

# GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM BẮC BỘ VIỆT NAM

*Nguyễn Minh Thắng\* - Tô Hiến Thà\*\**

## 1. Mở đầu

Nguồn nhân lực là nhân tố quan trọng trong quá trình tăng trưởng và phát triển bền vững kinh tế đất nước. Nguồn nhân lực thường được xem xét trên hai mặt: số lượng và chất lượng nguồn nhân lực. Trong đó, chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng nhất của nguồn nhân lực, thể hiện ở thể lực, trí lực và phẩm chất của người lao động. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là yêu cầu sống còn để đáp ứng yêu cầu của phát triển kinh tế, xã hội và nâng cao năng suất lao động, chất lượng sản phẩm, khả năng cạnh tranh trên thị trường quốc tế.

Vùng kinh tế trọng điểm (KTTĐ) Bắc Bộ bao gồm 7 tỉnh, thành phố, trong đó có thủ đô Hà Nội - trung tâm chính trị, kinh tế, văn hóa, khoa học - công nghệ của cả nước; là một trong bốn vùng trọng điểm phát triển kinh tế của quốc gia; có hai hành lang và một vành đai kinh tế trong quan hệ Việt Nam - Trung Quốc. Vùng có vị trí tối quan trọng trong phát triển kinh tế và thế trận quốc phòng - an ninh của Tổ quốc. Trong lịch sử cũng như hiện nay, vùng luôn có vị trí trung tâm phát triển của cả nước và toàn miền Bắc Việt Nam.

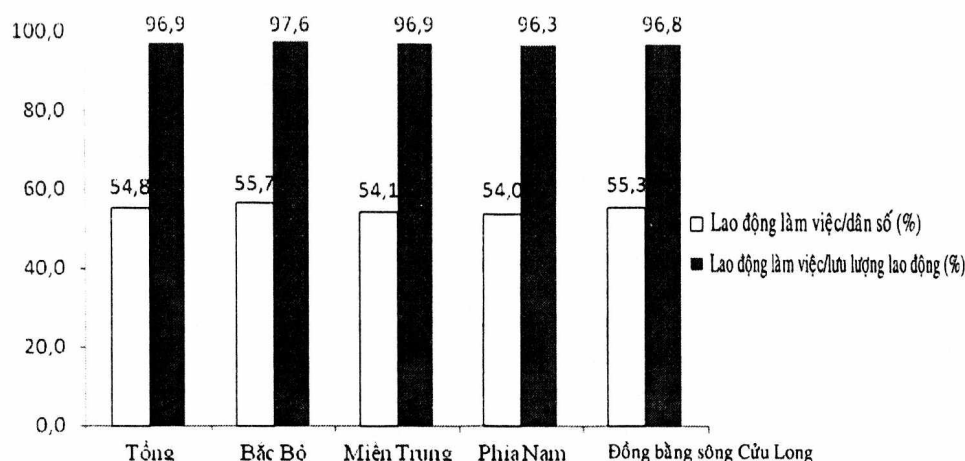
Vùng KTTĐ Bắc Bộ là vùng có nguồn nhân lực dồi dào, với diện tích 15.595km<sup>2</sup>, dân số 14,5 triệu người, chiếm 4,7% diện tích và 16,7% dân số cả nước. Vùng có mật độ dân số rất cao, lên tới 933 người/km<sup>2</sup>, gấp 1,5 lần so với vùng KTTĐ phía Nam. Tỷ lệ lao động đang làm việc so với dân số cũng như so với lực lượng lao động của vùng KTTĐ Bắc Bộ luôn cao, đứng đầu trong bốn vùng KTTĐ của cả nước năm 2010.

---

\* TS., Học viện Kỹ thuật quân sự, Việt Nam.

\*\* NCS., K51 - Học viện Kỹ thuật quân sự, Việt Nam.

**Hình 1: Tỷ lệ lao động đang làm việc so với dân số và lực lượng lao động của các vùng KTTĐ trên cả nước năm 2010**



*Nguồn:* Tính toán từ số liệu của Tổng cục Thống kê.

Vùng KTTĐ Bắc Bộ cũng là nơi có lực lượng lao động có trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn kỹ thuật vào loại cao so với cả nước. Tuy nhiên, để đáp ứng nhu cầu đặt ra đối với sự phát triển của vùng, vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực vẫn thực sự là một thách thức rất lớn.

## **2. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ**

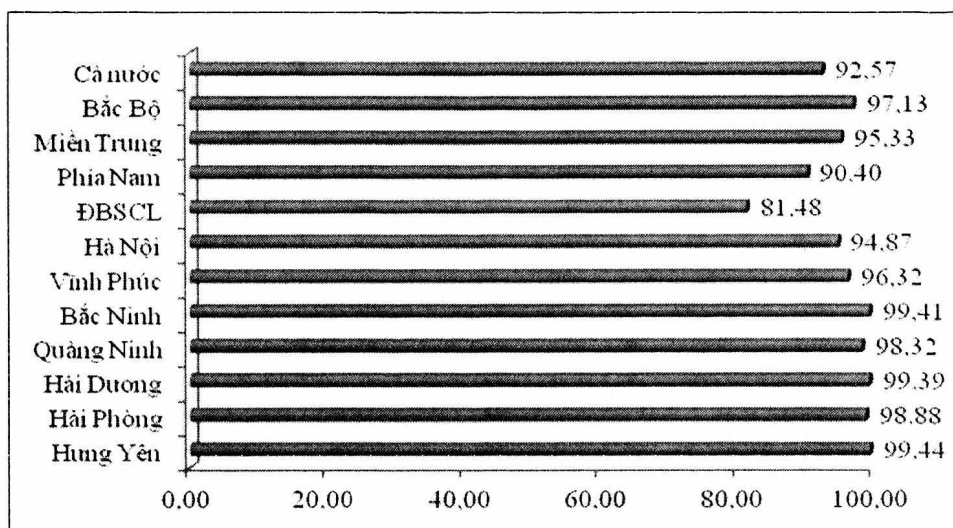
### **2.1. Về trình độ học vấn**

Vùng KTTĐ Bắc Bộ là trung tâm lớn nhất cả nước về giáo dục - đào tạo với nhiều trường đại học, trung cấp chuyên nghiệp, các viện - trung tâm nghiên cứu có chức năng đào tạo cùng với hệ thống các trường phổ thông và mẫu giáo. Số học sinh phổ thông các cấp hiện nay khoảng 2,3 triệu em, đứng thứ hai trong số các vùng kinh tế trọng điểm, sau vùng KTTĐ phía Nam (hơn 2,6 triệu em). Tỷ lệ lao động chưa biết chữ của vùng KTTĐ Bắc Bộ năm 2009 là 1,24%. So với mức bình quân chung của cả nước (6,5% năm 2009) thì trình độ dân trí của vùng KTTĐ Bắc Bộ cao hơn hẳn.

Tỷ lệ học sinh tốt nghiệp của vùng KTTĐ Bắc Bộ có kết quả ưu thế vượt trội với hơn 97% học sinh phổ thông tốt nghiệp so với cả nước (92,57%), trong đó có địa phương như Hải Dương (99,39%), Hưng Yên (99,44%) và Bắc Ninh (99,41%) đạt tỷ lệ cao nhất của cả nước. Đây là một lợi thế rất lớn đối với nhân lực trẻ đối với sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của vùng, cũng như cho thấy những thành công nhất định của ngành giáo dục tại các địa phương trong vùng so với các vùng khác trong cả nước<sup>1</sup>.

1. Bộ Kế hoạch và Đầu tư, *Báo cáo Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng KTTĐ Bắc Bộ đến năm 2020, định hướng đến năm 2030*, Hà Nội, 2011.

**Hình 2: Tỷ lệ học sinh tốt nghiệp của cả nước, các vùng kinh tế trọng điểm và các địa phương thuộc vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ năm 2010**



Nguồn: Tính toán từ số liệu Niên giám thống kê 2010.

Trong những năm qua, trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực vùng KTTĐ Bắc Bộ đã có sự cải thiện rõ rệt về trình độ chuyên môn, tay nghề của nhân lực trong vùng. Tính đến tháng 4 năm 2009, số lao động có việc làm của vùng KTTĐ Bắc Bộ là 7.716.839 người, trong đó, lao động qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật là 3.529.139 người, chiếm 45,74%. Lao động chưa qua đào tạo là 4.187.520 người, chiếm 54,26% trong tổng số lao động của cả vùng<sup>1</sup>.

Tỷ lệ lao động qua đào tạo của vùng liên tục tăng qua các năm và luôn cao hơn so với mức chung của cả nước. Đây là lợi thế lớn của vùng KTTĐ Bắc Bộ trong quá trình phát triển nhanh và bền vững nền kinh tế. Tỷ lệ nhân lực qua đào tạo cao giúp cho vùng nhanh chóng cải thiện và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của cả vùng cũng như của đất nước. Tuy nhiên, nhìn về cơ cấu lao động qua đào tạo của vùng, chúng ta thấy còn bất hợp lý. Sự bất hợp lý này được đánh giá thông qua các nhóm nhân lực sau:

**+ Đối với nhóm công nhân kỹ thuật**

Vùng KTTĐ Bắc Bộ cũng như cả nước vẫn luôn trong tình trạng thiếu đội ngũ công nhân kỹ thuật lành nghề đã qua đào tạo. Trong quá trình phát triển, nhu cầu về công nhân kỹ thuật của vùng rất cao, cao hơn hẳn so với các vùng khác trong cả nước. Các ngành công nghiệp như lắp ráp, điện tử, cơ khí... luôn trong tình trạng thiếu lao động kỹ thuật.

1. Báo cáo điều tra lao động 2009, 2010, Nxb. Thống kê, Hà Nội.

### + Về nhóm nhân lực khoa học công nghệ

Nguồn nhân lực khoa học công nghệ của vùng trong những năm qua đã có sự biến đổi rõ rệt cả về lượng và chất, theo đó đã đóng góp to lớn cho sự phát triển kinh tế - xã hội cũng như sự phát triển của hoạt động khoa học công nghệ của vùng.

Vùng KTTĐ Bắc Bộ là nơi tập trung số lượng lớn các viện nghiên cứu, các trường đại học và cao đẳng, đặc biệt là tại Hà Nội. Tính đến tháng 01/2011, cả nước hiện có 414 trường đại học, cao đẳng thì riêng vùng KTTĐ Bắc Bộ đã có tới 129 trường. Tại vùng KTTĐ Bắc Bộ có trên 600 cơ quan khoa học và công nghệ. Trong đó có 398 cơ quan khoa học và công nghệ thuộc các bộ, ngành của Chính phủ; 58 cơ quan trong lĩnh vực khoa học tự nhiên; 164 cơ quan trong lĩnh vực khoa học kỹ thuật; 33 cơ quan trong lĩnh vực y học; 39 cơ quan trong lĩnh vực nông nghiệp; 104 cơ quan thuộc lĩnh vực khoa học xã hội nhân văn. Do vậy, so với các vùng khác trong cả nước, vùng KTTĐ Bắc Bộ có đội ngũ nhân lực khoa học và công nghệ khá đông đảo. Theo số liệu thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo, riêng Hà Nội có số giáo sư chiếm 74%, phó giáo sư chiếm 64%, tiến sĩ, tiến sĩ khoa học và thạc sĩ chiếm hơn 50% của cả nước. Năm 2009, số nhân lực có trình độ đại học và trên đại học của vùng là 685.604 người, chiếm 7,4% trong tổng lực lượng lao động và 16% trong số lao động đã qua đào tạo. Nếu tính nhân lực có trình độ từ cao đẳng trở lên thì năm 2009, vùng có xấp xỉ 1 triệu người. Đây là con số khá lớn so với các vùng khác trong cả nước.<sup>1</sup>

Các tổ chức khoa học và công nghệ, các viện nghiên cứu, các trường đại học và cao đẳng của vùng tập trung chủ yếu tại thành phố Hà Nội (trên 80%), đồng thời, nhân lực khoa học công nghệ - nhân lực chất lượng cao cũng tập trung chủ yếu ở đây. Theo đó, Hà Nội là nơi đào tạo và cung ứng đến 36% nhân lực khoa học và công nghệ cho cả nước. Có những lĩnh vực đào tạo nhân lực khoa học công nghệ Hà Nội chiếm tỷ trọng cao như công nghệ thông tin (42%), vật liệu tiên tiến (41%), năng lượng nguyên tử (100%).<sup>2</sup> Tuy nhiên, điều này dẫn đến sự chênh lệch trong phát triển tiềm năng khoa học công nghệ cũng như đáp ứng nhu cầu nhân lực khoa học công nghệ giữa Hà Nội với các tỉnh, thành phố trong vùng cũng như giữa vùng với các tỉnh, thành phố khác trong cả nước.

Điều đáng lưu ý là đã có sự mất cân đối theo lĩnh vực trong cơ cấu nguồn nhân lực khoa học công nghệ của vùng. Số nhân lực khoa học công nghệ được đào tạo

1. Bộ Kế hoạch và Đầu tư, *Báo cáo Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng KTTĐ Bắc Bộ đến năm 2020, định hướng đến năm 2030*, Hà Nội, 2011.

2. Trần Phương Anh, *Phát triển nguồn nhân lực ở vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ*, Học viện KHXH, Hà Nội, 2012, tr. 86.

trong lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn chiếm tỷ lệ cao trong tổng nhân lực khoa học công nghệ của vùng (56,6%), trong đó tập trung nhiều vào các chuyên ngành kinh tế, tài chính, ngân hàng,... còn các chuyên ngành khác, số nhân lực ít hơn hẳn, như chuyên ngành khoa học tự nhiên (4,1%), khoa học nông nghiệp (5,1%), khoa học y - dược (2,5%). Trong lĩnh vực khoa học kỹ thuật và công nghệ, tỷ trọng nhân lực đào tạo ở lĩnh vực này chiếm 30% trong tổng nhân lực khoa học công nghệ của vùng. Đây là tỷ lệ tương đối cao so với các lĩnh vực khác, tuy nhiên cơ cấu nhân lực trong các ngành thuộc lĩnh vực này chưa thực sự hợp lý, dẫn đến chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của nền kinh tế. Các ngành học mũi nhọn, trọng điểm của vùng cũng như của cả nước như công nghệ sinh học, vật liệu tiên tiến, năng lượng nguyên tử... có tỷ lệ người học khá thấp. Đây là một trở ngại lớn trong những nỗ lực nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của vùng. Hơn nữa, điều này còn ảnh hưởng rất lớn tới quá trình nâng cao năng lực cạnh tranh, tốc độ tăng trưởng cũng như phát triển bền vững của vùng.

## ***2.2. Về thể lực nguồn nhân lực vùng***

Theo số liệu thống kê của địa phương và Niên giám thống kê cả nước, GDP theo giá hiện hành của vùng KTTĐ Bắc Bộ năm 2010 đạt 21,5 tỷ USD, đóng góp 20,8% GDP của cả nước và tăng gấp 4 lần so với năm 2005. Tốc độ tăng GDP của toàn vùng KTTĐ Bắc Bộ thời kỳ 2001-2010 đạt 12,0%, gấp hơn 1,65 lần so với tốc độ tăng của cả nước cùng thời kỳ (7,26%); trong đó thời kỳ 2006-2010, tốc độ tăng GDP vẫn đạt ở mức 11,9% (gấp 1,7 lần so cả nước) dù gặp nền kinh tế toàn cầu gặp khủng hoảng và đà tăng trưởng của nền kinh tế trong nước bị chững lại. Tốc độ tăng trưởng cao là yếu tố quan trọng để tăng mức GDP/người của vùng từ 418 USD năm 2000 (gấp 1,04 lần cả nước) lên mức 1.468 USD năm 2010 (gấp 1,24 cả nước) và trở thành vùng có GDP/người cao thứ hai sau vùng KTTĐ phía Nam. Mức sống của người dân trong vùng đã cải thiện rất rõ rệt, kết hợp với sự đầu tư khá lớn cho các hoạt động y tế, chăm sóc sức khỏe cộng đồng nhờ đó tác động đến thể lực của nguồn nhân lực vùng. Tính đến hết năm 2010, toàn vùng có 1.701 cơ sở khám chữa bệnh, trong đó, Hà Nội là nơi có số lượng cơ sở y tế công lập nhiều nhất cả nước.

Hiện nay vùng KTTĐ Bắc Bộ có 145 bệnh viện, chiếm 15% số bệnh viện của cả nước và 34% số bệnh viện của cả bốn vùng KTTĐ. Số bác sĩ trên 1 vạn dân của vùng KTTĐ Bắc Bộ là 7,84 bác sĩ, cao nhất cả nước và hơn hẳn so với ba vùng kinh tế trọng điểm còn lại (binh quân là 6 bác sĩ). Số dược sĩ cao cấp của vùng KTTĐ Bắc Bộ cũng ở vị trí cao hơn so với các vùng kinh tế trọng điểm khác (0,45 dược sĩ) trừ vùng KTTĐ đồng bằng sông Cửu Long nơi có nhiều cơ sở sản xuất thuốc.

Tuy nhiên, còn nhiều vấn đề chưa hợp lý như các bệnh viện tuyến thành phố và trung ương tập trung quá nhiều ở khu vực nội thành, trong khi đó ở ngoại thành

và nhiều khu vực đô thị mới hình thành chưa có các bệnh viện và cơ sở y tế phát triển tương xứng; phần lớn các bệnh viện tại Hà Nội có quy mô diện tích nhỏ, chỉ tiêu về diện tích không đạt tiêu chuẩn; mạng lưới y tế tư nhân cũng tập trung chủ yếu ở khu vực nội thành... Mặc dù chế độ chăm sóc y tế, hoạt động tiêm chủng mở rộng cho trẻ em trong vùng đã góp phần phòng ngừa nguy cơ mắc bệnh cho trẻ và người dân nhưng người dân ở khu vực nông thôn vẫn thường phải đối mặt với nhiều loại bệnh nguy hiểm như sốt xuất huyết, viêm não vi rút, viêm gan, các bệnh về đường hô hấp... do chất lượng sống còn thấp và môi trường sống tiềm ẩn nhiều ô nhiễm, bệnh tật. Nhìn tổng thể thì sự cải thiện về thể lực của người dân nông thôn trong vùng chậm hơn so với khu vực thành thị.

Chiều cao, cân nặng, sức bền là những chỉ số chủ yếu để đánh giá thể lực của người lao động. Sự cải thiện của những chỉ số này phụ thuộc phần lớn vào chế độ chăm sóc sức khỏe, chế độ dinh dưỡng và luyện tập. Chiều cao trung bình của thanh niên trong vùng là 1,56m, thấp hơn so với chuẩn của Tổ chức Y tế thế giới 8cm. Trong đó, chiều cao của thanh niên nông thôn thường thấp hơn chiều cao trung bình của thanh niên thành thị gần 2cm.

Về sức bền của thanh niên trong vùng: về tổng thể, sức bền của thanh niên trong vùng cũng như thanh niên Việt Nam nói chung còn kém, chưa đáp ứng được yêu cầu công việc. Đánh giá của Viện Khoa học Thể thao, sức bền của thanh niên Việt Nam độ tuổi từ 6 - 20 tuổi chỉ đạt tối đa 3/10 điểm, thấp hơn so với tiêu chuẩn thấp nhất của Nhật Bản. Độ dẻo dai, khéo léo trong công việc cũng còn nhiều hạn chế.<sup>1</sup>

Tóm lại, thể lực của nguồn nhân lực vùng KTTĐ Bắc Bộ còn nhiều hạn chế và sự cải thiện về thể lực của nguồn nhân lực vùng trong những năm qua vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của quá trình phát triển, nhất là sức bền và độ dẻo dai, khéo léo. Hạn chế này ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất lao động cũng như hiệu quả đạt được trong công việc của mỗi người lao động trong vùng.

### ***2.3. Về ý thức, tác phong kỹ năng mềm của nguồn nhân lực vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ***

Đặc điểm dân cư của vùng KTTĐ Bắc Bộ có rất nhiều khác biệt so với các vùng miền khác trong cả nước - đó là sự đồng nhất về dân tộc, với hầu hết là người Kinh. Do vậy, cách nghĩ, lối sống, cách thức sản xuất kinh doanh... có nhiều điểm chung, tương đồng. Những mặt tích cực, những điểm tốt, như lòng yêu nước, tính cần cù, tiết kiệm, thông minh, tinh thần đoàn kết, đùm bọc, thương người như thể thương thân, ý thức trách nhiệm với cộng đồng của con người vùng đồng bằng sông Hồng

1. WB, Báo cáo chung tại Hội nghị tư vấn các nhà tài trợ cho Việt Nam, Hà Nội, 12/2008.

nói chung và vùng KTTĐ Bắc Bộ nói riêng. Đây là những đức tính không cần phải bàn cãi. Tuy nhiên, ở những góc nhìn khác, có thể thấy được sự hạn chế, những đức tính chưa tốt và có những ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng nguồn nhân lực của vùng và của cả nước: thiếu tư duy kinh tế hàng hóa, làm ăn theo lối tự cấp tự túc, vụn vặt, tích tiểu thành đại, không dám mạo hiểm; bảo thủ khi sản xuất kinh doanh vẫn dựa trên tư duy kinh nghiệm, không phải tư duy khoa học kỹ thuật nên khó tiếp thu khoa học kỹ thuật, dễ bảo thủ, cả trong sản xuất và đời sống xã hội; quen sống với lệ làng, thiếu ý thức pháp luật, với tư duy “phép vua thua lệ làng”. Các tỉnh thuộc vùng KTTĐ Bắc Bộ trước đây vốn chỉ phát triển chủ yếu là ngành nông nghiệp, do đó, khi bước vào nền sản xuất công nghiệp, người lao động vẫn chưa có được tác phong làm việc công nghiệp. Ý thức tổ chức, kỷ luật và tinh thần hợp tác, kỹ năng làm việc theo nhóm của nguồn lao động nông thôn còn thấp dễ làm nản lòng các nhà đầu tư và giảm sức cạnh tranh của vùng.

### **3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ**

#### ***3.1. Đẩy mạnh hoàn thiện chính sách đầu tư cho giáo dục - đào tạo***

Đầu tư cho giáo dục - đào tạo là hoạt động mang lại hiệu quả và lợi ích lâu dài. Trong thời hiện nay, có thể nói rằng, giáo dục đào tạo đóng vai trò chủ yếu trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cũng như tốc độ tăng trưởng và sự thịnh vượng của mỗi quốc gia. Sự cải thiện và nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo để hình thành, bảo tồn và phát triển nguồn vốn con người là con đường hiệu quả nhất nhằm xây dựng một nền kinh tế phát triển, tạo dựng một xã hội ổn định và phát triển bền vững.

Đối với vùng KTTĐ Bắc Bộ, để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đưa nguồn nhân lực của vùng đi trước, đón đầu và đáp ứng yêu cầu phát triển cần cải thiện và hoàn thiện chính sách đầu tư cho giáo dục đào tạo theo các hướng sau:

*Một là*, các chính sách đầu tư của Nhà nước cần tập trung chủ yếu ở bậc giáo dục mầm non và bậc phổ thông.

Vùng KTTĐ Bắc Bộ là vùng có trình độ dân trí và trình độ nhân lực cao hơn hẳn các vùng khác và hơn với mức chung của cả nước. Tuy nhiên, tỷ lệ nhân lực từ 15 tuổi trở lên chưa biết chữ và mới học xong tiểu học vẫn còn khá cao, 13,84% năm 2009, tương ứng là 1.268.643 người. Điều này ảnh hưởng lớn tới khả năng học nghề cũng như khả năng tiếp cận nguồn tri thức mới do hội nhập quốc tế mang lại. Giáo dục phổ thông, có chất lượng sẽ giúp cho nâng cao mặt bằng dân trí, theo đó tạo điều kiện để thực hiện chiến lược phát triển kinh tế - xã hội cũng như nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Các tỉnh, thành phố thuộc vùng KTTĐ Bắc Bộ có thể

thông qua nguồn ngân sách trung ương, ngân sách địa phương để tạo nên những bước đột phá trong giáo dục phổ thông.

*Hai là, chính sách đầu tư cho giáo dục dạy nghề.*

Hiện nay, vùng KTTĐ Bắc Bộ đang rất thiếu lao động kỹ thuật: cứ 100 lao động có trình độ cao đẳng - đại học thì thiếu đến 310 lao động trình độ trung cấp chuyên nghiệp và 543 công nhân kỹ thuật. Năm 2009, toàn vùng có 860.325 người có trình độ cao đẳng, đại học và trên đại học<sup>1</sup>. Căn cứ theo tỷ lệ trên vùng sẽ cần trên 3 triệu lao động trình độ trung cấp chuyên nghiệp và khoảng 4,6 triệu công nhân kỹ thuật. Do vậy, đầu tư cho giáo dục dạy nghề sẽ thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động của vùng theo hướng hiệu quả. Để thực hiện đào tạo nghề và thu hút được người học, cần coi trọng đổi mới công tác hướng nghiệp, nâng cao chất lượng và đa dạng hóa các loại hình đào tạo. Chỉ có đào tạo nghề, thông qua nâng cao chất lượng đào tạo và đa dạng hóa ngành nghề đào tạo mới góp phần thay đổi cơ cấu lao động theo ngành, giúp cho vùng KTTĐ Bắc Bộ đáp ứng được các giai đoạn phát triển, tập trung phát triển công nghiệp phụ trợ và tránh được bẫy thu nhập trung bình.

*Ba là, chính sách đầu tư cho giáo dục cao đẳng và đại học.*

Trong thời gian tới, vùng KTTĐ Bắc Bộ rất cần nhân lực có trình độ cao đẳng, đại học và trên đại học để giúp cho vùng có những bước đi lớn trong phát triển. Đây là nhóm nhân lực đặc biệt như nhân lực cho các cơ sở đào tạo (giáo viên, giảng viên), đội ngũ cán bộ công chức, các nhà khoa học, các nhà doanh nghiệp, nhân lực làm việc trong các khu công nghệ cao... Với lợi thế riêng có của vùng, đó là tập trung hầu hết các trường đại học lớn của cả nước, các viện nghiên cứu, các cơ quan đầu não của Nhà nước, vùng KTTĐ Bắc Bộ cần phải đưa ra các chính sách đầu tư để hình thành và phát triển các cơ sở đào tạo đại học tiên tiến, hiện đại, đa dạng và năng động. Đầu tư xây dựng khung chương trình đào tạo, sử dụng các chương trình, giáo trình theo chuẩn quốc tế. Bên cạnh hoàn thiện chính sách đầu tư từ ngân sách nhà nước, cần hình thành và hoàn thiện các chính sách thu hút vốn đầu tư từ các thành phần kinh tế, các nhà đầu tư trong và ngoài nước cho giáo dục đào tạo.

*Bốn là, chính sách đầu tư nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, giảng viên, nhất là đội ngũ giáo viên dạy nghề, đồng thời hiện đại hóa trang thiết bị dạy học cũng như hệ thống kết cấu hạ tầng cho giáo dục.*

Trong những năm tới, các tỉnh, thành phố trong vùng cần xây dựng hệ thống tiêu chuẩn nghề nghiệp đối với giáo viên, giảng viên và thiết lập hệ thống đánh giá

1. Bộ Kế hoạch và Đầu tư, *Quy hoạch phát triển nhân lực một số tỉnh, thành phố bao gồm các tỉnh, thành phố thuộc vùng KTTĐ Bắc Bộ và vùng KTTĐ phía Nam*, Hà Nội, 2010.



định kỳ giáo viên theo tiêu chuẩn. Có chính sách ưu tiên và tạo cơ hội cho giảng viên đại học được đi học tập, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ ở nước ngoài. Các trường đại học cần tăng cường liên kết với các doanh nghiệp trong vùng và có cơ chế khuyến khích các giảng viên phải đi thực tế tại doanh nghiệp nhằm nâng cao kiến thức thực tế. Từng bước hoàn thiện quy chế làm việc và chính sách lương đối với giáo viên, giảng viên để họ có thể sống bằng lương, giúp cho đội ngũ giáo viên, giảng viên có thể chuyên tâm vào công việc, đầu tư nhiều thời gian và công sức cho công việc giảng dạy và nghiên cứu khoa học, nâng cao chất lượng giảng dạy, đồng thời loại bỏ được những tiêu cực phát sinh như dạy thêm, học thêm...

### ***3.2. Cải thiện và nâng cao thể lực cho nguồn nhân lực vùng***

- Cần có chính sách thúc đẩy thực hiện các hoạt động tư vấn về sức khỏe sinh sản, thực hiện các: dịch vụ về tư vấn tiền hôn nhân, chương trình chuẩn đoán trước sinh và sàng lọc sơ sinh nhằm giảm tỷ lệ sinh con khuyết tật hoặc mắc bệnh di truyền. Phát triển y tế dự phòng, thực hiện tiêm chủng mở rộng cho tất cả các khu vực, nhất là khu vực nông thôn, các khu vực khó khăn. Nhà nước cần có chính sách ưu tiên thỏa đáng cho các tuyến y tế cơ sở, đảm bảo cung cấp đầy đủ các phương tiện, thiết bị cho các bác sĩ khám và chữa bệnh, tạo cơ hội cho các bác sĩ tuyến cơ sở được tiếp cận thông tin và được tập huấn thường xuyên.

- Cần có chính sách và cơ chế quản lý, giám sát đảm bảo dinh dưỡng cho nhân dân trong vùng như cải thiện các suất ăn trưa, ăn giữa ca của người lao động, chế độ ăn của học sinh phổ thông bán trú. Quản lý và đảm bảo vệ sinh an toàn thực phẩm, tuyên truyền, hướng dẫn mọi người dân cách thức nấu ăn để đảm bảo lượng calo hàng ngày. Đặc biệt lưu ý hướng dẫn đối với những hộ gia đình có thu nhập trung bình và thu nhập thấp trong việc lựa chọn thực phẩm trong khả năng chi tiêu của họ mà vẫn đảm bảo dinh dưỡng.

- Cần tăng cường các hoạt động thể dục, thể thao và rèn luyện thân thể, nhất là trong các trường học. Đưa ra các chương trình và môn học rèn luyện thân thể phù hợp với từng độ tuổi, trong đó, có một số môn học nên trở thành bắt buộc trong các trường học như: bơi lội, bóng rổ, bóng chuyền, aerobic, võ tự vệ... Đây là những môn học vừa giúp cho học sinh nâng cao thể lực, cải thiện chiều cao, tăng sức bền, vừa giúp cho học sinh - nguồn lực tương lai của đất nước có khả năng tự bảo vệ bản thân.

Ngoài ra, cần hoàn thiện các chính sách liên quan đến môi trường sống như giảm ô nhiễm, cung cấp nước sạch, xử lý rác thải... để hạn chế tối đa dịch bệnh xảy ra đối với cộng đồng.

### *3.3. Tăng cường tính tổ chức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm cho nguồn nhân lực*

Tính tổ chức kỷ luật lao động, tinh thần trách nhiệm đối với công việc, tác phong làm việc là một trong những thước đo chất lượng lao động, là điều kiện cần thiết để đảm bảo tính hiệu quả cao trong lao động.

- Tăng cường giáo dục nhân cách, đạo đức, tác phong, tính tổ chức kỷ luật cho học sinh ngay từ các cấp học phổ thông, bởi đây là nguồn lao động trong tương lai và nhân cách thì hình thành ngay từ lúc còn nhỏ tuổi. Giáo dục lòng yêu nước, tinh thần trách nhiệm đối với cộng đồng, xã hội và dân tộc ngay từ cấp tiểu học. Học sinh phổ thông không những học tập tư duy mà còn rèn luyện năng lực tổ chức, sinh hoạt và ý thức tập thể.

- Tiếp tục ở các trường đào tạo, dạy nghề cần thực hiện kết hợp “dạy nghề với dạy người”, ở đây con người chuẩn bị hành trang cả về kiến thức nghề nghiệp và nhân cách để bước vào cuộc đời tham gia lao động. Nâng cao chất lượng giảng dạy các môn khoa học xã hội, nhân văn... nhằm giáo dục nhận thức về suy nghĩ và hành động của con người, giúp học viên, sinh viên phân biệt được đúng sai, khẳng định giá trị chân lý, chất lọc được những tinh hoa văn hóa nhân loại, giáo dục truyền thống dân tộc.

- Xây dựng và thực hiện nghiêm túc các quy định của công sở, của doanh nghiệp về giờ giấc làm việc, nội quy lao động sản xuất kinh doanh. Các nội quy, quy định phải đảm bảo tính thống nhất, chặt chẽ, rõ ràng và đảm bảo cho mọi đối tượng trong đơn vị có thể thực hiện được.

- Có hình thức động viên, khen thưởng và cảnh cáo, xử phạt thích đáng trong mỗi đơn vị đối với từng diện lao động: loại giỏi, có tinh thần tự giác và trách nhiệm, hoàn thành tốt công việc, ý thức tổ chức kỷ luật cao hay loại lười biếng, rèn luyện kém, vi phạm kỷ luật lao động. Giải pháp này đánh mạnh vào lòng tự trọng của người lao động, vì thế họ sẽ tự ý thức phấn đấu vươn lên nhanh chóng.

- Thường xuyên phát động các phong trào thi đua hoạt động sản xuất trong đơn vị; một mặt, sẽ làm xuất hiện những cá nhân nổi trội, có năng lực, mặt khác, sẽ tạo ra sự hưng phấn trong lao động cho mọi người. Thông qua những hoạt động đó, người lao động sẽ dần dần có những nếp suy nghĩ mới, có sự tiến bộ hơn, yêu nghề và gắn bó hơn đối với tập thể cơ quan, đơn vị.

- Tăng cường rèn luyện những thao tác sản xuất, học hỏi chuyên môn kỹ thuật mới, ứng dụng nhanh những quy trình công nghệ hiện đại và có thể cho nhân công tiếp xúc, học tập kinh nghiệm với những lao động ở các đơn vị khác. Tất cả những

vấn đề này phải chăng sẽ có tác dụng tạo điều kiện cho người lao động học tập và dần dần quen với tác phong công nghiệp.

- “Coi trọng” nhân viên, người lao động kể cả trực tiếp và gián tiếp; khuyến khích khả năng sáng tạo, đánh giá cao sự đóng góp những ý tưởng mới của họ cho hoạt động doanh nghiệp; kết hợp cả khen thưởng kinh tế với động viên tâm lý... sẽ tạo được một đội ngũ lao động toàn tâm, toàn ý với công việc chung. Giải pháp này có tác dụng rất lớn trong việc khơi dậy những tiềm năng vô hạn của con người, làm cho sự nhanh nhạy, tính linh hoạt, sức tư duy của con người được nâng lên nhanh chóng đến mức có thể làm họ lột xác, thoát thân để trở thành những con người mới.

### **Tài liệu tham khảo**

1. Báo cáo điều tra lao động 2009, 2010, Nxb. Thống kê, Hà Nội.
2. Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2011, Báo cáo Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng KTTĐ Bắc Bộ đến năm 2020, định hướng đến năm 2030, Hà Nội.
3. Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2010, Quy hoạch phát triển nhân lực một số tỉnh, thành phố bao gồm các tỉnh, thành phố thuộc vùng KTTĐ Bắc Bộ và vùng KTTĐ phía Nam, Hà Nội.
4. Niên giám thống kê 2008, 2009, 2010, 2011, Nxb. Thống kê, Hà Nội.
5. Ngân hàng Thế giới (WB), (12/2008), Báo cáo chung tại Hội nghị tư vấn các nhà tài trợ cho Việt Nam, Hà Nội.
6. Trần Phương Anh, 2012, Phát triển nguồn nhân lực ở vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, Học viện KHXH, Hà Nội.
7. Viện Nghiên cứu Quản lý kinh tế Trung ương, 2007, Phát triển con người và phát triển nguồn nhân lực, Hà Nội.