

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CHO PHÁT TRIỂN KHU KINH TẾ VEN BIỂN Ở CÁC TỈNH BẮC TRUNG BỘ

Ma Đức Hân

Tóm tắt: Chất lượng nguồn nhân lực có ý nghĩa quan trọng ảnh hưởng đến hiệu quả của các dự án sản xuất, kinh doanh cũng như trong công tác quản lý, điều hành tại khu kinh tế ven biển (KKTVB) ở các tỉnh Bắc Trung Bộ (BTB). Trong bài viết này, tác giả đánh giá những thành tựu và hạn chế của nguồn nhân lực KKTVB ở các tỉnh BTB và chỉ ra nguyên nhân của những thành tựu, hạn chế đó. Từ đó, bài viết đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho phát triển KKTVB ở các tỉnh BTB trong thời gian tới, trong đó tập trung vào các giải pháp xây dựng kế hoạch đào tạo; hoàn thiện cơ chế, chính sách đào tạo; đa dạng hoá phương thức đào tạo và đa dạng hoá việc huy động nguồn kinh phí đào tạo và giải quyết tốt các vấn đề an sinh xã hội.

Từ khóa: Bắc Trung Bộ; Khu kinh tế ven biển; Nguồn nhân lực.

Mở đầu

Việt Nam có đường bờ biển dài khoảng 3.260km với hơn 3000 hòn đảo và hơn 1 triệu km² vùng đặc quyền kinh tế. Với lợi thế nhiều bãi biển đẹp, nhiều vũng vịnh, nhiều cảng nước sâu lại nằm ở vị trí án ngữ tuyến đường hàng hải quốc tế quan trọng trên biển Đông, biển đảo Việt Nam có tiềm năng to lớn để phát triển nhiều ngành kinh tế biển (KTB) then chốt như hàng hải, vận tải biển, du lịch biển, khu công nghiệp, KKTVB và khai thác, nuôi trồng, chế biến hải sản (Học viện Hải quân, 2011). Do vậy, để đưa “Việt Nam trở thành quốc gia mạnh về biển, giàu từ biển, phát triển bền vững, thịnh vượng, an ninh và an toàn” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2018, tr. 23), chất lượng nguồn nhân lực cho phát triển KTB nói chung và KKTVB nói riêng có ý nghĩa hết sức quan trọng.

Chất lượng nguồn nhân lực cho KTB trước hết phụ thuộc vào chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nhân lực phục vụ phát triển biển đảo. Trần Văn Nam (2012) đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo bồi

dưỡng nguồn nhân lực phục vụ phát triển biển đảo trong thời gian tới như: đẩy mạnh công tác thống kê, dự báo về nhu cầu nguồn nhân lực; tổ chức đào tạo theo ngành nghề phù hợp; xác định rõ tiêu chuẩn đào tạo; đa dạng hóa phương thức đào tạo. Cũng nhằm khắc phục thực trạng nhân lực ngành KTB còn thiếu và yếu, Nguyễn Thế Trung (2012) đề xuất đẩy mạnh: điều tra, khảo sát nhu cầu nguồn nhân lực cho phát triển KTB, đảo; đẩy mạnh nghiên cứu, đào tạo các ngành khoa học cơ bản, ứng dụng cho KTB; thành lập các viện, trung tâm nghiên cứu về biển, đảo; mở các mã ngành đào tạo liên quan đến biển; tăng cường đào tạo, nâng cao dân trí cư dân ven biển.

Ngoài những giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực KTB, một số nghiên cứu cũng đưa ra những giải pháp mang tính vĩ mô cho vấn đề này. Các giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở các tỉnh BTB nói chung và cho KTB nói riêng trong thời gian tới cần triển khai gồm: xây dựng chiến lược kế hoạch hiện thực hóa

mục tiêu đào tạo nhân lực một cách đồng bộ; hoàn thiện cơ chế, chính sách đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu nhân lực của khu vực Bắc Trung Bộ; tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, Nhà nước và chính quyền địa phương; đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo nghề nghiệp (Lê Thị Hiếu Thảo, 2017; Võ Anh Tuấn, 2020).

Những năm qua, chất lượng nguồn nhân lực ở các tỉnh BTB nói chung và trong KKTVB nói riêng không ngừng được nâng lên, công tác đào tạo nguồn nhân lực đã có một số chuyển biến tích cực, đáp ứng một phần quan trọng nguồn nhân lực cho sự phát triển KKTVB. Tuy nhiên, so với yêu cầu phát triển KKTVB hiện tại và thời gian tới, chất lượng nguồn nhân lực ở các tỉnh BTB chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra. Do vậy, vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho phát triển KKTVB ở các tỉnh BTB trong thời gian tới có ý nghĩa quan trọng cả về lý luận và thực tiễn. Trong bài viết này, tác giả tập trung nghiên cứu, phân tích thực trạng nguồn nhân lực trong KKTVB ở các tỉnh BTB; từ đó, đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho phát triển KKTVB ở các tỉnh BTB trong thời gian tới.

Tác giả sử dụng phương pháp thống kê mô tả và phương pháp phân tích, tổng hợp để tiến

hành đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực cho phát triển KKTVB ở các tỉnh BTB. Nguồn số liệu được thu thập từ Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Tổng cục Thống kê, Bộ Tài nguyên và Môi trường, Bộ Kế hoạch và Đầu tư.

1. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực trong phát triển khu kinh tế ven biển ở các tỉnh Bắc Trung Bộ

1.1. Thành tựu

Bắc Trung Bộ (gồm các tỉnh Thanh Hóa, Nghệ An, Hà Tĩnh, Quảng Bình, Quảng Trị và Thừa Thiên Huế) là một trong 07 vùng kinh tế của Việt Nam, là cầu nối chiến lược giữa vùng kinh tế trọng điểm phía Bắc và vùng kinh tế trọng điểm miền Trung và Nam Bộ. Theo số liệu từ Tổng cục Thống kê năm 2020, các tỉnh BTB có dân số khoảng 11 triệu người, chiếm 11,2% dân số của cả nước. Trong đó, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên là 6,4 triệu người, chiếm 58,7% dân số của các tỉnh BTB. Theo số liệu Bảng 1, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên không ngừng tăng qua các năm, đây là nguồn lực quan trọng để các tỉnh BTB thực hiện các kế hoạch phát triển (KT-XH) ở các địa phương và cung cấp nhu cầu về nhân lực cho các KKTVB.

BẢNG 1. LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG TỪ 15 TUỔI TRỞ LÊN Ở CÁC TỈNH BẮC TRUNG BỘ GIAI ĐOẠN 2015-2020 (Nghìn người)

STT	Địa phương	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	Thanh Hóa	2.243,50	2.248,04	2.253,47	2.2612,0	2.295,20	2.296,31
2	Nghệ An	1.923,22	1.916,80	1.911,61	1.909,65	1.926,14	1.926,68
3	Hà Tĩnh	734,93	714,77	705,08	707,02	707,22	707,53
4	Quảng Bình	531,91	529,12	527,56	5277,6	516,91	518,32
5	Quảng Trị	346,07	344,92	345,83	346,41	350,64	360,23
6	Thừa Thiên Huế	620,59	616,51	615,92	615,02	621,03	631,78
	Tổng	6.400,22	6.370,16	6.359,47	6.367,06	6.417,14	6.440,85

Nguồn: Tổng cục Thống kê, 2021.

Những năm qua các KKTVB ở các tỉnh BTB không ngừng phát triển về số lượng, mở rộng về quy mô, cơ cấu kinh tế ngày càng hiện đại, đặc biệt là sự gia tăng về số lượng, quy mô các dự án đầu tư sản xuất, kinh doanh; dự án đầu tư hạ tầng kỹ thuật, xã hội. Điều này

làm cho nhu cầu sử dụng lao động của các KKTVB ở các tỉnh BTB ngày càng tăng nhằm đáp ứng nhu cầu sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp. Do vậy, số lao động thu hút vào trong các KKTVB cũng tăng theo.

BẢNG 2. LAO ĐỘNG TRONG KKTVB CÁC TỈNH BẮC TRUNG BỘ GIAI ĐOẠN 2015-2020
(Người)

Năm	Số lao động làm việc trong KKTVB các tỉnh BTB				
	Tổng số	Trong đó			
		Nam	Nữ	Trong nước	Nước ngoài
2015	37,009	21,250	15,759	33,193	3,816
2016	41,246	23,030	18,216	37,492	3,754
2017	44,482	24,633	19,849	40,886	3,596
2018	48,488	26,940	21,548	45,239	3,249
2019	57,606	29,677	27,929	53,182	4,424
2020	64,645	33,948	30,697	60,137	4,508

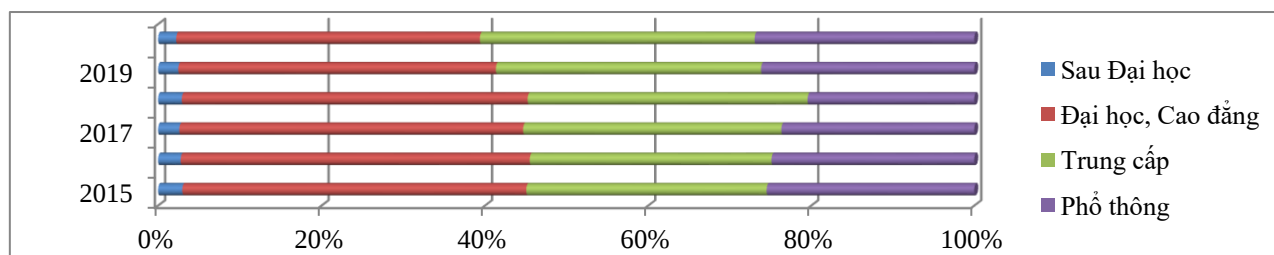
Nguồn: Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2020.

Số liệu thống kê (Bảng 2) cho thấy, trong giai đoạn 2015-2020, số lượng lao động từ 15 tuổi trở lên tại KKTVB ở các tỉnh BTB tăng lên nhanh chóng (trên 50%), điều này khẳng định KKTVB đang là nơi có sức thu hút lao động cao, tạo điều kiện thuận lợi cho các địa phương, doanh nghiệp trong tuyển dụng lao động, tạo công ăn việc làm, tăng thu nhập, cải thiện đời sống của người lao động.

Cùng với sự tăng nhanh về số lượng lao động, trong giai đoạn 2015-2020, trình độ cán bộ quản lý, người lao động trong KKTVB

không ngừng được nâng lên, số lao động qua đào tạo (xét theo trình độ giáo dục) chiếm 72,9% tổng lao động trong KKTVB ở các tỉnh BTB (Hình 1). Tỷ lệ lao động qua đào tạo ở các ngành, nghề khác nhau chính là nguồn lực quan trọng góp phần thực hiện thành công các chiến lược, dự án sản xuất kinh doanh; nâng cao năng suất lao động; năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp, sản phẩm trong các KKTVB ở các tỉnh BTB; đáp ứng yêu cầu của hội nhập quốc tế và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư trong thời gian tới.

HÌNH 1. LAO ĐỘNG PHÂN THEO TRÌNH ĐỘ TRONG KKTVB Ở CÁC TỈNH BẮC TRUNG BỘ GIAI ĐOẠN 2015-2020 (%)



Nguồn: Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2020.

Tuy nhiên, lao động phổ thông, chưa qua đào tạo hiện vẫn chiếm tỷ lệ cao trong tổng số lao động tại các KKTVB ở các tỉnh BTB. Năm 2015, lao động phổ thông trong KKTVB ở các tỉnh BTB chiếm 25,4% trên tổng số lao động; năm 2018 giảm xuống còn 20,4% và năm 2020 tăng lên 26,9%. Tính lũy kế trong giai đoạn 2015-2020, số lao động phổ thông làm việc trong KKTVB ở các tỉnh BTB chiếm bình quân khoảng 25% tổng số lao động. Tỷ lệ lao động phổ thông còn lớn (tới $\frac{1}{4}$ lao động đang làm việc trong KKTVB cho thấy trình độ công nghệ nói chung của các doanh nghiệp trong khu vực chưa cao, nhiều dây chuyền sản xuất vẫn cần đến nhóm lao động có trình độ thấp.

Ở góc độ khác, số liệu Bảng 3 cho thấy lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo (xét theo chứng chỉ nghề) ở các tỉnh BTB giai đoạn 2015-2020 là còn thấp. Trung bình lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo đạt từ 19-25%. Đến năm 2020 mặc dù lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo có tăng lên nhưng còn thấp, trung bình đạt khoảng 23%. Đây chính là một trong những hạn chế, ảnh hưởng trực tiếp đến quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế ở các địa phương theo hướng hiện đại, cũng như ảnh hưởng đến năng suất lao động, chất lượng sản phẩm và khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp trong KKTVB.

BẢNG 3. LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG TỪ 15 TUỔI TRỞ LÊN ĐÃ QUA ĐÀO TẠO Ở CÁC TỈNH BTB GIAI ĐOẠN 2015-2020 (%)

STT	Địa phương	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	Thanh Hoá	19,0	19,3	19,9	19,4	19,4	21,4
2	Nghệ An	17,3	18,1	19,9	20,8	20,7	20,8
3	Hà Tĩnh	19,3	20,2	21,5	24,2	25,0	25,7
4	Quảng Bình	18,6	19,7	20,9	25,1	21,7	21,9
5	Quảng trị	23,2	23,9	24,7	26,0	23,2	25,6
6	Thừa Thiên Huế	23,9	24,0	24,3	22,7	22,7	23,1

Nguồn: Tổng cục Thống kê, 2021.

Căn cứ tiêu chuẩn phân loại sức khỏe của người lao động Việt Nam theo Quyết định 1613 ngày 15/8/1997 của Bộ Y tế, sức khỏe người lao động làm việc trong KKTVB ở các tỉnh BTB được phân ra thành 4 loại: I (Rất khỏe); II (Khỏe); III (Trung bình); IV (Yếu). Năm 2015, số lao động có sức khỏe loại I là 27,9%; loại II là 58,4%; loại III là 10,4%; loại IV là 3,3%; thì đến năm 2020 các con số tương ứng là 23,6%; 50,2%; 16,9% và 9,1%. Như vậy, trong giai đoạn từ 2015-2020, người lao động làm việc trong KKTVB ở các tỉnh BTB, bao gồm cả cán bộ quản lý, chủ doanh nghiệp có sức khỏe loại I, II khá cao, trung bình từ 75-80% tổng số lao động (Bảng 4). Tỷ lệ lao động

có sức khỏe tốt là yếu tố tích cực thúc đẩy sản xuất, kinh doanh trong các KKTVB ở các tỉnh BTB phát triển.

Tuy vậy, tỷ lệ lao động có sức khỏe loại III và loại IV vẫn còn chiếm tỷ lệ đáng kể và có chiều hướng tăng. Số liệu Bảng 4 cho thấy, nếu như năm 2015 số lao động có sức khỏe loại III chỉ chiếm 10,4%, loại IV chiếm 3,3% trên tổng số lao động trong KKTVB ở các tỉnh BTB thì đến năm 2020 các con số tương ứng là 16,9% và 9,1%. Điều này một phần là do những năm gần đây, tỷ lệ lao động nữ làm việc trong các KKTVB có xu hướng tăng nhanh và đa phần những lao động nữ đạt sức khỏe không tốt. Đây cũng là một trong những yếu tố

mà các nhà đầu tư, chủ doanh nghiệp cùng các ban, ngành chính quyền địa phương cần có

biện pháp sớm khắc phục, để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong thời gian tới.

BẢNG 4. PHÂN LOẠI SỨC KHOẺ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG KKTVB Ở CÁC TỈNH BẮC TRUNG BỘ GIAI ĐOẠN 2015-2020 (Nghìn người)

Năm	Tổng số	Phân loại sức khỏe lao động trong KKTVB			
		Loại I	Loại II	Loại III	Loại IV
2015	37,009	10,354	21,643	3,851	1,251
2016	41,246	11,421	23,691	4,162	1,972
2017	44,482	11,983	24,867	5,031	2,601
2018	48,488	12,643	26,151	6,381	3,323
2019	57,606	14,639	29,631	8,371	4,965
2020	64,645	15,304	32,514	10,937	5,890

Nguồn: Phòng Quản lý Doanh nghiệp và Lao động KKTVB ở các tỉnh Bắc trung bộ giai đoạn 2015-2020.

Nhìn chung, xét riêng về thành tựu, lao động của các KKTVB ở các tỉnh BTB trong giai đoạn 2015-2020 không ngừng được nâng lên về số lượng, quy mô và chất lượng, đáp ứng tốt hơn yêu cầu chuyển đổi mô hình phát triển KT-XH của các địa phương. Những thành tựu đã đạt được trong phát triển nguồn nhân lực do một số nguyên nhân cơ bản sau:

Một là, Đảng, Nhà nước đã có quan điểm, chủ trương, chính sách đúng đắn về đào tạo nghề để cung cấp nguồn nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa của đất nước nói chung và Chiến lược phát triển bền vững kinh tế biển Việt nam nói riêng. Đại hội XIII của Đảng coi phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong các đột phá chiến lược “*Tiếp tục đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, trọng tâm là hiện đại hoá giáo dục, nâng cao chất lượng đào tạo để đáp ứng yêu cầu phát triển trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế*” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tr. 227-228).

Hai là, sự phát triển của hệ thống giáo dục và đào tạo. Giáo dục và đào tạo là yếu tố có tác động ảnh hưởng rất lớn, mang tính quyết định đến chất lượng nguồn nhân lực của đất nước và các địa phương cũng như mỗi doanh nghiệp, vì nó không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến trình độ văn hóa, chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng thực hành của người lao động, mà còn gián tiếp ảnh hưởng đến sức khỏe và tuổi thọ trung bình của người dân. Trong bối cảnh hiện nay, với sự phát triển như vũ bão của công nghệ, nhất là tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế, giáo dục và đào tạo giữ vai trò chủ yếu trong tiếp thu và vận dụng tri thức. Bên cạnh đó, với sự phát triển của hệ thống giáo dục và đào tạo với các ngành nghề, lĩnh vực đào tạo, hệ thống trường nghề được xây dựng hiện đại đã phát huy hiệu quả, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của đất nước và đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp.

Ba là, địa phương các tỉnh BTB và các chủ doanh nghiệp trong KKTVB đã chủ động quan tâm và đầu tư các nguồn lực nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Trên cơ sở, đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách của Nhà

nước về đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, những năm qua chính quyền các địa phương đã chủ động ban hành nhiều cơ chế, chính sách nhằm mở rộng các mã ngành đào tạo trong các trường đại học; cao đẳng, trung cấp nghề với nhiều loại hình đào tạo đa dạng; từng bước thực hiện gắn đào tạo nghề với nhu cầu sử dụng của các doanh nghiệp. Bên cạnh đó, trên cơ sở nguồn nhân lực các địa phương cung cấp, chủ các doanh nghiệp trong KKTVB cũng đã chủ động trong tuyển chọn, sử dụng và bồi dưỡng lao động tại chỗ gắn với vị trí việc làm, chú trọng bồi dưỡng kỹ năng thực hành, kỹ năng làm việc nhóm trong các khâu, các bước của quá trình sản xuất; tạo điều kiện cho người lao động học tập nâng cao trình độ tay nghề, chuyên môn kỹ thuật tại doanh nghiệp.

1.2. Hạn chế

Ngoài những thành tựu nêu trên, chất lượng nguồn nhân lực ở các tỉnh BTB nói chung và KKTVB nói riêng vẫn còn những hạn chế so với mặt bằng chung cả nước, là lực cản cho sự phát triển KT-XH các địa phương và KKTVB. Những hạn chế, yếu kém này xuất phát từ một số nguyên nhân chủ yếu sau:

Một là, việc tổ chức quán triệt, triển khai đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách của Nhà nước về đào tạo, phát triển nguồn nhân lực của các địa phương và các nhà đầu tư trong KKTVB chưa hiệu quả, chưa sát và đúng với tình hình thực tiễn của từng địa phương và mỗi doanh nghiệp. Đây chính là nguyên nhân ảnh hưởng trực tiếp đến việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở các tỉnh BTB nói chung và trong các KKTVB thời gian qua.

Hai là, việc xây dựng kế hoạch đào tạo, dự báo nhu cầu sử dụng nhân lực của các địa phương và KKTVB ở các tỉnh BTB chưa được chú trọng, còn bị động. Do vậy, còn thiếu lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật dẫn đến năng suất lao động, hiệu quả phát triển KT-XH

và hiệu quả sản xuất kinh doanh chưa cao. Hiện tượng nhiều lao động dự tuyển nhưng doanh nghiệp không tuyển được người đáp ứng yêu cầu một phần do cơ cấu ngành nghề được đào tạo không đúng với xu hướng của thị trường lao động.

Ba là, hệ cơ sở đào tạo ở các tỉnh BTB chưa đáp ứng được nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao và yêu cầu từ quá trình phát triển KKTVB. Các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực chủ yếu đào tạo theo khả năng, quá trình đào tạo chưa bám sát theo yêu cầu của quá trình phát triển KT-XH nói chung và phục vụ phát triển KTB và KKTVB nói riêng. Chương trình đào tạo còn nhiều bất cập; nội dung đào tạo chưa thực sự gắn với thực tế sản xuất hoặc chưa phù hợp với công nghệ của các doanh nghiệp; khả năng thực hành của các học viên còn yếu. Hầu hết số học viên tốt nghiệp được tuyển vào các dự án đầu tư, nhất là các dự án đầu tư nước ngoài phải đào tạo bổ sung hoặc đào tạo lại; hợp tác quốc tế trong lĩnh vực đào tạo nhân lực biển chưa được chú trọng.

Bốn là, việc chăm lo, bồi dưỡng sức khỏe và bảo đảm an sinh xã hội của các chủ doanh nghiệp cho người lao động trong các KKTVB có mặt chưa bảo đảm. Tỷ lệ lao động có sức khỏe trung bình và yếu phần nào còn thể hiện chất lượng giáo dục thể chất của các trường cũng như sự đầu tư cho dinh dưỡng và thể chất từ phía gia đình còn nhiều hạn chế.

2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho phát triển khu kinh tế ven biển ở các tỉnh Bắc Trung Bộ trong thời gian tới

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho phát triển KKTVB ở các tỉnh BTB trong thời gian tới, nghiên cứu này đề xuất một số giải pháp sau:

Một là, xây dựng kế hoạch đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực một cách

đồng bộ và gắn với sử dụng hiệu quả, đáp ứng nhu cầu phát triển khu kinh tế ven biển ở các tỉnh Bắc Trung Bộ.

Xây dựng kế hoạch đào tạo, gắn với sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực cho phát triển KKTVB ở các tỉnh BTB là nội dung quan trọng trong nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở các tỉnh BTB nói chung và KKTVB nói riêng. Chỉ trên cơ sở kế hoạch đào tạo, phát triển nguồn nhân lực gắn với sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực mới không lãng phí nguồn nhân lực; gắn chặt giữa khả năng đào tạo, cung ứng lao động của địa phương với nhu cầu sử dụng cho các kế hoạch phát triển KT-XH và dự án sản xuất kinh doanh trong các KKTVB.

Do vậy, để đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực một cách đồng bộ và gắn với sử dụng hiệu quả, trước hết, UBND các tỉnh BTB chỉ đạo Sở giáo dục và Đào tạo, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội phối hợp với Sở Kế hoạch và Đầu tư cùng các doanh nghiệp trong KKTVB ở các tỉnh BTB để dự báo các xu hướng phát triển các dự án đầu tư sản xuất kinh doanh, dự án đầu tư hạ tầng kỹ thuật, xã hội ở các địa phương, cũng như nhu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp để xây dựng kế hoạch đào tạo về số lượng, cơ cấu ngành nghề và thời gian đào tạo cho phù hợp với nhu cầu sử dụng chung của các tỉnh nói chung và KKTVB nói riêng. Đồng thời, cần rà soát loại bỏ những ngành nghề không có nhu cầu hoặc không còn phù hợp; nâng cao chất lượng đào tạo các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, nhất là đối với những ngành nghề liên quan đến KTB, ngành nghề KKTVB có nhu cầu sử dụng cao. *“Rà soát, quy hoạch, phát triển mạng lưới cơ sở giáo dục, đào tạo trên cả nước đáp ứng nhu cầu học tập suốt đời, xây dựng xã hội học tập và gắn với quy hoạch nguồn nhân lực và phát triển kinh tế-xã hội”* (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tr. 128). Cần gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo và sử dụng

nguồn nhân lực, tạo dựng niềm tin và sự ổn định cho người lao động; tránh tình trạng chảy máu chất xám đã và đang diễn ra trong thời gian vừa qua.

Hai là, hoàn thiện cơ chế, chính sách đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu nhân lực cho khu kinh tế ven biển ở các tỉnh Bắc Trung Bộ.

Cần phát triển nhân lực trên cơ sở Chiến lược phát triển KT-XH chung của cả nước và từng địa phương, trong đó tổ chức quán triệt, thực hiện có hiệu quả những chủ trương, biện pháp mà Nghị quyết số 36-NQ/TW đã xác định: *“Phát triển nguồn nhân lực biển chất lượng cao phù hợp với nhu cầu thị trường; có cơ chế, chính sách đặc biệt thu hút nhân tài, từng bước hình thành đội ngũ các nhà quản lý, nhà khoa học, chuyên gia đạt trình độ quốc tế, có chuyên môn sâu về biển và đại dương”* (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2018, tr. 103). Các tỉnh BTB cần từng bước hoàn thiện cơ chế, chính sách đào tạo nguồn nhân lực với mục tiêu: phát triển nhân lực phải kết hợp hài hòa bảo đảm công bằng và lợi ích quốc gia với sử dụng cơ chế và những công cụ của kinh tế thị trường; đáp ứng nhu cầu của quá trình phát triển bền vững KTB và KKTVB. Chính vì vậy, hệ thống đào tạo nguồn nhân lực cần chuyển sang hoạt động theo nhu cầu của xã hội, đáp ứng đòi hỏi của thị trường lao động. Các cơ quan, doanh nghiệp, tổ chức sử dụng lao động tiếp tục tăng cường hợp tác với cơ sở đào tạo, các viện nghiên cứu trong khu vực để xây dựng hoạt động đào tạo, xác định nhu cầu nhân lực, huy động và chia sẻ nguồn lực, kinh phí để đẩy mạnh công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học theo nhu cầu; phối hợp với các cơ sở đào tạo xây dựng chuẩn đầu ra của các ngành, nghề đào tạo.

Thời gian tới, để có chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao làm việc trong cơ quan quản lý và các dự án đầu tư sản xuất kinh doanh, dự án đầu tư phát triển hạ tầng kỹ

thuật, xã hội trong KKTVB, UBND các tỉnh cần vận dụng những chính sách ưu đãi chung quy định cho KKTVB. Bên cạnh đó, mỗi địa phương cần có cơ chế tuyển dụng, đãi ngộ thu nhập, ưu tiên phụ cấp cho cán bộ, viên chức làm việc trong các Ban Quản lý KKTVB nhằm thu hút đội ngũ cán bộ quản lý, hành chính có phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu đặt ra. Cần có cơ chế khuyến khích các trường đại học, cơ sở dạy nghề cung cấp cho các doanh nghiệp trong các KKTVB thông tin liên quan đến ngành nghề, nắm tốt nghiệp của sinh viên đang học tập để các doanh nghiệp xây dựng phương án tuyển dụng cho sát, phù hợp với nhu cầu sử dụng nhân lực. Đồng thời, UBND các tỉnh nên đứng ra làm trung tâm kết nối giữa doanh nghiệp với các trường đại học, cơ sở dạy nghề trong việc ký kết thỏa thuận hợp tác liên quan đến sử dụng nhân lực trong những dự án sản xuất kinh doanh mà doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng; qua đó, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực làm việc trong KKTVB ở các tỉnh BTB hiện nay.

Ba là, đa dạng hóa phương thức đào tạo nguồn nhân lực cho kinh tế biển nói chung và khu kinh tế ven biển nói riêng

Trong xu hướng mở cửa hội nhập, cần xây dựng các cơ chế để khuyến khích hợp tác, liên kết đào tạo trong và ngoài nước; liên kết với tổ chức quốc tế để xây dựng các trung tâm cấp chứng chỉ hành nghề quốc tế; mở rộng việc công nhận bằng cấp lẫn nhau giữa các nước; tăng cường nghiên cứu khoa học ứng dụng và chuyển giao công nghệ trong các trường đại học; thực hiện đa dạng hoá hình thức hợp tác đào tạo. Cần *“Thúc đẩy đồng bộ, trọng tâm, trọng điểm các hoạt động hợp tác quốc tế về phát triển bền vững KTB nhằm huy động, sử dụng hiệu quả các nguồn lực, tri thức, kinh nghiệm và tranh thủ tối đa sự ủng hộ của các nước, các tổ chức quốc tế và các đối tác, góp phần thực hiện thành công các quan điểm,*

mục tiêu, chủ trương lớn, khâu đột phá và giải pháp chủ yếu được đề ra tại Nghị quyết số 36-NQ/TW” (Thủ tướng Chính phủ, 2020, tr. 2). Trên cơ sở quy định chung về tổ chức hoạt động các trường dạy nghề của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, UBND các địa phương chỉ đạo Sở Lao động, Thương binh và Xã hội rà soát, sắp xếp lại các cơ sở dạy nghề đáp ứng cho phát triển KTB nói chung và KKTVB nói riêng; tập trung nâng cấp các cơ sở đào tạo nghề hiện có, đầu tư và xây dựng các cơ sở đào tạo mới, khuyến khích việc hình thành các ngành học phục vụ cho việc khai thác và bảo vệ tài nguyên môi trường biển trong các trường đại học, cao đẳng. Trong đó, cần phát huy một số trường đại học đầu ngành có thế mạnh về đào tạo nguồn nhân lực cho KTB.

Kiến nghị Chính phủ giao cho Bộ Giáo dục và Đào tạo chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành, địa phương triển khai rà soát các đề án phát triển nguồn nhân lực, trong đó chú trọng phát triển nguồn nhân lực biển thông qua đào tạo (đại học và sau đại học), dạy nghề, xây dựng cơ sở đào tạo và các chương trình đào tạo nhân lực cho quản lý, khai thác biển. Mặt khác, cần sửa đổi, bổ sung đưa vào quy chế tuyển sinh đại học, thạc sĩ, tiến sĩ các chính sách ưu tiên đối với sinh viên, học viên có hộ khẩu thường trú tại các xã đặc biệt khó khăn vùng ven biển, đảo; triển khai rà soát các chương trình đào tạo phục vụ phát triển KTB, hướng dẫn, hỗ trợ các cơ sở đào tạo mở mã ngành đào tạo phù hợp, phục vụ nhiệm vụ phát triển KTB. Bên cạnh đó, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội cần triển khai rà soát, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch mạng lưới các cơ sở dạy nghề, đáp ứng yêu cầu phát triển KTB và theo dõi việc thực hiện chiến lược, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực đối với lao động phục vụ Chiến lược biển.

Các địa phương của 28 tỉnh, thành phố ven biển nói chung và 06 tỉnh BTB nói riêng cần chủ động, đề xuất với Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội hỗ trợ mở các mã ngành đào tạo phục vụ cho phát triển KTB, ở các trường đại học, cao đẳng và trung cấp nghề trên địa bàn, để chủ động cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho phát triển KTB và KKTVB. Đây chính là điều kiện quan trọng góp phần đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho phát triển KKTVB. Bên cạnh đó, cần phải phát huy hiệu quả các loại hình đào tạo tại chức, tại chỗ gắn với nhu cầu sử dụng của từng cơ quan đơn vị và doanh nghiệp tại các địa phương.

Bốn là, đa dạng hoá việc huy động nguồn kinh phí đào tạo và giải quyết tốt các vấn đề an sinh xã hội.

Hiện nay nguồn kinh phí đào tạo chủ yếu vẫn là từ ngân sách Trung ương, ngân sách các địa phương. Vì vậy, để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và giải quyết tốt các vấn đề an sinh xã hội trong phát triển KKTVB ở các tỉnh BTB, cần đa dạng hóa việc huy động vốn trong dân thông qua các hình thức xã hội hoá giáo dục, đào tạo. Các cấp chính quyền và địa phương các tỉnh BTB cũng cần quan tâm giải quyết tốt các vấn đề an sinh xã hội; có giải pháp mạnh mẽ để tổ chức lại sản xuất, quy hoạch lại khu dân cư, xây dựng lại kết cấu hạ

tầng và cải thiện nâng cao đời sống nhân dân, nhất là tại các xã ven biển hiện đang còn nhiều khó khăn. Giải quyết tốt vấn đề an sinh xã hội sẽ góp phần nuôi dưỡng, giáo dục và tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng được nhu cầu thực tiễn.

Kết luận

Thế kỷ XXI là thế kỷ của đại dương và phát triển KTB là vấn đề mang tính chiến lược hiện nay, trong đó, KKTVB đóng vai trò quan trọng trong phát triển vùng và gắn liền kết vùng. Muốn thực hiện được vai trò quan trọng đó thì nguồn nhân lực tham gia phát triển KKTVB có ý nghĩa quyết định. Để khắc phục những yếu kém về nguồn nhân lực tham gia phát triển KKTVB ở các tỉnh BTB thời gian qua cần tập trung thực hiện tốt các giải pháp như: xây dựng kế hoạch đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực một cách đồng bộ và gắn với sử dụng hiệu quả, đáp ứng nhu cầu phát triển; hoàn thiện cơ chế, chính sách đào tạo nguồn nhân lực; đa dạng hóa phương thức đào tạo nguồn nhân lực; đa dạng hóa việc huy động nguồn kinh phí đào tạo và giải quyết tốt các vấn đề an sinh xã hội. Mỗi một giải pháp mang tính định hướng chung, do vậy căn cứ vào tình hình thực tiễn, mỗi địa phương lựa chọn hoặc ưu tiên giải pháp nào cần tập trung thực hiện cho hiệu quả.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2020). *Báo cáo tổng hợp tình hình hình hoạt động khu công nghiệp, khu kinh tế ở Việt Nam*, Hà Nội.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2018). *Văn kiện Hội nghị lần thứ tám Ban chấp hành Trung ương Đảng Khóa XII*, Nxb CTQG, Hà Nội.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Tập II, Nxb CTQG, Hà Nội.
4. Học viện Hải quân (2011). *Việt Nam: Đất nước nơi bờ sóng*. Truy cập ngày 1/9/2021 tại <http://www.hocvienhaiquan.edu.vn/tin-tuc/viet-nam-dat-nuoc-noi-bo-song>.

5. Lê Thị Hiếu Thảo (2017). Một số giải pháp nhằm phát huy vai trò nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế biển Việt Nam hiện nay, *Tạp chí Công thương*, số 4+5, tr. 68-72.
6. Nguyễn Thế Trung (2012). Nguồn nhân lực phát triển kinh tế biển, đảo Việt Nam bài toán cần sớm giải quyết, *Tạp chí Cộng sản*, số 65, tr. 15-17.
7. Thủ tướng Chính phủ (2020). Quyết định số 647/2020/QĐ-TTg ngày 18 tháng 5 năm 2020 về *Phê duyệt Đề án hợp tác quốc tế về phát triển bền vững kinh tế biển Việt Nam đến năm 2030*, Hà Nội.
8. Tổng cục Thống kê (2021). *Niên giám Thống kê 2020*. Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội.
9. Trần Văn Nam (2012). *Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế biển, đảo vùng duyên hải miền Trung*, truy cập ngày 1/9/2021 tại <https://tapchicongsan.org.vn/web/guest/kinh-te-/2018/17719/dao-+tao-va-phat-trien-nguon-nhan-luc-phuc-vu-phat-trien-kinh-te-bien%2C-dao-vung-duyen-hai-mien-trung.aspx>.
10. Võ Anh Tuấn (2020). *Phát triển nguồn nhân lực ở các tỉnh Bắc Trung Bộ trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, Kỷ yếu Hội thảo Quốc gia, Nxb Lao động-Xã hội, Hà Nội.

Thông tin tác giả:

1. Ma Đức Hân, ThS, NCS.

- Đơn vị công tác: Hệ 5, Học viện Chính trị,
Bộ Quốc phòng

- Địa chỉ email: maduchanpt1985@gmail.com

Ngày nhận bài: 23/4/2021

Ngày nhận bản sửa: 21/6/2021

Ngày duyệt đăng: 24/8/2021