

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG NHU CẦU CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA CỦA TỈNH HÀ GIANG ĐẾN NĂM 2020

PGS.TS. Hoàng Văn Hải

Trường Đại học Kinh tế, ĐHQGHN

“Tài nguyên tự nhiên của đất nước thì có hạn, nhưng sức sáng tạo và nỗ lực của con người là vô hạn. Phát triển kinh tế dựa vào tài nguyên thì khi tài nguyên cạn kiệt, phát triển cũng dừng lại. Còn nếu phát triển giành được qua nỗ lực bản thân và công việc thì sẽ vững vàng mãi mãi mà không bị suy tàn”.²⁰ Đúc rút quan trọng này càng có ý nghĩa đối với Hà Giang - địa phương vốn không có nhiều lợi thế về tài nguyên, lại nằm ở cực bắc của Tổ quốc, giao thông khó khăn, địa hình hiểm trở. Hơn hết, Hà Giang muốn triển khai thành công chiến lược công nghiệp hóa, hiện đại hóa thì nên bắt đầu từ phát triển nguồn nhân lực. Tuy nhiên câu hỏi đặt ra ở đây là: Trọng tâm của phát triển nguồn nhân lực của Hà Giang là gì?

Trong khuôn khổ bài viết này, chúng tôi sẽ đưa ra một số phân tích và khuyến nghị liên quan đến ưu tiên phát triển nguồn nhân lực của Hà Giang gắn với nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đến năm 2020.

1. Quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội của Hà Giang và nhu cầu phát triển nguồn nhân lực chiến lược

Có một nguyên tắc khi đề cập đến phát triển nguồn nhân lực, đó là phát triển nguồn nhân lực để đạt mục tiêu chính yếu nào? Khi xác định được mục tiêu chính yếu rồi thì các mục tiêu khác cần được đưa xuống hàng thứ yếu và đôi khi chấp nhận là không đạt được. Trong trường hợp của Hà Giang, chúng tôi hiểu rằng lãnh đạo Tỉnh đặt mục tiêu phát triển nguồn nhân lực là nhằm đáp ứng quy hoạch phát triển kinh tế xã hội của Hà Giang đến năm 2020.

Trong bản Quy hoạch, mục tiêu tổng quát của Tỉnh đến năm 2020 là: *“Phát triển và chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng CNH, HĐH trên cơ sở hiệu quả, phát triển bền vững nhằm nhanh chóng ra khỏi tình trạng kém phát triển, đạt và vượt chỉ tiêu đã được xác định trong Nghị Quyết 37 của Bộ Chính Trị đối với vùng Trung Du miền núi phía Bắc và thu hẹp khoảng cách chênh lệch về trình độ phát triển giữa Hà Giang với cả nước và của cả vùng. Xây dựng Hà Giang trở thành một trong các tỉnh biên giới có kinh tế phát triển; tiến bộ xã hội, công bằng, dân chủ, văn minh; quốc phòng an ninh được đảm bảo.*

²⁰ Chung Ju Yung, *Không bao giờ là thất bại, tất cả là thử thách*, NXB Trẻ, TP. Hồ Chí Minh, 2004, tr. 148.

Chủ động hội nhập kinh tế quốc tế, đẩy mạnh phát triển sản xuất hàng hoá đi đôi với nâng cao chất lượng, hiệu quả, sức cạnh tranh của nền kinh tế. Xây dựng vững chắc nền quốc phòng toàn dân và thế trận an ninh nhân dân, kết hợp chặt chẽ giữa phát triển kinh tế xã hội với thực hiện tốt các nhiệm vụ quốc phòng, an ninh, giữ vững ổn định chính trị, trật tự an toàn xã hội, tạo môi trường thuận lợi phục vụ phát triển kinh tế - xã hội”.

Để đạt mục tiêu này, căn cứ Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIV; kết quả thực hiện các năm 2006 - 2007 và xu thế phát triển của vùng Đông Bắc nói riêng, cả nước nói chung, Tỉnh đã lựa chọn Phương án khả thi để phấn đấu với các mục tiêu cụ thể như sau:

- Tốc độ tăng trưởng GDP của tỉnh bình quân cả thời kỳ 2006-2020 tăng khoảng 13-14% năm, trong đó: Giai đoạn 2006-2010 tăng 13%, giai đoạn 2011-2015 tăng 14% và giai đoạn 2016-2020 tăng 14,5%

- Thu hẹp khoảng cách chênh lệch về GDP/người so với bình quân cả nước từ 48% năm 2010 còn 60% vào năm 2015 và 80% vào năm 2020.

- Cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng tăng nhanh tỷ trọng công nghiệp và dịch vụ, giảm tỷ trọng nông nghiệp. Đến năm 2010 nông lâm nghiệp chiếm khoảng 32%, công nghiệp - xây dựng 30% và dịch vụ 38%; đến năm 2015 tương ứng là 25%, 36%, 39% và đến năm 2020 là 20%, 40%, 40%.

- Tỷ trọng lao động nông nghiệp giảm từ 80% năm 2007 xuống còn 75% năm 2010, 67% năm 2015 và còn 60% năm 2020; lao động công nghiệp và dịch vụ tăng từ 20% năm 2007 lên 25% năm 2010, 33% năm 2015 và đạt 40% năm 2020.

- Tổng kim ngạch xuất khẩu qua địa bàn năm 2010 là 300 triệu USD, năm 2015 là 780 triệu USD và năm 2020 đạt 1.500 triệu USD, trong đó hàng xuất khẩu của địa phương chiếm khoảng 6% - 8%.

- Tỷ lệ huy động GDP vào ngân sách đạt 14% vào năm 2010, 16% vào năm 2015 và 20% vào năm 2020.

- Nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo hiện nay từ 18% lên 26% năm 2010, 36% năm 2015 và 45-50% vào năm 2020. Trong giai đoạn 2007-2010 mỗi năm giải quyết việc làm cho khoảng 13.000 lao động, giai đoạn 2011-2015 mỗi năm tạo việc làm cho khoảng 15.000 lao động và giai đoạn 2016-2020 mỗi năm phải giải quyết việc làm cho khoảng 16.000 lao động. Số hộ nghèo giảm xuống còn 18% vào năm 2010, sau năm 2010 mỗi năm giảm 5 - 6% theo chuẩn nghèo hiện hành.

Căn cứ vào các mục tiêu và phương án lựa chọn trong quy hoạch phát triển kinh tế xã hội của Hà Giang, chúng tôi cho rằng cần tìm được khâu đột phá trong phát triển nguồn nhân lực để làm “chủ thể lõi” đối với việc thực thi mục tiêu và phương án đã đặt ra.

Trong các chủ thể tham gia vào thực thi quy hoạch, có ba loại “chủ thể lõi”: (i) nhân lực quản lý; (ii) nhân lực kinh doanh; (iii) nhân lực kỹ thuật. Nếu phát triển tốt được nguồn nhân lực này thì các mục tiêu và phương án nêu trên mới có tính khả thi cao.

Về mặt thực tế, theo các con số thống kê thì Hà Giang là một tỉnh có số lượng doanh nghiệp ít nhất cả nước. Đây cũng có thể coi là một trong những nguyên nhân chính mà kinh tế Hà Giang chưa phát triển tương xứng với tiềm năng của tỉnh nhà. Theo nghiên cứu của chúng tôi,²¹ nơi nào có doanh nghiệp phát triển, nơi đó kinh tế tăng trưởng nhanh: Vĩnh Phúc và Bình Dương là những ví dụ điển hình.

Vì vậy, trong bối cảnh thực tiễn, Hà Giang chỉ nên tập trung vào đầu tư phát triển nguồn nhân lực quản lý và kinh doanh là chính. Đây chính là nguồn nhân lực chiến lược cho việc thực hiện quy hoạch kinh tế - xã hội Hà Giang đến năm 2020.

2. Những đề xuất và khuyến nghị đối với phát triển nguồn nhân lực chiến lược của Hà Giang

Trước hết, cần thống nhất một số quan điểm trong phát triển đội ngũ quản lý và kinh doanh ở Hà Giang, đó là:

Một là, thực tế và khả thi. Hà Giang là một tỉnh khó khăn, việc thu hút nhân lực từ các nơi khác về là khó khả thi. Vì vậy, nên bắt đầu với những gì mà mình có, nghĩa là phát huy nguồn nhân lực tại chỗ là chính.

Hai là, phát triển nguồn nhân lực chiến lược là một trong những đầu tư quyết định nhất.

Ba là, phát triển nguồn nhân lực phải gắn với tiêu chí đo lường được.

Để phát triển nguồn nhân lực quản lý và kinh doanh của Hà Giang, cần phải tập trung vào các giải pháp chính yếu sau:

Đổi mới tư duy về nguồn nhân lực quản lý và kinh doanh

Nguồn nhân lực quản lý phải được ưu tiên phát triển trước bởi vì họ là xương sống cho mọi hoạt động: “Cán bộ quyết định hết thảy”. Trong Nghị quyết số 20/2008/NQ-HĐND ngày 10/12/2008 của Hội đồng nhân dân tỉnh Hà Giang chưa thể hiện đậm nét chính sách thu hút cán bộ quản lý. Trong khi đó, kinh nghiệm của Vĩnh Phúc và Bình Dương đã chỉ ra là thành công của hai tỉnh này là do các cán bộ quản lý đã thống nhất nhận thức và hành động gắn với và hướng vào các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Từ đó, họ mới tìm cách tháo gỡ các khó khăn cho doanh nghiệp trong nước và các nhà đầu tư nước ngoài.

²¹ Đề tài cấp Bộ: “Phát triển tinh thần doanh nghiệp Việt Nam trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế, Hà Nội”, 2007

Nhân lực kinh doanh mà nòng cốt là các chủ doanh nghiệp mới có khả năng tổ chức triển khai các hoạt động kinh tế một cách chuyên nghiệp và hiệu quả. Ở các quốc gia có nền kinh tế phát triển, thường thì cứ 20-25 người dân là có 1 doanh nghiệp, trong khi bình quân cả nước khoảng 280 người dân/doanh nghiệp, Hà Giang lại có số lượng doanh nghiệp thấp nhất so với các tỉnh thành cả nước.

Xuất phát từ cách tiếp cận như trên, đối với Hà Giang cần phải ưu tiên số một cho nhân lực quản lý và kinh doanh, tập trung sử dụng, bồi dưỡng và khuyến khích hai chủ thể cốt lõi này trong thực thi Quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội.

- *Ưu tiên khâu sử dụng trong phát triển nguồn nhân lực quản lý và kinh doanh*

Chính sách hiện nay của Tỉnh mới nghiêng về thu hút và hỗ trợ một lần chứ chưa đi sâu vào sử dụng và khai thác. Trong khi: “khéo dùng thì tài nhỏ có thể hoá thành tài to”.

Nhân lực quản lý và kinh doanh là tài sản quý giá nhưng nếu sử dụng họ không đúng thì tài sản sẽ biến thành tiêu sản. Vì vậy, bố trí, sử dụng nhân lực đúng cũng chính là biện pháp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hiện có. Cần quán triệt nguyên lý: *làm đúng việc trước khi làm việc đúng*. Bằng cách tạo lập môi trường làm việc hấp dẫn cũng như trả lương xứng đáng thì chúng ta mới phát triển nhân lực có căn cơ được, nếu không sẽ rơi vào cái bẫy của “tiền lương thấp”. Ta thấy rằng, Singapore là một quốc đảo nghèo tài nguyên thiên nhiên nhưng đã hoá rồng là nhờ vào cách sử dụng nhân lực quản lý và kinh doanh tốt. Họ thu hút những người giỏi nhất vào bộ máy vì điều kiện làm việc và đãi ngộ là tốt nhất.²² Bên cạnh đó, tạo cơ hội bình đẳng để nhân lực kinh doanh có thể ganh đua về các cơ hội thị trường. Bài học này được hiểu là, người giỏi phải có môi trường thể hiện và được đánh giá thông qua thành quả mà họ đem lại. Do đó, sử dụng mới có thể làm cho họ phát triển bền vững được.

- *Xây dựng đề án đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực quản lý và kinh doanh cho tương lai*

Chất lượng nguồn nhân lực nói chung và chất lượng nguồn nhân lực quản lý và kinh doanh nói riêng không phải là bất biến mà luôn ở trạng thái vận động. Vì vậy, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phải được làm thường xuyên và chủ động trên cơ sở bám sát mục tiêu phát triển của Tỉnh trong từng thời kỳ. Hà Giang nên xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực theo mục tiêu của Quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội, trên cơ sở đó chủ động xây dựng đề án đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực quản lý và kinh doanh để đáp ứng tốt nhu cầu trước mắt cũng như của tương lai.

Tóm lại, trong điều kiện thực tế và hướng theo mục tiêu của Quy hoạch, trọng tâm phát triển nguồn nhân lực của Hà Giang nên đặt vào nguồn nhân lực quản lý và kinh doanh. Nếu hai chủ thể lõi này được tạo cơ hội xứng đáng và phát triển đúng mức, sức bật kinh tế của Hà Giang sẽ là tương lai hiện thực.

²² Ngay từ ngày đầu lập nước (1965), Chính phủ Singapore đã trang bị máy điều hoà nhiệt độ cho tất cả các công sở để công chức làm việc dễ dàng trong khí hậu nhiệt đới, nóng nực.

Tài liệu tham khảo

1. Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam đến năm 2020
2. Báo cáo tóm tắt Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Hà Giang đến năm 2020.
3. Quy định một số chính sách thu hút đối với cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh Hà Giang
4. Đề tài cấp Bộ: Phát triển tinh thần doanh nghiệp Việt Nam trong điều kiện HNKTQT, Hà Nội, 2007.
5. Chung Ju Yung, Không bao giờ là thất bại, tất cả là thử thách, NXB Trẻ, TP. Hồ Chí Minh, 2004.