

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA

HỒ CHÍ MINH

HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN

NGUYỄN VĂN HOÀN

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG SỰ NGHIỆP
CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở TỈNH QUẢNG NINH
HIỆN NAY

LUẬN ÁN TIẾN SĨ TRIẾT HỌC

Hà Nội – Năm 2025

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA

HỒ CHÍ MINH

HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN

NGUYỄN VĂN HOÀN

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG SỰ NGHIỆP
CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở TỈNH QUẢNG NINH
HIỆN NAY

Ngành: Triết học

Mã số: 9229001

LUẬN ÁN TIẾN SĨ TRIẾT HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS, TS. Nguyễn Minh Hoàn
TS. Trần Việt Hà

Hà Nội – Năm 2025

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nêu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ đúng quy định.

Hà Nội, ngày.....tháng.....năm 2025

Tác giả

Nguyễn Văn Hoàn

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

CNH, HĐH :	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
CNXH :	Chủ nghĩa xã hội
NNL :	Nguồn nhân lực
KT- XH :	Kinh tế- xã hội
UBND :	Ủy ban nhân dân
HĐND :	Hội đồng nhân dân
XHCN :	Xã hội chủ nghĩa
VTVL :	Vị trí việc làm

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA	7
1.1. Những công trình nghiên cứu có liên quan đến lý luận về phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa.....	7
1.2. Những công trình đề cập đến thực trạng phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa	17
1.3. Những công trình đề cập đến giải pháp phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa	24
1.4. Những công trình nghiên cứu nước ngoài có liên quan	29
1.5. Nhận xét những công trình nghiên cứu có liên quan và khái quát vấn đề luận án cần tập trung nghiên cứu.....	31
Chương 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA	40
2.1. Nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực: Quan niệm và nội dung cơ bản	40
2.2. Công nghiệp hóa, hiện đại hóa- tính tất yếu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở nước ta	56
2.3. Vai trò và những yếu tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa	63
Chương 3: PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở TỈNH QUẢNG NINH - THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA	78
3.1. Thực trạng nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Quảng Ninh	78
3.2. Thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Quảng Ninh.....	97
3.3. Một số vấn đề đặt ra đối với phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Quảng Ninh hiện nay	124
Chương 4: MỘT SỐ QUAN ĐIỂM, GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở TỈNH QUẢNG NINH TRONG THỜI GIAN TỚI	131
4.1. Một số quan điểm định hướng về phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Quảng Ninh	131
4.2. Những giải pháp cơ bản nhằm phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Tỉnh Quảng Ninh trong thời gian tới	139
KẾT LUẬN	173
DANH MỤC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ	175
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	176
PHỤ LỤC	192

DANH MỤC BẢNG

Bảng 3.1: Số lượng lao động tại thành thị và nông thôn 2015-2019	80
Bảng 3.2: Thực trạng hạn chế về cơ cấu của NNL ở tỉnh Quảng Ninh	84
Bảng 3.3: Kết quả đào tạo, bồi dưỡng giai đoạn 2015-2020	104
Bảng 3.4: Số lượng cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số giai đoạn 2015-2019	115

DANH MỤC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 3.1: Lực lượng lao động Quảng Ninh giai đoạn 2016- 2020.....	80
Biểu đồ 3.2: Kết quả khảo sát về sự thiếu hụt NNL ở tỉnh Quảng Ninh.....	83
Biểu đồ 3.3: Tỷ lệ lao động qua đào tạo và được cấp chứng chỉ và phân theo trình độ giai đoạn 2015– 2019	87

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực (NNL) là vấn đề tất yếu đối với sự phát triển của mọi quốc gia. Với tư cách là yếu tố hàng đầu cấu thành nên lực lượng sản xuất, như C.Mác đã chỉ ra, rằng: “Lực lượng sản xuất hàng đầu của toàn thể nhân loại là công nhân, là người lao động” [9; 430]. Như vậy, phát triển nguồn nhân lực chính là nội dung nền tảng của phát triển con người, mà trước hết là sự phát triển về phẩm chất, năng lực, kỹ năng, kiến thức, trình độ, có khả năng ứng dụng khoa học công nghệ, chế tạo và vận hành máy móc trang thiết bị kỹ thuật hiện đại vào sản xuất... đáp ứng được yêu cầu thực tiễn. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế tác động mạnh mẽ đến sự phát triển của các quốc gia trên thế giới nói chung và đối với Việt Nam nói riêng, để bảo đảm cho sự phát triển của mỗi quốc gia luôn đòi hỏi phải dựa vào ba trụ cột cơ bản: áp dụng công nghệ mới, phát triển kết cấu hạ tầng hiện đại và đặc biệt là phát triển nguồn nhân lực.

Đối với Việt Nam, trong quá trình xây dựng và phát triển đất nước, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn đặc biệt quan tâm, chú trọng đến xây dựng và phát triển nguồn nhân lực, nhất là trong tiến trình thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) đất nước, vấn đề phát triển NNL luôn được xác định là một trong ba khâu đột phá chiến lược. Ngay từ thực tiễn sau mười năm đổi mới đất nước, Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VIII, Đảng ta khẳng định: “Lấy việc phát huy nguồn lực con người là nhân tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững” [30; 85]. Đến Đại hội XI, Đảng ta tiếp tục đề ra chiến lược phát triển kinh tế - xã hội: “Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân; gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ” [36; 32]. Đảng ta xác định đây là một trong ba khâu đột phá góp phần xây dựng và phát triển đất nước nhanh và bền vững. Tại Đại hội XIII, Đảng ta một lần nữa nhấn

mạnh đến việc phát triển nguồn nhân lực, mà trước hết yêu cầu việc: “Tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài”[38;115]. Điều đó chứng tỏ, Đảng ta luôn nhận thức sâu sắc về vai trò phát triển nguồn nhân lực nhằm đáp ứng được những yêu cầu của thực hiện chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Để đóng góp cho việc thực hiện mục tiêu chiến lược phát triển đất nước, với tiềm năng và thế mạnh của mình, Quảng Ninh luôn được đánh giá là một trong những tỉnh có nhiều điều kiện, tiềm năng để phát triển kinh tế trong đó có thế mạnh về nguồn nhân lực. Hơn nữa, với vị trí, địa lý thuận lợi là cửa ngõ kết nối các liên quốc gia, liên vùng, liên tỉnh. Quảng Ninh có nhiều tài nguyên thiên nhiên đa dạng, phong phú, có tiềm năng thế mạnh để phát triển các ngành công nghiệp mũi nhọn: tài nguyên biển, nước khoáng, đa dạng sinh học phục vụ cho phát triển du lịch và du lịch sinh thái; tài nguyên khoáng sản, địa chất phục vụ cho phát triển ngành công nghiệp khai thác, chế tạo năng lượng; tài nguyên rừng phục vụ cho công nghiệp khai thác, cung cấp lâm sản, cung cấp nguồn dược liệu quý; tài nguyên đất phục vụ cho ngành công nghiệp xây dựng và một số ngành khác như phát triển kinh tế biển, xây dựng hệ thống cảng biển đặc biệt là cảng nước sâu...; đặc biệt là ưu thế về nguồn nhân lực, đã góp phần xây dựng và phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Do đó, việc phát triển nguồn nhân lực trong tổng thể các thế mạnh của mình, Quảng Ninh cùng với Hà Nội và Hải Phòng, chính là một cực trong tam giác phát triển vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ.

Như vậy, với ưu thế về nguồn nhân lực sẽ trở thành ưu thế quan trọng cho phát triển kinh tế, khai thác các nguồn tài nguyên thiên nhiên trong vùng cần phải thực hiện song song với việc bảo đảm sự cân bằng giữa khai thác tài nguyên thiên nhiên với bảo tồn cảnh quan, tài nguyên thiên nhiên, bảo vệ du lịch sinh thái, vấn đề môi trường và biến đổi khí hậu. Do đó, việc đòi hỏi tỉnh Quảng Ninh cần xây dựng những chiến lược phát triển kinh tế tập trung vào khai thác phát triển các ngành công nghiệp xanh với hai mục tiêu là hạn chế

phát thải khí CO₂, hoá chất độc hại, phát triển năng lượng mới thân thiện với môi trường, ứng dụng các nguồn năng lượng sạch vào sản xuất công nghiệp như: năng lượng gió, năng lượng mặt trời, năng lượng sinh học... Và hướng đến phát triển nền kinh tế xanh là xu thế tất yếu trong phát triển nền kinh tế của quốc gia nhằm bảo vệ sự phát triển bền vững của môi trường trước tình hình biến đổi khí hậu ngày càng tiêu cực, tài nguyên thiên nhiên bị tàn phá nghiêm trọng và đặc biệt là trong tiến trình thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hoá đất nước. Để làm được điều đó, tỉnh Quảng Ninh cần xây dựng chiến lược đào tạo, bồi dưỡng phát triển NNL có phẩm chất, kỹ năng, trình độ chuyên môn; đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm phục vụ phát triển các ngành công nghiệp đặc thù, thế mạnh của tỉnh đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước nói chung và của tỉnh Quảng Ninh nói riêng.

Xuất phát từ yêu cầu thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Quảng Ninh, nghiên cứu sinh đã lựa chọn đề tài luận án: ***“Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Quảng Ninh hiện nay”*** để đi sâu nghiên cứu đóng góp cho việc phát triển ở Quảng Ninh hiện nay..

2. Mục đích và nhiệm vụ của luận án

2.1. Mục đích của luận án

Trên cơ sở làm rõ một số vấn đề lý luận và thực tiễn về NNL và phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) ở tỉnh Quảng Ninh trong thời gian qua, luận án đề xuất những quan điểm và một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa tỉnh Quảng Ninh.

2.2. Nhiệm vụ của luận án

Luận án tập trung giải quyết các nhiệm vụ nghiên cứu sau:

Thứ nhất, tổng quan tình hình nghiên cứu có liên quan đến vấn đề phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa tỉnh Quảng Ninh hiện nay.

Thứ hai, luận án làm rõ một số vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH

Thứ ba, phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Quảng Ninh và những vấn đề đặt ra hiện nay.

Thứ tư, nêu quan điểm và đề xuất một số giải pháp phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở tỉnh Quảng Ninh trong thời gian tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở tỉnh Quảng Ninh hiện nay.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Về mặt nội dung*: Luận án đi vào nghiên cứu phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở tỉnh Quảng Ninh, cụ thể:

- + Tập trung nghiên cứu số lượng, cơ cấu NNL
 - + Tập trung nghiên cứu chất lượng NNL ở cả ba phương diện: thể lực, tâm lực và trí lực.
 - + Tập trung phát triển giáo dục, đào tạo NNL
 - + Tập trung phát triển chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ NNL.
- *Về mặt không gian*: Luận án đi vào nghiên cứu NNL các ngành nghề, lĩnh vực ở tỉnh Quảng Ninh.

- *Về mặt thời gian*: Luận án nghiên cứu vấn đề phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở tỉnh Quảng Ninh từ năm 2015 đến nay.

4. Cơ sở lý luận, thực tiễn và phương pháp nghiên cứu của luận án

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án dựa trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác- Lênin, chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử; tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước ta về vấn đề phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Đồng thời, kế thừa, vận dụng lý thuyết khoa học khác liên quan đến đề tài

luận án để luận giải, làm rõ mục đích, nhiệm vụ, nội dung của luận án.

4.2. Cơ sở thực tiễn

Luận án trên cơ sở kế thừa những nghiên cứu về mặt lý luận và thực tiễn của các công trình nghiên cứu trước đó. Các báo cáo tổng kết, đề án phát triển NNL của tỉnh Quảng Ninh, báo cáo đề án phát triển NNL các ngành nghề, lĩnh vực trong tỉnh Quảng Ninh.

4.3. Phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu sau:

Tác giả luận án sử dụng phương pháp luận của Chủ nghĩa duy vật biện chứng, duy vật lịch sử; đồng thời kết hợp sử dụng phương pháp phân tích và tổng hợp; khái quát hóa, trừu tượng hóa, cụ thể hóa; lịch sử và lô-gic; quy nạp- diễn dịch.

Tác giả luận án sử dụng phương pháp phân tích và tổng hợp nhằm tổng hợp những vấn đề từ các nguồn tài liệu có liên quan đến vấn đề phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Phương pháp so sánh, đối chiếu làm nổi bật những nghiên cứu từ các công trình, nghiên cứu của các tác giả đi trước, trên cơ sở đó rút ra những nhận xét, đánh giá có căn cứ khoa học.

5. Đóng góp mới của luận án

Luận án có một số đóng góp sau đây:

- *Thứ nhất*, luận án góp phần làm rõ hơn những vấn đề lý luận về NNL, phát triển NNL, CNH, HĐH; những yếu tố tác động đến phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH.

- *Thứ hai*, luận án đi vào khái quát những đặc điểm tình hình phát triển kinh tế- xã hội của tỉnh Quảng Ninh; chỉ ra những yếu tố đặc thù của tỉnh tác động đến phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ; tập trung phân tích, đánh giá thực trạng phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở tỉnh Quảng Ninh; trên cơ sở đánh giá những thành tựu, hạn chế; chỉ ra nguyên nhân của những thành tựu, hạn chế và những vấn đề đặt ra đối với

phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở tỉnh Quảng Ninh giai đoạn hiện nay cần tập trung giải quyết.

- *Thứ ba*, luận án đưa ra một số quan điểm định hướng và đề xuất giải pháp phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở tỉnh Quảng Ninh; cần nhanh chóng hoàn thiện cơ chế, chính sách, triệt để khắc phục những hạn chế về NNL, thu hút nhân tài, phát triển NNL cho phù hợp với từng ngành, từng lĩnh vực, từng vùng trong thời gian tới.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn

6.1. Ý nghĩa lý luận

- Ở một mức độ nhất định, luận án góp phần làm sáng tỏ lý luận về NNL, phát triển NNL; vai trò và những yếu tố tác động đến phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH.

- Luận án có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo cho việc nghiên cứu, giảng dạy Triết học Mác- Lênin; bằng phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng, duy vật lịch sử để nghiên cứu ý nghĩa, tầm quan trọng của phát triển NNL là điều kiện, tiền đề để tiến tới xây dựng và hoàn thiện vấn đề phát huy nhân tố con người xã hội chủ nghĩa (XHCN) ở Việt Nam.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

- Luận án có đánh giá khách quan về vấn đề phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở tỉnh Quảng Ninh và đề xuất một số quan điểm, giải pháp có tính khả thi nhằm phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở tỉnh Quảng Ninh trong thời gian tới.

- Luận án có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo cho việc xây dựng, hoạch định chiến lược phát triển NNL ở Việt Nam nói chung và Quảng Ninh nói riêng trong những giai đoạn tiếp theo.

7. Kết cấu luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, luận án có kết cấu 4 chương 12 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA

1.1. Những công trình nghiên cứu có liên quan đến lý luận về phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa

1.1.1. Những công trình nghiên cứu liên quan đến lý luận nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực

- Những công trình nghiên cứu có liên quan đến lý luận về nguồn nhân lực

Về NNL với tư cách là sự cụ thể hóa đối với phát triển con người, trong cuốn sách: *“Một số vấn đề Triết học - con người - xã hội”* của tác giả Nguyễn Trọng Chuẩn (2002) [15] đã đi sâu nghiên cứu vị trí, vai trò của Triết học đối với đào tạo NNL và đối với công cuộc đổi mới đất nước. Cuốn sách đưa ra quan điểm của chủ nghĩa Mác- Lênin về vấn đề con người; từ đó, vận dụng nghiên cứu con người Việt Nam trong thời kỳ đổi mới; xây dựng NNL trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước. Qua đó, tác giả có thể kế thừa trong luận án quan điểm của chủ nghĩa Mác- Lênin về phát triển NNL và từ đó vận dụng vào nghiên cứu phát triển nguồn NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH đất nước đáp ứng đòi hỏi thực tiễn. Loạt công trình của tác giả Nguyễn Minh Hoàn như *“Quan điểm của chủ nghĩa Mác về công bằng xã hội với tư cách thước đo trình độ giải phóng con người”* [62], Tạp chí *Triết học* (số 5, 2007); *“Quan điểm triết học Mác về con người và việc xóa bỏ sự tha hóa con người”*[63]; Tạp chí *Lý luận chính trị* (số 4, 2008); *“Quan điểm triết học Mác về sự tha hóa con người - cơ sở lý luận cho việc nhận thức về phát triển con người thời đại cách mạng công nghiệp lần thứ tư”*[64], Tạp chí *Triết học* (số 1, 2018); *“Quan điểm của triết học Mác về vai trò của quan hệ giữa kinh tế với chính trị đối với sự phát triển toàn diện và tự do của con người”*[65], Tạp chí *Triết học* (số 10, 2018)...

NNL và phát triển NNL là vấn đề tất yếu đối với sự phát triển của các quốc gia nói chung và đối với Việt Nam nói riêng. Phát triển nguồn nhân lực tạo ra nguồn lực cho góp phần phát triển đất nước nhanh và bền vững, đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra. Do vậy, vấn đề nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực luôn là vấn đề được các nhà nghiên cứu quan tâm nghiên cứu từ rất sớm. Nó ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển bền vững của các quốc gia. Có rất nhiều công trình nghiên cứu có liên quan đến nguồn nhân lực và phát triển NNL; trong đó phải kể đến các công trình nghiên cứu như: Bài viết của tác giả Phương Kỳ Sơn (1997): *“Con người, yếu tố quyết định nhất của lực lượng sản xuất”* [119] tác giả đã đưa ra và phân tích lý luận về phát triển con người, trong đó, con người là nhân vật chính, vừa là mục tiêu, động lực của sự phát triển xã hội. Con người đóng vai trò vừa là chủ thể vừa là sản phẩm sáng tạo ra các giá trị vật chất và tinh thần của xã hội. Do đó, con người có vai trò là yếu tố hàng đầu của lực lượng sản xuất (LLSX), là yếu tố động nhất, sáng tạo nhất của quá trình sản xuất. Trong bài viết, tác giả nghiên cứu vấn đề nguồn lực con người dưới góc độ tiếp cận triết học, chỉ ra vị trí, vai trò của con người đối với quá trình phát triển xã hội. Qua bài viết tác giả có thể kế thừa, bổ sung lý luận về phát triển con người trong luận án. Tuy nhiên, bài viết chưa đi sâu vào nghiên cứu phát triển nguồn lực con người theo khía cạnh phát huy nhân tố con người. Do đó, luận án sẽ tiếp tục luận giải vấn đề này.

Cuốn sách: *“Nguồn nhân lực trẻ các dân tộc thiểu số: Những phân tích xã hội học”*[75] của tác giả Đặng Cảnh Khanh (2005) đã chỉ ra nói đến sự phát triển NNL của một quốc gia cần thiết phải quan tâm, chú ý vào thế hệ trẻ, với tư cách là chủ nhân của sự phát triển tương lai. Cùng với đó, tác giả cũng có bài viết: *“Phát triển nguồn nhân lực trẻ”*[76] cũng nêu rõ vai trò của nguồn nhân lực trẻ và những yêu cầu cần thiết phải phát triển nguồn nhân lực trẻ cho đất nước; góp phần vào sự phát triển bền vững của đất nước.

Tác giả Phạm Thành Nghị, Vũ Hoàng Ngân (2007) với cuốn sách: *“Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam: Một số vấn đề lý luận và thực tiễn”*[105] đã tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn về quản

lý nguồn nhân lực ở Việt Nam. Từ đó, đề xuất những khuyến nghị nhằm nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam. Bên cạnh đó, cuốn sách: *“Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội”*[103] của tác giả Bùi Văn Nhơn (2006) cũng tập trung nghiên cứu vấn đề lý luận và thực tiễn về quản lý và phát triển nguồn nhân lực trong xã hội. Đồng thời, phân tích thực trạng và đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý và phát triển NNL xã hội. Qua các công trình, tác giả luận án có thể tham khảo bổ sung trong nghiên cứu của mình.

Cuốn sách: *“Nguồn nhân lực và nhân tài cho phát triển xã hội và quản lý phát triển xã hội ở Việt Nam trong tiến trình đổi mới- những vấn đề lý luận”*[107] của tác giả Nguyễn Ngọc Phú (2010) tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận về NNL: khái niệm NNL, vai trò quyết định của NNL đối với sự phát triển đất nước. Qua đó, nghiên cứu sinh có thể kế thừa những khái niệm công cụ và nghiên cứu vai trò của NNL đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH.

Bài viết: *“Đổi mới chính sách để thu hút nguồn nhân lực trẻ”* [131] của tác giả Nguyễn Thanh Thịnh (2014) đã phân tích vai trò của NNL trẻ trong sự phát triển của đất nước. Do đó, cần có chính sách để thu hút NNL trẻ và xác định vấn đề trọng tâm để thu hút NNL trẻ cần phải: đổi mới cơ chế tài chính, thu hút nhân tài trẻ cho các tổ chức, đổi mới chế độ tiền lương, cơ chế tuyển dụng và ghi nhận, vinh danh nhà khoa học trẻ. Qua đó, nghiên cứu sinh có thể tham khảo để đưa ra giải pháp phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH.

Bài viết: *“Nhân tố con người và văn hóatrong sự phát triển bền vững của đất nước”*[16] của tác giả Nguyễn Trọng Chuẩn (2016) đã chỉ ra yêu cầu cần thiết phải phát triển nhân tố con người và văn hóade tránh sự tụt hậu xã hội và để đuổi kịp các nước phát triển, sự cần thiết phải đẩy mạnh quá trình CNH, HĐH và sử dụng tốt yếu tố con người đối với sự phát triển bền vững đất nước.

Tác giả Thu Chung (2022) với bài viết: *“Nguồn nhân lực chất lượng cao cho phát triển bền vững ở tỉnh Quảng Ninh”*[18] đã nêu lên vai trò của phát triển NNL chất lượng cao, khẳng định NNL chất lượng cao là một trong

ba đột phá chiến lược quan trọng tạo đà cho phát triển bền vững của tỉnh. Bài viết tập trung phân tích, chỉ ra các chính sách của tỉnh trong phát triển NNL chất lượng cao đem lại những kết quả đáng kể góp phần vào sự phát triển của tỉnh. Tuy nhiên, cũng còn một số những khó khăn, vướng mắc nhất định trong quá trình phát triển NNL chất lượng cao.

Những công trình nghiên cứu có liên quan đến lý luận về phát triển nguồn nhân lực

Cuốn sách: “*Gia đình, nhà trường xã hội với việc phát triển, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ người tài*”[2] của tác giả Nguyễn Trọng Bảo (1996) tập trung làm sáng tỏ vai trò của gia đình, nhà trường xã hội đối với việc tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ nhân tài. Từ đó, đề xuất những giải pháp để phát triển, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài. Qua đó, tác giả luận án có thể nghiên cứu làm tài liệu tham khảo trong việc đề ra những giải pháp trọng dụng, đãi ngộ nhân tài trong phát triển NNL.

Công trình nghiên cứu của tác giả Nguyễn Hữu Dũng (2003): “*Sử dụng hiệu quả nguồn lực con người ở Việt Nam*”[23] đã phân tích những vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển, sử dụng, phân bổ nguồn lực con người ở Việt Nam. Cùng nội dung nghiên cứu đó còn có cuốn sách của tác giả Đoàn Văn Khái: “*Nguồn lực con người trong quá trình CNH, HĐH ở Việt Nam*”[74] cũng tập trung nghiên cứu vấn đề lý luận về phát triển nguồn lực con người trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH ở Việt Nam. Qua các nghiên cứu, tác giả luận án có thể kế thừa về mặt lý luận về phát triển con người trong quá trình CNH, HĐH để phục vụ cho nghiên cứu luận án.

Cuốn sách: “*Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*”[44] của tác giả Trần Khánh Đức (2010) đã nghiên cứu làm nổi bật rõ vai trò của giáo dục và đào tạo trong phát triển con người nói chung và NNL nói riêng. Tác giả tập trung làm rõ nội hàm khái niệm về NNL, phát triển NNL, các tiêu chí đánh giá chất lượng NNL. Do đó, tác giả luận có thể tham khảo để phục vụ cho việc xây dựng các khái niệm công cụ trọng luận án của mình

Công trình nghiên cứu: “*Nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Phú Thọ*”[58] của tác giả Nguyễn Quang Hậu (2012) đã tập trung nghiên cứu hệ thống một số vấn đề lý luận về phát triển NNL chất lượng cao, từ đó, phân tích thực trạng phát triển NNL chất lượng cao của tỉnh Phú Thọ và đề xuất một số quan điểm, giải pháp nhằm nâng cao chất lượng NNL chất lượng cao của tỉnh Phú Thọ trong thời gian tới. Tác giả luận án có thể tham khảo cho việc xây dựng khung lý thuyết trong luận án của mình.

Bài viết của tác giả Nguyễn Thị Tùng (2014): “*Vấn đề phát triển nguồn nhân lực trẻ ở nước ta hiện nay*”[144] tác giả đã nghiên cứu làm rõ đối tượng của NNL trẻ ở nước ta và sự cần thiết phải phát triển NNL trẻ trong giai đoạn hiện nay. Đồng thời, tác giả cũng chỉ ra những giải pháp cơ bản nhằm phát triển NNL trẻ ở nước ta trong bối cảnh hiện nay. Đồng thời, cuốn sách: “*Phát triển nguồn nhân lực con người trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Nghệ An hiện nay*”[145] của tác giả cũng nghiên cứu sâu hơn nội hàm khái niệm nguồn nhân lực và vị trí, vai trò của NNL đối với sự phát triển xã hội. Đồng thời, tác giả cũng chỉ ra những yếu tố tác động đến việc phát triển NNL trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH ở tỉnh Nghệ An và đề xuất những giải pháp cụ thể nhằm phát triển NNL con người trong quá trình CNH, HĐH ở tỉnh Nghệ An.

Tác giả Minh Khôi (2023) với bài viết: “*Quảng Ninh đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, hiện thực hóa mục tiêu phát triển của tỉnh đến năm 2030 tầm nhìn đến năm 2050*”[78] đã phân tích vai trò của phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh Việt Nam đang ngày càng hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế toàn cầu. Đồng thời, chỉ ra thực tiễn phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Quảng Ninh thời gian qua với những thuận lợi và khó khăn nhất định, và đưa ra những giải pháp để tháo gỡ nút thắt nhằm phát triển NNL chất lượng cao của tỉnh trong thời gian tới. Bài viết là cơ sở, tài liệu để nghiên cứu sinh có thể tham khảo những thành tựu, hạn chế trong phát triển NNL chất lượng cao ở tỉnh Quảng Ninh thời gian qua, nhận định rõ nguyên nhân của những thành tựu và hạn chế trong phát triển NNL chất lượng

cao của tỉnh để đưa ra những giải pháp cụ thể trong phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở tỉnh trong thời gian tới. Tuy nhiên, bài viết chưa đi vào nghiên cứu và chỉ ra những yếu tố tác động đến quá trình phát triển NNL ở tỉnh Quảng Ninh và đây là vấn đề luận án sẽ nghiên cứu bổ sung.

Bài viết: *“Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao: tạo xung lực để Quảng Ninh cất cánh”*[1] của tác giả Lan Anh (2024) đã nêu lên vai trò, vị trí của phát triển NNL tỉnh Quảng Ninh trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế. Trên cơ sở đó, phân tích những chính sách của tỉnh trong việc quan tâm đầu tư phát triển NNL chất lượng cao của tỉnh trên tất cả các lĩnh vực; thực trạng NNL của tỉnh trong giai đoạn hiện nay. Từ đó, đề xuất những giải pháp nhằm tập trung phát triển NNL chất lượng cao của tỉnh. Bài viết có thể làm tài liệu tham khảo cho nghiên cứu sinh nắm bắt được thực trạng NNL tỉnh Quảng Ninh trên tất cả các lĩnh vực và có những nghiên cứu sâu hơn trong phát triển NNL tỉnh Quảng Ninh.

Tác giả Lương Quang Thọ (2024) với bài viết: *“Quảng Ninh chú trọng phát triển nguồn nhân lực số”*[132] đã nêu lên tầm quan trọng của phát triển NNL số trong bối cảnh chuyển đổi số nói chung và đối với Quảng Ninh nói riêng. Bài viết làm nổi bật những chủ trương, chính sách của tỉnh trong phát triển NNL số góp phần thực hiện mục tiêu phát triển NNL của tỉnh trên cơ sở phân tích thực trạng những thành tựu, hạn chế trong việc phát triển NNL số tỉnh Quảng Ninh. Qua đó, nghiên cứu sinh có thể tham khảo và có cái nhìn tổng thể trong việc đề ra những giải pháp phát triển NNL tỉnh Quảng Ninh trong đó có NNL số nhằm đáp ứng được những đòi hỏi trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH.

Bài viết: *“Đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh”* [126] của tác giả Trần Thanh (2024) tập trung phân tích những chủ trương, đường lối, chính sách của tỉnh trong phát triển NNL. Từ đó, nêu bật những thực trạng phát triển NNL tỉnh Quảng Ninh với những thành tựu và hạn chế nhất định. Qua đó, nghiên cứu sinh có thể tham khảo thông tin thực trạng phát triển NNL của tỉnh Quảng Ninh để phục vụ luận án.

Đề tài khoa học cấp Nhà nước: “*Những vấn đề cơ bản về phát triển nguồn nhân lực Việt Nam*”[93] của tác giả Nguyễn Lộc (2010) đã đi sâu nghiên cứu lý luận và thực tiễn phát triển NNL ở Việt Nam. Tác giả cũng chỉ ra vấn đề đặc trưng cần giải quyết trong phát triển NNL. Do đó, nghiên cứu sinh có thể tìm hiểu tham khảo nội dung lý luận về phát triển NNL phục vụ cho quá trình nghiên cứu luận án.

Luận án của tác giả Nguyễn Ngọc Tú (2012): “*Nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam trong hội nhập kinh tế quốc tế*”[142] đã tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận về NNL chất lượng cao trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế. Phân tích làm rõ thực trạng trên cơ sở đánh giá những thành tựu, hạn chế, nguyên nhân của những thành tựu, hạn chế và những vấn đề đặt ra đối với phát triển NNL chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay. Từ đó, đề xuất những quan điểm, giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả phát triển NNL đáp ứng đòi hỏi thực tiễn. Các nghiên cứu của tác giả giúp cho nghiên cứu sinh có thể tham khảo trong quá trình hoàn thiện luận án.

1.1.2. Những công trình nghiên cứu có liên quan đến lý luận về phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa

Cuốn sách: “*Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*”[49] của tác giả Phạm Minh Hạc (1996) đã nghiên cứu một cách hệ thống cơ sở lý luận và thực tiễn về vai trò nguồn lực con người trong sự nghiệp CNH, HĐH ở Việt Nam. Đồng thời, tác giả chỉ ra sự tác động qua lại giữa các nguồn lực trong đó yếu tố đóng vai trò quyết định là con người. Con người đóng vai trò là chủ thể thông qua hoạt động thực tiễn, biết sáng tạo và sử dụng các nguồn lực khác để tạo ra sức mạnh tổng hợp. Cuốn sách làm tài liệu để nghiên cứu sinh có thể nghiên cứu, kế thừa triển khai vai trò của nguồn lực con người đồng thời tham khảo đề xuất một số giải pháp đối với phát triển NNL ở tỉnh Quảng Ninh.

Tác giả Phạm Minh Hạc (2001) với cuốn sách: “*Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*”[51] đã tập trung làm rõ vấn đề lý luận về con người, phát triển con người, nguồn lực con người; mỗi

quan hệ giữa giáo dục- đào tạo. Theo tác giả, nói đến NNL là nói đến số lượng và chất lượng NNL; các khái niệm khác có liên quan như: nguồn lao động, đội ngũ lao động, vốn con người. Nghiên cứu sinh có thể tham khảo tài liệu để bổ sung cho luận án phần lý luận về NNL và phát triển NNL.

Cuốn sách: *“Công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam lý luận và thực tiễn”*[17] của các tác giả Nguyễn Trọng Chuẩn, Nguyễn Thế Nghĩa, Đặng Hữu Toàn (2002) đã làm rõ một số vấn đề lý luận về CNH, HĐH, về chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước ta về phát triển CNH, HĐH ở Việt Nam. Đồng thời, đề xuất một số giải pháp nhằm đẩy mạnh quá trình CNH, HĐH ở nước ta. Thông qua nghiên cứu này, tác giả có thể sử dụng tham khảo trong luận án những nội dung liên quan đến chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước ta nhằm đẩy mạnh quá trình CNH, HĐH đất nước.

Cuốn sách của tác giả Đoàn Văn Khái (2005): *“Nguồn lực con người trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam”*[74] đã tập trung nghiên cứu một số vấn đề lý luận về NNL trong đó tập trung xây dựng các khái niệm công cụ “nguồn nhân lực”, và cần phải đặt nguồn nhân lực trong mối liên hệ với các nguồn lực khác và trong những điều kiện lịch sử- hiện thực.

Công trình của tác giả Nguyễn Thanh (2005): *“Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”*[125] đã làm rõ lý luận về NNL, phát triển NNL đối với việc thực hiện đẩy mạnh quá trình CNH, HĐH đất nước. Đồng thời, đề xuất quan điểm, giải pháp phát triển NNL thông qua phát triển giáo dục đào tạo với phương châm: giáo dục là quốc sách hàng đầu. Qua đó, nghiên cứu sinh có thể tham khảo về các giải pháp phát triển NNL trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH.

Tác giả Vũ Văn Phúc và Nguyễn Duy Hùng (2012): *“Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế”*[109] đã đưa ra các quan điểm về NNL, phát triển NNL, vai trò, nội dung phát triển NNL ở nước ta. Các tác giả cũng phân tích những yêu thực tiễn về phát triển NNL trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế. Từ

đó, nghiên cứu sinh có thể tham khảo, kế thừa và bổ sung những yêu cầu về phát triển NNL trong thời kỳ mới.

Công trình nghiên cứu của tác giả Đào Quang Vinh (2006): *“Phát triển nguồn nhân lực cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn”* [157] đã nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển NNL trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn. Từ đó, đề xuất quan điểm và giải pháp nhằm phát triển NNL trong quá trình CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn. Tuy nhiên, các giải pháp mà tác giả đưa ra còn mang tính khái quát, chưa đi vào những giải pháp cụ thể gắn với phát triển NNL trong lĩnh vực nông nghiệp, nông thôn.

Tác giả Lê Cao Đoàn (2008) với cuốn sách: *“Công nghiệp hóa, hiện đại hóa rút ngắn những vấn đề lý luận và kinh nghiệm thế giới”* [41] đã làm sáng tỏ quy luật phát triển mới trong điều kiện thời đại ngày nay. Trong bối cảnh Việt Nam đang thực hiện công cuộc đổi mới, chuyển từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế. Quá trình đổi mới ở Việt Nam là phù hợp với quy luật phát triển kinh tế và được chứng minh bởi thực tiễn những thành quả phát triển kinh tế và sự nghiệp CNH, HĐH của Việt Nam. Do đó, tác giả luận án có thể tham khảo một số nội dung góp phần phát triển kinh tế trong quá trình thực hiện CNH, HĐH ở tỉnh Quảng Ninh.

Cuốn sách: *“Nguồn nhân lực nữ thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế- Một số vấn đề lý luận và thực tiễn”* [46] của tác giả Lưu Song Hà (2015) đã phân tích những vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển NNL nữ; phân tích thực trạng phát triển NNL nữ và đề xuất những định hướng cụ thể cho việc xây dựng chính sách về phát triển NNL nữ cho Việt Nam. Tuy nhiên, cuốn sách chưa đi sâu vào phân tích thực tiễn phát triển NNL nữ ở một địa phương, vùng, trong một lĩnh vực cụ thể. Do đó, các chính sách đề xuất mang tính khái quát.

Cuốn sách: *“Cơ sở khoa học về chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ”* [140] của tác giả Trần Văn Trung (2021) đã làm rõ những vấn đề lý luận về nguồn nhân lực trẻ, vai trò của nguồn nhân lực trẻ và chính sách phát triển

nguồn nhân lực trẻ; trên cơ sở phân tích, đánh giá thực trạng chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ ở Việt Nam hiện nay. Từ đó, đưa ra những dự báo xu hướng phát triển và những giải pháp nâng cao hiệu quả chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ ở Việt Nam hiện nay.

Cuốn sách: *“Hiện đại hóa mô hình Trung Quốc”* [71] của tác giả Nguyễn Minh Hoàn (2023) dịch đã nhấn mạnh hiện đại hóa là tiêu chí quan trọng của sự phát triển tiên bộ văn minh nhân loại. Cuốn sách tập trung chủ yếu vào một số vấn đề trọng tâm: *thứ nhất*, nguồn gốc lịch sử của con đường mới hiện đại hóa mô hình Trung Quốc; *thứ hai*, nội hàm cơ bản của con đường mới hiện đại hóa mô hình Trung Quốc; *thứ ba*, bản chất và đặc trưng con đường mới hiện đại hóa mô hình Trung Quốc; *thứ tư*, con đường mới hiện đại hóa mô hình Trung Quốc là con đường kiên trì sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Trung Quốc; *thứ năm*, con đường mới hiện đại hóa mô hình Trung Quốc là con đường vận dụng sáng tạo những nguyên tắc căn bản của chủ nghĩa xã hội khoa học; *thứ sáu*, tác động to lớn của con đường hiện đại hóa mô hình Trung Quốc tới sự phát triển của thế giới.

Tác giả Nguyễn Đức Quyền, Đỗ Thị Thanh Hà, Đỗ Thị Kim Phương (2023) với cuốn sách: *“Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa ở Việt Nam hiện nay”* [116] tập trung làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn về NNL, phát triển NNL, CNH; đồng thời, phân tích thực trạng và những vấn đề đặt ra đối với phát triển NNL đáp ứng yêu cầu CNH ở Việt Nam hiện nay. Trên cơ sở đó, tác giả cũng đề xuất những quan điểm, giải pháp phát triển NNL đáp ứng yêu cầu CNH ở Việt Nam trong thời gian tới.

Cuốn sách: *“Phát triển nguồn nhân lực khoa học công nghệ đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số ở Việt Nam hiện nay”* [4] của tác giả Nguyễn Xuân Bắc (2024) đã làm rõ một số vấn đề lý luận về phát triển NNL. Đồng thời, tập trung phân tích thực trạng phát triển NNL khoa học công nghệ đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số ở Việt Nam hiện nay. Từ đó, chỉ ra những vấn đề đặt ra và đề

xuất những khuyến nghị, giải pháp nhằm tăng cường phát triển NNL khoa học công nghệ đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số trong thời gian tới.

Cuốn sách: *“Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong kỷ nguyên số”* [45] của tác giả Trần Khánh Đức, Lê Minh Nguyệt và Nguyễn Bích Ngọc (2025) đã tập trung làm rõ các vấn đề về giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0; phân tích các chính sách phát triển giáo dục và NNL; phát triển nghề nghiệp đáp ứng đòi hỏi thực tiễn phát triển KT- XH. Trên cơ sở đưa ra các tiêu chí và những kinh nghiệm quốc tế về giáo dục và phát triển NNL; cuốn sách đã chỉ ra những giải pháp nhằm phát triển giáo dục tương ứng với phát triển NNL nhằm đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra.

Bài viết của tác giả Tuấn Minh (2007): *“Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”* [98] đã tập trung nghiên cứu làm rõ vai trò quan trọng của NNL chất lượng cao cho quá trình CNH, HĐH đất nước. Từ đó, tác giả nghiên cứu chỉ rõ những yêu cầu và đòi hỏi thực tiễn đặt ra đối với phát triển NNL chất lượng cao nhằm đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới. Qua đó, tác giả luận án có thể tham khảo nội dung về những yêu cầu và đòi hỏi thực tiễn đặt ra đối với phát triển NNL để phục vụ cho luận án.

1.2. Những công trình đề cập đến thực trạng phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa

1.2.1. Những công trình nghiên cứu có liên quan đến thực trạng nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực

- Những công trình nghiên cứu có liên quan đến thực trạng nguồn nhân lực

Cuốn sách: *“Phát huy nhân tố con người trong phát triển lực lượng sản xuất ở Việt Nam hiện nay”* [102] của tác giả Phạm Công Nhất (2007) đã tập trung nghiên cứu vị trí, vai trò của nhân tố con người trong lực lượng sản xuất. Từ đó, phân tích thực tiễn phát triển nguồn lực con người nhằm phát triển LLSX đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam hiện nay.

Tác giả Phạm Hồng Tung (2008) với cuốn sách: *“Lược khảo về kinh nghiệm phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài trong lịch sử Việt Nam”* [143]

đã phân tích rõ thực trạng trong thực tiễn đào tạo, sử dụng, đãi ngộ nhân tài trong lịch sử. Đồng thời, chỉ ra những quan điểm, bài học kinh nghiệm quan trọng trong đào tạo, sử dụng, đãi ngộ nhân tài để góp phần quan trọng vào sự nghiệp phát triển đất nước. Qua đó, nghiên cứu sinh có thể tham khảo tìm hiểu rõ hơn về những vấn đề đào tạo, sử dụng, đãi ngộ nhân tài trong lịch sử Việt Nam. Từ đó, có cái nhìn tổng thể về thực trạng phát triển NNL ở nước ta.

Cuốn sách: *“Xây dựng và phát huy nguồn nhân lực trí tuệ Việt Nam”*[77] của tác giả Nguyễn Văn Khánh (2010) đã nghiên cứu những vấn đề cơ bản về: trí tuệ, nguồn lực trí tuệ; phân tích thực trạng vấn đề xây dựng và phát huy NNL trí tuệ ở Việt Nam. Từ đó, đưa ra những quan điểm và giải pháp nhằm phát huy có hiệu quả việc xây dựng và phát huy NNL trí tuệ ở Việt Nam trong thời gian tới.

Tác giả Nguyễn Minh Đức và Hồ Phan Lâm Trường (2014) với bài viết: *“Một số vấn đề thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực vùng trung bộ”*[43] đã tập trung phân tích thực trạng phát triển NNL vùng Trung Bộ và những vấn đề đặt ra đối với NNL ở vùng Trung Bộ tuy dồi dào về số lượng nhưng trình độ còn thấp và thiếu hụt lớn về NNL chất lượng cao. Từ đó, đề xuất những kiến nghị nhằm khắc phục những khó khăn trong phát triển NNL ở vùng Trung Bộ.

Bài viết: *“Giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa theo tinh thần Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI”*[60] của tác giả Nguyễn Huy Hiệu (2011) đã tập trung nghiên cứu, phân tích vai trò của giáo dục, đào tạo trong nâng cao chất lượng NNL nhằm đáp ứng những đòi hỏi thực tiễn từ công cuộc đổi mới ở Việt Nam. Từ đó, tác giả phân tích thực trạng giáo dục và đào tạo NNL trình độ cao ở Việt Nam hiện nay; và đề xuất những giải pháp để phát triển giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

Tác giả Văn Tất Thu (2011) với bài viết: *“Nhân tài và những vấn đề cơ bản trong sử dụng, trọng dụng nhân tài”* [134] đã làm rõ vấn đề lý luận về nhân tài và sử dụng, trọng dụng nhân tài. Đồng thời, phân tích làm sáng tỏ

thực tiễn vấn đề nhân tài, sử dụng, trọng dụng nhân tài trên cơ sở đánh giá những kết quả đạt được, hạn chế nhất định. Điều này có ý nghĩa quan trọng trong việc đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả phát triển nhân tài, sử dụng và trọng dụng nhân tài; góp phần tạo nên sức mạnh thực hiện thành công công cuộc đổi mới đất nước.

- *Những công trình nghiên cứu có liên quan đến thực trạng phát triển nguồn nhân lực*

Cuốn sách: “*Phát triển nguồn nhân lực kinh nghiệm thế giới và thực tiễn ở nước ta*”[147] của tác giả Trần Văn Tùng, Lê Ái Lâm (1996) đã phân tích thực trạng NNL ở nước ta trong quá trình đổi mới và kinh nghiệm phát triển NNL ở một số nước trên thế giới. Qua đó, tác giả đưa ra những bài học kinh nghiệm và giải pháp phát triển NNL nhằm đáp ứng yêu cầu thực tiễn đổi mới đất nước. Bên cạnh đó, tác giả Bun Sạ Thiên King Keo Bun Nong với bài viết: “Phát triển nguồn lực con người với việc phát triển tay nghề”[100] đã chỉ rõ vai trò của lực lượng lao động và nguồn nhân lực đối với sự phát triển kinh tế- xã hội của Lào; bài viết cũng đưa ra một số định hướng cơ bản nhằm tiếp tục phát triển nguồn lực con người đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế- xã hội của Lào. Trong đó, đặc biệt chú trọng đến định hướng phát triển giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực có tri thức, có trình độ chuyên môn, năng lực, kỹ năng đáp ứng yêu cầu thực tiễn; có đạo đức cách mạng, trở thành công dân tốt. Qua đó, tác giả luận án càng nhận thức rõ hơn vai trò của phát triển NNL đối với sự phát triển kinh tế- xã hội của đất nước nói chung và đối với tỉnh Quảng Ninh nói riêng; từ đó, có thể tham khảo, vận dụng vào điều kiện thực tiễn của tỉnh để đưa ra những định hướng cơ bản trong phát triển NNL của tỉnh.

Công trình nghiên cứu của tác giả Lê Thị Hồng Điệp (2008): “*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam*”[40] đã nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển NNL chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế tri thức. Từ đó, đi sâu vào phân tích thực trạng trên cơ sở đánh giá những thành tựu, hạn chế, những vấn

đề đặt ra về phát triển NNL chất lượng cao và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả phát triển NNL chất lượng cao đáp ứng yêu cầu mới của nền kinh tế tri thức. Qua đó, nghiên cứu sinh có thể tham khảo thêm thông tin về thực trạng và những vấn đề đặt ra trong phát triển NNL chất lượng cao.

Cuốn sách: *“Kinh nghiệm quốc tế về phát triển nguồn nhân lực”* [135] của tác giả Nguyễn Thu Thủy, Lê Thị Ngọc Lan, Nguyễn Tùng Lâm (2020) đã phân tích rõ thực trạng phát triển nguồn nhân lực và những bài học kinh nghiệm rút ra từ thực trạng phát triển NNL ở các nước Singapore, Đài Loan, Hoa Kỳ, Hàn Quốc, Trung Quốc, Malaysia trong đó nổi bật là xây dựng và thực thi chiến lược, chính sách phát triển NNL nói chung, đặc biệt là NNL trong giáo dục đào tạo.

Cuốn sách: *“Phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ: Góc nhìn từ thực tiễn một số quốc gia và tỉnh thành tại Việt Nam”* [81] của tác giả Lê Thị Ngọc Lan, Hoàng Anh Duy, Lê Việt Anh (2022) trên cơ sở làm rõ những vấn đề cơ bản về NNL, phát triển NNL, khoa học và công nghệ. Tác giả đã nêu ra những chính sách về phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ trên cơ sở phân tích thực tiễn phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ tại các quốc gia trên thế giới: Ấn Độ, Philipines, Hoa Kỳ và một số tỉnh thành tại Việt Nam: Đà Nẵng, thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Quảng Ninh.

Bài viết: *“Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao qua thực tiễn công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở một số nước”*[95] của tác giả Vũ Thị Phương Mai (2004) đã phân tích thực trạng phát triển NNL chất lượng cao qua thực tiễn CNH, HĐH ở một số nước: Mỹ, Nhật và một số nước khác; đồng thời, chỉ ra những bài học kinh nghiệm của các nước trong phát triển NNL chất lượng cao. Bên cạnh đó, còn có công trình của tác giả Lê Văn Phục: *“Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của một số nước trên thế giới”*[111]; Cuốn sách: *“Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực tài năng- kinh nghiệm của thế giới”* [146] của tác giả Trần Văn Tùng. Các công trình đều tập trung nghiên cứu về vấn đề NNL, phát triển NNL và một số kinh

nghiệm trong phát triển NNL; đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng NNL của các nước trên thế giới. Đây là cơ sở để nghiên cứu sinh có thể tham khảo, tham chiếu những kinh nghiệm của các nước trên thế giới đối với vấn đề phát triển NNL.

Tác giả Trần Thắng (2013) với bài viết: *“Phát triển nguồn nhân lực trong Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XI”* [129] đã phân tích làm rõ quan điểm của Đảng ta trong Văn kiện Đại hội lần thứ XI về phát triển NNL trên cơ sở tổng kết thực tiễn những thành tựu và hạn chế. Cùng với đó, tác giả Đỗ Thị Thạch cũng có bài viết: *“Chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong Văn kiện Đại hội lần thứ XI của Đảng”* [123] cũng phân tích chiến lược phát triển NNL của Đảng ta. Từ đó, các tác giả cũng phân tích làm rõ những giải pháp phát triển NNL và NNL chất lượng cao theo quan điểm của Đảng ta. Bài viết: *“Phát triển nguồn nhân lực ở Quảng Ninh hiện nay - Thực trạng và giải pháp”* [133] của tác giả Nguyễn Văn Thông (2023) đã tập trung đi vào phân tích thực trạng phát triển NNL tỉnh Quảng Ninh sau gần 40 năm thực hiện công cuộc đổi mới; khẳng định những tiềm năng thế mạnh của tỉnh Quảng Ninh nằm trong tam giác kinh tế tăng trưởng ở Bắc Bộ. Bài viết làm nổi bật những thành tựu, kết quả đạt được của tỉnh Quảng Ninh trong thực hiện phát triển NNL của tỉnh và những hạn chế, khó khăn, vướng mắc trong quá trình phát triển NNL. Đồng thời, bài viết cũng đề xuất giải pháp mang tính chiến lược nhằm phát triển NNL tỉnh Quảng Ninh trong thời gian tới. Đây có thể làm tài liệu tham khảo cho nghiên cứu sinh kế thừa những nội dung bài viết để phân tích phần thực trạng trong luận án của mình.

Luận án của tác giả Phạm Thanh Hiền (2021): *“Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong điều kiện hình thành Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC)”* [59] tập trung làm rõ thực trạng phát triển nguồn nhân lực Việt Nam nhằm đáp ứng yêu cầu hội nhập thị trường lao động chung theo cam kết AEC (Cộng đồng kinh tế ASEAN) trên cơ sở đánh giá những thành tựu, hạn chế, nguyên nhân của những thành tựu, hạn chế và những vấn đề đặt ra đối với phát triển nguồn nhân lực Việt Nam nhằm đáp ứng yêu cầu hội nhập thị trường lao

động. Từ đó, tác giả đề xuất những giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong thời gian tới nhằm tăng khả năng cạnh tranh với nguồn nhân lực các nước AEC và tham gia hiệu quả hơn vào AEC thời gian tới.

1.2.2. Những công trình nghiên cứu có liên quan đến thực trạng về phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa

Cuốn sách: “*Phát huy nguồn lực con người để công nghiệp hóa, hiện đại hóa: Kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn Việt Nam*” [130] của tác giả Vũ Bá Thề (2005) đã tập trung phân tích thực trạng NNL ở Việt Nam về mặt số lượng và chất lượng; trong đó, chủ yếu phân tích những ưu điểm, hạn chế, xu hướng phát triển NNL Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước. Từ đó, đề xuất những định hướng và giải pháp nhằm phát huy nguồn lực con người trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước trong thời gian tới. Qua đó, nghiên cứu sinh có thêm tư liệu để tham khảo, phục vụ cho quá trình hoàn thiện luận án của mình.

Cuốn sách: “*Phát triển văn hóa, con người và nguồn nhân lực thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*” [53] của tác giả Phạm Minh Hạc (2007) đã phân tích làm sáng tỏ mối quan hệ giữa văn hóa, con người với phát triển NNL và khẳng định vai trò của nguồn lực văn hóa, con người đối với phát triển NNL trong thời kỳ CNH, HĐH đất nước. Tác giả cũng tập trung phân tích thực trạng vấn đề phát triển văn hóa, con người và NNL qua việc chỉ ra những thành tựu, hạn chế, nguyên nhân của những thành tựu, hạn chế; đồng thời, đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả phát triển văn hóa, con người và nguồn nhân lực trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH.

Cuốn sách: “*Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*” [109] của các tác giả Vũ Văn Phúc và Nguyễn Duy Hùng (2012) đã tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận chung về NNL, phát triển NNL; những kinh nghiệm trong nước và quốc tế về phát triển NNL. Đồng thời, phân tích thực trạng, những kiến nghị, giải pháp nhằm phát triển NNL đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế. Cuốn sách làm tài liệu tham khảo cho NCS tìm hiểu rõ hơn về thực

trạng phát triển NNL đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH và hội nhập quốc tế ở nước ta.

Cuốn sách: *“Phát triển nguồn nhân lực ngành công nghiệp đóng tàu trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa- hiện đại hóa ở Việt Nam hiện nay”* [61] của tác giả Phan Duy Hoà (2021) đã trình bày cơ bản một số vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực, nguồn nhân lực ngành công nghiệp đóng tàu. Đồng thời, phân tích thực trạng và những vấn đề đặt ra đối với phát triển nguồn nhân lực ngành công nghiệp đóng tàu ở Việt Nam hiện nay. Qua đó, tác giả đề xuất những phương hướng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực ngành công nghiệp đóng tàu thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam hiện nay.

Cuốn sách: *“Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong điều kiện của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư”* [82] của tác giả Nguyễn Thị Tùng Lâm (2022) tập trung làm rõ một số vấn đề lý luận về nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực trong điều kiện cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Đồng thời, phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực, dự báo xu hướng và đề xuất các giải pháp phát triển NNL trong điều kiện của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Tác giả Trần Quốc Toàn (2022) với bài viết: *“Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội: Thực trạng, vấn đề và giải pháp”* [139] đã tập trung phân tích thực trạng phát triển NNL ở nước ta qua việc đánh giá những thành tựu, hạn chế, nguyên nhân của những thành tựu, hạn chế và những vấn đề đặt ra đối với phát triển NNL. Từ đó, đưa ra những định hướng và các nhóm giải pháp phát triển NNL đáp ứng yêu cầu phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội.

Bài viết: *“Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu tiếp tục đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa”* [14] của tác giả Lê Thị Chiên, Thành Thu Trang (2023) đã tập trung phân tích thực trạng phát triển NNL chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay. Bài viết phân tích xu hướng phát triển của xã hội và những vấn đề đặt ra đối với phát triển NNL chất lượng cao đáp ứng yêu cầu tiếp tục đẩy

mạnh CNH, HĐH đất nước. Từ đó, tác giả cũng nêu lên những giải pháp cơ bản nhằm nâng cao hiệu quả phát triển NNL đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra. Qua đây, nghiên cứu sinh có thể tham khảo thêm nội dung bài viết để có những nghiên cứu sâu hơn về phát triển NNL để đáp ứng yêu cầu tiếp tục đẩy mạnh CNH, HĐH và những xu hướng biến đổi của xã hội trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH. Bên cạnh đó, tác giả Nguyễn Văn Nghi (2023) với bài viết: *“Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa- hiện đại hóa đất nước”*[101] cũng tập trung phân tích thực trạng và đề xuất những giải pháp cơ bản để phát triển NNL chất lượng cao đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước. Nghiên cứu sinh có thể tham khảo các bài viết để có cái nhìn tổng thể, đa chiều về thực trạng phát triển NNL chất lượng cao của nước ta để hoàn thiện luận án.

Luận án của tác giả Nguyễn Thị Thanh Hà (2014): *“Đội ngũ trí thức Giáo dục Đại học Việt Nam trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa”*[48] đã tập trung phân tích những thực trạng NNL ở Việt Nam hiện nay với những thành tựu và hạn chế; đặc biệt chỉ ra những hạn chế của NNL Việt Nam chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển đất nước trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH; đội ngũ trí thức trong giáo dục Việt Nam còn nhiều bất cập về số lượng, chất lượng, đặc biệt là sự thiếu hụt đội ngũ trí thức có trình độ chuyên môn và năng lực sư phạm giỏi. Từ đó, tác giả đi vào đề xuất những kiến nghị, giải pháp nhằm nâng cao chất lượng NNL chất lượng cao. Nghiên cứu sinh có thể tham khảo công trình nghiên cứu của tác giả trong việc nghiên cứu đề xuất những giải pháp về phát triển NNL chất lượng cao.

1.3. Những công trình đề cập đến giải pháp phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa

1.3.1. Những công trình nghiên cứu có liên quan đến giải pháp nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực

Cuốn sách: *“Nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa”*[104] của tác giả Phạm Thành Nghi

(2007) trên cơ sở nghiên cứu lý luận về nguồn nhân lực, các yếu tố tác động đến quản lý NNL ở nước ta. Từ đó, nghiên cứu và đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý NNL trong quá trình CNH, HĐH đất nước.

Tác giả Nguyễn Tiệp (2005) với bài viết: *“Tác động của WTO đối với phát triển nguồn nhân lực Việt Nam”* [137] đã đi sâu phân tích sự tác động của WTO đến phát triển NNL của Việt Nam; làm rõ bối cảnh khi Việt Nam gia nhập WTO đã tạo ra những thời cơ và thách thức nhất định đối với sự phát triển NNL. Từ đó, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả phát triển NNL trong quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế; trong đó, tập trung làm rõ vai trò của Nhà nước, đổi mới giáo dục và đào tạo,... Nghiên cứu sinh có thể tham khảo để đề xuất những giải pháp về phát triển NNL trong quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế.

Bài viết: *“Đào tạo nguồn nhân lực khoa học và công nghệ - chìa khóa để tỉnh Quảng Ninh đổi mới và phát triển”* [120] của tác giả Đinh Thị Thanh Tâm (2013) đã phân tích bối cảnh quốc tế và trong nước tác động đến sự phát triển NNL khoa học và công nghệ của tỉnh Quảng Ninh hiện nay. Đồng thời, phân tích những thuận lợi và khó khăn của tỉnh trong xây dựng, đào tạo NNL khoa học và công nghệ đáp ứng yêu cầu mới và đưa ra những giải pháp phát triển NNL khoa học và công nghệ của tỉnh Quảng Ninh trong tình hình mới. Qua đó, nghiên cứu sinh có thể tham khảo những nội dung bài viết về những thuận lợi và khó khăn của tỉnh Quảng Ninh trong đào tạo NNL khoa học và công nghệ để có cái nhìn tổng thể về thực trạng phát triển NNL của tỉnh Quảng Ninh hiện nay, những yếu tố tác động đến sự phát triển NNL để phục vụ cho quá trình hoàn thiện luận án của mình.

Bài viết: *“Quảng Ninh nâng cao chất lượng nguồn nhân lực”* [138] của tác giả Phương Thọ Toán (2019) trên cơ sở phân tích thực trạng NNL tỉnh Quảng Ninh. Tác giả đã đi sâu nghiên cứu, đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng NNL của tỉnh đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới nói chung và thực tiễn phát triển tỉnh Quảng Ninh nói riêng. Qua bài viết, nghiên

cứu sinh có thể tham khảo một số số liệu về thực trạng NNL của tỉnh Quảng Ninh để phục vụ cho nghiên cứu luận án.

Tác giả Tiên Dũng (2023) với bài viết: “*Quảng Ninh nỗ lực nâng cao chất lượng nguồn nhân lực*”[25] đã tập trung đề xuất những giải pháp mang tính chiến lược, gắn với đặc điểm tình hình và điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Quảng Ninh. Trong đó, tác giả nhấn mạnh đến hai giải pháp quan trọng, gắn với yêu cầu thực tiễn nâng cao chất lượng NNL của tỉnh: *thứ nhất*, tạo cơ hội việc làm cho người lao động; *thứ hai*, đào tạo gắn với nhu cầu thị trường. Do đó, nghiên cứu sinh có thể tham khảo để tìm hiểu sâu hơn về thực trạng đào tạo NNL và những giải pháp cụ thể, gắn với điều kiện thực tiễn nhằm nâng cao chất lượng NNL tỉnh Quảng Ninh để phục vụ cho quá trình nghiên cứu, hoàn thiện luận án của mình.

Bài viết: “*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam trong điều kiện cách mạng 4.0 hiện nay*”[72] của tác giả Nguyễn Hữu Hồi (2024) đã tập trung phân tích bản chất của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 và tính cấp thiết trong việc phát triển NNL chất lượng cao ở Việt Nam và chỉ ra ba trụ cột quan trọng nhất của NNL chất lượng cao; trên cơ sở đó, bài viết đề xuất những định hướng phát triển NNL chất lượng cao của Việt Nam. Qua bài viết, nghiên cứu sinh có thể tham khảo nội dung về bản chất của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 và tính cấp thiết của phát triển NNL chất lượng cao ở Việt Nam và tham khảo những giải pháp nhằm phát triển NNL chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0.

Đề tài khoa học (2006): “*Nguồn nhân lực chất lượng cao: hiện trạng phát triển, sử dụng và các giải pháp tăng cường*” [6] tập trung nghiên cứu, làm rõ những vấn đề lý luận về NNL chất lượng cao, những nhân tố tác động đến sự phát triển NNL chất lượng cao. Đồng thời, phân tích đánh giá thực trạng một số nhóm NNL chất lượng cao trên cơ sở chỉ ra những thành tựu, hạn chế, nguyên nhân của những thành tựu, hạn chế và những vấn đề đặt ra. Từ đó, đề xuất những phương hướng và giải pháp cơ bản nhằm nâng cao hiệu quả phát triển NNL chất lượng cao ở Việt Nam trong thời gian tới.

1.3.2. Những công trình nghiên cứu có liên quan đến giải pháp phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa

Tác giả Nguyễn Thị Giáng Hương (2016) với cuốn sách: *“Phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa”*[73] đã làm rõ những vấn đề lý luận về phát triển NNL nữ chất lượng cao trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước. Trên cơ sở phân tích thực trạng, tác giả đề xuất hệ thống giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả phát triển NNL nữ chất lượng cao đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh CNH, HĐH. Cuốn sách là nguồn tài liệu tham khảo cho nghiên cứu sinh tham khảo trong quá trình triển khai luận án.

Bài viết: *“Phát triển, nâng cao nguồn nhân lực trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”*[56] của tác giả Phạm Thị Hạnh (2020) đã phân tích vai trò quyết định của NNL đối với sự phát triển kinh tế - xã hội. Đồng thời, đưa ra quan điểm và phân tích thực trạng xây dựng, phát triển NNL của đất nước trong thời kỳ đổi mới. Từ đó, tác giả đề xuất ba giải pháp trọng tâm nhằm xây dựng và phát triển NNL chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư trong thời gian tới: *thứ nhất*, chú trọng thực hiện và gắn kết ba khâu: đào tạo, sử dụng, đãi ngộ; *thứ hai*, tăng cường quản lý NNL ở nước ta hiện nay; *thứ ba*, quán triệt sâu sắc quan điểm “Thực hành dân chủ, tôn trọng và phát huy tự do tư tưởng trong hoạt động nghiên cứu, sáng tạo của trí thức... Tạo môi trường và điều kiện thuận lợi cho hoạt động nghề nghiệp của trí thức. Trọng dụng trí thức trên cơ sở đánh giá đúng phẩm chất, năng lực và kết quả cống hiến; có chính sách đặc biệt đối với nhân tài của đất nước”[35; 91]. Nghiên cứu sinh có thể tham khảo bài viết của tác giả để xây dựng các giải pháp về phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở tỉnh Quảng Ninh trong thời gian tới.

Bài viết: *“Một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đến năm 2030, tầm nhìn 2045”*[92] của tác giả Nguyễn Thị Bích Loan (2022) đã tập trung phân tích nhận thức của Đảng ta về vai trò của phát triển NNL chất

lượng cao trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế. Đồng thời, chỉ ra những kết quả đạt được trong thực hiện những chủ trương, đường lối về phát triển NNL chất lượng cao ở nước ta trong thời gian qua và chỉ ra một số vấn đề đặt ra trong phát triển NNL chất lượng cao ở nước ta hiện nay. Qua đó, bài viết đề xuất những giải pháp phát triển NNL chất lượng cao ở nước ta trong thời gian tới. Vì vậy, nghiên cứu sinh có thể tham khảo phục vụ cho luận án của mình về phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH.

Bài viết: *“Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghệ 4.0”*[47] của tác giả Nguyễn Thái Hà (2022) đã chỉ ra tính cấp thiết của phát triển NNL Việt Nam trong thời đại công nghệ 4.0; phân tích thực trạng chất lượng NNL của Việt Nam và đề xuất năm giải pháp nhằm nâng cao chất lượng NNL của Việt Nam trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghệ 4.0. Tác giả đã đưa ra năm giải pháp nâng cao chất lượng NNL Việt Nam: *thứ nhất*, đẩy mạnh phát triển NNL thông qua nâng cao chất lượng giáo dục- đào tạo; *thứ hai*, đẩy mạnh đào tạo nhân lực trẻ có kỹ năng nghề cao, đáp ứng yêu cầu nhân lực cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa; *thứ ba*, dự báo nhu cầu nhân lực cho các địa phương và các lĩnh vực ngành nghề; *thứ tư*, cơ cấu, phân bố lại nhân lực từng vùng, từng khu vực, địa phương; *thứ năm*, tăng cường công tác phối hợp, liên kết với các trường, viện, học viện, cơ sở đào tạo của trung ương, các trường ở địa phương.

Các tác giả Hoàng Thuỳ Linh, Nguyễn Trọng Thiện (2024) với bài viết: *“Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu phát triển Thành phố Hồ Chí Minh trở thành trung tâm kinh tế, tài chính của châu Á”*[91] đã trình bày đặc điểm, cơ cấu NNL của thành phố Hồ Chí Minh, vai trò của phát triển NNL; từ đó, đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng NNL đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra đối với thành phố Hồ Chí Minh. Qua đây, nghiên cứu sinh có cái nhìn nhận sâu sắc về vai trò của phát triển NNL và những đòi hỏi thực tiễn đặt ra đối với sự phát triển bền vững của đất nước nói chung và đối với từng địa phương, vùng nói riêng.

Luận án của tác giả Phạm Văn Quý (2005): “*Các giải pháp chủ yếu nhằm phát triển nguồn nhân lực khoa học công nghệ phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*”[114] đã tập trung làm rõ vấn đề lý luận về phát triển NNL, khoa học công nghệ, CNH, HĐH. Trên cơ sở phân tích, đánh giá thực trạng phát triển NNL khoa học công nghệ thông qua những thành tựu, hạn chế, nguyên nhân của những thành tựu, hạn chế và những vấn đề đặt ra. Tác giả đã đề xuất những phương hướng, giải pháp phát triển NNL khoa học công nghệ phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH. Với công trình này, nghiên cứu sinh có thể tham khảo những nội dung lý luận về NNL, phát triển NNL; CNH, HĐH để phục vụ cho nghiên cứu của mình.

Luận án của tác giả Phạm Văn Mọi (2010): “*Giải pháp phát triển nhân lực khoa học và công nghệ ở Hải Phòng phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*”[99] cũng tập trung nghiên cứu vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển nhân lực khoa học và công nghệ phục vụ CNH, HĐH. Từ đó, phân tích đánh giá thực trạng phát triển nhân lực khoa học và công nghệ phục vụ CNH, HĐH trên địa bàn thành phố Hải Phòng; những vấn đề đặt ra đối với phát triển nhân lực khoa học công nghệ. Qua đó, tác giả cũng đề xuất một số quan điểm, giải pháp cơ bản nhằm phát triển nhân lực khoa học công nghệ đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH.

1.4. Những công trình nghiên cứu nước ngoài có liên quan

Cuốn sách của tác giả Thomas O.Daveport (1999), *Human capital: What it is and why people invest it*, Jossey- Bass Publishing House, San Francisco [166] đã tập trung làm rõ các vấn đề: Nguồn lực con người là gì? Vì sao chúng ta đầu tư vào nó?; chỉ ra vị trí, vai trò của nguồn nhân lực nói chung và đối với sự phát triển của một tổ chức. Trong đó, NNL được xác định là thước đo giá trị kinh tế; cuốn sách nêu ra khái niệm về NNL và những đặc trưng cơ bản về NNL. Từ đó, tác giả cũng đề cập đến những phương hướng đầu tư phát triển NNL nhằm thúc đẩy kinh tế phát triển và lấy sự phát triển của NNL làm thước đo để đánh giá sự phát triển nền kinh tế của mỗi quốc gia. Liên quan đến vấn đề NNL và phát triển NNL, tác giả P.V.C. Okoye và

Raymond A. Ezejiofor (2013) với công trình: “*The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity*” (Tác động của phát triển NNL lên năng suất của tổ chức) [164] đã nghiên cứu các vấn đề liên quan đến phát triển NNL, các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển NNL; cách thức để nâng cao năng suất lao động cho NNL. Đồng thời, tác giả P.V.C. Okoye và Raymond A. Ezejiofor cũng đưa ra những đề xuất, khuyến cáo đối với việc tuyển dụng NNL trong các cơ quan, tổ chức trong đó phải đặt chất lượng giáo dục là điều kiện tiên quyết trong việc tuyển dụng, đề bạt và sắp xếp nhân sự.

Tiếp tục công trình nghiên cứu về vấn đề nguồn nhân lực, tác giả Niveen M. Al-Sayyed (2014) có công trình: “*Critical Factors affecting Human Resource Development in the Arab World*” (Các yếu tố quan trọng tác động đến phát triển NNL trong Thế giới Ả rập) [163] đã tập trung nghiên cứu và đưa ra những khái niệm công cụ về NNL và chỉ ra các yếu tố tác động đến phát triển NNL: đặc điểm, cam kết của NNL, phong cách lãnh đạo, các quy định, pháp lý liên quan đến NNL.

Bài viết: “*The Impact of Human Resource Development on Organisational Performance: Test of a Causal Model*” (Tác động của phát triển NNL đến hiệu suất của tổ chức: Thử nghiệm mô hình nhân quả)[162] của tác giả Anastasia A. Katou và tác giả Priyanka Rani, M. S. Khan với bài viết : “*Impact of Human Resource Development on Organisational Performance*” (Tác động của phát triển NNL đến hiệu năng của tổ chức) [165], các tác giả sử dụng mô hình cấu trúc tuyến tính nghiên cứu mối quan hệ từ nguồn nhân lực đến hiệu năng tổ chức. Từ kết quả nghiên cứu tác giả đã chỉ ra những tác động quan trọng của NNL tới hiệu năng tổ chức là tích cực thông qua kỹ năng, thái độ, hành vi... được tiết chế bởi nguồn lực, bối cảnh tổ chức và các tình huống ngẫu nhiên khác.

Tác giả Adeyemi O. Ogunade (2011) với công trình “*Human capital investment in the developing world: an analysis of praxis*”- “Đầu tư vào vốn nhân lực ở các nước đang phát triển: một phân tích của tập quán” [161] đã

phân tích và khẳng định vai trò quan trọng của NNL và phát triển NNL đối với vấn đề tăng trưởng và phát triển kinh tế của các quốc gia đặc biệt là đối với các nước đang phát triển. Tác giả cũng tập trung phân tích những vấn đề liên quan đến phát triển NNL ở các quốc gia trong đó, sự cần thiết phải đầu tư vốn vào phát triển NNL. Đồng thời, tác giả nhấn mạnh đến vai trò và tác động của giáo dục tới phát triển NNL góp phần tăng trưởng kinh tế của các quốc gia đặc biệt là đối với các nước đang phát triển.

1.5. Nhận xét những công trình nghiên cứu có liên quan và khái quát vấn đề luận án cần tập trung nghiên cứu

1.5.1. Nhận xét về những công trình có liên quan đến luận án

Qua việc hệ thống những công trình liên quan và được đề cập đến trong luận án, ta thấy những nghiên cứu được đề cập đến trong luận án đã chỉ ra nhiều khía cạnh mà luận án cần nghiên cứu về vấn đề nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH. Những kết quả nghiên cứu đó là cơ sở và có ý nghĩa quan trọng đối với những vấn đề mà luận án cần tập trung, nghiên cứu và giải quyết các vấn đề đặt ra đối với phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH như sau:

Thứ nhất, những vấn đề nghiên cứu có liên quan đến luận án về lý luận phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH

Liên quan đến vấn đề NNL và phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH có rất nhiều công trình nghiên cứu của các tác giả đã tập trung làm rõ các vấn đề liên quan đến lý luận về NNL, phát triển NNL và phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH dưới những góc độ và cách tiếp cận khác nhau. Trong đó, hầu hết các tác giả đều tập trung đưa ra và phân tích lý luận về NNL, phát triển NNL và phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH; chỉ ra vai trò của NNL, phát triển NNL đối với sự phát triển kinh tế- xã hội của đất nước; tính tất yếu của phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH đối với nước ta và đối với các địa phương trong cả nước.

Đối với lý luận về NNL, phát triển NNL, bài viết của tác giả Phương Kỳ Sơn “Con người, yếu tố quyết định nhất của lực lượng sản xuất” đã tập trung

phân tích lý luận về phát triển con người, con người là mục tiêu, động lực của sự phát triển xã hội và con người là yếu tố hàng đầu của LLSX. Tác giả Đỗ Trọng Chuẩn trong cuốn sách *“Một số vấn đề Triết học - con người - xã hội”* cũng tập trung đưa ra và phân tích quan điểm của chủ nghĩa Mác- Lênin về phát triển NNL; ngoài ra tác giả còn có bài viết: *“Nhân tố con người và văn hóatrong sự phát triển bền vững của đất nước”*. Bên cạnh việc nghiên cứu lý luận về NNL và phát triển NNL, các tác giả Phạm Thành Nghị, Vũ Hoàng Ngân cũng tập trung nghiên cứu những vấn đề thực tiễn về quản lý và phát triển NNL trong xã hội qua cuốn sách *“Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam: Một số vấn đề lý luận và thực tiễn”*; cùng nghiên cứu về vấn đề này cũng có cuốn sách *“Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội”* của tác giả Bùi Văn Nhơn cũng tập trung nghiên cứu vấn đề lý luận và thực tiễn về quản lý và phát triển nguồn nhân lực trong xã hội. Đồng thời, một số công trình cũng tập trung nghiên cứu, chỉ ra vai trò của NNL và những yêu cầu cần thiết của NNL đối với sự phát triển xã hội: Cuốn sách: *“Nguồn nhân lực trẻ các dân tộc thiểu số: Những phân tích xã hội học”* của tác giả Đặng Cảnh Khanh; cuốn sách của tác giả Nguyễn Ngọc Phú: *“Nguồn nhân lực và nhân tài cho phát triển xã hội và quản lý phát triển xã hội ở Việt Nam trong tiến trình đổi mới- những vấn đề lý luận”*; bài viết của tác giả Thu Chung: *“Nguồn nhân lực chất lượng cao cho phát triển bền vững ở tỉnh Quảng Ninh”*. Các công trình của các tác giả tuy nghiên cứu ở các khía cạnh khác nhau nhưng đều tập trung luận giải, chỉ ra vai trò của NNL và phát triển NNL đối với sự phát triển của xã hội.

Đối với lý luận về phát triển NNL các công trình đều tập trung chỉ ra vai trò, tính tất yếu của phát triển NNL đối với sự phát triển của xã hội. Một số công trình tập trung chỉ rõ những yếu tố tác động đến phát triển NNL của đất nước nói chung và đi vào phân tích cụ thể ở từng địa phương nói riêng. Qua đó, một số công trình cũng đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả phát triển NNL trong giai đoạn hiện nay. Cụ thể: Cuốn sách: *“Gia đình, nhà trường xã hội với việc phát triển, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ người tài”*

của tác giả Nguyễn Trọng Bảo; cuốn sách: *“Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI”* của tác giả Trần Khánh Đức. Một số công trình tập trung nghiên cứu thực tiễn vấn đề phát triển NNL trên những địa phương cụ thể như: Công trình nghiên cứu: *“Nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Phú Thọ”* của tác giả Nguyễn Quang Hậu; bài viết của tác giả Minh Khôi: *“Quảng Ninh đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, hiện thực hóa mục tiêu phát triển của tỉnh đến năm 2030 tầm nhìn đến năm 2050”*; tác giả Lan Anh với bài viết: *“Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao: tạo xung lực để Quảng Ninh cất cánh”*.

Qua các công trình nghiên cứu về lý luận NNL và phát triển NNL, nghiên cứu sinh có thể kế thừa, tham khảo các công trình nghiên cứu của các tác giả đi trước để triển khai cụ thể vấn đề nghiên cứu NNL trong luận án của mình. Đồng thời, có sự so sánh, đối chiếu thực tiễn phát triển NNL ở các địa phương để có thêm cái nhìn tổng quát về xu hướng phát triển NNL trong bối cảnh hiện nay.

Lý luận về phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH

Các bài viết của các tác giả đều tập trung vào nghiên cứu vai trò của phát triển NNL đến sự phát triển KT- XH của mỗi quốc gia. NNL giữ vai trò quan trọng, quyết định sự phát triển của các nguồn lực khác. Đặc biệt, quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH đã và đang đặt ra nhiều yêu cầu mới trong phát triển NNL. Đồng thời, phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển NNL trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước.

Trong tiến trình phát triển của lịch sử xã hội, con người luôn đóng vai trò là yếu tố hàng đầu của LLSX, giữ vị trí quan trọng hàng đầu trong các NNL góp phần phát triển xã hội. Đặc biệt, trong tiến trình đẩy mạnh CNH, HĐH ở Việt Nam nguồn lực con người đóng vai trò vô cùng quan trọng và trở thành đối tượng nghiên cứu của các nhà khoa học. Các công trình đều tập trung nghiên cứu hệ thống cơ sở lý luận và thực tiễn về vai trò của nguồn lực con người trong sự nghiệp CNH, HĐH ở Việt Nam; những chủ trương, đường lối chính sách của Đảng, Nhà nước ta về phát triển NNL quá trình đẩy mạnh

CNH, HĐH và những quy luật phát triển trong điều kiện hiện nay. Trong đó, phải kể đến các công trình như: cuốn sách: “*Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*” của tác giả Phạm Minh Hạc; cuốn sách: “*Công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam lý luận và thực tiễn*” của các tác giả Nguyễn Trọng Chuẩn, Nguyễn Thế Nghĩa, Đặng Hữu Toàn. Một số công trình của các tác giả lại tập trung phân tích các khía cạnh khác nhau về NNL trong thời kỳ CNH, HĐH: cuốn sách: “*Nguồn nhân lực nữ thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế- Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*”[46] của tác giả Lưu Song Hà; tác giả Phạm Minh Hạc với cuốn sách: “*Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*”; bài viết của tác giả Tuấn Minh: “*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*”; tác giả Vũ Văn Phúc và Nguyễn Duy Hùng với công trình: “*Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*”.

Có thể thấy, các công trình nghiên cứu về lý luận NNL, phát triển NNL và phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH đều tập trung làm rõ cơ sở lý luận về NNL, phát triển NNL và phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH. Nhiều tác giả đã đi sâu vào nghiên cứu và chỉ ra khái niệm, đặc điểm, chất lượng, cơ cấu NNL, phát triển NNL; vai trò của phát triển NNL đối với sự nghiệp phát triển đất nước, đặc biệt là trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH; các yếu tố tác động đến phát triển NNL. Mặc dù nghiên cứu ở các khía cạnh khác nhau về phát triển NNL nhưng các nhà khoa học đều nhấn mạnh sự cần thiết phải phát triển NNL đó là quá trình làm biến đổi về mặt số lượng, chất lượng và cơ cấu của NNL để đáp ứng những đòi hỏi của thực tiễn đặt ra đối với sự phát triển KT- XH. Quá trình phát triển NNL bao gồm cả sự tăng lên, phát triển về mặt thể lực, trí lực, tâm lực, khả năng nhận thức, ... của nguồn lực con người. Tuy nhiên, hầu hết các công trình mới chỉ dừng lại ở mức nghiên cứu khái quát, chưa đi sâu phân tích cụ thể những yếu tố đặc thù đối với từng vùng, địa phương trong phát triển NNL. Đây là khoảng trống để nghiên cứu sinh có thể nghiên

cứu, bổ sung vào khung lý thuyết về phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH nói chung và trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh nói riêng.

Thứ hai, những công trình nghiên cứu có liên quan đến luận án về thực trạng phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH

Liên quan đến nội dung này, có rất nhiều công trình nghiên cứu của các tác giả nghiên cứu về thực trạng NNL, phát triển NNL và phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH cần phải kể đến như: Cuốn sách của tác giả Phạm Hồng Tung: *“Lược khảo về kinh nghiệm phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài trong lịch sử Việt Nam”*; cuốn sách: *“Phát triển văn hóa, con người và nguồn nhân lực thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”* của tác giả Phạm Minh Hạc; cuốn sách: *“Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế”* của các tác giả Vũ Văn Phúc và Nguyễn Duy Hùng; bài viết của tác giả Trần Quốc Toàn: *“Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội: Thực trạng, vấn đề và giải pháp”*; bài viết: *“Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu tiếp tục đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa”* của tác giả Lê Thị Chiên, Thành Thu Trang; bài viết: *“Phát triển nguồn nhân lực ở Quảng Ninh hiện nay - Thực trạng và giải pháp”* của tác giả Nguyễn Văn Thông; ...

Qua các công trình nghiên cứu của các tác giả nghiên cứu về thực trạng NNL, phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH có thể thấy, các tác giả đều tập trung đi sâu phân tích thực trạng NNL; phát triển NNL trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH trên cơ sở đánh giá, phân tích những thành tựu, hạn chế; nguyên nhân của những thành tựu, hạn chế; những bất cập của phát triển NNL so với yêu cầu thực tiễn đặt ra. Tuy nhiên, các công trình đều nghiên cứu, khảo sát ở những khía cạnh nhất định, chưa đi vào chuyên sâu nghiên cứu cụ thể vấn đề phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở tỉnh Quảng Ninh, một số đề tài, bài viết còn thiếu các số liệu chứng minh, các số liệu còn chung chung, nhiều số liệu mới chưa được cập nhật kịp thời; một số vấn đề đặt ra còn mang tính chung chung, chưa nêu được nổi bật vấn đề đòi

hỏi của thực tiễn mâu thuẫn với thực trạng phát triển NNL nhằm giải quyết tối đa những vấn đề còn tồn tại.

Thứ ba, những công trình nghiên cứu có liên quan đến giải pháp phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH

Những công trình nghiên cứu về giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả phát triển NNL và phát triển NNL trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH có vai trò quan trọng đối với tác giả luận án trong việc nghiên cứu, đề xuất những quan điểm, giải pháp phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở tỉnh Quảng Ninh. Các công trình nghiên cứu bài báo, luận án, tập trung đi vào phân tích khá cụ thể những quan điểm: quán triệt sâu sắc những quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước trong phát triển NNL. Đồng thời, các công trình cũng đề xuất những giải pháp cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả phát triển NNL gắn với yêu cầu thực tiễn; trong đó, tập trung vào các giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo, chính sách thu hút, sử dụng, đãi ngộ nhân tài; xây dựng kế hoạch và quy hoạch phát triển NNL; tăng cường quản lý NNL; quán triệt sâu sắc quan điểm “Thực hành dân chủ, tôn trọng và phát huy tự do tư tưởng trong hoạt động nghiên cứu, sáng tạo của trí thức; tạo môi trường và điều kiện thuận lợi cho hoạt động nghề nghiệp của trí thức... Trong đó, phải kể đến các công trình như: Cuốn sách: *“Nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa”* của tác giả Phạm Thành Nghị; bài viết: *“Quảng Ninh nâng cao chất lượng nguồn nhân lực”* của tác giả Phương Thọ Toán; bài viết: *“Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam trong điều kiện cách mạng 4.0 hiện nay”* của tác giả Nguyễn Hữu Hôi; bài viết: *“Đào tạo nguồn nhân lực khoa học và công nghệ - chìa khóa để tỉnh Quảng Ninh đổi mới và phát triển”* của tác giả Đinh Thị Thanh Tâm; bài viết: *“Một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đến năm 2030, tầm nhìn 2045”* của tác giả Nguyễn Thị Bích Loan; tác giả Nguyễn Tấn Vinh với cuốn sách *“Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu chuyển đổi mô hình tăng*

trưởng kinh tế ở Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam”; bài viết: “*Phát triển, nâng cao nguồn nhân lực trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*” của tác giả Phạm Thị Hạnh; tác giả Nguyễn Đình Bắc trong bài viết: “*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư*”... và một số đề tài khoa học, luận án khác.

Có thể thấy, các công trình nghiên cứu có liên quan đến giải pháp nâng cao hiệu quả phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH đều tập trung đưa ra nhiều giải pháp nhằm giải quyết các vấn đề đặt ra. Tuy nhiên, các giải pháp còn chung chung, thiếu tính đồng bộ, chưa có giải pháp mang tính chiến lược phù hợp với tình hình phát triển, chưa căn cứ cụ thể vào tình hình phát triển của địa phương và chưa đáp ứng yêu cầu giai đoạn mới. Đồng thời, cũng chưa có công trình nghiên cứu cụ thể về vấn đề phát triển NNL ở tỉnh Quảng Ninh gắn với những đòi hỏi của sự nghiệp CNH, HĐH của tỉnh.

Như vậy, qua phân tích, đánh giá các công trình nghiên cứu có liên quan có thể khẳng định đề tài: “*Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Quảng Ninh hiện nay*” là đề tài mới, không trùng lặp với các kết quả nghiên cứu trước đó, đây cũng là tỉnh có nhiều nét đặc thù nổi trong quá trình phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH của tỉnh.

1.5.2. Những vấn đề luận án cần tập trung nghiên cứu

Qua nghiên cứu, phân tích các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài, tác giả nhận thấy có rất nhiều công trình nghiên cứu về vấn đề NNL, phát triển NNL trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH ở nhiều khía cạnh, trên nhiều phương diện khác nhau. Tuy nhiên, vấn đề *phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Quảng Ninh* hiện nay vẫn còn nhiều khoảng trống, cần được tiếp tục bổ sung nghiên cứu và hiện cũng chưa có nghiên cứu nào nghiên cứu về vấn đề này. Vì vậy, luận án tập trung nghiên cứu một số vấn đề sau:

Thứ nhất, luận án tập trung nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn của vấn đề phát triển NNL trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH hiện nay. *Về mặt lý luận*, luận án tập trung nghiên cứu làm rõ những quan niệm cơ bản NNL, phát

triển NNL; CNH, HĐH; những nhân tố tác động đến phát triển NNL; cơ cấu NNL, vai trò của phát triển NNL đối với phát triển KT- XH. *Về mặt thực tiễn*, luận án đi sâu tìm hiểu đặc điểm về điều kiện tự nhiên, kinh tế, chính trị, văn hóa- xã hội; quá trình CNH, HĐH của tỉnh Quảng Ninh; từ đó, phân tích vai trò và những yếu tố tác động đến phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH của tỉnh.

Thứ hai, trên cơ sở nghiên cứu, phân tích đánh giá các báo cáo của tỉnh. Luận án tiến hành đánh giá thực trạng vấn đề phát triển NNL của tỉnh qua việc phân tích những thành tựu, hạn chế; nguyên nhân của những thành tựu, hạn chế. Trên cơ sở đó, luận án nêu ra những vấn đề đặt ra đối với phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH của tỉnh Quảng Ninh: NNL của tỉnh đang phát triển như thế nào? quá trình CNH, HĐH của tỉnh đặt ra những yêu cầu gì? Làm thế nào để phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH của tỉnh Quảng Ninh? Vai trò, trách nhiệm của cơ quan quản lý như thế nào đối với vấn đề phát triển NNL của tỉnh?

Thứ ba, luận án đề ra những quan điểm, giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH của tỉnh Quảng Ninh. Đối với việc nêu ra những quan điểm, luận án tập trung đề ra những quan điểm dựa trên chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về phát triển NNL; những chủ trương, chính sách của tỉnh Quảng Ninh phát triển NNL. Đồng thời, luận án đề xuất 6 giải pháp cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH của tỉnh Quảng Ninh. Các giải pháp được đưa ra phù hợp với điều kiện cụ thể của tỉnh trong tiến trình đẩy mạnh CNH, HĐH nhằm phát huy những lợi thế, thành tựu đã đạt được, khắc phục những hạn chế, giải quyết những vấn đề đặt ra góp phần nâng cao hiệu quả phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH của tỉnh Quảng Ninh.

Tiểu kết chương 1

Phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH là nội dung quan trọng trong thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế- xã hội của Đảng, Nhà nước ta nhằm đáp ứng yêu cầu giai đoạn mới hội nhập và phát triển. Qua việc tìm hiểu, tổng kết những công trình nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan đến vấn đề NNL, phát triển NNL và phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH. Do đó, tác giả đã lựa chọn vấn đề nghiên cứu *“Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Quảng Ninh hiện nay”* và tập trung giải quyết những vấn đề sau: làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH; phân tích thực trạng phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở tỉnh Quảng Ninh hiện nay; đề xuất những quan điểm, giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở tỉnh Quảng Ninh trong thời gian tới.

Những kết quả nghiên cứu của các công trình nghiên cứu có liên quan đến luận án là tài liệu quan trọng trong việc triển khai các nhiệm vụ nêu trên của luận án. Thực hiện tốt mục đích và nhiệm vụ đặt ra có ý nghĩa to lớn đối với việc đóng góp về mặt lý luận và thực tiễn về vấn đề phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở tỉnh Quảng Ninh nói riêng; góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp phát triển kinh tế- xã hội đất nước, thực hiện thắng lợi quá trình CNH, HĐH; xây dựng nước Việt Nam “dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh”.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA

2.1. Nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực: Quan niệm và nội dung cơ bản

2.1.1. Nguồn nhân lực và cấu trúc nguồn nhân lực

2.1.1.1. Quan niệm cơ bản về nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là đối tượng nghiên cứu của nhiều lĩnh vực chuyên ngành, song theo quan điểm của chủ nghĩa duy vật lịch sử, nguồn nhân lực, nguồn lực con người, nguồn lao động... với tư cách là chủ thể tích cực, sáng tạo nhằm cải biến tự nhiên và xã hội. Khi nghiên cứu về nguồn lực con người cần phải xuất phát từ việc nghiên cứu bản chất của con người trong sự tồn tại và phát triển của xã hội.

Trước hết, xuất phát về con người với tư cách là con người hiện thực, chủ thể nhận thức và thực tiễn, như C.Mác và Ph. Ăngghen từng khẳng định, con người là sản phẩm cao nhất của tự nhiên, là một bộ phận của giới tự nhiên nhưng không phụ thuộc trước tự nhiên, mà ngược lại, “con người cũng tác động trở lại tự nhiên, cải biến tự nhiên và tạo cho mình những điều kiện sinh tồn mới”[11; 720]. C.Mác và Ph. Ăngghen viết: “Những tiền đề xuất phát của chúng tôi không phải là những tiền đề tùy tiện, không phải là giáo điều; đó là những tiền đề hiện thực mà người ta chỉ có thể bỏ qua trong trí tưởng tượng thôi. Đó là những cá nhân hiện thực, là hoạt động của họ và những điều kiện sinh hoạt vật chất của họ, những điều kiện mà họ thấy có sẵn cũng như những điều kiện do hoạt động của chính họ tạo ra”[9; 28-29]. Đồng thời, C.Mác và Ph. Ăngghen cũng khẳng định con người là sản phẩm cao nhất của tự nhiên, là một bộ phận của giới tự nhiên nhưng không phụ thuộc trước tự nhiên, mà ngược lại, “con người cũng tác động trở lại tự nhiên, cải biến tự nhiên và tạo cho mình những điều kiện sinh tồn mới”[11; 720]. Các ông cho rằng, con người luôn luôn tồn tại, phát triển trong các mối quan hệ xã hội “con người

trong quá trình phát triển - quá trình phát triển hiện thực và có thể thấy được bằng kinh nghiệm - của họ dưới những điều kiện nhất định”[9; 38]. Đồng thời, C. Mác và Ph. Ăngghen còn chỉ ra vai trò sáng tạo ra lịch sử của con người “Lịch sử xã hội của con người luôn luôn chỉ là lịch sử của sự phát triển cá nhân của những con người”[12; 657-658].

Tiếp tục quan điểm của C.Mác và Ph. Ăngghen về con người, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã vận dụng sáng tạo vấn đề con người vào điều kiện cụ thể của đất nước trong sự nghiệp giải phóng và xây dựng đất nước. Vấn đề con người luôn được Chủ tịch Hồ Chí Minh xác định là vấn đề trọng tâm, là mục tiêu, động lực của sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước. Trong công cuộc giải phóng dân tộc, nhằm phát huy nguồn lực con người, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đề ra mục tiêu giải phóng dân tộc, giải phóng con người khỏi mọi áp bức, bóc lột, bất công. Dưới sự lãnh đạo của Đảng, đứng đầu là Chủ tịch Hồ Chí Minh, dân tộc ta đã tiến hành cuộc Cách mạng Tháng 8 năm 1945 thành công, đem lại nền độc lập tự do cho dân tộc, khai sinh ra nước Việt Nam Dân chủ Cộng hoà.

Trong thời kỳ đổi mới, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, từng bước thực hiện mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh”, đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với sự lãnh đạo của Đảng. Đảng ta đã vận dụng quan điểm của C.Mác, Ph.Ăngghen trong việc phát huy nguồn lực con người, tạo điều kiện để con người phát triển toàn diện. Dù ở thời đại nào, Đảng ta cũng luôn xác định con người luôn giữ vai trò quyết định, tác động trực tiếp đến tiến trình phát triển của lịch sử xã hội. Trong Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội được thông qua, một lần nữa Đảng ta khẳng định: “phát huy nhân tố con người trên cơ sở bảo đảm công bằng, bình đẳng về quyền lợi và nghĩa vụ công dân; kết hợp tốt tăng trưởng kinh tế với tiến bộ xã hội; giữa đời sống vật chất và đời sống tinh thần; giữa đáp ứng các nhu cầu trước mắt với chăm lo lợi ích lâu dài; giữa cá nhân với tập thể và cộng đồng xã hội”[27; 87].

Bước vào thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, tại Đại hội VIII, Đảng ta tiếp tục khẳng định vấn đề NNL và phát triển NNL ngày càng được

chú trọng “Nâng cao dân trí, bồi dưỡng và phát huy nguồn lực to lớn của con người Việt Nam là nhân tố quyết định thắng lợi của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa”[28; 13]. Đến Đại hội IX (2001) của Đảng nêu rõ nhận thức *“đáp ứng yêu cầu về con người và nguồn nhân lực là nhân tố quyết định sự phát triển đất nước thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa”*.

Nghiên cứu về NNL hay nguồn lực con người có rất nhiều nhà nghiên cứu, tổ chức đưa ra các quan niệm khác nhau, cụ thể như:

Theo quan niệm của Tổ chức ngân hàng thế giới: “NNL là toàn bộ vốn con người bao gồm trí lực, thể lực, kỹ năng nghề nghiệp mà mỗi cá nhân sở hữu, có thể huy động được trong quá trình sản xuất kinh doanh hay một hoạt động nào đó. Ở đây NNL được coi như một nguồn vốn bên cạnh các loại vốn vật chất khác, nhưng nó có vai trò đặc biệt vì nó được sử dụng để duy trì, khai thác và sử dụng các loại vốn vật chất đó” [57; 28]

Theo Tổ chức Liên hợp quốc cho rằng: “Nguồn nhân lực là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực, thể lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước” [159; 8]. Quan niệm này xem xét nguồn nhân lực chủ yếu ở phương diện chất lượng con người và vai trò của nó đối với sự phát triển xã hội.

Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) lại quan niệm: “Nguồn lực con người là trình độ lao động lành nghề, là tất cả những kiến thức, kỹ năng và năng lực của con người hiện có cả hiện thực và tiềm năng để phát triển kinh tế xã hội trong một cộng đồng”. Theo quan niệm này, nói đến nguồn lực con người là nói đến khả năng lao động của xã hội, là nguồn lực tham gia vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội.

Theo tác giả Phạm Minh Hạc, NNL được hiểu là: “Số dân và chất lượng con người, bao gồm cả thể chất và tinh thần, sức khỏe và trí tuệ, năng lực, phẩm chất và đạo đức của người lao động. Nó là tổng thể NNL hiện có thực tế và tiềm năng được chuẩn bị sẵn sàng để tham gia phát triển KT - XH của một quốc gia hay một địa phương nào đó...” [53; 323]

Tác giả Hồ Sĩ Quý cho rằng, nguồn lực con người là “đội ngũ những người đang và sẽ được bổ sung vào lượng lao động xã hội với toàn bộ tình trạng sinh thể, vốn văn hóa, trình độ chuyên môn...mà họ đang tích lũy được. Hiểu như thế, nguồn lực con người là kết quả của quá trình đầu tư (theo nghĩa rộng) của xã hội với mục đích là tạo ra động lực phát triển xã hội trong giai đoạn tiếp theo” [113; 162]

Với tác giả Phạm Thành Nghị, nguồn nhân lực “là tổng thể các tiềm năng của một tổ chức, một địa phương, một quốc gia trong thể thống nhất hữu cơ năng lực xã hội (thể lực, trí lực, nhân cách) và tính năng động xã hội của con người, nhóm người, tổ chức, địa phương, vùng, quốc gia. Tính thống nhất đó được thể hiện ở quá trình biến đổi nguồn con người thành vốn người đáp ứng yêu cầu phát triển” [104; 16].

Kế thừa và tiếp thu những quan điểm về NNL, khái niệm NNL cần được xác định theo những tiêu chí sau:

Một là, NNL tiếp cận dưới góc độ triết học là nguồn lực con người xã hội được hình thành trên cơ sở tổng hợp nguồn lực con người cá nhân.

Hai là, cần tiếp cận NNL trong mối quan hệ biện chứng không thể tách rời với các nguồn lực khác: tài nguyên thiên nhiên, vị trí địa lý, vốn, chính sách, khoa học công nghệ...

Ba là, cần xem xét NNL trong sự vận động và phát triển cùng với sự phát triển của xã hội bao gồm: số lượng, chất lượng nguồn lực cung cấp cho xã hội.

Có thể nói, NNL là yếu tố quan trọng hàng đầu của LLSX, là nguồn lực cơ bản và quan trọng nhất trong số các nguồn lực quyết định đến sự phát triển kinh tế- xã hội.

Từ những phân tích trên, có thể hiểu *nguồn nhân lực là nguồn lực con người bao gồm tất cả các yếu tố tâm lực, thể lực, trí lực của các cá nhân trong xã hội tham gia vào hoạt động sản xuất xã hội góp phần vào sự phát triển kinh tế- xã hội của đất nước.*

2.1.1.2. Cấu trúc nguồn nhân lực

Nói đến cấu trúc của NNL là nói đến các tiêu chí bao gồm: số lượng, cơ cấu NNL, chất lượng NNL; kết quả đào tạo, bồi dưỡng NNL; chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ NNL.

Đối với tiêu chí về số lượng, cơ cấu nguồn nhân lực

Về số lượng NNL là số lượng NNL tham gia vào quá trình lao động sản xuất, phát triển KT- XH của đất nước. Một quốc gia có mật độ dân số gia tăng đồng nghĩa với việc gia tăng số lượng NNL.

Số lượng NNL có vai trò quan trọng, ảnh hưởng đến sự phát triển và quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước. Sự gia tăng về số lượng người trong độ tuổi lao động dẫn đến ảnh hưởng chênh lệch giữa tỷ lệ người trong và chưa đến tuổi lao động. Từ đó, sẽ gây nên tình trạng thiếu việc làm cho người lao động. Bên cạnh đó, số lượng người trong độ tuổi lao động gia tăng chậm sẽ ảnh hưởng đến việc thiếu hụt người lao động, làm ảnh hưởng đến quá trình phát triển KT- XH. Do vậy, mỗi quốc gia cần xây dựng chiến lược phát triển dân số phù hợp, bảo đảm được sự cân đối giữa người lao động và việc làm trong các ngành nghề, các lĩnh vực góp phần đẩy mạnh quá trình CNH, HĐH đất nước; giảm tỷ lệ thất nghiệp và thiếu hụt nguồn lao động cho các ngành nghề, các khu vực.

Đối với tiêu chí về chất lượng nguồn nhân lực

Bên cạnh tiêu chí về số lượng NNL thì chất lượng NNL cũng là tiêu chí quan trọng quyết định đến quá trình phát triển KT- XH. Bởi, nếu chỉ bảo đảm về mặt số lượng NNL mà không đạt được chất lượng NNL sẽ gây ảnh hưởng đến phát triển KT- XH. Chất lượng NNL là tiêu chí quan trọng khi đánh giá về NNL, thể hiện trình độ phát triển của xã hội trong những điều kiện, giai đoạn phát triển nhất định. “Chất lượng nguồn nhân lực là tổng hợp những phẩm chất, năng lực, sức mạnh của người lao động tham gia vào quá trình lao động phát triển kinh tế - xã hội” [58, 31]. Chất lượng NNL là một trạng thái nhất định, nó thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành bên trong của NNL thể hiện trình độ phát triển của xã hội.

Chất lượng NNL bao gồm các yếu tố trình độ chuyên môn, kỹ năng, tay nghề, năng lực, phẩm chất đạo đức, lối sống, sức khỏe, thể lực làm việc của người lao động trong quá trình lao động sản xuất và trong tổng hoà các mối quan hệ xã hội. Trong quá trình lao động, người lao động biết phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo để ứng dụng vào sản xuất nâng cao năng suất lao động; phát sinh, phát triển các mối quan hệ trong xã hội.

Chỉ số phát triển con người HDI,...

+ *Về tâm lực của nguồn nhân lực*

Tâm lực gồm có nhân cách cá nhân, đạo đức, lối sống. Nó phản ánh các giá trị đạo đức và những chuẩn mực đạo đức xã hội của người lao động trong quá trình lao động sản xuất, cải tạo xã hội. Tâm lực người lao động thể hiện nhưnxxg giá trị cơ bản của cá nhân, nhân cách con người trong lao động và trong các mối quan hệ xã hội. Trong mỗi quan hệ giữa tâm lực và trí lực người lao động thì tâm lực được coi là yếu tố quan trọng bao gồm các giá trị tình cảm, đạo đức, và với vai trò là một hình thái ý thức xã hội được hình thành bởi những tồn tại xã hội và phản ánh tồn tại xã hội. Yếu tố tâm lực có vai trò giáo dục, điều chỉnh hành vi và nhận thức của người lao động theo những quy tắc, chuẩn mực xã hội.

Nói tới mối quan hệ giữa hai yếu tố đức và tài, Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh: “đức phải có trước tài” [96; 269] và nếu có tài mà không có đức là vô dụng, vì “có tài không có đức, tham ô hủ hoá có hại cho nước” [96, 345-346]. Bên cạnh đó, Người cũng nói rõ: “Có đức không có tài như ông bụt ngồi trong chùa, không giúp ích gì được ai” [96, 346]. Trong bối cảnh hội nhập thế giới, tình hình diễn biến phức tạp, nhất là khi các thế lực thù địch luôn thực hiện âm mưu “diễn biến hoà bình”... đòi hỏi NNL phải có đạo đức cách mạng - bản lĩnh chính trị vững vàng, trung thành với sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội, lòng tự hào, tự tôn dân tộc, yêu thương con người, tinh thần quốc tế trong sáng,...

+ *Về thể lực NNL*

Thể lực NNL là yếu tố thể hiện sức khỏe, thể trạng của người lao động, quyết định sức lao động của người lao động trong quá trình sản xuất. Thể lực của người lao động là một trong những yếu tố quyết định đến năng suất lao động. Thể lực người lao động được thể hiện ở các tiêu chí: chiều cao, cân nặng, tuổi thọ, khả năng hoạt động cơ bắp.... Do đó, để NNL có thể lực tốt tham gia vào quá trình lao động cải tạo xã hội cần phải quan tâm tạo điều kiện về vật chất, tinh thần và các chế độ chăm sóc sức khỏe cho NNL nhằm tạo ra đội ngũ NNL có thể lực tốt đáp ứng yêu cầu thực tiễn lao động sản xuất.

+ *Về trí lực của NNL*

Xuất phát từ quan điểm của Chủ nghĩa Mác- Lênin về con người, bản chất con người. Theo đó, con người vừa là mục tiêu, động lực, là sản phẩm và là chủ thể của xã hội. Trong quá trình lao động, cải tạo xã hội, thông qua hoạt động thực tiễn, con người luôn biết phát huy yếu tố năng động, tích cực, chủ động sáng tạo của con người để cải tạo hoàn cảnh, cải tạo xã hội phục vụ cho nhu cầu tồn tại và phát triển của con người.

Theo hướng tiếp cận triết học, trí lực NNL không chỉ được thể hiện qua các yếu tố: tri thức chuyên môn, kỹ năng, nghiệp vụ, mà còn thể hiện bao gồm toàn bộ thế giới quan, nhân sinh quan, giá trị quan, tư tưởng, đạo đức, tôn giáo, mỹ học....

Trước hết, tri thức NNL dưới góc độ thế giới quan người lao động chính là hiểu biết sâu sắc của người lao động về vị trí và vai trò của người lao động trong quá trình lao động sản xuất, cải tạo hoạt động thực tiễn. Người lao động hiểu được giá trị lao động hình thành nên động lực và thái độ trong công việc. Từ đó, có tri thức định hình các giá trị và mục tiêu của bản thân nhằm định hướng việc lựa chọn nghề nghiệp, lĩnh vực lao động. Bên cạnh đó, thế giới quan NNL thúc đẩy người lao động học hỏi, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng, tích lũy tri thức nhằm phát triển bản thân NNL. Khi xã hội phát triển, đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với tri thức của NNL; đặc biệt trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0, thế giới quan NNL giúp NNL nâng cao vai trò

chủ thể hoạt động thực tiễn, có tri thức để tăng cường ứng dụng khoa học công nghệ hiện đại vào sản xuất.

Trí lực NNL còn thể hiện qua những nhân sinh quan, giá trị quan, toàn bộ những tri thức về đạo đức, pháp luật, tôn giáo, mỹ học... NNL có những tri thức, hiểu biết về các lĩnh vực trong đời sống xã hội một cách có hệ thống, tổng thể trong mối quan hệ với nhau để từ đó có kỹ năng vận dụng, xử lý các vấn đề thực tiễn một cách linh hoạt, đáp ứng yêu cầu của thực tiễn lao động sản xuất nhằm nâng cao năng suất và hiệu quả lao động. Đồng thời, để nâng cao đời sống vật chất cho NNL thì cần phải không ngừng nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng cho NNL tạo nền tảng kiến thức cho NNL tham gia vào quá trình phát triển KT- XH. Đồng thời, phát huy khả năng sáng tạo, tích cực, chủ động của NNL trong nghiên cứu, ứng dụng và đổi mới sáng tạo để đáp ứng đòi hỏi thực tiễn.

Trí lực của NNL được coi là tiêu chí quan trọng nhất xác định chất lượng của NNL: “Tri thức là một động lực cơ bản cho việc gia tăng năng suất lao động và cạnh tranh toàn cầu, nó là yếu tố quyết định trong quá trình phát minh, sáng kiến và tạo ra của cải xã hội”. Như vậy, trí lực của NNL được coi là đòn bẩy cho năng suất lao động, năng lực cạnh tranh và sức phát triển của một nền kinh tế.

- Về chỉ số phát triển nhân lực HDI (Human Development Index).

Chỉ số phát triển con người (HDI) được Liên hợp quốc đưa ra vào năm 1990, nhằm đánh giá và so sánh chất lượng cuộc sống được xây dựng trên cơ sở 3 tiêu chí: “Về mức độ phát triển kinh tế, xác định bằng tổng sản phẩm quốc nội (GDP) bình quân đầu người hàng năm; Về chỉ tiêu phát triển giáo dục, xác định bởi tỷ lệ người lớn biết chữ và tỷ lệ đi học ở các cấp giáo dục; Về chỉ tiêu y tế được tính bằng tuổi thọ bình quân của người dân”. Với chỉ số này chúng ta có thể có căn cứ để đánh giá trình độ phát triển về các mặt: kinh tế, y tế và giáo dục góp phần quan trọng vào phát triển NNL.

2.1.2. Phát triển nguồn nhân lực

2.1.2.1. Quan niệm về phát triển nguồn nhân lực

Trước hết, xem xét vấn đề phát triển nguồn nhân lực cũng cần tiếp cận dưới góc độ triết học và trên lập trường của chủ nghĩa duy vật biện chứng để phân tích đưa ra khái niệm về phát triển NNL.

Cùng với NNL, phát triển NNL cũng được các nhà khoa học quan tâm nghiên cứu và đưa ra các quan niệm khác nhau về phát triển NNL, cụ thể như sau:

Tổ chức Liên hợp quốc cho rằng: “Phát triển nguồn lực con người là bao gồm giáo dục, đào tạo và sử dụng tiềm năng con người nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao chất lượng cuộc sống” [159; 16]. Quan niệm này đã khẳng định NNL vừa đóng vai trò là một yếu tố của sản xuất, của tăng trưởng kinh tế và là mục tiêu của phát triển; đề cao trình độ chuyên môn và kỹ năng của nguồn nhân lực.

Theo tác giả Phạm Minh Hạc, phát triển nguồn nhân đó là sự “gia tăng giá trị cho con người trên các mặt như đạo đức, trí tuệ, kỹ năng, tâm hồn, thể lực...làm cho con người trở thành những người lao động có những năng lực phẩm chất mới và cao, đáp ứng được những yêu cầu to lớn của sự phát triển kinh tế - xã hội, của sự nghiệp CNH, HĐH” [51; 285]

Theo tác giả Vũ Văn Phúc: “Phát triển nguồn nhân lực là sự biến đổi về số lượng và chất lượng trên các mặt thể lực, trí lực, kỹ năng và tinh thần cùng với quá trình tạo ra những biến đổi tiến bộ về cơ cấu nhân lực” [109; 8]

Từ những quan niệm của các tác giả nêu trên, có thể rút ra kết luận về phát triển NNL như sau:

Một là, phát triển nguồn nhân lực là một yêu cầu cơ bản, một bộ phận hợp thành trọng yếu trong chiến lược phát triển con người nói chung. Quan điểm phát triển nguồn nhân lực vì thế phải được tiếp cận theo quan điểm hệ thống. *Một mặt*, xem xét con người với tư cách là nguồn lực, động lực của sự phát triển. Con người cá nhân thuần túy trở thành con người với tư cách là nguồn lực; đề cao vị trí, vai trò của con người, làm tăng giá trị cho con người đáp ứng được những yêu cầu của sự phát triển. *Mặt khác*, phát triển NNL xem

xét con người với tư cách là mục tiêu của sự phát triển. Mọi sự phát triển đều hướng tới con người, vì cuộc sống hạnh phúc, vì sự phát triển bền vững của con người và của đất nước. Phát triển NNL cần được hiểu là vì mục tiêu, động lực của sự phát triển con người và xã hội.

Hai là, phát triển NNL cần phải xem xét trong sự phát triển về cấu trúc của NNL gồm các tiêu chí: số lượng, cơ cấu NNL, chất lượng NNL; kết quả đào tạo, bồi dưỡng NNL; chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ NNL.

Ba là, cần phải xem phát triển NNL không chỉ đơn thuần là việc phát triển gia tăng về số lượng và chất lượng mà còn trong đó việc giải quyết các mâu thuẫn nảy sinh trong thực tiễn phát triển NNL.

Như vậy, phát triển nguồn nhân lực là sự biến đổi gia tăng về số lượng và chất lượng bao gồm các mặt tâm lực, thể lực, trí lực của các cá nhân trong xã hội tham gia vào hoạt động sản xuất xã hội tạo ra những biến đổi tiến bộ về cơ cấu nguồn nhân lực góp phần vào sự phát triển kinh tế- xã hội của đất nước.

Như vậy, cần xem xét phát triển NNL trong tổng thể các phương diện về cơ cấu, số lượng NNL; chất lượng NNL; các chính sách đào tạo, bồi dưỡng; thu hút, sử dụng và đãi ngộ NNL nhằm phát triển NNL về cả số và chất lượng trong tổng thể các ngành nghề, lĩnh vực góp phần đáp ứng đòi hỏi thực tiễn phát triển NNL trong thời kỳ đẩy mạnh CNHHH đất nước.

2.1.2.2. Chủ thể, nội dung và phương thức phát triển nguồn nhân lực

**Chủ thể phát triển nguồn nhân lực*

Trước hết, nói đến chủ thể của phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở nước ta chính là Đảng và Nhà nước ta. Trong tiến trình xây dựng, phát triển KT- XH của đất nước, Đảng ta luôn khẳng định vai trò lãnh đạo, chỉ đạo, đề ra những chủ trương, đường lối, chiến lược phát triển KT- XH của đất nước. Trong đó, phát triển NNL được coi là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của Đảng, Nhà nước ta. Điều đó được thể hiện rõ nhất qua các nhiệm vụ, mục tiêu mà Đảng đã đề ra qua các kỳ Đại hội. Tại Đại hội XIII, Đảng ta nhấn mạnh: “Đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu cuộc cách mạng công nghiệp

lần thứ tư và hội nhập quốc tế. Phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành; chú trọng đội ngũ nhân viên kỹ thuật, nhân lực số, nhân lực quản trị công nghệ, nhân lực quản lý, quản trị doanh nghiệp; nhân lực quản lý xã hội và tổ chức cuộc sống, chăm sóc con người”[38; 231]. Trên cơ sở phân tích tình hình thế giới và trong nước có tác động đến phát triển NNL Đảng ta đã đề ra những chủ trương, đường lối về phát triển NNL sao cho phù hợp với thực tiễn đặt ra. Đảng ta luôn xác định tầm quan trọng của phát triển NNL đối với sự phát triển đất nước; đặc biệt là trong bối cảnh mới, nước ta đang chuẩn bị các điều kiện về mọi mặt để phát triển đất nước thực hiện thắng lợi mục tiêu đưa Việt Nam trở thành nước phát triển, có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao. Đồng thời, Nhà nước với tư cách là chủ thể thực thi những chủ trương, đường lối của Đảng về phát triển NNL. Các cơ quan Nhà nước, cơ quan hành chính có vai trò quan trọng trong việc thực thi cụ thể các chính sách trong thực tế góp phần vào phát triển NNL chung của quốc gia.

Thứ hai, chủ thể đóng vị trí, vai trò quan trọng có tính chất quyết định đến phát triển NNL, sự chuyển biến NNL xuất phát từ chính bản thân NNL. Với tư cách là lực lượng trực tiếp tham gia vào hoạt động sản xuất xã hội cần phát huy được vai trò tích cực, chủ động, sáng tạo trong tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội, luôn chủ động, tích cực nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức, lối sống, nâng cao thể lực nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Do đó, cần có những cơ chế, chính sách phát triển NNL phù hợp với đặc điểm NNL; với yêu cầu thực tiễn đặt ra và thúc đẩy tinh thần chủ động, tích cực, sáng tạo của NNL nhằm nâng cao phẩm chất, thể lực và trình độ năng lực chuyên môn đáp ứng được yêu cầu thực tiễn của đất nước trong bối cảnh mới.

Thứ ba, đội ngũ sử dụng lao động trong các công ty, doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức; đội ngũ cán bộ, giáo viên trong các nhà trường là một trong các chủ thể tham gia vào quá trình phát triển NNL. Đội ngũ này đóng vai trò trong việc đặt ra yêu cầu cần thiết để phát triển đội ngũ NNL đáp ứng được những đòi hỏi trong công việc. Thông qua quá trình giảng dạy, truyền đạt

những kiến thức, kỹ năng, phẩm chất đạo đức, tác phong và kinh nghiệm lao động cho NNL. Từ đó, cung cấp cho NNL những điều kiện cơ bản để nâng cao chất lượng NNL, có chuyên môn tốt, có khả năng thích ứng linh hoạt với những thay đổi của thực tiễn đáp ứng yêu cầu quá trình CNH, HĐH. Đồng thời, đây cũng là chủ thể quan trọng trong quá trình phát triển NNL đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH ở nước ta hiện nay. Do đó, cần nâng cao nhận thức cho các cơ quan, doanh nghiệp, các công ty; đặc biệt là các cơ sở giáo dục đào tạo trong việc đề ra mục tiêu, chiến lược phát triển NNL nhằm tạo ra đội ngũ NNL có tay nghề, thích ứng với nhu cầu nghề nghiệp và sự phát triển của nền kinh tế đất nước.

Thứ tư, gia đình cũng đóng vai trò quan trọng vào chủ thể phát triển NNL điều đó được thể hiện qua các chức năng cơ bản của gia đình. Với vai trò là tế bào của xã hội, gia đình không chỉ đóng vai trò phát triển về số lượng mà còn có vai trò trong phát triển chất lượng NNL. Gia đình giáo dục phẩm chất, năng lực cho các thành viên, góp phần hình thành nên nhân cách cá nhân- yếu tố cơ bản của NNL; đồng thời, góp phần bảo tồn các giá trị văn hóa truyền thống, đẩy lùi các tệ nạn xã hội; tạo ra đội ngũ NNL có phẩm chất, đạo đức, năng lực phục vụ quá trình phát triển đất nước.

Có thể nói, các chủ thể tham gia vào quá trình phát triển NNL đều đóng vai trò quan trọng góp phần tạo nên sự chuyển biến về mọi mặt trong phát triển NNL. Xác định được rõ chủ thể, vị trí, vai trò của chủ thể trong phát triển NNL sẽ đem lại hiệu quả đối với phát triển NNL góp phần vào thành công của công cuộc phát triển KT- XH của đất nước nói chung và của các địa phương nói riêng.

** Nội dung phát triển nguồn nhân lực*

Đối với quá trình thực hiện chiến lược phát triển NNL cần xác định rõ nội dung phát triển NNL để có những chủ trương, đường lối, chính sách phù hợp trong phát triển NNL.

Trong quá trình xây dựng và phát triển đất nước, Đảng ta luôn xác định con người là mục tiêu, động lực; của sự phát triển đất nước; vừa là sản phẩm

vừa là chủ thể của xã hội tham gia trực tiếp vào cải tạo và xây dựng xã hội. Do đó, phát triển NNL luôn là vấn đề được Đảng ta quan tâm, coi phát triển NNL là một trong ba đột phá chiến lược. Nội dung phát triển NNL cần tập trung vào những nội dung chủ yếu như sau:

Thứ nhất, tập trung phát triển về số lượng, cơ cấu NNL

Trong tiến trình đẩy mạnh CNH, HĐH đặt ra cho đất nước cần một nguồn lực dồi dào để sẵn sàng tham gia, đáp ứng được yêu cầu của phát triển KT- XH. Cần tập trung phát triển số lượng NNL, cơ cấu NNL một cách phù hợp để đáp ứng được nhu cầu lao động; hạn chế tối đa tình trạng thừa lao động, thiếu việc làm và gia tăng tình trạng thất nghiệp. Mỗi quốc gia, mỗi địa phương cần có chính sách, chiến lược phù hợp về phát triển số lượng, cơ cấu NNL nhằm bảo đảm lực lượng lao động cần thiết cho sự phát triển KT- XH đối với từng thời kỳ, từng giai đoạn phát triển xã hội.

Thứ hai, tập trung phát triển chất lượng NNL

Trong phát triển NNL, chất lượng NNL được coi là tiêu chí quan trọng quyết định đến kết quả của phát triển NNL và thể hiện khả năng đáp ứng yêu cầu của phát triển KT- XH. Nói đến chất lượng NNL là nói đến các yếu tố cấu thành bên trong NNL được biểu hiện thông qua các yếu tố tâm lực, thể lực, trí lực của người lao động tham gia vào quá trình sản xuất xã hội.

Về tâm lực NNL, được biểu hiện qua phẩm chất đạo đức và trình độ văn hóa của NNL. Đây được coi là yếu tố đạo đức quan trọng bao gồm: tình cảm, phẩm chất, phong tục, tập quán, tính kỷ luật trong lao động, cách ứng xử của các cá nhân trong xã hội,... có vai trò hình thành nên nhân cách và điều chỉnh nhận thức, hành vi của các nhân tố chức nhằm hướng tới những giá trị đạo đức tốt đẹp. Do đó, phát triển NNL thật sự có chất lượng cần phải quan tâm đến phát triển phẩm chất đạo đức và trình độ văn hóa cho NNL.

Về thể lực NNL, là yếu tố thể hiện sức khỏe, chiều cao, cân nặng, tuổi thọ, khả năng hoạt động cơ bắp, sức lao động của NNL tham gia vào quá trình sản xuất xã hội. Để có NNL khỏe mạnh, dồi dào đáp ứng như cầu công việc về mặt thể lực cần quan tâm phát triển thể lực NNL, quan tâm các điều kiện vật chất và

tinh thần cho NNL tạo điều kiện cho NNL có một sức khoẻ tốt, tinh thần dẻo dai tham gia vào sản xuất xã hội góp phần nâng cao chất lượng NNL.

Về trí lực NNL, được thể hiện qua trình độ chuyên môn, kỹ năng, nghiệp vụ, tri thức, khả năng ứng dụng, sáng tạo trong giải quyết các vấn đề thực tiễn. NNL có trình độ, trí tuệ, có kiến thức chuyên môn sẽ có khả năng tiếp nhận, xử lý các công việc một cách dễ dàng, thành thạo và hiệu quả, đem lại hiệu quả cao trong quá trình tham gia sản xuất xã hội. Trí lực được hình thành thông qua giáo dục đào tạo, kinh nghiệm lao động sản xuất và được biểu hiện ở các đặc điểm cơ bản: trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật, năng lực sáng tạo, vận dụng và giải quyết vấn đề thực tiễn.

Như vậy, nội dung phát triển NNL tập trung chủ yếu nhằm mục tiêu nâng cao chất lượng phát triển NNL tạo sự biến đổi về chất nhằm đáp ứng được yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH đất nước nói chung và đối với từng vùng, từng địa phương, khu vực nói riêng.

** Phương thức phát triển nguồn nhân lực*

Phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH đất nước nói chung và đối với từng địa phương nói riêng cần chú trọng đến việc sử dụng các phương thức nhằm tạo sự chuyển biến trong phát triển NNL đáp ứng được yêu cầu thực tiễn đặt ra, trong đó tập trung vào những phương thức cơ bản như sau:

Trước hết, phát triển NNL trước hết cần phải được thực hiện thông qua giáo dục và đào tạo NNL ở các cấp học, bậc học. Thực hiện phổ cập giáo dục tới cấp trung học phổ thông đến mọi công dân. Chú trọng xây dựng hệ thống các trường cao đẳng, trung cấp nghề, chuyên môn nhằm tạo ra những NNL được đào tạo một cách bài bản, chuyên nghiệp, có kỹ năng lao động đáp ứng được yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH. Thực hiện liên kết, hợp tác với các đơn vị sử dụng NNL để tăng cường thực hành cho NNL tạo điều kiện cho NNL có khả năng được thực hành nghề nghiệp nhiều hơn và cung cấp được kiến thức thực tiễn cho NNL.

Trong những năm qua, vấn đề phát triển nguồn nhân lực ở nước ta luôn được Đảng ta quan tâm, chú trọng và tập trung phát triển, việc phát

triển nguồn nhân lực đạt được nhiều kết quả quan trọng góp phần vào sự nghiệp phát triển đất nước nhanh và bền vững. Đảng, Nhà nước ta luôn quan tâm, chú trọng đối với công tác đào tạo- bồi dưỡng nhằm phát triển nguồn nhân lực.

Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VIII, Đảng ta khẳng định: “Lấy việc phát huy nguồn lực con người là nhân tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững” [27; 85]. Đến Đại hội XI, Đảng ta tiếp tục đề ra chiến lược phát triển kinh tế - xã hội: “Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân; gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ”[36; 32]. Tại Đại hội XIII, Đảng ta tiếp tục khẳng định: “Xây dựng đồng bộ thể chế, chính sách để thực hiện có hiệu quả chủ trương giáo dục và đào tạo cùng với khoa học và công nghệ là quốc sách hàng đầu, là động lực then chốt để phát triển đất nước”[38; 136].

Thực hiện phát triển và đổi mới nền giáo dục quốc dân, coi giáo dục là quốc sách hàng đầu là điều kiện để thực hiện phát triển và hội nhập quốc tế. Do đó, cần có chính sách phát triển đổi mới giáo dục một cách toàn diện; tập trung phát triển đội ngũ cán bộ, quản lý và đội ngũ giáo viên. Cần coi giáo dục và đào tạo là nhiệm vụ chính trị quan trọng của toàn Đảng, toàn dân ta. Cần tập trung đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục về nội dung, chương trình, phương pháp và các cơ chế chính sách ở tất cả các cấp bậc. Chương trình dạy học cần thực hiện gắn lý thuyết với thực hành, nghiệp vụ. Cần chú trọng đến giáo dục văn hóa, kỷ luật trong lao động, tinh thần tiết kiệm, yêu lao động, ý thức tự lực, tự cường dân tộc. Biết phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của người học nhằm hình thành năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và phương pháp tư duy khoa học.

Thực hiện đổi mới đồng bộ, căn bản nền giáo dục gắn với tăng cường ứng dụng khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo. Thực hiện ứng dụng khoa học, công nghệ vào các lĩnh vực, các ngành nghề nhằm thúc đẩy sản xuất, nâng cao năng suất lao động. Chú trọng xây dựng, đổi mới chính sách phát

triển NNL trong các lĩnh vực khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo nhằm tạo ra đội ngũ NNL có trình độ, có khả năng ứng dụng khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo vào thực tiễn phát triển đất nước.

Thứ hai, thông qua các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, đơn vị sử dụng NNL. Xuất phát từ chính nhu cầu thực tiễn sử dụng NNL của các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động nên nhiều doanh nghiệp tiến hành đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật cho NNL để đáp ứng nhu cầu công việc. Thực hiện tăng cường hợp tác với các cơ quan, doanh nghiệp, tổ chức nước ngoài để tăng cường trao đổi chuyên môn, kinh nghiệm, chuyển giao công nghệ cho NNL giúp NNL có khả năng được trau dồi, tiếp thu những tri thức tiên bộ trên thế giới để ứng dụng vào sản xuất xã hội.

Thứ ba, thông qua chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ NNL

Quá trình CNH, HĐH và phát triển KT- XH của đất nước nói chung và ở các địa phương nói riêng cần phải quan tâm đến việc xây dựng chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ NNL một cách hợp lý, thoả đáng, tạo lập môi trường thuận lợi cho NNL yên tâm làm việc, cống hiến. Điều này cũng ảnh hưởng đến hiệu quả phát triển NNL của đất nước đặc biệt là trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH.

Đối với chính sách thu hút, sử dụng NNL cần có cơ chế tuyển dụng phù hợp với chuyên ngành, trình độ chuyên môn của NNL; hạn chế tình trạng làm việc trái ngành, nghề, lĩnh vực chuyên môn gây ảnh hưởng đến hiệu quả lao động. Quan tâm cải thiện cơ sở vật chất, trang thiết bị, môi trường làm việc phù hợp với từng ngành, nghề, lĩnh vực; phát huy khả năng sáng tạo trong lao động của NNL. Thực hiện xây dựng chế độ lương, thưởng, phúc lợi cho NNL, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho NNL để NNL yên tâm lao động, cống hiến. Phát huy dân chủ trong các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp nhằm tạo sự đồng thuận, phát huy khả năng sáng tạo, tự chủ của NNL.

Trong quá trình thực hiện chiến lược phát triển NNL ở nước ta cần có sự kết hợp và sử dụng các phương thức một cách linh hoạt, phù hợp với từng điều kiện, yêu cầu thực tiễn của từng địa phương, từng vùng để đem lại hiệu

quả trong phát triển NNL góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp phát triển KT- XH của đất nước và ở địa phương.

2.2. Công nghiệp hóa, hiện đại hóa- tính tất yếu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở nước ta

2.2.1. Quan niệm về công nghiệp hóa, hiện đại hóa

CNH, HĐH là khái niệm được tiếp cận dưới nhiều góc độ khác nhau nhưng đều tập trung nhấn mạnh đến việc đẩy mạnh, phát triển phương thức sản xuất mà tập trung là lực lượng sản xuất ở các lĩnh vực, các ngành nghề đặc biệt là công nghiệp.

CNH, HĐH được hiểu cơ bản là quá trình chuyển đổi phương thức sản xuất từ lao động thủ công sang lao động máy móc, kỹ thuật nhằm nâng cao tỷ trọng ngành công nghiệp trong các lĩnh vực phát triển kinh tế ở các vùng kinh tế góp phần nâng cao năng suất lao động, giá trị và tỷ trọng lao động.

Công nghiệp hóa là một quá trình biến đổi kinh tế xã hội nhờ đó xã hội chuyển từ giai đoạn tiền công nghiệp thành giai đoạn công nghiệp. Công nghiệp hóa là một phần của quá trình hiện đại hóa. Sự chuyển biến kinh tế xã hội này đi đôi với tiến bộ công nghệ, đặc biệt là sự phát triển của sản xuất năng lượng, luyện kim quy mô lớn, các ngành chế tạo máy móc, công cụ sản xuất và hàng tiêu dùng. Công nghiệp hóa còn gắn liền với quá trình thay đổi toàn bộ cấu trúc và hình thái sản xuất và tái sản xuất xã hội tổng thể.

Về phương diện lịch sử phát triển, CNH là một quá trình biến đổi kinh tế xã hội từ một xã hội tiền công nghiệp thành xã hội công nghiệp. Trong khi đó hiện đại hóa thể hiện quá trình CNH, đô thị hóa và các biến đổi xã hội theo hướng tiến bộ. Tư tưởng hiện đại hóa xuất hiện từ khi các xã hội đã đạt đến mức phát triển có một mô thức tiêu chuẩn hóa, là quá trình phát triển từ xã hội truyền thống lên các cấp độ phát triển và văn minh cao hơn. Các quốc gia hiện đại hơn thì trở nên giàu mạnh hơn và công dân của các quốc gia này có mức sống vật chất và tinh thần cao hơn.

Hiện đại hóa là quá trình ứng dụng những thành tựu, phát minh khoa học, công nghệ hiện đại vào thực tiễn sản xuất, phát triển kinh tế ở các lĩnh

vực, các ngành nghề. Khi con người phát minh ra máy móc, trang thiết bị khoa học, kỹ thuật hiện đại và ứng dụng nó vào thực tiễn sản xuất nhằm gia tăng năng suất lao động và giá trị lao động.

Công nghiệp hóa, hiện đại hóa được hiểu là quá trình chuyển đổi căn bản, toàn diện các hoạt động lao động sản xuất từ sức lao động thủ công sang lao động bằng máy móc và ứng dụng khoa học, kỹ thuật, công nghệ tiên tiến, hiện đại vào sản xuất nhằm tăng năng suất lao động tạo ra sự chuyển biến, phát triển trong xã hội.

Tại Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VIII, Đảng ta đã đưa ra quan niệm: *“CNH là quá trình thực hiện cách mạng kỹ thuật, thực hiện sự phân công mới về lao động xã hội và là quá trình tích lũy xã hội chủ nghĩa để không ngừng thực hiện tái sản xuất mở rộng”* [27;15], quan niệm này thể hiện rõ nội dung, mục tiêu, tính chất xã hội chủ nghĩa của quá trình CNH, song dường như có sự đồng nhất CNH với cuộc cách mạng kỹ thuật. Đặc biệt, Nghị quyết số 29- NQ/ TW, ngày 27- 11- 2022, của Ban Chấp hành Trung ương về *“Tiếp tục đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045”* đã làm rõ nhận thức của CNH, HĐH là *“quá trình chuyển đổi căn bản, toàn diện nền kinh tế và đời sống xã hội dựa chủ yếu vào sự phát triển của công nghiệp và dịch vụ trên nền tảng của khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo”*. Đây là Nghị quyết chuyên đề đầu tiên của Đảng về CNH, HĐH. Điều đó cho thấy, Đảng ta ngày càng nhận thức sâu sắc, toàn diện hơn về quá trình CNH, HĐH đất nước đối với mục tiêu phát triển đất nước nhanh và bền vững.

Mục tiêu cơ bản của CNH, HĐH là tạo ra sự chuyển biến trong xã hội biến nước ta từ nước nông nghiệp, thủ công sang nước công nghiệp, có cơ sở vật chất- kỹ thuật hiện đại; có quan hệ sản xuất tiến bộ, phù hợp với trình độ phát triển của lực lượng sản xuất; đời sống vật chất và tinh thần của người dân được nâng cao, dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh; an ninh- quốc phòng ổn định vững chắc.

Để thực hiện mục tiêu cơ bản của CNH, HĐH, ở mỗi thời kỳ, trong từng giai đoạn phát triển của xã hội, xuất phát từ những đòi hỏi thực tiễn, Đảng ta luôn đề ra những quan điểm nhằm đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước. Những quan điểm cơ bản về của Đảng về CNH, HĐH trong thời kỳ đổi mới là:

CNH gắn với HĐH và CNH, HĐH gắn với phát triển kinh tế tri thức.

Trong thời đại ngày nay, do tác động mạnh mẽ của cuộc cách mạng khoa học - công nghệ hiện đại, kinh tế tri thức ngày càng có vai trò nổi bật và xu thế toàn cầu hóa, nước ta cần phải và có thể lựa chọn con đường phát triển kết hợp CNH với HĐH. Đó là con đường CNH theo kiểu rút ngắn thời gian.

Nước ta thực hiện CNH, HĐH khi trên thế giới kinh tế tri thức đã phát triển. Chúng ta có thể và cần không trải qua các bước phát triển tuần tự, tức là tiến thẳng vào kinh tế tri thức. Vì vậy, Đại hội X của Đảng chỉ rõ: “Đẩy mạnh CNH, HĐH gắn với phát triển kinh tế tri thức, coi kinh tế tri thức là yếu tố quan trọng của nền kinh tế và của CNH, HĐH. Kinh tế tri thức là nền kinh tế trong đó sự sản sinh, phổ cập và sử dụng tri thức giữ vai trò quyết định nhất đối với sự phát triển kinh tế, tạo ra của cải, nâng cao chất lượng cuộc sống. Trong nền kinh tế tri thức, những ngành kinh tế có tác động to lớn đối với sự phát triển là những ngành dựa dựa nhiều vào tri thức, dựa vào thành tựu mới của khoa học, công nghệ. Đó là những ngành kinh tế mới dựa vào công nghệ cao, như công nghệ thông tin, công nghệ sinh học... và những ngành kinh tế truyền thống được ứng dụng khoa học, công nghệ cao” [34].

CNH, HĐH gắn với phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập kinh tế quốc tế.

CNH, HĐH gắn với phát triển kinh tế thị trường là tăng cường đẩy mạnh, ứng dụng khoa học, công nghệ vào thực tiễn sản xuất phát triển kinh tế ở các lĩnh vực, các ngành nghề góp phần nâng cao hiệu quả nền kinh tế; thực hiện đẩy mạnh phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, kinh tế nhiều thành phần đặt dưới sự quản lý của Nhà nước; tăng cường đầu tư máy móc, trang thiết bị kỹ thuật hiện đại vào sản xuất.

CNH, HĐH nền kinh tế ở nước ta hiện nay diễn ra trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế trên cơ sở tăng cường hợp tác, mở rộng quan hệ kinh tế với các quốc gia trên thế giới nhằm thu hút vốn đầu tư nước ngoài, tăng cường đầu tư khoa học, công nghệ để phát triển kinh tế đất nước. Đồng thời, tăng cường hợp tác, khai thác có hiệu quả thị trường trong nước và quốc tế nhằm phát lợi thế quốc gia; kết hợp sức mạnh dân tộc và sức mạnh thời đại nhằm đẩy mạnh quá trình CNH, HĐH đất nước nhanh và bền vững tạo đà bước vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của Dân tộc.

Phát triển NNL là yếu tố cơ bản bảo đảm cho sự phát triển nhanh và bền vững

Năm yếu tố chủ yếu của tăng trưởng kinh tế là vốn, khoa học - công nghệ, con người, cơ cấu kinh tế, thể chế chính trị và quản lý nhà nước. Trong đó, yếu tố con người là quyết định. Để phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH cần đặc biệt chú ý đến việc phát triển giáo dục và đào tạo.

Cần coi quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH là nhiệm vụ quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế; đòi hỏi phải có đội ngũ lao động lành nghề, có trình độ, kỹ năng, chuyên môn, nghiệp vụ có khả năng ứng dụng và sử dụng các thành tựu khoa học kỹ thuật và công nghệ tiên tiến, hiện đại phục vụ cho quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH.

Khoa học và công nghệ là nền tảng và động lực của CNH, HĐH.

Đẩy mạnh CNH, HĐH cần phải coi khoa học và công nghệ là nền tảng và động lực quan trọng quyết định thành công của quá trình CNH, HĐH, giúp gia tăng năng suất lao động; giảm sức lao động thủ công làm gia tăng tốc độ phát triển kinh tế. Vì vậy, muốn đẩy nhanh quá trình CNH, HĐH gắn với phát triển kinh tế tri thức thì việc phát triển khoa học và công nghệ là tất yếu và cấp bách. Đồng thời, chú trọng đến việc lựa chọn và đầu tư những công nghệ tiên tiến, hiện đại; những phát minh, sáng chế; đổi mới nâng cao trình độ công nghệ thông tin để ứng dụng rộng rãi trong các lĩnh vực.

Tập trung phát triển kinh tế nhanh, hiệu quả và bền vững; thực hiện tốt mục tiêu tăng trưởng kinh tế gắn với tiến bộ và công bằng xã hội, bảo vệ môi trường tự nhiên, bảo tồn đa dạng sinh học.

Phát triển kinh tế nhanh, hiệu quả và bền vững là điều kiện cơ bản tiến tới xây dựng và phát triển đất nước với mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh, đời sống vật chất và tinh thần của người dân được bảo đảm; từ đó, tạo tiền đề thực hiện tốt mục tiêu xoá đói, giảm nghèo, phát triển văn hóa, giáo dục, y tế... nhằm rút ngắn khoảng cách giàu nghèo và chênh lệch giữa các vùng miền.

Song hành với mục tiêu phát triển kinh tế nhanh, hiệu quả và bền vững thì cần thực hiện tốt vấn đề giữ gìn, bảo vệ tài nguyên thiên nhiên và bảo tồn đa dạng sinh học; bảo vệ môi trường sống; thực hiện tốt bảo vệ điều kiện, môi trường của con người trong quá trình phát triển kinh tế. Thực hiện tốt khai thác đi đôi với bảo vệ và bảo tồn tài nguyên, môi trường sinh thái bảo đảm cho sự phát triển kinh tế nhanh và bền vững.

2.2.2. Tính tất yếu, đặc điểm của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở nước ta

Bước vào thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội (CNXH) ở nước ta, đặc biệt từ sau năm 1986, Đảng ta thực hiện đường lối đổi mới đất nước, CNH, HĐH luôn được xác định là nhiệm vụ kinh tế cơ bản góp phần phát triển KT-XH đất nước. Hơn nữa, nước ta xuất phát điểm là một nước nông nghiệp với phương thức sản xuất nhỏ lẻ, lạc hậu, năng suất lao động thấp. Để CNXH có thể tồn tại và phát triển cần có một nền kinh tế phát triển dựa trên sự phát triển của LLSX. Mỗi thời đại, mỗi phương thức sản xuất xã hội đều được xác lập trên cơ sở LLSX, nền tảng vật chất kỹ thuật của xã hội. Trong thời kỳ quá độ đi lên CNXH bỏ qua chế độ TBCN đặt ra nhiệm vụ cho đất nước ta là cần phải xây dựng cơ sở vật chất kỹ thuật của CNXH, trong đó có công nghiệp và công nghệ, nền nông nghiệp hiện đại, có nền văn minh và khoa học tiến bộ. Để thực hiện thắng lợi nhiệm vụ quan trọng đó cần thiết phải tiến hành thực hiện CNH, HĐH là một tất yếu.

Việt Nam đi lên chủ nghĩa xã hội từ một nước công nghiệp lạc hậu, cơ sở vật chất - kỹ thuật nghèo nàn, lực lượng sản xuất chưa phát triển, quan hệ sản xuất xã hội chủ nghĩa mới hình thành. Do đó, đẩy mạnh CNH, HĐH là đẩy mạnh việc ứng dụng cơ sở vật chất- kỹ thuật hiện đại trong phát triển kinh tế ở các ngành nghề, lĩnh vực; tạo động lực thúc đẩy LLSX phát triển nhằm hoàn thiện quan hệ sản xuất xã hội. Quá trình CNH, HĐH ở nước ta đòi hỏi sự tham gia vào cuộc của cả hệ thống chính trị từ Trung ương đến địa phương; tập trung phát triển NNL chất lượng cao gắn liền với mục tiêu phát triển kinh tế nhanh và bền vững.

Ở nước ta, trải qua mỗi giai đoạn, mỗi thời kỳ quá trình CNH, HĐH đều có những đặc điểm nhất định phù hợp với tình hình thực tiễn của đất nước và bối cảnh quốc tế. Thời kỳ trước đổi mới (trước năm 1986), nền kinh tế nước ta còn nghèo nàn, lạc hậu, đời sống nhân dân còn gặp nhiều khó khăn. CNH, HĐH ở nước ta thời kỳ này chia làm hai giai đoạn: giai đoạn từ năm 1960 đến năm 1975 (nước ta tiến hành CNH, HĐH ở miền Bắc); giai đoạn từ năm 1975 đến năm 1985, sau khi giải phóng miền Nam thống nhất đất nước, CNH, HĐH nước ta diễn ra trên phạm vi cả nước. Đặc trưng của CNH, HĐH thời kỳ này chính là phát triển công nghiệp nặng kết hợp với nông nghiệp trên cơ sở phát triển các nguồn tài nguyên để phục vụ CNH, HĐH. Tuy nhiên, thời kỳ này nền kinh tế nước ta còn gặp nhiều khó khăn, đất nước còn chiến tranh nên thời kỳ này nước ta thực hiện CNH, HĐH còn chưa đạt được mục tiêu đề ra, nền kinh tế vẫn còn nghèo nàn, kém phát triển và rơi vào khủng hoảng kinh tế- xã hội.

Ở giai đoạn từ năm 1986 đến nay, thời kỳ nước ta tiến hành công cuộc đổi mới với nhiệm vụ ổn định tình hình kinh tế- xã hội và chuẩn bị các điều kiện để tiến hành đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước. Ở giai đoạn đầu thời kỳ đổi mới, nước ta chủ trương phát triển công nghiệp nhẹ, tiểu công nghiệp và thủ công nghiệp, xây dựng và phát triển các ngành công nghiệp nặng tạo tiền đề cho việc đẩy mạnh CNH, HĐH ở những chặng đường tiếp theo. Trải qua các kỳ Đại hội, Đảng ta đều đưa ra những mục tiêu, chiến lược nhằm đẩy mạnh

CNH, HĐH nhằm phát triển kinh tế- xã hội đất nước; góp phần xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam Xã hội chủ nghĩa.

Trong xu thế kinh tế khu vực hóa và toàn cầu hóa đang phát triển mạnh mẽ, trong điều kiện cách mạng khoa học- công nghệ và công nghiệp hiện đại phát triển rất nhanh chóng, những thuận lợi và khó khăn khách quan và chủ quan, với nhiều thời cơ và cũng không ít nguy cơ, vừa tạo ra cơ hội mới, vừa cản trở, thách thức nền kinh tế nước ta, đan xen lẫn nhau, di chuyển nhau. Vì vậy, nước ta cần chủ động, sáng tạo nắm bắt thời cơ, phát huy lợi thế để đẩy mạnh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, tạo thế và lực mới để khắc phục khó khăn, đẩy lùi nguy cơ, đưa kinh tế tăng trưởng và phát triển bền vững.

Đẩy mạnh CNH, HĐH cần phải hướng đến thực hiện mục tiêu, con đường đi lên CNXH mà Đảng và nhân dân ta đã lựa chọn, CNH, HĐH đóng vai trò quan trọng giúp đưa nước ta thoát khỏi tình trạng nghèo nàn, lạc hậu; bảo đảm đưa nước ta đi lên CNXH văn minh, hiện đại. Thực hiện CNH, HĐH sẽ đưa nước ta thành một nước công nghiệp, có cơ sở vật chất, kỹ thuật hiện đại, cơ cấu kinh tế hợp lý, có quan hệ sản xuất tiên bộ, phù hợp với tính chất và trình độ phát triển của LLSX, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho nhân dân, phấn đấu xây dựng đất nước giàu mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh; quốc phòng, an ninh vững chắc.

Trong bối cảnh hiện nay, Đảng ta vẫn tiếp tục khẳng định CNH, HĐH một trong những nhiệm vụ quan trọng góp phần thúc đẩy phát triển KT- XH đất nước do đó, những đòi hỏi về CNH, HĐH luôn được Đảng ta tiếp tục bổ sung, hoàn thiện, phát triển và trở thành động lực để phát triển nhanh và bền vững đất nước. Đặc biệt, ngày 17- 11- 2022, Ban Chấp hành Trung ương đã ban hành Nghị quyết số 29- NQ/ TW về “Tiếp tục đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045”. Đây là Nghị quyết chuyên đề đầu tiên của Đảng ta sự cần thiết và ý nghĩa của quá trình thực hiện CNH, HĐH đất nước. Nghị quyết chỉ rõ: “cần phải thống nhất nhận thức về vai trò, vị trí và tầm quan trọng của công nghiệp hóa, hiện đại hóa, là nhiệm vụ trung tâm của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội đất nước, xây

dựng nền kinh tế độc lập, tự chủ và chủ động, tích cực hội nhập quốc tế sâu rộng, phát triển nhanh và bền vững, trở thành nước phát triển, có thu nhập cao. Đặt công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong tổng thể chiến lược phát triển đất nước để có cách tiếp cận toàn diện, chú trọng giải quyết hài hòa các mối quan hệ lớn trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”. Đồng thời, bảo đảm hài hòa phát triển kinh tế gắn với thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội; bảo vệ môi trường và tài nguyên thiên nhiên; thực hiện đồng bộ quá trình đô thị hóa, đổi mới mô hình tăng trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế và chuyển dịch cơ cấu lao động. Phát huy tốt mọi tiềm năng, lợi thế của đất nước, tập trung phát triển một số ngành dịch vụ có lợi thế, có hàm lượng tri thức và công nghệ cao, chú trọng đẩy mạnh dịch vụ hóa các ngành công nghiệp. Chú trọng phát triển công nghiệp chế biến, chế tạo; thực hiện đột phá chiến lược nhằm rút ngắn quá trình CNH, HĐH; đồng thời, ổn định kinh tế vĩ mô, chủ động tích cực và hội nhập quốc tế; khơi dậy tiềm năng, khát vọng phát triển đất nước, tinh thần khởi nghiệp và thúc đẩy đổi mới sáng tạo; phát huy tốt những giá trị văn hóa truyền thống tốt đẹp của dân tộc; phát huy bản lĩnh và trí tuệ con người Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

2.3. Vai trò và những yếu tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa

2.3.1. Vai trò của phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa

Trong quá trình thực hiện đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, Đảng ta xác định NNL và phát triển NNL có vai trò quyết định đối với quá trình CNH, HĐH đất nước. Báo cáo Chính trị của Đại hội XIII, Đảng ta xác định NNL có vai trò là một trong ba đột phá chiến lược: về thể chế, về nguồn nhân lực (nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao) và hệ thống kết cấu hạ tầng. Ưu tiên phát triển NNL cho các lĩnh vực, các ngành nghề cơ bản, then chốt; phát triển giáo dục đào tạo, khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo; khơi dậy tiềm năng, sức mạnh của con người Việt Nam. Do đó, có thể thấy vai trò quyết định của NNL đối với quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH được biểu hiện cụ thể như sau:

Thứ nhất, NNL là yếu tố quyết định quá trình tăng trưởng và phát triển KT - XH và đẩy mạnh quá trình CNH, HĐH.

Thực tế ngày càng chứng minh rõ vai trò nền tảng của con người- yếu tố hàng đầu của LLSX đối với sự phát triển xã hội và đối với quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước. Con người tham gia vào quá trình sản xuất vật chất và thể hiện phát huy những phẩm chất, năng lực tích cực, chủ động, sáng tạo góp phần gia tăng quá trình tăng trưởng KT- XH của đất nước nói chung và đối với sự nghiệp đẩy mạnh CNH, HĐH nói riêng.

Thứ hai, phát triển NNL là điều kiện cơ bản quyết định sự thành công của quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH ở nước ta.

Ba trụ cột cơ bản tạo nên sự phát triển bền vững của một nền kinh tế bao gồm về thể chế, về nguồn nhân lực (nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao) và hệ thống kết cấu hạ tầng. Trong đó, chất lượng NNL đóng vai trò quan trọng để thực hiện CNH, HĐH. Điều đó thể hiện ở trình độ năng lực, chuyên môn, kỹ thuật, tính tích cực, chủ động, sáng tạo của NNL trong quá trình lao động sản xuất và những phẩm chất đạo đức, trách nhiệm các nhân của NNL có ý nghĩa quan trọng quyết định thành công của quá trình CNH, HĐH.

Thứ ba, phát triển NNL chất lượng cao là điều kiện tiên quyết để phát triển KT- XH của mỗi quốc gia; là đòn bẩy cho tốc độ CNH, HĐH phát triển kinh tế nước ta theo hướng phát triển bền vững. Theo quan điểm chung nhất, “NNL chất lượng cao là những người lao động có kỹ năng, các nhà kinh doanh năng động và tài ba, các nhà quản lý giỏi, các nhà khoa học - công nghệ xuất sắc, các nhà lãnh đạo chính trị có tầm nhìn chiến lược và tư duy đổi mới vượt trội” [117; 5].

Các căn cứ cơ bản để đánh giá NNL chất lượng cao được thể hiện như sau:

Một là, có năng lực để hoàn thành các nhiệm vụ trong lao động sản xuất, có đóng góp cho xã hội; có trí tuệ, tư duy, khả năng thích ứng và đổi mới sáng tạo; có năng lực vượt trội trong các ngành nghề, lĩnh vực tiêu biểu đóng góp vào thành công của sự nghiệp CNH, HĐH.

Hai là, có phẩm chất đạo đức, có trách nhiệm với cá nhân, gia đình, cộng đồng và xã hội; có ý chí, khát vọng phục vụ lợi ích chung. Những phẩm chất đạo đức là yếu tố cơ bản để hình thành nên NNL chất lượng cao; có nhận thức được giá trị của bản thân; từ đó, không ngừng nỗ lực phấn đấu, rèn luyện, trau dồi bản thân hoàn thiện hơn; có mối quan hệ gắn bó, hài hoà trong xã hội.

Thứ tư, phát triển NNL là điều kiện để tăng cường, đẩy mạnh hội nhập kinh tế quốc tế tạo nên thành công của quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH

Quá trình toàn cầu hoá và hội nhập kinh tế quốc tế đã tạo ra cho đất nước ta những thời cơ và thách thức vô cùng to lớn. Do đó, Đảng ta luôn nhận thức rõ vai trò của NNL đối với sự nghiệp CNH, HĐH đất nước; phát triển NNL là nhiệm vụ trọng tâm trong chiến lược phát triển đất nước. Do đó, vấn đề NNL và phát triển NNL là một yếu tố, nhiệm vụ quan trọng trong tiến trình thực hiện CNH, HĐH đất nước. Chú trọng phát triển NNL, đặc biệt là NNL chất lượng cao về số lượng và chất lượng; phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm. Đồng thời, nâng cao nhận thức về giá trị cá nhân cho NNL để tạo động lực cho NNL tích cực tìm tòi, học hỏi nâng cao trình độ chuyên môn, phẩm chất; chủ động tự giác đóng góp cho gia đình và xã hội; góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp CNH, HĐH.

Có thể nói, NNL luôn đóng một vị trí, vai trò đặc biệt góp phần vào thành công của quá trình phát triển KT- XH nói chung và đối với tiến trình thực hiện CNH, HĐH nói riêng. Tập trung phát triển NNL về mặt số lượng và chất lượng là nhiệm vụ quan trọng, cơ bản đáp ứng những đòi hỏi của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

2.3.2. Những yếu tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Quảng Ninh

Sự nghiệp CNH, HĐH đã đặt ra cho nước ta nói chung và ở tỉnh Quảng Ninh nói riêng những yêu cầu cơ bản trong phát triển NNL nhằm đáp ứng được những đòi hỏi của thực tiễn đặt ra. Trong quá trình thực hiện chiến lược phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở tỉnh Quảng Ninh không thể không kể đến những yếu tố ảnh hưởng, tác động đến phát triển NNL, cụ thể như sau:

2.3.2.1. Những tác động của điều kiện tự nhiên, vị trí địa lý của tỉnh Quảng Ninh

Quảng Ninh là một tỉnh có nhiều thế mạnh, tiềm năng để phát triển KT-XH; cùng với Hải Phòng và Hà Nội, Quảng Ninh được xác định là một cực trong tam giác phát triển vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ. Quảng Ninh có các điều kiện tự nhiên, vị trí địa lý tác động đến phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH của tỉnh, cụ thể như sau:

Về điều kiện tự nhiên: “Quảng Ninh có địa hình đa dạng từ miền núi đến trung du và đồng bằng duyên hải, vùng ven biển và các hải đảo, tạo nên một hệ khí hậu, hệ sinh thái, địa chất đa dạng; chiều dài đường bờ biển 250km; 2.077 hòn đảo. Địa hình vùng đồi núi phức tạp chia tỉnh thành 2 miền: miền đông (từ Tiên Yên qua Bình Liêu, Hải Hà, Đầm Hà đến Móng Cái) và miền tây (từ Tiên Yên qua Ba Chẽ, phía bắc thành phố Hạ Long, Uông Bí và thấp dần xuống phía bắc thị xã Đông Triều. Địa hình vùng đồng bằng duyên hải gồm các phần vùng Đông Triều, Uông Bí, bắc Quảng Yên, nam Tiên Yên, Đầm Hà, Hải Hà và một phần thành phố Móng Cái, thuận lợi cho phát triển nông nghiệp và giao thông” .[172]. Đồng thời, Quảng Ninh có nhiều đảo lớn nhỏ khác nhau, trong đó có Vịnh Hạ Long, Vịnh Bái Tử Long; có nhiều điều kiện thuận lợi cho phát triển du lịch biển, xây dựng hệ thống cảng biển; đặc biệt là cảng nước sâu phục vụ cho việc lưu thông, vận chuyển hàng hóa với các tỉnh; là tỉnh có nguồn đa dạng sinh học phong phú, có vườn quốc gia với nhiều loại động vật, thực vật phong phú phục vụ du lịch sinh thái; góp phần phát triển KT- XH của tỉnh. Bên cạnh đó, Quảng Ninh là tỉnh có khí hậu mát mẻ thuận lợi cho phát triển nông nghiệp, lâm nghiệp, du lịch và các hoạt động phát triển kinh tế của tỉnh.

Về vị trí địa lý: “Quảng Ninh là một tỉnh nằm ở phía Đông Bắc nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, có vị trí địa chính trị, kinh tế, đối ngoại và đặc biệt quan trọng về quốc phòng, an ninh. Quảng Ninh nằm ở toạ độ địa lý từ 20° 40’ đến 21° 39'49,8" độ vĩ bắc và từ 106° 26’ đến 108° 31’ độ kinh đông. Phía bắc giáp nước Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa; Phía nam

giáp thành phố Hải Phòng; Phía đông giáp biển; Phía tây và tây bắc giáp tỉnh Lạng Sơn và Bắc Giang; Phía tây và tây nam giáp tỉnh Hải Dương. Quảng Ninh có diện tích trên 12.000km², bao gồm 6.206,9km² đất liền và diện tích mặt biển có ranh giới ngoài cách đường mép nước biển thấp nhất trung bình nhiều năm một khoảng cách 6 hải lý do Bộ Tài nguyên và Môi trường xác định và công bố. 80% diện tích đất của tỉnh là đất đồi núi với bề rộng 195km từ Đông sang Tây và trải dài 102km từ Bắc xuống Nam.” [172].

Với vị trí địa lý đặc thù, Quảng Ninh được xem là một cửa ngõ kết nối các liên quốc gia, liên vùng, liên tỉnh: là tỉnh duy nhất có đường biên giới giáp với Trung Quốc cả trên bộ và trên biển; là cửa ngõ kết nối đồng bằng sông Hồng với trung du miền núi phía Bắc; đồng thời, cùng với Hải Phòng Quảng Ninh được xác định là một cực trong tam giác phát triển của vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ. Điều đó, đã tạo điều kiện thuận lợi để Quảng Ninh phát triển đa dạng các ngành nghề, lĩnh vực: công nghiệp, nông nghiệp, lâm nghiệp, du lịch, dịch vụ, khai thác, chế biến khoáng sản và trở thành trung tâm phát triển kinh tế đặc lực của cả vùng.

Về tài nguyên thiên nhiên:

- *Tài nguyên đất*: Diện tích của Quảng Ninh lớn nhất vùng đồng bằng sông Hồng: “chiếm 1,84% tổng diện tích đất liền của Việt Nam, tuy nhiên khoảng 80% diện tích đất là đồi núi. Đất nông nghiệp chiếm 75,4% tổng diện tích đất nhưng phần lớn là đất rừng, có 50.886 ha, tương đương tỷ trọng 8,3%, là đất canh tác trồng trọt. Ngoài ra, tỉnh còn có diện tích lớn đất chưa sử dụng có thể khai thác phục vụ mục đích phát triển công nghiệp xây dựng” [172].

- *Tài nguyên rừng*: “Quảng Ninh có 435.932ha thuộc quy hoạch ba loại rừng, với độ che phủ đạt 55%, cao hơn nhiều so với tỷ lệ bình quân 40% của cả nước. Rừng Quảng Ninh đóng vai trò quan trọng trong việc bảo tồn đa dạng sinh học, phòng hộ đầu nguồn, chống xói mòn, điều tiết và bảo vệ môi trường sinh thái, cung cấp gỗ và lâm sản ngoài gỗ có giá trị cao cho công nghiệp chế biến, đáp ứng nhu cầu tiêu dùng và xuất khẩu” [172].

- *Tài nguyên biển*: Quảng Ninh có thế mạnh và tiềm năng to lớn để phát triển các ngành kinh tế biển: “Với chiều dài đường bờ biển hơn 250km và 2.077 hòn đảo (chiếm phần lớn số đảo của cả nước), trên 40.000ha bãi triều và hơn 20.000ha diện tích eo biển và vịnh, ngư trường rộng lớn trên 6.100km², vùng biển Quảng Ninh là nơi sinh sống của nhiều loài có giá trị, tạo ra cơ hội lớn cho phát triển nuôi trồng và đánh bắt thủy sản, đặc biệt phục vụ xuất khẩu, công nghiệp chế biến chế thực phẩm giá trị cao” [172].

- *Tài nguyên khoáng sản*: Quảng Ninh có nguồn tài nguyên khoáng sản phong phú, đa dạng với 209 mỏ và điểm quặng của 36 loại hình khoáng sản được điều tra, thăm dò, đánh giá. Quảng Ninh là trung tâm số một của Việt Nam về tài nguyên than đá, chiếm hơn 90% trữ lượng than của cả nước. Quảng Ninh có mỏ đá dầu duy nhất ở Việt Nam tại Đồng Ho, trữ lượng khoảng 4,21 triệu tấn. Với nguồn tài nguyên than to lớn, Quảng Ninh có điều kiện và đã trở thành trung tâm khai khoáng và sản xuất điện than lớn nhất cả nước. Tuy nhiên, Quảng Ninh cũng phải đối mặt với việc giải quyết các mâu thuẫn giữa phát triển kinh tế (dựa vào công nghiệp khai khoáng và điện than) với bảo vệ môi trường và cảnh quan du lịch, giữa việc khai thác nguồn tài nguyên khoáng sản to lớn để bảo đảm an ninh năng lượng quốc gia và mục tiêu cắt giảm lượng khí thải CO₂ đến năm 2050 về mức 0 [172].

- *Tài nguyên nước khoáng*: Nguồn tài nguyên nước khoáng tại 5 mỏ và điểm nước khoáng gồm: Quang Hanh, Tam Hợp (Cẩm Phả), Khe Lạc (Tiên Yên), Đồng Long (Bình Liêu) và Cái Chiên (Hải Hà) có thể được đưa vào khai thác phục vụ các ngành du lịch, khám chữa bệnh, sản xuất đồ uống đóng chai.

Như vậy, Quảng Ninh là tỉnh hội tụ đầy đủ mọi tiềm năng, thế mạnh của vùng để phát triển KT- XH. Với những điều kiện tự nhiên, vị trí địa lý, tài nguyên thiên nhiên đã tạo Quảng Ninh có nhiều điều kiện phát huy tiềm năng, lợi thế của tỉnh; tập trung phát triển các ngành công nghiệp chế biến, công nghiệp khai thác, khai thác chế biến khoáng sản và vật liệu xây dựng, phát triển du lịch biển; khai thác và xây dựng phát triển hệ thống cảng biển đặc biệt là cảng nước sâu phục vụ cho việc giao lưu hàng hóa với các tỉnh trong

vùng và với quốc tế; phát triển nông nghiệp, ngư nghiệp và nhiều hoạt động phát triển kinh tế khác. Đồng thời, với nguồn tài nguyên thiên nhiên đa dạng, Quảng Ninh có điều kiện phát triển đa dạng sinh học; công nghiệp nuôi trồng, đánh bắt thủy sản, phục vụ phát triển các ngành xuất khẩu, công nghiệp chế biến thực phẩm. Quảng Ninh cũng là tỉnh có vị trí địa lý thuận lợi, là cửa ngõ kết nối các liên quốc gia, liên vùng, liên tỉnh tạo cho Quảng Ninh những thuận lợi phát triển các ngành KT- XH trong đó tập trung vào các lĩnh vực kinh tế, công nghiệp, thương mại và dịch vụ.

Bên cạnh những tiềm năng, thế mạnh của vùng đã tạo cho Quảng Ninh những điều kiện thuận lợi để tập trung phát triển các ngành công nghiệp, cũng đặt ra cho Quảng Ninh những khó khăn, thách thức nhất định. Quảng Ninh cũng đang phải đối mặt với vấn đề giải quyết các mâu thuẫn, những vấn đề đặt ra: giữa phát triển kinh tế với bảo đảm cảnh quan môi trường và cảnh quan du lịch; giữa khai thác nguồn tài nguyên khoáng sản to lớn của vùng với việc bảo đảm an ninh năng lượng quốc gia, giảm thiểu khí thải CO₂ và hiệu ứng nhà kính; giải quyết vấn đề xung đột trong phát triển các ngành công nghiệp với đảm bảo cân bằng giữa việc khai thác tài nguyên thiên nhiên với bảo tồn tài nguyên và cảnh quan du lịch, bảo vệ môi trường. Đồng thời, Quảng Ninh còn phải đối mặt với vấn đề an ninh quốc gia, chống buôn lậu, xuất nhập cảnh trái phép, tranh chấp đường biên giới...

2.3.2.2. Những tác động bởi tình hình phát triển KT- XH, khoa học- công nghệ ở tỉnh Quảng Ninh

Tình hình phát triển KT - XH ở tỉnh Quảng Ninh là nhân tố quan trọng tác động và phản ánh mối quan hệ biện chứng giữa phát triển kinh tế với phát triển NNL. Chất lượng NNL là trạng thái nhất định thể hiện mối quan hệ hữu cơ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của NNL.

NNL là nhân tố quan trọng thể hiện tốc độ phát triển kinh tế- xã hội của tỉnh. Quảng Ninh là tỉnh có nền kinh tế phát triển, là vùng kinh tế trọng điểm phía Bắc, có đầy đủ các điều kiện tự nhiên, tài nguyên thiên nhiên, khoáng sản thuận lợi cho phát triển KT- XH. Đồng thời, Quảng Ninh là tỉnh có vị trí quan

trọng trong các lĩnh vực kinh tế, chính trị, văn hóa, quốc phòng, an ninh, có đường biên giới trên bộ và trên biển; có một cửa khẩu biên giới trên bộ và 03 cửa khẩu quốc tế trên biển; nhiều cửa khẩu quốc gia giao lưu với Trung Quốc. Chính vì thế, Quảng Ninh có nhiều thuận lợi cho phát triển kinh tế biển và giao thông vận tải đường biển quan hệ với các nước trên thế giới. Vì thế, “Quảng Ninh được ví như một Việt Nam thu nhỏ; có sự thống nhất trong đa dạng của nền văn minh sông Hồng, là một trong những cái nôi của giai cấp công nhân Việt Nam, đặc biệt là công nhân mỏ. Công nhân mỏ đã và đang là lực lượng nòng cốt, xung kích trong tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế. Ở nơi đây có nguồn tài nguyên than, khoáng sản lớn nhất, trong đó than chiếm 90% sản lượng của cả nước, ngoài ra đá vôi, đất sét, đá hoa cương... tiềm năng công nghiệp nặng còn phát triển, là những điều kiện để phát triển trung tâm khai khoáng, trung tâm nhiệt điện, vật liệu xây dựng của cả nước” [153].

Hiện nay, tỉnh Quảng Ninh trở thành một trong những cực tăng trưởng kinh tế toàn diện của khu vực phía bắc với tốc độ tăng trưởng kinh tế (GRDP) hai con số trong 7 năm liên tiếp (2016 - 2022): “Năm 2020 đạt 10,05%, năm 2021 và năm 2022 đều đạt 10,28% trong bối cảnh đại dịch COVID-19 (xếp thứ 13/63 toàn quốc và 3/7 tỉnh, thành phố thuộc vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ). Cơ cấu kinh tế chuyển dịch tích cực theo hướng bền vững. Quy mô nền kinh tế tăng nhanh, tính đến hết năm 2022 ước đạt 269 nghìn tỷ đồng; GRDP bình quân đầu người đạt trên 8.200 USD, cao nhất khu vực phía bắc; năng suất lao động tăng trên 13%. Tổng thu ngân sách nhà nước giai đoạn 2020 - 2022 đạt trên 156,2 nghìn tỷ đồng, trong đó thu nội địa đạt trên 117,8 nghìn tỷ đồng, tăng bình quân khoảng 10%/năm và luôn nằm trong nhóm dẫn đầu cả nước. Tổng chi đầu tư phát triển đạt trên 48,3 nghìn tỷ đồng, tỷ lệ giải ngân hàng năm đều đạt và vượt kế hoạch; tỷ trọng chi đầu tư tăng lên, đạt khoảng 57 - 58% tổng ngân sách. Riêng quý I-2023, tổng thu ngân sách nhà nước trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh ước đạt trên 14.800 tỷ đồng. Cụ thể, GRDP của tỉnh ước tăng 8,04%. Tổng thu ngân sách nhà nước ước đạt 14.870 tỷ đồng, tăng

9% cùng kỳ, trong đó thu nội địa ước đạt 11.270 tỷ đồng, tăng 8% cùng kỳ; thu xuất nhập khẩu ước đạt 3.600 tỷ đồng, tăng 7% cùng kỳ năm 2022. Nhiều chỉ tiêu kinh tế của tỉnh trong quý I-2023 cũng tăng so với cùng kỳ năm 2022. Trong đó, khu vực dịch vụ đạt mức tăng trưởng cao nhất (tăng 13,25%, cao hơn 4,42 điểm % so với cùng kỳ năm 2022). Kim ngạch xuất khẩu của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh ước đạt 674 triệu USD, tăng 15,2% cùng kỳ năm 2022. Thuế sản phẩm tăng 9,1%, cao hơn 1,71 điểm % so với cùng kỳ năm 2022. Khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản tăng 3,74%, cao hơn 0,24 điểm % so với cùng kỳ năm 2022. Tổng thu ngân sách nhà nước ước đạt 14.800 tỷ đồng (bằng 27% so với dự toán, tăng 8% so với cùng kỳ năm 2022). Về thu hút FDI, theo báo cáo của Cục Đầu tư nước ngoài, Bộ Kế hoạch Đầu tư, tính đến ngày 20-3-2023, tỉnh Quảng Ninh thu hút được 341,82 triệu USD, đạt hơn 41,3% kế hoạch thu hút FDI cả năm 2023 và đứng thứ bảy trong cả nước. Tiếp tục đà tăng trưởng của quý I-2023, trong quý II-2023, tỉnh Quảng Ninh đang phấn đấu đạt mức tăng trưởng khoảng 9,51%; thu ngân sách nhà nước không thấp hơn 15.000 tỷ đồng, 6 tháng đạt trên 29.800 tỷ đồng” [151].

Quảng Ninh là tỉnh có điều kiện thuận lợi, nhiều tiềm năng, lợi thế phát triển du lịch, có nhiều trung tâm du lịch, điểm du lịch ở các lĩnh vực biển đảo, tâm linh, sinh thái cộng đồng đóng góp quan trọng vào phát triển KT- XH của tỉnh. Quảng Ninh không ngừng đầu tư, phát triển du lịch trở thành ngành đóng góp đáng kể vào phát triển kinh tế trong toàn tỉnh; là cầu nối giao lưu giữa các tỉnh trong cả nước. Lĩnh vực du lịch đang phát triển không ngừng và ngày càng đóng góp đáng kể vào cơ cấu kinh tế chung của tỉnh, với vai trò như một cầu nối giao lưu văn hóa, hữu nghị giữa tỉnh Quảng Ninh với các địa phương trong cả nước và trên thế giới. Các cơ sở lưu trú du lịch của tỉnh góp phần kéo dài thời gian trải nghiệm, lưu trú của du khách. Cùng với đó, không gian du lịch của tỉnh ngày càng được mở rộng với 4 trung tâm du lịch, 33 tuyến, 91 điểm du lịch, 8 khu du lịch cấp tỉnh, 5 khu du lịch cấp quốc gia; tập trung phát triển 4 dòng sản phẩm chủ lực: du lịch biển đảo, du lịch tâm linh,

du lịch thương mại biên giới và du lịch sinh thái cộng đồng. Các sản phẩm du lịch của tỉnh cũng ngày càng có tính cạnh tranh cao, phong phú, đa dạng.

Quảng Ninh là tỉnh đi đầu thực hiện thành công phương thức huy động nguồn lực đầu tư theo hình thức đối tác công - tư (PPP), với phương châm “lấy đầu tư công dẫn dắt đầu tư tư”; huy động được nguồn lực lớn từ các thành phần kinh tế, trở thành giải pháp đột phá để phát triển hệ thống kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội đồng bộ, hiện đại. Là địa phương duy nhất trong cả nước huy động tư nhân đầu tư xây dựng Cảng hàng không quốc tế Vân Đồn, Cảng tàu khách quốc tế Hòn Gai, đường cao tốc thúc đẩy liên kết vùng và hợp tác quốc tế. “Tổng số vốn đầu tư công giai đoạn 2005 - 2020 là 119.082 tỷ đồng, tăng bình quân 20,7%/năm; đến nay, đã đầu tư hoàn thành gần 100km đường cao tốc và khánh thành cao tốc Vân Đồn - Móng Cái với tổng chiều dài trên 80km vào ngày 1-9-2022; nâng cấp, cải tạo 130,3 km quốc lộ; làm mới và nâng cấp 65,7 km đường tỉnh; cải tạo, làm mới 743,6km đường huyện, đường đô thị và 2.440,9km² đường giao thông nông thôn, miền núi” [151].

Với những đặc điểm về tình hình phát triển KT- XH của tỉnh, các ngành công nghiệp phát triển cũng ngày càng đặt ra yêu cầu cao trong phát triển NNL để đáp ứng được những đòi hỏi thực tiễn, và đáp ứng xu hướng phát triển của tỉnh. Đặc biệt, để phát triển KT- XH của tỉnh tất yếu phải tập trung phát triển nguồn lực con người, phát triển NNL về mặt số lượng và chất lượng để đáp ứng được những yêu cầu thực tiễn đặt ra tập trung phát triển kinh tế xanh, kinh tế bền vững; phát triển và chuyển đổi các ngành công nghiệp từ công nghiệp nâu sang công nghiệp xanh nhằm giải quyết bài toán giữa phát triển kinh tế gắn với bảo vệ cảnh quan, môi trường, bảo đảm cân bằng giữa khai thác với bảo tồn...

Trong phát triển NNL, khoa học, công nghệ đóng vai trò quan trọng, là lực lượng sản xuất trực tiếp tạo sự chuyển biến trong nền kinh tế. Do đó, Quảng Ninh cần chú trọng, tạo điều kiện để phát triển NNL trong lĩnh vực khoa học, công nghệ; NNL chất lượng cao; chú trọng đào tạo, bồi dưỡng, thu hút

NNL khoa học tài năng, chuyên gia, cán bộ có năng lực công nghệ giỏi cho phát triển của CNH, HĐH ở tỉnh Quảng Ninh hiện nay. Tuy nhiên, trình độ khoa học - công nghệ của tỉnh Quảng Ninh còn chưa tương xứng với những điều kiện, tiềm năng, thế mạnh trong phát triển các ngành công nghiệp, cũng chưa được đầu tư một cách thỏa đáng. NNL trong lĩnh vực khoa học và công nghệ còn ít, chất lượng đáp ứng được cho quá trình CNH, HĐH, cũng như chiến lược phát triển Khoa học và công nghệ của tỉnh Quảng Ninh hiện nay.

2.3.2.3. Những tác động của chủ trương, đường lối, chính sách về phát triển nguồn nhân lực ở tỉnh Quảng Ninh

Nhận thức rõ vai trò quan trọng của phát triển NNL đối với sự phát triển KT- XH của tỉnh, Đảng, Nhà nước ta nói chung và tỉnh Quảng Ninh nói riêng luôn quan tâm tới phát triển chất lượng NNL thông qua các chiến lược, chính sách đổi mới giáo dục và đào tạo, nhằm phát triển NNL chất lượng cao; các chính sách chăm lo đến đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân nói chung, của NNL nói riêng.

Công tác giáo dục và đào tạo giữ vai trò quan trọng trong việc nâng cao trình độ cho NNL. Với yêu cầu phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH, tỉnh Quảng Ninh đã và đang hết sức quan tâm tới đầu tư ngân sách cho giáo dục và đào tạo, đặc biệt và các cơ sở giáo dục đại học, đào tạo, dạy nghề nhằm nâng cao số lượng và chất lượng NNL phục vụ cho yêu cầu phát triển KT- XH của tỉnh. Tỉnh uỷ, UBND tỉnh Quảng Ninh đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách phát triển NNL trong đó tập trung vào khuyến khích phát triển về quy mô đào tạo, cơ cấu đào tạo và chính sách tài chính trong phát triển NNL, chính sách phân bổ và thu hút NNL; chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và các chính sách đãi ngộ khác. Các chính sách này đã tạo ra môi trường pháp lý cho quá trình hình thành và phát triển con người nói chung và phát triển NNL nói riêng phục vụ cho sự nghiệp CNH, HĐH. Trong đó, chính sách về giáo dục đào tạo đóng vai trò quan trọng quyết định đến chất lượng NNL; nhằm trang bị tri thức, kỹ năng, phẩm chất, đạo đức

cho con người trong hoạt động thực tiễn; đặc biệt là quyết định đến sự phát triển của đất nước.

Quảng Ninh đã ban hành nhiều văn bản, chỉ thị về giáo dục- đào tạo, cụ thể: 17 Nghị quyết quy định các cơ chế, chính sách đặc thù hỗ trợ cho giáo dục - đây là tỉnh được đánh giá có nhiều sự quan tâm, hỗ trợ giáo dục nhiều nhất cả nước. Do đó, tỉnh đã góp phần quan trọng trong việc nâng cao chất lượng NNL đào tạo cho cả nước nói chung và đối với tỉnh Quảng Ninh nói riêng. Trong những năm qua, Quảng Ninh đã đạt được nhiều kết quả quan trọng trong công tác giáo dục đào tạo, nâng cao chất lượng NNL. Năm 2000 tỉnh đạt chuẩn phổ cập giáo dục tiểu học, xóa mù chữ. Năm 2005, đạt chuẩn phổ cập giáo dục tiểu học đúng độ tuổi, chỉ đến năm 2007 đạt chuẩn phổ cập giáo dục trung học cơ sở; năm 2014 đạt chuẩn phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em trong độ tuổi đến trường. Kết quả đạt được phổ cập giáo dục, xóa mù chữ được duy trì, giữ vững và không ngừng nâng cao chất lượng.

Trước yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước cũng như sự nghiệp phát triển KT- XH của tỉnh, Quảng Ninh không ngừng quan tâm phát triển NNL trong đó chú trọng phát triển NNL chất lượng cao, lãnh đạo, chỉ đạo chiến lược đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo nhằm phát triển về chất lượng NNL, đổi mới nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho NNL. Những chủ trương, chính sách về phát triển NNL là điều kiện, yếu tố tác động đến hiệu quả phát triển NNL ở Quảng Ninh góp phần thúc đẩy KT- XH trong địa bàn tỉnh phát triển.

2.3.2.4. Tác động của sự phát triển kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế ở tỉnh Quảng Ninh

Toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế đã đặt yêu cầu cần phải phát triển kinh tế tri thức và tăng cường hội nhập quốc tế. Dưới tác động của cuộc Cách mạng khoa học công nghệ và sự phát triển của nền kinh tế tri thức đã làm xuất hiện các ngành nghề kinh tế mới làm biến đổi cơ cấu lao động của nước ta nói chung và Quảng Ninh nói riêng; tỷ trọng các ngành công nghiệp

gia tăng; đồng thời, tỷ trọng lao động trong ngành nông nghiệp giảm. Đặc biệt, Quảng Ninh là tỉnh nằm trong vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, có nhiều điều kiện để phát triển các ngành công nghiệp trên tất cả các lĩnh vực.

Trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH, Quảng Ninh đã xây dựng nhiều chiến lược nhằm phát triển KT- XH trong đó có tăng cường đầu tư và phát triển khoa học công nghệ và phát triển NNL chất lượng cao. Tập trung vào xây dựng và phát triển NNL lãnh đạo, quản lý, chuyên gia, các nhà hoạch định chính sách có đủ phẩm chất tâm- thể- trí để lãnh đạo và kiến tạo góp phần phát triển KT- XH tỉnh Quảng Ninh theo hướng nhanh và bền vững trong xu hướng toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư; tập trung phát triển đội ngũ doanh nhân, chuyên gia quản lý kinh tế giỏi, đội ngũ kỹ sư, công nhân kỹ thuật có trình độ chuyên môn cao trong các lĩnh vực công nghệ mũi nhọn của tỉnh trong các khu công nghiệp, khu kinh tế trọng điểm...

Mặt khác, cuộc cách mạng khoa học công nghệ và sự phát triển của kinh tế tri thức cũng có những ảnh hưởng tiêu cực đến phát triển kinh tế - xã hội, cũng như công tác phát triển NNL của tỉnh Quảng Ninh như tâm lý trọng kỹ thuật, công nghệ, tâm lý hướng ngoại, các giá trị của truyền thống dân tộc bị xem nhẹ. Quảng Ninh lại là một tỉnh có điều kiện thuận lợi để phát triển KT- XH trong đó tập trung chủ yếu vào các ngành công nghiệp khai thác, chế biến, công nghiệp nặng... Đồng thời, là cửa ngõ kết nối các liên quốc gia, liên vùng, liên tỉnh thuận lợi cho phát triển quan hệ hợp tác với các quốc gia. “Theo thống kê của Sở Ngoại vụ Quảng Ninh, đến nay, tỉnh Quảng Ninh đã thiết lập quan hệ đối ngoại với 15 địa phương nước ngoài; có quan hệ kinh tế, thương mại với trên 70 quốc gia và vùng lãnh thổ và với nhiều tổ chức, diễn đàn khu vực, quốc tế, như: Diễn đàn hợp tác du lịch Đông Á (EATOF); Hợp tác hai hành lang - một vành đai Việt Nam - Trung Quốc; Câu lạc bộ các vịnh đẹp thế giới; Tam giác Di sản Udonthani (Thái Lan) - Luangprabang (Lào) và Quảng Ninh (Việt Nam)... Công tác đối ngoại hiệu quả cùng với chính sách mở cửa và hội nhập quốc tế đã tạo nên sự bứt phá trong huy động các nguồn lực đầu tư phát triển kết cấu hạ tầng, thu hút các thành phần kinh tế trong và ngoài nước tham

gia quá trình phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, đưa Quảng Ninh trở thành một trong những cực tăng trưởng kinh tế toàn diện của miền Bắc, đóng góp quan trọng vào thành tựu chung của đất nước” [151].

Do vậy, sự phát triển kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế cũng đã tác động không nhỏ đối với vấn đề phát triển NNL đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH đất nước nói chung và đối với tỉnh Quảng Ninh nói riêng cần phải có chiến lược xây dựng đội ngũ NNL đáp ứng được yêu cầu thực tiễn. Hơn nữa, Quảng Ninh cũng là tỉnh có những yếu tố “thiên tạo” và “nhân tạo” mang tới cho tỉnh Quảng Ninh nhiều tiềm năng, thế mạnh và giá trị riêng biệt; con người Quảng Ninh cũng có những cốt cách riêng, nhất là truyền thống “kỷ luật và đồng tâm” - cái nôi của giai cấp công nhân Việt Nam - là những lợi thế so sánh riêng có mà tư duy lãnh đạo các thế hệ của tỉnh Quảng Ninh đã nhận diện đúng, trúng và có chính sách can thiệp phù hợp để biến tiềm năng thành động năng, chuyển hóa thành nguồn lực và động lực cho phát triển.

Trong xu thế toàn cầu hóa, phát triển kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế cũng tạo ra những thách thức đó là nguy cơ tụt hậu về kinh tế. Tuy nhiên, cũng cần xây dựng những chủ trương, chính sách phát triển NNL cho phù hợp với điều kiện phát triển KT-XH của tỉnh với những đặc điểm, nét đặc thù riêng với những yêu cầu phát triển NNL tương xứng với tiềm năng, thế mạnh của vùng. Bên cạnh những thuận lợi, cơ hội mà quá trình hội nhập quốc tế mang lại trong phát triển NNL, tỉnh Quảng Ninh cũng phải đối mặt với không ít những khó khăn, thách thức tồn tại gây ảnh hưởng đến quá trình phát triển NNL của tỉnh; làm băng hoại giá trị tinh thần, đạo đức, lối sống và giảm hiệu quả lao động sản xuất của NNL tỉnh Quảng Ninh.

Tiểu kết chương 2

Nguồn nhân lực và phát triển NNL đóng vai trò quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội đất nước nói chung và đối với tỉnh Quảng Ninh nói riêng. Bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đã tạo ra cho đất nước ta những thời cơ và thách thức nhất định trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội; đặc biệt là trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước. Do đó, Đảng, Nhà nước ta cần có những chủ trương, đường lối, chính sách xây dựng và phát triển NNL đáp ứng được những đòi hỏi thực tiễn; góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Trong chương này, luận án tập trung chủ yếu nghiên cứu lý luận về NNL, phát triển NNL; CNH, HĐH và phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH. Trên cơ sở đó, làm rõ quan niệm, đặc điểm và tính tất yếu của quá trình CNH, HĐH; làm rõ vai trò và những yếu tố tác động đến phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở nước ta nói chung và ở tỉnh Quảng Ninh nói riêng.

Trong quá trình xây dựng chiến lược và triển khai phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở nước ta nói chung và ở Quảng Ninh nói riêng đều có những điều kiện thuận lợi nhất định. Bên cạnh đó, cũng đặt ra cho nước ta những thách thức, đòi hỏi trong quá trình phát triển NNL; đặc biệt là những hạn chế, bất cập vẫn còn tồn tại trong quá trình phát triển NNL. Do đó, dựa trên cơ sở phân tích lý luận về NNL, phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH chính là điều kiện để luận án đi vào phân tích, đánh giá thực trạng và những vấn đề đặt ra đối với phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở tỉnh Quảng Ninh trong giai đoạn hiện nay.

Chương 3

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở TỈNH QUẢNG NINH- THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA

3.1. Thực trạng nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Quảng Ninh

3.1.1. Thực trạng về số lượng, cơ cấu nguồn nhân lực

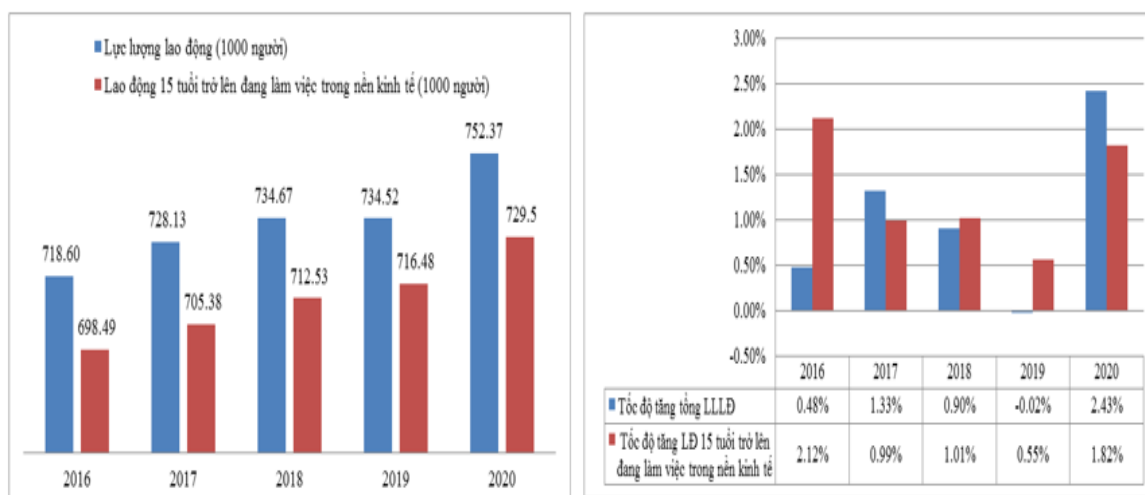
3.1.1.1. Những thành tựu

Trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng ta luôn xác định những nhân tố hàng đầu để tạo nên sức mạnh của Đảng, vai trò quản lý của Nhà nước đối với thực hiện chiến lược phát triển KT- XH của đất nước nói chung. Đối với tỉnh Quảng Ninh việc đổi mới tư duy, nhận thức về mục đích và ý nghĩa của việc nâng cao vai trò lãnh đạo của Đảng, Nhà nước đối với việc thực hiện mục tiêu phát triển KT- XH góp phần đem lại những thành tựu trong phát triển KT- XH của tỉnh. Để đem lại những thành tựu trong phát triển KT- XH của tỉnh, phải kể đến những yếu tố, thành tựu về NNL trong địa bàn Tỉnh.

Xét về nhóm tuổi, tại Quảng Ninh, tỷ lệ trẻ em dưới 14 tuổi chiếm 25, 27%, người cao tuổi trên 65 tuổi chiếm 7,80% và dân số trong độ tuổi lao động từ 15- 64 tuổi chiếm 66,93%. Như vậy, dân số Quảng Ninh đang ở thời điểm “dân số vàng”. Đây là cơ hội tốt để Quảng Ninh có được lực lượng lao động trẻ để phát triển KT- XH của tỉnh. Tỷ lệ dân số trong độ tuổi từ 15- 40 chiếm 39,11% dân số toàn tỉnh, thuận lợi cho việc học tập, tiếp thu kiến thức, khoa học công nghệ và linh hoạt trong chuyên đổi nghề. Trong vòng 5 năm tới (đến 2025), số lượng người lao động đến tuổi nghỉ hưu của Quảng Ninh thấp hơn số lượng người trẻ được bổ sung và độ tuổi lao động, tỷ lệ này lần lượt là 5, 74% so với 7,4%. Đến năm 2030, tỷ lệ người đến độ tuổi bổ sung vào lực lượng lao động (16,77%) của Tỉnh vẫn cao hơn tỷ lệ người đến tuổi nghỉ hưu (11, 88%). Điều đó thể hiện những tín hiệu tích cực của dân số

Quảng Ninh, góp phần đảm bảo đủ nguồn cung lao động đến năm 2025 và tầm nhìn 2030. Đến ngày 31/12/2024, tổng số cán bộ, công chức, viên chức cấp tỉnh, huyện là 28.936 người; giảm 250 người so với năm 2021; số cán bộ công chức cấp xã là 3.462 người giảm 19 người so với năm 2021. Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã chiếm 10,68% tổng số cán bộ, công chức, viên chức toàn tỉnh [156].

Về quy mô NNL, lực lượng lao động tỉnh Quảng Ninh không ngừng được gia tăng: “Trong giai đoạn từ năm 2015 đến năm 2020 với tốc độ tăng trưởng trung bình đạt 1,02%/ năm. Lực lượng lao động trên địa bàn tỉnh đạt 717,4 nghìn người vào năm 2015, tăng lên 752,37 nghìn người vào năm 2020. Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế cũng chứng kiến bước tăng trưởng chung cho cả giai đoạn, với tốc độ tăng trưởng trung bình khoảng 1,30%, nâng tổng lực lượng lao động này từ 688,16 nghìn người vào năm 2015 lên 729,51 nghìn người năm 2020” [151]. Tốc độ tăng trưởng lực lượng lao động và lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc cho thấy sự khác biệt rõ rệt. Nếu tốc độ tăng trưởng lực lượng lao động biến động không đồng đều, tăng mạnh đạt mức 1,33% vào năm 2017 và giảm xuống chạm ngưỡng dưới âm 0,02% vào năm 2019 thì tốc độ tăng trưởng lao động có việc làm giảm đều theo thời gian, xuống 0,55% vào năm 2019 và tăng trở lại đạt 1,82% vào năm 2020. Như vậy, có thể thấy mặc dù tốc độ tăng trưởng lực lượng lao động không cao nhưng tốc độ tăng lao động đang làm việc vẫn duy trì ổn định trong nửa cuối giai đoạn, cho thấy sự cải thiện rõ rệt về việc làm trên địa bàn tỉnh. Tỷ lệ thất nghiệp tại tỉnh có bước giảm rõ rệt từ 4,61% năm 2015 xuống còn 3,22% năm 2016, sau đó được duy trì quanh mức này, đạt 3,36% năm 2017 và 3,19% năm 2018, trước khi giảm mạnh xuống còn 2,85% năm 2019 [19].

Biểu đồ 3.1: Lực lượng lao động Quảng Ninh giai đoạn 2016- 2020

Về cơ cấu NNL, phân tích theo tỷ trọng cho thấy xu hướng tăng trưởng tích cực về chất lượng nguồn nhân lực, khi tỷ trọng lực lượng lao động được đào tạo đại học và sau đại học tăng từ 36,1% năm 2015 lên 38,3% năm 2018. Trong khi tỷ trọng lao động được đào tạo trung cấp chuyên nghiệp và cao đẳng chuyên nghiệp có biên độ dao động hẹp, duy trì quanh ngưỡng 20% và 15% thì tỷ trọng lao động được đào tạo nghề giảm rõ rệt, từ 41,4% năm 2015 xuống còn 29% năm 2018. Trong đó, “cơ cấu nhân lực theo khu vực thành thị và nông thôn cũng cho thấy sự chuyển dịch mạnh, tỷ trọng lao động tại khu vực thành thị tăng nhanh, đạt 60,3% vào năm 2019, tương đương tốc độ tăng trưởng trung bình 3%/ năm” [19]. Sự thay đổi này phù hợp với xu hướng phát triển kinh tế xã hội ở tỉnh, phản ánh quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế và di cư từ khu vực ít cơ hội việc làm tới khu vực có nhiều cơ hội hơn.

Bảng 3.1: Số lượng lao động tại thành thị và nông thôn 2015-2019

Tỉ trọng lao động tại	2015	2016	2017	2018	2019
Tổng số (%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Thành thị (%)	53.4	54.6	56.5	59.2	60.3
Nông thôn (%)	46.6	45.4	43.5	40.8	39.7

Cơ cấu theo lĩnh vực kinh tế trong giai đoạn vừa qua cho thấy sự dịch chuyển tương đối rõ nét. Cụ thể, tỷ trọng nhân lực làm việc trong lĩnh vực

nông nghiệp giảm mạnh, từ 35,7% năm 2015 xuống còn 32,2% năm 2019, trong khi tỷ trọng lao động trong lĩnh vực lưu trú và ăn uống có mức độ tăng trưởng nhanh nhất, từ 4,8% năm 2015 lên 7,8% năm 2019, xấp xỉ 1,62 lần [19]. Sự dịch chuyển này phù hợp với dịch chuyển cơ cấu kinh tế của tỉnh, đáp ứng được nhu cầu nhân lực cho những lĩnh vực động lực phát triển trên địa bàn.

Việc giao biên chế công chức tỉnh Quảng Ninh bảo đảm đúng số lượng Trung ương giao, Nghị quyết của HĐND tỉnh thông qua, đến năm 2024 đã thực hiện tinh giảm 397 biên chế công chức so với năm 2017 theo lộ trình giai đoạn: (1) giai đoạn 2015- 2021, đã thực hiện giảm 555 biên chế công chức, đạt 19% so với năm 2015, đảm bảo vượt mục tiêu giảm 10% so với năm 2015; (2) giai đoạn 2022- 2026 tiếp tục thực hiện giảm 5% biên chế so với năm 2021, tương ứng giảm 118 biên chế: theo đó, năm 2024 đã giảm 34 biên chế công chức so với năm 2022, dự kiến năm 2025, năm 2026 thực hiện giảm tiếp 84 biên chế để bảo đảm số lượng tinh giản theo chỉ đạo của Trung ương và của tỉnh [156].

Thời gian qua, tỉnh Quảng Ninh đã tập trung quan tâm xây dựng và phát triển NNL đặc biệt trong các lĩnh vực trọng yếu, đáp ứng yêu cầu phát triển KT- XH của tỉnh. Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh đã ban hành nhiều văn bản, cơ chế, chính sách, quyết sách quan trọng để định hướng, tìm giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao: “UBND tỉnh đã ban hành Quyết định số 1061/QĐ-UBND (ngày 4/4/2024) “Phê duyệt Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030”. Theo đó, mục tiêu đến năm 2025, tổng số lực lượng lao động trên địa bàn tỉnh là 798.280 người, tỷ lệ lao động qua đào tạo là 87,5%. Cơ cấu nguồn nhân lực các ngành khu vực I (nông, lâm nghiệp và thủy sản) giảm còn 22,11%, khu vực II (công nghiệp, xây dựng) giảm còn 28,64%, khu vực III (dịch vụ) tăng lên 49,25%... Đến hết năm 2030, quy mô nguồn nhân lực của tỉnh đạt khoảng 874.250 người; tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt khoảng 92,5%; cơ cấu nguồn

nhân lực các ngành khu vực I là 16,62%, khu vực II là 27,68%, khu vực III là 55,7%” [153].

Qua đó có thể thấy, về mặt cơ cấu, số lượng NNL của tỉnh Quảng Ninh trong những năm gần đây có sự gia tăng trong những ngành, lĩnh vực phát triển đặc biệt của tỉnh tương xứng với những tiềm năng, thế mạnh phát triển của tỉnh, đáp ứng yêu cầu về mặt số lượng cơ cấu NNL bảo đảm cung cấp nguồn lực làm việc trong các ngành công nghiệp, dịch vụ, thương mại... của tỉnh. Cơ cấu NNL trong độ tuổi lao động của tỉnh được quan tâm đầu tư phát triển, gia tăng về mặt số lượng và cơ cấu NNL

3.1.1.2. Những hạn chế

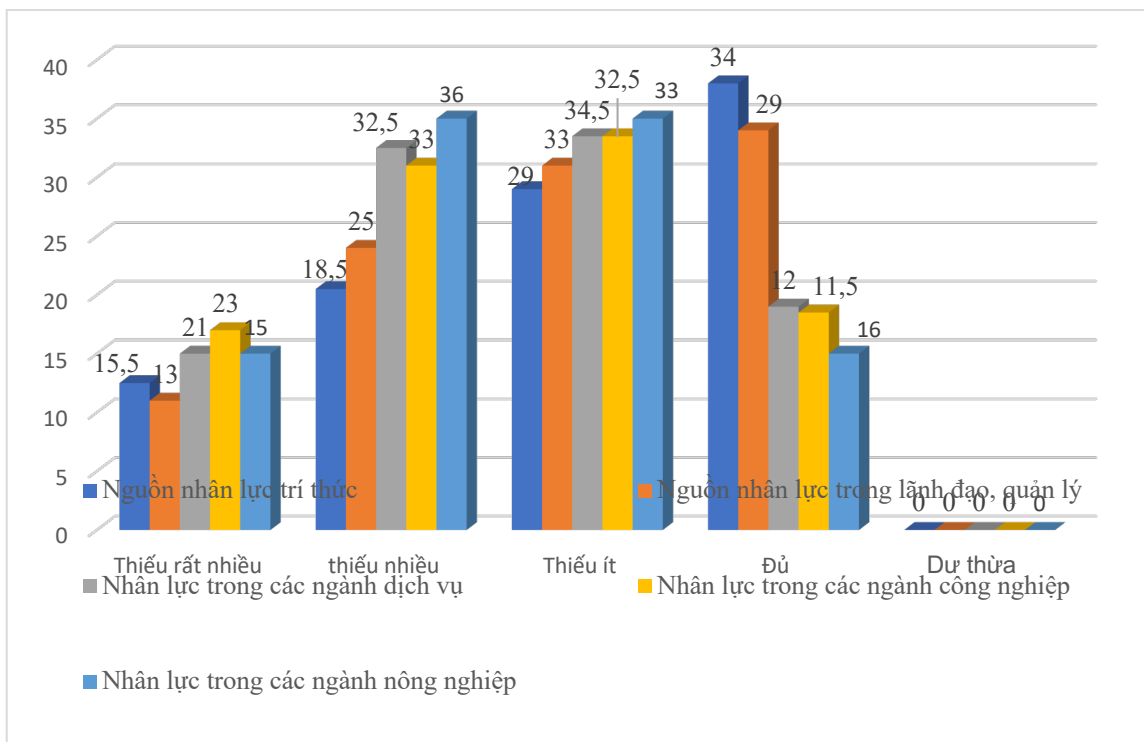
Bên cạnh những thành tựu về cơ cấu, số lượng NNL tỉnh Quảng Ninh cũng còn một số hạn chế nhất định làm ảnh hưởng đến quá trình phát triển KT- XH của tỉnh, chưa đáp ứng được những yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH của tỉnh đặt ra:

Số lượng NNL đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động còn thiếu trong tất cả các lĩnh vực của tỉnh. Mặc dù, cơ cấu, số lượng NNL trong tỉnh có sự gia tăng qua các năm gần đây nhưng khả năng đáp ứng yêu cầu của thực tiễn tỉnh đặt ra đối với NNL chưa được bảo đảm, so với những tiềm năng, thế mạnh của tỉnh Quảng Ninh trong phát triển KT- XH thì vẫn cần có sự gia tăng NNL về số lượng, cơ cấu NNL. Theo số liệu tổng hợp trong báo cáo khảo sát đề án của UBND tỉnh Quảng Ninh về phát triển NNL trên các lĩnh vực đều đang thiếu so với thực tế số lượng phục vụ cho quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH ở tỉnh Quảng Ninh cụ thể: “Đối với NNL trí thức có tới 15,5 % cho rằng thiếu rất nhiều, 18,5% cho rằng thiếu nhiều, 32% cho rằng thiếu ít và không ai được khảo sát cho rằng có sự dư thừa; đối với NNL trong lãnh đạo, quản lý có tới 13% cho rằng thiếu rất nhiều, 25% cho rằng thiếu nhiều, 33% cho rằng thiếu ít và không ai được khảo sát cho rằng có sự dư thừa; đối với NNL trong các ngành dịch vụ còn có sự thiếu hụt nghiêm trọng hơn, cụ thể có tới 21% cho rằng thiếu rất nhiều, 32,5% cho rằng thiếu nhiều, 34,5% cho rằng thiếu ít và không ai được khảo sát cho rằng có sự dư thừa; cũng tương tự là NNL trong các ngành

công nghiệp có tới 23% cho rằng thiếu rất nhiều, 33% cho rằng thiếu nhiều, 32,5% cho rằng thiếu ít và không ai được khảo sát cho rằng có sự dư thừa; đối với NNL trong các ngành nông nghiệp cũng có tới 15% cho rằng thiếu rất nhiều, 36% cho rằng thiếu nhiều, 33% cho rằng thiếu ít và không ai được khảo sát cho rằng có sự dư thừa” [151; 33]. Số lượng đội ngũ chuyên gia giỏi đầu ngành ở các lĩnh vực mà tỉnh có nhu cầu nhưng còn thiếu, như: Công nghiệp chế biến, chế tạo; chuyển đổi số; kinh tế biển; y tế, nông nghiệp, bảo vệ môi trường và ứng phó với biến đổi khí hậu; dịch vụ; quốc phòng - an ninh...

Mặc dù có những chuyển biến tích cực trong giai đoạn 2016 – 2019, tỷ lệ thất nghiệp của Quảng Ninh vẫn cao hơn trung bình của cả nước, khi tỷ lệ thất nghiệp trung bình của quốc gia năm 2019 chỉ là 2,05%. Điều đó cho thấy mặc dù có sự cải thiện rõ rệt so với giai đoạn trước đó, nhưng tỷ lệ thất nghiệp của tỉnh vẫn còn tương đối cao so với mặt chung của cả nước, đòi hỏi tỉnh những giải pháp thiết thực trong tương lai để tiếp tục cải thiện chỉ số này.

***Biểu đồ 3.2: Kết quả khảo sát về sự thiếu hụt NNL ở tỉnh Quảng Ninh
(kết quả đề án)***



Cũng theo kết quả khảo sát cho thấy, cơ cấu NNL trong các ngành công nghiệp, nông nghiệp có xu hướng giảm, và tăng ở các ngành dịch vụ. Điều này cho thấy, lực lượng lao động trong các ngành công nghiệp, nông nghiệp còn khiêm tốn, số lượng công nhân lành nghề còn ít chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của tỉnh; đặc biệt là trong giai đoạn Quảng Ninh đẩy mạnh CNH, HĐH đang cần một lực lượng NNL có trình độ kỹ thuật, lành nghề, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ để tập trung phát triển lĩnh vực công nghiệp, dịch vụ. Hơn nữa, với mục tiêu, kế hoạch phát triển kinh tế xanh, tăng trưởng xanh mà tỉnh Quảng Ninh đề ra thì đòi hỏi một lực lượng lao động có chuyên môn, trình độ trong lĩnh vực phát triển kinh tế xanh nhằm giải quyết những thách thức đặt ra trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH của tỉnh Quảng Ninh.

Mặc dù Quảng Ninh có nhiều điều kiện phát triển các ngành nghề ở khu vực I, II, III nhưng cơ cấu lao động giữa các ngành nghề còn có sự chênh lệch lớn. NNL trong lĩnh vực nông nghiệp cũng có sự mất cân đối giữa các loại hình; phần lớn tập trung vào nuôi trồng và sản xuất nông nghiệp; số lượng lao động tham gia vào lĩnh vực lâm nghiệp còn tương đối ít. Theo kết quả khảo sát cho thấy, tỷ lệ người khảo sát cho rằng đang có sự mất cân đối về NNL giữa các địa phương trong tỉnh là 78%; 75% người được hỏi cho rằng vẫn còn tình trạng mất cân đối giữa các ngành nghề, nhóm ngành, lĩnh vực; và 55% người được hỏi cho rằng vẫn còn tình trạng thiếu lao động chất lượng cao, thừa lao động thủ công, không có trình độ.

Bảng 3.2: Thực trạng hạn chế về cơ cấu của NNL ở tỉnh Quảng Ninh

STT	Nội dung	Tỷ lệ (%)
1	Tình trạng mất cân đối giữa các địa phương trong tỉnh	78%
2	Tình trạng mất cân đối giữa các ngành nghề, nhóm ngành, lĩnh vực	75%
3	Tình trạng thiếu lao động chất lượng cao, thừa lao động thủ công, không có trình độ	55%

3.1.1.3. Nguyên nhân của những thành tựu và hạn chế

**Nguyên nhân của những thành tựu*

Có được những thành tựu trong sự gia tăng về cơ cấu, số lượng NNL đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH của tỉnh Quảng Ninh trong giai đoạn hiện nay phải kể đến một số nguyên nhân cơ bản như sau:

Thứ nhất, sự gia tăng về cơ cấu, số lượng NNL tỉnh Quảng Ninh trong giai đoạn hiện nay phải kể đến vai trò lãnh đạo của các cấp uỷ, tổ chức Đảng và chính quyền các cấp tỉnh Quảng Ninh trong việc hiện thực hoá những chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về yêu cầu phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH của đất nước nói chung và ở tỉnh Quảng Ninh nói riêng. Trong chiến lược phát triển KT- XH, Đảng bộ, HĐND, UBND tỉnh Quảng Ninh đã đề ra những chủ trương, chính sách về phát triển NNL trên các lĩnh vực sao cho phù hợp với tiềm năng, thế mạnh của từng vùng, địa phương nhằm nâng cao hiệu quả phát triển NNL về mặt số lượng, cơ cấu nhằm đáp ứng được yêu cầu cung cấp số lượng NNL và cơ cấu các ngành, các lĩnh vực trong tỉnh. Cụ thể: Quyết định số 1061/ QĐ- UBND, ngày 04-4-2024 về phê duyệt đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030; trong đó, mục tiêu đến năm 2025 cung cấp tổng số lực lượng lao động là 798.820 người; tỷ lệ lao động qua đào tạo là 87,5%, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt trên 52%; tập trung đẩy mạnh phát triển NNL trong lĩnh vực dịch vụ và giảm cơ cấu NNL làm việc trong lĩnh vực nông- lâm nghiệp và công nghiệp- xây dựng [156].

Thứ hai, do nhu cầu số lượng NNL đáp ứng cho các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động ngày càng cao, phục vụ cho phát triển các ngành nghề, lĩnh vực cần gia tăng số lượng NNL và cơ cấu NNL; đặc biệt là đội ngũ nguồn NNL trẻ có khả năng đáp ứng được yêu cầu sử dụng lao động trong các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp...

Thứ ba, xuất phát từ chính đặc điểm, tình hình phát triển KT- XH tỉnh Quảng Ninh với những tiềm năng, thế mạnh phát triển các ngành nghề trong các lĩnh vực. Quảng Ninh là tỉnh hội tụ đầy đủ những điều kiện để phát triển

KT- XH, được ví như một “Việt Nam thu nhỏ” luôn được Trung ương xác định có vị trí quan trọng cả về chính trị, kinh tế, quốc phòng, an ninh và đối ngoại, Quảng Ninh đã cho thấy sự vận động, phát triển không ngừng của tỉnh. Do đó, yêu cầu sử dụng NNL tăng cao và cũng là tỉnh thu hút các NNL từ các địa phương trong nước và nước ngoài đến làm việc. Về mặt tổng thể trong sự phát triển KT- XH, đặc biệt là trong tiến trình đẩy mạnh CNH, HĐH của tỉnh có sự gia tăng về số lượng, cơ cấu NNL, gia tăng cơ cấu NNL có trình độ cao đẳng, đại học, sau đại học và những lao động qua đào tạo, được cấp chứng chỉ đào tạo.

**Nguyên nhân của những hạn chế*

Thứ nhất, Quảng Ninh là tỉnh có mật độ dân số trung bình tương đối thấp, thấp hơn mức trung bình chung của cả nước trong giai đoạn 2015- 2019. Điều này có ảnh hưởng đến quy mô, số lượng và cơ cấu NNL trong tỉnh. Dẫn đến sự thiếu hụt lao động trong tỉnh.

Thứ hai, do quá trình đô thị hóa và hình thành các khu công nghiệp thu hút lao động đến sinh sống và làm việc của Quảng Ninh dẫn đến sự chênh lệch về lượng dân cư và mật độ dân cư lớn giữa hai khu vực thành thị và nông thôn; dân số ở thành thị cao hơn khu vực nông thôn và có xu hướng đi ngược lại với đặc điểm dân số chung cả nước là dân số nữ nhiều hơn nam, dân số ở khu vực nông thôn nhiều hơn ở khu vực thành thị, gây ảnh hưởng đến quy mô NNL của Tỉnh.

Thứ ba, quá trình CNH, HĐH tỉnh Quảng Ninh đặt ra những yêu cầu, đòi hỏi sự phát triển gia tăng quy mô, số lượng và cơ cấu NNL phát triển các ngành công nghiệp, dịch vụ trong đó một lực lượng lao động lớn lao động tỉnh Quảng Ninh lại chưa được đào tạo cơ bản về các kỹ năng lao động trong các ngành nghề này (vốn dĩ đòi hỏi phải có trình độ, kỹ năng lao động). Do đó, NNL chưa đáp ứng được nhu cầu đặt ra của các ngành công nghiệp và dịch vụ.

Thứ tư, do công tác định hướng, giáo dục nghề nghiệp và hướng nghiệp ở các hệ thống giáo dục quốc dân thực hiện chưa đem lại hiệu quả làm ảnh hưởng đến thế giới quan, nhân sinh quan NNL, NNL không hiểu rõ

được nhu cầu ngành nghề của xã hội dẫn đến tình trạng mất cân đối trong cơ cấu NNL; chưa gắn với năng lực bản thân và xu hướng việc làm do quá trình CNH, HĐH đặt ra.

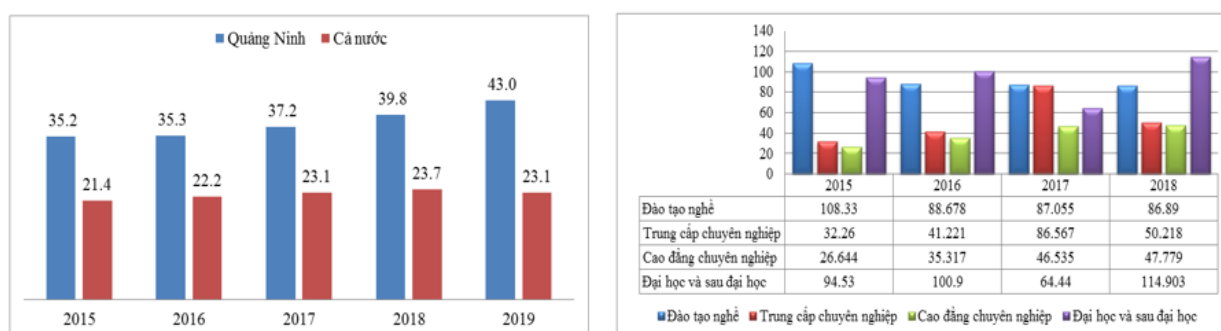
Sự phát triển chênh lệch giữa các ngành, các lĩnh vực kinh tế còn diễn ra phổ biến; cơ cấu các ngành nghề, lĩnh vực, các địa phương còn phát triển chưa tương xứng với tiềm năng, thế mạnh của tỉnh. Điều đó dẫn đến sự cơ cấu NNL so với đòi hỏi thực tiễn phát triển KT- XH của tỉnh Quảng Ninh.

3.1.2. Thực trạng về chất lượng nguồn nhân lực

3.1.2.1. Những thành tựu

NNL Quảng Ninh có chất lượng tương đối cao so với mặt bằng chung của cả nước. Tỷ lệ lao động qua đào tạo và được cấp chứng chỉ của tỉnh tăng đều trong giai đoạn 2015 – 2019, từ 35,2% lên 43% trong suốt giai đoạn. Trong khi đó, tỷ lệ này của cả nước chỉ dao động trong khoảng từ 15,3% đến 23,7%. Trình độ nguồn nhân lực của tỉnh có bước phát triển tích cực trong giai đoạn. Lao động được đào tạo và cấp chứng chỉ tăng 1,15 lần trong suốt giai đoạn, từ 261,76 ngàn người năm 2015 lên 299,79 ngàn người năm 2018.

Biểu đồ 3.3: Tỷ lệ lao động qua đào tạo và được cấp chứng chỉ và phân theo trình độ giai đoạn 2015– 2019



Phân tích theo tỷ trọng cho thấy xu hướng tăng trưởng tích cực về chất lượng nguồn nhân lực, khi tỷ trọng lực lượng lao động được đào tạo đại học và sau đại học tăng từ 36,1% năm 2015 lên 38,3% năm 2018. Trong khi tỷ trọng lao động được đào tạo trung cấp chuyên nghiệp và cao đẳng chuyên nghiệp có biên độ dao động hẹp, duy trì quanh ngưỡng 20% và 15% thì tỷ

trọng lao động được đào tạo nghề giảm rõ rệt, từ 41,4% năm 2015 xuống còn 29% năm 2018. Sự thay đổi này phù hợp với xu hướng phát triển kinh tế xã hội ở tỉnh, phản ánh quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế và di cư từ khu vực ít cơ hội việc làm tới khu vực có nhiều cơ hội hơn.

Đặc biệt, lực lượng lao động có trình độ cao đẳng, đại học và sau đại học có bước tăng trưởng đột phá. Chất lượng nguồn nhân lực được nâng cao làm tăng năng suất lao động, kết hợp với việc chuyển dịch cơ cấu lao động hợp lý đã có những tác động tích cực tới tăng trưởng kinh tế của tỉnh, đưa tỉnh trở thành một trong những địa phương tốp đầu về tăng trưởng kinh tế trong cả nước. Chất lượng NNL được nâng lên rõ rệt, đến hết năm 2023, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 86,46%, trong đó tỷ lệ lao động có bằng cấp, chứng chỉ luôn duy trì trong Top 5 cả nước, năm 2023 xếp thứ 3 cả nước (sau Hà Nội, Đà Nẵng), xếp thứ 2 toàn vùng đồng bằng sông Hồng (sau Hà Nội). Năm 2024, tỷ lệ lao động qua đào tạo khoảng 87%, trong đó có 51% có bằng cấp, chứng chỉ [156].

Về tâm lực (phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống), xuất phát từ đặc điểm, cơ cấu NNL tỉnh Quảng Ninh- là cái nôi của công nhân Việt Nam có ý chí, có tinh thần lao động sáng tạo, tích cực tiếp thu học hỏi, ứng dụng những thành tựu khoa học và công nghệ vào thực tiễn lao động sản xuất. Đồng thời, luôn chủ động, tự giác trau dồi, học hỏi tri thức, kinh nghiệm, tích cực tham gia vào phát triển KT- XH; đẩy mạnh CNH, HĐH tỉnh. Bên cạnh đó, NNL tỉnh luôn nỗ lực thi đua yêu nước, cống hiến tài năng và sức trẻ cho xây dựng phát triển KT- XH; có trách nhiệm với cá nhân, gia đình, cộng đồng và xã hội; vượt qua khó khăn, gian khổ, hăng say lao động sản xuất, lan toả những giá trị tốt đẹp trong toàn xã hội, tạo nên những phẩm chất tốt đẹp của người dân tỉnh Quảng Ninh. Tính đến hết năm 2024, đội ngũ cán bộ, công chức cấp tỉnh, huyện có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên chiếm 24,95%, tăng 12,4% so với năm 2021; đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có trình độ lý luận chính trị cử nhân, cao cấp chiếm 11,2% tăng 38,07% so với năm 2021 [156].

Về thể lực, cơ cấu NNL của tỉnh Quảng Ninh thuộc hiện ở độ tuổi khá trẻ so với cả nước, xét về mặt thể lực đây là một thể mạnh trong lao động sản

xuất. Thể lực, thể chất của NNL tỉnh Quảng Ninh có sự phát triển, gia tăng trong nhiều năm. Tình trạng sức khỏe của người dân trong địa bàn tỉnh Quảng Ninh nói chung và NNL không ngừng được cải thiện, theo đó xu hướng sống thọ của người dân đang gia tăng, tuổi thọ trung bình người dân hiện nay là 68 tuổi. Theo thống kê, cũng cho thấy, về cơ bản NNL ở tỉnh Quảng Ninh hiện nay có sức khỏe khá tốt trong thực hiện các thao tác của quá trình lao động. Cụ thể: “có 45,5% người được khảo sát cho rằng sức khỏe tốt, ít ốm; 27% chỉ ốm vặt, 16,5% có bệnh nhẹ; và 11% thỉnh thoảng vào viện” [151; 29]. Sự phát triển mạng lưới chăm sóc sức khỏe, khám chữa bệnh đã cải thiện rất nhiều về thể chất, tình trạng sức khỏe trong lao động nói chung, của NNL nói riêng là minh chứng cho sự đúng đắn trong chủ trương, đường lối của Đảng, về chăm sóc sức khỏe cho tầng lớp nhân dân trong thời gian qua. Ngoài ra, công tác bảo hiểm y tế đã được xã hội quan tâm và phát triển khá nhanh giúp người lao động yên tâm trong lao động sản xuất; tỷ lệ bao phủ của bảo hiểm y tế ngày càng tăng.

Về trí lực, trong thời gian qua, với tầm nhìn chiến lược sâu rộng, lấy nguồn nhân lực là yếu tố quyết định cho sự chuyển hướng chiến lược từ nền kinh tế dựa trên khai thác tài nguyên và sức lao động giá rẻ sang nền kinh tế dựa trên tri thức, tập trung vào phát triển dịch vụ và công nghệ cao, Đảng bộ và chính quyền các cấp tỉnh Quảng Ninh đã không ngừng quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực của tỉnh, thông qua ban hành kịp thời các chỉ thị, nghị quyết, văn bản quy phạm pháp luật để triển khai hiệu quả công tác này. Công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực luôn chiếm vị trí quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế-xã hội của tỉnh. Cụ thể là trong giai đoạn 2015-2020, ngân sách cho giáo dục và đào tạo luôn chiếm trên 30% ngân sách chi thường xuyên của tỉnh. Đặc biệt, Quảng Ninh đã có riêng một Đề án 293 cho đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng và phát triển toàn diện nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020, tầm nhìn 2030. Bên cạnh đó, tỉnh cũng tận dụng các nguồn lực khác như Đề án 165 của Trung ương và sự đóng góp của các tổ chức và cá nhân trong và

ngoài nước cho sự nghiệp phát triển nguồn nhân lực của mình. Kết quả là nguồn nhân lực của Quảng Ninh đã được cải thiện cả về lượng và chất. Giai đoạn 2016-2020 tổng số cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh được cử tham gia các lớp đào tạo bồi dưỡng là 140.000 lượt người. Trong đó, triển khai thực hiện Đề án 293 với hơn 600 lớp đào tạo bồi dưỡng trong và ngoài nước cho hơn 36.000 lượt người. Trình độ chuyên môn của độ ngũ cán bộ công chức, viên chức được nâng lên rõ rệt, với 73,03% có trình độ đại học trở lên (tương đương 20.669 người), trong đó 9,67% đạt trình độ sau đại học (tương đương 2.736 người) và 26,97% trình độ cao đẳng, trung cấp và sơ cấp chuyển nghiệp (tương đương 7.633 người). Đến năm 2020, số lượng cán bộ công chức và viên chức ở 03 cấp tỉnh, huyện và xã/phường đã được đào tạo, bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị là 7.379 người (tương đương 26,07%), trong đó số lượng cao cấp và cử nhân chính trị là 1.123 người chiếm 3,97% tổng số cán bộ công chức viên chức. Ngoài ra, tỉnh còn tổ chức nhiều lớp đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ tin học, ngoại ngữ, kiến thức quản lý nhà nước cho hàng nghìn lượt cán bộ công chức, viên chức tham dự nhằm đáp ứng yêu cầu thực thi công vụ ngày càng cao của nền hành chính quốc gia. Theo thống kê, số lượng cán bộ công chức có trình độ ngoại ngữ trong toàn tỉnh tăng liên tục từ 81% năm 2015 lên 85% năm 2020. Về trình độ chuyên môn của đội ngũ công chức cấp tỉnh, huyện năm 2024 từ Đại học trở lên chiếm 81% tổng số cán bộ, công chức, viên chức toàn tỉnh, tăng 3,45% so với năm 2021; cả tỉnh có 132 tiến sỹ; tăng 05 người so với năm 2021. Số lượng cán bộ, công chức cấp xã đến hết năm 2024 tiếp tục có sự cải thiện, trong đó trình độ đại học chiếm 12,59%, tăng 142 người và tăng 47,81% so với năm 2021; Đại học 83,65 %. [156].

Chất lượng và hiệu quả giáo dục đào tạo nghề nghiệp có những chuyển biến tích cực, rõ nét từ ““Đào tạo theo năng lực” sang “Đào tạo theo cung - cầu” của thị trường lao động, từng bước đáp ứng nhu cầu lao động của thị trường trong nước và hội nhập quốc tế. Tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng liên tục từ 63% năm 2015 dự kiến lên 85% vào năm 2020 (thuộc top đầu của cả

nước), trong đó lao động có bằng cấp chứng chỉ tăng từ 36,6% năm 2015 lên 45,5% năm 2020” [121].

Việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Quảng Ninh cũng đạt được những thành tựu đáng khích lệ: “tổng số cán bộ làm việc trong lĩnh vực khoa học công nghệ của tỉnh năm 2017 là 7.977 người trong đó 51,7% tương đương với 4.124 người có trình độ đại học và 4,8% tương đương với 383 người có trình độ trên đại học. Trong cùng kỳ ở lĩnh vực y tế, Quảng Ninh có 8.372 cán bộ, trong đó 31,1% tương đương với 2.604 người có bằng đại học và 5,6% tương đương với 468 người có trình độ sau đại học. Ngành y tế Quảng Ninh bước đầu đã xây dựng được đội ngũ cán bộ y bác sĩ giỏi về chuyên môn và có tinh thần trách nhiệm cao. Tỷ lệ bác sĩ trên một vạn dân tăng từ 12,3 người năm 2015 lên khoảng 14,8 người năm 2020. Cũng trong thời gian trên, lực lượng lao động trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo là 26.487 người, trong đó 51,1% tương đương với 13.535 người có trình độ đại học và 6% tương đương với 1.589 người có trình độ sau đại học. Đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục tiếp tục được củng cố theo hướng đảm bảo chất lượng, hợp lý về cơ cấu với tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn về trình độ đào tạo theo quy định hiện nay là 99,58%, trong đó 60,6% đạt trên chuẩn và tăng 19% so với đầu kỳ” [121]. Với mục tiêu đầu tư cho giáo dục, thực hiện các chính sách khuyến học và thu hút nhân tài phù hợp, trong giai đoạn 2015-2020, Quảng Ninh đã thu hút được 11 tiến sĩ và 6 thạc sĩ với tổng số tiền hỗ trợ là 42 tỷ đồng. Ngoài ra, hàng năm khoảng 40 phó giáo sư, tiến sĩ được mời thỉnh giảng ở Trường Đại học Hạ Long [151]. Công tác đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức cũng thường xuyên được tỉnh Quảng Ninh quan tâm, chỉ đạo thực hiện. Trong giai đoạn 2021- 2024, Quảng Ninh đã ban hành 02 Quyết định đánh giá xếp loại cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan hành chính nhà nước, các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc tỉnh: Quyết định số 4352/ QĐ-UBND ngày 20/11/2020 về quy chế, đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập thuộc tỉnh; Quyết định số

30/2023/QĐ-UBND ngày 20/11/2023 về ban hành Quy định đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh; trong giai đoạn này, tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức được đánh giá hoàn thành xuất sắc chiếm khoảng 31,19%, hoàn thành tốt chiếm khoảng 66,51%, hoàn thành nhiệm vụ chiếm khoảng 1,58%, không hoàn thành nhiệm vụ chiếm khoảng 0,73% [156].

3.1.2.2. Những hạn chế

**Về mặt tâm lực (phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống)*

Bên cạnh những phẩm chất tích cực của NNL tỉnh Quảng Ninh vẫn còn tồn tại một số hạn chế:

Một bộ phận NNL thiếu bản lĩnh chính trị, tư tưởng; ý thức tự rèn luyện trong lao động và học tập còn chưa tự giác; chưa nhận thức rõ được tình hình nhiệm vụ chính trị của giai đoạn mới, có xu hướng sống thực dụng, coi thường kỷ cương kỷ luật, các giá trị nhân văn, đạo lý, thiếu ý chí tự lực tự cường, thiếu hoài bão lập thân, lập nghiệp vì tương lai bản thân và đất nước; ngại tham gia vào các sinh hoạt đoàn thể xã hội.

Vẫn còn bộ phận người lao động thích sống hưởng thụ, vi phạm pháp luật, những tệ nạn xã hội vẫn còn tồn tại; do chịu tác động của kinh tế thị trường, một số còn lười lao động thích sống cuộc sống giàu có, hưởng thụ dẫn đến làm ăn phi pháp, buôn lậu, nghiện hút và các tệ nạn xã hội khác. Điển hình gần đây, ngày 17-4-2025, trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh xảy ra hàng loạt vụ buôn bán trái phép chất ma túy quy mô lớn, khi bị các lực lượng công an phát hiện thì chống trả quyết liệt làm một số cán bộ, chiến sỹ bị thương và hy sinh khi làm nhiệm vụ.

Vẫn còn tồn tại một số lao động có tác phong chưa chuyên nghiệp; tùy tiện, thiếu tính tổ chức, kỷ luật và tinh thần trách nhiệm; chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn của sự nghiệp CNH, HĐH của tỉnh. Một số khác sa vào các tệ nạn xã hội, mê tín dị đoan, ít hiểu biết về pháp luật, thiếu ý chí khắc phục khó khăn, bàng quan, ỷ lại và thiếu trách nhiệm với bản thân, với gia

đình, với xã hội, sống thực dụng,... Tất cả những điều đó khiến cho thể giới quan, nhân sinh quan của NNL bị ảnh hưởng; không định hướng được các giá trị cá nhân; dẫn đến thói trông chờ, ỷ lại, thiếu trình độ chuyên môn, kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, đạo đức cách mạng, tự đánh mất bản thân, trở thành gánh nặng cho gia đình và xã hội.

Theo thống kê, về cơ bản phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống của NNL ở tỉnh Quảng Ninh vẫn còn những hạn chế, cụ thể: “Về phẩm chất chính trị vẫn còn 5,5% người được hỏi cho rằng rất không tốt, 15% cho rằng không tốt, 24,5% đánh giá ít tốt; Về đạo đức có 7% người được hỏi cho rằng rất không tốt, 18,5% cho rằng không tốt, 23% cho rằng ít tốt; Về lối sống có tới 7,5% người được hỏi cho rằng rất không tốt, 20% cho rằng không tốt, 25% cho rằng ít tốt. Trong tương quan về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống chúng ta thấy, đạo đức của NNL là yếu tố được đánh giá tốt hơn, nhưng cũng chỉ có 34% người được hỏi cho rằng rất tốt và 33,5% cho rằng tốt” [151; 36]. Những số liệu định lượng trên đây cho thấy chất lượng của NNL không chỉ phụ thuộc vào trình độ chuyên môn nghiệp vụ, khả năng thành thạo kỹ năng, kỹ xảo trong lao động mà còn phụ thuộc vào các yếu tố thuộc về phẩm chất, đạo đức, lối sống của họ. Bởi lẽ, để thành công trong lao động, tạo ra năng suất lao động cao bên cạnh tài năng cũng rất cần phẩm chất đạo đức, văn hóa, lối sống.

Về mặt thể lực, mặc dù có nhiều cải thiện về thể chất, sức khỏe nhưng nhìn chung thể trạng của người dân tỉnh Quảng Ninh vẫn còn khiêm tốn so với các nước trong khu vực và trên thế giới. Cụ thể: “Tuổi thọ trung bình vẫn ở mức thấp so với các nước trong khu vực, sự dẻo dai, sức bền trong môi trường lao động mới ở các nhà máy, công ty, xí nghiệp của một bộ phận không nhỏ NNL còn hạn chế, chưa đáp ứng tốt yêu cầu của công việc. Theo thống kê đề án phát triển NNL tỉnh Quảng Ninh có 47% người được hỏi cho rằng thể hình của người dân tỉnh Quảng Ninh vẫn còn nhỏ hơn so với các nước trong khu vực và trên thế giới; 59% người được hỏi nhận định rằng, sức bền trong lao động chưa cao; có 51% người được hỏi cho rằng khả năng chịu đựng với các

điều kiện thời tiết khắc nghiệt chưa tốt; 63% người được hỏi cho rằng tính tự giác trong rèn luyện nâng cao thể lực chưa tốt”[151; 37].

Về trí lực, đa số đội ngũ nhân lực được đào tạo ở nước ngoài từ những năm trước, nên kiến thức không còn phù hợp với yêu cầu mới. Trình độ của người lao động ở mức không đồng đều, nguồn lao động không đầy đủ, đặc biệt thiếu hụt lao động kỹ thuật, có chuyên môn, tay nghề và qua đào tạo. NNL vùng nông thôn, dân tộc thiểu số trong tỉnh Quảng Ninh còn thiếu kiến thức, trình độ chuyên môn, khoa học, kỹ thuật; tay nghề thấp hoặc chưa được đào tạo nghề. Trình độ tay nghề của người lao động không thể đáp ứng được yêu cầu hệ thống sản xuất mới, vì hệ thống sản xuất mới đòi hỏi phải có những công nhân lành nghề, trình độ tay nghề cao, cho nên số lao động thủ công không thể trụ vững trong quá trình sản xuất hiện đại. Nhiều sinh viên sau khi tốt nghiệp trung cấp, cao đẳng, đại học chưa có việc làm do không đáp ứng được yêu cầu về trình độ chuyên môn hệ thống sản xuất. Cụ thể: “Theo kết quả điều tra của đề án, trình độ chuyên môn của NNL ở tỉnh Quảng Ninh vẫn còn những hạn chế có 62% người được hỏi cho rằng khả năng về chuyên môn chưa cao; 75% người được hỏi khẳng định lực lượng lao động chưa được đào tạo nghề (chiếm tỉ lệ lớn); có 77% cho rằng số lao động đạt mức độ thành thạo với các loại hình công việc mới; và 61% cho rằng lao động chủ yếu dựa vào kinh nghiệm, truyền nghề” [151].

Số lượng NNL qua đào tạo, đặc biệt là NNL có khả năng và năng lực khoa học - công nghệ, kỹ năng, tay nghề lao động còn thấp. Số lượng NNL được đào tạo bài bản còn thấp dẫn đến năng lực và trình độ chưa đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ mới; số lượng NNL có khả năng và chuyên môn trong lĩnh vực khoa học- công nghệ còn thấp; chưa thực sự thành thạo gây ảnh hưởng đến quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH trong tỉnh. Hiện nay, nguồn nhân lực chất lượng cao chưa đáp ứng yêu cầu phát triển KT- XH của tỉnh trong thời gian tới, đặc biệt trong một số ngành, lĩnh vực... Tỷ lệ người lao động có trình độ sau đại học tuy tăng về số lượng, nhưng chưa xây dựng được đội ngũ chuyên gia đầu ngành. Toàn tỉnh mới chỉ có 4 Phó giáo sư, 132 tiến sĩ; cơ cấu nhân lực còn nhiều bất cập, tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật còn

thấp (số liệu thống kê năm 2023 đạt 7,3% trong khi toàn quốc đạt 19,3%); cơ cấu đào tạo trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp chưa cân đối, chủ yếu đào tạo trình độ sơ cấp, đào tạo thường xuyên, ngắn hạn [156].

Đối với giai cấp công nhân và nông dân phần lớn chưa được đào tạo ở các cấp bậc cao, chủ yếu ở trung học cơ sở và phổ thông dẫn đến việc thiếu thành thạo trong kỹ năng lao động. Một bộ phận ở những vùng sâu, vùng xa lao động chủ yếu dựa trên kinh nghiệm thực tiễn lao động sản xuất; chưa có điều kiện để áp dụng được những thành tựu khoa học tiên tiến, hiện đại. Những điều này là một trong những yếu tố gây ảnh hưởng đến quá trình phát triển NNL nhằm đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở tỉnh Quảng Ninh.

3.1.2.3. Nguyên nhân của những thành tựu và hạn chế

**Nguyên nhân của những thành tựu*

Căn cứ vào thực trạng NNL ở tỉnh Quảng Ninh có thể thấy, NNL tỉnh Quảng Ninh đang có những bước chuyển biến, phát triển đáng kể về quy mô, số lượng, cơ cấu và chất lượng NNL; góp phần phát triển KT- XH của tỉnh và đáp ứng được yêu cầu về NNL trong sự phát triển của xã hội nói chung và đối với sự phát triển kinh tế của tỉnh Quảng Ninh nói riêng. Điều này xuất phát từ một số những nguyên nhân cụ thể như sau:

Thứ nhất, các cấp uỷ, tổ chức Đảng và chính quyền các cấp trong địa bàn Tỉnh Quảng Ninh đã ban hành nhiều văn bản, cơ chế, chính sách quan trọng nhằm định hướng, chỉ đạo, lãnh đạo các Sở, Ban, Ngành triển khai thực hiện phát triển NNL, đặc biệt là NNL chất lượng cao đáp ứng được yêu cầu về NNL góp phần phát triển KT- XH của Tỉnh. Tỉnh luôn chú trọng phát triển về quy mô, số lượng, cơ cấu và chất lượng NNL; đặc biệt, NNL trong các ngành nghề mũi nhọn, những ngành yêu cầu trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao. Quan tâm đầu tư phát triển NNL trong địa bàn tỉnh mạnh về số lượng, bảo đảm về chất lượng. Hệ thống giáo dục trong địa bàn tỉnh được quan tâm đầu tư thoả đáng. Các chính sách hướng nghiệp gắn với nhu cầu sử dụng NNL của tỉnh Quảng Ninh.

Thứ hai, xuất phát từ những tiềm năng, thế mạnh của tỉnh đã tạo ra nhiều điều kiện, cơ hội nhằm phát triển KT- XH. Chính vì vậy, về cơ bản cơ cấu, quy mô, số lượng và chất lượng NNL cũng phải tương xứng và đáp ứng được cơ bản các ngành nghề, lĩnh vực của tỉnh. Đồng thời, cũng là điều kiện để Tỉnh có thể thu hút được NNL ở các địa phương đến làm việc trong Tỉnh. Quảng Ninh có nhiều điều kiện để phát triển KT- XH và được ví như một Việt Nam thu nhỏ. Với vị trí địa lý thuận lợi, tài nguyên thiên nhiên phong phú, đa dạng, đã tạo cơ hội cho Quảng Ninh phát triển tập trung ở các ngành công nghiệp nặng, công nghiệp khai thác, chế biến và phát triển du lịch... Do đó, đây là cơ hội để Quảng Ninh phát triển NNL đáp ứng với những tiềm năng, thế mạnh phát triển KT- XH của vùng.

Thứ ba, người dân Quảng Ninh luôn có ý thức rèn luyện phát triển bản thân về mặt thể lực và trí lực nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển NNL của tỉnh để có thể tham gia vào các lĩnh vực, các ngành nghề trong Tỉnh. Đồng thời, Quảng Ninh cũng là tỉnh đi đầu trong cả nước trong thực hiện ứng dụng khoa học công nghệ, tạo điều kiện, môi trường thuận lợi cho NNL được làm việc, sáng tạo và cống hiến. Đời sống vật chất và tinh thần của người dân được nâng lên; đó cũng là một trong những lý do để tạo cho NNL Tỉnh Quảng Ninh phát triển mạnh về số lượng và chất lượng; đáp ứng thực tiễn phát triển NNL của Tỉnh.

**Nguyên nhân của những hạn chế*

Thứ nhất, những hạn chế về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống của NNL ở tỉnh Quảng Ninh xuất phát từ một số nguyên nhân sau: Một là, do đặc trưng tâm lý của người dân Quảng Ninh có lối sống bình yên, có phần cam chịu; do những ảnh hưởng dai dẳng của xã hội tiểu nông; của những phong tục, tập quán lạc hậu; Hai là, do hệ quả của sự duy trì quá lâu cơ chế quản lý hành chính bao cấp tạo nên hiện tượng bảo thủ, trì trệ, ngại đổi mới, ít chịu suy nghĩ,... đã ảnh hưởng sâu rộng trong đời sống xã hội trong một thời gian dài, làm cho con người dân Quảng Ninh có tư tưởng, lối sống tự ti, cam chịu, chấp nhận định kiến, xem đó như là sự sắp đặt tự nhiên, mà thiếu nỗ lực, ý chí phấn

đầu vươn lên trong học tập, trong lao động sản xuất, trong cuộc sống; *Ba là*, do tác động của toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế đã làm mai một đi một số những giá trị tốt đẹp của người dân tỉnh Quảng Ninh.

Thứ hai, mặc dù các cấp ủy, tổ chức đảng và chính quyền các cấp luôn nỗ lực, quan tâm đến thực hiện các chính sách chăm sóc sức khỏe, y tế cho người dân trong địa bàn tỉnh; đặc biệt là vùng sâu, xa và dân tộc thiểu số nhưng hệ thống y tế và bảo hiểm chưa đáp ứng tốt việc bảo vệ, chăm sóc sức khỏe cho nhân dân và người lao động, chưa bao phủ được tất cả các địa phương trong toàn tỉnh. Đặc biệt, là đối với các vùng nông thôn, đồng bào dân tộc thiểu số vẫn còn nhiều vấn đề hệ lụy, ảnh hưởng đến sức khỏe, sự dẻo dai, bền bỉ trong thể lực của NNL tỉnh Quảng Ninh hiện nay.

Thứ ba, chất lượng giáo dục, đào tạo còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng được thực tiễn phát triển KT- XH của tỉnh. Đội ngũ giáo viên còn thiếu về số lượng và hạn chế về chất lượng chưa đáp ứng được nhiệm vụ, yêu cầu giáo dục, đào tạo của tỉnh. Hệ thống giáo dục và đào tạo trong địa bàn tỉnh có sự quan tâm đầu tư nhưng vẫn chưa đáp ứng và theo kịp sự phát triển của khoa học, công nghệ và những đòi hỏi từ thực tiễn phát triển KT- XH trong địa bàn tỉnh. Các cơ chế, chính sách phát triển NNL, đặc biệt là NNL chất lượng cao còn hạn chế, chưa tương xứng với yêu cầu thực tiễn. Môi trường làm việc còn chưa đáp ứng, chưa tạo điều kiện tối đa cho NNL. Các cơ chế, chính sách kết nối NNL giữa các ngành nghề, lĩnh vực còn chưa thực sự hiệu quả; chưa tạo nên sự liên kết, kết nối giữa các ngành nghề, lĩnh vực trong tỉnh.

3.2. Thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Quảng Ninh

3.2.1. Thực trạng về đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa

3.2.1.1. Những thành tựu

Thực hiện mục tiêu phát triển KT- XH đất nước nói chung và ở tỉnh Quảng Ninh nói riêng trong đó, phát triển NNL là một trong những nhiệm vụ quan trọng góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp xây dựng và phát triển bền

vững đất nước. Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng toàn quốc lần thứ XI xác định: “Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong ba đột phá chiến lược trong thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế-xã hội giai đoạn 2011- 2020”[36]. Nhiều cơ chế, chính sách đã được ban hành nhằm phát triển nguồn nhân lực, trong đó nguồn nhân lực chất lượng cao cũng được chú trọng như Luật giáo dục số 43/2019/QH14 (14/6/2019), Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của luật giáo dục đại học số 34/2018/QH14 (19/11/2018); Luật giáo dục nghề nghiệp số 74/2014/QH13(06/12/2014); Quyết định của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 – 2020 số 579/QĐ-TTg (19/4/2011); Quyết định của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển giai đoạn 2011 – 2020 số 630/QĐ-TTg (29/5/2012); Chỉ thị của Thủ tướng Chính phủ về thực hiện quy hoạch nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020 số 18/CT-TTg (30/5/2012); Quyết định của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Hỗ trợ học sinh, sinh viên khởi nghiệp đến năm 2025” số 1665/QĐ-TTg (30/10/2017). Đồng thời, nhiều chính sách thu hút, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng phát triển NNL cũng được ban hành kịp thời. Tuy nhiên, hiện vẫn thiếu các chính sách đối với nguồn nhân lực chất lượng cao, điển hình như chưa có chiến lược, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Thứ nhất, về cơ chế chính sách

****Cơ chế, chính sách đào tạo nghề nghiệp và tạo việc làm cho lao động***

Trong thời gian qua, Việt Nam đã ban hành nhiều cơ chế, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực trong khu vực công nhằm đáp ứng các yêu cầu trong thực thi nhiệm vụ, công vụ. Bao gồm: Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12; Luật Viên chức số 58/2010/QH12; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của luật cán bộ, công chức và luật viên chức số 52/2019/QH14; Quyết định của Thủ tướng Chính phủ “Phê duyệt đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 – 2025” số 163/QĐ-TTg (25/01/2016); Quyết định của Thủ tướng Chính phủ “Phê duyệt đề án đào tạo,

bồi dưỡng nhân lực khoa học và công nghệ ở trong nước và nước ngoài bằng ngân sách nhà nước số 2395/QĐ-TTg (25/12/2015); Quyết định của Thủ tướng Chính phủ “Phê duyệt đề án “đào tạo, bồi dưỡng nhân lực văn hóa nghệ thuật ở nước ngoài đến năm 2030”. số 1437/QĐ-TTg (19/7/2016).

Nhìn chung, chính sách đào tạo, bồi dưỡng đã tạo ra sự thay đổi, chuyển biến tích cực về số lượng, chất lượng và hiệu quả công việc của đội ngũ CB, CC, VC giúp đội ngũ này có đủ trình độ, phẩm chất và năng lực, đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân, phát triển đất nước và hội nhập quốc tế. Bên cạnh đó, chính sách đào tạo, bồi dưỡng cũng làm tăng thêm đội ngũ nhân lực khoa học và công nghệ, hình thành lực lượng chuyên gia khoa học và công nghệ trình độ cao, có thể tiếp thu, làm chủ, phát triển công nghệ cao, tiên tiến, hiện đại đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội ngày càng sâu rộng.

Riêng đối với khối doanh nghiệp, Việt Nam đã ban hành nhiều chính sách nhằm phát triển nguồn nhân lực cho khu vực này. Các chính sách bao gồm: Nghị định số 56/2009/NĐ-CP ngày 30/6/2009 của Chính phủ về trợ giúp phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa; Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19/4/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020; Luật hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa số 04/2017/QH14(12/6/2017); Thông tư liên tịch số 04/2014/TTLT-BKHĐT-BTC ngày 13/8/2014 của liên Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Tài chính hướng dẫn trợ giúp đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Chính sách về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là một công cụ quan trọng để phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp giúp doanh nghiệp nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả trong hoạt động sản xuất kinh doanh.

Nhận thức công tác phát triển nguồn nhân lực là nội dung quan trọng, là một trong ba khâu đột phá chiến lược trong phát triển kinh tế - xã hội, Quảng Ninh đã ban hành nhiều cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực, chính sách sử dụng, đãi ngộ thu hút nhân lực, khuyến khích, thúc đẩy xã hội hóa đối với các hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, y tế, văn hóa, thể thao như:

Quyết định số 293/QĐ-UBND ngày 30/01/2015 “Về việc phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng và phát triển toàn diện nguồn nhân lực Tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020”; Quyết định số 2704/QĐ-UBND ngày 17/11/2014 “Về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030”; Quyết định số 3427/2014/QĐ-UBND ngày 31/12/2014 “Về việc quy định chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về làm việc tại trường Đại học Hạ Long”; ..Những cơ chế, chính sách này đã có ý nghĩa thiết thực đối với phát triển nguồn nhân lực, cũng như đối với phát triển kinh tế - xã hội của Tỉnh thời gian qua.

Cơ chế, chính sách đối với giáo dục nghề nghiệp

Tỉnh đã ban hành nhiều cơ chế, chính sách nhằm duy trì, phát triển giáo dục nghề nghiệp và tạo việc làm cho lao động của Tỉnh, trong đó có Kế hoạch số 237/KH-UBND (16/01/2015) để thực hiện Chương trình hành động số 28-CTr/TU ngày 25/9/2014 của BTV Tỉnh ủy “Về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đào tạo nhân lực có tay nghề cao”; Quyết định số 344/2016/QĐ-UBND (02/02/2016) nhằm hỗ trợ đối tượng học nghề thuộc danh mục nghề khuyến khích đào tạo của Tỉnh Quảng Ninh, giai đoạn 2016 – 2020. Mục tiêu của các chính sách là phát triển nguồn nhân lực chủ yếu tập trung vào những ngành, lĩnh vực kinh tế có tiềm năng nổi trội, lợi thế cạnh tranh, có vai trò quyết định nhằm tạo bước đột phá trong phát triển kinh tế - xã hội của Tỉnh. Các ngành này bao gồm lĩnh vực thương mại, dịch vụ, du lịch, công nghiệp, xây dựng, tài chính, thương mại quốc tế, công nghệ cao, công nghiệp chế biến, nuôi trồng thủy sản, trong đó đặc biệt quan tâm tới lĩnh vực dịch vụ, du lịch, phục vụ phát triển công nghiệp văn hóa, công nghiệp giải trí.

Về chất lượng có thể thấy số cán bộ giáo viên phổ thông đạt chuẩn trình độ đào tạo theo quy định của Nhà nước chiếm tỷ lệ 99, 58% (có 60,67% trong số này đạt trên chuẩn). Ở khu vực giáo dục đại học số lượng cán bộ giảng viên có trình độ thạc sĩ và tiến sĩ tăng từ 317 năm 2015 người lên 388 người năm 2020. Ngoài ra, Quảng Ninh cũng khuyến khích sự tham gia ngày càng tăng của khu vực tư nhân nhằm giảm tải cho ngân sách tỉnh trong đầu tư cho

giáo dục đồng thời tạo ra môi trường cạnh tranh lành mạnh giúp nâng cao chất lượng đào tạo.

Cơ chế, chính sách đối với đào tạo nghề ở nông thôn

Thời gian qua, Tỉnh đã ban hành chính sách nhằm triển khai Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 6/1/2011 của Thủ tướng Chính phủ, theo đó Quyết định số 24/QĐ-UBND (6/1/2011) đã được ban hành nhằm đào tạo nghề cho lao động nông thôn của tỉnh đến năm 2020”; (ngày 21/12/2015, UBND tỉnh ban hành Quyết định số 4069/QĐ-UBND sửa đổi, bổ sung Quyết định số 24/QĐ-UBND ngày 6/1/2011). Với mục tiêu nâng cao chất lượng cho lao động ở nông thôn; tạo việc làm, tăng năng suất lao động, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người dân; chuyển đổi cơ cấu lao động sao cho phù hợp với từng ngành, lĩnh vực và địa phương để đẩy mạnh CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn trong tỉnh.

Bên cạnh số lao động được doanh nghiệp tuyển dụng, hoặc thành lập doanh nghiệp như trên, sau 10 năm thực hiện Quyết định 1956/QĐ-TTg, đã có 30.865 lao động nông thôn của tỉnh được tuyển sinh và tổ chức đào tạo; 27.029 lao động được hỗ trợ đào tạo trình độ sơ cấp.

Đã có 22.638 lao động phát huy được hiệu quả sau đào tạo, chiếm 86,87% số lao động được hỗ trợ đào tạo (vượt 6,87% so với chỉ tiêu Đề án đặt ra đến năm 2020). Trong đó, tỷ lệ lao động tiếp tục làm nghề cũ nhưng năng suất lao động, thu nhập tăng lên là cao nhất (chiếm 54%). Như vậy, chính sách của Tỉnh được ban hành nhằm đào tạo nghề cho lao động nông đã có hiệu quả, chất lượng và ngành nghề đào tạo là khá phù hợp với nguồn nhân lực hiện có, góp phần cải thiện đời sống cho lao động nông thôn và làm thay đổi bộ mặt kinh tế tại các vùng, miền của Tỉnh.

Trong giai đoạn 2021- 2024, tổng chi ngân sách cho địa phương trong giáo dục và dạy nghề là 21.638 tỷ đồng, chiếm 20% tổng chi ngân sách địa phương, trong đó chi đầu tư phát triển là 4.643 tỷ đồng, chiếm 21%; chi thường xuyên là 16.995 tỷ đồng, chiếm 79%. Chi cho giáo dục đào tạo và dạy nghề năm sau luôn cao hơn năm trước. Tỷ trọng chi cho giáo dục đào tạo và

dạy nghề trên tổng chi ngân sách địa phương tăng dần qua các năm (tăng từ 16% năm 2021 đến 26% năm 2024). Hệ thống giáo dục trên địa bàn tỉnh luôn được củng cố và hoàn thiện theo hướng mở, đa dạng về loại hình, đảm bảo gắn kết, liên thông giữa giáo dục chính quy và thường xuyên, tạo điều kiện thuận lợi cho người dân tham gia học tập; đặc biệt đối với dân tộc thiểu số. Hệ thống trường, lớp cơ bản sắp xếp phù hợp, tinh gọn, đáp ứng nhu cầu cho học sinh; toàn tỉnh có 03 cơ sở giáo dục đại học, 06 trường cao đẳng, 01 trung cấp và 632 cơ sở giáo dục; 148 trung tâm ngoại ngữ, tin học; 40 trung tâm giáo dục kỹ năng sống và 171 trung tâm học tập cộng đồng; đáp ứng yêu cầu học tập [156].

Cơ chế, chính sách đối với tạo việc làm

Bên cạnh đào tạo nghề nghiệp cho lao động, Quảng Ninh còn quan tâm đến giải quyết việc làm cho lao động là thanh niên ở nông thôn và thành thị. Tỉnh đã ban hành Quyết định số 1357/QĐ-UBND (07/6/2012) về Chương trình phát triển thanh niên Tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2012-2020, nhằm phát huy hơn nữa vai trò của thanh niên trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và tiếp tục đẩy mạnh việc thực hiện Nghị quyết số 25-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa X về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác thanh niên thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước. Theo đó, “mỗi năm, sẽ giải quyết việc làm cho ít nhất 70% thanh niên, trên 80% thanh niên được tư vấn về nghề nghiệp và việc làm; giảm tỷ lệ thất nghiệp trong thanh niên đô thị xuống dưới 5% và tỷ lệ thiếu việc làm của thanh niên nông thôn xuống dưới 5%”[155]. Việc thực hiện tốt các chính sách về tạo việc làm đã mang lại kết quả nhất định có Tỉnh. Từ năm 2014 đến 2018, đã có 13.973 lao động nông thôn được hỗ trợ đào tạo nghề theo cơ chế đặt hàng, với tổng số tiền là khoảng 50 tỷ đồng. Năm 2019, số lượng tuyển sinh toàn tỉnh đạt gần 37.000 người trong gần 100 ngành, nghề đào tạo, phân theo 7 nhóm ngành, nghề, trong đó có 4 nhóm ngành, nghề có kết quả tuyển sinh khá tốt, gồm: Nghề điện, nước; cơ khí; khai thác mỏ hầm lò; du lịch, dịch vụ.

Theo thống kê của Ngân hàng Chính sách xã hội Chi nhánh Quảng Ninh, tính từ năm 2016 đến cuối tháng 9/2019, Tỉnh đã giải quyết việc làm cho khoảng 25.000 lao động (Trong đó tạo việc làm tăng thêm khoảng 14.000 lao động) và cho vay vốn giải quyết việc làm, với số vốn trên 650 tỷ đồng. Bên cạnh cho vay hỗ trợ tạo việc làm, đào tạo nghề cho lao động nông thôn gắn với nhu cầu tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp, Tỉnh cũng đã triển khai kết nối với các tỉnh khác như Hà Giang, Cao Bằng, Lạng Sơn, Tuyên Quang để tuyển dụng lao động cho các doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp trong các khu công nghiệp. Thêm vào đó, Tỉnh đã tổ chức 3 phiên giao dịch việc làm lưu động tại TX Quảng Yên, TP Móng Cái, huyện Bình Liêu nhằm thu hút lao động cho các doanh nghiệp trong tỉnh.

Việc tuyển dụng công chức, viên chức vào làm việc tại các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập của tỉnh được thực hiện đúng quy định, công khai, minh bạch. Từ năm 2021 đến nay, tỉnh đã tuyển dụng 147 công chức và 845 viên chức, kịp thời bổ sung nhân lực cho các cơ quan, đơn vị, địa phương [156].

Như vậy, có thể thấy việc ban hành cơ chế, chính sách đối với phát triển nguồn nhân lực của Tỉnh thời gian qua hoàn toàn phù hợp với chủ trương phát triển kinh tế xã hội của Tỉnh và theo tinh thần Nghị quyết số 15-NQ/TU, cả về hình thức đào tạo, tạo việc làm, cũng như các hoạt động nhằm phát triển nguồn nhân lực, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội của Tỉnh. Tuy nhiên, còn một bộ phận lớn lao động là bộ đội xuất ngũ hiện nay vẫn chưa có những chính sách riêng nhằm tạo việc làm; điều kiện hỗ trợ cho họ được học nghề hoặc trợ cấp học nghề hoặc có chính sách thu hút được họ sau khi xuất ngũ.

Cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực trong khu vực công

Hàng năm, Tỉnh đã có cơ chế, chính sách đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động. Từ năm 2015, Tỉnh đã ban hành Quyết định số 293/QĐ-UBND (30/01/2015) nhằm đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng và phát triển toàn diện nguồn nhân lực Tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020.

Bảng 3.3: Kết quả đào tạo, bồi dưỡng giai đoạn 2015-2020

Nội dung	Số lớp	Số học viên	Kinh phí (VND)
Đào tạo, bồi dưỡng trong nước	561	31.429	89.188.796.000
Đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài	60	1.392	170.171.494.999
Tổng	621	32.821	259.360.290.999

Nguồn: Báo cáo tổng kết 05 năm thực hiện Đề án 293, Số 78 - BC/BTCTU

Trong giai đoạn 2015-2020, tỷ lệ đào tạo, bồi dưỡng trong nước (đạt 72,6% tổng kế hoạch); Đào tạo, bồi dưỡng nước ngoài đạt 76,9% tổng Kế hoạch). Cán bộ, công chức khối đảng, đoàn thể được cử đi bồi dưỡng ở nước ngoài, chiếm 26,4% trong tổng số học viên (Khối Đảng, đoàn thể cấp tỉnh có 198 người; khối đảng, đoàn thể cấp huyện: 170 người).

Học viên đã được học tập ở nhiều quốc gia và vùng lãnh thổ khác nhau, bao gồm: Trung Quốc, Hàn Quốc, Nhật Bản, Đài Loan, Singapore, Úc, New Zealand, Pháp, Anh, Mỹ, Canada, Hà Lan, CHLB Đức...Việc thực hiện tốt các chính sách nêu trên đã mang lại những kết quả cao trong việc đào tạo, bồi dưỡng đồng thời giúp cán bộ, công, viên chức của Tỉnh mở rộng tầm nhìn, bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý, nâng cao trình độ tư duy và nhận thức.

Nhìn chung, Đề án 293 của Tỉnh đã đem lại những kết quả nhất định trong đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng và phát triển toàn diện nguồn nhân lực của Tỉnh, đặc biệt là nguồn nhân lực trong khu vực công. Một số thành công mà Đề án 293 đem lại là số lượng lớp đào tạo bồi dưỡng và số lượt người được đào tạo tăng lên qua các năm giai đoạn (2015 - 2019). Đội ngũ cán bộ quản lý các cấp đều được đào tạo chuẩn hóa về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, tin học, ngoại ngữ để đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra. Nhiều chỉ tiêu đạt và vượt kế hoạch (*Hiện có 98% cán bộ đương chức và trong quy hoạch các chức danh lãnh đạo chủ chốt của tỉnh và trên 80% cán*

bộ đương chức và trong quy hoạch Ủy viên Ban Thường vụ, Tỉnh ủy viên đạt trình độ sau đại học so với mục tiêu của Đề án 293 lần lượt là 50%, 27%).

Giai đoạn 2015 - 2020, Tỉnh đã thay đổi tư duy trong đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức, viên chức ở nước ngoài. Đặc biệt tập trung đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ chuyên môn sâu, tham mưu trực tiếp trong các ngành, lĩnh vực tỉnh cần, nhằm tạo đột phá trong phát triển nguồn nhân lực (giai đoạn trước, đối tượng cử đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài chủ yếu là cán bộ lãnh đạo quản lý diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý).

Cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực cho khu vực tư nhân

Từ năm 2008, Tỉnh đã ban hành Nghị quyết số 148/2018/NQ-HĐND (7/12/2018) nhằm hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa, doanh nghiệp khởi nghiệp đổi mới sáng tạo trên địa bàn Tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020. Năm 2015, Tỉnh đã ban hành Quyết định số 2895/2015/QĐ-UBND ngày 30 tháng 9 năm 2015 quy định về chính sách hỗ trợ và ưu tiên đầu tư vào các khu công nghiệp, khu kinh tế trên địa bàn Tỉnh Quảng Ninh. Theo đó, Tỉnh sẽ hỗ trợ 50% kinh phí đào tạo khi trung ương tổ chức các lớp đào tạo tại tỉnh, dự kiến tỉnh dành 1.500 tỷ cho đào tạo, nhưng tính đến nay chưa mở được lớp nào. Trước đây, Tỉnh đã có cơ chế hỗ trợ 100% kinh phí, nhưng doanh nghiệp không tham gia các lớp đào tạo. Một phần là do đầu năm 2020 dịch CoVid-19 bùng phát, do vậy không thể tổ chức đào tạo được. Bên cạnh đó, phía trung ương cũng không tổ chức được lớp nào tại tỉnh, do vậy việc đào tạo cho DN cũng chưa được thực hiện. Năm 2019, Bộ Tài chính ban hành thông tư 49/2019/TT-BTC (8/8/2019) quy định việc đào tạo quản trị doanh nghiệp chỉ được hỗ trợ 50% kinh phí, do vậy gần như không tổ chức được các lớp đào tạo cho doanh nghiệp.

Từ năm 2017, Tỉnh đã tạo cơ chế, chính sách cho thành lập CLB Đầu tư - Khởi nghiệp Quảng Ninh, CLB này đến nay đã có hơn 70 học viên là giám đốc các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh tham gia; hàng năm CLB đã phối hợp với nhiều đơn vị tổ chức các khóa học về kỹ năng, kiến thức về xây dựng chiến lược, văn hóa công ty, quản trị doanh nghiệp mang lại hiệu quả cao cho

các doanh nghiệp. Gần đây Tỉnh cũng đã ban hành Kế hoạch số 27/KH-UBND ngày 14/2/2020 để phát triển doanh nghiệp tỉnh Quảng Ninh năm 2020, đồng thời tăng cường tiếp tục thực hiện Đề án đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng và phát triển toàn diện nguồn nhân lực Quảng Ninh đến 2030; hoàn thiện cơ chế phối hợp đào tạo nghề giữa 3 nhà “Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp”; nâng cao chất lượng đầu ra của lao động đảm bảo lao động có tay nghề, phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp. Tăng cường tạo điều kiện tăng cường đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng cho người lao động tại nơi làm việc.

Tình trạng chuyển dịch lao động từ khu vực công sang khu vực kinh tế tư nhân, kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài tăng. Giai đoạn 2021- 2024 tổng số công chức, viên chức nghỉ việc, thôi việc trong toàn tỉnh là 574 người; trong đó lĩnh vực y tế, giáo dục và đào tạo chiếm 84,74% (439 người), lĩnh vực khác chiếm 15,26%. Tình trạng chuyển dịch lao động có trình độ chuyên môn cao (từ khu vực công) sang khu vực kinh tế tư nhân có xu hướng tăng: Y tế, giáo dục. Đến hết năm 2024, số doanh nghiệp đang hoạt động trên địa bàn tỉnh khoảng 11.669 doanh nghiệp với 249.500 lao động; trong đó doanh nghiệp dân doanh: 117.500 người; doanh nghiệp FDI: 48.000 người. Giai đoạn 2021- 2024 tổng nhu cầu lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh khoảng 20 nghìn lượt lao động/ năm trong đó năm 2024 là 22,1 nghìn lượt lao động, tập trung chủ yếu trong khu công nghiệp với khoảng 13.960 lao động, trong đó lĩnh vực sản xuất dệt may (8.659 người, chiếm 62%, điện tử (2.366 người, chiếm 17% [156].

Như vậy, Tỉnh đã có sự quan tâm, chỉ đạo kịp thời trong phát triển doanh nghiệp thời gian qua. Các cơ chế, chính sách đã giúp doanh nghiệp nâng cao trình độ, năng lực cạnh tranh của khu vực này, góp phần vào phát triển kinh tế -xã hội của Tỉnh.

Cơ chế, chính sách về đổi mới tổ chức để phát triển nguồn nhân lực

Trong thời gian qua, Tỉnh đã ban hành các Quyết định số 2842/QĐ-UBND ngày 25/9/2006 và Quyết định số 416/QĐ-UBND, ngày 04/02/2016), trong đó có nội dung liên quan đến việc sáp nhập các Trung tâm và Trung tâm

Hướng nghiệp và Giáo dục thường xuyên lại với nhau, đồng thời đổi tên các Trung tâm Hướng nghiệp và Giáo dục thường xuyên thành Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp – Giáo dục thường xuyên và giao cho UBND cấp huyện quản lý. Kết quả thực hiện các chính sách trên cho thấy, tính đến năm 2020, mạng lưới cơ sở đào tạo nghề nghiệp đã có 42 đơn vị, trong đó, có 08 trường cao đẳng, 01 trường trung cấp, 13 Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp-GDTX, 02 trường đại học, 08 đơn vị sự nghiệp và 10 doanh nghiệp.

Tỉnh đã triển khai Đề án 25 theo tinh thần của Nghị quyết số 19-NQ/TU về nâng cao năng lực, sức chiến đấu, đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, tinh giản bộ máy, biên chế. Đến thời điểm tháng 3/2020, Tỉnh Quảng Ninh đã giảm được 01 đơn vị hành chính cấp huyện, đó là sáp nhập huyện Hoành Bồ vào thành phố Hạ Long. *Về biên chế:* Toàn tỉnh đã thực hiện giảm 349 biên chế công chức, trong đó, khối Đảng, đoàn thể là 104; Khối QLNN: 245 (chiếm 8,16%) và 1.965 người làm việc so với biên chế Trung ương giao năm 2015 (chiếm 7,34%), đảm bảo lộ trình, tỷ lệ đến năm 2021, giảm 10% so với số Trung ương giao năm 2015. *Về tổ chức bộ máy:* Toàn tỉnh đã thực hiện tinh giản 07 cơ quan, đơn vị tổ chức cấp tỉnh; 180 phòng, 03 chi cục, 42 đơn vị sự nghiệp trực thuộc cơ quan, đơn vị tổ chức cấp tỉnh, phòng, ban cấp huyện; 44 phòng thuộc Chi cục và tương đương. Cụ thể: Khối Đảng, đoàn thể: giảm 05 cơ quan, tổ chức cấp tỉnh, 108 phòng và tương đương thuộc cơ quan, tổ chức cấp tỉnh, phòng, ban cấp huyện; Khối Chính quyền: giảm 02 đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, 72 phòng, 03 Chi cục, 42 đơn vị sự nghiệp trực thuộc các cơ quan, đơn vị cấp tỉnh, phòng, ban cấp huyện và 44 phòng thuộc Chi cục và tương đương.

Trong giai đoạn 2021- 2024, Quảng Ninh đã ban hành nhiều văn bản đề lãnh đạo, chỉ đạo nhằm phát triển nguồn nhân lực: Nghị quyết số 09- NQ/TU ngày 05/02/2022 của Ban Thường vụ Tỉnh uỷ về chuyển đổi số toàn diện tỉnh Quảng Ninh đến năm 2025, định hướng đến năm 2030; Nghị quyết số 13- NQ/ TU ngày 28/4/2023 của Tỉnh uỷ về phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo đến năm 2030; Nghị quyết số 17- NQ/TU ngày 30/10/2023 của

Tỉnh uỷ về xây dựng và phát huy giá trị văn hóa, sức mạnh con người Quảng Ninh trở thành nguồn lực nội sinh, động lực cho phát triển nhanh, bền vững; Thông báo kết luận số 898- TB/TU ngày 20/3/2023 của Tỉnh uỷ về tiếp tục sắp xếp, hoàn thiện tổ chức bộ máy hệ thống chính trị tỉnh Quảng Ninh theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

Như vậy, việc đổi mới tổ chức để phát triển nguồn nhân lực đã được thực hiện tốt trong thời gian qua giúp tinh gọn bộ máy và nâng cao hiệu quả, hiệu lực hoạt động.

Cơ chế, chính sách về vị trí việc làm

Từ năm 2013, Tỉnh đã ban hành Kế hoạch số 3241/KH-UBND ngày 25/6/2013 về xây dựng Đề án Vị trí việc làm, biên chế và cơ cấu ngạch công chức, viên chức theo chức danh nghề nghiệp. Theo đó, 2.772 vị trí việc làm đã được xây dựng, trong đó 1.096 vị trí việc làm thuộc nhóm công việc lãnh đạo, quản lý, điều hành; 1.527 vị trí việc làm gắn với hoạt động chuyên môn nghiệp vụ và 149 vị trí việc làm gắn với công việc hỗ trợ, phục vụ. Đến nay, các địa phương, cơ quan, đơn vị đã xây dựng Đề án VTVL đảm bảo nguyên tắc 80% số người làm chuyên môn, nghiệp vụ; danh mục VTVL, ngạch công chức và trình độ chuyên môn tương ứng với từng danh mục VTVL của 100% các cơ quan hành chính nhà nước thuộc Tỉnh; danh mục VTVL của 100% đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Tỉnh. Qua đó, giúp các cơ quan, đơn vị sử dụng lao động rà soát, sắp xếp lại tổ chức bộ máy và lao động theo đúng vị trí, yêu cầu của cơ quan đơn vị nhằm đem lại hiệu quả làm việc. Đây cũng là nhiệm vụ quan trọng nhằm đảm bảo thực hiện chủ trương của Đảng về rà soát, làm rõ chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan, tổ chức, đơn vị; xây dựng tổ chức bộ máy tinh gọn, phù hợp, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả.

Đề án Vị trí việc làm đã giúp Quảng Ninh xác định danh mục vị trí việc làm cần thiết trong các đơn vị, từ Tỉnh, huyện, xã, chọn đúng người, đúng việc và là cơ sở để thực hiện tinh giản biên chế theo tinh thần Nghị quyết số

39-NQ/TW của Bộ Chính trị ngày 17/4/2015 về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Đề án đã giúp làm tinh gọn bộ máy, nâng cao hiệu quả của công việc trong khu vực công.

Tiếp tục đổi mới, nâng cao hiệu quả công tác thi tuyển trên địa bàn tỉnh. Quảng Ninh tiếp tục được Trung ương lựa chọn là địa phương thực hiện Đề án thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng. Từ năm 2017 đến 2024, các cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh uỷ quản lý đã thi tuyển và bổ nhiệm 14 vị trí với 53 ứng viên dự thi tuyển. Diện Ban Thường vụ cấp huyện, sở, ban, ngành quản lý đã tổ chức thi tuyển các chức danh cấp trưởng, phó với 158 vị trí với 400 ứng viên dự thi tuyển [156]. Công tác thi tuyển theo vị trí việc làm không ngừng được đổi mới, nâng cao, góp phần đẩy mạnh công tác kiểm soát quyền lực, chống chạy chức, chạy quyền, tiêu cực trong công tác cán bộ; góp phần chống tiêu cực trong công tác cán bộ, củng cố niềm tin trong nhân dân.

Công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức có nhiều đổi mới, chuyển biến về nội dung, phương pháp. Việc đánh giá cán bộ gắn với tiêu chí, vị trí việc làm, phản ánh mức độ hoàn thành nhiệm vụ, tinh thần trách nhiệm của người lao động. Kết quả sơ kết, tổng kết, đánh giá là cơ sở cho việc lập kế hoạch, đề án quy hoạch phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu thực tiễn phát triển KT- XH của tỉnh.

3.2.1.2. Những hạn chế

Tuy vậy, năm 2019, tỷ lệ thất nghiệp cũng tăng. Cụ thể: “Theo số liệu thống kê của Trung tâm Dịch vụ việc làm Quảng Ninh, số người nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp lũy kế đến tháng 9/2019 là 5.717 người, tương đương với cùng kỳ năm 2018. Số người có quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp 9 tháng/2019 là 5.448 người. Nhưng số người có quyết định học nghề và giới thiệu việc làm còn rất hạn chế, chỉ đạt 596/5448 người bằng (10,9%) tổng số người được hưởng trợ cấp thất nghiệp” [148; 41].

Mặc dù đã đạt được những thành công nhất định, nhưng vẫn còn những tồn tại trong quá trình thực hiện, như khâu xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng chưa có sự tham gia sâu của các sở chuyên ngành; Chương trình đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài với các lớp bồi dưỡng ngắn hạn (10 ngày – 02 tuần), học viên mới chỉ dừng ở việc nghiên cứu, tìm hiểu, học tập kinh nghiệm, nắm bắt cái mới, mô hình đã thực hiện thành công ở các nước khó có thể áp dụng được và hạn chế trong chuyển giao công nghệ; Chưa có trường hợp nào cử đi đào tạo dài hạn ở nước ngoài (đào tạo thạc sỹ, tiến sỹ, biên phiên dịch), do hạn chế về nguồn và nhu cầu tuyển sinh, cũng như do tâm lý ngại xa gia đình, công việc trong thời gian dài,..vv.

Về nguồn nhân lực thông tin truyền thông còn hạn chế về lượng, chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển. Điều này có thể thấy ở một số vị trí cán bộ công nghệ thông tin còn phải kiêm nhiệm các nhiệm vụ khác; Tỷ lệ nhân lực thông tin và truyền thông có trình độ cao, đặc biệt là ở khu vực nhà nước còn thấp thể hiện ở hơn 95% cán bộ công chức, viên chức chỉ có chứng chỉ về tin học. Hiện tại các cơ quan Đảng, cơ quan nhà nước cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã có 241 cán bộ, công chức, viên chức và người lao động có trình độ CNTT từ trung cấp trở lên, trong đó có 07 người có trình độ thạc sỹ, 188 người có trình độ đại học, 32 người có trình độ cao đẳng và 14 người có trình độ trung cấp về lĩnh vực CNTT;

Sự phát triển nhân lực thông tin và truyền thông không đồng đều giữa các khu vực cả về số lượng và trình độ. Điều này được thể hiện ở phần lớn nhân lực thông tin và truyền thông tập trung ở khu vực đô thị nơi có nhu cầu nhân lực lớn về công nghệ thông tin cho các hoạt động kinh tế. Ngoài ra, nhân lực thông tin và truyền thông tập trung chủ yếu ở nhóm quản trị mạng máy tính và có sở dữ liệu, trong khi nhân lực nhóm lập trình và phát triển phần mềm còn rất khiêm tốn. Đây chính là thách thức lớn đối với việc đáp ứng nhu cầu nhân lực thông tin và truyền thông trình độ cao cho các dự án lớn mà Quảng Ninh sẽ triển khai thực hiện trong thời gian tới.

3.2.1.3. Nguyên nhân của những thành tựu, hạn chế

**Nguyên nhân của những thành tựu*

Cơ chế chính sách phát triển NNL tỉnh Quảng Ninh luôn quan tâm đến phát triển NNL đặc biệt chú trọng đến giáo dục đào tạo nhằm tăng cường những phẩm chất, năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho người lao động. Các cơ chế, chính sách xây dựng NNL phù hợp với từng ngành, từng lĩnh vực, theo từng địa phương. Do đó, đã tạo ra được đội ngũ NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH của Tỉnh. Trong những năm qua, tỉnh Quảng Ninh luôn đề ra những cơ chế, chính sách nhằm phát triển đội ngũ NNL cả về mặt số lượng và chất lượng. Cơ chế, chính sách có nhiều đổi mới, thông thoáng, thu hút được NNL chất lượng cao

Công tác quản lý NNL tiến bộ, phù hợp có những tiêu chí đánh giá NNL hợp lý, công bằng. Tỉnh cũng quan tâm thực hiện tốt công tác phối hợp trong quản lý NNL giữa các cấp trong địa bàn tỉnh. Qua đó, tạo điều kiện cho NNL có điều kiện để phát triển toàn diện.

Môi trường làm việc thuận lợi, tạo điều kiện cho NNL phát triển về mọi mặt đáp ứng được những yêu cầu, đòi hỏi của thực tiễn phát triển KT- XH của tỉnh Quảng Ninh. Tỉnh luôn quan tâm đầu tư cơ sở vật chất, điều kiện làm việc nhằm tạo ra môi trường thuận lợi để phát triển NNL; NNL có điều kiện đầy đủ cơ sở vật chất để yên tâm làm việc, phát triển nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và sức cống hiến cho các ngành nghề, lĩnh vực.

**Nguyên nhân của những hạn chế*

Sự bất cập về cơ chế chính sách trong thu hút và sử dụng đã tạo ra rào cản trong việc phát triển nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao cho ngành giáo dục. Cụ thể là: ở khu vực giáo dục phổ thông, với mức lương của giáo viên hiện nay so với mặt bằng chung về thu nhập sẽ rất khó để có thể hấp dẫn các em học sinh giỏi theo học ngành sư phạm; ở khu vực giáo dục đại học, mặc dù có sự hỗ trợ của của tỉnh về ngân sách trong thu hút nhân lực chất lượng cao nhưng số lượng cán bộ có trình độ cao về học hàm và học vị chưa tương xứng với kỳ vọng và nhu cầu phát triển giáo dục đào tạo trình độ cao

của tỉnh. Nguyên nhân cơ bản của tình trạng này là do môi trường nghiên cứu và học thuật của Quảng Ninh chưa được như các trung tâm khoa học lớn như Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh.

Sự thiếu đồng bộ trong qui hoạch phát triển kinh tế-xã hội của tỉnh với qui hoạch nhân lực của ngành giáo dục đã tạo ra những bất cập trong phát triển nhân lực của ngành này. Một trong những hệ quả của sự thiếu đồng bộ này là tình trạng thiếu giáo viên cục bộ ở một số địa phương.

3.2.2. Thực trạng về sử dụng, thu hút và đãi ngộ nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa

3.2.2.1. Những thành tựu

Chính sách thu hút, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài luôn được Nhà nước quan tâm và chú trọng. Nhiều chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài đã được ra đời như Luật Cán bộ, công chức năm 2008; Nghị định số 24/2010/NĐ-CP về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức (15/3/2010); Nghị quyết số 30c/NQ-CP (08/11/2011) về Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 – 2020, với mục tiêu trọng dụng và đãi ngộ nhân tài trong nền công vụ; Quyết định của Thủ tướng Chính phủ về “Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức số 1557/QĐ-TTg (18/10/2011); Nghị định của Chính phủ “Về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ” số 140/2017/NĐ-CP (05/12/2017)...

Cơ chế, chính sách thu hút nhân tài

Trong những năm qua, Tỉnh đã có các chính sách nhằm thu hút nguồn nhân lực đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao về Tỉnh, như Quyết định số 07/2018/QĐ-UBND ngày 30/3/2018 về việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về làm việc tại trường Đại học Hạ Long giai đoạn 2015-2017 đến hết năm 2020; Kết luận số 86-KL/TW, ngày 24/01/2014 của Bộ Chính trị về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ. Nhờ có các chính sách này, tính đến 3/2020, Tỉnh đã thu hút được 13 tiến sỹ, 04 thạc sỹ và 40 giảng viên phó giáo sư, tiến sỹ thỉnh giảng về Trường Đại học Hạ Long.

Đối với khu vực công, giai đoạn 2015-2019, Tỉnh đã ưu tiên tuyển chọn nguồn nhân lực chất lượng cao (trình độ thạc sỹ, đại học loại giỏi trở lên), không giới hạn về phạm vi và đối tượng dự tuyển, tính cạnh tranh cao, chất lượng tuyển dụng đã được nâng lên so với trước đây. Năm 2015, đã tuyển được 11 người có trình độ thạc sỹ, năm 2016, tuyển được 11 người thuộc diện nguồn nhân lực chất lượng cao; Năm 2018, tuyển được 05 người thuộc diện nguồn nhân lực chất lượng cao). Cùng với đó, số lượng bác sỹ sau đại học đã thu hút được 37 người (trong đó có 2 chuyên khoa cấp II, 31 chuyên khoa cấp I). Tuy nhiên, do cơ chế chính sách và đãi ngộ còn chưa hợp lý nên chưa thu hút được nhân lực y tế chất lượng cao về vùng khó khăn (y tế tuyến huyện, y tế xã, phường), các chuyên ngành khó tuyển (pháp y, lao, tâm thần, giải phẫu bệnh...).

UBND tỉnh đã trình HĐND tỉnh kịp thời ban hành các Nghị quyết nhằm thu hút nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu phát triển KT- XH như: Nghị quyết số 05/2022/NQ- HĐND ngày 09/12/2022 về chính sách thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ; chính sách hỗ trợ đào tạo sau đại học đối với viên chức trường đào tạo cán bộ Nguyễn Văn Cừ, viên chức các đơn vị sự nghiệp công lập lĩnh vực y tế tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2023- 2025; Nghị quyết số 35/2021/NQ- HĐND ngày 12/8/2021 về Chính sách thu hút đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại trường Đại học Hạ Long, trường Cao đẳng Việt- Hàn Quảng Ninh và trường Cao đẳng Y tế Quảng Ninh giai đoạn 2021- 2025; Nghị quyết số 63/2021/NQ- HĐND ngày 09/12/2021 quy định về chế độ thưởng, hỗ trợ trong công tác bồi dưỡng học sinh giỏi của tỉnh Quảng Ninh và một số chính sách ưu đãi đối với trường Trung học phổ thông Chuyên Hạ Long từ năm học 2021- 2022 đến năm học 2025- 2026; Nghị quyết số 28/2023/ NQ- HĐND ngày 08/12/2023 quy định chính sách thu hút bác sỹ về làm việc tại một số đơn vị sự nghiệp thuộc tỉnh Quảng Ninh ... Các văn bản được triển khai, ban hành kịp thời, bảo đảm đúng quy định, thẩm quyền nhằm thực hiện có hiệu quả cơ chế, chính sách thu hút nguồn nhân lực phục vụ cho các ngành nghề, lĩnh vực trong và ngoài đơn vị sự nghiệp.

Như vậy, trong thời gian vừa qua cơ chế, chính sách thu hút nhân tài đã mang lại những thành công rất đáng ghi nhận, giúp Tỉnh thu hút được nguồn nhân lực có chất lượng góp phần làm thay đổi chất lượng đội ngũ nhân lực của Tỉnh. Tuy nhiên, đến nay Tỉnh chỉ còn chính sách thu hút nhân tài vào Trường Đại học Hạ Long. Đối với khu vực công, cho đến nay không còn chính sách nào được áp dụng.

Cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số

Tỉnh đã ban hành Nghị quyết số 07-NQ/TU ngày 29/5/2013 về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng về công tác dân tộc trong sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội nhanh, bền vững gắn với bảo vệ vững chắc quốc phòng, an ninh tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020, định hướng đến năm 2030, nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng, hiệu quả công tác quản lý nhà nước về công tác dân tộc; trong công tác cán bộ chú trọng công tác quy hoạch, đào tạo và bố trí sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số; Kế hoạch số 23/KH-UBND ngày 16 tháng 08 năm 2017 triển khai thực hiện nghị quyết số 52/NQ-CP ngày 15/6/2016 của Chính phủ về “Đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2030” trên địa bàn Tỉnh Quảng Ninh”.

Giai đoạn 2015-2020, đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số đã có tỷ lệ quy hoạch cao hơn so với các năm trước đây. So với năm 2015, Quy hoạch ban chấp hành, ban thường vụ chức danh chủ chốt cấp xã chiếm 18,13% (tăng 0,94%), quy hoạch ban chấp hành, ban thường vụ chức danh chủ chốt cấp huyện chiếm 13,43% (tăng 3,42%), chức danh ủy viên ban chấp hành đảng bộ tỉnh chiếm 7,9% (tăng 3,63%), chức danh ủy viên ban thường vụ tỉnh ủy là 13,95% (tăng 9,68%). Năm 2019, số lượng người dân tộc thiểu số là công chức chiếm 6,7% và viên chức chiếm 11,4% trong tổng số viên chức hiện có trên địa bàn toàn tỉnh, Những năm qua, Tỉnh đã tạo cơ chế, chính sách đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng thông qua hỗ trợ đào tạo cán bộ dân tộc thiểu số, cán bộ công tác các xã đặc biệt khó khăn về lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ và các kỹ năng khác để đáp ứng yêu cầu thực tiễn công tác. Hiện

nay, đã có nhiều cán bộ người dân tộc thiểu số có trình độ đại học, thạc sỹ, cao cấp lý luận chính trị và tương đương. Trong đó, tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số có trình độ tiến sỹ, thạc sỹ là 2% (17/771 người), cử nhân là 7% (141/2.019 người), trình độ chính trị cao cấp, cử nhân là 5% (36/698 người).

Tính đến hết ngày 30/6/2024, tỉnh Quảng Ninh có 3.618/32.531 cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số (chiếm tỷ lệ 11,12%), trong đó: cán bộ, công chức tại các cơ quan hành chính là người dân tộc thiểu số: 150/2.243 người (tỷ lệ 6,7%); viên chức tại các đơn vị sự nghiệp công lập là người dân tộc thiểu số: 2.186/26.792 người (tỷ lệ 10,5%). Số cán bộ, công chức cấp xã là người dân tộc thiểu số hiện có mặt là 652/3.496 người (chiếm 18,6%) số cán bộ, công chức cấp xã [154]. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, ngoại ngữ, tin học; đảm bảo được tiêu chuẩn ngạch, chức danh nghề nghiệp theo yêu cầu vị trí việc làm; có bản lĩnh chính trị vững vàng, có ý thức tự chủ, tự lực, tự cường, có tinh thần trách nhiệm trước Đảng, Nhà nước và nhân dân; có lối sống giản dị, am hiểu đời sống nhân dân, tâm huyết với cơ sở, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Bảng 3.4: Số lượng cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số giai đoạn 2015-2019

Năm	Công chức		Viên chức	
	Tổng số công chức hiện có	Số lượng người dân tộc thiểu số	Tổng số viên chức hiện có	Số lượng người dân tộc thiểu số
2015	2912	172	23204	2583
2016	2982	190	22027	2474
2017	2832	188	21688	2440
2018	2537	173	21547	2430
2019	2353	160	20298	2316

Nguồn: Sở Nội vụ

Đến nay, 100% CBCCVC người dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh được đào tạo, phát triển tại chỗ, đảm bảo về phẩm chất chính trị, như năng lực chuyên môn. Hiện có trên 500 CBCCVC người dân tộc thiểu số có trình độ đại học, thạc sĩ; 528 CBCCVC có trình độ trung cấp, cao cấp lý luận chính trị và tương đương. Các cấp ủy đảng đang tiếp tục quy hoạch, chọn cử những cán bộ trẻ người DTTS có năng lực, phẩm chất đi đào tạo nâng cao lý luận chính trị, chuyên môn, đáp ứng yêu cầu quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ tại địa phương. Trong giai đoạn từ 2020- 2024, UBND tỉnh đã phê duyệt và tổ chức 05 lớp bồi dưỡng tiếng Dao Thanh Phán, Dao Thanh H'Y cho khoảng hơn 200 cán bộ, công chức, viên chức, chiến sĩ trong các lực lượng vũ trang của tỉnh đang công tác tại vùng dân tộc, miền núi; qua đó, giúp cán bộ dễ dàng tiếp cận, hiểu hơn về văn hóa, phong tục tập quán của đồng bào; tích cực tuyên truyền chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước đối với vùng đồng bào.

Đối với giáo dục, đến nay trên địa bàn tỉnh có 45.688 học sinh là người DTTS ở 4 cấp học từ mầm non đến THPT chiếm 13,7% tổng số học sinh trong toàn tỉnh; cán bộ, giáo viên, nhân viên là người DTTS là 2562 người chiếm 11,3%; chất lượng hai mặt giáo dục đối với học sinh DTTS được nâng lên; tỷ lệ huy động trẻ em DTTS trong độ tuổi mầm non, tiểu học đến trường đạt 99,98% (vượt mục tiêu Nghị quyết đề ra); trẻ em 11 tuổi hoàn thành chương trình tiểu học đạt tỷ lệ 98,45%.

Đối với dạy nghề, thực hiện Chương trình đào tạo nghề cho lao động nông thôn gắn với quy hoạch vùng sản xuất tập trung và hiệu quả sau đào tạo, giai đoạn 2013 – 2017 [136], đã mở 195 lớp tại các địa phương, với tổng số 6.598 học viên tham gia, trong đó người DTTS tham gia học nghề là 1.714 người (chiếm 25,98%), người DTTS tham gia học nghề chiếm tỷ lệ cao là tại các địa phương: Huyện Bình Liêu (100%), huyện Ba Chẽ (78,60%), huyện Tiên Yên (53,92%), huyện Hoành Bồ (43,36%).

Đối với việc tuyển dụng viên chức đối với vùng dân tộc thiểu số thực hiện đạt kết quả cao hơn so với năm trước. Giai đoạn từ năm 2020 đến 2024,

Quảng Ninh đã tuyển được 127/1.047 viên chức là người dân tộc thiểu số, chiếm tỷ lệ 12,13%, trong đó: năm 2020: 55/666 viên chức (tỷ lệ 8,26%); năm 2022: 68/362 viên chức (tỷ lệ 18,78%); năm 2023: 3/12 viên chức (tỷ lệ 25%); năm 2024: 01/07 viên chức (tỷ lệ 14,28%) [156]. Công tác tuyển dụng được thực hiện theo đúng quy định pháp luật, bảo đảm công khai, chặt chẽ và phù hợp với yêu cầu thực tiễn; bảo đảm theo đúng quy định của Luật Cán bộ, công chức, viên chức. Đồng thời, UBND tỉnh đã trình HĐND tỉnh ban hành Nghị quyết số 05/2022/ NQ- HĐND ngày 09/12/2022 về chính sách thu hút sinh viên tốt nghiệp loại xuất sắc, khoa học trẻ giai đoạn 2023- 2025, theo đó, viên chức là giảng viên Trường Đào tạo cán bộ Nguyễn Văn Cừ, viên chức là bác sĩ các đơn vị sự nghiệp công lập lĩnh vực Y tế tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2023- 2025 khi tham gia các khóa đào tạo sau đại học được tính hỗ trợ kinh phí sau khi nhận bằng tốt nghiệp, riêng đối với viên chức là nữ, là người dân tộc thiểu số được hưởng theo quy định mức 1,5 lần mức hỗ trợ.

Như vậy, cơ chế, chính sách đối với phát triển nguồn nhân lực là dân tộc thiểu số của Tỉnh được ban hành là hoàn toàn phù hợp với xu thế phát triển chung của cả nước, và với tinh thần của nghị quyết của Chính phủ về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số. Mặc dù được Tỉnh quan tâm phát triển, nhưng năng lực của một bộ phận đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cơ sở, nhất là ở vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn còn hạn chế, hiệu quả công tác chưa cao. Bên cạnh đó, số lượng người DTTS có nhu cầu học nghề chưa nhiều, nhất là ở trình độ cao đẳng nghề. Công tác tư vấn học nghề, chọn nghề để tổ chức dạy học ở một số địa phương chưa thực sự xuất phát từ nhu cầu học nghề, chưa gắn kết giữa đào tạo và nhu cầu sử dụng lao động.

Cơ chế, chính sách về cơ sở hạ tầng hỗ trợ cho phát triển nguồn nhân lực

Năm 2015, Tỉnh đã ban hành quyết định số 2099/QĐ-UBND “Về việc phê duyệt quy hoạch phát triển giáo dục và đào tạo tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030”: “Tỷ lệ chi thường xuyên cho giáo dục trong những năm gần đây đều đạt khoảng 35% tổng chi ngân sách của Tỉnh. Tính

đến hết 6/2018, tỷ lệ trường chuẩn quốc gia đạt 80,87%, tỷ lệ phòng học kiên cố đạt 91,18%; các trường mầm non, phổ thông cơ bản đã đủ đồ dùng, đồ chơi, thiết bị dạy học theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Đã có 55 trường đầu tư phương tiện, trang thiết bị dạy học tiên tiến, hiện đại theo tiêu chuẩn quốc tế, tiếp cận với chuẩn giáo dục thông minh của thế giới” [150].

Đối với các cơ sở đào tạo nghề, giáo dục chuyên nghiệp: Tỉnh đã phê duyệt đầu tư 480,215 tỷ đồng để đầu tư cơ sở vật chất cho Trường Đại học Hạ Long giai đoạn 2014-2025 và 52 tỷ đồng đối ứng xây dựng Trường Cao đẳng Nghề Việt - Hàn tại Quảng Ninh (tổng mức đầu tư 326 tỷ đồng, trong đó vốn ODA Hàn Quốc là 112 tỷ đồng). Tỉnh cũng đã đầu tư xây dựng xưởng thực hành, nhà học lý thuyết, nhà hội trường, nhà ăn và hạ tầng kỹ thuật của Trường Cao đẳng Giao thông Quảng Ninh với tổng mức đầu tư là 70,6 tỷ đồng... Ngoài ra, tổng kinh phí huy động từ các nguồn lực ngoài ngân sách phục vụ cho đầu tư cơ sở vật chất giáo dục, đào tạo trong giai đoạn 2014-2018 là trên 2.014 tỷ đồng. Các công trình trên sẽ tạo điều kiện cho việc đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Tỉnh.

Năm 2018, Tỉnh đã ban hành Quyết định số 3366/QĐ-UBND ngày 20/6/2018 triển khai xây Khu công viên công nghiệp Công nghệ Thông tin (CNTT) nhằm đưa Quảng Ninh trở thành nơi phát triển dịch vụ thông minh sáng tạo, là đòn bẩy, điểm kết nối để tạo ra các năng lực mới về thành phố thông minh và sáng tạo, góp phần đưa Quảng Ninh trở thành trung tâm kinh tế tri thức thông tin của khu vực, tạo động lực phát triển các ngành có lợi thế của Quảng Ninh như kinh tế biển, logistic và thu hút các doanh nghiệp CNTT trong, ngoài nước. Khu tổ hợp giáo dục - CNTT tập trung, cũng được xây dựng nhằm thu hút đầu tư từ các tổ chức, doanh nghiệp CNTT trong nước và quốc tế, thu hút các chuyên gia, nhân lực CNTT trình độ cao tới làm việc; thu hút nhân lực đến học tập, nghiên cứu tại khu tổ hợp. Đặc biệt, Tỉnh đang tập trung xây dựng chiến lược đào tạo nhân lực CNTT chất lượng cao. Đặc biệt, Tỉnh đã triển khai thực hiện Nghị quyết số 146/ QĐ- TTg ngày 28/01/2022 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Nâng cao nhận thức, phổ cập kỹ

năng và phát triển nguồn nhân lực chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030” đạt được nhiều kết quả quan trọng. Coi việc nâng cao nhận thức, phổ cập kỹ năng số cho người dân và phát triển nguồn nhân lực chuyển đổi số là nhiệm vụ thường xuyên, liên tục. Do đó, tỉnh đã đẩy mạnh công tác tuyên truyền về chuyển đổi số trên các loại hình báo chí, mạng xã hội, cổng thông tin điện tử; thực hiện tích hợp trang Zalo Chuyển đổi số quốc gia vào trang Zalo chính quyền điện tử tỉnh Quảng Ninh để tạo điều kiện cho người dân tiếp cận thông tin. Đến nay, Quảng Ninh đang đứng đầu cả nước về tỷ lệ cung cấp dịch vụ công trực tuyến trên Cổng dịch vụ công Quốc gia là 78%; 100% các thủ tục đủ điều kiện cung cấp dịch vụ công trực tuyến mức độ 4 đạt tỷ lệ 73,6% trong đó cả nước là 35%. Tuyên truyền, vận động người dân sử dụng điện thoại thông minh cài đặt và sử dụng: VssID, VNEID; tổng thuê bao điện thoại di động thông minh trên địa bàn tỉnh là 1.414.536/1.858.095 thuê bao [152]. Hiện nay, trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh đã phát triển được loại hình Mobile Money để thanh toán điện tử với trên 317.000 thuê bao tài khoản trong toàn tỉnh; xây dựng và sẵn sàng phát triển hạ tầng số để triển khai cho chuyển đổi số, phát huy hiệu quả các hạ tầng đã được đầu tư từ đề án xây dựng chính quyền điện tử, thành phố thông minh của tỉnh.

Như vậy, có thể thấy các cơ chế, chính sách về đầu cơ sở hạ tầng hỗ trợ cho phát triển nguồn nhân lực đã được Tỉnh quan tâm đầu tư rất lớn và bài bản, có tầm nhìn chiến lược. Các chính sách này đã và đang phát huy hiệu quả trong phát triển kinh tế xã hội nói chung và phát triển nguồn nhân lực nói riêng của Quảng Ninh trong thời gian vừa qua. Các cơ chế, chính sách được Tỉnh ban hành đã phát huy tác dụng, hiệu quả, phù hợp với tinh thần của các Nghị quyết, định hướng và xu thế phát triển của Tỉnh. Đã làm thay đổi cả về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh, đặc biệt là nâng cao kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng của đội ngũ nhân lực của khu vực công và khu vực tư, giúp hoàn thiện bộ máy tổ chức, nâng cao chất lượng, năng suất làm việc của bộ máy chính quyền; Nâng cao nhận thức, năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp; Góp phần tạo việc làm trên địa bàn thúc đẩy phát triển tăng trưởng kinh

tế- xã hội của Tỉnh; góp phần làm tinh gọn bộ máy, nâng cao hiệu quả, hiệu lực trong các hoạt động của trong khu vực công.

Đồng thời, thu hút được một nguồn nhân lực có chất lượng cao góp phần làm thay chất lượng đội ngũ nhân lực của Tỉnh. Đây được coi là một khâu đột phá trong chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài của Tỉnh. Tạo tiền đề vững chắc về cơ sở vật chất để tiếp tục chăm lo, giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực trẻ, nguồn nhân lực tiềm năng trong hiện tại cũng như trong tương lai, góp phần hình thành nền tảng về nguồn nhân lực, nhân tố quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế xã hội từ năm đến 2025 và tầm nhìn 2030. Các cơ chế chính sách đã được ban hành là công cụ hữu hiệu giúp nâng cao hiệu quả của công tác quản lý nhà nước về nguồn nhân lực, cũng như phát triển nguồn nhân lực bằng việc làm gia tăng giá trị của nguồn nhân lực thông qua đào tạo, bồi dưỡng, nhất là đối với cán bộ lãnh đạo và cán bộ chủ chốt nhằm tăng cường vị thế và sức mạnh của khu vực công.

Về công tác quản lý và sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh

Công tác quản lý và sử dụng lao động được nhìn nhận từ góc độ quản lý nhà nước và từ bên sử dụng lao động. Công tác quản lý nhà nước về lao động tại Quảng Ninh được thực hiện thông qua ủy ban nhân dân các cấp với sự tham mưu trợ giúp trực tiếp của Sở và Phòng Lao động, Thương binh và Xã hội. Bên cạnh đó còn có các sở ngành gián tiếp tham gia vào công tác quản lý lao động như Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Nội vụ, ở các mức độ khác nhau phục vụ cho công tác dự báo, hoạch định. Ở cấp độ địa phương, nội dung quản lý nhà nước về lao động bao gồm:

Tổ chức thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật về lao động nhằm xây dựng cơ chế phục vụ quản lý, sử dụng NNL. Thực hiện các nhiệm vụ cụ thể nhằm phát triển NNL: thống kê, cung cấp thông tin về nhu cầu sử dụng và biến động NNL; các chính sách quy hoạch, kế hoạch đào tạo phát triển NNL.

Đẩy mạnh thực hiện các nhiệm vụ tổ chức nghiên cứu khoa học về lao động; thống kê, thông tin về nhu cầu lao động và thị trường lao động, về mức sống, thu nhập của người lao động. Xây dựng cơ chế, chính sách phát triển

các quan hệ lao động xã hội hài hoà; giải quyết tốt những khó khăn, thắc mắc, khiếu nại, tố cáo cho người lao động.

Hoạt động hợp tác quốc tế về lao động là một nhiệm vụ thiết thực trong bối cảnh toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế. Đảng, Nhà nước cần có những chính sách hợp tác trong phát triển NNL để tăng cường trao đổi, hợp tác, nâng cao trình độ kỹ thuật, cơ hội nghề nghiệp cho người lao động.

Trên cơ sở nội dung quản lý nhà nước về lao động nêu trên có thể thấy công tác quản lý nhân lực ở Quảng Ninh trong giai đoạn 2015-2020 đã đạt được một số thành tựu nhất định thể hiện:

Tỉnh Quảng Ninh đang từng bước xây dựng và phát triển thị trường lao động có tính cạnh tranh bền vững thông qua công tác hoạch định và đào tạo nhằm đảm bảo nguồn cung cho các hoạt động kinh tế-xã hội của tỉnh. Bên cạnh đó tỉnh cũng ban hành các cơ chế chính sách phù hợp để thu hút lao động có định hướng đảm bảo nhu cầu nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao của địa phương. Ngoài ra, tỉnh cũng đã xây dựng được Trung tâm giới thiệu việc làm với 4 văn phòng đại diện tại các thành phố Hạ Long, Uông Bí, Cẩm Phả và Móng Cái nhằm kết nối người lao động với đơn vị sử dụng. Trong những năm qua Trung tâm đã giới thiệu việc làm cho hàng nghìn lao động thuộc nhiều lĩnh vực khác nhau góp phần đảm bảo nhu cầu lao động của doanh nghiệp và an sinh xã hội.

Tỉnh đã đầu tư nâng cấp và phát triển các trường đào tạo nghề nghiệp theo phương châm thay thế “đào tạo theo năng lực” bằng “đào tạo theo nhu cầu”. Song song với việc nâng cấp cơ sở đào tạo nghề, tỉnh cũng ban hành nhiều cơ chế chính sách hỗ trợ người học nghề từ trợ giúp học phí cho đến cải thiện khả năng tiếp cận vốn vay lập nghiệp sau khi học nghề. Kết quả là tỷ lệ người lao động qua đào tạo không ngừng tăng lên qua các năm trong giai đoạn 2015-2020; phần lớn lao động qua đào tạo đều có trình độ kỹ năng cao đáp ứng được phần lớn yêu cầu của đơn vị sử dụng.

Hiện nay, nhiều chính sách phát triển NNL của tỉnh được triển khai hiệu quả, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của thị trường lao động. Cơ cấu lao

động theo ngành, lĩnh vực được chuyển dịch tích cực, từng bước hướng tới CNH, HĐH phù hợp với định hướng phát triển của tỉnh: Năm 2024, lao động trong khu vực Nông, lâm nghiệp và thủy sản giảm xuống còn 16,7%; khu vực công nghiệp, xây dựng tăng lên 34,4%; khu vực dịch vụ tăng lên 48,9%. Điều này góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội của tỉnh, chuyển đổi phương thức từ “nâu” sang “xanh” (tỷ trọng đóng góp ngành khai khoáng trong GRDP giảm dần con 19,7%). Năng suất lao động xã hội bình quân của tỉnh luôn trong top đầu cả nước; năm 2024, đạt 513,2 triệu đồng/ người; gấp 2,31 lần bình quân chung cả nước, tăng gấp 1,66 lần so với năm 2020 và gấp 6 lần so với năm 2010. Tỷ lệ thất nghiệp năm 2024 liên tục giảm từ 3,29% xuống còn 2,16%; khu vực thành thị giảm từ 4,05% xuống còn khoảng 2,47% thấp hơn bình quân chung của cả nước. [156].

3.2.2.2. Những hạn chế

Nhìn chung các cơ chế, chính sách phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng của Việt Nam là khá đầy đủ và ưu việt. Tuy nhiên, các chính sách này vẫn bộc lộ không ít hạn chế trong quá trình xây dựng cũng như đưa chính sách vào thực tiễn, đó là:

Thứ nhất, Các quy định hiện hành vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu về tuyển chọn và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao của các cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị; chưa có trọng tâm và chưa có chiến lược dài hạn về đào tạo, thu hút, sử dụng nhân tài; Chủ trương thu hút nhân tài chậm được cụ thể hóa bằng các cơ chế, chính sách phù hợp; kết quả thu hút trí thức trẻ và người có trình độ cao chưa đạt yêu cầu.

Thứ hai, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài thực hiện chưa thực sự hiệu quả; còn mang tính hình thức; chưa thu hút được tối đa NNL có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao. Cơ chế, chính sách trọng dụng nhân tài chưa được thực thi có hiệu quả dẫn đến hiện tượng chảy máu chất xám; không thu hút được NNL có chuyên môn phục vụ trong các ngành nghề, lĩnh vực.

3.2.2.3. Nguyên nhân của những thành tựu và hạn chế

**Nguyên nhân của những thành tựu*

Vấn đề dân chủ hóa, công bằng được thực hiện trong phát triển NNL tạo điều kiện khích lệ, động viên, phát huy tính tích cực của NNL đóng góp vào sự phát triển KT- XH của Tỉnh.

Các chế độ thu hút, sử dụng và đãi độ được thực hiện một cách thoả đáng, tạo động lực cho NNL yên tâm làm việc, cống hiến và nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Do sự quan tâm đầu tư của Tỉnh trong thực hiện chính sách phát triển NNL. Coi phát triển NNL là một trong những nhiệm vụ trọng tâm hàng đầu góp phần phát triển KT- XH của tỉnh

Cơ sở vật chất, trang thiết bị đầu tư cho phát triển NNL được quan tâm đầu tư, phát triển. Huy động các nguồn lực tham gia vào phát triển NNL; đặc biệt là NNL chất lượng cao đáp ứng nhu cầu phát triển KT- XH của Tỉnh.

**Nguyên nhân của những hạn chế*

Do thiếu sự đồng bộ giữa các cơ chế chính sách hiện hành với môi trường làm việc cũng như một số cơ chế chính sách còn thiếu tính cạnh tranh và hấp dẫn so với các trung tâm kinh tế khác trong khu vực như Hà Nội và Hải Phòng.

Mức đãi ngộ vật chất để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về Quảng Ninh là tương đối cao nhưng môi trường làm việc, đặc biệt là môi trường học thuật chưa đầy đủ nên số lượng các nhà khoa học về làm việc ở Quảng Ninh trong thời gian qua còn rất khiêm tốn. Bên cạnh đó việc thu hút lao động làm việc trong các xí nghiệp và khu công nghiệp hiện nay cũng gặp khó khăn do mức lương và phụ cấp không có tính cạnh tranh so với các tỉnh/thành lân cận như Hải Dương, Hải Phòng.... Ngoài ra, việc thiếu nhà ở và các tiện ích kèm theo về y tế, giáo dục và giải trí trong các khu dân cư khu công nghiệp cũng là những rào cản lớn cho việc thu hút lao động ngoài tỉnh về với Quảng Ninh.

Việc xây dựng cơ sở dữ liệu về lao động và việc còn nhiều hạn chế. Hiện tại tỉnh Quảng Ninh thiếu cơ sở dữ liệu thống nhất phục vụ công tác qui

hoạch phát triển nguồn nhân lực của tỉnh cả về ngắn hạn, trung hạn và dài hạn. Dữ liệu nhân lực nằm manh mún ở một số đơn vị sở ngành vì vậy rất khó để cập nhật. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến công tác dự báo và qui hoạch nhân lực mà còn làm cho việc sử dụng lao động kém hiệu quả.

Hệ thống thông tin thị trường lao động chưa thực sự hiệu quả gây khó khăn cho việc kết nối giữa người lao động và đơn vị sử dụng. Trên thực tế tỉnh Quảng Ninh mới có một Trung tâm giới thiệu việc làm với 4 văn phòng đại diện ở 4 thành phố lớn là Hạ Long, Uông Bí, Cẩm Phả và Móng Cái thì không thể đảm bảo thông tin đầy đủ cho các doanh nghiệp và người lao động đó là chưa kể đến Quảng Ninh cần một số lượng lớn lao động ngoại tỉnh trong khi chưa có bất kỳ kết nối nào với các thị trường lao động các tỉnh khác. Ngoài ra các phương pháp trao đổi thông tin hiện đại trên nền tảng internet như email và facebook, vv, không phù hợp với phần lớn lao động ở khu vực nông thôn, chưa qua đào tạo cũng là một hạn chế lớn.

Công tác kiểm tra giám sát còn mang nặng hình thức, chưa thực sự phát huy hiệu quả tạo điều kiện cho bên sử dụng lao động vi phạm các qui định của pháp luật về thuê mướn nhân công như không đóng bảo hiểm y tế đầy đủ cho người lao động hay thoái thác trách nhiệm bồi thường khi xảy ra tranh chấp.

3.3. Một số vấn đề đặt ra đối với phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Quảng Ninh hiện nay

3.3.1. Tốc độ tăng trưởng và chất lượng phát triển NNL chưa đáp ứng được yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0

Sau hơn 30 năm đổi mới, Quảng Ninh đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng trong phát triển KT- XH tạo nên những bước đột phá của tỉnh. Tuy nhiên, với những điều kiện, tiềm năng của tỉnh có thể thấy vẫn còn tồn tại nhiều yếu tố gây ảnh hưởng đến quá trình phát triển NNL, đặc biệt là NNL chất lượng cao; tiềm ẩn nhiều yếu tố thiếu bền vững như: “ Mô hình tăng trưởng tuy có xu hướng chuyển dịch tốt hơn nhưng vẫn dựa nhiều vào tài nguyên hữu hạn và nhân công giá rẻ, nhất là than; chất lượng, hiệu quả, sức cạnh tranh của nền kinh tế còn thấp; chỉ số ICOR cao; tỷ trọng ngành dịch vụ trong cơ cấu kinh tế

chuyển dịch chậm; mặc dù đã có những công trình mang tính chiến lược, động lực song kết cấu hạ tầng nhìn chung chưa thực sự đồng bộ... Công nghiệp và đô thị phát triển “nóng” để lại nhiều hậu quả môi trường; hàm lượng khoa học - công nghệ trong sản xuất chưa cao, xuất khẩu chủ yếu là những sản phẩm thô chưa qua chế biến; tính chủ động trong đề xuất cơ chế, chính sách phát triển theo liên kết vùng còn yếu giữa các địa phương trong tỉnh và giữa tỉnh với các tỉnh, thành phố lân cận; hoạt động sản xuất, kinh doanh của nhiều doanh nghiệp còn khó khăn, nhất là các doanh nghiệp nhỏ và vừa, sức cạnh tranh yếu...”[151; 45]

Điều đó chứng tỏ, tốc độ tăng trưởng và chất lượng chưa tương xứng với tiềm năng, thế mạnh và chiến lược phát triển của tỉnh, nhiều điểm nghẽn chưa giải quyết, tháo gỡ kịp thời sẽ cản trở quá trình phát triển KT – XH của tỉnh. Do đó, cần phải có những chủ trương, chính sách cơ cấu lại nền kinh tế, tăng cường ứng dụng khoa học, kỹ thuật tiên tiến, hiện đại vào các ngành nghề; tập trung phát triển các ngành trọng điểm; góp phần xây dựng Quảng Ninh trở thành địa bàn động lực phát triển của vùng và vành đai kinh tế vịnh Bắc Bộ.

3.3.2. Một số thể chế, cơ chế, chính sách mâu thuẫn, chưa phù hợp với tiềm năng, thế mạnh của tỉnh, nguồn lực con người và vật chất bị hạn chế

Quảng Ninh là tỉnh có nhiều tiềm năng, thế mạnh để phát triển các ngành nghề, lĩnh vực và được ví như một “Việt Nam thu nhỏ” có điều kiện phát triển các ngành nghề: du lịch, tài nguyên, trung tâm sản xuất than, vật liệu xây dựng; các ngành công nghiệp, dịch vụ khác. Tuy nhiên, quy mô và tiềm lực kinh tế của Quảng Ninh cho thấy chưa phát huy hết khả năng, tiềm năng, sức mạnh của tỉnh. Điều này do một số thể chế, cơ chế, chính sách đề ra chưa ở tầm vĩ mô, kìm hãm sự phát triển; chưa khai thác tối đa các nguồn lực. Một số chính sách chưa thực sự đi sâu vào đầu tư những hạng mục, những ngành, lĩnh vực, công trình trọng điểm tạo đà bứt phá cho Quảng Ninh trong bối cảnh mới.

Trong những năm gần đây, Quảng Ninh đã có nhiều đổi mới về cơ chế, chính sách để tạo đà, mở đường cho sự phát triển; tuy nhiên, chưa có những cơ chế, chính sách đặc thù với từng vùng, địa phương nhằm tháo gỡ, giải quyết những nút thắt, điểm nghẽn về thể chế; các chính sách chưa thực sự đóng vai trò tiên phong, mở đường để phát triển các nguồn lực con người và vật chất. Do vậy, vấn đề đặt ra tỉnh cần thực thi hiệu quả những cơ chế, chính sách thực sự đi vào chiều sâu, có tính đặc thù để tạo động lực, mở đường phát triển các tiềm năng, thế mạnh; đặc biệt là nguồn lực con người nhằm đáp ứng được yêu cầu thực tiễn.

3.3.3. Yêu cầu thực tiễn phát triển kinh tế- xã hội bền vững của tỉnh, bước chuyển phát triển kinh tế từ “nâu” sang “xanh” với các vấn đề nảy sinh: xã hội, môi trường, sự chênh lệch giữa các vùng, miền, tầng lớp dân cư

Quảng Ninh là tỉnh có tài nguyên khoáng sản than lớn nhất khu vực Đông Nam Á; có nhiều điều kiện phát triển văn hóa, du lịch với những di sản văn hóa lớn được Unesco công nhận. Với những điều kiện thuận lợi đó đã đặt ra cho Quảng Ninh cần phải khai thác và sử dụng các nguồn tài nguyên sao cho hiệu quả, bền vững đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xanh đang đặt ra. Do đó, để đáp ứng yêu cầu phát triển song trùng những ngành “kinh tế nâu” và “kinh tế xanh” trong cùng một hệ sinh thái đòi hỏi tỉnh phải có chiến lược phát triển NNL phù hợp. Thực tế cho thấy, công nghiệp than là ngành sản xuất gắn liền với sự phát triển kinh tế - xã hội - văn hóa Quảng Ninh, không chỉ mang lại nguồn thu chủ yếu cho tỉnh (mặc dù đóng góp của ngành than ngày càng giảm, song vẫn chiếm tỷ lệ lớn: “Năm 2016 chiếm 49,8%; năm 2017 chiếm 44,8%; năm 2018 chiếm 44,6%; năm 2019 chiếm 41,2% tổng thu ngân sách nội địa của tỉnh), mà sự ổn định và phát triển, nâng cao được hiệu quả sản xuất - kinh doanh than là điều kiện then chốt để giải quyết được vấn đề việc làm và các vấn đề xã hội khác trên địa bàn tỉnh cũng như đảm bảo an ninh năng lượng quốc gia”[151]. Tuy nhiên, công nghiệp khai thác than là những hệ lụy về ô nhiễm môi trường, cạn kiệt nguồn tài nguyên, an

toàn lao động, nguy cơ sạt lở, ngập lụt nguy hiểm ở chân các bãi thải và khai trường khai thác than... Trong hơn 30 năm đổi mới, trong hoạch định phát triển, có những giai đoạn, tỉnh Quảng Ninh đã từng phát triển “nóng” các ngành công nghiệp nặng, nhất là khai thác than, với công nghệ còn lạc hậu gây ô nhiễm, thất thoát tài nguyên, chưa giải quyết được hài hòa giữa khai thác tài nguyên, phát triển đô thị với bảo vệ môi trường, phòng, chống thiên tai và ứng phó với biến đổi khí hậu. Ngành công nghiệp khai thác than, nhiệt điện, xi-măng... nếu không hiện đại hóa, quản lý tốt, đẩy mạnh công tác hoàn nguyên sẽ xung đột rất lớn với các ngành dịch vụ du lịch, công nghiệp văn hóa vốn dựa vào nền tảng của môi trường tự nhiên trong lành, thoáng cảnh tươi đẹp có một không hai của Quảng Ninh, cùng hệ các giá trị văn hóa - lịch sử có bề dày trầm tích của vùng đất hàng nghìn năm văn hiến. Việc bảo tồn và phát huy bền vững các giá trị của Di sản - Kỳ quan thiên nhiên thế giới vịnh Hạ Long, các khu danh thắng, di tích văn hóa - lịch sử, bảo vệ môi trường sinh thái trong lành chính là linh hồn trong phát triển của Quảng Ninh.

Để giải quyết xung đột giữa hai trụ cột phát triển của tỉnh, Quảng Ninh xác định, sự tăng trưởng trọng tâm dựa trên cơ cấu lại kinh tế và chuyển đổi phương thức phát triển theo hướng giảm dần việc dựa vào các yếu tố không bền vững và tăng dần các yếu tố bền vững, nhất là dựa vào vị trí địa chính trị, kinh tế tri thức, khoa học - công nghệ, tiêu dùng, đầu tư, xuất khẩu, cảnh quan, văn hóa, truyền thống lịch sử... để phát triển. Chú trọng phát triển, nâng cao tỷ trọng và chất lượng dịch vụ; phát triển du lịch một cách toàn diện theo quy hoạch, có trọng tâm, trọng điểm gắn với bảo vệ môi trường; bảo tồn và khai thác có hiệu quả di sản thiên nhiên, văn hóa.

Quá trình đô thị hóa nhanh cũng là thách thức không nhỏ đối với sự phát triển bền vững của tỉnh Quảng Ninh. Ngoài những lợi thế như điều kiện hạ tầng cơ sở và dịch vụ được cải thiện, mức sống và chất lượng cuộc sống của người dân được nâng lên, mặt trái của quá trình mở cửa, tăng trưởng kinh tế và đô thị hóa nhanh trên cũng tạo nên nhiều vấn đề xã hội từng là

“điểm nóng” của tỉnh Quảng Ninh, như tình hình tội phạm, tệ nạn xã hội phức tạp. Những vấn đề xã hội Quảng Ninh gặp phải là hệ quả của quá trình chưa xem trọng đúng mức việc phát triển kinh tế đi đôi với quản lý xã hội; sự đổi mới tư duy, nâng cao nhận thức về giải quyết các vấn đề xã hội, về quản lý xã hội còn chuyển biến chậm, có lúc, có nơi bị coi nhẹ; chưa nhận thức đầy đủ vai trò, tầm quan trọng của việc giải quyết các vấn đề xã hội, của mô hình, phương thức phát triển xã hội, quản lý phát triển xã hội trong các chiến lược phát triển; chưa xác định rõ trách nhiệm giải quyết các vấn đề xã hội của cấp ủy, chính quyền các cấp, chưa nhận thức rõ mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế với tiến bộ và công bằng xã hội ngay trong từng chính sách phát triển; vai trò của chính sách xã hội, sự thống nhất và kết hợp hài hòa giữa chính sách kinh tế và chính sách xã hội để từng bước có những điều chỉnh kịp thời nâng cao trình độ quản lý xã hội, ban hành nhiều nghị quyết và thực hiện có hiệu quả về quản lý xã hội, quản lý đô thị, về văn hóa, y tế, giáo dục, an sinh xã hội, xóa đói, giảm nghèo hướng tới việc phát triển bao trùm, hài hòa giữa tăng trưởng kinh tế và phát triển xã hội.

Sự phát triển của tỉnh Quảng Ninh trong hơn 30 năm đổi mới cũng không tránh khỏi những mâu thuẫn đặt ra từ sự chênh lệch ngày càng lớn về mức độ, trình độ phát triển, sự phân hóa giàu nghèo, phân tầng xã hội giữa các vùng, miền, các tầng lớp dân cư, nhất là giữa những vùng lõi đô thị trung tâm phát triển của tỉnh với các vùng phụ biên, giữa đồng bằng với miền núi, hải đảo. Tốc độ phát triển rất nhanh ở các vùng đô thị hạt nhân trung tâm của tỉnh càng khiến khoảng cách chênh lệch trên ngày một lớn, có thể gây nên những hệ lụy tiêu cực, đòi hỏi phải giải quyết kịp thời. Trong giai đoạn tới, việc thu hẹp khoảng cách phát triển giữa các vùng, miền, tầng lớp dân cư sẽ là một nhiệm vụ trọng tâm tỉnh Quảng Ninh hướng tới thực hiện, đưa sự phát triển ngày càng toàn diện hơn, mọi người dân phải thực sự được hưởng lợi từ những thành quả đổi mới.

3.3.4. Toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế đặt ra yêu cầu phải giữ vững độc lập, chủ quyền, thống nhất và toàn vẹn lãnh thổ mục tiêu xây dựng Quảng Ninh thành khu vực phòng thủ vững chắc về quốc phòng - an ninh, đồng thời là phòng tuyến hợp tác, cạnh tranh kinh tế quốc tế

Với vị trí địa chiến lược trọng yếu về kinh tế và quốc phòng - an ninh, trong hội nhập và đường lối đối ngoại, Quảng Ninh luôn quán triệt và kiên định thực hiện quan điểm phải giữ vững độc lập, chủ quyền, thống nhất và toàn vẹn lãnh thổ, xây dựng Quảng Ninh thành khu vực phòng thủ vững chắc về quốc phòng - an ninh một cách tích cực, chủ động, đồng thời là phòng tuyến hợp tác, cạnh tranh kinh tế quốc tế. Hội nhập ngày càng sâu rộng song phải giữ vững độc lập, chủ quyền, thống nhất và toàn vẹn lãnh thổ là vấn đề mang tính chiến lược, là nguyên tắc bất biến, phải được thực hiện thường xuyên ở một địa bàn tiền tiêu của Tổ quốc như Quảng Ninh. Tuy nhiên, thời gian tới, với đặc thù là địa phương vừa có biên giới trên bộ, trên biển, trước diễn biến phức tạp, khó lường của tình hình Biển Đông và các yếu tố tác động của bên ngoài, nhiệm vụ đối ngoại và bảo đảm quốc phòng - an ninh vẫn còn nhiều thách thức. Mối gắn kết giữa phát triển kinh tế, quốc phòng - an ninh với đối ngoại và ngược lại ở một số địa phương và trong một số dự án chưa thực sự chặt chẽ, hiệu quả.

Thách thức liên quan đến Đại dịch Covid-19, ảnh hưởng đến quy mô dòng vốn FDI toàn cầu có xu hướng giảm. Chiến tranh thương mại giữa Hoa Kỳ và Trung Quốc, sự trỗi dậy của chủ nghĩa bảo hộ và chống tự do hóa thương mại đa phương cũng đang làm thay đổi xu hướng của dòng vốn đầu tư toàn cầu. Với sự tự do lưu chuyển vốn, hàng hóa, dịch vụ, lao động có kỹ năng trong Cộng đồng Kinh tế ASEAN, cạnh tranh thu hút FDI giữa các nước trong khu vực, nhất là với một số nước như Thái Lan, Malaysia, Indonesia ở các ngành công nghệ cao, dịch vụ hiện đại ngày càng gay gắt hơn, trong khi năng lực cạnh tranh của nước ta so với các quốc gia này còn có khoảng cách khá lớn.

Tiểu kết chương 3

NNL và phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở tỉnh Quảng Ninh là nhiệm vụ quan trọng, một trong ba khâu đột phá chiến lược góp phần phát triển KT- XH của Tỉnh nói riêng và đối với sự phát triển bền vững của đất nước nói chung. Trong chương này, tác giả luận án tập trung vào thực hiện làm rõ một số vấn đề sau:

Thứ nhất, tập trung phân tích thực trạng NNL (cơ cấu, số lượng, quy mô, chất lượng NNL) và phát triển NNL (đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng, thu hút và đãi ngộ NNL) ở Tỉnh Quảng Ninh. Trên cơ sở đánh giá những thành tựu, hạn chế của NNL và phát triển NNL của tỉnh Quảng Ninh. Từ đó, chỉ rõ nguyên nhân của những thành tựu và hạn chế của phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở Tỉnh Quảng Ninh hiện nay.

Thứ hai, tập trung vào chỉ ra những vấn đề đặt ra cần phải giải quyết trong phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở Tỉnh Quảng Ninh trong giai đoạn hiện nay bằng việc chỉ ra những mâu thuẫn đòi hỏi từ thực tiễn phát triển KT- XH của Tỉnh Quảng Ninh với thực trạng NNL của Tỉnh Quảng Ninh trong giai đoạn hiện nay.

Đây là cơ sở để tác giả đưa ra quan điểm và đề xuất những giải pháp phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở tỉnh Quảng Ninh trong thời gian tới ở chương 4.

Chương 4

MỘT SỐ QUAN ĐIỂM, GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở TỈNH QUẢNG NINH TRONG THỜI GIAN TỚI

4.1. Một số quan điểm định hướng về phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Quảng Ninh

4.1.1. Phát triển nguồn nhân lực phải được xem là nhiệm vụ quan trọng của cả hệ thống chính trị trong toàn Tỉnh

Trong phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH tỉnh Quảng Ninh cần được xem là nhiệm vụ trọng tâm và cần sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị trong toàn Tỉnh. Đây là quan điểm quan trọng giữ vai trò chỉ đạo trong tổ chức thực hiện, và cũng là trách nhiệm của các chủ thể tham gia phát triển nguồn NNL ở tỉnh Quảng Ninh hiện nay. Cơ sở xác định quan điểm này xuất phát từ thực chất của phát triển NNL luôn gắn liền với quá trình giáo dục và đào tạo nâng cao chất lượng NNL cả về phẩm chất, trí lực và thể lực để họ có khả năng đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH của đất nước nói chung và đối với tỉnh Quảng Ninh nói riêng; đồng thời, có những đóng góp cho sự phát triển KT - XH trong toàn tỉnh; phát triển NNL còn phải gắn với sự nâng cao nhận thức của toàn thể xã hội về vị trí, vai trò của NNL đối với phát triển KT - XH, những đóng góp của NNL chất lượng cao với sự nghiệp CNH, HĐH đất nước; gắn với nhận thức phát triển NNL cần toàn diện trên tất cả các lĩnh vực.

Các cấp uỷ, tổ chức Đảng, chính quyền các cấp, các Sở, Ban, Ngành, địa phương cần xác định phát triển NNL là mục tiêu trọng tâm, vừa là công cụ then chốt để thực hiện các mục tiêu chiến lược và hiện thực hóa các nguồn lực khác để thực hiện thành công sự nghiệp CNH, HĐH. Hiện nay, việc phát triển NNL ở tỉnh Quảng Ninh phụ thuộc vào nhiều yếu tố như chất lượng giáo dục - đào tạo, điều kiện, cơ chế, chính sách đầu tư, tổ chức quản lý, sử dụng, quy hoạch, NNL.

Giá trị của quan điểm coi sự phát triển NNL là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị trong toàn tỉnh thể hiện ở chỗ, để phát triển NNL thì cần phải tiến hành đồng bộ bằng sức mạnh của nhiều chủ thể. Đây là cơ sở để các chủ thể của hệ thống chính trị trong tỉnh có sự đồng thuận, nhất trí cao trong nhận thức và hành động để phát triển NNL ở tỉnh Quảng Ninh hiện nay. Trong phát triển NNL cần phải đảm bảo được tính toàn diện của sự phát triển NNL bao gồm cả sự gia tăng về số lượng, phát triển về chất lượng và cân đối về cơ cấu NNL. Trong đó, phát triển NNL về chất lượng phải bao gồm cả ba phương diện thể lực, trí lực, tâm lực. Đồng thời, chỉ đạo các chủ thể căn cứ vào vị trí, vai trò, chức năng của mình để xác định biện pháp cho phù hợp, tham gia có hiệu quả vào quá trình phát triển NNL đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước nói chung và của tỉnh Quảng Ninh nói riêng.

Phát triển NNL ở tỉnh Quảng Ninh hiện nay được hiểu là quá trình thực hiện tổng thể các biện pháp và chính sách thu hút, duy trì và đào tạo mang tính chất “đầu tư chiến lược” cho nguồn lực con người của quốc gia, dân tộc. Do vậy, trong thời gian tới cần phải có sự tham gia đồng bộ của các chủ thể trong hệ thống chính trị của tỉnh tham gia phát triển NNL. Trong thời gian tới Các cấp uỷ, tổ chức Đảng, chính quyền các cấp cần phải đổi mới mạnh mẽ phương thức quản lý nhà nước về phát triển NNL. Đổi mới các chính sách, cơ chế, công cụ phát triển NNL (bao gồm các điều kiện về môi trường làm việc, chính sách việc làm, thu nhập, bảo hiểm, bảo trợ xã hội, chính sách về nhà ở và các điều kiện sinh sống, định cư,... trong đó đặc biệt chú ý các chính sách đối với bộ phận nhân lực chất lượng cao).

Chỉ có phát huy sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị trong toàn Tỉnh mới trở thành phong trào sôi nổi, rộng khắp, tập hợp, lôi cuốn được nhiều lực lượng xã hội tham gia phát triển NNL ở tỉnh Quảng Ninh. Ngoài ra cần chú ý thực hiện đồng bộ các chiến lược phát triển NNL phục vụ cho quá trình CNH, HĐH do Các cấp uỷ, tổ chức Đảng, chính quyền các cấp, các Sở, Ban, Ngành địa phương khởi xướng.

4.1.2. Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa phải gắn với thực hiện những mục tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế- xã hội của tỉnh Quảng Ninh

Quảng Ninh là tỉnh nằm trong vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, hội tụ nhiều tiềm năng phát triển các ngành kinh tế trọng điểm, có nhiều điều kiện, tiềm năng, thế mạnh để phát triển các ngành công nghiệp. Hơn nữa, Quảng Ninh được ví như một Việt Nam thu nhỏ. Do đó, trong phát triển NNL cần chú ý tới các điều kiện, thực tiễn của tỉnh Quảng Ninh. Chiến lược phát triển NNL cần hướng đến các nội dung trọng tâm, trọng điểm phù hợp với đòi hỏi thực tiễn phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH tỉnh Quảng Ninh. Cần căn cứ vào thực trạng và những vấn đề đặt ra đối với phát triển NNL đáp ứng yêu cầu phát triển KT- XH của Tỉnh để có những chủ trương, chính sách phát triển NNL phù hợp gắn với thực tiễn phát triển NNL của Tỉnh.

Thực tiễn đang đặt ra rất nhiều vấn đề đối với phát triển NNL tỉnh Quảng Ninh: thiếu đội ngũ, lực lượng lao động có trình độ chuyên môn cao, đặc biệt là lao động ở các ngành công nghiệp mũi nhọn để đi tắt đón đầu trong tiến trình đẩy mạnh CNH, HĐH của Tỉnh; tình trạng mất cân đối trong lao động ở các vùng, địa phương trong Tỉnh, đặc biệt là vùng nông thôn. Bên cạnh đó, Quảng Ninh đang đòi hỏi về mặt số lượng và chất lượng NNL đảm bảo cho sự chuyển dịch cơ cấu các ngành kinh tế từ “nâu” sang “xanh” và NNL trong lĩnh vực chuyển đổi số, ứng dụng công nghệ thông tin trong các lĩnh vực. Do đó, quan điểm phát triển NNL phải có trọng tâm, trọng điểm và phù hợp với nhu cầu phát triển trên các lĩnh vực, các ngành, các địa phương là đòi hỏi tất yếu để phát triển đồng bộ, toàn diện NNL trong sự nghiệp CNH, HĐH ở Tỉnh Quảng Ninh hiện nay.

Trong chiến lược phát triển NNL cần có trọng tâm, trọng điểm. Hiện nay, đất nước ta nói chung và ở Tỉnh Quảng Ninh nói riêng đang ở vào thời kỳ đẩy mạnh sự nghiệp đổi mới và CNH, HĐH đất nước để phấn đấu trở thành nước phát triển có thu nhập trung bình vào năm 2025. Do đó, nhu cầu khách quan đặt ra là phải nắm bắt, sử dụng, khai thác các thành tựu khoa học và công

nghệ hiện đại và những yếu tố của kinh tế tri thức, tận dụng những thành quả của cách mạng công nghiệp lần thứ tư trong một số lĩnh vực tiềm năng, thế mạnh của Tỉnh Quảng Ninh có thể tiếp cận. Thực tế cũng cho thấy, nhiều ngành kinh tế mũi nhọn, các khu công nghiệp,... của Tỉnh Quảng Ninh đang thiếu hụt nghiêm trọng NNL này. Do vậy, tập trung các nguồn lực nhằm phát triển nhanh NNL chất lượng cao để kịp thời cung cấp cho nhu cầu phát triển của đất nước, tránh tình trạng đầu tư dàn trải không hiệu quả trong việc phát triển NNL chất lượng cao đang được xem là vấn đề trọng tâm trong Chiến lược phát triển NNL đến năm 2025 và tầm nhìn đến năm 2030 của Tỉnh Quảng Ninh.

Trong đào tạo NNL chất lượng cao phải gắn với nhu cầu của thị trường; đảm bảo chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa trong đào tạo. Từ nhiều năm nay, chương trình giáo dục và đào tạo trong phát triển NNL của Tỉnh Quảng Ninh thường mang tính chủ quan, ở phạm vi vĩ mô, chưa bám sát nhu cầu của thị trường lao động, chưa phù hợp với từng vùng, địa phương trong Tỉnh.

Trong thực hiện chiến lược phát triển NNL cũng cần căn cứ vào chính tiềm năng, thế mạnh và nhu cầu phát triển KT- XH của tỉnh Quảng Ninh phát huy, tận dụng tiềm năng, thế mạnh của Tỉnh. Các chính sách phát triển NNL cần căn cứ vào từng phạm vi, từng ngành, lĩnh vực cụ thể có những chính sách phù hợp, đào tạo phát triển NNL theo đúng nhu cầu của Tỉnh, tránh xảy ra tình trạng nơi thừa, nơi thiếu; ảnh hưởng đến sự phát triển KT- XH bền vững của Tỉnh.

Thực hiện đột phá chiến lược về phát triển nhân lực, cải cách toàn diện về giáo dục, đào tạo là nhiệm vụ đột phá của Tỉnh, vừa có tính cấp bách vừa có tính chiến lược, nhằm xây dựng lực lượng lao động có phẩm chất và năng lực ngày càng cao, có cơ cấu ngành nghề hợp lý. Trong điều kiện thực tế về các mặt, nhất là về trình độ, xu thế phát triển kinh tế - xã hội của Tỉnh từ nay đến năm 2030 và các năm tiếp theo. Nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực phải tập trung vào việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị vững mạnh theo hướng trí thức hóa đội ngũ cán bộ cấp xã, chuyên môn hóa cán bộ cấp huyện và đào tạo cán bộ cấp Tỉnh có tầm chiến lược; phát

triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức sự nghiệp theo hướng chuyên nghiệp hóa, có trình độ chuyên môn cao; cán bộ khoa học công nghệ, quản lý doanh nghiệp và lao động qua đào tạo nghề đáp ứng yêu cầu phát triển của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Quản lý, khai thác, huy động, phân bổ, sử dụng và phát huy hiệu quả các nguồn lực của nền kinh tế cho phát triển của Tỉnh, trong đó nguồn nhân lực đóng vai trò chủ đạo giúp khai thác, huy động, phân bổ và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực khác một cách có hiệu quả.

Phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao để làm cho “nguồn vốn con người-vốn nhân lực” thực sự trở thành động lực quan trọng nhất thúc đẩy phát triển nền kinh tế - xã hội của Quảng Ninh tăng trưởng nhanh, bền vững. Nâng cao chất lượng và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao có vai trò quyết định, là đột phá chiến lược để đổi mới mô hình tăng trưởng, tái cơ cấu nền kinh tế, chuyển dần sang nền kinh tế xanh, nền kinh tế dựa vào khoa học-công nghệ, tri thức và hội nhập quốc tế theo các mục tiêu chiến lược phát triển của Quảng Ninh trong giai đoạn mới.

Quản lý, đào tạo, quy hoạch, sử dụng và phát huy có hiệu quả nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội của Quảng Ninh tạo ra được môi trường cạnh tranh hấp dẫn để thu hút quy tụ nhân tài và nguồn nhân lực chất lượng cao là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị và mọi tầng lớp nhân dân.

Cải thiện năng suất lao động xã hội góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế; phát triển kinh tế bền vững, ổn định xã hội; Phát triển nhân lực phải có trọng tâm, trọng điểm, chú trọng phát triển nhân tài, xây dựng đội ngũ chuyên gia đầu ngành, trong từng thời kỳ nhất định, theo yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong nước và đặc điểm bối cảnh quốc tế, phải tập trung giải quyết những vấn đề cốt yếu có tác động quyết định đến sự phát triển nhân lực và phát triển kinh tế - xã hội.

Xây dựng và phát triển văn hóa - con người Quảng Ninh là nhiệm vụ trọng tâm, xuyên suốt, xây dựng người Quảng Ninh “*năng động, sáng tạo, hào sảng, lành mạnh, văn minh, thân thiện*” “*Kỷ luật và Đồng tâm*”, là nguồn

lực đảm bảo cho Quảng Ninh tiếp tục phát triển bền vững, Xây dựng đồng bộ môi trường văn hóa, trong đó chú trọng vai trò của gia đình, cộng đồng. Phát triển hài hòa giữa kinh tế và văn hóa; hình thành nên một nền công nghiệp văn hóa và sáng tạo có tầm ảnh hưởng rộng vừa góp phần vào sự tăng trưởng của nền kinh tế, vừa là phương thức bảo tồn, giữ gìn và phát huy các giá trị. Phát triển đào tạo NNL nhằm thúc đẩy sự phát triển nguồn nhân lực của các vùng, các địa phương góp phần phát triển KT- XH một cách toàn diện.

4.1.3. Phát triển nguồn nhân lực phải được xem là nội dung quan trọng hàng đầu, một trong ba khâu đột phá trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa của tỉnh Quảng Ninh

Phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh đồng bộ cả về số lượng và chất lượng với trình độ và các kỹ năng cần thiết để đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh trong giai đoạn mới gắn với cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư và gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với ứng dụng khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo, tận dụng các cơ hội từ hội nhập và cơ cấu dân số vàng để phát triển nguồn nhân lực. Tập trung đẩy mạnh công tác tuyên truyền, định hướng nghề nghiệp cho học sinh ngay từ cấp trung học cơ sở,.

Khắc phục dần các mất cân đối nguồn nhân lực hiện tại. Nâng cao hiệu quả quản lý, phân bổ, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực tại chỗ; phát triển nhanh nguồn nhân lực cao tại địa phương và thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao từ các địa phương khác, từ nước ngoài về làm việc lâu dài, nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững. Xây dựng Quảng Ninh đến năm 2025 trở thành tỉnh dịch vụ, công nghiệp hiện đại đứng trong những tỉnh hàng đầu cả nước, trung tâm du lịch có thương hiệu quốc tế, một trong những cực tăng trưởng của miền Bắc.

Tạo đột phá trong đổi mới giáo dục và đào tạo; phát triển nguồn nhân lực chung, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo. Chuyển giao, ứng dụng mạnh mẽ khoa học và công nghệ, các thành tựu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư vào các lĩnh vực của đời sống văn

hóa, xã hội, trọng tâm là ứng dụng công nghệ thông tin, xây dựng thành phố thông minh, chính quyền điện tử và chính quyền số gắn với từng bước phát triển kinh tế số.

Quản lý tốt cung- cầu lao động, tạo môi trường, cơ hội việc làm, thăng tiến bình đẳng, thực hiện tốt các chính sách thu hút, giữ chân nguồn nhân lực có trình độ cao làm việc cho tỉnh, hạt nhân là nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nhất là cán bộ quản lý các cấp có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị, có năng lực, có tính chuyên nghiệp cao, có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế, tận tụy phục vụ nhân dân.

Thực hiện đổi mới và hoàn thiện công tác qui hoạch phát triển nguồn nhân lực

Công tác qui hoạch đóng vai trò then chốt trong phát triển nguồn nhân lực. Để phát triển nguồn nhân lực thì công tác qui hoạch phải đi trước một bước nhằm chỉ ra nhu cầu về qui mô và cơ cấu nhân lực cho toàn bộ nền kinh tế của tỉnh Quảng Ninh cũng như cho từng lĩnh vực cụ thể. Muốn vậy, công tác qui hoạch phát triển nguồn nhân lực phải có cách tiếp cận tổng thể và toàn diện. Trước hết công tác qui hoạch phải gắn liền với định hướng và chủ trương chiến lược phát triển kinh tế-xã hội của tỉnh giai đoạn 2021-2025 tầm nhìn 2030 – Đó là sự chuyển hướng từ “tăng trưởng nâu” sang “tăng trưởng xanh” tập trung vào các lĩnh vực mà Quảng Ninh có thể mạnh và có giá trị gia tăng cao như du lịch, dịch vụ, kinh tế cảng biển, công nghiệp chế biến, chế tạo và công nghệ thông tin, vv. Đồng thời công tác qui hoạch cũng phải tính đến những đặc thù riêng có của Quảng Ninh nói chung và từng ngành, từng lĩnh vực nói riêng như các yếu tố văn hóa, tâm linh, nhu cầu nhân lực về cơ cấu trình độ cũng như sự dịch chuyển lao động theo chiều ngang và sự di cư cơ học từ các địa phương khác tới Quảng Ninh.

Tập trung đổi mới mô hình, nội dung và phương thức đào tạo. Mô hình, nội dung và phương thức đào tạo có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng của nguồn nhân lực. Trong thời gian qua, các cơ sở đào tạo của Quảng Ninh đã

tích cực chuyển đổi từ mô hình “đào tạo theo năng lực” sang “đào tạo theo nhu cầu”. Tuy nhiên trong giai đoạn tới, tỉnh cần quyết liệt hơn nữa trong thực hiện việc chuyển đổi mô hình đào tạo theo hướng chủ động nắm bắt và đón đầu xu thế và yêu cầu của thị trường lao động. Nếu như hiện nay việc đào tạo hướng tới cung cấp được những sản phẩm đào tạo mà thị trường cần thì mục tiêu đặt ra cho giai đoạn 2021-2025 phải cao hơn đó là đi trước một bước nhằm đưa ra những sản phẩm mà thị trường sẽ cần, đặc biệt là đáp ứng nhu cầu lao động cho các lĩnh vực được xác định là thế mạnh trong chiến lược phát triển kinh tế-xã hội của tỉnh như du lịch, dịch vụ cảng biển, công nghiệp chế biến chế tạo, công nghệ thông tin, vv. Để chuyển đổi mô hình đào tạo thành công thì nội dung và phương thức đào tạo cần phải được đổi mới. Sự đổi mới này cần được thực hiện trên cơ sở kết hợp giữa chuẩn đầu ra của từng chương trình đào tạo được qui định bởi các cơ quan nhà nước có thẩm quyền như Bộ giáo dục và đào tạo, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội và nhu cầu của các đơn vị sử dụng lao động. Trên thực tế, các cơ sở đào tạo của tỉnh Quảng Ninh đã chủ động tích cực trong đổi mới nội dung và phương thức đào tạo nhằm tiếp cận nhu cầu lao động của các doanh nghiệp. Tuy nhiên ở chiều ngược lại, sự tham gia của các đơn vị sử dụng lao động vào việc xây dựng chương trình đào tạo và đào tạo còn hạn chế. Vì vậy để thực hiện thành công nhiệm vụ đổi mới mô hình, nội dung và phương thức đào tạo thì tỉnh Quảng Ninh cần có có chế đảm bảo cho sự tham gia đầy đủ của các bên liên quan gồm nhà nước, nhà trường và doanh nghiệp.

Cần chú trọng nâng cao năng lực các cơ sở đào tạo (đội ngũ giảng viên, cơ sở vật chất). Cơ sở đào tạo chính là máy cái trong hệ thống phát triển nguồn nhân lực mà ở đó đội ngũ giảng viên và cơ sở vật chất là hai thành tố quan trọng của hệ thống này. Trong giai đoạn vừa qua, tỉnh Quảng Ninh đã đầu tư nhiều cho phát triển đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý và nâng cấp cơ sở vật chất phục vụ đào tạo. Tuy nhiên để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, đòi hỏi phải có sự nỗ lực từ cả hai phía. Cơ quan quản lý nhà nước cần có qui hoạch đầy đủ và chính sách phù hợp cho phát triển đội ngũ

giảng viên và cán bộ quản lý đào tạo. Bên cạnh đó các quyết định đầu tư cũng cần phải tính đến sự đồng bộ giữa các hạng mục để phát huy hiệu quả của hoạt động này. Các cơ sở đào tạo cần có cơ chế quản lý bao gồm sử dụng, đánh giá và động viên khuyến khích người lao động. Cán bộ giảng dạy và quản lý đào tạo cần được tạo điều kiện không ngừng học hỏi vươn lên để hoàn thiện năng lực chuyên môn, kỹ năng và thái độ đối với công việc.

Tập trung xây dựng và hoàn thiện các cơ chế chính sách phát triển nguồn nhân lực. Cơ chế chính sách đóng vai trò quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực. Cơ chế chính sách vừa có tác dụng định hướng, tạo động lực và là hành lang pháp lý cho các hoạt động phát triển nguồn nhân lực. Trong thời gian qua, Quảng Ninh đã có nhiều chính sách đột phá trong phát triển nguồn nhân lực của tỉnh từ thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao cho các lĩnh vực kinh tế trọng điểm của tỉnh như y tế, giáo dục đào tạo, vv đến đầu tư nâng cao năng lực các cơ sở đào tạo và đào tạo nguồn nhân lực của tỉnh. Tuy nhiên, Quảng Ninh vẫn cần phải hoàn thiện các chính sách hiện có song song với xây dựng và ban hành các chính sách mới nhằm đáp ứng những đòi hỏi của thực tiễn. Cụ thể là trong giai đoạn 2021-2025, bên cạnh chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao hiện nay tỉnh cần có cơ chế tạo môi trường sống và làm việc phù hợp như môi trường sinh hoạt học thuật cho nhân lực trình độ cao trong các trường đại học và cơ sở vật chất phục vụ sinh hoạt và đời sống tại các khu công nghiệp cho lao động có tay nghề. Ngoài ra, cần có sự điều chỉnh để đảm bảo sự nhất quán trong các chủ trương chính sách phân luồng trong giáo dục đại học và đào tạo nghề.

4.2. Những giải pháp cơ bản nhằm phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Tỉnh Quảng Ninh trong thời gian tới

4.2.1. Nhóm giải pháp nâng cao vai trò của chủ thể phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh

Đây là giải pháp căn bản, quan trọng, giữ vị trí chiến lược lâu dài trong phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH của tỉnh Quảng Ninh. Bởi nếu

các chủ thể nhận thức tốt sẽ là cơ sở cho việc thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách đúng đắn của Tỉnh Quảng Ninh trong phát triển NNL; tạo điều kiện, tiền đề quan trọng trong việc hỗ trợ, huy động các nguồn lực khác nhằm tạo cơ sở cho NNL phát triển. Trong thực tiễn và qua quan sát của tác giả trong quá trình nghiên cứu nhận thấy, mặc dù các chủ thể đã dành nhiều sự quan tâm để phát triển NNL đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của quá trình CNH, HĐH của tỉnh Quảng Ninh, tuy nhiên vẫn còn một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên trong hệ thống cơ quan từ trung ương tới cơ sở, bản thân NNL, các nhà trường, các doanh nghiệp,...vẫn chưa thấy rõ vị trí, vai trò của NNL đối với sự nghiệp CNH, HĐH đất nước nói chung và đối với tỉnh Quảng Ninh nói riêng; chưa nhận thức được sự phát triển theo hướng đi trước một bước của NNL chất lượng cao với việc đẩy nhanh quá trình HĐH nền KT - XH của Tỉnh. Theo đó, nâng cao nhận thức của Tỉnh về tầm quan trọng của phát triển NNL đáp ứng yêu cầu quá trình CNH, HĐH là cần phải làm cho các chủ thể nhận thức một cách đầy đủ, đúng đắn về vị trí vai trò của NNL đối với quá trình CNH, HĐH đất nước nói riêng và với phát triển bền vững ở tỉnh Quảng Ninh nói riêng trong tương lai; cần phải làm cho toàn thể nhân dân, các giai tầng trong xã hội hiểu được chỉ có trên cơ sở NNL được giáo dục - đào tạo một cách bài bản, có hệ thống với các kỹ năng nghề nghiệp vững chắc đáp ứng tốt những yêu cầu của các loại hình công việc trong tương lai mới là sự bảo đảm cho mỗi cá nhân và toàn thể xã hội có sự phát triển mang tính vững bền; cần làm rõ hơn để mỗi người dân trong Tỉnh hiểu được sự cần thiết của quá trình CNH, HĐH. Do vậy, cần tập trung thực hiện vào các chủ thể như sau:

4.2.1.1. Nâng cao nhận thức của các cấp lãnh đạo, Sở, Ban, Ngành và chính quyền trong toàn Tỉnh về tầm quan trọng của phát triển NNL

Trong tiến trình triển khai, thực hiện chiến lược phát triển KT- XH của Tỉnh, Tỉnh Ủy, HĐND, UBND, các Sở, Ban, Ngành, chính quyền địa phương cần nhận thức và nâng cao hơn nữa vai trò của nguồn lực con người đối với sự phát triển KT- XH của Tỉnh. NNL chất lượng cao hiện nay được coi là động lực quan trọng để phát triển kinh tế và nâng cao năng lực cạnh tranh của các

quốc gia. Đặc biệt, để thực hiện thành công sự nghiệp CNH, HĐH thì chất lượng NNL được coi là nhân tố quan trọng hàng đầu.

Do đó, Tỉnh Ủy, HĐND, UBND, cần có những chính sách phát triển về quy mô, số lượng, cơ cấu và chất lượng NNL; nhằm tạo ra đội ngũ NNL có trình độ chuyên môn, năng lực, thể lực và phẩm chất đạo đức đáp ứng được đòi hỏi thực tiễn và tương xứng với tiềm năng, thế mạnh của Tỉnh Quảng Ninh. Trong đó cần tập trung và các chính sách phát triển giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ là quốc sách hàng đầu; là công cụ quan trọng nhất trực tiếp nâng cao tri thức, trang bị chuyên môn kỹ thuật, hình thành kỹ năng tư duy, năng lực lao động sáng tạo cho người lao động. Giáo dục con người phát triển toàn diện chính là con người có đầy đủ phẩm chất và trí tuệ, tư tưởng tiếp nhận cái mới và năng lực hành động... Trên thực tế từ kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực ở các quốc gia trên thế giới cho thấy: nhận thức, trách nhiệm của các cấp lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị có ảnh hưởng quan trọng đến hiệu quả phát triển NNL. Vì thế, các cấp ủy Đảng, chính quyền Tỉnh Quảng Ninh cần có nhận thức đúng đắn, sâu sắc; tinh thần trách nhiệm cao sẽ là cơ sở để xác định các chủ trương, biện pháp lãnh đạo phù hợp; xây dựng chiến lược, kế hoạch tổ chức thực hiện phát triển NNL phù hợp, đồng thời tạo sự thống nhất về ý chí và hành động, phát huy được sức mạnh tổng hợp, khắc phục được những nhận thức sai lệch trong phát triển NNL.

4.2.1.2. Nâng cao nhận thức của toàn xã hội về vai trò của phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Tỉnh Quảng Ninh hiện nay

Thực tế cho thấy, NNL đến từ mọi vùng miền của đất nước, NNL có mặt trong tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội, được nuôi dưỡng lớn lên từ mọi tầng lớp nhân dân. Chính vì vậy, để phát triển NNL đòi hỏi phải có sự quan tâm của toàn xã hội. Mỗi cấp, mỗi ngành, mỗi tổ chức và cá nhân đều cần nhận thức sâu rộng về sự cần thiết phải phát triển nhanh NNL để phục vụ cho quá trình xây dựng quê hương, đẩy mạnh sự nghiệp CNH, HĐH đất nước nói chung và ở tỉnh Quảng Ninh nói riêng cần phải mở rộng cơ hội, tạo điều kiện

để mọi người lao động ở Tỉnh phát huy hết tài năng, trí tuệ tham gia vào quá trình CNH, HĐH và phát triển KT - XH. Vì vậy, nếu từ gia đình, nhà trường và xã hội quan tâm đến việc phát triển NNL và phát triển nhân tài, sẽ nhanh chóng có được đội ngũ NNL đủ về số lượng và chất lượng phục vụ cho sự nghiệp CNH, HĐH trong toàn Tỉnh.

Bên cạnh đó, nếu được sự thừa nhận và tôn vinh của cộng đồng xã hội, các cấp uỷ, tổ chức Đảng và chính quyền cơ sở sẽ là nguồn động viên, cổ vũ, khích lệ, tạo động lực to lớn đối với bản thân mỗi cá nhân trong NNL nói chung và NNL chất lượng cao nói riêng.

4.2.1.3. Nâng cao nhận thức cho người lao động trong việc nâng cao phẩm chất năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và thể lực

Dưới góc độ triết học, nâng cao nhận thức cho người lao động chính là tác động đến thế giới quan và nhân sinh quan của người lao động trong toàn bộ các lĩnh vực. Từ đó, thúc đẩy người lao động nâng cao phẩm chất năng lực, trình độ chuyên môn nhằm cải tạo thực tiễn một cách hiệu quả. Để nâng cao nhận thức cho người lao động cần phải thực hiện những giải pháp sau:

Một là, tăng cường giáo dục, tuyên truyền để mỗi người lao động trong Tỉnh cần phải nhận thức được tình hình và vị thế của đất nước trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự nghiệp CNH, HĐH đất nước nói chung và ở Tỉnh Quảng Ninh nói riêng. Nhận thức được điều này, sẽ giúp mỗi người lao động nhận thức được xu thế phát triển chung của nhân loại. Trên cơ sở đó, người lao động sẽ nhận thức được vai trò của mình và lĩnh vực hoạt động của mình trong quá trình CNH, HĐH và phát triển KT - XH của Tỉnh.

Hai là, giáo dục nâng cao nhận thức cho NNL trong Tỉnh về vai trò quan trọng của tri thức đối với quá trình CNH, HĐH và sự phát triển KT - XH của đất nước và của Tỉnh Quảng Ninh. Điều này sẽ giúp nâng cao trình độ của nguồn lực con người nói chung, lực lượng lao động nói riêng; đáp ứng được những đòi hỏi thực tiễn của Tỉnh Quảng Ninh về phát triển NNL.

Ba là, cần giáo dục cho người lao động phải có thái độ lao động đúng đắn, yêu lao động, không ngừng phấn đấu, trau dồi hoàn thiện kỹ năng lao

động thông qua việc tiếp nhận các thành tựu khoa học và công nghệ, về các ngành nghề, chuyên môn đặc biệt là những người lao động có trình độ làm việc trong những ngành công nghiệp mũi nhọn của Tỉnh.

Bốn là, phát huy tính năng động, sáng tạo, ý chí tự lực tự cường trong sản xuất; không ngại thất bại và luôn học hỏi, tìm tòi, không ngừng nâng cao kiến thức về lĩnh vực hoạt động của mình; có ý thức tự học tập, tự rèn luyện về phẩm chất đạo đức, năng lực lao động, kỷ luật lao động. Nâng cao sự hiểu biết của bản thân về đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước và những chủ trương, chính sách của Tỉnh Quảng Ninh.

Năm là, NNL cần phải chủ động cập nhật thông tin về tình hình kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, nắm bắt kịp thời thông tin về thị trường lao động trong nước và quốc tế. Muốn vậy cần phải nâng cao khả năng sử dụng công nghệ thông tin của NNL. Đây cũng là yếu tố cần thiết giúp cho mỗi người lao động được tiếp nhận thông tin kịp thời và có điều kiện nâng cao sự hiểu biết của mình.

4.2.2. Nhóm giải pháp xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh

4.2.2.1. Xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách, đổi mới cơ chế và các công cụ phát triển nguồn nhân lực đảm bảo nhân lực cho chuyển dịch kinh tế của Tỉnh từ “Nâu” sang “Xanh”

Xây dựng chính sách tập trung vào đánh giá kỹ năng nghề, phát triển nhân lực có kỹ năng nghề cho lực lượng lao động đã qua đào tạo nghề nhưng chưa được cấp chứng chỉ, ưu tiên nguồn nhân lực ở những nghề không tập trung nhằm nâng cao năng suất lao động và năng lực cạnh tranh cho Tỉnh.

Xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách, đổi mới cơ chế và các công cụ phát triển nhân lực như: chính sách đầu tư và dịch chuyển cơ cấu lao động phù hợp với thực tiễn bối cảnh kinh tế của Tỉnh; Chính sách tài chính và phân bổ ngân sách cho công tác phát triển nguồn nhân lực; Chính sách huy động các nguồn lực xã hội; Chính sách phát triển thị trường lao động; Chính sách tạo việc làm, đồng thời kết hợp với các chính sách khuyến khích đầu tư

và phát triển đa dạng hóa các thành phần thúc đẩy chương trình đào tạo và giải quyết việc làm cho lao động của Tỉnh.

Hoàn thiện chính sách, cơ chế phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và nhân tài theo hướng đột phá, cạnh tranh và thị trường, tạo môi trường làm việc tốt để giữ chân nhân tài. Xây dựng cơ chế, chính sách đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực có kỹ năng tay nghề tập trung vào những ngành trọng điểm như chế biến, chế tạo,..vv nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của thị trường lao động.

Thu hút, sử dụng nhân tài và các nhà khoa học bằng các chế độ đãi ngộ, tạo môi trường làm việc thuận lợi, bố trí vị trí việc làm đúng giúp phát huy tối đa năng lực, sở trường cá nhân của họ. Cụ thể:

Đối với công tác thu hút và tuyển dụng: Xây dựng chính sách mới về thu hút nhân lực chất lượng cao và nhân tài từ những lao động ngoại Tỉnh, Việt kiều, người nước ngoài và nhà khoa học có trình độ cao, các sinh viên xuất sắc, đội ngũ trí thức trẻ được đào tạo trong nước và nước ngoài. Đổi mới phương thức tuyển chọn và tuyển dụng linh hoạt đối với đối tượng này. Áp dụng các hình thức đa dạng cho phép có được các ứng viên xuất sắc như tự ứng cử, khuyến khích giới thiệu những nhân tài và nhân lực chất lượng cao. Thực thi thi tuyển theo nguyên tắc cạnh tranh.

Phương thức tuyển dụng công chức, viên chức dựa trên năng lực, trọng tâm là xây dựng khung năng lực chi tiết, cụ thể cho từng vị trí việc làm, làm cơ sở xác định tiêu chí, tiêu chuẩn cho vị trí tuyển dụng; nâng cao yêu cầu về điều kiện, tiêu chuẩn tuyển dụng đối với một số vị trí đặc thù. Tiếp tục quan tâm tuyển dụng, thu hút và trọng dụng nhân tài, cán bộ có năng lực nổi trội, cán bộ trẻ được đào tạo cơ bản, chuyên sâu để tạo nguồn bổ sung cho cán bộ chiến lược của Đảng và hệ thống chính trị. Xây dựng đội ngũ cán bộ hợp lý, đảm bảo chất lượng, cân đối, đồng bộ; quan tâm cán bộ nữ, cán bộ trẻ, người dân tộc thiểu số.

Đối với công tác sử dụng nhân tài và nhân lực chất lượng cao: Sắp xếp bố trí công việc đúng với sở trường của nhân tài và nhân lực chất lượng cao. Xây dựng các tiêu chí đánh giá và quy trình sàng lọc người có tài năng, gắn với kết

quả công tác, sản phẩm tạo ra. Đồng thời phải áp dụng qui trình thử thách, sàng lọc rõ ràng, công khai, và minh bạch; vị trí công việc cần được giao sát với yêu cầu, đặc điểm của cơ quan, đơn vị.

Về môi trường và điều kiện làm việc: Xây dựng môi trường làm việc khuyến khích sự sáng tạo, chủ động, tạo điều kiện cho người tài có cơ hội cống hiến và thăng tiến trong con đường nghề nghiệp (quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng lý luận chính trị, quản lý nhà nước...). Trang bị đầy đủ các cơ sở vật chất, phương tiện làm việc, thông tin đảm bảo đối tượng này cống hiến được nhiều nhất.

Về đãi ngộ vật chất và tinh thần: Nghiên cứu cơ chế, chính sách đãi ngộ đặc thù trong trả lương bằng nguồn kinh phí của Tỉnh, ngoài các quy định của pháp luật hiện hành, đặc biệt là đối với nhân lực trong ngành trọng điểm như y tế, giáo dục, du lịch, kinh tế cảng biển... Cơ chế, chính sách về tiền lương và chế độ đãi ngộ cần được xây dựng theo hướng trả lương căn cứ và kết quả thực hiện công việc. Tiền lương tương xứng với nhiệm vụ, trách nhiệm và sự cống hiến của nhân tài và nhân lực chất lượng cao; Tạo động lực để thúc đẩy tăng năng suất; nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Tôn vinh, biểu dương, khen thưởng kịp thời xứng đáng với chuyên gia giỏi, nhà khoa học, người được trao tặng danh hiệu vinh dự Nhà nước.

Đào tạo, bồi dưỡng và thăng tiến: Đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên phù hợp với từng nhóm đối tượng như lãnh đạo, quản lý, hay chuyên gia. Bên cạnh việc đào tạo nâng cao năng lực chuyên môn, cần tăng cường đào tạo, bồi dưỡng, các kỹ năng mềm. Thực hiện luân chuyển điều động, biệt phái, tạo điều kiện để người tài được thử thách và cọ xát thực tế để họ thực sự trở thành những nhân tài, chuyên gia giỏi không chỉ ở Quảng Ninh mà còn ở cả nước và khu vực. Ngoài cơ chế chính sách thu hút trực tiếp đối với nhân lực giỏi, có trình độ cao, cần có các chính sách ưu tiên đối với người thân trong gia đình của họ, đảm bảo sự yên tâm công tác của đối tượng này.

Xây dựng và hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách thu hút lao động tại chỗ, lao động di cư cho các doanh nghiệp trên địa bàn Tỉnh

Tỉnh cần hoàn thiện chính sách hỗ trợ học nghề và tăng cường công tác tuyên truyền sâu rộng đối với người dân trong việc tham gia học nghề nhằm giúp người lao động hiểu, thay đổi nhận thức đối với đào tạo nghề.

Cần có cơ chế, chính sách đối với thu hút lao động có trình độ, tay nghề cao (bao gồm cả lao động nước ngoài) và hỗ trợ kinh phí cho doanh nghiệp đào tạo lực lượng lao động phục vụ phát triển nâng cao nguồn nhân lực, nhất là tại khu công nghiệp, khu kinh tế trên địa bàn Tỉnh.

Cần có cơ chế tạo liên kết với các địa phương khác trong vùng Đồng bằng sông Hồng và các vùng khác trong cả nước để hình thành hệ thống thông tin thị trường lao động, cơ sở dữ liệu về thị trường lao động của tỉnh; Đồng thời có cơ chế, chính sách xây dựng mối liên kết chặt chẽ giữa các cơ quan, đơn vị sử dụng lao động với các cơ sở đào tạo, phát triển nhân lực chất lượng cao để định hướng và thống nhất cung và cầu lao động cho từng giai đoạn.

Tỉnh cần áp dụng có hiệu quả các cơ chế, chính sách ưu đãi, tạo điều kiện về môi trường sống, quyền về an sinh xã hội (bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, trợ giúp xã hội); quyền về tự do việc làm, lao động; quyền đảm bảo về sinh kế và thu nhập; quyền về nơi cư trú, nhà ở, tự do đi lại; quyền học tập; quyền tự do kinh doanh; quyền tiếp cận thông tin và thụ hưởng các giá trị văn hóa...và các điều kiện làm việc liên quan để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao vào các KCN, KKT (cán bộ quản lý giỏi, chuyên gia giỏi, khoa học giỏi, công nhân lành nghề) phục vụ trong những ngành ưu tiên phát triển tại KCN, KKT,.v.v trong việc thu hút lao động di cư.

Tập trung xây dựng hệ sinh thái dân sinh hấp dẫn với chính sách khuyến khích và hỗ trợ vượt trội, môi trường sống tốt, các dịch vụ công có chất lượng cao để thu hút và giữ chân nhân tài, phát triển NNL chất lượng cao, chuyển dịch cơ cấu lao động, việc làm gắn với quy mô và nâng cao chất lượng dân số, đặc biệt cơ chế chính sách cho người có thu nhập thấp và NNL chất lượng cao, các chuyên gia gắn với các thiết chế văn hóa để đảm bảo đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động làm việc, sinh sống lâu dài tại Quảng Ninh. Liên kết, hợp tác với các địa phương trong vùng để phát huy lợi

thể vùng, phân công, phối hợp tốt hơn trong đào tạo, phát triển sử dụng NNL các ngành nghề và giải quyết việc làm.

4.2.2.2. Hoàn thiện công tác qui hoạch và xây dựng tiêu chuẩn đối với giáo viên và đầu ra của các cơ sở đào tạo

Quy hoạch lại mạng lưới các trường khối giáo dục, nhất là đối với những nơi đang quá tải trường, lớp; Quy hoạch lại mạng lưới các trường đại học, cao đẳng, cơ sở dạy nghề trong toàn Tỉnh Quảng Ninh bảo đảm phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế xã hội trong dài hạn.

Xây dựng bộ tiêu chuẩn đối với giáo viên, giảng viên. Ban hành cơ chế, chính sách hỗ trợ về đào tạo và bồi dưỡng đối với giáo viên và giảng viên cần đạt chuẩn và xử lý đối với những trường hợp giáo viên không đạt chuẩn.

Xây dựng chuẩn đầu ra cho một số bậc (đào tạo nghề) và ngành đào tạo chiến lược của Tỉnh (du lịch, công nghệ thông tin, y tế, ...) là giải pháp đột phá để nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng được yêu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp và thị trường lao động theo hướng cạnh tranh.

Tổ chức kiểm định chất lượng đào tạo và điều tra, khảo sát chất lượng đầu ra của các cơ sở đào tạo. Kiên quyết đóng cửa các cơ sở đào tạo yếu kém.

4.2.2.3. Nâng cao hiệu quả và mở rộng liên kết đào tạo trong nước và nước ngoài; tạo điều kiện để liên kết giữ 3 nhà (nhà nước, nhà trường, doanh nghiệp) có hiệu quả

Xây dựng chính sách thúc đẩy hợp tác chặt chẽ với các cơ sở đào tạo có uy tín, chất lượng trong nước và quốc tế trong việc mở các chương trình đào tạo lao động có kỹ năng, tay nghề cao, nghiệp vụ chuyên môn giỏi theo ngành nghề mà Tỉnh tập trung phát triển để tạo ra một đội ngũ nhân lực chuyên môn giỏi, có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

Xây dựng cơ chế, chính sách hỗ trợ nhà trường và doanh nghiệp bằng việc thành lập các quỹ đầu tư phát triển chung để gia tăng sự ràng buộc, nâng cao tính chủ động, năng động, sáng tạo, cũng như trách nhiệm của các bên trong liên kết. Cơ quan này đứng ra tổ chức các diễn đàn để các cơ sở đào tạo

và doanh nghiệp gặp nhau như sàn giao dịch công nghệ, sàn việc làm, sàn tìm kiếm nhân lực có tay nghề cao... để nâng cao hiệu quả trong liên kết.

4.2.3. Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh

4.2.3.1. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Quảng Ninh

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức và viên chức Tỉnh Quảng Ninh là một yêu cầu có tính tất yếu khách quan, vừa mang tính cấp thiết, thường xuyên, liên tục và lâu dài đặc biệt trong bối cảnh môi trường vĩ mô và trên thế giới biến động nhanh chóng và theo chiều hướng ngày càng bất định, phức tạp và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Các giải pháp chính cần triển khai để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức bao gồm: (1) Đẩy mạnh công tác đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và (2) Đổi mới công tác tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức.

Thứ nhất, đối với công tác đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng

Tạo chuyển biến căn bản, toàn diện về chất lượng, hiệu quả giáo dục đào tạo, trọng tâm là hiện đại hóa và đổi mới phương thức giáo dục đào tạo. Phát triển giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp; tập trung đào tạo>NNL chất lượng cao theo tiêu chuẩn quốc tế, có kiến thức, kỹ năng, trách nhiệm nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu thị trường lao động và nhu cầu phát triển của tỉnh. Tiếp tục phát triển trường Đại học Hạ Long trở thành một trong những trung tâm đào tạo nhân lực chất lượng cao của khu vực. Nâng cao năng lực đào tạo Trường cao đẳng Việt- Hàn và các cơ sở đào tạo, dạy nghề theo hướng chất lượng cao, ưu tiên các lĩnh vực ngành nghề như công nghiệp chế biến, chế tạo, du lịch, dịch vụ, công nghệ thông tin... và đặc biệt là nhân lực ngành bán dẫn, sớm bắt nhịp, tiến cùng về chất lượng đào tạo, trên cơ sở phát huy lợi thế về địa chính trị, tiềm năng các khu kinh tế, khu công nghiệp của tỉnh. Xây dựng lộ trình đào tạo, đào tạo lại và chuyển đổi lao động ngành Than đáp ứng

yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế gắn với đổi mới mô hình tăng trưởng xanh phù hợp với nhu cầu phát triển của ngành than và nhu cầu thị trường.

Đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng (ĐTBD) của Tỉnh Quảng Ninh đã được thực hiện tương đối tốt, song vẫn còn có những hạn chế cần được tiếp tục đổi mới, khắc phục đáp ứng yêu cầu trong bối cảnh mới hiện nay của Tỉnh. Nhằm tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng ; đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân, sự nghiệp phát triển của Tỉnh. Cần triển khai các giải pháp sau:

Cần xác định rõ nhu cầu đào tạo cho các nhóm đối tượng và nội dung đào tạo: Việc phân loại các nhóm đối tượng là cần thiết để nhận diện nhu cầu đào tạo của từng nhóm. Đối với cán bộ công chức và viên chức thì có thể chia thành các nhóm đối tượng theo phân cấp quản lý hoặc có thể theo yêu cầu cầu việc. Nên sử dụng phương pháp ma trận để xác định nhu cầu đào tạo cho các đối tượng khác nhau. Nội dung đào tạo cần phù hợp và đa dạng đối với các đối tượng. Tỉnh Quảng Ninh cần tiếp tục triển khai các chương trình đào tạo và bồi dưỡng hàng năm như Tỉnh đã và đang triển khai thực hiện đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và công chức, viên chức các cấp theo định hướng tiêu chuẩn hóa cán bộ, tạo nguồn cán bộ. Trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và môi trường vĩ mô thay đổi nhanh chóng, khó lường, để Tỉnh tiếp tục duy trì vị trí là một trong những Tỉnh đi đầu của cả nước, thì đội ngũ cán bộ nguồn cần được trang bị để trở thành những nhà lãnh đạo 4.0. Cần thiết kế các chương trình bồi dưỡng xuyên suốt cho đối tượng này. Chương trình sẽ tích hợp nhiều module được truyền tải bởi những người giỏi, có kinh nghiệm đến từ trong nước và nước ngoài. Chương trình sẽ được thực hiện cả ở trong nước và nước ngoài. Thông qua đó người học sẽ có được cơ hội để trao đổi, chia sẻ và tận mắt chứng kiến và trải nghiệm thực tế. Ngoài ra chương trình sẽ giúp củng cố việc phối kết hợp chặt chẽ hơn giữa đội ngũ lãnh đạo ở các đơn vị khác nhau nhờ quá trình đồng hành cùng nhau trong suốt chương trình đào tạo.

Lựa chọn hình thức đào tạo: Áp dụng phương pháp dạy và học tích cực cho người học theo hướng lấy người học là trung tâm, nêu vấn đề để học viên

thảo luận, trao đổi kinh nghiệm thực tiễn theo hướng dẫn của giảng viên, báo cáo viên để sau khóa đào tạo có thể vận dụng được ngay vào công việc. Hình thức đào tạo cần đa dạng, phong phú và đổi mới, phù hợp với mục tiêu đào tạo và đối tượng đào tạo. Nên kết hợp giữa lý thuyết với thực tế, kết hợp giữa học và trao đổi trên lớp với đi thăm quan thực tiễn trao đổi và học hỏi kinh nghiệm. Nhất là ở những quốc gia tiên tiến ở các châu khác nhau để học hỏi như: Singapore, Hàn Quốc, Pháp hay Mỹ. Danh mục Đào tạo và Bồi dưỡng cán bộ Quản lý Nhà nước, đơn vị sự nghiệp; Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã được trình bày chi tiết tại phần phụ lục và Danh mục các dự án, chương trình đầu tư phát triển NNL.

Thứ hai, chú trọng đổi mới công tác tuyển dụng

Việc tuyển dụng công chức, viên chức của tỉnh phải căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế và thông qua thi tuyển theo nguyên tắc công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật, đảm bảo tính cạnh tranh. Hình thức thi, nội dung thi tuyển công chức phải phù hợp với ngành, nghề, đảm bảo lựa chọn được những người có phẩm chất, trình độ và năng lực đáp ứng yêu cầu tuyển dụng.

Như vậy, việc tuyển dụng công chức, viên chức trong giai đoạn hiện nay cũng như trong thời gian tới phải thực sự xuất phát từ nhu cầu công việc, vì việc tìm người thay vì người để sắp xếp, bố trí việc. Để làm được điều này phải kết hợp đồng bộ cùng với các giải pháp khác như các cơ quan nhà nước phải xây dựng được hệ thống danh mục vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức của cơ quan, tổ chức, từ đó mới có cơ sở để tuyển dụng đúng người, đúng việc, đúng số lượng, đảm bảo cơ cấu hợp lý.

Công tác tuyển dụng phải luôn đặt ở trạng thái “động”, có sự liên thông nhất định giữa nguồn nhân lực khu vực công với nguồn nhân lực khu vực tư. Do đó, việc xây dựng vị trí việc làm với bản mô tả công việc của mỗi vị trí chức danh với những nhiệm vụ hết sức cụ thể, chi tiết, đầy đủ chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc, các ứng xử cần thiết cho từng vị trí, để từ đó mới có cơ sở tuyển dụng nguồn nhân lực “đúng người” đáp ứng được yêu cầu

của vị trí việc làm. Để công tác tuyển dụng mang tính “động” và “mở” đòi hỏi công tác quản lý, phát triển nguồn nhân lực phải trên cơ sở các hoạt động phân tích, đánh giá về nguồn nhân lực hiện tại để dự báo về nguồn nhân lực tương lai, các yếu tố tác động, ảnh hưởng đến nền công vụ. Ngoài ra, việc tuyển dụng mới công chức cần gắn với việc cơ cấu lại tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế công chức theo mục tiêu đổi mới về chất, thay thế mạnh những người không đáp ứng được yêu cầu thực thi công vụ trong nền hành chính hiện đại. Có như vậy mới xây dựng được nền công vụ “mở”, nghĩa là có tuyển dụng vào nếu đáp ứng được yêu cầu của vị trí việc làm và vị trí việc làm còn trống, có cơ chế chuyển ra (cho thôi việc, chuyển vị trí công tác khác...) nếu không còn đáp ứng được yêu cầu công việc.

Cần bổ sung thêm khâu phỏng vấn sau khi qua các khâu thi viết. Các kỹ năng giao tiếp, ứng xử giữa công chức với công chức cùng và khác cấp hành chính, giữa công chức với nhân dân, tổ chức, doanh nghiệp là rất quan trọng. Do vậy, thông qua phỏng vấn mới có thể nhận biết, lựa chọn được ứng viên có phẩm chất, năng lực, kỹ năng thực sự trong quan hệ giao tiếp, ứng xử của phù hợp nhất cho vị trí việc làm cụ thể cần tuyển dụng và cũng để phát hiện những lỗ hổng trong kỹ năng giao tiếp, ứng xử để có phương án bồi dưỡng.

4.2.3.2. Nâng cao chất lượng nhân lực cấp xã

Nhân lực cấp xã đóng vai trò rất quan trọng trong việc triển khai, hướng dẫn và vận động nhân dân thực hiện các mục tiêu và nhiệm vụ mà Nhà nước, Tỉnh đề ra. Để nâng cao chất lượng nhân lực cấp xã cần:

Thực hiện tốt việc tuyển chọn, bổ nhiệm, bố trí cán bộ cấp xã công khai, minh bạch, đúng tiêu chuẩn, quy trình và có cơ cấu hợp lý, đạt các tiêu chí về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Tiếp tục triển khai thực hiện đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, thực hiện chuẩn hóa đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã của Tỉnh. Xây dựng chương trình của tỉnh về đào tạo, bồi dưỡng CBCC và học tập ngoại ngữ; gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu

chuẩn chức danh và đẩy mạnh thực hiện luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị để rèn luyện qua thực tiễn ở các lĩnh vực, địa bàn khác nhau. Làm tốt công tác đánh giá, phê chuẩn, bầu mới, luân chuyển cán bộ, có trình độ, năng lực về cơ sở. Tăng cường công tác cán bộ cho chính quyền cơ sở, thực hiện việc luân chuyển cán bộ cấp huyện có năng lực về xã, nhất là đối với các xã miền núi, vùng sâu, vùng xa.

4.2.3.3. Nâng cao chất lượng lao động nông thôn

Nâng cao trình độ văn hóa cho nguồn nhân lực nông thôn thông qua việc nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông ở nông thôn. Để phát triển kinh tế khu vực nông thôn, trước tiên phải nâng cao trình độ văn hóa cho người lao động. Trang bị chuyên môn kỹ thuật cho lao động nông thôn thông qua việc chú trọng đào tạo nghề cho lao động nông thôn. Để công tác đào tạo nghề ở nông thôn đạt hiệu quả, cần phân loại lao động và đào tạo theo hướng:

Một là, đào tạo nghề nông cho nông dân và các chủ trang trại giúp họ nâng cao kiến thức hiểu biết về khoa học - kỹ thuật hướng tới năng suất cao, chất lượng tốt, giá thành hạ,...Đồng thời, bồi dưỡng kiến thức xây dựng NTM để giúp họ tham gia vào quá trình xây dựng kế hoạch phát triển làng, xã, tự giác đóng góp xây dựng và quản lý các công trình của cộng đồng.

Hai là, đào tạo nghề công nghiệp - dịch vụ cho lao động nông thôn, chủ yếu là thanh niên, học sinh mới tốt nghiệp hệ phổ thông hoặc bỏ túc văn hóa.

Xây dựng và hoàn thiện các chính sách liên quan đến giáo dục nghề nghiệp gắn với các ngành nghề phù hợp với quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội ở từng địa phương; đào tạo nghề gắn với doanh nghiệp, làng nghề và Chương trình xây dựng nông thôn mới của địa phương.

Tăng cường hơn nữa công tác tuyên truyền, phổ biến các chính sách phát triển sản xuất nông nghiệp; Khuyến khích, vận động lao động trẻ tham gia học nghề để cải thiện sản xuất khu vực nông thôn, góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng nâng cao thu nhập cho lao động nông thôn, đặc biệt là lao động nữ.

Về việc làm cho lao động nông thôn: cần xem xét bổ sung, thêm nguồn vốn ngân sách địa phương hàng năm để cho vay giải quyết việc làm, xuất khẩu lao động; điều chỉnh tăng mức cho vay tối đa đối với người lao động và các cơ sở sản xuất kinh doanh; tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng, nghiệp vụ cho cán bộ làm công tác dịch vụ việc làm; Bổ sung thêm quy định về chính sách hỗ trợ việc làm đối với lao động tự làm, lao động là người dân tộc thiểu số, lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao...; hỗ trợ chuyển dịch việc làm ở khu vực nông thôn.

Đẩy mạnh công tác xã hội hóa trong công tác đào tạo nghề nghiệp, phát triển đa dạng các hình thức đào tạo nghề nghiệp ở địa phương như đào tạo nghề kèm cặp tại các cơ sở sản xuất - kinh doanh (truyền nghề) thông qua các nghệ nhân và người có tay nghề cao. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá chất lượng các lớp đào tạo nghề nông nghiệp cho lao động nông thôn ở địa phương để kịp thời chấn chỉnh các thiếu sót trong quá trình đào tạo, cũng như đề xuất các chế độ, chính sách chưa phù hợp trong quá trình tổ chức thực hiện.

4.2.3.4. Nâng cao chất lượng nhân lực chất lượng cao

Một số giải pháp nhằm tiếp tục thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu của Tỉnh Quảng Ninh trong thời gian tới như sau:

Một là, tăng cường các phương thức nhằm nâng cao chất lượng nhân lực chất lượng cao

Đẩy mạnh công tác quảng bá, tuyên truyền chính sách thu hút. Các vị trí cần tuyển cần có bảng mô tả công việc, vị trí làm việc, mức lương và các phúc lợi, cơ hội đào tạo thăng tiến. Cần xác định cụ thể số lượng, ngành nghề, tiêu chuẩn, thời gian dự kiến tuyển dụng, đào tạo để cơ quan có thẩm quyền triển khai chính sách thu hút. Trên cơ sở hệ thống vị trí việc làm và nhu cầu tuyển dụng, các cơ quan, đơn vị kết hợp cùng Sở Nội vụ thông báo tuyển dụng công khai.

Cần có chương trình cụ thể với chính sách về điều kiện làm việc đối với các đối tượng này. Đối với các chuyên gia nước ngoài có nguyện vọng hỗ

trợ Tỉnh hoặc những trí thức Việt kiều chưa có ý định hồi hương hoặc chương trình hợp tác cụ thể nhưng mong muốn được đóng góp cho sự phát triển của Tỉnh thì cần có những hình thức khai thác như: mời tư vấn, phản biện, đề nghị chuyển giao công nghệ, kỹ thuật...

Nghiên cứu biện pháp tăng cường đãi ngộ cho đối tượng thu hút. Đối với nguồn nhân lực trình độ cao, Tỉnh nên ưu tiên bố trí cho các đơn vị sự nghiệp có nguồn thu khá và ổn định hoặc có cơ hội tăng thu nhập từ công việc chuyên môn thì mới có thể giữ chân người giỏi sau khi thu hút được; có chính sách đãi ngộ đặc biệt cho những tài năng xuất sắc, các chuyên gia, nhà khoa học đầu đàn.

Xây dựng môi trường làm việc có bản sắc văn hóa riêng. Đồng thời, không thể trọng dụng người tài nếu không kiên quyết đẩy lùi những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ. Cần loại bỏ được những biểu hiện tiêu cực tạo ra môi trường lành mạnh để người có tài năng phát triển

Tăng cường bổ sung đội ngũ nhân lực chất lượng cao cho các cơ quan của Tỉnh, tập trung ngành du lịch, y tế, giáo dục và công nghệ cao. Bằng cách tăng số lượng đào tạo và thu hút bậc sau đại học tại nước ngoài một số chuyên ngành quản lý hành chính công, y tế, quản lý kinh tế - du lịch, quản lý giáo dục, công nghệ thông tin và các ngành công nghệ cao; tăng số lượng đào tạo và thu hút bậc đại học tại nước ngoài các chuyên ngành du lịch và công nghệ cao; tăng số lượng thu hút các chuyên gia, cán bộ đầu ngành các lĩnh vực du lịch, y tế và công nghệ cao.

Đẩy mạnh liên kết, hợp tác chuyên gia trong và ngoài nước theo các chương trình, dự án. Hằng năm, Tỉnh ban hành danh mục các chương trình, dự án, đề án hoặc chuyên đề cần kêu gọi chuyên gia trong và ngoài nước tham gia, nhất là trong lĩnh vực phát triển du lịch, y tế, công nghệ thông tin và công nghệ cao. Ban hành chính sách thu hút sự đóng góp, huy động chất xám của trí thức người Việt Nam ở nước ngoài tham gia vào các lĩnh vực kinh tế, y tế và công nghệ cao...

Đẩy mạnh triển khai việc thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý. Tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến để mọi người hiểu được ý nghĩa tích cực của chủ trương này. Để công tác thi tuyển chức danh lãnh đạo đạt được hiệu quả cao đòi hỏi các quy trình tuyển dụng cần phải được thực hiện một cách nghiêm minh như bản chất vốn có của nó: khoa học, dân chủ, công khai, công bằng, minh bạch và cạnh tranh lành mạnh. Đảm bảo ngay từ khâu ra đề thi, chọn những người tham gia hội đồng coi thi, người chấm thi. Với mỗi chức danh cụ thể cần có yêu cầu, đề thi phù hợp và người chấm thi phải vừa đủ chuyên môn, vừa đủ thẩm quyền và đạo đức.

Hai là, nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, đào tạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, đào tạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trên địa bàn tỉnh theo hướng gắn kết chặt chẽ với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội và chiến lược phát triển các ngành, các lĩnh vực quản lý, sản xuất kinh doanh ứng dụng khoa học công nghệ cao, công nghệ mới, ngành dịch vụ du lịch chất lượng cao, nhằm giải quyết vấn đề mất cân đối cung và cầu trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao hiện nay

Nâng cao hiệu quả công tác quy hoạch, quản lý và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao. Để phát huy tính tích cực và hoạt động lao động sáng tạo của nguồn nhân lực chất lượng cao phải làm tốt công tác quy hoạch, quản lý và sử dụng một cách khoa học, dân chủ, đúng đắn. Do vậy, phải tiến hành quy hoạch và có cơ chế quản lý, sử dụng lao động từ tuyển chọn, bố trí, đánh giá đến chế độ đãi ngộ, chăm lo mọi mặt đời sống cho người lao động. Trong công tác quy hoạch, cần xác định trước những dự báo chiến lược về nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao, trên cơ sở đó có sự đầu tư đúng mức, hợp lý cho từng loại hình cơ sở vật chất nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao một cách hợp lý và mang lại hiệu quả thiết thực đối với sự phát triển kinh tế - xã hội. Công tác quy hoạch, luân chuyển cán bộ cần được tiến hành đồng thời với việc đổi mới công tác đánh giá cán bộ, xác định thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác cán bộ và trong quy hoạch, luân

chuyển cán bộ; tiến hành xây dựng tiêu chuẩn chức danh cán bộ và tiêu chí đánh giá cán bộ theo tiêu chuẩn chức danh, theo hiệu quả công việc và sự tín nhiệm của cán bộ, đảng viên, quần chúng nhân dân.

Cùng với việc coi trọng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cần đặt ra yêu cầu phải gắn kết chặt chẽ với quy hoạch phát triển kinh tế xã hội, phát triển và ứng dụng khoa học - công nghệ. Đây là hai trụ cột, đồng thời là động lực mới cho sự phát triển đất nước. Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ và đồng bộ về hệ thống tổ chức các cơ quan khoa học, cơ chế đầu tư, cơ chế quản lý hoạt động khoa học - công nghệ; nhấn mạnh tầm quan trọng đặc biệt của nguồn nhân lực khoa học - công nghệ, coi đây là nhân tố quyết định đối với sự nghiệp phát triển khoa học - công nghệ và là nhân tố giữ vai trò then chốt trong sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của Tỉnh Quảng ninh.

Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cần dựa trên cơ sở quy hoạch, định hướng phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, xu thế phát triển trong dài hạn và nhu cầu nhân lực chất lượng cao của tỉnh trong các ngành kinh tế nói chung, đặc biệt là nền kinh tế mũi nhọn của tỉnh như du lịch, dịch vụ, thương mại. Chỉ có thể dựa vào xu thế phát triển của tỉnh trong tương lai chúng ta mới có thể đánh giá được nhu cầu về nguồn nhân lực. Mặt khác cần tính toán dự báo số lượng, chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao có thể đào tạo và cung cấp tại chỗ, các biện pháp cụ thể để thu hút nguồn nhân lực còn thiếu.

4.2.3.5. Nâng cao chất lượng nhân lực cho các ngành trọng điểm

Các ngành kinh tế trọng điểm là những ngành mũi nhọn, có ảnh hưởng lớn đến sự phát triển của Tỉnh. Ở Quảng Ninh cũng đã nhận diện các ngành kinh tế trọng điểm bao gồm: du lịch, cảng biển và du lịch cảng biển, công nghiệp chế biến, chế tạo, sản xuất linh kiện điện tử, công nghiệp hỗ trợ phục vụ sản xuất. Bên cạnh đó các khu kinh tế và khu công nghiệp cũng đóng vai trò quan trọng trong việc tạo công ăn việc làm, và phát triển kinh tế. Vì vậy nhân lực trong những ngành này cần được chú trọng và nâng cao. Nâng cao chất lượng nhân lực cần gắn chặt với công tác quy hoạch, theo yêu cầu, cơ cấu từng ngành, có trọng tâm, trọng điểm và phải gắn với bố trí sử dụng, bảo

đảm tính kế thừa và phát triển. Làm tốt công tác quy hoạch cho sự phát triển các ngành kinh tế là rất quan trọng. Cụ thể như sau:

Đối với nhân lực cho các khu công nghiệp và các khu kinh tế: Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao tay nghề cho đội ngũ công nhân kỹ thuật cao, lao động lành nghề cho các khu công nghiệp, khu kinh tế và, các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh. Tập trung đào tạo đại trà, ngắn hạn các nghề phổ biến cho lao động nông thôn nhằm thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế và lao động nông thôn để có thể thích ứng với thị trường lao động;

Đối với nhân lực cho các ngành kinh tế trọng điểm: Đào tạo, thu hút cán bộ chuyên môn, khoa học, công nghệ có trình độ cao. Tuyển chọn cán bộ công chức, viên chức, sinh viên tốt nghiệp đại học loại giỏi thuộc các ngành trọng điểm cấp học bổng cho đi đào tạo sau đại học ở trong nước và nước ngoài. Những đối tượng này sẽ trở thành hạt nhân cho các ngành kinh tế. Đồng thời có chính sách hỗ trợ, khuyến khích các hoạt động nghiên cứu khoa học, các hoạt động chuyển giao tiến bộ khoa học và công nghệ. Trao đổi kinh nghiệm, hợp tác, liên kết với các tỉnh, thành phố, các trường đại học, các viện nghiên cứu, trung tâm khoa học, trung tâm đào tạo trong nước và nước ngoài để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chuyên môn, khoa học, công nghệ trình độ cao.

Đối với nhân lực quản lý của các doanh nghiệp: Tổ chức các chương trình đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản trị kinh doanh, quản trị doanh nghiệp, kiến thức hội nhập kinh tế quốc tế, nghiệp vụ quản lý kinh tế, quản lý tài chính, thương mại quốc tế và kỹ năng lãnh đạo cho các lãnh đạo, cán bộ quản lý của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh.

4.2.4. Nhóm giải pháp nâng cao năng lực cho các cơ sở đào tạo, huy động các nguồn lực cho phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh

4.2.4.1. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên

Thực tế những năm qua ở các nước trên thế giới và ở nước ta cho thấy đội ngũ giảng viên đào tạo nghề nghiệp là nhân tố chính quyết định đến chất lượng đào tạo của cơ sở đào tạo nghề nghiệp. Vì vậy nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là một công việc có ý nghĩa vô cùng quan trọng và phải được

tiến hành thường xuyên và liên tục. Để nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên của tỉnh Quảng Ninh, các giải pháp sau đây được đề xuất:

Một là, đối với công tác qui hoạch

Quy hoạch là bước đầu tiên trong quy trình nâng cao chất lượng giảng viên đào tạo nghề nghiệp. Việc quy hoạch phải đảm bảo cả qui mô về số lượng và chất lượng. Về số lượng phải căn cứ trên nhu cầu đào tạo nghề của các trường trong tỉnh có tính đến thay thế lực lượng về hưu và luân chuyển công tác. Về chất lượng phải đảm bảo trước hết là trình độ chuyên môn và cơ cấu đội ngũ giảng viên theo độ tuổi và giới tính. Để đảm bảo chất lượng công tác qui hoạch đội ngũ giảng viên đào tạo nghề nghiệp thì điều thực sự cần thiết là đảm bảo có được các yếu tố đầu vào tin cậy số liệu thống kê về số lượng đội ngũ giảng viên đào tạo nghề nghiệp của tỉnh, trình độ chuyên môn của họ cùng với khả năng dự báo chính xác nhu cầu thị trường lao động trong tương lai. Điều này phụ thuộc phần lớn vào sự phối hợp của các đơn vị chức năng liên quan như Sở Lao động Thương Binh và Xã hội, Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Kế hoạch và Đầu tư, vv... Ngoài ra sự tham gia đóng góp từ phía doanh nghiệp cũng vô cùng quan trọng vì chính họ là mới cho biết chính xác họ cần gì từ sản phẩm đào tạo nghề và trên cơ sở đó mới có thể thiết lập ác tiêu chí cụ thể cho đội ngũ giảng viên đào tạo nghề. Tóm lại cần thiết phải có một đơn vị có khả năng phối hợp nỗ lực của tất cả các sở ngành liên quan và cộng đồng doanh nghiệp trong hoạch định đội ngũ cán bộ giảng viên đào tạo nghề nghiệp của tỉnh Quảng Ninh. Đó cũng là lý do nhóm tư vấn đề xuất nâng cấp Trung tâm dịch vụ việc làm tỉnh Quảng Ninh thành Trung tâm tư vấn nhân lực với các chức năng tư vấn hoạch định nhân lực cho tỉnh về ngắn hạn, trung hạn và dài hạn, trong đó có nhân lực cho đội ngũ giảng viên đào tạo nghề nghiệp của tỉnh.

Hai là, đối với công tác tuyển dụng

Công tác tuyển dụng cũng như việc chọn giống của nhà nông, có chọn được giống tốt thì cây trồng mới sinh trưởng, phát triển tốt và hứa hẹn mùa vụ bội thu được. Vì vậy, việc tuyển chọn giáo viên đào tạo nghề nghiệp cần phải

được chú ý đúng mức từ khâu tạo nguồn đến xây dựng tiêu chí và qui trình tuyển chọn. Để làm tốt công tác này ngoài công tác truyền thông rộng rãi, qua nhiều kênh khác nhau nhằm tạo nguồn cung chất lượng và ổn định thì quá trình tuyển dụng phải thật sự vô tư khách quan dựa trên các tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp. Ngoài ra, cần phải hiểu quá trình tuyển dụng cũng chính là quá trình thu hút nhân lực có chuyên môn tốt vì vậy tỉnh cũng cần có chính sách đãi ngộ tương xứng nhằm trợ giúp cho việc tuyển dụng thành công. Tỉnh cần tiếp tục nghiên cứu để điều chỉnh chính sách cho hấp dẫn và phù hợp hơn với các đối tượng này.

Ba là, đối với công tác đào tạo bồi dưỡng

Công tác đào tạo bồi dưỡng đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao và duy trì chất lượng đội ngũ giảng viên đào tạo nghề nghiệp vì thông qua hoạt động này trình độ kiến thức kỹ năng của đội ngũ giảng viên luôn luôn được cập nhật nhằm đáp ứng yêu cầu thực tiễn của công tác đào tạo.

Về đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn: Bên cạnh cơ chế chính sách và thu hút giảng viên các trường cần chú trọng và tạo mọi điều kiện cả vật chất, tinh thần lẫn thời gian cho cán bộ, giảng viên đi học cao học, nghiên cứu sinh để xây dựng đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, mạnh về chất lượng và đồng bộ về cơ cấu; có cơ chế đặc thù động viên, khuyến khích giảng viên đi học cao học, nghiên cứu sinh ở nước ngoài hay theo các chương trình của Bộ giáo dục và đào tạo, của Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.

Về bồi dưỡng và tự bồi dưỡng: Các trường cần xây dựng được nội dung bồi dưỡng, tự bồi dưỡng có tính chất tổng hợp, kết hợp nhiều mặt với chuyên môn hóa và phân hóa cao đối tượng. Nội dung bồi dưỡng, tự bồi dưỡng về kiến thức chuyên môn tập trung vào những nội dung giảng viên còn yếu, thiếu hoặc các chuyên đề bồi dưỡng nghiệp vụ, phương pháp sử dụng phương tiện dạy học hiện đại; bồi dưỡng kiến thức tin học, ngoại ngữ. Công tác bồi dưỡng, tự bồi dưỡng của đội ngũ giảng viên còn được thể hiện qua việc tự nghiên cứu khoa học, nghiên cứu thực tế, các hoạt động ngoại khóa, hoạt

động ngoài giờ lên lớp, hoạt động tập thể, giáo dục kỹ năng sống, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng tư duy, sáng tạo.

Để công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đạt hiệu quả, phù hợp với thực tế hiện nay theo tôi các trường chính trị cần tiến hành như sau:

Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng: Kế hoạch đào tạo giảng viên phải được xây dựng một cách chi tiết, cụ thể phù hợp với ngành, chuyên ngành của từng giảng viên hiện tại. Vì vậy, khi xây dựng kế hoạch đào tạo phải có lộ trình cụ thể, tính đến các điều kiện thuận lợi cho giảng viên kết hợp vừa giảng dạy, vừa học tập đạt hiệu quả, không ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy.

Việc bồi dưỡng cán tổ chức thường xuyên dưới nhiều hình thức khác nhau (ngắn hạn, dài hạn, tập trung, không tập trung ...) tùy theo nội dung, chuyên đề cần bồi dưỡng và có thể lồng ghép dưới hình thức hội thảo, hội thi, tập huấn, đi nghiên cứu cơ sở. Đối với các giảng viên trẻ, các trường cần phân công giảng viên có kinh nghiệm kèm cặp, giúp đỡ, hướng dẫn, truyền thụ phương pháp và kinh nghiệm giảng dạy.

Bồi dưỡng cán bộ, giảng viên đảm bảo sự đồng bộ, kế thừa và phát triển: Phải gắn công tác đào tạo, bồi dưỡng với công tác quy hoạch cán bộ với yêu cầu sử dụng và bổ nhiệm cán bộ đặc biệt là đào tạo, bồi dưỡng kiến thức và QLNN, quản lý chuyên môn và bồi dưỡng về lý luận chính trị cho giảng viên trẻ đội ngũ cán bộ trong diện quy hoạch. Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng cán bộ, giảng viên theo quy hoạch, theo chức danh chuyên môn, đảm bảo đồng bộ về cơ cấu đội ngũ cán bộ, giảng viên, coi đây là phương pháp quan trọng hàng đầu trong thực hiện chiến lược phát triển đội ngũ trong giai đoạn mới.

Đổi mới công tác nghiên cứu khoa học trong đội ngũ giảng viên: Giảng dạy và nghiên cứu khoa học là hai nhiệm vụ không thể tách rời; nghiên cứu khoa học là một hoạt động mang tính tự nguyện, là niềm đam mê của mỗi cá nhân. Tuy nhiên, bên cạnh việc khuyến khích tính tự nguyện, tự giác của

giảng viên các trường cần có các yêu cầu cụ thể đối với giảng viên thực hiện nghiêm quy chế nghiên cứu khoa học.

Thường xuyên bồi dưỡng năng lực sư phạm cho đội ngũ giảng viên:
Trên cơ chế độ công tác của giảng viên, các trường cần tăng cường lượng thời gian cho giảng viên học tập, nhằm nâng cao nghiệp vụ chuyên môn để bổ sung kiến thức cần chú trọng đầu tư nâng cấp, phát triển công nghệ quản lý tại các phòng, khoa và thực hiện luân chuyển cán bộ, giảng viên để đào tạo, bồi dưỡng kiến thức thực tế. Đi đôi với việc bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giảng viên cần quan tâm bồi dưỡng các kỹ năng giao tiếp, kỹ năng tư vấn, kỹ năng đánh giá, khả năng tự học tập, tự nghiên cứu nhất là đối với các giảng viên trẻ.

4.2.4.2. Hoàn thiện nâng cao chất lượng chương trình đào tạo

Chương trình đào tạo cùng với đội ngũ giáo viên và cơ sở vật chất là ba trụ cột chính làm nên chất lượng đào tạo nghề. Có thể nói chất lượng của chương trình đào tạo đóng vai trò quyết định đến sự thành công của công tác đào tạo nghề. Một chương trình đào tạo có chất lượng không chỉ đáp ứng được những yêu cầu của công tác đào tạo mà còn phải thỏa mãn được những đòi hỏi từ thực tiễn doanh nghiệp sản xuất. Vì vậy việc hoàn thiện và nâng cao chất lượng chương trình đào tạo là phải được tiến hành thường xuyên và liên tục trên tất cả các mặt từ mục tiêu đến nội dung và phương pháp đào tạo. Để đạt được điều đó cần phải có sự phối hợp của nhà nước, nhà trường và doanh nghiệp. Nhà nước sẽ định hướng và trợ giúp cho việc xây dựng mới và hoàn thiện chương trình đào tạo hiện có thông qua hoạch định chiến lược và qui hoạch đào tạo nhân lực cũng như phân bổ nguồn lực để thực hiện, trong khi đó doanh nghiệp sẽ đóng góp vào các nội dung và phương pháp đào tạo. Ngoài ra, để có được chương trình đào tạo tốt đáp ứng nhu cầu hội nhập quốc tế cần thiết phải có sự hợp tác và hỗ trợ từ các cơ sở đào tạo nước ngoài có uy tín như Đức, Hàn Quốc và Nhật Bản. Thậm chí trong những trường hợp cần thiết phải tính đến nhập khẩu các chương trình tiên tiến phù hợp với hoàn

cảnh của Việt Nam. Các bước cần thiết để hoàn thiện nâng cao chất lượng chương trình đào tạo gồm:

Thành lập tổ tư vấn hoàn thiện nâng cao chất lượng các chương trình đào tạo nghề của tỉnh Quảng Ninh. Thành viên tổ tư vấn gồm đại diện của Sở Lao động Thương binh và Xã hội, Sở Giáo dục và Đào tạo, Hiệp hội doanh nghiệp Quảng Ninh, Các trường nghề của tỉnh. Tiến hành rà soát, đánh giá các chương trình về mục tiêu, nội dung và phương pháp triển khai thực hiện trên cơ sở các chương trình chuẩn của quốc gia hoặc so sánh với các chương trình tương đương của các cơ sở đào tạo có uy tín của nước ngoài như Mỹ, Anh, Đức, Nhật Bản và Hàn Quốc kết hợp với yêu cầu từ thực tiễn doanh nghiệp. Từ đó xác định các những điểm không phù hợp và các khu vực cần thiết phải cải tiến của các chương trình đào tạo nghề.

Trên cơ sở kết quả đánh giá ở bước trên, tiến hành xây dựng các phương án cải tiến cho các chương trình đào tạo, trong đó có thể cân nhắc cả phương án nhập khẩu chương trình từ các trường nước ngoài có uy tín. Triển khai thí điểm cải tiến các chương trình đề xuất và tổ chức đánh giá rút kinh nghiệm sau cải tiến. Triển khai đại trà các chương trình cải tiến.

4.2.4.3. Đầu tư nâng cao cơ sở vật chất

Cơ sở vật chất là một trong những điều kiện cần thiết đảm bảo cho việc đào tạo nghề thành công. Nhìn chung, trong thời gian qua, cơ sở vật chất của các trường đào tạo nghề tỉnh Quảng Ninh đã được đầu tư nâng cấp tương đối nhiều. Tuy nhiên Tỉnh cần tiếp tục đầu tư cơ sở vật chất đảm bảo cạnh tranh của các cơ sở đào tạo không chỉ về con người mà còn bằng cơ sở vật chất. Vì vậy việc đầu tư nâng cao chất lượng cơ sở vật chất của các trường và đặc biệt là trường nghề hiện này là một đòi hỏi thực tế. Để tiến hành công việc này có hiệu quả cần tiến hành các bước sau đây:

Rà soát đánh giá lại các chương trình đào tạo bao gồm cả mục tiêu, nội dung và phương pháp đào tạo dựa trên qui hoạch phát triển nhân lực và định hướng đào tạo nghề của tỉnh trong giai đoạn 2020-2025, tầm nhìn 2030 để xác định rõ các danh mục trang thiết bị cần đầu tư, tránh đầu tư dàn trải, thiếu

trọng tâm, dẫn đến lãng phí. Xây dựng các dự án đầu tư trang thiết bị theo nhu cầu đào tạo. Trong việc xây dựng dự án, ngoài các sở ngành liên quan nhất thiết phải có sự tham gia của khối doanh nghiệp để đảm bảo rằng các trang thiết bị đầu tư là phù hợp và đáp ứng được các đòi hỏi từ thực tế. Tiến hành đầu tư thí điểm và đánh giá rút kinh nghiệm và theo yêu cầu dự án.

4.2.4.4. Mở rộng liên kết, hợp tác trong đào tạo

Ngày nay, trong xu thế toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, quan hệ liên kết, hợp tác trong đào tạo là giải pháp quan trọng để nâng cao năng lực đào tạo và nghiên cứu khoa học cho các trường. Vì thế, các trường yêu cầu: Chủ động và động thuộc hoạt động hợp tác và liên kết, mở các hội thảo khoa học, cử cán bộ, giảng viên đi dự các hội thảo khoa học, tích cực tìm kiếm các lĩnh vực đào tạo phù hợp để hợp tác, liên kết.

Tạo cơ hội cho cán bộ, giảng viên đi học tập, trao đổi với các trường đại học trong nước và nước ngoài, thông qua đó giúp cán bộ, giảng viên tiếp cận những quan điểm giáo dục hiện đại, những thành tựu mới về khoa học, công nghệ cũng như các phương pháp giảng dạy tiên tiến để có thể áp dụng vào thực tiễn nhà trường, từng bước nâng cao vị thế và uy tín của trường, đáp ứng yêu cầu của công tác đào tạo trong giai đoạn hiện nay.

4.2.4.5. Tăng cường huy động các nguồn lực cho phát triển nguồn nhân lực

Song song với những giải pháp trên, Quảng Ninh có thể xem xét triển khai một số giải pháp huy động các nguồn lực cho công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực địa phương như:

Cho phép các cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông ngoài công lập trên địa bàn chủ động thực hiện chương trình dạy học trên cơ sở bảo đảm các yêu cầu về thời lượng và chuẩn đầu ra do Bộ GDĐT ban hành và các cam kết đã công bố;

Rà soát, đánh giá chính sách về quyền lợi của đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục được tuyển dụng, làm việc tại các cơ sở giáo dục ngoài

công lập của địa phương, bảo đảm ít nhất ngang bằng với cơ sở công lập, góp phần tạo cơ chế khuyến khích cho các khu vực ngoài công lập phát triển;

Rà soát các điều kiện đầu tư trong lĩnh vực giáo dục và đề xuất phương án cắt giảm, đơn giản hóa điều kiện đầu tư kinh doanh trong lĩnh vực giáo dục; tăng cường phối hợp với các cơ quan truyền thông và báo chí để đẩy mạnh truyền thông về xã hội hóa giáo dục ở địa phương; Tham gia các hội nghị, hội thảo, diễn đàn trong nước và quốc tế về giáo dục nhằm đẩy mạnh xúc tiến đầu tư, huy động nguồn tài trợ trong và ngoài nước cho giáo dục, đào tạo của địa phương.

Phân bổ ngân sách dựa trên kết quả đầu ra và tăng cường giám sát thay vì cơ chế phân bổ ngân sách mang tính bình quân giữa các cơ sở đào tạo như hiện nay. Tiến hành thí điểm và từng bước mở rộng mô hình đào tạo theo cơ chế chia sẻ kinh phí đào tạo giữa các đơn vị đào tạo của Tỉnh và doanh nghiệp.

4.2.5. Nhóm giải pháp tăng cường mở rộng liên kết vùng, hợp tác quốc tế, liên kết nhà trường, doanh nghiệp; xây dựng cơ sở dữ liệu, nâng cao năng lực số của tỉnh Quảng Ninh

4.2.5.1. Tăng cường mở rộng liên kết vùng và hợp tác quốc tế

Để phát triển nguồn nhân lực của mình tỉnh Quảng Ninh đã có nhiều quyết sách quan trọng từ việc đào tạo nguồn nhân lực sẵn có tại địa phương cho đến thu hút nhân lực chất lượng cao từ bên ngoài. Tuy nhiên, do những yếu tố khách quan và chủ quan, kết quả của các chính sách phát triển nhân lực của tỉnh còn hạn chế. Một trong những nguyên nhân của tình trạng này là thiếu sự liên kết vùng và hợp tác quốc tế chủ động và chặt chẽ trong công tác phát triển nguồn nhân lực của tỉnh. Về đào tạo nhân lực tại chỗ trong những năm qua Quảng Ninh đã xây dựng được hệ thống các trường đào tạo nghề tương đối qui mô với hơn bốn mươi trường nghề trong toàn tỉnh. Ngoài ra, về giáo dục đại học và một số lĩnh vực chuyên sâu về chính trị, kinh tế tỉnh cũng có một số cơ sở đào tạo như Đại học Hạ Long, Trường Nguyễn Văn Cừ và phân hiệu của các trường Đại học Ngoại thương và Mỏ Địa chất.... Tuy nhiên,

như đã chỉ ra trong phần phân tích thực trạng, năng lực đào tạo của các cơ sở này chưa thể đáp ứng được nhu cầu ngày càng cao cả về lượng và chất đối với nguồn nhân lực của tỉnh. Để giải bài toán này thì sự hợp tác giữa các cơ sở đào tạo của Quảng Ninh và các đối tác trong khu vực kể cả trong nước và quốc tế là vô cùng cấp bách và cần thiết vì những lý do sau đây: *Thứ nhất*, sự liên kết đào tạo sẽ giúp Quảng Ninh giải quyết nhanh chóng sự thiếu hụt nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế-xã hội của tỉnh vì nếu tự đào tạo tỉnh sẽ không chỉ cần nguồn lực đầu tư mà còn phải mất thời gian để các nguồn lực đầu tư phát huy hiệu quả. *Thứ hai*, thông qua hợp tác đào tạo nhân lực Quảng Ninh sẽ học hỏi được nhiều từ các đối tác để từng bước xây dựng và phát triển các cơ sở đào tạo của mình một cách bài bản và hiệu quả. *Cuối cùng*, sự liên kết này còn giúp Quảng Ninh phát huy hiệu quả của các cơ sở đào tạo mà mình có thể mạnh bằng cách đào tạo nhân lực cho các địa phương khác. Tóm lại, liên kết đào tạo và hợp tác quốc tế là xu hướng tất yếu hiện nay trên thế giới nói chung cũng như đối với nước ta và Quảng Ninh nói riêng. Tuy nhiên, sự liên kết và hợp tác này phải đảm bảo các nguyên tắc cơ bản là: 1) Hợp tác bình đẳng, đôi bên cùng có lợi, 2) Hợp tác thực chất, có hiệu lực và hiệu quả. Trên cơ sở đó có thể xác định các bước cần thiết phải tiến hành để thúc đẩy liên kết vùng và hợp tác quốc tế trong việc phát triển nguồn nhân lực cho tỉnh Quảng Ninh trong giai đoạn 2021-2025, tầm nhìn 2030 như sau:

Một là, các cơ quan quản lý cần tăng cường vai trò của mình trong việc quy hoạch ngành nghề đào tạo và quản lý chất lượng đào tạo của các cơ sở đào tạo trong tỉnh; Sắp xếp lại hệ thống đào tạo, quy mô đào tạo, cơ cấu ngành nghề, cơ sở đào tạo, quy hoạch lại mạng lưới giáo dục nghề nghiệp, giáo dục đại học gắn với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Xác định rõ những lĩnh vực thuộc thế mạnh của tỉnh và những lĩnh vực cần tiếp thu học hỏi và nâng cấp làm cơ sở cho việc xây dựng chiến lược và kế hoạch hợp tác phát triển nhân lực của tỉnh với các đối tác trong và ngoài nước trong thời gian tới.

Hai là, cần coi trọng việc tạo lập các cơ chế, chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ nguồn nhân lực đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao trong vùng đồng bằng sông Hồng. Việc đổi mới chính sách tuyển dụng, bố trí sử dụng nguồn nhân lực cần phải được triển khai theo hướng công khai, công tâm, khách quan, chính xác, dựa trên cơ sở phẩm chất và năng lực thực chất. Đặc biệt, các nhà lãnh đạo, quản lý cần mạnh dạn sử dụng nguồn nhân lực trẻ chất lượng cao; lôi cuốn họ nỗ lực thực hiện những kiến thức, chuyên môn đã được tích lũy, được đào tạo thông qua những chính sách sử dụng hợp lý. Bên cạnh đó, cần tạo sự đột phá về đãi ngộ, tôn vinh nguồn nhân lực chất lượng cao, thực hiện chính sách tiền lương linh hoạt theo tiêu chí tài năng và hiệu quả đóng góp; tạo môi trường làm việc thuận lợi và cơ hội thăng tiến để tạo động lực, kích thích, khuyến khích người lao động sáng tạo và hiệu quả; Bảo đảm đầy đủ các điều kiện về cơ sở vật chất và phương tiện làm việc, nghiên cứu cho những nhà khoa học, những tài năng trẻ; Thường xuyên tôn vinh nhân tài đi kèm cơ chế khuyến khích về lợi ích vật chất đối với những người có cống hiến mang lại nhiều lợi ích cho xã hội.

Ba là, tìm hiểu các thế mạnh của các đối tác trong nước và quốc tế về các lĩnh vực mà Quảng Ninh quan tâm để phát triển nguồn nhân lực của mình. Tiến hành xây dựng mối quan hệ dựa trên nguyên tắc bình đẳng, thực chất, hiệu lực và hiệu quả. Cần hợp tác và tận dụng triệt để sự giúp đỡ của các đối tác trong nước và quốc tế về các lĩnh vực mà Quảng Ninh đang quan tâm để nâng cao hơn nữa năng lực đào tạo và nghiên cứu khoa học của các cơ sở đào tạo của tỉnh, từ đó giúp cho việc nâng cao chất lượng đào tạo. Ngoài ra, cũng rất cần quan tâm tới việc thu hút được nguồn nhân lực là chuyên gia Việt Kiều ở khắp thế giới có kiến thức uyên thâm về từng lĩnh vực hợp tác với các trường trong lĩnh vực giảng dạy, nghiên cứu khoa học và tư vấn.

Bốn là, hiện thực hóa các chiến lược và kế hoạch phát triển nhân lực thông qua liên kết vùng và hợp tác quốc tế bằng các hoạt động cụ thể như: 1) Tổ chức các khóa đào tạo tại Quảng Ninh và mời các chuyên gia giỏi trong nước hoặc quốc tế đến giảng, 2) Tổ chức các khóa đào tạo và tham quan ở các

cơ sở đào tạo có uy tín trong nước và nước ngoài, 3) Tổ chức liên kết các sàn giao dịch việc làm off-line và on-line với các địa phương khác trong khu vực.

Năm là, thường xuyên tổ chức đánh giá định kỳ về tính hiệu lực và hiệu quả của sự liên kết vùng và hợp tác quốc tế trong công tác phát triển nguồn nhân lực của tỉnh để kịp thời rút ra các bài học kinh nghiệm và đổi mới công tác này.

4.2.5.2. Tăng cường liên kết đào tạo giữa nhà trường, doanh nghiệp, khu vực công, khu kinh tế

Liên kết phát triển nhân lực có một ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với việc phát triển các khu công nghiệp, khu kinh tế để đạt được mục tiêu và lợi ích chung. Để đào tạo gắn với sử dụng và thực hiện quy luật cung - cầu trong đào tạo, việc liên kết đào tạo giữa nhà trường và DN trong các KCN và Khu kinh tế là rất cần thiết. Việc liên kết này nhằm sử dụng được thế mạnh của mỗi bên để thực hiện một nhiệm vụ chung là đào tạo lao động kỹ thuật cho các DN của các KCN và khu kinh tế. Lợi ích của các bên cụ thể như sau:

Đối với các cơ sở đào tạo nghề nghiệp: Huy động được các doanh nghiệp (DN) tham gia xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình để chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu DN. Huy động được sự hỗ trợ về cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên thực hành, vật tư, trang thiết bị giảng dạy thực hành nghề phù hợp với trình độ và công nghệ sản xuất của DN. Phương tiện sản xuất của các DN thường xuyên được hiện đại hóa để đủ sức cạnh tranh, trong khi đó trang thiết bị dạy học của các trường thường bị lạc hậu so với sản xuất. Việc hỗ trợ này sẽ tạo điều kiện cho nhà trường khắc phục được tình trạng này. Tập trung giải quyết được nơi thực tập cũng như việc làm cho sinh viên tốt nghiệp ra trường. Đào tạo gắn được với sử dụng nhân lực kỹ thuật góp phần nâng cao được chất lượng và hiệu quả đào tạo của nhà trường. *Bên cạnh đó, chú trọng* nâng cao trình độ đội ngũ GV của nhà trường; tăng cường thêm kinh phí hỗ trợ từ DN khi cung ứng lao động; kịp thời nắm bắt được nhu cầu nhân lực kỹ thuật của DN để tuyển sinh hàng năm cho phù hợp quy luật cung - cầu.

Cơ sở đào tạo nghề nghiệp phối hợp cùng với các doanh nghiệp để cùng xác định nhu cầu đào tạo cho các doanh nghiệp. Các nhu cầu đào tạo được phân loại theo lĩnh vực kỹ thuật, nhu cầu trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn, số lượng mỗi loại. Việc xác định nhu cầu đào tạo cần được thực hiện định kỳ và cần có phiếu khảo sát. Trên cơ sở nhu cầu đào tạo được nhận diện, các cơ sở đào tạo nghề nghiệp cần chủ động phối hợp với các doanh nghiệp để lập kế hoạch và thiết kế chương trình đào tạo. Đảm bảo là kế hoạch đào tạo cũng như chương trình đào tạo không những đáp ứng được về số lượng mà còn đảm bảo yêu cầu về thời điểm cũng như nhân lực kỹ thuật cho các doanh nghiệp hoạt động trong khu công nghiệp và khu kinh tế.

Liên kết giữa cơ sở đào tạo nghề nghiệp và doanh nghiệp để cùng triển khai các chương trình đào tạo. Các bên (cơ sở đào tạo nghề nghiệp và doanh nghiệp) cùng phối hợp tuyển sinh. Cùng phối hợp tổ chức đào tạo và thực hành. Cơ sở đào tạo nghề nghiệp có thể tổ chức dạy lý thuyết và thực hành cơ bản tại trường và DN sẽ đảm nhận phần dạy thực hành chuyên sâu và thực tập tay nghề của sinh viên. Sau đó các bên cùng phối hợp kiểm tra đánh giá và tổ chức thi tốt nghiệp.

4.2.5.3. Chú trọng xây dựng cơ sở dữ liệu dùng chung, nâng cao năng lực số và chất lượng dân số

Một là, chú trọng xây dựng cơ sở dữ liệu dùng chung

Công tác phát triển nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng trong việc góp phần đảm bảo nguồn lực cho việc phát triển kinh tế cũng như sự ổn định của xã hội. Để có thể có được chiến lược phát triển nguồn nhân lực phù hợp và hiệu quả thì việc phân tích và dự báo nhân lực cần được thực hiện thấu đáo và chính xác. Cơ sở dữ liệu về nhân lực ảnh hưởng lớn đến chất lượng của công tác phân tích và dự báo nhân lực này. Hơn nữa, trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4,0 sẽ tạo ra những thay đổi lớn về cung - cầu lao động, các nhà kinh tế và khoa học quốc tế đều cảnh báo sự ảnh hưởng nghiêm trọng của giữa cung và cầu lao động cũng như cơ cấu lao động, Trong một số lĩnh vực, với sự xuất hiện của Robot, số lượng nhân viên cần thiết sẽ giảm đáng kể

so với hiện nay, và như vậy, hầu hết nhân lực còn lại sẽ phải chuyển nghề hoặc thất nghiệp. Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), Việt Nam là một trong những nước chịu ảnh hưởng nhiều nhất từ CMCN 4.0, Theo đó, những ngành sử dụng nhiều lao động phổ thông sẽ chịu tác động lớn, nguy cơ thất nghiệp cao do sự phát triển của công nghệ tự động và trí tuệ nhân tạo.

Hiện nay các dữ liệu nhân lực ở Quảng Ninh còn phân tán, chưa được thu thập một cách đầy đủ, định kỳ, chính xác và có hệ thống nên ảnh hưởng nhiều đến việc phát triển nguồn nhân lực (phân tích hiện trạng và dự báo). Do vậy, cần chú trọng đến việc xây dựng cơ sở dữ liệu chung góp phần giảm trùng lặp thông tin, đảm bảo tính nhất quán và toàn vẹn dữ liệu. Cho phép dữ liệu được truy xuất theo nhiều cách khác nhau, từ nhiều tổ chức, người khác nhau và nhiều ứng dụng khác nhau, tăng khả năng chia sẻ thông tin. Tỉnh Quảng Ninh cần thiết lập tổ công tác đặt ở sở thông tin và truyền thông. Cán bộ của tổ công tác được đề cử từ các đơn vị liên quan vì vậy không phát sinh thêm biên chế. Nhận diện các dữ liệu cần thu thập, tần suất và đơn vị phụ trách thu thập và cập nhật. Xây dựng phần mềm kết nối với đề án Chính quyền điện tử, Thành phố thông minh hướng tới Chính quyền số.

Tiếp tục đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng về công nghệ số, dữ liệu số, vận dụng trí tuệ nhân tạo (AI) trong giải quyết, xử lý công việc, góp phần tiết kiệm thời gian, chi phí, nâng cao chất lượng tham mưu, phục vụ người dân và doanh nghiệp. Đồng thời, tăng cường khuyến khích cán bộ, công chức phát huy tinh thần đổi mới, sáng tạo, “dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm vụ lợi ích chung”.

Hai là, chú trọng nâng cao năng lực số

Việc xây dựng và triển khai chính quyền số tỉnh Quảng Ninh là một trong những mục tiêu quan trọng, phù hợp với chủ trương của Đảng, Nhà nước và quyết tâm của tỉnh Quảng Ninh, phù hợp với Quy hoạch phát triển và tầm nhìn của tỉnh Quảng Ninh đến năm 2030. Lãnh đạo tỉnh đã xác định “Xây dựng Chính quyền số là xu hướng chung, là bước đi tiếp theo của

Chính quyền điện tử” (Thông báo số 1284-TB/TU ngày 01/03/2019). Để đảm bảo triển khai thành công Chính quyền số thì việc đào tạo nâng cao năng lực số là quan trọng. Tỉnh cần xác định các nhóm đối tượng đào tạo một cách đúng đắn và áp dụng các biện pháp đào tạo sao cho hiệu quả nhất: Lãnh đạo các cấp của Tỉnh Quảng Ninh; cán bộ chuyên trách về công nghệ thông tin; cán bộ công chức, viên chức và học sinh (Trung học cơ sở, Trung học phổ thông), sinh viên

Trong nâng cao năng lực số cần tập trung vào các nội dung: tăng cường các kiến thức về chiến lược, tầm nhìn; kỹ năng quản lý công nghệ thông tin, Chính quyền số cho các lãnh đạo và lãnh đạo công nghệ thông tin cấp Tỉnh, các đơn vị cấp sở, ngành, huyện. Bảo đảm an toàn, an ninh mạng cho tất cả các đối tượng tham gia quản lý vận hành, khai thác, sử dụng Chính quyền số. Thường xuyên cập nhật, bổ sung các kiến thức, kỹ năng để quản trị, vận hành các hệ thống công nghệ thông tin phục vụ Chính quyền số cho các cán bộ chuyên trách công nghệ thông tin tại các đơn vị.

Thường xuyên tổ chức đào tạo bồi dưỡng, hướng dẫn cho cán bộ công chức, viên chức nâng cao những kỹ năng tin học, tìm hiểu và nắm rõ khái niệm và các nội dung xây dựng, triển khai Chính quyền số trên địa bàn Tỉnh; nâng cao kiến thức về số hóa dữ liệu, hệ thống xử lý số hóa dữ liệu; nguyên tắc bảo mật, an ninh, an toàn thông tin, trên cơ sở đó vận hành sử dụng hệ thống Chính quyền số một cách tối ưu đem lại các tiện ích trong công việc. Bồi dưỡng, hướng dẫn những kỹ năng tin học cơ bản và nâng cao cho cán bộ, công chức, viên chức cấp xã đáp ứng yêu cầu xử lý công việc trên máy tính, trên mạng, sử dụng, khai thác hiệu quả Chính quyền số. Đào tạo cho học sinh, sinh viên nắm rõ xu thế, định hướng phát triển của Tỉnh; sự cần thiết, mục tiêu, nhiệm vụ và cách thức triển khai Chính quyền số; nâng cao nhận thức về Chuyển đổi số để nắm bắt các cơ hội trở thành công dân số trong kỷ nguyên cách mạng công nghiệp 4.0.

Bên cạnh đó, cần tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn, các chương trình tham quan nghiên cứu, học tập kinh nghiệm trong và ngoài nước. Có sự phối

hợp với các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp, dạy nghề trên địa bàn tỉnh đưa nội dung đào tạo về Chính quyền số vào giảng dạy, góp phần tạo nguồn cán bộ, lao động có kiến thức về Chính quyền số trong tương lai. Thực hiện lồng ghép, đưa nội dung đào tạo về Chính quyền số vào chương trình đào tạo, ngoại khóa về CNTT trong các trường phổ thông trên địa bàn tỉnh. Phối hợp với Tỉnh đoàn tổ chức đào tạo CNTT cho thanh niên tại các Chi đoàn cơ sở để ứng dụng, phát triển CNTT và hỗ trợ người dân khai thác Chính quyền số.

Ba là, tập trung phát triển nâng cao chất lượng dân số

Nâng cao chất lượng dân số có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, góp phần phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh vì vậy đòi hỏi có sự tham gia đồng bộ, tích cực, trách nhiệm của các cấp, các ngành và các tầng lớp nhân dân trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh.

Để cải thiện chất lượng dân số Tỉnh Quảng Ninh cần tập trung vào những vấn đề chính đó là: Duy trì vững chắc mức sinh thay thế, giảm chênh lệch mức sinh giữa các vùng, đối tượng; Đưa tỉ lệ giới tính khi sinh về mức cân bằng tự nhiên, phấn đấu duy trì cơ cấu tuổi của dân số Tỉnh ở mức hợp lý; Nâng cao chất lượng dân số cả về thể chất, trí tuệ và tinh thần, tạo nền tảng cho sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao góp phần phát triển của Tỉnh.

Để đạt được những mục tiêu trên, các ban, ngành, đoàn thể phối hợp chặt chẽ đẩy mạnh tuyên truyền, vận động các tầng lớp nhân dân thực hiện tốt chính sách dân số - kế hoạch hóa gia đình. Đẩy mạnh việc truyền thông, tư vấn, khám sức khỏe tiền hôn nhân, giảm thiểu tình trạng tảo hôn. Mở rộng dịch vụ dân số - kế hoạch hóa gia đình, các trạm y tế xã, phường, thị trấn cung cấp các dịch vụ kế hoạch hóa gia đình cơ bản. Cần có các giải pháp để nâng cao sức khỏe, giảm tỉ lệ người dân mắc bệnh, kéo dài tuổi thọ...

Tiểu kết chương 4

Trên cơ sở đánh giá thực trạng và những vấn đề đặt ra trong quá trình phát triển NNL ở Tỉnh Quảng Ninh đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH tác giả luận án bước đầu đề xuất một số quan điểm cơ bản và giải pháp cơ bản mang tính định hướng nhằm phát triển NNL đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH ở tỉnh Quảng Ninh như sau:

Thứ nhất, đưa ra hệ thống các quan điểm mang tính chiến lược, định hướng cho việc phát triển NNL ở tỉnh Quảng Ninh trong thời gian tới: *Thứ nhất*, phát triển NNL phải được xem là nhiệm vụ quan trọng của cả hệ thống chính trị trong toàn tỉnh Quảng Ninh; *Thứ hai*, phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH phải gắn với mục tiêu, nhiệm vụ phát triển KT- XH tỉnh Quảng Ninh; *Thứ ba*, phát triển NNL phải được xem là nội dung quan trọng hàng đầu, một trong ba khâu đột phá trong tiến trình đẩy mạnh CNH, HĐH tỉnh Quảng Ninh; *Thứ tư*, phát triển NNL phải hướng đến nội dung trọng tâm, trọng điểm phù hợp với yêu cầu thực tiễn của tỉnh Quảng Ninh.

Thứ hai, từ cơ sở của thực trạng phát triển NNL và các quan điểm phát triển NNL trên đây, tác giả đề xuất một số nhóm giải pháp cơ bản để phát triển NNL đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH ở tỉnh Quảng Ninh trong thời gian tới, cụ thể như sau: *Một là*, nhóm giải pháp nâng cao vai trò chủ thể phát triển NNL tỉnh Quảng Ninh; *Hai là*, nhóm giải pháp xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách phát triển NNL tỉnh Quảng Ninh; *Ba là*, nhóm giải pháp nâng cao chất lượng NNL tỉnh Quảng Ninh; *Bốn là*, nhóm giải pháp tăng cường các nguồn lực cho phát triển NNL tỉnh Quảng Ninh; *Năm là*, nhóm giải pháp tăng cường thực hiện liên kết, xây dựng cơ sở dữ liệu, nâng cao năng lực số và chất lượng dân số tỉnh Quảng Ninh.

Có thể nói, từ việc đề xuất những quan điểm định hướng và những nhóm giải pháp phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH tỉnh Quảng Ninh trong thời gian tới sẽ tạo ra NNL đáp ứng được yêu cầu thực tiễn phát triển KT- XH tương xứng với những tiềm năng, thế mạnh của tỉnh Quảng Ninh.

KẾT LUẬN

Nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực là vấn đề có ý nghĩa về mặt lý luận và thực tiễn đối với sự phát triển bền vững của nước ta nói chung và đối với Tỉnh Quảng Ninh nói riêng. Nguồn nhân lực giữ vai trò quan trọng trong mối quan hệ với những nguồn lực khác trong sự nghiệp CNH, HĐH và phát triển KT-XH. Chủ nghĩa Mác - Lênin cho rằng, con người vừa là sản phẩm, vừa là chủ thể của lịch sử. Trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Đảng ta luôn quan tâm đến phát triển con người, coi con người là mục tiêu, động lực của quá trình phát triển kinh tế- xã hội. Do đó, vấn đề phát triển nguồn nhân lực được Đảng ta đặt ở vị trí trung tâm nhằm phát huy các tiềm năng, thế mạnh phát triển đất nước.

Trong thời kỳ đổi mới đất nước, quan điểm chỉ đạo xuyên suốt của Đảng ta là đặt con người vào vị trí trung tâm của quá trình phát triển, coi con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự phát triển đất nước. Đảng ta đã vận dụng sáng tạo những nguyên lý của chủ nghĩa Mác- Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh vào thực tiễn phát triển của đất nước. Những thành tựu phát triển kinh tế- xã hội của đất nước ta sau gần 40 năm đổi mới là minh chứng rõ nét cho những chủ trương, đường lối đúng đắn của Đảng ta. Trong đó, phát triển NNL được coi là yếu tố trọng tâm, then chốt, là một trong ba đột phá chiến lược góp phần đưa đất nước ta phát triển nhanh và bền vững; tạo tiền đề cho đất nước ta bước vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của Dân tộc.

Trong luận án, tác giả tập trung giải quyết một số vấn đề cơ bản sau: *thứ nhất*, làm rõ vấn đề lý luận về NNL, phát triển NNL, CNH, HĐH; phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH; những yếu tố tác động đến phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH đất nước; *thứ hai*, phân tích, đánh giá thực trạng phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở tỉnh Quảng Ninh hiện nay trên cơ sở chỉ ra những thành tựu, hạn chế và những vấn đề đặt ra; từ đó, luận án có cơ sở đề xuất những quan điểm và giải pháp nhằm phát triển NNL đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH ở tỉnh Quảng Ninh trong thời gian tới. Qua đó, thấy rõ được vị trí, vai trò then chốt của phát triển NNL trong

thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước nói chung và đối với tỉnh Quảng Ninh nói riêng; cần nhanh chóng hoàn thiện cơ chế, chính sách phát triển NNL sao cho phù hợp với điều kiện, tình hình phát triển của từng ngành, từng lĩnh vực, từng vùng.

Có thể nói, Phát triển NNL là trách nhiệm của toàn Đảng, toàn dân và toàn hệ thống chính trị. Trong bối cảnh phát triển của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, sự phát triển của đất nước trước hết cần phải dựa trên sự phát triển của NNL mà trọng yếu là NNL chất lượng cao. Để có thể phát triển NNL đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, Đảng và Nhà nước ta nói chung và tỉnh Quảng Ninh nói riêng cần nhanh chóng hoàn thiện cơ chế, chính sách, triệt để khắc phục những hạn chế của NNL; phát triển mạnh mẽ giáo dục và đào tạo; thường xuyên cập nhật, đổi mới chính sách quản lý, quy hoạch, sử dụng NNL phù hợp với từng ngành, từng lĩnh vực, từng vùng miền; cần có chiến lược đặc biệt về nhân tài, thu hút nhân tài trong tất cả các ngành nghề, lĩnh vực, v.v... Với sự kỳ vọng lớn lao, sự nhận thức và hành động quyết liệt đúng đắn của Đảng, Nhà nước, của cả hệ thống chính trị trong phát triển NNL sẽ góp phần phát triển đất nước Việt Nam giàu mạnh, hùng cường, vững bước tiến vào kỷ nguyên vươn mình của Dân tộc; đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ LUẬN ÁN

1. Nguyễn Văn Hoàn (2024), “Quan điểm triết học Mác về khắc phục sự tha hóa con người và ý nghĩa đối với phát triển con người Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Lý luận Chính trị và Truyền thông*, chuyên đề số 1.
2. Nguyễn Văn Hoàn (2024), “Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, *Tạp chí Lý luận Chính trị và Truyền thông*, chuyên đề số 2.
3. Nguyễn Văn Hoàn (2025), “Phát triển nguồn nhân lực, đột phá chiến lược phát triển đất nước”, *Tạp chí Lý luận Chính trị*, ngày 19-5-2025.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Lan Anh (2024), “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao: tạo xung lực để Quảng Ninh cất cánh”, *Báo Quảng Ninh*, baoquangninh.vn, truy cập ngày 15-3-2024.
2. Nguyễn Trọng Bảo (1996), *Gia đình, nhà trường xã hội với việc phát triển, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ người tài*, Nxb. Giáo dục, Hà Nội.
3. Nguyễn Đình Bắc (2018), “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, *Tạp chí Cộng sản*, (906).
4. Nguyễn Xuân Bắc (2024), *Phát triển nguồn nhân lực khoa học công nghệ đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số ở Việt Nam hiện nay*, LATTS.
5. Trần Xuân Biên, Mai Văn Thông (2023), *Tiềm năng sử dụng tài nguyên đất tỉnh Quảng Ninh*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
6. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2006), “*Nguồn nhân lực chất lượng cao: hiện trạng phát triển, sử dụng và các giải pháp tăng cường*”, Hà Nội.
7. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2011), “*Báo cáo tổng hợp quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011- 2020*”, Hà Nội.
8. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 1, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
9. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 3, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
10. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 4, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
11. C.Mác và Ph.Ăngghen (2002), *Toàn tập*, Tập 20, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

12. C.Mác và Ph.Ăngghen (1996), *Toàn tập*, Tập 27, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
13. Mai Quốc Chánh (chủ biên) (1999), “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước*”, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
14. Lê Thị Chiên, Thành Thu Trang (2023), “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu tiếp tục đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa”, *Tạp chí Tuyên giáo*, ngày 09- 01-2023.
15. Nguyễn Trọng Chuẩn (2002), “*Một số vấn đề về Triết học - con người - xã hội*”, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.
16. Nguyễn Trọng Chuẩn (2016), “Nhân tố con người và văn hóatrong sự phát triển bền vững đất nước”, *Tạp chí Triết học* (2), tr.45-49.
17. Nguyễn Trọng Chuẩn, Nguyễn Thế Nghĩa, Đặng Hữu Toàn (2002), “*Công nghiệp hóa, hiện đại hóở Việt Nam lý luận và thực tiễn*”, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
18. Thu Chung (2022), “Nguồn nhân lực chất lượng cao cho phát triển bền vững tỉnh Quảng Ninh”, *Cổng Thông tin điện tử Quảng Ninh, quangninh.gov.vn*, ngày 02-12-2022.
19. Cục Thống kê tỉnh Quảng Ninh
20. Đỗ Minh Cương và Nguyễn Thị Doan (2001), “*Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam*”. Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
21. Phùng Danh Cường (2010), "Phát triển con người ở Việt Nam hiện nay: Thực trạng và giải pháp", *Tạp chí Lý luận chính trị và truyền thông*, (8).
22. Nguyễn Hữu Dũng (2002), “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóđất nước và hội nhập kinh tế quốc tế”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, (8), tr.25-30.
23. Nguyễn Hữu Dũng (2003), *Sử dụng hiệu quả nguồn lực con người ở Việt Nam*, Nxb. Lao động - xã hội, Hà Nội.

24. Nguyễn Văn Dũng (2011), “*Nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng phát triển kinh tế thời kỳ mới: từ chiến lược đến thực thi*”, Kỷ yếu hội thảo khoa học Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, Trường đại học Kinh tế- Luật, Hà Nội.
25. Tiến Dũng (2023), “Quảng Ninh nỗ lực nâng cao chất lượng nguồn nhân lực”, *Tạp chí Cộng sản*, ngày 04-8-2023.
26. Đảng Cộng sản Việt Nam (1986), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI*, Nxb. Sự thật, Hà Nội.
27. Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
28. Đảng Cộng sản Việt Nam (1991), *Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
29. Đảng Cộng sản Việt Nam (1991), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII*, Nxb. Sự thật, Hà Nội.
30. Đảng Cộng sản Việt Nam (1993), *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành trung ương*, Nxb. Sự thật, Hà Nội.
31. Đảng Cộng sản Việt Nam (1997), *Văn kiện Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
32. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
33. Đảng Cộng sản Việt Nam (2005), *Văn kiện Đảng thời kỳ đổi mới*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
34. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
35. Đảng Cộng sản Việt Nam (2008), *Văn kiện Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Khóa X*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr.91.
36. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

37. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
38. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập 1*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
39. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập 2*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
40. Lê Thị Hồng Điệp (2010), “*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam*”, Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại học Kinh tế Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
41. Lê Cao Đoàn (chủ biên) (2008), “*Công nghiệp hóa, hiện đại hóa rút ngắn những vấn đề lý luận và kinh nghiệm thế giới*”, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.
42. Trần Khánh Đức (2010), “*Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*”, Nxb. Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
43. Nguyễn Minh Đức và Hồ Phan Lâm Trường (2014), “*Một số vấn đề thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực vùng Trung Bộ*”, *Tạp chí Nghiên cứu con người* (5), tr.34- 37.
44. Trần Khánh Đức (2010), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, Nxb. Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
45. Trần Khánh Đức, Lê Minh Nguyệt, Nguyễn Bích Ngọc (2025), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong kỷ nguyên số*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội.
46. Lưu Song Hà (chủ biên) (2015), *Nguồn nhân lực nữ thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.
47. Nguyễn Thái Hà (2022), “*Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0*”, *Tạp chí Tài chính, tapchitaichinh.vn*, ngày 19-11-2022.

48. Nguyễn Thị Thanh Hà (2014), *“Đội ngũ trí thức Giáo dục Đại học Việt Nam trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa”*, Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
49. Phạm Minh Hạc (chủ biên) (1996), *“Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
50. Phạm Minh Hạc (1996), *Phát triển giáo dục, phát triển con người phục vụ phát triển kinh tế- xã hội*, Nxb. khoa học xã hội, Hà Nội.
51. Phạm Minh Hạc (2001), *“Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa”*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
52. Phạm Minh Hạc, Phạm Thành Nghị, Vũ Minh Chính (chủ biên) 2004, *“Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực, niên giám nghiên cứu số 3”*, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.
53. Phạm Minh Hạc (2007) (Chủ biên), *“Phát triển văn hóa, con người và nguồn nhân lực thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
54. Tạ Ngọc Hải (2013), *Một số nội dung về nguồn nhân lực và phương pháp đánh giá nguồn nhân lực*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, truy cập ngày 18-6-2024.
55. Trần Kim Hải (1999), *“Sử dụng nguồn nhân lực trong quá trình CNH, HĐH ở nước ta”*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
56. Phạm Thị Hạnh (2020), *“Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”*, *Tạp chí Cộng sản*, tapchicongsan.org.vn, ngày 21-02- 2020.
57. Nguyễn Phan Thu Hằng (2017), *“Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại tập đoàn dầu khí Việt Nam đến 2025”* Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Đại học kinh tế - Đại học quốc gia thành phố Hồ Chí Minh.

58. Nguyễn Quang Hậu (2012), “*Nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Phú Thọ*”, Luận án tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Nông nghiệp, Hà Nội.
59. Phạm Thanh Hiền (2021), *Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong điều kiện hình thành Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC), LATS*.
60. Nguyễn Huy Hiệu (2011), “*Giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam XHCN theo tinh thần nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI*”, Tạp chí Tổ chức Nhà nước, (6), tr.15-18.
61. Phan Duy Hoà (2021), *Phát triển nguồn nhân lực ngành công nghiệp đóng tàu trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa- hiện đại hóa ở Việt Nam hiện nay*, Nxb. Hàng hải, Hải Phòng.
62. Nguyễn Minh Hoàn: “Quan điểm của chủ nghĩa Mác về công bằng xã hội với tư cách thước đo trình độ giải phóng con người”, Tạp chí *Triết học* (số 5, 2007),
63. Nguyễn Minh Hoàn: “Quan điểm triết học Mác về con người và việc xóa bỏ sự tha hóa con người”, *Tạp chí Lý luận chính trị* (số 4, 2008),
64. Nguyễn Minh Hoàn: “Quan điểm triết học Mác về sự tha hóa con người - cơ sở lý luận cho việc nhận thức về phát triển con người thời đại cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, *Tạp chí Triết học* (số 1, 2018),
65. Nguyễn Minh Hoàn: “Quan điểm của triết học Mác về vai trò của quan hệ giữa kinh tế với chính trị đối với sự phát triển toàn diện và tự do của con người”, *Tạp chí Triết học* (số 10, 2018)
66. Nguyễn Minh Hoàn (2018), *Quan điểm về tự do của các nhà sáng lập chủ nghĩa Mác*, *Tạp chí Triết học*, số 10.
67. Nguyễn Minh Hoàn, Nguyễn Thị Thu Hường (2019), *Quan điểm của triết học Mác về vai trò của quan hệ giữa kinh tế với chính trị đối với sự phát triển toàn diện và tự do của con người*, *Tạp chí Triết học*, số 10, 2019, tr.14-21.

68. Nguyễn Minh Hoàn, Nguyễn Thị Thu Hường (2019), *Quan điểm triết học Mác về sự tác động của cách mạng công nghiệp đến sự phát triển con người và ý nghĩa của nó trong cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, Tạp chí Nghiên cứu Con người, số 3(102), 2019, tr.3-12.163
69. Nguyễn Minh Hoàn, Nguyễn Thị Thu Hường (2018), 社会公平和民主 之间的关系在马克思思想体系中的永久价值与越南的创新性运用 (Sự vận dụng sáng tạo quan điểm của C. Mác về quan hệ giữa công bằng xã hội với dân chủ ở Việt Nam trong sự nghiệp đổi mới) – Tham luận tại Hội thảo khoa học quốc tế (Bắc Kinh): Diễn đàn chủ nghĩa xã hội thế giới lần thứ 9, 2018, tr.51-56, tiếng Trung Quốc.
70. Nguyễn Minh Hoàn, Nguyễn Thị Thu Hường (2018), 关于当前越南人的发展的成就和问题：从经济视角考察 (Phát triển con người ở Việt Nam hiện nay – Thành tựu và một số vấn đề đặt ra từ phương diện phát triển kinh tế) – Tham luận tại Hội thảo khoa học quốc tế (Bắc Kinh): Cải cách mở cửa và chủ nghĩa xã hội thế kỷ XXI, 2018, tr.107-114, tiếng Trung Quốc.
71. Nguyễn Minh Hoàn dịch (2023), Hiện đại hóa mô hình Trung Quốc, Nxb. Lý luận Chính trị, Hà Nội.
72. Nguyễn Hữu Hồi (2024), “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam trong điều kiện cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay”, *Tạp chí Quản lý Nhà nước*, ngày 14-3-2024.
73. Nguyễn Thị Giáng Hương (2016), “*Phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa*”, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
74. Đoàn Văn Khái (2005), “*Nguồn lực con người trong quá trình CNH, HĐH ở Việt Nam*”, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội.
75. Đặng Cảnh Khanh (2005), *Nguồn nhân lực trẻ các dân tộc thiểu số: Những phân tích xã hội học*, Nxb. Thanh niên, Hà Nội.
76. Đặng Cảnh Khanh (2011), “Phát triển nguồn nhân lực trẻ”, *Báo Nhân dân cuối tuần*, ngày 23-3-2011.

77. Nguyễn Văn Khánh (chủ biên) (2010), *“Xây dựng và phát huy nguồn nhân lực trí tuệ Việt Nam*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
78. Minh Khôi (2023), “Quảng Ninh đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, hiện thực hóa mục tiêu phát triển của tỉnh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050”, *Tạp chí Cộng sản*, ngày 24-10-2023.
79. Nguyễn Xuân Ký (2023), *Quản trị phát triển bền vững địa phương: nghiên cứu điển hình tại tỉnh Quảng Ninh*, LATs.
80. Bùi Thị Ngọc Lan (2010), *“Báo cáo tổng hợp kết quả nghiên cứu đề tài khoa học cấp cơ sở năm 2010, “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh CNH, HĐH gắn với kinh tế tri thức”*, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Viện Chủ nghĩa xã hội khoa học, ĐTKH.
81. Lê Thị Ngọc Lan, Hoàng Anh Duy, Lê Việt Anh (2022), *Phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ: Góc nhìn từ thực tiễn của một số quốc gia và tỉnh thành tại Việt Nam*, Nxb. Lao động, Hà Nội.
82. Nguyễn Thị Tùng Lâm (2022), *Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong điều kiện của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, LATs.
83. V. I. Lênin (1974), *Toàn tập*, tập 4, Nxb Tiến bộ, Matxcova.
84. V. I. Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 32, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
85. V.I. Lênin (1976), *Toàn tập*, tập 33, Nxb Tiến bộ, Matxcova.
86. V.I. Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 27, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
87. V.I. Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 36, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
88. V.I. Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 38, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
89. V.I. Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 39, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
90. V.I. Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 41, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
91. Hoàng Thuỳ Linh, Vũ Trọng Thiện (2024), “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu phát triển Thành phố Hồ Chí Minh trở thành trung tâm kinh tế, tài chính của châu Á”, *Tạp chí Cộng sản*, tapchicongsan.org.vn, ngày 31-3-2024.

92. Nguyễn Thị Bích Loan (2022), “Những giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đến năm 2030, tầm nhìn 2045, *Trang Thông tin điện tử, Hội đồng Lý luận Trung ương, hdlv.vn*, ngày 12-7-2022.
93. Nguyễn Lộc (2010), *Những vấn đề cơ bản về phát triển nguồn nhân lực Việt Nam*, Mã số: B2006-37-02TĐ, ĐTKHNN, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
94. Tăng Minh Lộc (2008), “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nông thôn”, *Tạp chí Cộng sản*, (19).
95. Vũ Thị Phương Mai (2004), “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao qua thực tiễn công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở một số nước”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*, (11).
96. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 10, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
97. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 12, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
98. Tuấn Minh (2007), “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, *Báo Hải Phòng online*.
99. Phạm Văn Mọi (2010), “Giải pháp phát triển nguồn nhân lực khoa học công nghệ ở Hải Phòng phục vụ CNH, HĐH”, Luận án tiến sĩ quản lý kinh tế, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
100. Bun Sạ Thiên King Keo Bun Nong (2013), “Phát triển nguồn lực con người với việc phát triển tay nghề”, *Tạp chí Nhà Quản lý*, (11).
101. Nguyễn Văn Nghi (2023), “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa- hiện đại hóa đất nước”, *Tạp chí Công thương*, ngày 16-5-2023.
102. Phạm Công Nhất (2007), “Phát huy nhân tố con người trong phát triển lực lượng sản xuất ở Việt Nam hiện nay”, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
103. Bùi Văn Nhơn (2006), “Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội”, Nxb. Tư pháp, Hà Nội.

104. Phạm Thành Nghị (2007), *Nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.
105. Phạm Thành Nghị, Vũ Hoàng Ngân (chủ biên) (2004), “*Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam: Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*”, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.
106. Nguyễn An Ninh (2010), “*Những nhân tố mới tác động đến triển vọng của CNXH ở Việt Nam*”, Nxb. Lý luận Chính trị, Hà Nội.
107. Nguyễn Ngọc Phú (2010), *Nguồn nhân lực và nhân tài cho phát triển xã hội và quản lý phát triển xã hội ở Việt Nam trong tiến trình đổi mới-những vấn đề lý luận*, Nxb. Đại học Quốc gia, Hà Nội.
108. Phùng Hữu Phú (Chủ biên) (2011), “*Những vấn đề lý luận và thực tiễn mới đặt ra trong tình hình hiện nay*”, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
109. Vũ Văn Phúc và Nguyễn Duy Hùng (đồng chủ biên) (2012), “*Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*”, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
110. Nguyễn Văn Phúc, Mai Thị Thu (Đồng chủ biên) (2012), “*Khai thác và phát triển tài nguyên nhân lực Việt Nam*”, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
111. Lê Văn Phúc (2010), “*Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của một số nước trên thế giới*”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, (6).
112. Hồ Sỹ Quý (2003), *Con người và phát triển con người trong quan niệm của C.Mác và Ph. Ăngghen*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
113. Hồ Sỹ Quý (2007), *Con người và phát triển con người*, Nxb. Giáo dục, Hà Nội.
114. Phạm Văn Quý (2005), “*Các giải pháp chủ yếu nhằm phát triển nguồn nhân lực phục vụ CNH, HĐH*”, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Viện Kinh tế Việt Nam, Hà Nội.

115. Trần Quang Quý (2012), “Hợp tác giáo dục và phát triển nguồn nhân lực Việt Nam - Lào”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, (9), tr.64-67.
116. Nguyễn Đức Quyền, Đỗ Thị Thanh Hà, Đỗ Thị Kim Phương (2023), *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam hiện nay*, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.
117. Tô Huy Rứa, “ Một số vấn đề về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, số 12-2014.
118. Phạm Minh Sơn (2025), *Đẩy mạnh nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng tiến bộ khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo vào phục vụ phát triển kinh tế nhanh và bền vững*, Nxb. Lý luận Chính trị, Hà Nội.
119. Phương Kỳ Sơn (1997), “Con người, yếu tố quyết định nhất của lực lượng sản xuất”, *Tạp chí Triết học*, số 3-1997).
120. Đinh Thị Thanh Tâm (2013), “Đào tạo nguồn nhân lực khoa học và công nghệ- chìa khóa để tỉnh Quảng Ninh đổi mới và phát triển”, *Tạp chí Công Thương*, ngày 15-12-2023.
121. Tỉnh uỷ Quảng Ninh (2020), Báo cáo tình hình thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế- xã hội 5 năm giai đoạn 2016- 2020 của tỉnh Quảng Ninh.
122. Nguyễn Kim Thản, Hồ Hải Thụy và Nguyễn Đức Dương (2005), “*Từ điển Tiếng Việt*”, Nxb. Văn hóa Sài Gòn.
123. Đỗ Thị Thạch (2011), “*Chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong văn kiện Đại hội XI của Đảng*”, *Tạp chí Lịch sử Đảng*, (7), tr.32-35.
124. Nguyễn Thanh (2001), “*Phát triển nguồn nhân lực và vai trò của giáo dục - đào tạo đối với phát triển nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH ở nước ta hiện nay*”, Luận án tiến sĩ Triết học, Trung tâm Khoa học xã hội và nhân văn, Hà Nội.
125. Nguyễn Thanh (2005), “*Phát triển nguồn nhân lực phục vụ CNH, HĐH đất nước*”, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.

126. Trần Thanh (2024), “Đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh”, *Cổng Thông tin điện tử Chuyển đổi số Quảng Ninh*, quangninh.gov.vn, ngày 25-4-2024.
127. Ngô Đăng Thành, Trần Quang Tuyền và Mai Thị Thanh Xuân (2010), “*Các mô hình công nghiệp hóa trên thế giới và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam*”, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
128. Phạm Văn Thành (2024), *Quản lý phát triển đô thị gắn với tăng trưởng xanh tại tỉnh Quảng Ninh*, LATS.
129. Trần Thắng (2013), “Phát triển nguồn nhân lực trong Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XI”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, 6.
130. Vũ Bá Thê (2005), *Phát huy nguồn lực con người để công nghiệp hóa, hiện đại hóa: Kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn Việt Nam*, Nxb. Lao động - Xã hội, Hà Nội.
131. Nguyễn Thanh Thịnh (2014), “Đổi mới chính sách để thu hút nguồn nhân lực trẻ”, *Tạp chí Lao động cuối tuần* (22), tr.33- 37.
132. Lương Quang Thọ (2024), “Quảng Ninh chú trọng phát triển nguồn nhân lực số”, *Báo Nhân dân*, nhandan.vn, ngày 20-3-2024.
133. Nguyễn Văn Thông (2023), “Phát triển nguồn nhân lực ở Quảng Ninh hiện nay - Thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Cộng sản*, tapchicongsan.org.vn, ngày 15-3-2024.
134. Văn Tất Thu (2011), “*Nhân tài và những vấn đề cơ bản trong sử dụng, trọng dụng nhân tài*”, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
135. Nguyễn Thị Thu Thủy, Lê Thị Ngọc Lan, Nguyễn Thị Tùng Lâm (2020), *Kinh nghiệm quốc tế về phát triển nguồn nhân lực*, Nxb. Lao động.
136. Tỉnh ủy Quảng Ninh (2020), *Báo cáo tổng kết đánh giá kết quả thực hiện Nghị quyết số 07- NQ/TU ngày 29-5-2013*.
137. Nguyễn Tiệp (2005), “*Tác động của WTO đối với phát triển nguồn nhân lực Việt Nam*”, *Tạp chí Lao động xã hội*, (300).

138. Phương Thọ Toán (2019), “Quảng Ninh nâng cao chất lượng nguồn nhân lực”, *Tạp chí Tuyên giáo, Ban Tuyên giáo Trung ương*, ngày 16-7-2019.
139. Trần Quốc Toàn (2022), “Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội: Thực trạng, vấn đề và giải pháp”, *Tạp chí Cộng sản*, ngày 27- 5-2022.
140. Trần Văn Trung (2021), *Cơ sở khoa học về chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ*, Nxb. Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.
141. Trung tâm Nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực (2002), “*Từ chiến lược phát triển giáo dục đến chính sách phát triển nguồn nhân lực*”, Nxb. Giáo dục, Hà Nội.
142. Nguyễn Ngọc Tú (2012), “*Nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam trong hội nhập kinh tế quốc tế*”, Luận án tiến sĩ kinh tế chính trị, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
143. Phạm Hồng Tung (Chủ biên) (2008), “*Lược khảo về kinh nghiệm phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài trong lịch sử Việt Nam*”, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
144. Nguyễn Thị Tùng (2014), “Vấn đề phát triển nguồn nhân lực trẻ ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Giáo dục lý luận* (3), tr.50-55.
145. Nguyễn Thị Tùng (2016), *Phát triển nguồn lực con người trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Nghệ An hiện nay*, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội.
146. Trần Văn Tùng (2005), “*Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực tài năng - kinh nghiệm của thế giới*”, Nxb. Thế giới, Hà Nội.
147. Trần Văn Tùng, Lê Ái Lâm (1996), “*Phát triển nguồn nhân lực kinh nghiệm thế giới và thực tiễn nước ta*”, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
148. Trung tâm Dịch vụ việc làm (2019), “Bản tin về Bảo hiểm thất nghiệp 9 tháng đầu năm 2019”, tại

<https://www.quangninh.gov.vn/So/solaodongthuongbinhxahoi/Trang/ChiTietTinTuc.aspx?nid=3530>.

149. UBND tỉnh Quảng Ninh (2017), *Quyết định số 1326/QĐ-UBND ngày 28/4/2017 của UBND tỉnh Quảng Ninh phê duyệt kế hoạch phát triển nhà ở công nhân trong các KCN tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2017 -2020*.
150. UBND tỉnh Quảng Ninh (2018), *Báo cáo quyết toán chi ngân sách địa phương năm 2015, 2016, 2017, 2018*.
151. UBND tỉnh Quảng Ninh (2021), *Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030*.
152. UBND tỉnh Quảng Ninh (2022), *Báo cáo tình hình, kết quả triển khai Quyết định số 146/ QĐ- TTg ngày 28/01/2022 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Nâng cao nhận thức, phổ cập kỹ năng và phát triển nguồn nhân lực chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030, ngày 30-12-2022*.
153. UBND tỉnh Quảng Ninh (2024), *QĐ số 1061/ QĐ- UBND, Quyết định phê duyệt đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030, ngày 04 tháng 4 năm 2024*.
154. UBND tỉnh Quảng Ninh (2024), *Báo cáo kết quả việc tập trung phát triển nguồn nhân lực và xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số theo Kết luận số 65- KL/TW ngày 30/12/2019 của Bộ Chính trị, ngày 12-8-2024*.
155. UBND tỉnh Quảng Ninh (2024), *QĐ số 1318/ QĐ- UBND, Về việc Phê duyệt Kế hoạch hành động tăng trưởng xanh tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2023- 2030, ngày 06-5-2024*.
156. UBND tỉnh Quảng Ninh (2025), *Báo cáo về tình hình và giải pháp phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế- xã hội trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh, ngày 18-4-2025*.

157. Đào Quang Vinh (2006), *Phát triển nguồn nhân lực cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn*, LATTS, Viện Khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội.
158. Nguyễn Tấn Vinh (2015), “*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế ở Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam*”, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội.
159. Viện nghiên cứu quản lý kinh tế trung ương (2004), *Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam, một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.
160. Viện Ngôn ngữ học (2010), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb. Từ điển Bách khoa, Hà Nội.

Tài liệu tiếng Anh

161. Adeyemi, O. O. 2011, *Human capital investment in the developing world: an analysis of praxis*, Schmidt Labor Research Center Seminar Series.
162. Anastasia A. Katou (2008), *The Impact of Human Resource Development on Organisational Performance: Test of a Causal Model*, Journal of Behavioral and Applied Management 10·November 2008.
163. Niveen M. Al-Sayyed (2014), *Critical Factors affecting Human Resource Development in the Arab World*, Life Science Journal 2014;11(4s).
164. P.V.C. Okoye, Raymond A. Ezejiolor (2013), *The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity*, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, October 2013, Vol. 3, No. 10.
165. Priyanka Rani, M. S. Khan (2009) trong công trình: “*Impact of Human Resource Development on Organisational Performance*” (Tác động của phát triển NNL đến hiệu năng của tổ chức).
166. Thomas O. Daveport (1999), *Human capital: What it is and why people invest it*, Jossey- Bass Publishing House, San Francisco.

Các Trang web

167. <http://fia.mpi.gov.vn/tinbai/6356/tinhinhDTNN4thangnam2020>.
168. <http://tapchiconsan.org.vn>
169. <http://tapchitochucnhanuoc.vn>
170. <http://tapchilyluanchinhtri.vn>
171. <http://tapchilyluanchinhtrivatruyenthong.vn>
172. <http://special.nhandan.vn> (Báo Nhân dân điện tử- Điều kiện tự nhiên, tài nguyên thiên nhiên Quảng Ninh)

PHỤ LỤC

Phụ lục 1: *Đánh giá thực hiện các chỉ tiêu trong Quy hoạch:*

Chỉ tiêu (ĐVT)	Năm 2013	Quy hoạch năm 2020	Thực hiện 31/12/ 2019	Dự báo năm 2020	Đánh giá kết quả dự kiến thực hiện
I. Tổng số nhân lực toàn tỉnh					
1. Tổng số LLLĐ trên địa bàn tỉnh (1.000 người)	696,5	902,5	734,5	740,2	
2. Lao động có việc làm (1.000 người)	649,5	856,0	716,5	722,0	
3. Tỷ trọng LĐ có việc làm phân theo 03 khu vực (%)	100	100	100	100	
KV I (%)	36	22	28,1	28,2	Đạt
KV II (%)	30	35	29,8	29,9	
KV III (%)	34	43	42,1	41,9	
4. Tỷ lệ LĐ qua đào tạo (được cấp bằng, chứng chỉ,%)	40	45,5	43,0	45,5	Đạt
II. Về cơ cấu bậc đào tạo (1.000 người)					
1. Đào tạo nghề dưới 3 tháng		44,7	45,0	45,0	Đạt, vượt
2. Sơ cấp	103	99,5	94,8	95,2	
3. Trung cấp	90	188,1	73,5	73,9	
4. Cao đẳng nghề	17	7,8	7,8	8,5	Đạt, vượt
5. Trung cấp chuyên nghiệp	50	80,0			
6. Cao đẳng	22	78,2	58,0	60,3	
7. Đại học	72	22,6	89,6	91,5	Đạt, vượt
8. Sau đại học	1	1	1,2	1,5	
III. Phát triển nhân lực theo lĩnh vực và các ngành kinh tế					

Chỉ tiêu (ĐVT)	Năm 2013	Quy hoạch năm 2020	Thực hiện 31/12/ 2019	Dự báo năm 2020	Đánh giá kết quả dự kiến thực hiện
trọng điểm (1.000 người)					
1. Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản	250,3	186,0	201,1	203,6	
2. Khai khoáng	100	107,0	67,2	65,9	
3. Công nghiệp chế biến, chế tạo	59	140,0	88,8	88,9	
4. Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hòa không khí	11	15	7,3	8,1	
5. Xây dựng	28	38	44,8	45,9	
6. Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác	80	121	100,9	101,0	
7. Vận tải kho bãi	35	65	45,1	46,8	
8. Dịch vụ lưu trú và ăn uống	29	77	48,8	49,1	
9. Thông tin và truyền thông	3	4	3,5	3,7	
10. Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm	4	12	9,0	10,0	
11. Giáo dục và đào tạo	23	28	33,7	33,9	
IV. Nhân lực theo chủ thể tham gia (1.000 người)					
1. Đội ngũ doanh nhân		15,0	15,2	15,2	
2. Đội ngũ cán bộ khoa học, công nghệ		5,6	3,0	3,0	
3. Nhân lực để phát triển ngành kinh tế biển		32,7			
4. Cán bộ lãnh đạo		1,3	3,4	3,4	

Chỉ tiêu (ĐVT)	Năm 2013	Quy hoạch năm 2020	Thực hiện 31/12/ 2019	Dự báo năm 2020	Đánh giá kết quả dự kiến thực hiện
5. Đội ngũ công chức		7,2	4,6	4,6	
6. Đội ngũ giáo viên, giảng viên		21,9	21,6	22,56	
7. Đội ngũ cán bộ y tế		7,7	6,0	7,7	
8. Đội ngũ cán bộ văn hóa, thể thao		2,1	0,6	0,7	
V. Nhân lực các khu kinh tế, khu kinh tế cửa khẩu, khu công nghiệp (1.000 người)					
1. Tổng số nhu cầu nhân lực tại các khu kinh tế trên địa bàn tỉnh	103,9	158,0			
- Trong đó: nhân lực đã qua đào tạo		91,0			
- Nhân lực chưa qua đào tạo		67,0			
2. Tổng số nhu cầu cần nhân lực tại các 08 khu công nghiệp trên địa bàn	65,5	128,8	24,6	25,8	
- Trong đó nhân lực đã qua đào tạo	36	85,4	3,8	3,9	
- Nhân lực chưa qua đào tạo	29,5	43,4	20,8	21,9	
VI. Nhân lực theo kỹ năng phục vụ các ngành kinh tế trọng điểm (1.000 người)					
1. Nhu cầu tăng lên của lực lượng lao động		206			
- Ngành chế biến, chế tạo	59	80			
- Ngành dịch vụ lưu trú, ăn uống và bán buôn, bán lẻ	29	48			

Chỉ tiêu (ĐVT)	Năm 2013	Quy hoạch năm 2020	Thực hiện 31/12/ 2019	Dự báo năm 2020	Đánh giá kết quả dự kiến thực hiện
- Sửa chữa ô tô, xe máy và xe có động cơ	80	41			

Ngoài ra,

Tổng nhu cầu vốn đầu tư (tỷ đồng)					
- Tổng vốn đầu tư thực hiện 18 dự án		3.860			
Các nhóm giải pháp thực hiện dự án		8			