

# **THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH THỪA THIÊN HUẾ**

## **1) Sự cần thiết phát triển đào tạo nguồn nhân lực và thị trường lao động**

Những năm qua, dưới sự lãnh đạo của Tỉnh ủy, sự chỉ đạo của Hội đồng nhân dân tỉnh, Ủy ban nhân dân tỉnh, sự vào cuộc mạnh mẽ của các sở, ban, ngành, địa phương và nỗ lực của toàn Ngành Lao động – Thương binh và Xã hội, công tác đào tạo nguồn nhân lực và phát triển thị trường lao động bước đầu đã đạt được những kết quả quan trọng. Nhận thức của xã hội, người dân, doanh nghiệp về phát triển nguồn nhân lực và thị trường lao động đã có những chuyển biến tích cực; số lượng người tham gia vào giáo dục nghề nghiệp ngày càng tăng; tỷ lệ người học sau tốt nghiệp có việc làm cao, thu nhập ổn định; mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp phát triển rộng khắp, đa dạng về loại hình và trình độ đào tạo; đào tạo gắn với nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động, góp phần quan trọng vào nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, thực hiện thành công các nhiệm vụ của ngành và phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh nhà.

Bên cạnh đó thị trường lao động trong tỉnh được phát triển đa dạng và hiệu quả. Hoạt động giao dịch việc làm ngày càng được quan tâm và thực hiện thường xuyên qua nhiều hình thức phong phú như sàn giao dịch việc làm, hội chợ việc làm, ngày hội tuyển sinh, tuyển dụng... Cơ sở dữ liệu cung – cầu được thu thập đầy đủ, cập nhật thường xuyên, nguồn cung cấp thông tin ngày càng đa dạng, chứa đựng nhiều nội dung, phần nào đáp ứng nhu cầu của người lao động và người sử dụng lao động cũng như của các nhà quản lý, nhà hoạch định chính sách. Mạng thông tin thị trường lao động được dần hoàn thiện, hệ thống mạng máy tính đã được đầu tư triển khai đến cấp huyện. Các cơ quan quản lý và người lao động có thể thường xuyên tiếp cận và cập nhật dữ liệu phục vụ nhu cầu về việc làm.

Hiện nay, trong điều kiện đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, phát triển nguồn nhân lực và thị trường lao động được coi là một trong ba khâu đột phá của chiến lược chuyển đổi mô hình phát triển kinh tế – xã hội của đất nước; đồng thời, phát triển nguồn nhân lực trở thành nền tảng của phát triển bền vững và tăng lợi thế cạnh tranh quốc gia.

Việc phát triển nhân lực, một mặt, cần phải có tầm nhìn và chiến lược phát triển tổng thể và dài hạn, nhưng đồng thời, trong mỗi thời kỳ nhất định, cần xây dựng những định hướng cụ thể để từ đó đánh giá thời cơ, thách thức, những khó khăn, hạn chế và nguyên nhân..., trên cơ sở đó đề ra mục tiêu và giải pháp thích hợp cho từng giai đoạn, phù hợp với bối cảnh kinh tế – xã hội trong nước và quốc tế.

Tuy nhiên, trước yêu cầu ngày càng cao về chất lượng nguồn nhân lực của thị trường lao động trong bối cảnh phát triển mạnh mẽ của kinh tế số, kinh tế tri thức, dưới tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và xu thế dịch chuyển

nhân lực trên thị trường lao động quốc tế, công tác đào tạo nguồn nhân lực còn bộc lộ một số hạn chế nhất định. Tỷ lệ lao động được giáo dục nghề nghiệp còn thấp, quy mô tuyển sinh đào tạo chưa tương xứng với năng lực của hệ thống giáo dục nghề nghiệp và nhu cầu của thị trường; cơ cấu ngành, nghề đào tạo còn bất hợp lý; chất lượng, hiệu quả đào tạo của nhiều cơ sở giáo dục nghề nghiệp chưa cao, chưa gắn với và đáp ứng được nhu cầu nhân lực của các ngành, địa phương và đơn vị sử dụng lao động.

Những hạn chế, yếu kém nêu trên do nhiều nguyên nhân trong đó nguyên nhân chủ quan là chủ yếu. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo của một số cấp ủy, chính quyền thiếu quyết liệt; nhận thức của xã hội về đào tạo nhân lực và thị trường lao động còn chưa đầy đủ; xã hội hóa giáo dục nghề nghiệp còn hạn chế, chưa huy động được nhiều nguồn lực xã hội tham gia vào hoạt động giáo dục nghề nghiệp; hợp tác giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp còn lỏng lẻo, thiếu tính bền vững; chưa thực hiện tốt dự báo nhu cầu nhân lực về quy mô, cơ cấu, trình độ làm cơ sở cho đổi mới kế hoạch hóa và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp.

## **2) Thực trạng nguồn nhân lực và thị trường lao động tỉnh Thừa Thiên Huế, thời cơ, thách thức và dự báo nhu cầu**

### **a. Thực trạng nguồn nhân lực**

Toàn tỉnh có 593.216 lao động (năm 2019), trong đó:

- Theo giới tính: có 341.678 lao động là nam giới (chiếm tỷ lệ 57,6%) và 251.538 lao động là nữ giới (chiếm tỷ lệ 42,4%).

- Theo khu vực: có 261.608 lao động ở khu vực thành thị (chiếm 44.1%) và 331.608 lao động ở khu vực nông thôn (chiếm tỷ lệ 55.9%).

- Theo trình độ chuyên môn kỹ thuật: 2.379 lao động có trình độ trên đại học (chiếm tỷ lệ 0,4%), 49.656 lao động có trình độ đại học (chiếm tỷ lệ 8,37%), 17.385 lao động có trình độ cao đẳng (chiếm tỷ lệ 2,93%), 31.135 lao động có trình độ trung cấp (chiếm tỷ lệ 5,25%), 76.174 lao động có trình độ sơ cấp (chiếm tỷ lệ 12,84%) và 219.086 lao động chưa qua đào tạo (chiếm tỷ lệ 36,93%)

- Theo cơ cấu lao động: Lĩnh vực nông - lâm - ngư nghiệp có 160.872 lao động (chiếm tỷ lệ 27,12%), lĩnh vực công nghiệp - xây dựng có 188.873 lao động (chiếm tỷ lệ 31,84%) và lĩnh vực thương mại - dịch vụ có 243.470 lao động (chiếm tỷ lệ 41,04%).

### **b. Thời cơ và thách thức**

Bộ Chính trị đã ban hành Nghị quyết số 54-NQ/TW về xây dựng và phát triển tỉnh Thừa Thiên Huế đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Theo đó, mục tiêu, tầm nhìn đến năm 2025, Thừa Thiên Huế trở thành thành phố trực thuộc trung ương trên nền tảng bảo tồn, phát huy giá trị di sản cố đô và bản sắc văn hoá Huế, với đặc trưng văn hoá, di sản, sinh thái, cảnh quan, thân thiện môi trường và thông minh. Đến năm

2030, Thừa Thiên Huế là một trong những trung tâm lớn, đặc sắc của khu vực Đông Nam Á về văn hoá, du lịch và y tế chuyên sâu; một trong những trung tâm lớn của cả nước về khoa học và công nghệ, giáo dục và đào tạo đa ngành, đa lĩnh vực, chất lượng cao. Trong đó giai đoạn 2021-2025 tăng trưởng GRDP 7,5 - 8,5%/năm, thu ngân sách nhà nước tăng 12 - 13%/năm; Đến năm 2025, GRDP/người đạt 3.500 - 4.000 USD. Cơ cấu kinh tế với dịch vụ chiếm 53 - 54% GRDP; công nghiệp và xây dựng 31 - 32%; nông nghiệp 7 - 9%; tỉ lệ hộ nghèo theo chuẩn đa chiều còn 2 - 2,2%. Tỉ lệ đô thị hoá đạt 62 - 65%.

Theo dự báo của Tổ chức Lao động Thế giới (ILO), Việt Nam sẽ có khả năng tạo thêm được 6 triệu việc làm, tương đương với 1/10 số việc làm tăng thêm đến năm 2025 của toàn bộ khối ASEAN do tác động từ việc hình thành AEC. Khi tham gia AEC, số việc làm của Việt Nam sẽ tăng 14,5% vào năm 2025. Trong giai đoạn 2016 - 2025, nhu cầu tuyển dụng nhân sự hình thành 03 cấp nhân lực: chuyên môn kỹ thuật bậc cao (tăng 41% - 14 triệu chỗ làm việc), chuyên môn kỹ thuật bậc trung (tăng 22% - 38 triệu chỗ làm việc), chuyên môn kỹ thuật bậc thấp (tăng 24% - 12,4 triệu chỗ làm việc).

Tuy nhiên Cách mạng công nghiệp 4.0 làm gia tăng nguy cơ mất việc làm, thất nghiệp, nhiều ngành đối mặt thách thức lớn do cạnh tranh. CMCN 4.0 với sự xuất hiện của công nghệ cao, máy móc thông minh, robot có trí tuệ nhân tạo... sẽ tác động làm thay đổi lớn đến thị trường lao động và việc làm trên nhiều góc độ khác nhau. Cung - cầu lao động, cơ cấu lao động, và bản chất việc làm đều sẽ bị ảnh hưởng nghiêm trọng. Những lĩnh vực dựa vào lao động thủ công, những ngành nghề gắn với quá trình tự động hóa sẽ bị ảnh hưởng. Đặc biệt, những lĩnh vực như dệt may, da giày, điện tử hay những lĩnh vực mà chúng ta sử dụng nhiều lao động sẽ là những đối tượng bị ảnh hưởng nhiều nhất.

Hiện nay chất lượng nhân lực Việt Nam chỉ đạt 3,79 điểm (thang điểm 10); đứng thứ 11/12 nước ở châu Á tham gia xếp hạng và số cạnh tranh nhân lực 4,3/10 điểm. Ngoài ra, các chỉ số khác cũng rất thấp như năng lực cạnh tranh 4,3/10, xếp hạng 56/133 nước; Nhân lực Việt Nam còn thiếu kỹ năng mềm như ngoại ngữ, công nghệ thông tin, kỹ năng làm việc nhóm, giao tiếp, tác phong công nghiệp và trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp. Kết quả của một nghiên cứu do ILO công bố mới đây trong hai thập kỷ tới, khoảng 56% số người lao động tại 05 quốc gia Đông Nam Á, trong đó có Việt Nam, có nguy cơ mất việc vì robot, đặc biệt là ngành may mặc. Có thể thấy tương lai robot sẽ dần thay thế đa số những việc làm của người lao động giản đơn, sản xuất tập trung theo dây chuyền trong các nhà máy công nghiệp như lái xe, công nhân xây dựng, công nhân chế biến, kỹ thuật cơ giới...

### **c. Dự báo về thị trường lao động của tỉnh trong giai đoạn 2021 – 2025**

Theo kế hoạch phát triển nhân lực của các ngành kinh tế - kỹ thuật và các lĩnh vực thuộc tỉnh, những năm sắp tới có tổng nhu cầu là 163.698 lao động, trong đó: Đại học và trên đại học: 7.453 người (chiếm 4,55%), Cao đẳng: 10.503 người (chiếm

6,42%), Trung cấp 19.900 người (chiếm 12,16%), Sơ cấp: 76.466 người (chiếm 46,41%), Khác: 49.376 người (chiếm 30,16%) và tập trung vào những nhóm ngành nghề sau:

- Nhóm ngành công nghiệp - xây dựng, bao gồm: Công nghiệp chế biến, chế tạo, Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hòa không khí, Cung cấp nước, hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải, công nghệ kỹ thuật nhiệt (điện lạnh) Điện công nghiệp, dân dụng, kỹ thuật xây dựng, Sửa chữa máy may công nghiệp, công nghệ kỹ thuật điện, điện tử, công nghệ kỹ thuật điện tử, truyền thông, công nghệ kỹ thuật điều khiển và tự động hóa, công nghệ kỹ thuật hóa học...

- Nhóm nghề tài chính, thương mại bao gồm: quản trị kinh doanh, bảo hiểm, công nghệ thực phẩm, Logistics, quản lý bán hàng siêu thị,

- Nhóm nghề du lịch - dịch vụ bao gồm: Quản trị Khách sạn, Quản trị Nhà hàng, Kỹ thuật Chế biến món ăn, Hướng dẫn du lịch, Quản trị Lễ hành, Quản trị khu Resort, Quản trị Du lịch, Kế toán doanh nghiệp, Marketing Du lịch...

- Nhóm nghề nông - lâm - thủy sản, bao gồm: Điện nông thôn, Điện nước xây dựng, Hàn điện, Cơ khí tàu thuyền, Sửa chữa máy gặt đập liên hợp, Sửa chữa máy kéo công suất nhỏ, chăn nuôi gia súc, gia cầm và thủy sản giá trị cao, các ngành nghề cơ khí thông dụng, điện thông dụng, phân loại, tiền sơ chế sản phẩm nông-lâm nghiệp, Đan và gia công lưới cước, Cơ khí tàu thuyền, Sửa chữa máy gặt đập liên hợp...

- Nhóm nghề về y tế và trợ giúp xã hội, bao gồm: Y tá, hộ lý, điều dưỡng, Y sĩ y học cổ truyền...

### **3) Nhiệm vụ và giải pháp**

Tuy nhiên, quy mô, cơ cấu và chất lượng nhân lực có kỹ năng nghề và thị trường lao động vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, nhất là trong bối cảnh do ảnh hưởng của dịch bệnh COVID-19, xu hướng tự động hóa, điện tử hóa, số hóa, tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế.

Để tranh thủ thời cơ dân số vàng, đẩy mạnh đào tạo phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao và thị trường lao động, góp phần nâng cao năng suất lao động và tăng năng lực cạnh tranh quốc gia trong tình hình mới cần tập trung vào các nhiệm vụ và giải pháp sau:

a. Đẩy mạnh hơn nữa công tác tuyên truyền, phổ biến nhằm nâng cao nhận thức của các cấp ủy đảng, chính quyền, cán bộ, đảng viên và người dân về vị trí chiến lược và vai trò của công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực và thị trường lao động, nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất, tăng thu nhập và tạo thêm việc làm bền vững.

b. Việc lãnh đạo, chỉ đạo công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực và thị trường lao động là nhiệm vụ chính trị của cấp ủy đảng và chính quyền các cấp; các cấp ủy và chính quyền các cấp lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện có hiệu quả các chỉ thị, nghị quyết của Đảng về công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực và thị trường lao động. Tăng cường chỉ đạo cấp cơ sở trong việc xây dựng và thực hiện chương trình, đề án, kế hoạch 5 năm và hằng năm về công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực và thị trường lao động; có các chỉ tiêu cụ thể về số lượng, chất lượng, cơ cấu lao động để tổ chức triển khai, theo dõi, đánh giá.

c. Tiếp tục triển khai có hiệu quả các cơ chế, chính sách phát triển đào tạo nhân lực có kỹ năng nghề; tăng cường chuyển đổi số và đào tạo trực tuyến, chú trọng đào tạo lại và đào tạo thường xuyên lực lượng lao động để tạo chuyển biến mạnh mẽ về quy mô, chất lượng và hiệu quả của đào tạo phát triển nguồn nhân lực; bảo đảm người học có kỹ năng chuyên môn, kỹ năng số, kỹ năng mềm, kỹ năng khởi nghiệp và ngoại ngữ... thích ứng với yêu cầu của thị trường lao động.

d. Làm tốt công tác dự báo nhu cầu xây dựng và cập nhật dữ liệu mở về lao động có kỹ năng nghề theo từng lĩnh vực, ngành nghề, trình độ đào tạo, nhất là những ngành nghề, kỹ năng mới và cập nhật dữ liệu theo định kỳ; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong việc kết nối cung - cầu để nâng cao hiệu quả đào tạo và sử dụng lao động, bao gồm cả lao động đã đi làm việc ở nước ngoài trở về nước để phát huy các thế mạnh của họ trong lao động, sản xuất và nâng cao thu nhập gắn với việc làm bền vững;

đ. Tạo lập đầy đủ, đồng bộ các yếu tố và điều kiện cơ bản để thúc đẩy sự phát triển và hoạt động của thị trường lao động, bảo đảm đồng bộ với các loại thị trường khác trong nền kinh tế thị trường để hình thành một thị trường lao động hiện đại, thông suốt và hội nhập, nhằm huy động và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực; tiếp tục thực hiện các giải pháp ổn định và phát triển, mở rộng các thị trường lao động ngoài nước. Tăng cường công tác đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng gắn với quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

e. Tiếp tục đẩy mạnh và đa dạng hóa việc tổ chức sàn giao dịch việc làm lưu động, sàn giao dịch việc làm theo chuyên đề...đảm bảo thông tin việc làm tới được với mọi người dân, đặc biệt là đối tượng sinh viên, thanh niên, lao động nông thôn ở vùng sâu, vùng xa; Thực hiện thu thập, cập nhật cơ sở dữ liệu cung - cầu lao động theo hướng gắn kết với các cuộc khảo sát, thống kê như: tổng điều tra dân số; điều tra doanh nghiệp... Tổ chức điều tra, khảo sát thị trường lao động phục vụ công tác quản lý, phân tích và dự báo TTLĐ, đảm bảo đáp ứng cho yêu cầu phát triển KT-XH của tỉnh nhà./.

