

# **Chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Vĩnh Phúc trong quá trình Công nghiệp hóa hiện đại hóa hiện nay : Luận văn ThS. Triết học: 60 22 85 Trần Văn Thắng ; Nghd. : PGS.TS. Phạm Công Nhất**

## **1. Tính cấp thiết của đề tài**

Chất lượng nguồn nhân lực là một trong những vấn đề được quan tâm hàng đầu trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. Ngày nay bất cứ quốc gia nào cũng nhận thức rõ nguồn nhân lực là nhân tố quyết định sự phát triển kinh tế - xã hội của mình, trong đó chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng trong tiến trình phát triển.

Trong bối cảnh toàn cầu hoá hiện nay, sự phân công lao động xã hội trong khu vực và trên thế giới diễn ra mạnh mẽ, sự cạnh tranh giữa các quốc gia ngày càng quyết liệt hơn, thế mạnh có hiệu quả nhất trong cuộc cạnh tranh này là phát huy tối đa và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực đã qua đào tạo. Bởi vậy, chỉ có nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thì mới có thể tận dụng tối đa những cơ hội của toàn cầu hoá để phát triển đất nước một cách toàn diện.

Việt Nam đang tiến hành đẩy mạnh Cải H, HĐH đất nước gắn với phát triển kinh tế tri thức (theo tinh thần của Đại hội X - 2006). Đặc trưng của quá trình này đặt ra một yêu cầu khách quan là phải không ngừng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là gia tăng nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới.

Ả nhận thức được tầm quan trọng của nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội, trên cơ sở tiếp tục phát triển những quan điểm đúng đắn của các Đại hội trước đây, Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI đã khẳng định:

*“Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược, là*

*yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững. Đặc biệt coi trọng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, đội ngũ chuyên gia, quản trị doanh nghiệp giỏi, lao động lành nghề và cán bộ khoa học, công nghệ đầu đàn. Đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu đa dạng, đa tầng của công nghệ và trình độ phát triển của các lĩnh vực, ngành nghề. Thực hiện liên kết chặt chẽ giữa các doanh nghiệp, cơ sở sử dụng lao động, cơ sở lao động và Nhà nước để phát triển nguồn nhân lực theo nhu cầu của xã hội. Thực hiện các chương trình, đề án đào tạo nhân lực chất lượng cao đối với các ngành, lĩnh vực chủ yếu, mũi nhọn. Chú trọng phát hiện, bồi dưỡng, phát huy nhân tài, đào tạo nhân lực cho phát triển kinh tế tri thức”.*

Có thể nói, trong các Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ VIII, IX, X và XI Đảng Cộng sản Việt   m đều nhất quán quan điểm coi con người là vốn quý nhất, chăm lo hạnh phúc con người là mục tiêu cao nhất của chế độ ta, coi việc nâng cao dân trí, bồi dưỡng và phát triển nguồn lực to lớn của con người Việt   m là nhân tố quyết định thắng lợi của công cuộc Cải H, HDH. Việc không ngừng nâng cao chất lượng đời sống về vật chất và tinh thần cho người dân là mục tiêu thường xuyên và lâu dài của Đảng và   m nước ta, coi giáo dục và bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực là động lực mạnh mẽ, quyết định tới sự phát triển phồn thịnh của đất nước. Thực tiễn ở nước ta đã chứng tỏ rằng nguồn lực con người giữ vai trò quyết định trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội.

Hiện nay, cơ cấu kinh tế nước ta đang có những bước chuyển dịch từ các ngành nông nghiệp truyền thống sang các ngành công nghiệp và dịch vụ theo hướng hiện đại, yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là rất cấp bách. Vì vậy việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực là vấn đề được quan tâm hàng đầu ở nước ta hiện nay nhằm biến nguồn nhân lực thực sự trở thành động lực của quá trình phát triển kinh tế - xã hội.

Vĩnh Phúc được tách ra tách ra từ tỉnh Vĩnh Phú vào năm 1997, so với nhiều tỉnh thành trong cả nước thì Vĩnh Phúc có nhiều tiềm năng và

lợi thế để phát triển kinh tế - xã hội. Trong những năm qua, Vĩnh Phúc đã xây dựng nhiều chính sách hợp lý nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh. Song nhìn chung chất lượng nguồn nhân lực còn nhiều bất cập, trình độ phát triển chưa đồng đều, việc quản lý, sử dụng và phân bổ nguồn nhân lực trong các vùng, ngành chưa hợp lý, chưa tận dụng và phát huy hết được tiềm năng và lợi thế của nguồn nhân lực. Do vậy, cùng với quá trình đất nước đang đẩy mạnh CđH, HĐH, thì việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới là nhiệm vụ trọng tâm trong chiến lược trong phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Đây cũng là yêu cầu cấp thiết đặt ra cả về mặt lý luận và thực tiễn. Với ý nghĩa như vậy, chúng tôi chọn vấn đề ***"Chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Vĩnh Phúc trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa hiện nay"*** làm đề tài luận văn thạc sĩ Triết học, chuyên ngành Chủ nghĩa xã hội khoa học.

## **2. Tình hình nghiên cứu**

Vấn đề chất lượng nguồn nhân lực đã được các quốc gia trên thế giới rất quan tâm, đặc biệt là các quốc gia phát triển. Đã có nhiều công trình nghiên cứu về vấn đề này. Hiện nay, với xu thế hội nhập và toàn cầu hoá, việc kết hợp phát triển nguồn nội lực bên trong và những cơ hội phát triển từ nguồn lực bên ngoài là điều khiến nhiều công trình khoa học đi sâu tìm tòi nghiên cứu, nhằm tìm ra những giải pháp phù hợp nhất để phát huy có hiệu quả nguồn nhân lực cho sự nghiệp phát triển của đất nước, khắc phục tình trạng tụt hậu về kinh tế, văn hoá, xã hội.

Trong những năm gần đây, nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là vấn đề được nghiên cứu ở những góc độ và mức độ khác nhau, nhiều công trình đã nghiên cứu một cách có hệ thống các vấn đề nhân tố con người, nguồn lực con người, về giáo dục và đào tạo để nâng cao chất lượng và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực, đáng chú ý là những công trình sau:

- Bùi Thị Ắ gọc Lan: "Một số bổ sung, phát triển trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt ắ am"... *Tạp chí Lý luận chính trị*, số 2/2007, tr.66-70. Bài viết đã nghiên cứu một cách hệ thống những quan điểm cơ bản của Đảng Cộng Sản Việt ắ am về nguồn nhân lực qua các kỳ Đại hội; Làm rõ cơ sở lý luận của việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao theo tinh thần của Đại hội X (2006).

- Trần Văn Tùng, Lê Ái Lâm, *Phát triển nguồn nhân lực - kinh nghiệm thế giới và thực tiễn nước ta*, ả xb. Chính trị quốc gia, Hà ả ội 1996. Công trình đã phân tích nền kinh tế Việt ả am trong quá trình đổi mới, đồng thời nêu lên vai trò của nguồn nhân lực trong quá trình đổi mới, chính sách phát triển nguồn nhân lực của một số nước trên thế giới và Việt ả am, mức độ phát triển nguồn nhân lực hiện nay.

- TS. Phạm Công ả hất, *Phát huy nhân tố con người trong phát triển lực lượng sản xuất hiện nay* (sách chuyên khảo), ả xb. Chính trị quốc gia, Hà ả ội 2007. Cuốn sách đã phân tích vai trò của nhân tố con người trong phát triển lực lượng sản xuất, đánh giá thực trạng trong phát huy nhân tố con người ở nước ta hiện nay. Từ đó đề xuất một số giải pháp cơ bản nhằm phát triển lực lượng sản xuất.

- ả guyễn Trọng Chuẩn, *Nguồn lực con người trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước*, ả xb. Chính trị quốc gia, Hà ả ội. Trong cuốn sách này, tác giả đã đề cập vai trò quan trọng của nguồn nhân lực đối với sự phát triển kinh tế - xã hội, nhất là trong sự nghiệp Cẩ H, HĐH đất nước, nhấn mạnh vai trò của giáo dục và đào tạo, sử dụng và phát triển nguồn nhân lực ở nước ta, qua đó đề xuất một số giải pháp để phát triển nguồn nhân lực.

- GS. Lê Hữu Tăng với Đề tài KX-07-13, *Về một số động lực phát triển kinh tế - xã hội hiện nay*. Các tác giả đã phân tích một số động lực để phát triển kinh tế - xã hội, trong đó nhấn mạnh tầm quan trọng của nguồn lực con người.

- TS. Phạm Công ả hất, “Đổi mới tư duy giáo dục để phát triển nguồn nhân lực trong điều kiện Việt nam hội nhập quốc tế hiện nay”, *Tạp chí Khoa giáo*, số 11. Tác giả đã phân tích thực trạng nền giáo dục ở nước ta, từ đó đề cập những giải pháp đổi mới tư duy giáo dục để phát triển nguồn nhân lực trong điều kiện Việt ả am hội nhập quốc tế hiện nay.

- Và các công trình khoa học: “ả âng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập quốc tế”, *Tạp chí Cộng sản*, số 786.

- Tác giả Lan Hương với bài: “Việt ả am đang thiếu nhân lực có chất lượng cao”, *Dân trí*. *Com.vn/7/2008*.

- PGS.TS Bùi Thị ả gọc Lan, *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá gắn với kinh tế tri thức* (Kỷ yếu Đề tài khoa học cấp cơ sở năm 2010).

- Vũ Thị Phương Mai, *Phát huy nguồn nhân lực chất lượng cao trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở tỉnh Quảng Ninh hiện nay*, Luận văn thạc sỹ (2004).

- Lê Xuân Đăng (2008), “Đào tạo lao động kỹ thuật cao cho doanh nghiệp”, *Báo Vĩnh Phúc*, (17).

Các tác giả đã tập trung nghiên cứu một cách sâu sắc, và đề ra những giải pháp phù hợp nhằm phát huy có hiệu quả nguồn lực con người Việt ă am. ă hưng vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở tỉnh Vĩnh Phúc, thì chưa có một công trình nào đề cập đến một cách có hệ thống. Bởi vậy, trong luận văn này, tác giả mong muốn được tiếp tục nghiên cứu, phân tích và đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực ở tỉnh Vĩnh Phúc trong quá trình Că H, HĐH hiện nay. ă hằm đề xuất những giải pháp cụ thể và thiết thực, phù hợp với điều kiện của địa phương, giúp cho công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực mang lại hiệu quả cao, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, hoàn thành sự nghiệp Că H, HĐH ở Vĩnh Phúc.

### **3. Mục đích và nhiệm vụ của luận văn**

\* *Mục đích của luận văn là*: trên cơ sở phân tích thực trạng chất lượng nguồn nhân lực ở tỉnh Vĩnh Phúc hiện nay, luận văn đề xuất một số giải pháp nhằm góp phần có hiệu quả việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở tỉnh Vĩnh Phúc trong giai đoạn hiện nay.

#### *\* Luận văn tập trung giải quyết các nhiệm vụ sau:*

Một là, làm rõ quan điểm về nguồn nhân lực, chất lượng nguồn nhân lực và tính tất yếu của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong sự nghiệp Că H, HĐH đất nước.

Hai là, phân tích thực trạng chất lượng nguồn nhân lực ở tỉnh Vĩnh Phúc hiện nay.

Ba là, đề xuất một số giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh Că H, HĐH ở tỉnh Vĩnh phúc hiện nay.

### **4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

Luận văn tập trung nghiên cứu vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hoá ở tỉnh Vĩnh Phúc hiện nay.

## **5. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu**

- Cơ sở lý luận của luận văn là hệ thống các quan điểm của Chủ nghĩa Mác-Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối chính sách của Đảng và nhà nước ta về nguồn nhân lực trong quá trình phát triển đất nước.

- Luận văn sử dụng hệ thống các phương pháp nghiên cứu của triết học duy vật biện chứng, duy vật lịch sử, các phương pháp nghiên cứu chung như phân tích, tổng hợp, đối chiếu, so sánh; các phương pháp đặc thù như: thống kê và thu thập số liệu, điều tra xã hội học, v.v..

## **6. Cái mới và những đóng góp về mặt khoa học của luận văn**

- Làm rõ vai trò của chất lượng nguồn nhân lực đối với sự nghiệp Cả H, HĐH ở nước ta hiện nay nói chung, ở tỉnh Vĩnh Phúc nói riêng.

- Đề xuất được một hệ thống các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh Cả H, HĐH ở tỉnh Vĩnh Phúc hiện nay.

- Luận văn có thể dùng làm tài liệu tham khảo cho việc học tập, nghiên cứu và giảng dạy lý luận chính trị trong các nhà trường. Đồng thời luận văn cũng có thể là tài liệu tham khảo cho lãnh đạo các cấp, các ngành tỉnh Vĩnh Phúc để hoạch định những chính sách nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh Cả H, HĐH.

## **7. Kết cấu của luận văn**

Âm mưu phân mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và mục lục, luận văn được kết cấu gồm 3 chương, 6 tiết:

**Chương 1:** Chất lượng nguồn nhân lực và những yêu cầu đặt ra cho việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa hiện nay.

**Chương 2:** Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực ở tỉnh Vĩnh Phúc hiện nay, nguyên nhân và những vấn đề đặt ra.

**Chương 3:** Âm mưu quan điểm và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Vĩnh Phúc hiện nay.

## Chương 1

# CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC VÀ NHỮNG YÊU CẦU ĐẶT RA CHO VIỆC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

### **1.1. Khái niệm chất lượng nguồn nhân lực và những yếu tố cấu thành chất lượng nguồn nhân lực**

#### ***1.1.1. Khái niệm chất lượng nguồn nhân lực***

Việc xem xét nhân tố con người với tư cách là một nguồn lực cơ bản trong sự phát triển kinh tế - xã hội đã dần hình thành khái niệm mới: “nguồn nhân lực” hay “nguồn lực con người”.

Ấu hư vậy có thể thấy, khái niệm nguồn nhân lực được hiểu khá rộng với các mức độ khác nhau. Theo nghĩa rộng thì nguồn nhân lực là “số dân và chất lượng con người, gồm cả thể chất và tinh thần, sức khỏe và trí tuệ, năng lực và phẩm chất. Theo nghĩa hẹp thì nguồn nhân lực được hiểu là “lực lượng lao động, gồm số người đang làm việc, người thất nghiệp, và lao động dự phòng; hay bao gồm những người được đào tạo và chưa được đào tạo, có thể đang làm việc hoặc đang không làm việc”. Theo cách hiểu hẹp nữa thì “nguồn nhân lực là lực lượng lao động đang làm việc và lực lượng lao động có khả năng nhưng đang không có việc làm (đang trong tình trạng thất nghiệp).

Ấu ới một cách tổng quát nhất thì nguồn nhân lực chính là nguồn lao động. Bao gồm tất cả mọi người thuộc mọi tầng lớp xã hội và nghề nghiệp khác nhau, mọi địa vị xã hội từ thấp đến cao - kể từ người làm nghề lao động đơn giản nhất, nông dân, công nhân, người làm công việc chuyên môn, người làm khoa học, người làm quản lí, nhà kinh doanh, người chủ doanh nghiệp, giới nghệ sỹ, người hoạch định chính sách, quản lí đất nước,...

*Chất lượng nguồn nhân lực là tổng thể năng lực về trí lực, thể lực và khí chất (khí lực) của một tập hợp nhóm nhiều người trong mối tương quan với khả năng đáp ứng yêu cầu phát triển bản thân con người và phát triển kinh tế - xã hội, những năng lực này được hình thành và phát triển thông qua giáo dục, đào tạo nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe và quá trình lao động.*

### ***1.1.2. Các yếu tố cấu thành chất lượng nguồn nhân lực***

Có thể khái quát chất lượng nguồn nhân lực do những yếu tố sau tạo thành: Thể chất; trí tuệ và yếu tố khí chất.

*Yếu tố thể chất của nguồn nhân lực*, được hình thành và phát triển bằng con đường di truyền (nòi giống), nuôi dưỡng và luyện tập, rèn luyện thân thể (thể dục, thể thao và các hoạt động lao động sản xuất). Đây là một trong những yếu tố nền tảng không thể thiếu, tác động to lớn tới chất lượng của nguồn nhân lực. Thể chất - sức khoẻ là điều kiện để duy trì và phát triển trí tuệ, là phương tiện để chuyển tải tri thức vào hoạt động thực tiễn, để biến tri thức thành sức mạnh vật chất hiện thực.

*Yếu tố ả ả lực hoạt động* (năng lực tác nghiệp, trí tuệ, kỹ năng nghề nghiệp). Được hình thành và phát triển thông qua con đường giáo dục - đào tạo và thực tế lao động, hoạt động xã hội. Đối với yếu tố này cũng cần tiến hành khảo nghiệm (thi, kiểm tra), đánh giá, song có thể sử dụng một phương pháp thông dụng và tương đối thuận tiện là căn cứ vào số năm đi học (thể hiện bằng cấp đào tạo) để phân loại chất lượng nguồn nhân lực. Theo đó chất lượng nguồn nhân lực cao là những người có thời gian học tập và đào tạo dài, nguồn nhân lực chất lượng thấp là những người chưa qua đào tạo và có thời gian đào tạo ngắn.

*Yếu tố khí chất (phẩm chất đạo đức, tinh thần)*, khi nói đến nguồn nhân lực của một quốc gia, không thể không tính tới yếu tố tinh thần được hình thành và phát triển trên cơ sở truyền thống văn hoá dân tộc. Thực tế cho thấy, truyền thống văn hoá của mỗi dân tộc là yếu tố góp phần hình thành nhân cách và bản lĩnh, ý chí và lòng tự trọng, lối sống và làm việc... của dân tộc đó. ả ả biết phát huy những truyền thống tốt đẹp của dân tộc sẽ tạo nên sức mạnh của cả dân tộc. Bởi vậy, đây được coi là nguồn lực vô tận, có ý nghĩa hết sức quan trọng đối với sự tồn tại và phát triển của một quốc gia.

ả ả vậy, trong những yếu tố cấu thành chất lượng nguồn nhân lực thì yếu tố thể chất và khí chất là nền tảng tạo nên chất lượng nguồn

nhân lực của một quốc gia. Yếu tố trí lực là yếu tố quyết định đến chất lượng nguồn nhân lực cao hay thấp của quốc gia đó.

**1.2. Những yêu cầu đặt ra cho việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở nước ta hiện nay**

***1.2.1. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phải phù hợp với điều kiện, đặc điểm về số lượng, chất lượng, cơ cấu nguồn nhân lực của đất nước***

Đây là một trong những vấn đề lý luận căn bản mà bất kỳ quốc gia nào muốn nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đều phải tuân theo. Việt ả am là một quốc gia có dân số đông, kết cấu dân số trẻ, điều đó đồng nghĩa với có nguồn nhân lực dồi dào, trong bối cảnh hiện nay nguồn nhân lực của nước ta là một nhân tố “vàng” cho sự nghiệp Cẩ H, HĐH đất nước. ả hưng điều đó còn phụ thuộc vào việc chúng ta đào tạo và sử dụng như thế nào để phát huy được tiềm năng to lớn của nguồn nhân lực. Muốn nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phải xuất phát từ điều kiện, đặc điểm về số lượng, chất lượng, cơ cấu nguồn nhân lực của nước ta để có những biện pháp chiến lược phù hợp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đất nước.

*Thứ nhất, về số lượng nguồn nhân lực nước ta:*

*Thứ hai, về chất lượng về chất lượng nguồn nhân lực ở nước ta*

*Thứ ba, về cơ cấu nguồn nhân lực.*

***1.2.2. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phải không ngừng làm gia tăng các giá trị đạo đức, trí tuệ, kỹ năng, thể chất của nguồn nhân lực***

Trong thời kỳ đẩy mạnh Cẩ H, HĐH, nền kinh tế thị trường đã đem đến cho nước ta một diện mạo mới. Trong 30 năm tiến hành đổi mới, nền kinh tế của nước ta đã có những bước phát triển mạnh mẽ. Tuy nhiên kinh tế thị trường cũng mang tới vô vàn những thách thức với những yêu cầu ngày càng cao về trí tuệ cũng như tính năng động của con người, đòi hỏi nguồn nhân lực của chúng ta phải không ngừng vươn lên mới bắt kịp. Mặt khác nền kinh tế thị trường cũng đã tác động không nhỏ tới nhân cách, phẩm chất của người lao động, thậm trí là những mặt trái của cơ chế thị trường đã và đang ảnh hưởng tới tâm lí, lối sống của một bộ phận không nhỏ thế hệ trẻ Việt ả am hiện nay. Chính vì vậy việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngoài việc chú trọng đến phát triển trí tuệ, tình độ, kỹ năng, thì không thể không tính

đến yếu tố phẩm chất đạo đức. Hai yếu tố này được coi là vừa hồng vừa chuyên, người lao động sống trong một xã hội hiện đại, văn minh không thể thiếu một trong hai yếu tố đó.

### ***1.2.3. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phải gắn với nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội***

Thực tiễn lịch sử phát triển của dân tộc Việt ả am đã cho thấy, ở thời đại nào cũng vậy, sự tồn vong, hưng thịnh của đất nước phụ thuộc chủ yếu vào việc giai cấp cầm quyền có phát huy được sức mạnh tổng hợp của con người Việt ả am hay không. Chính vì vậy, từ ngàn xưa đến nay, dân tộc ta đã rất coi trọng nguồn tiềm năng sáng tạo của toàn dân, xem đó là nguồn vốn vô giá cần phải được khơi dậy và phát huy trong quá trình phát triển. Hơn bao giờ hết, công cuộc đổi mới đất nước và Cẩ H, HĐH hiện nay càng cần phải chăm lo, bồi dưỡng, phát triển nguồn lực con người để tạo ra sức mạnh to lớn thực hiện thắng lợi những mục tiêu kinh tế - xã hội của đất nước.

### ***1.2.4. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực gắn với xu thế hội nhập quốc tế***

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực một cách tổng thể, Đại hội X của Đảng Cộng sản Việt ả am đã vạch rõ:

*Thứ nhất*, xây dựng và hoàn thiện hệ thống giá trị mới của con người Việt ả am trong thời kỳ đẩy mạnh Cẩ H, HĐH gắn với kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế; đồng thời đề cao việc bồi dưỡng các giá trị văn hoá cho con người Việt ả am, trong đó đặc biệt nhấn mạnh đến đối tượng thanh niên, học sinh, sinh viên - những chủ nhân tương lai của đất nước.

*Thứ hai*, đổi mới toàn diện giáo dục và đào tạo, nâng cao chất lượng giáo dục, đổi mới cơ cấu tổ chức, cơ chế quản lý, nội dung, phương pháp dạy và học; thực hiện “chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá” giáo dục.

*Thứ ba*, cải thiện tầm vóc và chất lượng giống nòi của con người Việt ả am. Đây là lần đầu tiên trong các kỳ Đại hội, vấn đề này được nêu ra thành một chiến lược quốc gia, bởi vì hiện tại thể lực con người Việt ả am rất hạn chế.

*Thứ tư, để “phát triển nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao, nhất là chuyên gia đầu ngành”, Đại hội đã chỉ rõ phải phát triển mạnh hệ thống giáo dục nghề nghiệp để đủ sức đáp ứng yêu cầu của quá trình C&H, HĐH gắn với kinh tế tri thức và kịp thời cung cấp đủ nguồn nhân lực được đào tạo nghề cho các khu công nghiệp, vùng kinh tế động lực và cho xuất khẩu lao động hiện đang thiếu hụt nghiêm trọng do nhiều năm qua, lĩnh vực đào tạo nghề bị xem nhẹ, thậm chí bị thu hẹp lại.*

Để hội nhập vào nền kinh tế thế giới, vấn đề xây dựng và phát triển nguồn nhân lực có chất lượng ngày càng cao là một yêu cầu bức thiết với nước ta hiện nay và đòi hỏi, bên cạnh một chiến lược dài hạn cần phải có một số giải pháp cấp bách.

*Một là, nhận thức rõ tầm quan trọng của việc xây dựng, phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của nước nhà trong quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế hiện nay.*

*Hai là, tiếp tục đẩy mạnh công cuộc đổi mới đất nước, trước hết là đổi mới trong lĩnh vực kinh tế theo hướng CNH, HĐH, đồng thời tích cực, chủ động hội nhập sâu vào nền kinh tế thế giới.*

*Ba là, xây dựng và triển khai chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam từ nay đến năm 2020 và tầm nhìn năm 2030.*

*Bốn là, cải cách mạnh mẽ hệ thống giáo dục quốc dân theo hướng hiện đại, góp phần đào tạo và xây dựng nguồn nhân lực của đất nước có chất lượng ngày càng cao, đáp ứng được yêu cầu phát triển của đất nước theo hướng CNH, HĐH và hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế quốc tế.*

## **Chương 2**

# **THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC Ở TỈNH VĨNH PHÚC HIỆN NAY, NGUYÊN NHÂN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA**

### **2.1. Vài nét về tình hình kinh tế - xã hội và quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Vĩnh Phúc**

#### **2.1.1. Vài nét về tình hình kinh tế - xã hội tỉnh Vĩnh Phúc**

*Sơ lược về vị trí địa lý và truyền thống văn hiến của tỉnh Vĩnh Phúc.*

*Tình hình phát triển kinh tế - xã hội sau ngày tái lập tỉnh.*

*Về kinh tế:*

*Ngành nông - lâm nghiệp - thuỷ sản Vĩnh Phúc trong giai đoạn (2001-2010) đã đạt được những thành tựu khá cao.*

*Ngành công nghiệp và tiểu thủ công nghiệp:*

*Về kinh tế đối ngoại:*

*Về văn hoá, khoa học, giáo dục và các vấn đề xã hội khác:*

Tuy nhiên bên cạnh những thành quả đã đạt được vẫn còn những khó khăn thách thức:

*Một là, tốc độ tăng trưởng kinh tế nhanh nhưng chưa đủ các điều kiện để phát triển bền vững.*

*Hai là, trên lĩnh vực tư tưởng việc đấu tranh ngăn chặn tiêu cực, những biểu hiện không lành mạnh trong Đảng ở một số nơi chưa tốt, hiện tượng tung tin, dựng chuyện hạ thấp uy tín của nhau vẫn còn xảy ra, nếu không kịp thời ngăn chặn sẽ phá vỡ khối đại đoàn kết thống nhất trong Đảng.*

#### **2.1.2. Quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Vĩnh Phúc hiện nay.**

*Mục tiêu tổng quát:* Phân đấu đến năm 2015 có đủ các yếu tố cơ bản của một tỉnh công nghiệp; đến năm 2020 là tỉnh công nghiệp; là một trong những trung tâm du lịch, dịch vụ của vùng và của cả nước, có những khu nghỉ dưỡng đạt tiêu chuẩn quốc tế và trở thành Thành phố Vĩnh Phúc vào những năm 2020 của thế kỷ này.

Trong đó đáng chú ý là một số chủ trương cụ thể sau:

*Về công nghiệp:*

*Về phát triển các ngành dịch vụ:*

*Về phát triển kết cấu hạ tầng kỹ thuật:*

*Về huy động vốn đầu tư:*

*Nguồn vốn đầu tư nước ngoài:*

*Về phát triển doanh nghiệp:*

## **2.2. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Vĩnh Phúc trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá hiện nay**

### **2.2.1. Những thành tựu đạt được và nguyên nhân**

Được tách ra từ tỉnh Vĩnh Phú vào năm 1997, đây cũng là thời điểm nước ta bước vào thời kỳ đẩy mạnh C&H, HĐH đất nước. Điều đã tạo tiền đề thuận lợi để Vĩnh Phúc đẩy nhanh quá trình C&H, HĐH của tỉnh nhà. Trong quá trình C&H, HĐH, những thành tựu mà nhân dân Vĩnh Phúc đã đạt được góp phần to lớn vào sự phát triển kinh tế - xã hội chung của cả nước. Trong đó những thành tựu trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một yếu tố hết sức quan trọng cho thành công của sự nghiệp C&H, HĐH tỉnh Vĩnh Phúc:

Ảnh hưởng chung công tác y tế và chăm sóc sức khỏe cho người dân đã được tỉnh rất quan tâm, tầm vóc và thể lực của người lao động cũng đã được cải thiện đáng kể. Đó là một trong những yếu tố góp phần làm cho chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh không ngừng được nâng lên.

Ảnh hưởng ra thì công tác bảo vệ môi trường, chống ô nhiễm môi trường sống cũng được lãnh đạo tỉnh rất quan tâm, nhất là đối với những khu vực có khu công nghiệp với mật độ dày như: khu công nghiệp Khai Quang; khu công nghiệp Bình Xuyên, khu công nghiệp Phúc Yên...

### **2.2.2. Những hạn chế và nguyên nhân**

Ảnh hưởng thành tựu trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh Vĩnh Phúc đã góp phần đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và quá trình C&H, HĐH của tỉnh. Tuy nhiên, bên cạnh những thành quả đạt được của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, thì vẫn còn những hạn chế do những nguyên nhân chủ quan và khách quan nhất định cần được khắc phục.

*Những hạn chế trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh:*

*Trong công tác giáo dục đào tạo:*

*Trong công tác đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức, cán bộ quản lý, nguồn lao động chất lượng cao:*

*Trong công tác y tế, chăm sóc sức khoẻ người dân:*

*Nguyên nhân của những hạn chế trên:*

Ấu nguyên nhân của những yếu kém trong công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Vĩnh Phúc có cả những nguyên nhân chủ quan và nguyên nhân khách quan, nguyên nhân về kinh tế và công tác quản lý trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của quá trình CẢ H, HĐH.

*Về mặt khách quan:*

Một là, trong những năm qua Vĩnh Phúc có tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, nhưng nhìn chung vẫn là tỉnh nghèo, thu nhập bình quân đầu người thấp. Vĩnh Phúc tiến hành CẢ H, HĐH trong điều kiện mới tách tỉnh, trình độ phát triển và xuất phát điểm nền kinh tế của tỉnh thấp. Cơ sở hạ tầng đều phải bắt tay vào xây mới. ấu hững yếu kém trên đã ảnh hưởng không nhỏ tới việc đầu tư phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh.

Hai là, điều kiện vật chất, trang thiết bị thiếu thốn trong lúc quy mô giáo dục - đào tạo tăng nhanh. Chi phí ngân sách Trung ương và địa phương cho học sinh, sinh viên còn thấp. Chủ trương xã hội hoá giáo dục của tỉnh chưa được cụ thể hoá trong các văn bản pháp quy, tạo hành lang pháp lý để huy động và sử dụng có hiệu quả nguồn tài chính của xã hội phục vụ cho sự nghiệp giáo dục và đào tạo của tỉnh.

Ba là, Vĩnh Phúc có nguồn nhân lực dồi dào, vị trí địa lý thuận lợi, thu hút được nhiều dự án đầu tư cả trong và ngoài nước để phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng được yêu cầu của các nhà tuyển dụng, nhất là với các doanh nghiệp nước ngoài. Bởi vậy, vấn đề đào tạo nghề, giải quyết việc làm cho người lao động đã và đang đặt ra nhiều vấn đề gay gắt mà Vĩnh Phúc phải đối mặt, trong đó chất lượng nguồn nhân lực là vấn đề cấp bách nhất hiện nay.

*Về mặt chủ quan:*

*Một là*, trong thời gian qua, cùng với sự phát triển kinh tế, mọi mặt của đời sống xã hội cũng có sự biến động, các bảng thang giá trị xã hội, phẩm chất của người lao động cũng có nhiều biến động. Tác động mạnh mẽ của kinh tế thị trường, lối sống thực dụng đã tác động mạnh mẽ đến động cơ học tập, lựa chọn nghề, quan hệ giữa người học và nhà trường, học sinh, sinh viên với giáo viên có những lúc những nơi làm này sinh xu hướng thực dụng, quan tâm tới lợi ích cá nhân hơn lợi ích của xã hội, coi lợi ích trước mắt hơn lợi ích lâu dài.

*Hai là*, công tác sắp xếp, tổ chức bộ máy trong các cơ quan hành chính nhà nước chưa thực sự tinh gọn. Hiệu quả quản lý và chất lượng quy hoạch cán bộ chưa cao. Việc luân chuyển cán bộ tuy được thực hiện thường xuyên nhưng hiệu quả chưa cao. Chưa khắc phục triệt để được tâm lý cục bộ, bè phái trong sử dụng và phân bổ nguồn nhân lực.

*Ba là*, thu nhập GDP/đầu người của tỉnh tuy đã tăng nhanh trong những năm qua, nhưng nhìn chung còn thấp. Do đó người lao động được đào tạo ra không muốn về tỉnh làm việc. Điều này đã và đang làm cho Vĩnh Phúc luôn trong tình trạng thiếu nguồn lao động lành nghề đã qua đào tạo, nhất là lực lượng lao động chất lượng cao.

*Bốn là*, cơ chế tuyển dụng lao động ở Vĩnh Phúc về cơ bản vẫn mang nặng tính hình thức, chưa thực sự khoa học, khách quan. Do đó cũng chưa thực sự tạo ra môi trường làm việc thuận lợi cho người lao động làm việc. Trong nhiều lĩnh vực ngành nghề còn nảy sinh tiêu cực khi tuyển dụng, nhất là đối với lĩnh vực hành chính, cơ quan ban ngành thuộc nhà nước quản lý.

*Năm là*, đối với công tác y tế và chăm sóc sức khỏe cho người dân: đội ngũ cán bộ, bác sỹ phân bố không đồng đều, đặc biệt những vùng sâu vùng xa và các tuyến y tế cơ sở xã luôn ở trong tình trạng thiếu bác sỹ. Vì vậy có đầu tư trang thiết bị hiện đại cũng không sử dụng được. Tình trạng suy dinh dưỡng ở trẻ em vẫn ở mức cao. Thể trạng của người lao động còn chưa đáp ứng được so với yêu cầu công việc hiện nay.

### **2.2.3. Một số vấn đề đặt ra**

*Một là*, nhận thức của các cấp các ngành về chất lượng nguồn nhân lực.

*Hai là*, về cơ chế chính sách phát triển chất lượng nguồn nhân lực

*Ba là, hiện tượng chảy máu chất xám nguồn nhân lực ở Vĩnh Phúc  
Bốn là, mất cân đối trong quá trình đào tạo, dẫn đến tình trạng  
thừa thầy thiếu thợ.*

*Năm là, về môi trường xã hội.*

### **Chương 3**

## **NHỮNG QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở TỈNH VINH PHÚC HIỆN NAY**

### **3.1. Những quan điểm**

*3.1.1. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực được xem là chiến lược ưu tiên nhằm đáp ứng yêu cầu sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở tỉnh Vĩnh Phúc*

*3.1.2. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh Vĩnh Phúc là trách nhiệm của Nhà nước, các cấp, các ngành và của mọi người dân tỉnh Vĩnh Phúc*

*3.1.3. Quán triệt quan điểm nâng cao chất lượng và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực của tỉnh phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá*

*3.1.4. Giáo dục - đào tạo giữ vai trò quyết định trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực nhằm không ngừng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở tỉnh Vĩnh Phúc*

### **3.2. Một số giải pháp chủ yếu**

*3.2.1. Nâng cao nhận thức đối với các cấp chính quyền và bản thân người lao động về chất lượng nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Vĩnh Phúc hiện nay*

*Đối với các cấp chính quyền*

*Đối với bản thân người lao động*

*3.2.2. Khẩn trương hoàn thiện và triển khai chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Vĩnh Phúc hiện nay*

Xuất phát từ yêu cầu của sự nghiệp phát triển kinh tế xã - hội của tỉnh Vĩnh Phúc, nhất là những mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội trong giai đoạn 2011 - 2015, tầm nhìn đến năm 2020 mà Đại hội Đảng bộ Vĩnh Phúc lần thứ XV đã đề ra. Đòi hỏi lãnh đạo các ngành các cấp phải nhận thức rõ tầm quan trọng của nguồn nhân lực trong quá trình

phát triển, nhất là phải đánh giá đúng thực trạng chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh hiện nay. Trên cơ sở đó, quy hoạch chiến lược phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của quá trình C&H, HĐH cả trước mắt cũng như về lâu dài, đảm bảo về quy mô, cơ cấu, sử dụng và phân bổ nguồn nhân lực một cách hợp lý.

### ***3.2.3. Hoàn thiện cơ chế và hệ thống chính sách nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Vĩnh Phúc trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa hiện nay***

Xuất phát từ thực tiễn đó, luận văn đề xuất một số giải pháp về cơ chế chính sách như sau:

*Thứ nhất, có chính sách tạo nhiều việc làm cho người lao động, nhất là lao động trong lĩnh vực nông nghiệp nông thôn, nhằm sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực của tỉnh.*

*Thứ hai, đổi mới cơ chế chính sách theo hướng phát huy tối đa nguồn nhân lực của tỉnh:*

Cơ chế phát huy và sử dụng nguồn nhân lực ở Việt ả am hiện nay mặc dù đã có những chuyển đổi căn bản, nhưng vẫn còn mang tính nửa vời. Đã có nhiều yếu tố của cơ chế thị trường xuất hiện, song nhiều vấn đề thuộc lĩnh vực tuyển dụng và sử dụng lao động còn mang nặng tính chủ quan và những dấu ấn của cơ chế hành chính quan liêu, bao cấp. Đây là yếu tố gây cản trở việc phát huy và sử dụng có hiệu quả và làm lãng phí tiềm năng nguồn nhân lực của Việt ả am nói chung Vĩnh Phúc nó riêng. Vậy phải hình thành và phát triển cơ chế thị trường tuyển dụng và sử dụng nguồn nhân lực một cách hợp lý, và cần lưu ý một số vấn đề sau:

*Một là, Nhà nước cần thực hiện quyền dân chủ, bình đẳng trước pháp luật đối với các thành phần kinh tế trong việc tuyển dụng và sử dụng nguồn nhân lực.*

*Hai là, tạo điều kiện cho lao động được tự do di chuyển giữa các vùng, các ngành của nền kinh tế.*

*Ba là, thay đổi căn bản chế độ tiền lương và các chế độ đãi ngộ lao động.*

*Bốn là, đa dạng hoá các hình thức tuyển dụng và sử dụng con người.*

*Năm là, kết hợp một cách hữu cơ giữa đào tạo, sử dụng và việc làm trong điều kiện có thị trường lao động.*

*Sáu là, Nhà nước cần có cơ chế quản lý chặt chẽ đội ngũ lao động có đào tạo trong phạm vi cả nước.*

*Thứ ba, đẩy mạnh xuất khẩu lao động, tạo việc làm và nâng cao thu nhập cho nhân dân.*

*Thứ tư, coi trọng chính sách thu hút và đãi ngộ nhân tài.*

***3.2.4. Cải thiện môi trường xã hội để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Vĩnh Phúc trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa hiện nay***

*Đổi mới công tác giáo dục - đào tạo nói chung, đào tạo nghề nói riêng.*

*Xét về cơ cấu ngành, trước hết phải kể đến cơ cấu nguồn nhân lực phân bố trong các ngành nông - lâm nghiệp, thủy sản, công nghiệp và dịch vụ.*

*Về cơ cấu trình độ, nguồn nhân lực được đào tạo phải phù hợp với cơ cấu công nghệ sẽ áp dụng trong quá trình C&H, HĐH.*

## KẾT LUẬN

Trên con đường phát triển của mỗi quốc gia, có nhiều yếu tố kết hợp tạo nên sự thành công của sự nghiệp phát triển, nhưng chủ yếu nhất vẫn là phụ thuộc vào yếu tố nguồn lực con người - nguồn nhân lực. Điều đó lại càng đúng với điều kiện và hoàn cảnh nước ta trong quá trình đẩy mạnh C&H, HĐH đất nước. So sánh với các nguồn lực với tư cách là điều kiện để phát triển đất nước, tiến hành C&H, HĐH thì nguồn nhân lực là quan trọng nhất. Bởi vậy, nguồn nhân lực luôn đóng vai trò là vị trí trung tâm, quan trọng hàng đầu trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của nước ta. Khai thác, phát huy và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực là vấn đề quan trọng góp phần thực hiện thành công sự nghiệp C&H, HĐH đất nước.

Để định hướng, phát huy và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh Vĩnh Phúc, cần phải làm rõ thực trạng chất lượng và những vấn đề đặt ra cho việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Vĩnh Phúc trong điều kiện cách mạng khoa học - công nghệ hiện nay. Chúng ta tiến hành công nghiệp hoá gắn liền với hiện đại hoá nền kinh tế. Đây là yêu cầu tất yếu khách quan để khắc phục nguy cơ tụt hậu của nền kinh tế. Quá trình phát huy và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cần phải hướng vào việc thực hiện định hướng mang tính chiến lược đó. Không có cách nào khác là phải đào tạo, khai thác và phát huy tiềm năng của nguồn nhân lực theo những yêu cầu của cuộc cách mạng khoa học - công nghệ hiện nay, theo xu hướng phát triển chung của nền sản xuất hiện đại.

Ải hững tiềm năng của nguồn nhân lực ở Vĩnh Phúc là rất lớn. Đó là thể mạnh về quy mô nguồn nhân lực, là ưu thế về tiềm năng trí tuệ, truyền thống hiếu học, truyền thống anh hùng dân tộc, truyền thống văn hoá đậm đà bản sắc dân tộc,...

Tuy nhiên, cho đến nay những tiềm năng quan trọng này thực sự chưa được khai thác một cách có hiệu quả. Tình hình đó đặt ra yêu cầu vừa cơ bản vừa cấp bách của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Vĩnh Phúc hiện nay là: phát huy có hiệu quả lực lượng lao động, khai thác tiềm năng trí tuệ, phát huy yếu tố tinh thần gắn với truyền thống văn hoá địa phương và dân tộc.

Thực hiện những yêu cầu trên, vấn đề cơ bản nhất là khơi dậy, khai thác và phát huy được tính tích cực, sáng tạo của người lao động, hướng nó vào mục tiêu Cẩ H, HĐH tỉnh Vĩnh Phúc. Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, có nhiều yếu tố cả tích cực và tiêu cực tác động đến người lao động. Vấn đề là tác động như thế nào để khơi dậy được tính tích cực, sáng tạo của người lao động, không ngừng nâng cao trình độ nghề nghiệp, chuyên môn. Xuất phát từ hoàn cảnh, điều kiện cụ thể của địa phương, cũng như thực tiễn hiện nay thì tạo ra những điều kiện để người lao động có việc làm và thu nhập cao từ công việc của họ, xây dựng môi trường tâm lý - xã hội lành mạnh nơi họ làm việc, tạo điều kiện cho việc phát triển toàn diện của mỗi cá nhân là những vấn đề quan trọng và có ý nghĩa nhất.

Khai thác và phát huy nguồn nhân lực đã qua đào tạo cũng là một trong những vấn đề cấp bách hiện nay đối với tỉnh Vĩnh Phúc. Trong tổng thể nguồn nhân lực thì bộ phận lao động đã qua đào tạo chuyên môn, kỹ thuật có vai trò hết sức quan trọng đối với quá trình Cẩ H, HĐH. Họ là lực lượng trực tiếp sử dụng các công nghệ, phương tiện sản xuất hiện đại, tiên tiến, là lực lượng sáng tạo công nghệ mới, là yếu tố quan trọng tạo nên năng lực nội sinh cho sự phát triển. Bởi vậy, Vĩnh Phúc cần nhanh chóng khắc phục tình trạng lãng phí nguồn lực quan trọng này dưới nhiều dạng khác nhau, cần mở rộng hơn nữa cơ hội, tạo điều kiện làm việc đầy đủ, rộng rãi hơn cho những lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, cần tạo ra thước đo chính xác và công bằng để đánh giá mức độ, hiệu quả cống hiến của lao động để trả công tương xứng với sự đóng góp, cống hiến của mỗi loại lao động. Đặc biệt là lao động trí tuệ cao.

Công tác giáo dục - đào tạo là vấn đề chiến lược để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh. Vì vậy, cần phải có chính sách, quy hoạch phát triển hợp lý. Cơ chế sử dụng có hiệu quả và để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nói chung là cơ chế thị trường, ở đó người lao động phải không ngừng cố gắng để hoàn thiện bản thân mình, theo kịp với yêu cầu của sự phát triển. Cơ chế này cho phép phát huy và khai thác triệt để tiềm năng sáng tạo của con người; nó tạo điều kiện và môi trường thuận lợi để người lao động thực sự tự do trong lao động và cống hiến của mình. Do đó, để nâng cao chất lượng, khai thác và sử

dụng có hiệu quả tiềm năng của nguồn nhân lực, cần xác định nhất quán việc đổi mới cơ chế, chính sách, nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực gắn với cơ chế thị trường. Theo hướng này, một mặt cần chú trọng công tác giáo dục đào tạo ngay từ đầu gắn với nhu cầu doanh nghiệp. Mặt khác, cần xây dựng quan hệ tuyển dụng và sử dụng lao động cởi mở, dân chủ và bình đẳng hơn trên cơ sở đa dạng hoá và công khai hoá các nhu cầu và hình thức tuyển dụng, sử dụng lao động, phát triển hệ thống thông tin về thị trường lao động; thực hiện quyền dân chủ, bình đẳng trước pháp luật đối với các thành phần kinh tế trong việc tuyển dụng và sử dụng lao động; cho phép bộ phận nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao được dễ dàng di chuyển giữa các vùng, các ngành và khu vực của nền kinh tế.

Chính sách tiền lương cũng cần được đổi mới theo những nguyên tắc của cơ chế thị trường. Đồng thời thực hiện những chính sách xã hội như bảo hiểm, trợ cấp khó khăn, thất nghiệp, công tác chăm sóc sức khoẻ người dân cần được chú ý hơn... bảo đảm công bằng và bình đẳng xã hội.

Trên nhiều khía cạnh nguồn nhân lực của tỉnh Vĩnh Phúc còn chưa đáp ứng được những yêu cầu và đòi hỏi của sự nghiệp Cẩ H, HĐH. Vì vậy, trong quá trình phát triển cần gắn vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực với những mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Phải coi nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một nội dung, tiền đề cơ bản để nâng cao hiệu quả sử dụng. ả hững vấn đề cấp bách nhất của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở Vĩnh Phúc hiện nay là mở rộng quy mô đào tạo trên cơ sở đa dạng hoá các nguồn vốn, điều chỉnh cơ cấu đào tạo, đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, đổi mới quan niệm về học tập, đào tạo, xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý và chuyên gia, chăm sóc sức khoẻ và trẻ em, chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng Cẩ H, HĐH,... Tất cả phải hướng tới mục tiêu cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng cao, đáp ứng được yêu cầu và đòi hỏi khắt khe của thị trường lao động trong nước và quốc tế, phù hợp với yêu cầu về nguồn nhân lực cần thiết cho quá trình Cẩ H, HĐH.

ả âng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ quá trình Cẩ H, HĐH là một vấn đề có nội dung rộng lớn, liên quan đến nhiều ngành, nhiều lĩnh vực khác nhau. Trong khuôn khổ của luận văn này, không thể đề

cập tới tất cả nội dung về mặt lí luận và thực tiễn của vấn đề. ả hững khía cạnh được trình bày ở đây mới chỉ là những tư tưởng cơ bản và cấp thiết nhất của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Vĩnh Phúc hiện nay.

Tiềm năng của nguồn nhân lực cũng như của toàn thể con người Vĩnh Phúc là rất lớn. Trên con đường phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một quá trình tìm kiếm mô hình và giải pháp phù hợp với đặc điểm, điều kiện kinh tế - xã hội của tỉnh nhằm phát huy có hiệu quả nguồn lực con người. Đó là sự nỗ lực quyết tâm của cả dân tộc nói chung, nhân dân Vĩnh Phúc nói riêng. Các nhà lí luận, các nhà hoạch định chính sách vẫn kiên trì, tìm tòi những mô hình, giải pháp tốt nhất để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phục vụ sự nghiệp Cả H, HĐH đất nước.

ả hững vấn đề được đề cập đến trong luận văn này là một phần nhỏ, tác giả không tham vọng tìm kiếm một mô hình hay giải pháp chung cho cả đất nước, chỉ mong rằng những vấn đề trình bày trong luận văn này được góp phần vào việc hoạch định các chính sách, xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong quá trình Cả H, HĐH ở Vĩnh Phúc.

