung và trên cả nước, góp phần nâng cao uy tín đào tạo và nhận thức về GDNN trong tình hình khó khăn chung về tuyển sinh cao đẳng, trung cấp như hiện nay.

Các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn tỉnh đã đào tạo được hơn 100.000 người có trình độ từ trung cấp trở lên, trong đó có hơn 25.000 người có trình độ đại học, cao đẳng, trung cấp (kể cả hệ chính quy và hệ vừa học vừa làm) và hàng vạn học viên nghiệp vụ nghề hàn, sửa chữa ô tô; xây dựng, chứng chỉ tin học, ngoại ngữ... Trong đó, Trường Cao đẳng Quảng Nam được đánh giá ngoài đạt chuẩn GDNN năm 2024 theo quy định. Qua điều tra khảo sát việc làm, Trường đã có hơn 95% học sinh, sinh viên tốt nghiệp có việc làm đúng ngành học và được các cơ quan, đơn vị sử dụng lao động hài lòng với chất lượng đào tạo của nhà trường. Đặc biệt, trong số cựu sinh viên không ít người đã trở thành những trí thức, những cán bộ quản lý, nhà giáo, nhà doanh nghiệp... mà với tài năng và tâm huyết của mình đã có những đóng góp vào sự nghiệp chung, trở thành niềm tự hào của nhà trường.

3.2.2. Thực trạng thu hút đào tạo cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ ở tỉnh Quảng Nam

Thực hiện chủ trương, định hướng của Đảng về các ưu đãi đối với người trẻ có tài năng, thu hút họ tham gia vào công tác quản lý nhà nước, Nhà nước ta đã ban hành các quy định trong nhiều văn bản quy phạm pháp luật như Luật Cán bộ, công chức năm 2018, sửa đổi, bổ sung năm 2019, Luật Viên chức năm 2010, sửa đổi, bổ sung năm 2019, Luật Thanh niên năm 2020. Đặc biệt, Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ quy định chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ. Nghị định số 140/2017/NĐ-CP là văn bản điều chỉnh trực tiếp, đầy đủ, toàn diện nhất về vấn đề này. Đây là cơ sở pháp lý quan trọng để các cơ quan, tổ chức từ trung ương đến địa phương làm căn cứ thực hiện triển khai, áp dụng chính sách trên thực tế. Trong những năm qua tỉnh Quảng Nam đã ban hành các văn bản cụ thể hóa Nghị định này và chỉ đạo các sở, ban, ngành thực hiện tốt công tác tuyển chọn biên chế công chức, viên chức người lao động từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ (Kế hoạch số 1140/KH-UBND ngày 02/3/2022 của UBND tỉnh về Tuyển dụng viên chức giáo viên THPT công lập theo Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ năm 2022, Quyết định số 1934/QĐ-UBND ngày 16/8/2024 của UBND tỉnh về Phê duyệt Kế hoạch tuyển dụng viên chức giáo viên THPT công lập theo Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ). Thực hiện các chính sách đãi ngộ như: Đối với người có trình độ tiến sĩ, bác sĩ chuyên khoa II, được sĩ chuyên khoa II chuyên ngành y học, được học trong độ tuổi theo quy định tại Điều 23 Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 của Chính phủ quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ tính đến thời điểm nộp hồ sơ dự tuyển và đáp ứng đủ các tiêu chuẩn quy định như người có trình độ thạc sĩ, bác sĩ chuyên khoa I, bác sĩ nội trú, được sĩ chuyên khoa I chuyên ngành y học, được học nêu trên. Sinh viên tốt nghiệp

xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ đáp ứng các tiêu chuẩn được tuyển dụng thông qua xét tuyển, trong thời gian tập sự được hưởng 100% mức lương và phụ cấp tăng thêm. Sinh viên tốt nghiệp xuất sắc được bổ nhiệm ngạch chuyên viên và tương đương, xếp bậc 1, hệ số lương 2,34; cán bộ khoa học trẻ có trình độ thạc sĩ, bác sĩ chuyên khoa I, bác sĩ nội trú, được sĩ chuyên khoa I được bổ nhiệm ngạch chuyên viên và tương đương, xếp bậc 2, hệ số lương 2,67; cán bộ khoa học trẻ có trình độ tiến sĩ, bác sĩ chuyên khoa II, được sĩ chuyên khoa II được bổ nhiệm ngạch chuyên viên và tương đương, xếp bậc 3, hệ số lương 3,00; đồng thời còn được hưởng phụ cấp tăng thêm bằng 100% mức lương theo hệ số lương hiện hưởng và các khoản phụ cấp lương theo quy định của pháp luật.

Ngoài ra, tỉnh còn có các biện pháp chủ động hơn, yêu cầu các cơ quan, đơn vị thuộc tính có trách nhiệm quan hệ hợp tác với các trường đại học, cao đẳng theo dõi kết quả đào tạo và trực tiếp tuyển chọn sinh viên tốt nghiệp xuất sắc để tuyển dụng vào làm việc của đơn vị mình. Hiện tại, tổng số cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh là hơn 28.950 người; trong đó, trình độ sau đại học là 2.125 người, hơn 22.230 người có trình độ đại học, 2.635 người có trình độ lý luận chính trị cử nhân, cao cấp... Hiện tại số cán bộ được tuyển dụng từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ có năng lực vào bộ máy nhà nước chiếm tỷ trọng so với tổng số cán bộ, công chức, viên chức hiện có còn ở mức khiêm tốn, chưa đạt được số lượng và chất lượng như mong đợi. Tuy nhiên, theo đánh giá chung cho thấy cùng với chính sách đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực, thực hiện chính sách thu hút cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ bước đầu có sự đổi mới nhất định trong hoạt động công vụ, từng bước nâng cao chất lượng, năng suất và hiệu quả lao động, tạo động lực phát triển kinh tế-xã hội ở tỉnh Quảng Nam.

3.2.3. Tồn tại, hạn chế

Mặc dù công tác đào tạo nguồn nhân lực trong thời gian qua đã có bước chuyển biến tích cực, nhưng bên cạnh đó vẫn còn một số hạn chế cần đề cập.

Hầu hết các chuyên gia trong lĩnh vực giáo dục đào tạo đều cho rằng công tác thông tin, tuyên truyền, tư vấn học nghề ở các địa phương trong tỉnh thực hiện chưa mạnh, chưa thường xuyên. Các chủ trương, chính sách pháp luật của Đảng và Nhà nước về dạy nghề, chính sách về đào tạo nghề, những thông tin về nghề học, việc làm sau khi tốt nghiệp... đến với người học chưa đầy đủ, kịp thời. Chính vì vậy, nhiều người dân, người học vẫn chưa nhận thức đúng về đào tạo nghề, chưa thực sự tha thiết học nghề trong khi bản thân hiện chưa có nghề và chưa có việc làm ổn định. Qua khảo sát thực tế cho thấy nhận thức của số đông người dân chưa coi trọng học nghề, tư tưởng còn nặng về khoa cử, bằng cấp, thích vào học trong các trường đại học vùng và đại học quốc gia, thích làm “thầy” hơn làm “thợ”. Từ nhận thức trên dẫn đến công tác tuyển sinh gặp nhiều khó khăn, ảnh hưởng rất lớn đến tất cả hoạt động của các cơ sở đào tạo, trong đó có chất lượng đào tạo.

Bảng 3. Khảo sát ý kiến đánh giá của chuyên gia về
những tồn tại, hạn chế đào tạo>NNLCLC ở địa phương

STT	Yếu tố tồn tại, hạn chế	Trung bình	Giá trị kiểm định	Độ lệch chuẩn	Sig	Mức độ đánh giá của chuyên gia(%)				
						Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
1	Công tác thông tin, tuyên truyền, tư vấn học nghề ở các địa phương trong tỉnh được đẩy mạnh, thực hiện thường xuyên.	2,30	3,41	0,98	0,00	20,5	46,5	17,5	15,5	0,0
2	Nguồn lực đầu tư cho các cơ sở đào tạo công lập của tỉnh thời gian vừa qua chủ yếu dựa vào nguồn kinh phí của trung ương từ các chương trình mục tiêu quốc gia.	3,13	3,41	0,86	0,00	10,5	9,8	45,5	34,2	0,0
3	Số đông người dân chưa coi trọng học nghề, tư tưởng còn nặng về khoa cử, bằng cấp, thích vào học trong các trường đại học vùng và đại học quốc gia.	4,33	3,41	0,55	0,00	0,0	0,0	2,5	60,6	36,2
4	Việc gắn kết giữa cơ sở đào tạo và DN sử dụng lao động chưa thực sự thường xuyên và chuyên sâu trong việc tư vấn tuyển	3,93	3,41	0,83	0,00	2,3	4,0	13,7	55,5	23,5

	sinh, xây dựng chương trình, tổ chức đào tạo.									
5	Đội ngũ giảng dạy mặc dù được đào tạo bài bản, có chuyên môn, nhưng việc cập nhật công nghệ mới chưa nhận được quan tâm của các cấp, các ngành, việc bồi dưỡng, tập huấn chưa thường xuyên.	4,40	3,41	0,62	0,00	0,0	0,0	6,5	48,5	45,0

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu (2023)

Qua Bảng 3, cho thấy các chuyên gia đánh giá thấp về công tác thông tin, tuyên truyền, tư vấn học nghề ở các địa phương, có 46,5% ý kiến không đồng ý, 20,5% hoàn toàn không đồng ý; chỉ có 15,5 ý kiến đồng ý. Tương ứng mức độ trung bình 2,3 thấp hơn giá trị kiểm định là 3,41, với độ tin cậy 99%. Điều này cho thấy công tác thông tin, tuyên truyền, tư vấn học nghề ở các địa phương trong tỉnh vẫn chưa được đẩy mạnh, thực hiện thường xuyên.

Nguồn lực đầu tư cho các cơ sở đào tạo công lập của tỉnh thời gian vừa qua: Các chuyên gia đánh giá với Mức độ trung bình 3,13 thấp hơn giá trị kiểm định là 3,41, với độ tin cậy 99%. Tương ứng, có 34,2 % ý kiến đồng ý, có 45,5% ý kiến trung lập. Điều này cho thấy nguồn lực đầu tư cho các cơ sở đào tạo công lập của tỉnh thời gian vừa qua vừa dựa vào nguồn kinh phí của trung ương từ các chương trình mục tiêu quốc gia và vốn ngân sách Nhà nước tỉnh cũng tương đối lớn. ***Cho thấy địa phương trong những năm qua cũng đã quan tâm nhiều đến đầu tư các cơ sở vật chất, trang thiết bị đào tạo cho các cơ sở đào tạo, nhất là nâng cao các điều kiện để đảm bảo chất lượng đào tạo theo các tiêu chí kiểm định.***

Việc điều tra, khảo sát hằng năm về nhu cầu học nghề, nhu cầu NNL của doanh nghiệp chưa được tốt, chưa sát với thực tế, số liệu điều tra, thống kê không chính xác, dẫn đến việc xây dựng kế hoạch, chương trình đào tạo hằng năm của các cơ sở GDNN, các địa phương không đáp ứng nhu cầu xã hội, hiệu quả đào tạo và giải quyết việc làm sau đào tạo chưa cao. Việc gắn kết giữa cơ sở đào tạo và DN sử dụng lao động chưa thực sự thường xuyên và chuyên sâu trong việc tư vấn tuyển sinh, xây dựng chương trình, tổ chức đào tạo, trang bị kỹ năng mềm, đánh giá người học và tuyển dụng sau tốt nghiệp. Do đó người học sau tốt nghiệp đã gặp khó khăn trong tìm việc làm do không đáp ứng

yêu cầu nhà tuyển dụng. Mức trung bình 3,93, cao hơn giá trị kiểm định 3,41 với độ tin cậy 99%; tương ứng có 55,5% có ý kiến đồng ý và 23,5% hoàn toàn đồng ý.

Đội ngũ giảng dạy mặc dù được đào tạo bài bản, có chuyên môn, nhưng việc cập nhật công nghệ mới chưa nhận được quan tâm của các cấp, các ngành, việc bồi dưỡng, tập huấn chưa thường xuyên, dẫn đến khó khăn trong việc giảng dạy, đặc biệt là giảng dạy thực hành, thực tập, truyền đạt khoa học kỹ thuật tiên tiến đến người học. Mức trung bình 4,40, cao hơn giá trị kiểm định 3,41 với độ tin cậy 99%; tương ứng có 48,5% có ý kiến đồng ý và 45% hoàn toàn đồng ý.

4. Giải pháp phát triển>NNLCLC-động lực tăng trưởng kinh tế

4.1. Đẩy mạnh phát triển>NNL thông qua nâng cao chất lượng giáo dục-đào tạo

Định hướng giáo dục đào tạo, giáo dục nghề nghiệp theo nhu cầu nhằm tạo ra sự cân bằng trong đào tạo và sử dụng nhân lực ở các ngành nghề, vùng, miền và các thành phần kinh tế. Nhằm hạn chế lãng phí không cần thiết khi đào tạo lao động có bằng cấp mà không được sử dụng hay sử dụng sai so với nội dung đào tạo. Trên cơ sở Quy hoạch tỉnh Quảng Nam, với mục tiêu trên, đến năm 2030, quy mô lực lượng lao động của tỉnh dự báo đạt 77,22 nghìn người. Cơ cấu lao động chuyển dịch từ có giá trị gia tăng thấp sang các ngành dịch vụ và công nghiệp có giá trị gia tăng cao. Đến năm 2030, hai ngành dịch vụ và công nghiệp-xây dựng sẽ chiếm 69,8% lực lượng lao động; trong khi nông nghiệp sẽ giảm tỷ trọng từ 39,6% năm 2020 xuống còn 30,2% năm 2030.

Hệ thống giáo dục của tỉnh gắn với hệ thống giáo dục quốc gia cần được hoàn thiện theo hướng hệ thống giáo dục mở, học tập suốt đời và xây dựng xã hội học tập. Các cơ sở giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp phải xây dựng và đổi mới các chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy theo hướng tinh giản, hiện đại, thiết thực; bên cạnh các kiến thức trong giáo trình đào tạo, người học cần phải thực hành nhiều hơn, cũng như cần được trang bị thêm các kỹ năng mềm nhằm đáp ứng với yêu cầu ngày càng cao của xã hội. Các cơ sở đẩy nhanh việc xây dựng các chuẩn đầu ra trên cơ sở tiêu chuẩn nghề phù hợp với Khung trình độ quốc gia, trước mắt tập trung vào các nghề trọng điểm, các nghề có trong danh mục của hội thi tay nghề ASEAN; rà soát và điều chỉnh việc xây dựng các chương trình đào tạo trình độ sơ cấp, theo hướng linh hoạt, tăng tính thực hành.

Bên cạnh đó, tiếp tục xây dựng danh mục thiết bị tối thiểu dạy nghề, ưu tiên tập trung các nghề trọng điểm cấp độ quốc gia, khu vực ASEAN; rà soát, chỉnh sửa các danh mục thiết bị đã ban hành theo hướng tiếp cận với các nước trong khu vực; áp dụng tiêu chuẩn cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo theo chuẩn khu vực, quốc tế. Các cơ quan quản lý theo chức năng tham mưu kiểm tra các cơ sở GDĐH, GDNN theo các tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng cơ sở đào tạo và chương trình đào tạo.

4.2. Đào tạo>NNLCLC đáp ứng chuyển đổi cơ cấu và đổi mới mô hình tăng trưởng

Tập trung các nguồn lực phát triển mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp chất lượng cao, ngành, nghề trọng điểm; có kế hoạch đầu tư các trường chất lượng cao, đáp

ứng nhu cầu nhân lực kỹ năng nghề cao của một số ngành, lĩnh vực trọng điểm, mũi nhọn; phát triển các chương trình đào tạo gắn với các ngành nghề mới, ứng dụng công nghệ mới, công nghệ cao; khuyến khích, tạo điều kiện phát triển các chương trình liên kết đào tạo với nước ngoài. Đặc biệt trong thời gian đến tỉnh Quảng Nam giao cho các trường đại học, cơ sở giáo dục nghề nghiệp xây dựng chương trình đào tạo>NNLCLC, tổ chức đào tạo đáp ứng nhu cầu thực hiện các nhiệm vụ của tỉnh từ nay đến năm 2030 tầm nhìn đến năm 2050:

Một là, đào tạo>NNLCLC đáp ứng yêu cầu đẩy nhanh tốc độ phát triển và hoàn thiện hệ thống kết cấu hạ tầng kinh tế-xã hội hiện đại, đồng bộ, trọng tâm là hạ tầng giao thông chiến lược như giao thông liên vùng Đông-Tây, cảng hàng không, cảng biển, hạ tầng logistics, hạ tầng các khu kinh tế, khu công nghiệp, hạ tầng đô thị, hạ tầng trọng yếu của khu vực nông thôn, hạ tầng công nghệ thông tin, viễn thông, văn hóa, y tế, giáo dục. Xây dựng Quảng Nam trở thành một trong những trung tâm kinh tế biển của quốc gia, động lực phát triển của vùng Bắc trung bộ và duyên hải miền Trung, Tây nguyên với hệ thống giao thông đồng bộ; liên kết vùng và quốc tế.

Hai là, đào tạo>NNLCLC đáp ứng yêu cầu phát huy tiềm năng, vai trò có tính động lực, lợi thế cạnh tranh của Khu kinh tế mở Chu Lai; tiềm năng Khu kinh tế cửa khẩu quốc tế Nam Giang; mở rộng và hình thành thêm các khu công nghiệp tại các vị trí thuận lợi nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế-xã hội của tỉnh và của vùng. Nâng cao năng lực cạnh tranh của ngành công nghiệp cơ khí, tự động hóa, chế biến, chế tạo, vật liệu xây dựng. Tổ chức lại và nâng cao hiệu quả hoạt động khai thác khoáng sản, công nghiệp dệt may, giày da; phát triển thêm các ngành công nghiệp mới như công nghiệp điện tử, sản xuất vật liệu mới, công nghiệp silica, công nghiệp dược liệu. Phát triển các loại hình dịch vụ du lịch mới như: Du lịch sự kiện, hội nghị, thể thao, du lịch nông thôn, miền núi; phát triển mạnh các khu du lịch ven biển, ven sông với đa dạng các loại hình vui chơi, giải trí, điều trị, chăm sóc sức khỏe.

Ba là, đào tạo>NNLCLC đáp ứng yêu cầu chuyển đổi sản xuất nông nghiệp sang kinh tế nông nghiệp gắn với tái cơ cấu lại ngành nông nghiệp, trong đó khuyến khích các loại hình kinh tế tập thể liên kết với DN tổ chức sản xuất theo chuỗi giá trị, đảm bảo ổn định vùng nguyên liệu cho chế biến sâu; phát triển mạnh về số lượng và chất lượng các sản phẩm OCOP gắn với hoạt động khởi nghiệp. Hình thành một số cụm liên kết ngành trong lĩnh vực công nghiệp, du lịch, nông nghiệp công nghệ cao với một số doanh nghiệp lớn làm hạt nhân, các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh làm vệ tinh.

Bốn là, đào tạo>NNLCLC nhằm chuẩn hóa các trường lớp thuộc các cấp học, đảm bảo đủ lực lượng giáo viên đồng thời với nâng cao chất lượng giảng dạy và chất lượng học tập văn hoá, thể chất cho học sinh; cải thiện điều kiện sinh hoạt và học tập cho con em học sinh đồng bào dân tộc thiểu số miền núi. Nâng cao số lượng y bác sỹ, chất lượng hệ thống y tế ở tất cả các tuyến. Các bệnh viện đa khoa tuyến tỉnh được đầu tư hiện đại, phát triển được một số lĩnh vực chuyên sâu; các bệnh viện chuyên khoa được đầu tư nâng cấp đáp ứng theo nhu cầu thực tế; các trung tâm y tế tuyến huyện và trạm y tế tuyến xã

được đầu tư cơ bản đồng bộ và mở rộng dịch vụ, tăng cường hợp tác công-tư để đáp ứng nhu cầu nhân dân. Phát triển bệnh viện và phòng khám tư nhân chất lượng cao.

Năm là, đào tạo NNL đáp ứng yêu cầu nâng cao trình độ, năng lực đội ngũ cán bộ lãnh đạo, công chức, viên chức trong thực thi công vụ. Đổi mới sáng tạo, tích cực cải cách hành chính, cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh, rút ngắn thời gian tiếp cận đất đai cho doanh nghiệp; cung cấp các dịch vụ công có chất lượng cao; phấn đấu các chỉ số xếp hạng quốc gia luôn đạt và duy trì ở mức độ tốt hoặc rất tốt. Đẩy mạnh chuyển đổi số đồng bộ, toàn diện, chủ động tham gia cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư; phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, lao động có kỹ năng gắn với tăng quy mô, chất lượng dân số và chuyển dịch mạnh cơ cấu lao động sang công nghiệp, dịch vụ.

4.3. Nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ

Cùng với việc thực hiện các giải pháp đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao, các cấp chính quyền địa phương cần phải có các biện pháp thiết thực, hữu hiệu để nâng cao hiệu quả việc thực hiện chính sách thu hút cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ, cụ thể:

Một là, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ đến các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước. Các cấp chính quyền địa phương trong tỉnh phải quán triệt Nghị định để các cơ quan, tổ chức, các doanh nghiệp nhà nước tại địa phương nắm rõ chính sách để đưa vào các tiêu chí nhằm tuyển dụng nhân sự theo đúng tinh thần của Nghị định.

Hai là, các cơ quan chức năng xây dựng cơ sở dữ liệu sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ bảo đảm đầy đủ thông tin ngay từ thời điểm tuyển dụng nhằm quản lý, theo dõi quá trình công tác và có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng chuyên môn đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thực tế phát triển của xã hội.

Ba là, địa phương phải có chính sách đặc thù để thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ nhằm khuyến khích sinh viên, cán bộ khoa học trẻ về với địa phương. Ngoài chính sách ưu đãi lương còn có chính sách tạo môi trường tham gia các hoạt động xã hội, các phong trào văn thể mỹ lành mạnh, các hoạt động nghiên cứu chuyển giao khoa học công nghệ...

4.4. Phân bố có hiệu quả NNL cho từng ngành nghề, vùng, địa phương ở tỉnh

Đẩy mạnh việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế ngành, khu vực kinh tế, phân luồng trong đào tạo, hướng nghiệp cho học sinh, qua đó tạo ra sự chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng tích cực, phù hợp với nhu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Bên cạnh đó, cần có các chính sách ưu đãi, hỗ trợ nhằm thu hút nguồn nhân lực từ nơi thừa sang nơi thiếu; từ thành phố, đồng bằng lên vùng sâu, vùng xa. Đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn, đồng thời có các giải pháp căn bản để chuyển đổi cơ cấu ngành nghề, tích cực mở

rộng hệ thống cơ sở đào tạo nhằm từng bước nâng cao chất lượng lao động tại các khu vực nông thôn và miền núi. Cùng với việc đào tạo lao động tại chỗ, Nhà nước và địa phương cần có chính sách khuyến khích, thu hút lực lượng lao động trẻ đã qua đào tạo nhưng lại chưa tìm được việc làm ở các khu đô thị về làm việc tại các khu vực nông thôn, miền núi.

4.5. Tăng cường liên kết hợp tác với DN, các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước

Khuyến khích các cơ sở đào tạo của địa phương phối hợp với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước để nâng cao chất lượng đào tạo; gắn kết các cơ sở đào tạo với DN, mở rộng hình thức đào tạo theo đơn đặt hàng của DN và thu hút DN tham gia nhiều hơn vào đào tạo nhân lực, nghiên cứu, chuyển giao công nghệ. Thực hiện cơ chế tạo điều kiện cho DN chủ động trong việc liên kết với các cơ sở đào tạo để đặt hàng đào tạo nguồn nhân lực. Tạo điều kiện cho các cơ sở kinh tế thành lập cơ sở đào tạo, hằng năm tổ chức tốt hội chợ việc làm để giải quyết việc làm, đồng thời, nắm bắt kịp thời nhu cầu sử dụng lao động trên thị trường của tỉnh và cả nước.

4.6. Thúc đẩy nhanh việc chuyển đổi số để nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, nâng cao chất lượng trong giáo dục-đào tạo

Đẩy nhanh việc tổ chức các chương trình bồi dưỡng, nâng cao kỹ năng, nghiệp vụ trong việc ứng dụng công nghệ thông tin cho toàn thể giáo viên, giảng viên, cán bộ quản lý nhà trường, quản lý các sở, ban, ngành của tỉnh để hướng đến mục tiêu thực hiện thành công chuyển đổi số trong giáo dục-đào tạo. Cần chú trọng hơn nữa hoàn thiện dữ liệu số, nhanh chóng chuyển đổi những tài liệu giấy qua văn bản điện tử để giúp thuận tiện hơn trong công tác quản lý, xây dựng hệ thống chia sẻ dữ liệu đồng bộ trong giáo dục-đào tạo. Hoàn thiện cơ sở hạ tầng mạng đồng bộ, thiết bị công nghệ thông tin thiết thực phục vụ dạy-học, tạo cơ hội học tập bình đẳng giữa các vùng miền có điều kiện kinh tế xã hội khác nhau, ưu tiên hình thức thuê dịch vụ và huy động nguồn lực xã hội hóa cùng tham gia thực hiện. Đầu tư xây dựng và phát triển hạ tầng mạng, thiết bị công nghệ. Đẩy mạnh công tác hướng dẫn, phổ cập kỹ năng số cho mọi người dân; đưa nội dung đào tạo về kiến thức, kỹ năng số vào chương trình đào tạo các cấp học từ trung học đến cao đẳng, đại học của tất cả các ngành, nghề đào tạo nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế số, xã hội số, công dân số.

5. Kết luận

Trong tiến trình chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế, nếu tỉnh Quảng Nam dựa vào việc khai thác và sử dụng năng lực của NNL, nhất là NNLCLC thì luôn giữ được tốc độ tăng trưởng cao và ổn định. Muốn ứng dụng thành công những thành tựu khoa học của cuộc cách mạng lần thứ tư vào sản xuất kinh doanh của nền kinh tế, trước tiên phải có “những con người 4.0”. Mặc dù tỉnh Quảng Nam có nguồn lao động dồi dào, nhưng NNLCLC chiếm tỷ trọng trong NNL qua đào tạo còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu của việc ứng dụng công nghệ 4.0 vào thực tế sản xuất. Điều này cho thấy qua các năm của giai đoạn 2011-2022, tốc độ tăng trưởng kinh tế ở mức trung bình (6,95%), chưa tạo ra mức tăng trưởng đột phá (hai con số trở lên). Việc phát huy vai trò NNLCLC là một

quá trình lâu dài và đòi hỏi sự nỗ lực của cả chính quyền, doanh nghiệp và người lao động. Bằng việc triển khai các giải pháp trên, Quảng Nam có thể xây dựng được một>NNLCLC, đáp ứng yêu cầu của sự phát triển kinh tế-xã hội trong thời gian tới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Lê Tiến Dũng (2024), *Nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay và những vấn đề đặt ra*, Tạp chí Công Thương số ra ngày 19/6/2024.
- [2]. Nguyễn Hữu Dũng. *Sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực con người ở Việt Nam*. NXB Lao động-Xã hội, 2003.
- [3]. Nguyễn Thái Hà (2022), *Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghệ 4.0*. Tapchicongthuong.vn.
- [4]. Trần Văn Phòng, Lê Thị Hạnh (2023), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng*. Tạp chí Cộng sản, ISSN 2734-9071.
- [5]. Trần Quốc Toàn (2020), *Động lực tăng trưởng và xác định động lực tăng trưởng đất nước giai đoạn 2021-2030*. Tạp chí Cộng sản, ISSN 2734-9071.
- [6]. Tổng Cục thống kê (2023), *Kinh tế-Xã hội các địa phương ven biển giai đoạn 2011-2022*, NXB Thống kê, Hà Nội.

DEVELOPING HIGH-QUALITY HUMAN RESOURCES-AN IMPORTANT GROWTH DRIVE FOR PROMOTING SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF QUANG NAM PROVINCE

Vu Thi Phuong Anh¹, Le Van Thu¹, Dang Thi My Hoa¹, Pham Thi Mai Phuong¹

ABSTRACT

We approached this study from the perspective of considering all factors, elements, and well-implemented solutions contributing to economic growth as growth drivers. To achieve the research objective of developing high-quality human resources, we conducted both qualitative and quantitative research by discussing directly or by phone with experts on the shortcomings and limitations of developing high-quality human resources in the locality through a questionnaire using a quantitative survey form on a 5-level Likert scale. Through the analysis of secondary data collected from reliable data sources, it is shown that human resources in general, and high-quality human resources in particular, have affected the socio-economic development of Quang Nam province in the period 2011-2022, and will continue to have a decisive impact on socio-economic development in the coming time. On that basis, the study proposes solutions to develop high-quality human resources to meet the socio-economic development goals in Quang Nam province from now to 2030, with a vision to 2050.

Keywords: Human resources, growth, resources, economic resources, Quang Nam

¹Trường Cao đẳng Quảng Nam; Email: phuonganhdhqn@gmail.com