

Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa Thủ đô

PHẠM XUÂN SƠN

Ngày nay nguồn nhân lực là yếu tố cơ bản và năng động nhất cho sự phát triển kinh tế - xã hội. Phát triển nguồn nhân lực là quá trình tạo điều kiện khơi dậy và phát huy mọi tiềm năng của các cá nhân, tạo ra chuyển biến về quy mô, chất lượng và cơ cấu phục vụ cho sự phát triển của một vùng, của một quốc gia. Hà Nội - vùng đất "địa linh, nhân kiệt" nơi hội tụ và lan tỏa văn hóa, trung tâm chính trị, kinh tế, khoa học công nghệ của cả nước. Bước sang thế kỷ mới, công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa Thủ đô cần huy động, sử dụng nhiều nguồn lực cả trong và ngoài nước, trong đó nguồn nhân lực chiếm vị trí đặc biệt quan trọng.

1. Thực trạng nguồn nhân lực Thủ đô

Dân số Hà Nội từ năm 1954 đến 2000 đã tăng lên 7 lần, từ 380.000 người lên 2.728.819 người. Dự báo, đến năm 2005 dân số Hà Nội sẽ đạt khoảng 3.027.403 người và đến năm 2010 khoảng 3.347.113 người. Trong thời kỳ 1994 - 1999, tỷ lệ tăng hàng năm của nguồn nhân lực là 2,6%. Sở dĩ tỷ lệ này cao hơn tỷ lệ tăng dân số tự nhiên của Hà Nội (khoảng 1,35%) là do dòng di dân cơ học mà chủ yếu là lực lượng lao động từ các tỉnh khác về Hà Nội. Mặt khác hàng năm Hà Nội còn tiếp nhận khoảng hơn 2 vạn lao động từ các trường đại học, trung học chuyên nghiệp tốt nghiệp ở lại tìm việc làm tại Hà Nội.

Trong kết cấu dân số Hà Nội, dân số thành thị chiếm tỷ trọng lớn (năm 1999 dân số thành thị 57,6%) và có xu hướng tăng nhanh qua các năm, dân số ngoại thành chiếm tỷ trọng nhỏ (năm 1999 dân số nông thôn chiếm 42,4%) và có xu hướng giảm xuống trong quá trình đô thị hóa.

Nguồn nhân lực Hà Nội có trình độ học vấn và chuyên môn cao nhất cả nước. Số cán bộ có trình độ đại học trở lên chiếm 68,6% so với cả nước. Có khoảng 86% số lao động tốt nghiệp từ trung học cơ sở trở lên, riêng tốt nghiệp phổ thông trung học chiếm trên 45%, lao động kỹ thuật chiếm khoảng 36% trong tổng số người lao động. Người lao động Hà Nội cũng có trình độ lý luận chính trị, trình độ ngoại ngữ và trình độ tin học thuộc loại cao nhất so với cả nước. Đây là một trong những ưu thế lớn của nguồn nhân lực Thủ đô.

Về độ tuổi, nhìn chung lực lượng lao động Hà Nội tương đối trẻ, với 43% số lao động độ tuổi dưới 35, độ tuổi từ 35 - 55 chiếm 53,3% còn độ tuổi trên 55 chỉ chiếm

3,7%. Tỷ lệ trên không có sự cách biệt lớn giữa các quận nội thành và huyện ngoại thành. Lực lượng lao động trẻ có thuận lợi lớn cả về sức khỏe và các điều kiện khác để nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ, có khả năng thích ứng với cơ chế thị trường đầy biến động nếu được sự định hướng và quản lý tốt của Nhà nước.

Về cơ cấu phân bố lao động, trong những năm qua đã có sự chuyển dịch tích cực, phù hợp với sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế, theo hướng giảm tỷ trọng lao động làm việc trong khu vực nhà nước, trong ngành nông nghiệp. Tăng tỷ trọng lao động làm việc trong khu vực ngoài quốc doanh, trong ngành công nghiệp mở rộng, dịch vụ. Năm 1999, trên phạm vi toàn thành phố, lao động tập trung vào ngành dịch vụ là chủ yếu (55,1%), lao động làm việc trong ngành nông nghiệp chiếm tỷ lệ nhỏ (21,9%). Sự chuyển biến đó cho thấy vị trí quan trọng của ngành thương mại dịch vụ trong chiến lược phát triển kinh tế xã hội Thủ đô và là cơ hội thu hút thêm lao động nông nghiệp vào các ngành phi nông nghiệp.

Tuy nhiên, hiện đang tồn tại nhiều bất cập trong đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực Thủ đô. *Đầu tiên*, đội ngũ cán bộ đầu đàn cần lớp trẻ thay thế, đây là vấn đề bức xúc. Độ tuổi trung bình của các cán bộ nghiên cứu ở các Viện, cán bộ giảng dạy ở các trường đại học cao, phần lớn ở độ tuổi trên 50. *Tiếp theo*, trong những năm tới, nhu cầu về nguồn lao động cung cấp cho các khu công nghiệp rất lớn cả về quy mô và chất lượng. Song theo các kết quả điều tra thì chất lượng lao động ở Hà Nội cho khu công nghiệp, trong thời gian qua, còn thấp so với yêu cầu. Có tới 68% các doanh nghiệp đề nghị đào tạo lại đội ngũ công nhân đang làm việc; 31% doanh nghiệp cho rằng lao động sau khi tuyển dụng buộc phải đào tạo lại. *Bên cạnh đó*, quy trình và chất lượng đào tạo còn nhiều bất cập; cách đào tạo chấp vá, mang tính tự phát, nặng về lý thuyết nhẹ về thực hành, nội dung đào tạo còn chưa đáp ứng yêu cầu thực tế của thị trường lao động, còn thiếu đội ngũ lao động có trình độ tổ chức kinh doanh giỏi, thiếu đội ngũ thợ lành nghề bậc cao. *Hơn nữa*, sự phân bố đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao còn không hợp lý giữa các thành phần kinh tế. Cụ thể: số lượng lao động có trình độ kỹ thuật cao chủ yếu tập trung trong khu vực quốc doanh, công nghiệp, hành chính, còn số lượng lao động chất lượng cao ở khu vực ngoài quốc doanh, dịch vụ, nông nghiệp còn thấp. Lực lượng lao động qua đào tạo chủ yếu tập trung ở khu vực thành thị, khu vực nông thôn rất ít. Số người có trình độ trung học và công nhân kỹ thuật ở thành thị khoảng 73%, nông thôn chỉ khoảng 27%.

2. Một số giải pháp cần thiết nhằm phát triển nguồn nhân lực Thủ đô

Trong những năm tới, phát triển nguồn nhân lực Thủ đô là một nhiệm vụ hàng đầu và hết sức nặng nề. Dự báo nhu cầu lao động tại Hà Nội phải dựa trên cơ sở phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố đến năm 2010 là nâng cao hơn nữa vị thế kinh tế Hà Nội trong tổng thể nền kinh tế đất nước, đồng thời phụ thuộc vào nhịp độ tăng trưởng và quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế của giai đoạn này. Số lượng người lao động Hà Nội dự tính sẽ tăng khoảng 45.000-50.000 người/năm trong giai đoạn 2000-2010. Cơ cấu sử dụng nguồn nhân lực sẽ có thay đổi lớn. Dự

tính đến năm 2010, tỷ trọng lao động hoạt động trong ngành công nghiệp và xây dựng chiếm khoảng 37%; dịch vụ, du lịch, thương mại 48%; nông nghiệp 15%. Sự phân bố lao động giữa hai khu vực thành thị và nông thôn theo tỷ trọng tương ứng là 84% và 16% lực lượng lao động xã hội. Để đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa mạnh mẽ của Thủ đô, một số giải pháp cần thiết nhằm phát triển nguồn nhân lực là:

Một là, xây dựng một hệ thống cơ sở dữ liệu và thông tin thị trường lao động hiệu quả. Phát triển nguồn nhân lực Thủ đô đi đôi với hình thành và phát triển thị trường lao động phù hợp cơ chế thị trường, đáp ứng được yêu cầu về mọi mặt của nền sản xuất có cơ sở kỹ thuật và công nghệ hiện đại. Để thực hiện quản lý vĩ mô và kiểm soát các hoạt động của thị trường lao động có hiệu quả, đòi hỏi phải có một hệ thống cơ sở dữ liệu và thông tin được cập nhật thường xuyên và có độ tin cậy cần thiết với các chỉ tiêu cơ bản như: dân số hoạt động kinh tế, lực lượng lao động, việc làm, thất nghiệp, thời giờ làm việc, tiền công, tiền lương...

Hai là, ưu tiên đầu tư phát triển giáo dục đào tạo. Đầu tư vào giáo dục là đầu tư hiệu quả nhất. Theo đánh giá của các chuyên gia Mỹ, thì cứ 1 đôla chi phí trong hệ thống giáo dục sẽ đem lại 3-6 đôla lợi nhuận. Trước mắt, Thành phố nên điều chỉnh cơ cấu đầu tư đối với giáo dục - đào tạo, tăng tỷ trọng đầu tư cho giáo dục, tăng chi phí tài chính cho đào tạo nghề, tăng ngân sách cho các hoạt động khoa học công nghệ. Về lâu dài, tập trung xây dựng các mô hình giáo dục chất lượng cao, tạo đà phát triển nền giáo dục tinh hoa trên nền giáo dục đại chúng. Tiếp tục xây dựng và phát triển các quỹ học bổng dành cho các tài năng trẻ. Điều chỉnh cơ cấu đào tạo nghề hợp lý đảm bảo cân đối tỷ lệ lao động với nhu cầu thị trường lao động Thủ đô.

Ba là, phát triển nguồn nhân lực trên cơ sở tăng cường hợp tác phát triển vùng và quốc tế. Phát triển nguồn nhân lực phải gắn kết với xu thế hội nhập vùng, khu vực và quốc tế mạnh mẽ của Thủ đô. Phát huy lợi thế là trung tâm văn hóa và khoa học công nghệ, tăng cường hợp tác trao đổi nghiên cứu khoa học, mở rộng các hình thức tư vấn, **đẩy mạnh hoạt động xuất khẩu lao động** trên địa bàn Thủ đô.

Bốn là, từng bước hình thành nhanh nguồn nhân lực tinh hoa. Tăng nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt coi trọng phát triển và trọng dụng những nhân tài trên mọi lĩnh vực khoa học, văn hóa, xã hội và quản lý, các nhà khoa học đầu ngành, các chuyên gia thuộc các lĩnh vực, các nghệ nhân, nghệ sĩ, đội ngũ sinh viên tài năng và học sinh năng khiếu... Từng bước chuẩn hóa đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu của công nghiệp hóa, hiện đại hóa của Thủ đô.

Xây dựng nguồn nhân lực Hà Nội có những phẩm chất đặc trưng, kết tinh các giá trị truyền thống dân tộc, tiếp thu những tinh hoa của nhân loại, thực sự *đẹp về tâm hồn, cao về trí tuệ, vững về bản lĩnh, cường tráng về thể chất* là mục tiêu, đồng thời là động lực đưa Thủ đô cùng với cả nước bước vào thiên niên kỷ mới.