

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG MỤC TIÊU XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN TỈNH THANH HÓA ĐẾN NĂM 2030, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2045

Đậu Bá Thìn¹, Lê Minh Hiền², Nguyễn Thị Lý³, Trương Thị Thảo⁴, Lê Thị Lan⁵, Lê Minh Thuý⁶

TÓM TẮT

Vấn đề phát triển nguồn nhân lực của tỉnh Thanh Hoá được lãnh đạo tỉnh rất quan tâm với những quan điểm xuyên suốt qua các kì đại hội. Bài viết nghiên cứu tổng lược quan điểm về phát triển nguồn nhân lực Đảng bộ Tỉnh Thanh Hoá, đặc biệt qua 2 kì đại hội gần đây và nghị quyết 58 NQ-TW của Bộ chính trị về Xây dựng và phát triển tỉnh Thanh Hoá đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045; đưa ra những thống kê về nguồn nhân lực tỉnh Thanh Hoá trong nhiệm kì đại hội XIX; từ đó đánh giá điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội, thách thức đối với nguồn nhân lực tỉnh.

Từ khoá: Nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao, phát triển nguồn nhân lực, tỉnh Thanh Hoá.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực là một trong những nguồn lực chủ yếu để phát triển kinh tế - xã hội. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng được xem là yếu tố quan trọng, nòng cốt bảo đảm cho nền kinh tế phát triển, hội nhập sâu rộng, bền vững, ổn định trong điều kiện phát triển của nền kinh tế tri thức. Trong Nghị quyết 58 NQ-TW ngày 05/8/2020 của Bộ Chính trị về Xây dựng và phát triển tỉnh Thanh Hoá đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, đã xác định mục tiêu đến năm 2030: *Thanh Hóa trở thành một cực tăng trưởng mới cùng với Hà Nội, Hải Phòng và Quảng Ninh tạo thành tứ giác phát triển ở phía Bắc của Tổ quốc.* Để sớm hoàn thành mục tiêu này, việc phát triển nguồn nhân lực đặc biệt là nguồn nhân lực có chất lượng là nhân tố quan trọng góp phần hoàn thành mục tiêu phát triển bền vững kinh tế - xã hội của tỉnh Thanh Hoá. Trong phạm vi bài viết, nhóm tác giả xin được tập trung làm rõ thực trạng, vai trò của việc phát triển nguồn nhân lực, một số vấn đề đặt ra cần phải giải quyết từ đó đánh giá điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội, thách thức của nguồn nhân lực tỉnh Thanh Hoá.

2. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Quan điểm về nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là khái niệm được hình thành dựa trên quan điểm coi con người như một nguồn lực trong sản xuất kinh doanh và phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia,

¹ Trường Đại học Hồng Đức; Email: daubathin@hdu.edu.vn

² Phòng Quản lý Đào tạo, Trường Đại học Hồng Đức

³ Khoa Khoa học Xã hội, Trường Đại học Hồng Đức

⁴ Khoa Tâm lý Giáo dục, Trường Đại học Hồng Đức

⁵ Trung tâm Công nghệ Thông tin và Truyền thông, Trường Đại học Hồng Đức

⁶ Khoa Lý luận Chính trị - Luật, Trường Đại học Hồng Đức

vùng lãnh thổ. Tùy theo các cách tiếp cận khác nhau mà có những cách diễn đạt khác nhau về nguồn nhân lực nhưng nhìn chung có thể hiểu nguồn nhân lực bao gồm số lượng lao động (lực lượng lao động và lao động dự trữ) và sức sức mạnh về thể chất, trí tuệ, tinh thần của các cá nhân trong một cộng đồng có thể sử dụng trong quá trình lao động nhằm phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia, vùng lãnh thổ.

Theo GS. Phạm Minh Hạc (2001), “Nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của một nước hay một địa phương sẵn sàng tham gia một công việc nào đó” [1]. Trong nghiên cứu này, ông cũng xác định các vấn đề liên quan đến nguồn nhân lực là trình độ, cơ cấu, sự đáp ứng của thị trường lao động, đặc biệt là chất lượng nguồn nhân lực phản ánh trong kiến thức, kỹ năng, thái độ của người lao động.

Trong “*Báo cáo đánh giá về những tác động của toàn cầu hóa đối với Nguồn nhân lực*” của Liên hợp quốc đã đưa ra định nghĩa: “Nguồn nhân lực là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước” [8]. Quan điểm này có phần thiên về chất lượng nguồn nhân lực, đánh giá cao các tiềm năng, năng lực của con người để từ đó có những cơ chế thích hợp trong quản lý, sử dụng.

Theo Tổ chức Lao động quốc tế, nguồn nhân lực của một quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động. Hiểu theo nghĩa rộng, đây là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội; theo nghĩa hẹp, là khả năng lao động của xã hội, là nguồn lực cho sự nghiệp phát triển xã hội.

Từ các quan điểm trên, trong bài viết này chúng tôi xác định nguồn nhân lực là tổng số người lao động thuộc lực lượng lao động của quốc gia hay địa phương đó, có khả năng lao động, đã hoặc sẵn sàng tham gia lao động trong các bộ phận của nền kinh tế xã hội. Đánh giá về nguồn nhân lực trong bài viết này chúng tôi chỉ phân tích từ góc độ: số lượng, cơ cấu nhân lực theo các tiêu chí đánh giá về trình độ chuyên môn và tỷ lệ nguồn nhân lực đã được đào tạo.

2.2. Quan điểm về phát triển nguồn nhân lực của tỉnh Thanh Hoá

Trong xu thế toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và Cách mạng 4.0, khi nền kinh tế chủ yếu dựa trên tri thức thì nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng thể hiện vai trò quyết định. Nhận thức rõ vai trò của nguồn nhân lực đối với yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) và hội nhập quốc tế, trong quá trình lãnh đạo công cuộc đổi mới đất nước, chiến lược phát triển con người luôn được Đảng bộ tỉnh Thanh Hoá đặc biệt quan tâm, coi đó là vừa là mục tiêu, vừa là động lực của quá trình phát triển kinh tế - xã hội.

Hơn 10 năm qua, cùng với việc lãnh đạo triển khai thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW, ngày 6-8-2008, của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X về xây dựng đội ngũ trí thức thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước; Đảng bộ tỉnh Thanh Hóa đã quan tâm lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt nguồn nhân lực chất lượng cao, tạo sự thay đổi lớn cả về số lượng và chất lượng, đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh.

Đặc biệt, trong những nhiệm kỳ gần đây, nhiệm kỳ 2015 - 2020, chương trình phát triển nguồn nhân lực được xác định là chương trình trọng tâm của nhiệm kỳ. Trong Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2015 - 2020 xác định 5 chương trình trọng tâm, 4 khâu đột phá, trong đó có Chương trình trọng tâm về đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực và khâu đột phá về nâng cao năng lực nghiên cứu, ứng dụng và chuyển giao các tiến bộ khoa học - kỹ thuật phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Thanh Hoá nhiệm kỳ 2020 - 2025, cũng đề ra 9 nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu, trong đó có nhiệm vụ phát triển nguồn chất lượng nguồn nhân lực đặc biệt nguồn nhân lực chất lượng cao và các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Trong Nghị quyết 58/NĐ - CP của Bộ Chính trị về Xây dựng và phát triển tỉnh Thanh Hoá đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 cũng nhấn mạnh đến vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao trong mục tiêu Thanh Hóa trở thành tỉnh giàu đẹp, văn minh và hiện đại; tỉnh phát triển toàn diện và kiêu mẫu của cả nước; phát triển tỉnh Thanh Hóa theo mô hình tăng trưởng kinh tế dựa trên nền tảng kinh tế số, kinh tế trí thức, sáng tạo với nguồn nhân lực chất lượng cao.

Như vậy, trải qua các kỳ Đại hội, quan điểm của Đảng bộ tỉnh Thanh Hoá về phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao thể hiện sự xuyên suốt, toàn diện và có tính cập nhật, đáp ứng được yêu cầu về nguồn nhân lực trong bối cảnh mới của xu thế toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng. Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một khâu đột phá chiến lược để Thanh Hóa phát triển bền vững kinh tế - xã hội, tái cơ cấu lại nền kinh tế, thực hiện thành công sự nghiệp CNH - HĐH và trở thành tỉnh kiêu mẫu trong cả nước theo đúng tinh thần của Nghị quyết 58/NĐ - CP của Bộ Chính trị.

Quan điểm về phát triển nguồn nhân lực xuyên suốt của Đảng bộ tỉnh Thanh Hoá đều cho thấy: Phát triển nhân lực phải đảm bảo phát triển toàn diện (bao gồm cả thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp, kỷ luật lao động, phẩm chất đạo đức, hiểu biết pháp luật...) nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong thời kỳ CNH - HĐH và tăng sức cạnh tranh về nhân lực của tỉnh trong quá trình hội nhập quốc tế. Nguồn nhân lực được phát triển một cách có trọng tâm, trọng điểm, chú trọng phát triển nhân tài, xây dựng đội ngũ chuyên gia đầu ngành. Dựa trên sự phân tích cơ sở nhu cầu của xã hội và thị trường lao động, nhất là nhu cầu lao động của các ngành kinh tế trọng điểm để phát triển nguồn nhân lực phù hợp. Kết hợp khai thác và sử dụng có hiệu quả nguồn lực của mọi thành phần kinh tế, nguồn lực trong nước và nước ngoài. Tăng cường vai trò quản lý của Nhà nước và xã hội trong phát triển nhân lực của tỉnh. Phát triển nhân lực là nhiệm vụ, là trách nhiệm của toàn xã hội. Với quan điểm phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, dưới sự lãnh đạo của Đảng, số lượng và chất lượng nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao tại tỉnh Thanh Hoá thời gian qua đã đạt được những kết quả khả quan, ở đó vai trò của mỗi công dân, doanh nghiệp và toàn xã hội được thể hiện rõ ràng và tích cực.

2.3. Thống kê nguồn nhân lực tỉnh Thanh Hoá

Theo số liệu thống kê của Cục Thống kê tỉnh Thanh Hoá tính tới năm 2022, dân số tỉnh Thanh Hóa trên 3,68 triệu người, đứng thứ ba cả nước (sau Thành phố Hồ Chí Minh và thủ đô Hà Nội). Dân số trong độ tuổi lao động trên 2,45 triệu người, chiếm 66,6% tổng dân số. Lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế trên 2,36 triệu người (Trong đó, lao động làm việc trong ngành Nông - lâm - ngư nghiệp chiếm 35,12%; trong ngành Công nghiệp - xây dựng chiếm 38,78%, trong ngành Dịch vụ chiếm 26,1%). Tỷ lệ lao động qua đào tạo là 71%, trong đó tỷ lệ lao động có bằng cấp, chứng chỉ là 25,89%. Các chỉ số này cho thấy, nguồn nhân lực của tỉnh Thanh Hoá có số lượng khá dồi dào, có thể đáp ứng đủ nhu cầu về số lượng cho các ngành kinh tế. Chất lượng nguồn nhân lực có nhiều chuyển biến tiến bộ, đã đáp ứng được nhu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp; tỷ lệ lao động làm việc trong nền kinh tế qua đào tạo tăng từ 52% năm 2014 lên 71% năm 2021.

Những dữ liệu trên cùng với quan điểm của Đảng bộ tỉnh Thanh Hoá cho thấy, nguồn nhân lực vẫn là một vấn đề xã hội quan trọng khi chúng ta cần quan tâm giải quyết việc làm, đảm bảo thu nhập, an sinh xã hội, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho những lao động này.

Thống kê về một số chỉ tiêu đánh giá về nguồn nhân lực tỉnh Thanh Hoá trong Báo cáo “Phân tích một số chỉ tiêu thị trường lao động từ dữ liệu cung-cầu lao động” của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thanh Hoá năm 2022, có kết quả như sau:

Bảng 1. Tỷ lệ việc làm trên dân số chia theo trình độ chuyên môn kỹ thuật tỉnh Thanh Hóa năm 2022

Đơn vị: %

Toàn tỉnh	Trình độ chuyên môn kỹ thuật											
	Chưa qua đào tạo	CNKT không bằng	Đào tạo dưới 3 tháng	Sơ cấp nghề	Có bằng nghề dài hạn	Trung cấp nghề	THCN	CĐN	CĐCN	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ
76,6	69,7	97,0	85,3	88,7	85,8	81,6	76,6	84,2	81,4	80,2	85,0	70,1

Báo cáo phân tích một số chỉ tiêu thị trường lao động từ dữ liệu cung - cầu lao động của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thanh Hoá, 2022

Số liệu bảng trên cho thấy, tỷ lệ việc làm trên dân số toàn tỉnh Thanh Hóa năm 2022 vẫn giữ ở mức cao là 76,6%. Nền kinh tế của tỉnh vẫn tiếp tục duy trì và phát triển khả năng tạo việc làm cho những người mới tham gia thị trường lao động.

Tỷ lệ việc làm trên dân số ở nhóm chưa qua đào tạo chiếm 69,7%, nhóm lao động được giáo dục nghề nghiệp (từ dưới 3 tháng đến có bằng cao đẳng) có tỷ lệ từ 76,6% - 88,7%, nhóm công nhân kỹ thuật không bằng cũng có tỷ lệ việc làm rất cao (chiếm 97%). Điều này cho thấy cơ hội có việc làm của nhóm lao động chưa qua đào tạo là thấp, nhóm lao động có kỹ năng nghề hoặc đã qua đào tạo dễ tìm được việc làm hơn. Có sự phân biệt như vậy là do doanh nghiệp tuyển dụng sẽ ưu tiên lao động có tay nghề, để giảm được chi phí đào tạo, có thể làm việc ngay hoặc nếu có phải đào tạo thì cũng chỉ là đào tạo ngắn hạn hoặc kèm cấp tại doanh nghiệp. Để đánh giá về chất lượng nguồn lao động trong nền kinh tế, chúng tôi sẽ tiếp tục phân tích bảng số liệu về tỷ lệ lao động đã qua đào tạo tại các địa phương trên địa bàn tỉnh Thanh Hoá dưới đây.

Bảng 2. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo theo các huyện/thị xã/TP tỉnh Thanh Hóa năm 2022

Đơn vị: %

STT	Huyện/thị xã/TP	Lực lượng lao động	Số lao động qua đào tạo	Tỷ lệ lao động qua đào tạo	Số lao động có bằng cấp, chứng chỉ	Tỷ lệ lao động có bằng cấp, chứng chỉ
	Toàn tỉnh	2.363.118	1.654.769	70,02	652.201	27,59
1	TP. Thanh Hóa	183.285	172.257	94,0	133.276	72,7
2	TP. Sầm Sơn	55.872	40.579	72,6	13.643	24,4
3	Thị xã Bỉm Sơn	34.130	32.461	95,1	29.604	86,7
4	Huyện Đông Sơn	54.771	39.722	72,5	14.770	27,0
5	Huyện Quảng Xương	140.899	99.977	71,0	30.516	21,7

6	Huyện Hậu Lộc	99.012	65.599	66,3	19.657	19,9
7	Huyện Hoằng Hóa	147.934	108.215	73,2	47.273	32,0
8	Thị xã Nghi Sơn	149.685	102.927	68,8	34.325	22,9
9	Huyện Hà Trung	80.821	56.672	70,1	26.428	32,7
10	Huyện Thọ Xuân	144.467	98.735	68,3	37.423	25,9
11	Huyện Triệu Sơn	154.119	103.399	67,1	34.688	22,5
12	Huyện Nga Sơn	92.940	64.878	69,8	27.035	29,1
13	Huyện Thiệu Hóa	106.314	74.993	70,5	32.168	30,3
14	Huyện Yên Định	108.763	78.766	72,4	26.443	24,3
15	Huyện Nông Cống	125.501	83.543	66,6	27.714	22,1
16	Huyện Vĩnh Lộc	54.690	37.034	67,7	14.225	26,0
17	Huyện Cẩm Thủy	81.019	51.122	63,1	15.139	18,7
18	Huyện Thạch Thành	98.408	62.806	63,8	18.910	19,2
19	Huyện Như Thanh	61.588	39.358	63,9	11.312	18,4
20	Huyện Ngọc Lặc	98.383	61.968	63,0	17.966	18,3
21	Huyện Lang Chánh	32.857	20.263	61,7	4.291	13,1
22	Huyện Thường Xuân	60.718	38.536	63,5	9.025	14,9
23	Huyện Như Xuân	43.692	26.615	60,9	7.005	16,0
24	Huyện Quan Hóa	30.613	21.259	69,4	4.972	16,2
25	Huyện Quan Sơn	23.354	14.888	63,7	3.818	16,3
26	Huyện Bá Thước	75.808	45.489	60,0	8.532	11,3
27	Huyện Mường Lát	23.475	12.708	54,1	2.043	8,7

Báo cáo phân tích một số chỉ tiêu thị trường lao động từ dữ liệu cung - cầu lao động của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thanh Hoá, 2022

Từ bảng số liệu trên ta có thể thấy, lực lượng lao động toàn tỉnh có 2.363.118 người, trong đó số đã qua đào tạo là 1.654.769 người (chiếm 70,02%, tăng 3,02% so với năm 2019); số lao động có bằng cấp, chứng chỉ là 652.201 người (chiếm 27,59%, tăng 1,59% so với năm 2019). TX. Bim Sơn là địa phương có tỷ lệ lao động đã qua đào tạo cao nhất với 95,1% (lao động có bằng cấp, chứng chỉ chiếm 86,7%), huyện Mường Lát là địa phương có tỷ lệ lao động đã qua đào tạo là thấp nhất với tỷ lệ là 54,1% (lao động có bằng cấp, chứng chỉ chiếm 8,7%). Điều này phản ánh thực tế, Mường Lát là huyện nghèo nhất cả tỉnh thuộc chương trình 30a, có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, lao động chủ yếu là lao động giản đơn. Trong khi đó, TX. Bim Sơn được xác định là đô thị hạt nhân của vùng Bắc Thanh Hóa với số đơn vị hành chính ít nhất gồm 6 phường nội thị, 01 xã ngoại thị, là 1 trong 5 khu công nghiệp động lực phát triển kinh tế toàn tỉnh, so với TP. Thanh Hóa và TP. Sầm Sơn thì lực lượng lao động ít hơn nhưng có tỷ lệ lao động qua đào tạo cao hơn.

TP. Sầm Sơn là thành phố du lịch nhưng tỷ lệ lao động qua đào tạo mới đạt 72,6% (lao động có bằng cấp, chứng chỉ chiếm 24,4%), thấp hơn 3,19% so với mặt bằng chung của cả tỉnh, vì vậy cần sớm có kế hoạch, giải pháp để đào tạo lao động cho TP. Sầm Sơn cũng như các vùng kinh tế trọng điểm khác như Khu kinh tế Nghi Sơn, KCN Lam Sơn - Sao Vàng nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển của địa phương và của toàn tỉnh.

Bảng 3. Nhu cầu nhân lực phân theo trình độ chuyên môn kỹ thuật năm 2023

STT	Trình độ	Cơ cấu nhu cầu năm 2023 (%)	So với năm 2022 (%)
1	Lao động chưa qua đào tạo	28,6	-1,9
2	Đào tạo thường xuyên dưới 3 tháng	8,9	-3,3
3	Sơ cấp	8,2	+0,2
4	Trung cấp	8,0	+0,8
5	Cao đẳng	10,3	+1,3
6	Đại học trở lên	6,5	+0,7

Báo cáo phân tích một số chỉ tiêu thị trường lao động từ dữ liệu cung - cầu lao động của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thanh Hoá, 2022

Bảng dữ liệu trên cho thấy, nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao tăng dần theo thời gian. Nếu so sánh nhu cầu nguồn nhân lực phân theo trình độ chuyên môn kỹ thuật năm 2023 với năm 2022, dữ liệu ở bảng trên cho thấy lao động chưa qua đào tạo, hoặc đào tạo dưới 3 tháng đều đang có xu hướng giảm, trong khi đó nhu cầu nguồn nhân lực được đào tạo từ sơ cấp trở lên đều có xu hướng tăng.

Những con số trên đã chứng minh nguồn nhân lực chất lượng cao đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong thực hiện những chỉ tiêu, nội dung về phát triển kinh tế – xã hội ở mỗi cơ quan, đơn vị, địa phương. Nguồn nhân lực ở đây chính là sự đóng góp của mỗi người ở những lĩnh vực, ngành hoạt động khác nhau, dưới tác động của những cơ chế, chính sách. Nguồn nhân lực này đã, đang và sẽ được đánh thức, khơi dậy tiềm năng, thế mạnh đang bị ngủ quên, hoặc chưa được sử dụng đúng lúc, đúng nơi một cách hiệu quả, hợp lý nhất.

3. ĐÁNH GIÁ ĐIỂM MẠNH, ĐIỂM YẾU, CƠ HỘI, THÁCH THỨC CỦA NGUỒN NHÂN LỰC TẠI THANH HOÁ

3.1. Điểm mạnh

Chủ trương phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao được lãnh đạo tỉnh Thanh Hoá đặc biệt quan tâm, coi đây là nền tảng và nhân tố quyết định đối với việc thực hiện sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Thanh Hóa là tỉnh có vị trí chiến lược đặc biệt quan trọng, có vai trò kết nối vùng đồng bằng Sông Hồng, Tây Bắc, Bắc Trung Bộ, định hướng trở thành một cực tăng trưởng mới cùng với Hà Nội, Hải Phòng và Quảng Ninh tạo thành tứ giác phát triển, đồng thời là cửa ngõ ra biển chủ yếu của vùng trung du miền núi phía Bắc và các tỉnh bắc Lào... Đây là lợi thế lớn để tỉnh phát triển kinh tế, mở rộng giao thương với các vùng miền trong cả nước và quốc tế.

Số lượng nguồn nhân lực dồi dào, Chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao cũng tăng dần theo các năm đã phần nào đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động. Chất lượng nguồn lao động được đánh giá là thông minh, khéo léo, cần cù. Ở nhiều nhà xưởng cơ khí, lực lượng lao động kỹ thuật đã làm chủ được khoa học - công nghệ, đảm nhận được các vị trí công việc phức tạp trong sản xuất.

Môi trường đầu tư, kinh doanh tương đối năng động và ngày càng được cải thiện; khu kinh tế Nghi Sơn với diện tích 106.000 ha, là một trong 8 nhóm khu kinh tế ven biển trọng điểm của cả nước, được xây dựng với mục tiêu trở thành khu kinh tế đa ngành, đa lĩnh vực, trong đó trọng tâm là phát triển công nghiệp nặng gắn với Cảng biển nước sâu Nghi Sơn có thể tiếp nhận tàu từ 250.000 tấn. Bên cạnh đó, Thanh Hóa còn được quy hoạch phát triển 19 khu công nghiệp, diện tích đến năm 2030 là 6.045 ha và sau năm 2030 khoảng 6.809 ha, tạo ra nhiều việc làm mới cho người lao động; tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị có xu hướng giảm; cơ cấu lao động theo ngành tiếp tục chuyển dịch theo hướng CNH - HĐH.

Nguồn nhân lực được đào tạo tăng lên cho thấy nguồn nhân lực của tỉnh Thanh Hoá đã được trang bị đầy đủ kiến thức, kỹ năng cần thiết trong hoạt động nghề nghiệp làm tăng khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động. Trong nghị quyết Đảng bộ tỉnh Thanh Hoá lần thứ XVIII, tỉnh Thanh Hoá xác định các ngành kinh tế trọng điểm trong đó du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn. Hiện nay, du lịch đang đóng góp tỷ trọng ngày càng cao vào tốc độ tăng trưởng của tỉnh. Ở Thanh Hoá, tính đến cuối năm 2019 có 900 cơ sở lưu trú, trong đó có gần 200 khách sạn được xếp hạng từ 1 - 5 sao (3 khách sạn 5 sao, 5 khách sạn 4 sao, 29 khách sạn 3 sao, 163 khách sạn 1 - 2 sao); 133 hộ kinh doanh dịch vụ lưu trú homestay; hệ thống các trung tâm mua sắm như: Trung tâm thương mại Vincom Plaza; Vincom Tỉnh Gia; hệ thống các cửa hàng Vinmart; Siêu thị Coopmart; siêu thị Go... Ngoài ra, còn có hệ thống các đơn vị kinh doanh dịch vụ lữ hành, nhà hàng... Nguồn nhân lực của ngành du lịch cũng được chú trọng phát triển. Tỉnh đã đa dạng hóa các hình thức đào tạo, đẩy mạnh ứng dụng khoa học - công nghệ tiên tiến trong đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực du lịch. Trong đó, tập trung nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cả về quản lý nhà nước, quản trị doanh nghiệp và lao động nghề du lịch. Mặt khác, chú trọng nâng cao kỹ năng nghề, ngoại ngữ và đạo đức nghề nghiệp cho lực lượng lao động trong lĩnh vực này. Đến nay toàn tỉnh có tới 33.500 lao động, trong đó lao động qua đào tạo bồi dưỡng nghiệp vụ đạt 26.400 lao động, chiếm 78,8% tổng số lao động du lịch; lao động chưa qua đào tạo bồi dưỡng: 7.100 lao động, chiếm 21,2% tổng số lao động du lịch. Hiện nay hoạt động du lịch tại Thanh Hoá đã có những bước phát triển mạnh so với những năm về trước, ngày càng trở thành điểm đến yêu thích của du khách, trong đó có khách quốc tế. Điều đó đã phần nào khẳng định rằng chất lượng nguồn nhân lực ngày càng được nâng cao.

3.2. Điểm hạn chế

Tăng trưởng kinh tế chủ yếu theo chiều rộng; năng lực cạnh tranh của sản phẩm và dịch vụ còn ở mức thấp; GDP bình quân đầu người thấp; năng suất lao động thấp và chậm được cải thiện; lực lượng lao động chủ yếu tập trung ở khu vực nông thôn, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Số lượng nguồn nhân lực khá dồi dào nhưng đội ngũ nhân lực chất lượng cao vẫn thiếu nhiều so với nhu cầu của xã hội.

Chất lượng đào tạo, đào tạo nghề chưa đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động. Sự gắn kết giữa đào tạo, dạy nghề với thị trường lao động và sự tham gia của doanh nghiệp còn hạn chế; thông tin về việc làm, lao động của tỉnh chưa đầy đủ và kịp thời.

3.3. Cơ hội

Lực lượng lao động trẻ, dồi dào thể chế, luật pháp và sự minh bạch về pháp luật dần được hoàn thiện gắn với hội nhập, không những tạo điều kiện cho các nhà đầu tư yên tâm hoạt động lâu dài mà còn giúp các doanh nghiệp tham gia chuỗi cung ứng, chuỗi giá trị toàn cầu một cách thuận lợi tạo điều kiện để phát triển kinh tế, thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa của tỉnh. Tuy nhiên, cũng đặt ra những thách thức rất lớn về vấn đề việc làm, tỉnh cần tạo ra một khối lượng việc làm lớn để đáp ứng nhu cầu của nguồn nhân lực, nếu không sẽ bị lãng phí, khiến tình trạng thất nghiệp gia tăng, nảy sinh nhiều tệ nạn xã hội và tăng áp lực an sinh xã hội khi cơ cấu dân số già đi.

Hội nhập kinh tế ngày càng sâu rộng, tạo điều kiện để Thanh Hoá thu hút nhiều hơn các dự án từ các nước phát triển như Nhật Bản, Hàn Quốc, Mỹ, EU... Sự dịch chuyển của các tập đoàn đa quốc gia từ khu vực có nhân công cao sang khu vực có giá nhân công hợp lý là cơ hội để Thanh Hoá sử dụng lợi thế về nhân công để thu hút đầu tư, tạo việc làm cho người lao động.

Hệ thống hạ tầng kỹ thuật và hạ tầng xã hội ngày càng được đầu tư, nâng cấp tạo sự thuận lợi cho nhà đầu tư trong quá trình nghiên cứu đầu tư, triển khai dự án và đi vào hoạt động, tạo bước đột phá trong tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng CNH - HĐH và thu hút nguồn lao động.

Môi trường chính sách pháp luật, đặc biệt là chính sách pháp luật về lao động ngày càng được đổi mới, công tác cải cách thủ tục hành chính, tạo lập môi trường đầu tư kinh doanh thuận lợi luôn được tỉnh Thanh Hóa chú trọng thực hiện.

3.4. Thách thức

Thanh Hoá là tỉnh có dân số đông, chỉ sau TP. Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh, diện tích tự nhiên lớn; 2/3 diện tích là vùng núi có địa hình phức tạp; lực lượng lao động trong khu vực nông nghiệp, nông thôn còn lớn, tạo ra sức ép về việc làm và chuyển dịch cơ cấu lao động trong thời gian tới là khá lớn. Vấn đề giải quyết việc làm cho người dân bị thu hồi đất để thực hiện các dự án đầu tư, phát triển đô thị... sẽ tiếp tục gặp nhiều khó khăn, thách thức.

Cạnh tranh lao động - việc làm trên thị trường lao động sẽ ngày càng gay gắt hơn, lợi thế cạnh tranh như giá nhân công rẻ sẽ giảm dần. Những mặt yếu về nguồn nhân lực của tỉnh như trình độ tay nghề, chuyên môn, ngoại ngữ, kỹ luật, tác phong công nghiệp, tính năng động, hiểu biết pháp luật... là những thách thức lớn đối với công tác phát triển nhân lực trong thời gian tới, đòi hỏi công tác đào tạo phải không ngừng nỗ lực khắc phục hạn chế này.

Trong giai đoạn tới, tăng trưởng kinh tế của tỉnh duy trì tốc độ cao, quy mô nền kinh tế ngày càng lớn, kéo theo đó là chuyển dịch cơ cấu kinh tế sẽ diễn ra mạnh mẽ, đòi hỏi cơ cấu lao động cũng phải dịch chuyển nhanh để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

4. KẾT LUẬN

Phát triển nguồn lực là nhân tố quan trọng tạo ra hướng đột phá cho chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Thanh Hoá. Nó đòi hỏi có sự đồng thuận và tham gia mang tính liên ngành, nhiều lĩnh vực và toàn bộ xã hội, cũng như các cấp chính quyền tỉnh cần có quan điểm, giải pháp đúng đắn, đồng thời triển khai thực hiện quyết liệt, đồng bộ và có hiệu quả để góp phần tạo nên nguồn lực phát triển mạnh mẽ, đưa tỉnh Thanh Hoá sớm thành một cực tăng trưởng mới, cùng với Hà Nội, Hải Phòng và Quảng Ninh tạo thành tứ giác phát triển ở phía Bắc.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Phạm Minh Hạc (2001), *Về phát triển toàn diện con người trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hoá*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội
- [2] Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Thanh Hóa lần thứ XVIII, nhiệm kỳ 2015 - 2020
- [3] Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Thanh Hóa lần thứ XIX, nhiệm kỳ 2020 - 2025
- [4] Bộ Chính trị (2020), *Nghị quyết 58 NQ-TW ngày 05/8/2020 của Bộ Chính trị về Xây dựng và phát triển tỉnh Thanh Hoá đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*.
- [5] Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thanh Hoá (2020), *Báo cáo Phân tích một số chỉ tiêu thị trường lao động từ dữ liệu cung - cầu lao động*.
- [6] Thủ tướng Chính phủ (2011), *Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19/4/2011 phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020*.
- [7] Thủ tướng Chính phủ (2011), *Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 về phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020*.
- [8] WB. World Development Indicators. - London: Oxford, 2000.

DEVELOPING HUMAN RESOURCE TO MEETS CONSTRUCTION AND DEVELOPMENT GOALS IN THANH HOA PROVINCE TO 2030, VISION TO 2045

Dau Ba Thin, Le Minh Hien, Nguyen Thi Ly, Truong Thi Thao, Le Thi Lan, Le Minh Thuy

ABSTRACT

The issue of human resource development in Thanh Hoa province is of great concern to the provincial leaders with views throughout the congresses. This article summarizes the views on human resource development of Thanh Hoa Provincial Party Committee, especially through the two recent congresses and Resolution 58 NQ-TW of the Politburo on Construction and Development of Thanh Hoa Province to 2030, vision to 2045; providing statistics on human resources in Thanh Hoa province during the 19th Congress term; From that, evaluating the strengths, weaknesses, opportunities, and challenges for the province's human resources.

Keywords: *Human resources, high quality human resources, human resource development, Thanh Hoa province.*

** Bài báo là kết quả nghiên cứu từ đề tài cấp cơ sở mã số đề tài (ĐT-2021-40) của Trường Đại học Hồng Đức.*

** Ngày nộp bài: 15/10/2023; Ngày gửi phản biện: 22/10/2023; Ngày duyệt đăng: 25/4/2024*