

# Phát triển nhân lực chất lượng cao tỉnh Thừa Thiên Huế trong giai đoạn hiện nay

Lê Thị Thu Hương  
Trường Đại học Sư phạm, Đại học Huế

Thừa Thiên Huế là tỉnh có nhiều tiềm năng và lợi thế trong phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt là khi trở thành thành phố trực thuộc Trung ương theo Nghị quyết 54 của Bộ Chính trị. Trong bối cảnh toàn cầu hoá và cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư diễn ra mạnh mẽ, nhân lực chất lượng cao của tỉnh vẫn còn nhiều khó khăn, hạn chế. Bài viết phân tích thực trạng nhân lực chất lượng cao của tỉnh, tìm ra một số giải pháp phù hợp trong giai đoạn hiện nay là rất cần thiết.

## 1. Mở đầu

Theo Đỗ Minh Cường - Nguyễn Thị Doan, nhân lực là những cá nhân có nhân cách, có khả năng lao động sản xuất. Như vậy, nhân lực là sức lực của con người, bao gồm cả trí lực và thể lực, với những kỹ năng nhất định giúp con người đủ điều kiện tham gia vào quá trình lao động tạo ra của cải, vật chất cho xã hội. Nhân lực chất lượng cao có thể được hiểu là những cá nhân, con người cụ thể có kỹ năng, trình độ chuyên môn, kỹ thuật lành nghề ứng với một ngành nghề cụ thể nhất định, có thể được coi là lao động giỏi và có kỹ năng chuyên môn tốt trong nghề của mình.

Nhân lực chất lượng cao chính là nguồn lực quan trọng nhất quyết định đến sự tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội. Xét trong quá trình sản xuất, người lao động không chỉ là một yếu tố cấu thành, mà còn là nhân tố quyết định việc khai thác, sử dụng, bảo vệ và tái tạo các nguồn lực khác. Do đó, nhân lực chính là trung tâm của chiến lược phát triển, đồng thời là chủ thể của sự phát triển. Vì thế, nhân lực chất lượng cao là một trong những yếu tố quyết định sự thành công của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

## 2. Thực trạng nhân lực chất lượng cao ở thành phố Huế trong giai đoạn hiện nay

Nhân lực tỉnh Thừa thiên Huế hiện nay đang trong giai đoạn "dân số vàng". Theo kết quả điều tra dân cư năm 2019, dân số tỉnh Thừa Thiên Huế là 1.128.620 người, đứng thứ 40 trên cả nước và đứng thứ 10 vùng Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung. Tỷ trọng dân số từ 15-64 tuổi, chiếm 66,5%, tỷ trọng dân số dưới 15 tuổi và từ 65 tuổi trở lên chiếm lần lượt là 24,2% và 9,3%.

Nguồn nhân lực của tỉnh tương đối dồi dào, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên năm 2020 ước đạt 603.000 người chiếm khoảng 55% dân số toàn tỉnh;

lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế đạt 592.946 người, tỷ lệ lao động thất nghiệp dao động trong khoảng từ 2-3%.

Tính trong giai đoạn 2016-2020, chính quyền tỉnh đã đẩy mạnh, nâng cao nhận thức toàn xã hội về công tác phát triển nhân lực. Nhiều chương trình, đề án lớn của tỉnh và của địa phương về phát triển nhân lực được phê duyệt, triển khai bằng những giải pháp hiệu quả, tạo chuyển biến tích cực trong nhận thức của cán bộ, đảng viên và sự đồng thuận cao trong toàn xã hội. Từ đó, quá trình sử dụng lao động trong các khu vực kinh tế của tỉnh đã có chuyển biến phù hợp với xu thế chung và đúng định hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cụ thể: tỷ trọng lao động khu vực dịch vụ từ 38,3% năm 2015 đã tăng lên 41,1% năm 2020; trong khu vực công nghiệp và xây dựng giảm từ 32,7% năm 2015 xuống còn 31,9% năm 2020, trong khu vực nông lâm ngư nghiệp giảm từ 29% xuống còn 27%.

Đối với các ngành nghề cụ thể, nhân lực của tỉnh cũng đạt được những kết quả tích cực.

Về nông nghiệp, tổng số lao động làm việc lĩnh vực nông lâm ngư nghiệp đến năm 2020 là 160.603 người, giảm 1.508 người so với năm 2005, cơ cấu lao động lĩnh vực nông lâm ngư nghiệp từ 29% (năm 2005) xuống còn 27,1% (năm 2020).

Về công nghiệp, tổng số lao động làm việc trong ngành công nghiệp ước đến năm 2020 là 113.813 người, tăng 35.692 người so với năm 2005, tỷ trọng lao động trong ngành công nghiệp tăng mạnh từ 14% (năm 2005) lên 19,2% (năm 2020).

Về nhân lực trong các Khu kinh tế, khu công nghiệp, những năm qua, công tác thu hút, tuyển dụng lao động trên địa bàn Khu kinh tế, khu công nghiệp đã có những bước phát triển mạnh. Ban Quản lý đã nắm bắt nhu cầu doanh nghiệp kết hợp với dự báo để chủ động kết nối với các đơn vị tuyển dụng, đào tạo nghề chuẩn bị sẵn nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đề ra. Vì vậy, lao động trong các Khu

kinh tế, khu công nghiệp cũng tăng mạnh về số lượng và chất lượng trong thời gian qua. Tính đến cuối năm 2020, các Khu kinh tế, Khu Công nghiệp đã tạo công ăn việc làm cho khoảng 33.477 lao động, tăng 14.684 lao động so với cuối năm 2015. Bên cạnh đó, trình độ chuyên môn kỹ thuật và chất lượng của nguồn nhân lực cũng đã được nâng cao, số lao động qua đào tạo đạt 25.246 người, chiếm tỷ lệ 75,4% (cuối năm 2015 tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 70,2%). Ngoài ra, đã khảo sát dự báo nhu cầu tuyển dụng lao động trong giai đoạn 2021-2025 của Khu kinh tế và các Khu công nghiệp ước khoảng 21.325 người.

Trong ngành xây dựng, cán bộ thẩm định và giám sát công trình: tổng số nhân lực trong toàn ngành xây dựng đến năm 2020 là 108.542 người, cơ cấu lao động ngành xây dựng trong tổng số lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế giảm từ 19,4% (năm 2005) xuống còn 19,4% (năm 2020). Trong đó, số lượng cán bộ thẩm định đến năm 2020 là 67 người, đa số là kỹ sư chuyên ngành; số lượng cán bộ giám sát công trình là 850 người; số cán bộ quản lý, đô thị là 573 người,...

Về các loại hình dịch vụ:

Đối với du lịch, tổng số lao động làm việc trong ngành du lịch (khách sạn, nhà hàng) đến năm 2020 là 46.657 người, giảm 7.545 người so với năm 2005, kéo theo tỷ trọng lao động ngành du lịch trong tổng số lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế giảm từ 9,7% (năm 2005) xuống còn 7,9% (năm 2020). Khoảng hơn 25.000 lao động tham gia gián tiếp vào hoạt động du lịch như các đơn vị bán hàng, các mô hình du lịch cộng đồng, du lịch sinh thái,...

Đối với lĩnh vực công nghệ thông tin, đến cuối năm 2020, tổng số nguồn nhân lực ngành công nghệ thông tin khoảng hơn 2.000 người.

Đối với y tế, chăm sóc sức khỏe, số lượng cán bộ ngành y tế tỉnh quản lý đến nay ước đạt 3.096 người (giảm 403 người so với năm 2015) do một số cán bộ nghỉ hưu theo quy định, trong khi đó công tác tuyển dụng không đạt chỉ tiêu đề ra hàng năm. Từ năm 2016 đến 2019, Sở Y tế đã tuyển dụng được 374 người, trong đó: thạc sỹ 9 người, bác sỹ 123 người, cao đẳng 78 người, trung học 93 người, đại học 64 người, khác là 7 người.

Đối với văn hóa, thể thao, đội ngũ trí thức, văn nghệ sĩ được duy trì ổn định, chất lượng từng bước được nâng lên đáp ứng tốt các yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, thể hiện rõ trong các sự kiện văn hóa lễ hội lớn, trọng đại của tỉnh.

Về đội ngũ cán bộ, công chức làm nhiệm vụ quản lý nhà nước thì số lượng và chất lượng cũng không ngừng được cải thiện. Trong giai đoạn 2016-2020 đã tuyển dụng 1.317 cán bộ, công chức, viên chức,...

Đến năm 2020, tổng số công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh khoảng 28.712 người; trong đó, công chức, viên chức có trình độ đại học và trên đại học chiếm khoảng 81,5%. Trong đó, đội ngũ làm công tác đối ngoại đã thực hiện theo Đề án Bồi dưỡng nghiệp vụ đối ngoại và ngoại ngữ, biên phiên dịch cho đội ngũ cán bộ ngoại vụ tỉnh Thừa Thiên Huế giai đoạn 2016-2020. Đội ngũ nhân lực khoa học và công nghệ là 8.594 người (tăng 1.183 người so với năm 2015), trong đó chức danh Giáo sư, Phó Giáo sư là 290 người, chiếm 3,4% trong tổng số nhân lực khoa học công nghệ, nhân lực có trình độ tiến sỹ là 873 người, chiếm 10,16%, trình độ thạc sỹ 3.062 người, chiếm 35,6%, trình độ đại học 3.855 người, chiếm 44,86%, trình độ khác 514 người, chiếm 5,98%,... Số lượng nguồn nhân lực khoa học công nghệ như trên đã góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng an ninh của tỉnh.

Nhân lực ngành tài nguyên và môi trường khoảng 300 người, được đào tạo trực tiếp tại các trường Đại học và Cao đẳng trên địa bàn tỉnh nên việc tuyển dụng nhân lực có trình độ trong lĩnh vực tài nguyên và môi trường rất thuận lợi. Với những kết quả khả quan như vậy nên giai đoạn 2016 - 2020, tỷ lệ thất nghiệp duy trì ở mức thấp dưới 5%.

Mặc dù đạt được nhiều kết quả tích cực như vậy, nhưng nhân lực tỉnh Thừa Thiên Huế vẫn tồn tại một số khó khăn, hạn chế như sau:

Thứ nhất, tỷ lệ số phụ thuộc người già có xu hướng tăng, dân số tỉnh bắt đầu chuyển từ dân số vàng sang dân số già. Tỷ lệ dân số trẻ em dưới 15 tuổi có xu hướng giảm và tỷ trọng dân số từ 60 tuổi trở lên tăng làm cho chỉ số già hóa tăng lên trong 5-10 năm trở lại đây. Từ năm 2019, quy mô lực lượng lao động tại tỉnh Thừa Thiên Huế có xu hướng giảm, tỉ lệ tham gia lực lượng lao động của dân số từ 15 tuổi trở lên ở mức thấp so với cả nước và vùng Duyên hải miền Trung.

Thứ hai, cơ cấu lao động đã có sự chuyển biến tích cực nhưng sự dịch chuyển này chưa theo kịp với chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Lao động chất lượng cao của tỉnh chủ yếu tập trung trong ngành dịch vụ, còn ngành công nghiệp - xây dựng và nông, lâm, thủy sản chiếm tỷ lệ rất thấp. Chẳng hạn, năm 2020, ngành dịch vụ có lao động chất lượng cao, chiếm tỷ trọng lớn nhất (82,23%), ngành công nghiệp - xây dựng chiếm (15,64%), trong khi ngành nông nghiệp chỉ chiếm tỷ lệ 2,13%. Đây sẽ là một thách thức cho Thừa Thiên Huế trong việc ứng dụng khoa học công nghệ để phát triển nông nghiệp công nghệ cao và ngành công nghiệp có hàm lượng công nghệ cao.

Thứ ba, tổng số nhân lực chất lượng cao đang làm việc của tỉnh trong năm 2020 là 80.723 người (mới chỉ chiếm 14,38% tổng số lao động đang làm việc của tỉnh), giảm so với 2019 và 2016 (lần lượt là

8.303 người và 24.300 người). Lao động trình độ cao làm việc trong các ngành kinh tế tăng nhanh với tốc độ tăng bình quân 11,74%/năm.

Thứ tư, vẫn còn tiếp diễn tình trạng “thừa thầy, thiếu thợ”. Cơ cấu theo cấp trình độ đào tạo tương đối bất hợp lý với tỷ lệ tương quan giữa số lao động có trình độ đại học trở lên với trình độ cao đẳng và sơ cấp nghề là quá chênh lệch.

Thứ năm, số lao động được đào tạo bình quân hàng năm, tỷ lệ lao động qua đào tạo, giải quyết việc làm mới hàng năm ... đạt thấp so với kế hoạch. Chính sách phát triển, bồi dưỡng, thu hút, đãi ngộ nhân tài của tỉnh còn nhiều hạn chế.

Thứ sáu, đối với các ngành nghề then chốt trong giai đoạn cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư thì nhân lực chất lượng cao vẫn còn hạn chế về nhiều mặt. Cụ thể như Du lịch là ngành mũi nhọn của tỉnh nhưng chất lượng nhân lực còn hạn chế về kỹ năng nghề nghiệp, trình độ ngoại ngữ, phong cách làm việc,...

### **3. Gợi ý một số giải pháp phát triển nhân lực chất lượng cao ở thành phố Huế trong giai đoạn hiện nay**

Để nâng cao chất lượng nhân lực và phát triển được đội ngũ nhân lực chất lượng cao thì tỉnh Thừa Thiên Huế cần tăng cường những giải pháp sau:

Thứ nhất, tỉnh cần tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, quản lý của các cấp chính quyền, quan tâm của toàn xã hội đối với phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao. Có quy hoạch, định hướng phát triển hệ thống giáo dục phổ thông và giáo dục đại học. Đồng thời, cần tăng cường tuyên truyền nâng cao nhận thức cho người lao động về vị trí, vai trò của công tác đào tạo nghề đối với quá trình giải quyết việc làm, từng bước làm thay đổi được nhận thức của người lao động và của xã hội về công tác đào tạo nghề. Bên cạnh đó, Triển khai thực hiện đồng bộ, có hiệu quả Đề án phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Thừa Thiên Huế đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 gắn với Quy hoạch tỉnh thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050.

Thứ hai, xây dựng cơ chế, chính sách hỗ trợ phát triển, thu hút nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao. Tập trung cải thiện: môi trường làm việc, chính sách đãi ngộ và nâng cao hiệu quả công tác quản lý và sử dụng. Cần chú trọng công tác xây dựng, phát triển, quản lý và sử dụng cán bộ, công chức, viên chức. Đẩy mạnh thực hiện đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; giải thể, sắp xếp lại đối với một số đơn vị, tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các cơ quan đơn vị.

Thứ ba, phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động, nâng cao công tác dự báo về thị trường sức lao động. Hình thành Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động nếu cần thiết. Tỉnh cần nêu lên được các vấn đề về việc làm cho người lao động trong thời đại 4.0; phải dự đoán được các ngành nghề truyền thống sẽ mất đi trong tương lai và nghề mới phát sinh, qua đó phát triển nguồn nhân lực phù hợp.

Thứ tư, tăng cường liên kết giữa Nhà trường – doanh nghiệp – Nhà nước. Hướng đào tạo theo nhu cầu của thị trường. Việc hợp tác giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo trong công tác đào tạo phải mang tính hai chiều, nhà trường phải đào tạo đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp.

Thứ năm, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong quản lý, khai thác, chia sẻ dữ liệu nguồn nhân lực. Làm tốt công tác điều tra, khảo sát thực trạng nguồn nhân lực; hình thành cơ sở dữ liệu nguồn nhân lực của tỉnh, trong đó chú trọng dữ liệu cung - cầu lao động.

Thứ sáu, huy động nguồn lực, tăng cường liên kết và hợp tác để phát triển nguồn nhân lực, bao gồm: Huy động nguồn vốn các doanh nghiệp trong và ngoài nước, các nguồn tài trợ, vốn xã hội, hợp tác quốc tế, vốn đầu tư nước ngoài để ưu tiên đầu tư phát triển nguồn nhân lực. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là đào tạo chuyên gia, lao động có kỹ năng nghề bậc cao và nhân lực nghiên cứu khoa học. Phát triển thị trường lao động, tăng cường kết nối cung cầu lao động./

### **Tài liệu tham khảo**

Đỗ Minh Cương - Nguyễn Thị Doan (2001), Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt nam, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

Trang thông tin phổ biến giáo dục pháp luật tỉnh Thừa Thiên Huế (2021), Phát triển nguồn nhân lực tỉnh Thừa Thiên Huế giai đoạn 2016 – 2020, <https://stp.thuathienhue.gov.vn/?gd=26&cn=28&tc=5800>

Nhật Nguyên (2021), Trần trở từ nguồn nhân lực, Thừa Thiên Huế online, <https://baothuathienhue.vn/tran-tro-tu-nguon-nhan-luc-a97977.html>

Thảo Vi (2022), Thừa Thiên Huế tìm hướng phát triển nguồn nhân lực, nhân lực chất lượng cao, Dân sinh, <https://baodansinh.vn/thua-thien-hue-tim-huong-phat-trien-nguon-nhan-luc-nhan-luc-chat-luong-cao-20220425155702.htm>

Dân Việt (2022), Thừa Thiên Huế: Chuyên gia mách cách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, <https://danviet.vn/thua-thien-hue-cach-thu-hut-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-20220426185321495.htm>