

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ
VIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN

ĐOÀN QUANG THẮNG

PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC
NGÀNH CÔNG NGHIỆP TỈNH VĨNH PHÚC

Chuyên ngành : Kinh tế phát triển

Mã số : 62 31 01 05

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

HÀ NỘI - 2018

**Công trình được hoàn thành
tại Viện Chiến lược phát triển**

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS Vũ Quang Thọ

Phản biện 1: GS.TSKH Nguyễn Quang Thái
Viện Kinh tế Việt Nam

Phản biện 2: PGS.TS Lê Xuân Bá

Phản biện 3: PGS.TSKH Nguyễn Việt Vượng
Trường Đại học Công đoàn

**Luận án được bảo vệ tại Hội đồng đánh giá luận án tiến sĩ
cấp Viện, họp tại Viện Chiến lược phát triển**

Vào hồi giờ , ngày tháng năm 2018

**Có thể tìm hiểu luận án tại Thư viện Quốc gia
và Thư viện Viện Chiến lược phát triển**

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Phát triển công nghiệp (PTCN) là nhân tố cốt lõi quyết định thành công của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Trong PTCN thì phát triển nhân lực (PTNL) được coi là nhân tố quyết định, bởi vốn đối ứng của PTCN là chất lượng nhân lực (CLNL). Việc phát huy tri thức khoa học - công nghệ và thông tin vào sản xuất công nghiệp (SXCN) phụ thuộc phần lớn vào việc phát triển và sử dụng có hiệu quả tài nguyên con người. Vì vậy PTNL, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao là yêu cầu cốt lõi trong PTCN.

Tỉnh Vĩnh Phúc nằm ở cửa ngõ phía Bắc Thủ đô Hà Nội, có vai trò, vị trí quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế quốc gia và khu vực. Tốc độ tăng trưởng của tỉnh luôn đạt ở mức cao, cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng tích cực và phát triển bền vững theo hướng tăng tỷ trọng công nghiệp và dịch vụ, giảm tỷ trọng nông nghiệp. Tỷ trọng ngành công nghiệp (NCN) trong GDP của tỉnh Vĩnh Phúc năm 2005 đạt 49,32%; năm 2010 đạt 56,59% và đến 2015 đạt 61,3%. Tăng trưởng giá trị sản xuất công nghiệp giai đoạn 2006 - 2010 là 31,4%/năm. Tuy nhiên, NCN tỉnh Vĩnh Phúc vẫn bộc lộ một số yếu kém: Giá trị sản xuất công nghiệp chủ yếu thuộc loại hình doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài, phân bố theo lãnh thổ không đồng đều, cơ cấu NCN còn bất hợp lý,... Đặc biệt, CLNL trong ngành không đáp ứng yêu cầu phát triển khi tỷ lệ lao động qua đào tạo năm 2005 chỉ đạt 25%, 2010 đạt 51,2%, ước tính đến hết năm 2015 đạt 56,4%; năng suất lao động thấp; ý thức tác phong công nghiệp chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra. Đây là "*nút thắt*" trong PTCN của tỉnh.

Nhận thức được vai trò quan trọng của PTNL nói chung, nhân lực NCN nói riêng Vĩnh Phúc đã ban hành và thực hiện nhiều chính sách. Tuy nhiên, Vĩnh Phúc đang thiếu trầm trọng lao động bao gồm cả lao động phổ thông và lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật (CMKT). Với lao động phổ thông, mỗi năm các doanh nghiệp công nghiệp (DNCN) Vĩnh Phúc có nhu cầu tuyển dụng mới và thay thế khoảng 20.000 lao động. Nhưng mỗi năm thị trường lao động tỉnh chỉ có thể cung ứng khoảng 7.000 lao động mới và 9.000 lao động có nhu cầu dịch chuyển khỏi lĩnh vực nông nghiệp. Trong số

cung nhân lực này, chỉ 40% có nhu cầu làm việc tại tỉnh Vĩnh Phúc, 60% đi xuất khẩu lao động và tham gia thị trường lao động ở các địa phương khác, nhiều nhất là Hà Nội và Thái Nguyên. Tỉnh Vĩnh Phúc thiếu nghiêm trọng đội ngũ công nhân kỹ thuật, công nhân lành nghề, lao động đã qua đào tạo, nhân lực trong những NCN sử dụng công nghệ cao. Trong khi đó, cơ cấu đào tạo của các cơ sở đào tạo (CSĐT) trên địa bàn tỉnh còn bất cập cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo. Chất lượng đào tạo chưa cao, đào tạo chưa gắn với nhu cầu sử dụng của các DNCN và chưa đáp ứng được nhu cầu nhân lực kỹ thuật chất lượng cao cho PTCN. Hơn nữa, các hoạt động sử dụng nhân lực trong các DNCN cũng còn nhiều bất ổn khi lương và thu nhập thấp, điều kiện làm việc không đảm bảo, thiếu hạ tầng xã hội cho công nhân, lao động, làm cho người lao động không gắn bó với doanh nghiệp. Điều này đặt ra những vấn đề lớn trong PTNL NCN của tỉnh.

Vì vậy "*Phát triển nhân lực ngành công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc*" được tác giả lựa chọn làm đề tài nghiên cứu.

2. Mục tiêu nghiên cứu

a. Mục tiêu tổng quát

Kế thừa những luận cứ khoa học của các công trình nghiên cứu trước đó để hình thành khung lý thuyết về PTNL NCN ở phạm vi cấp tỉnh. Thu thập số liệu, khảo sát thực tiễn, phân tích, đánh giá toàn diện, sâu sắc về thực trạng PTNL NCN tỉnh Vĩnh Phúc để đề xuất các giải pháp PTNL NCN cho tỉnh.

b. Mục tiêu cụ thể

- Nghiên cứu tổng quan các công trình khoa học của các tác giả trong nước và quốc tế về PTNL NCN;
- Xây dựng và đề xuất cơ sở lý thuyết và thực tiễn cho việc nghiên cứu PTNL NCN ở phạm vi cấp tỉnh;
- Nghiên cứu tổng thể; phân tích, đánh giá thực trạng PTNL NCN tỉnh Vĩnh Phúc;
- Chỉ rõ những hạn chế trong PTNL NCN tỉnh Vĩnh Phúc; phân tích nguyên nhân của những hạn chế đó;
- Đề xuất các giải pháp và khuyến nghị nhằm PTNL NCN tại tỉnh Vĩnh Phúc.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

a. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là PTNL NCN tỉnh.

b. Phạm vi nghiên cứu

* *Về không gian*: Luận án nghiên cứu PTNL NCN tỉnh Vĩnh Phúc. Đó là nhân lực làm việc trong các DNCN trên địa bàn tỉnh.

* *Về thời gian*:

Luận án nghiên cứu thực trạng PTNL NCN tỉnh Vĩnh Phúc từ năm 2005 đến 2015.

Các giải pháp đề xuất nhằm PTNL NCN tỉnh Vĩnh Phúc đến năm 2020.

* *Về nội dung nghiên cứu*: Luận án tập trung nghiên cứu ba vấn đề lớn của PTNL NCN ở phạm vi cấp tỉnh, bao gồm:

- (1) Phát triển quy mô nhân lực NCN của tỉnh;
- (2) Phát triển về CLNL NCN của tỉnh. CLNL được biểu hiện ở: thể lực, trí lực, tâm lực và sự chuẩn bị kỹ năng nghề nghiệp cho tương lai của người lao động.
- (3) Đảm bảo hợp lý về cơ cấu nhân lực NCN của tỉnh.

4. Phương pháp nghiên cứu

a. Phương pháp luận

Luận án sử dụng phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử. Nghiên cứu hiện thực khách quan trong quá trình vận động, phát triển; thời gian, điều kiện lịch sử cụ thể.

b. Phương pháp nghiên cứu cụ thể

Phương pháp thống kê, mô tả: Nguồn số liệu được cung cấp bởi Ủy ban nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc, Sở Thống kê, Sở Giáo dục - Đào tạo (GD-ĐT), Ban quản lý các khu công nghiệp và khu chế xuất tại tỉnh Vĩnh Phúc. Luận án cũng sử dụng một số tài liệu, báo cáo nghiên cứu trước đây có liên quan đến PTNL NCN của tỉnh Vĩnh Phúc như sách báo, tạp chí chuyên ngành, mạng internet và các báo cáo hội thảo nhằm bổ sung thông tin, số liệu.

Phương pháp phân tích, tổng hợp, so sánh, bình luận: Các số liệu, tài liệu được tổng hợp, xử lý trong quá trình phân tích; so sánh, bình luận để làm rõ thực trạng PTNL NCN trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc cũng như các nguyên nhân ảnh hưởng đến PTNL NCN của tỉnh.

Phương pháp phân tích hệ thống: luận án có sử dụng phương pháp phân tích hệ thống nhằm tổng hợp các vấn đề nghiên cứu và hình thành tư duy logic trong quá trình trả lời các câu hỏi nghiên cứu.

c. Phương pháp thu thập thông tin

* *Thông tin thứ cấp:* Hồi cứu từ các công trình khoa học đã công bố, các luận án, các ấn phẩm sách báo, tạp chí, kỷ yếu khoa học, các số liệu thống kê của các cơ quan quản lý. Đặc biệt là hồi cứu các dữ liệu thống kê của Ủy ban nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc, Cục Thống kê, Sở GD-ĐT, Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc.

* *Thông tin sơ cấp:* Thu thập thông tin qua khảo sát, phỏng vấn và quan sát thực tế. Đối tượng khảo sát bao gồm:

Thứ nhất: Các DNCN trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc. Đối tượng trả lời bằng hỏi là người phụ trách nhân sự của các đơn vị: chủ doanh nghiệp/ Giám đốc công ty, Phó Giám đốc công ty, Trưởng phòng nhân sự hoặc kiêm nhiệm, chuyên trách.

Thứ hai: Người lao động làm việc trong các DNCN của tỉnh.

Thứ ba: Cán bộ quản lý nhà nước như cán bộ khu công nghiệp, cán bộ Sở Lao động, Thương binh và Xã hội, cán bộ sở GD-ĐT, đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên các CSĐT và dạy nghề.

d. Phương pháp xử lý thông tin

Thông tin thứ cấp được tập hợp, phân tích, chất lọc để hình thành các luận cứ khoa học nhằm trả lời các câu hỏi nghiên cứu.

Thông tin sơ cấp thu thập qua các bảng hỏi được nhập, xử lý, phân tích bằng phần mềm chuyên dụng SPSS. Các thông tin phỏng vấn sâu được tổng hợp, phân tích theo chủ đề nghiên cứu.

5. Đóng góp mới về khoa học của luận án

a. Về lý luận

Làm sáng tỏ những vấn đề lý luận về PTNL NCN ở một tỉnh. Các vấn đề lý luận này được xây dựng một cách hệ thống, có tính logic dựa trên nền tảng lý thuyết của nhiều ngành khoa học, làm cơ sở cho việc nghiên cứu PTNL NCN tỉnh Vĩnh Phúc.

b. Về thực tiễn

Nghiên cứu kinh nghiệm về PTNL NCN của tỉnh ở một số quốc gia, một số địa phương trong nước có đặc điểm kinh tế - xã hội (KT-XH) tương đồng với tỉnh Vĩnh Phúc, từ đó rút ra bài học cho PTNL NCN tỉnh Vĩnh Phúc.

Phân tích, đánh giá thực trạng PTNL NCN và các nhân tố chủ yếu ảnh hưởng đến PTNL NCN trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc.

Khảo sát ý kiến của các DNCN, người lao động, đang làm việc trong các DNCN, cán bộ quản lý để đánh giá thực trạng PTNL NCN cũng như các nhân tố chủ yếu ảnh hưởng đến PTNL NCN tại tỉnh Vĩnh Phúc.

Chi rõ những bất cập, nguyên nhân và các vấn đề đặt ra với PTNL NCN tỉnh Vĩnh Phúc trong bối cảnh mới: (i) Sự phát triển mạnh mẽ của khoa học kỹ thuật, đặc biệt là sự phát triển mạnh mẽ của cách mạng công nghiệp 4.0; (ii) Tăng cường hội nhập kinh tế quốc tế và (iii) Đẩy mạnh phát triển các NCN có giá trị gia tăng cao nhằm thúc đẩy phát triển KT-XH của Vĩnh Phúc trong thời gian tới.

Đề xuất các giải pháp PTNL NCN của tỉnh Vĩnh Phúc đến năm 2020. Các giải pháp được đề xuất dựa trên quan điểm cho rằng PTNL NCN là giải pháp cốt lõi nhằm PTCN của tỉnh - ngành kinh tế được cho là quan trọng nhất chiếm tỷ trọng lớn trong GDP của tỉnh.

Từ những nghiên cứu về lý luận và thực tiễn trên, luận án có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo phục vụ nghiên cứu đối với các nhà nghiên cứu hoặc đối với các nhà hoạch định chính sách PTNL NCN của các địa phương.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

Về mặt lý luận: Luận án đã hoàn thiện, củng cố khung lý thuyết về PTNL NCN cấp tỉnh.

Về mặt thực tiễn: Luận án đã nghiên cứu, khảo sát tổng thể thực trạng PTNL NCN trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc và xây dựng giải pháp PTNL NCN cho tỉnh.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, nội dung của luận án gồm 4 chương, 15 tiết.

NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA LUẬN ÁN

Chương 1

TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NGÀNH CÔNG NGHIỆP

1.1. Các nghiên cứu của các tác giả trên thế giới

Liên quan đến vấn đề PTNL NCN có nhiều công trình nghiên cứu của các tác giả trên thế giới. Các nghiên cứu được chia thành các nhóm: (i) Các nghiên cứu về nhân lực và PTNL; (ii) Các nghiên cứu về PTNL NCN.

Các nghiên cứu về nhân lực được khái quát theo ba chủ đề lớn: (1) nhân lực với tư cách là nguồn lực trong phát triển KT-XH; (2) nhân lực là vốn con người; (3) nhân lực là năng lực làm việc của con người. Trong khi đó, các nghiên cứu về PTNL lại được tổng quan theo các nội dung của PTNL và vai trò của PTNL.

Các nghiên cứu trực tiếp về PTNL NCN còn rất hạn chế, chủ yếu có các nghiên cứu về PTNL ở một số NCN đặc thù; tập trung phân tích thực trạng PTNL trong các NCN đặc thù cùng với các nhân tố chủ yếu tác động đến PTNL trong các ngành đó. Từ đó, các nghiên cứu đề xuất các giải pháp nhằm PTNL cho các NCN đó.

1.2. Các nghiên cứu của các tác giả trong nước

Nghiên cứu sinh đã đi phân tích, đánh giá các tác phẩm, sách, báo, đề tài NCKH, luận án của các tác giả trong nước theo 2 chủ đề lớn là: (1) Các nghiên cứu về nhân lực và PTNL; (2) Các nghiên cứu về PTNL NCN

Các nghiên cứu của các tác giả trong nước đã tập trung làm sáng tỏ bản chất, vai trò, nội dung của PTNL; vai trò của GD-ĐT với PTNL; vai trò và mối quan hệ giữa PTNL với phát triển KT-XH. Tuy nhiên, chưa có công trình nghiên cứu độc lập nào về PTNL ở phạm vi cấp tỉnh. Các nội dung chính của PTNL của NCN ở phạm vi cấp tỉnh như: Các khái niệm, nội dung, tiêu chí đánh giá còn mờ nhạt và thiếu hệ thống. Đây chính là khoảng trống về mặt lý luận để tác giả tiếp tục nghiên cứu. Hơn nữa, chưa có công trình nghiên cứu nào nghiên cứu về PTNL NCN tỉnh Vĩnh Phúc gắn liền với mục tiêu của tỉnh, các lợi thế cũng như tiềm năng phát triển của tỉnh.

1.3. Hướng nghiên cứu của luận án

Thứ nhất, về lý thuyết PTNL đã có nhiều công trình nghiên cứu nhưng dường như các nghiên cứu không được xem xét một cách thỏa đáng về PTNL NCN của tỉnh. Khoảng trống về lý thuyết cần khẳng định là: làm rõ khái niệm nhân lực và PTNL NCN của tỉnh; nội dung, tiêu chí đánh giá và nhân tố ảnh hưởng đến PTNL NCN của tỉnh.

Thứ hai, các tác giả trước đó tập trung nhiều vào các nội dung như: số lượng nhân lực, CLNL (trí lực, thể lực, tâm lực), cơ cấu nhân lực nhưng chưa đề cập hoặc chưa nghiên cứu chi tiết về các yếu tố ảnh hưởng đến PTNL NCN của một tỉnh và sự sẵn sàng thích ứng của nhân lực với những yêu cầu thay đổi của nền kinh tế trong tương lai.

Thứ ba, các nhà khoa học đều khẳng định PTNL là phát triển về quy mô, cơ cấu và phát triển về CLNL nhưng sự chuẩn bị nhân lực cho tương lai, sử dụng hiệu quả nhân lực còn mờ nhạt, thiếu các tiêu chí đánh giá PTNL. Hầu hết các tác giả phân tích sâu các yếu tố về trí lực, thể lực, tâm lực hay phẩm chất đạo đức, tác phong làm việc, nhưng chưa phân tích, dự báo sự chuẩn bị kỹ năng chuyên môn nghề nghiệp cho những yêu cầu thay đổi trong tương lai.

Thứ tư, về thực tiễn đến nay chưa có nghiên cứu nào nghiên cứu nào về PTNL NCN tỉnh Vĩnh Phúc để luận giải và đánh giá đúng thực trạng PTNL NCN của tỉnh, đề ra các giải pháp có tính khả thi để PTNL NCN của tỉnh Vĩnh Phúc. Do vậy tác giả hi vọng đề tài nghiên cứu "*Phát triển nhân lực ngành công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc*" sẽ góp phần vào việc làm rõ cơ sở lý thuyết, đúc kết bài học kinh nghiệm, đánh giá thực trạng quá trình PTNL đối với NCN và đề xuất các giải pháp PTNL NCN tỉnh Vĩnh Phúc.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NGÀNH CÔNG NGHIỆP Ở PHẠM VI CẤP TỈNH

2.1. Các khái niệm cơ bản

2.1.1. Phát triển nhân lực

Nhân lực được xem xét ở hai góc độ, nhân lực là nguồn lực của một cá nhân hoặc nhân lực chỉ các nguồn lực của một tập hợp người được liên kết

với nhau theo những cơ cấu nhất định. Tuy nhiên, cách hiểu nhân lực với tư cách là một tập hợp người thường được sử dụng rộng rãi hơn trong nhiều công trình nghiên cứu. Đó cũng là cách tiếp cận mà tác giả sử dụng trong luận án. Vì vậy, theo quan điểm của luận án, *nhân lực là tổng thể các nguồn lực của những con người cụ thể tham gia vào quá trình lao động, là tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực, tâm lực được sử dụng trong quá trình lao động.*

Có nhiều khái niệm khác nhau về PTNL, trong phạm vi luận án, PTNL được tiếp cận theo hướng là hoạt động phát triển con người của một ngành kinh tế - NCN; bao gồm các cơ sở sản xuất kinh doanh (SXKD) công nghiệp (chủ yếu là các DNCN). Về phạm vi, đó là PTNL của một tỉnh với chủ thể chính là chính quyền tỉnh. Vì thế, PTNL là *sự gia tăng về quy mô, nâng cao về chất lượng và biến đổi tích cực về cơ cấu nhân lực nhằm đảm bảo sự phát triển nghề nghiệp cho người lao động và đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của công việc trong tương lai theo định hướng phát triển.*

Nội hàm của khái niệm PTNL là: (i) đó là quá trình gia tăng về quy mô, nâng cao về chất lượng và biến đổi tích cực về cơ cấu nhân lực NCN nhằm đáp ứng yêu cầu PTCN trong tương lai; (ii) PTNL hướng đến 2 mục tiêu là sự phát triển nghề nghiệp cho người lao động và đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của công việc trong tương lai. PTNL bao gồm các chức năng chính là: (i) phát triển về số lượng nhân lực công nghiệp; (ii) phát triển về CLNL công nghiệp; (iii) đảm bảo về cơ cấu NL công nghiệp; (iv) đảm bảo PTNL cho PTCN trong tương lai; (v) phát triển nghề nghiệp cá nhân người lao động.

2.1.2. Phát triển nhân lực ngành công nghiệp

2.1.2.1. Ngành công nghiệp

Ngành công nghiệp là tập hợp các cơ sở có hoạt động SXKD chủ yếu trong NCN. Doanh thu từ hoạt động kinh doanh trong NCN của doanh nghiệp chiếm trên 50% tổng doanh thu từ tất cả các hoạt động kinh doanh. Các cơ sở SXKD bao gồm cả các hộ kinh doanh cá thể, các cơ sở sản xuất tiểu thủ công nghiệp.

2.1.2.2. Phát triển nhân lực ngành công nghiệp

Phát triển nhân lực NCN là PTNL đáp ứng yêu cầu của các DNCN. *PTNL NCN được hiểu là sự gia tăng về quy mô, nâng cao về chất lượng và biến đổi tích cực về cơ cấu nhân lực nhằm đảm bảo sự phát triển nghề nghiệp cho người lao động và đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của công việc trong tương lai*

theo định hướng phát triển của DNCN. PTNL NCN bao gồm các nội dung cơ bản: Gia tăng quy mô nhân lực NCN; nâng cao CLNL NCN; đảm bảo hợp lý về cơ cấu nhân lực NCN. Quá trình PTNL NCN cần chú ý đến các đặc thù của NCN, nhân lực NCN nhằm đảm bảo sử dụng một cách có hiệu quả nhân lực của ngành và phát triển nghề nghiệp cho cá nhân người lao động.

2.1.2.3. Phát triển nhân lực ngành công nghiệp của một tỉnh

Phát triển nhân lực NCN của tỉnh là sự đảm bảo về quy mô, nâng cao về chất lượng và biến đổi tích cực về cơ cấu nhân lực công nghiệp của tỉnh nhằm đáp ứng nhu cầu sử dụng nhân lực công nghiệp của tỉnh. PTNL NCN của tỉnh có mối quan hệ chặt chẽ với phát triển nền công nghiệp của tỉnh, suy rộng ra là sự phát triển KT-XH của tỉnh. Mục tiêu PTCN của các tỉnh khác nhau là khác nhau vì thế các chính sách PTNL công nghiệp của tỉnh cũng khác nhau, có thể đó là nhân lực công nghiệp phục vụ cho PTCN nặng, khai khoáng, chế biến chế tạo,... cũng có thể là nhân lực công nghiệp phục vụ cho công nghiệp sử dụng công nghệ cao.

2.2. Nội dung phát triển nhân lực ngành công nghiệp của tỉnh

2.2.1. Phát triển quy mô nhân lực ngành công nghiệp của tỉnh

Phát triển quy mô NLNCN thực chất là cung cấp đủ số lượng nhân lực công nghiệp cho nhu cầu PTCN. Ở phạm vi vĩ mô, phát triển về quy mô nhân lực NCN phụ thuộc vào tỷ lệ gia tăng dân số, các biện pháp chăm sóc y tế và sức khỏe cộng đồng, chất lượng của hệ thống GD-ĐT. Do đặc thù của SXCN hoặc là đòi hỏi sức khỏe thể lực rất lớn để phù hợp với các NCN khai khoáng, xây dựng hoặc là đòi hỏi có trình độ CMKT, sự khéo léo, bền bỉ trong công việc để phù hợp với các NCN sản xuất nên việc gia tăng quy mô nhân lực NCN cũng cần thực hiện song song cả hai nhóm biện pháp nhằm gia tăng sức khỏe, sự cường tráng của nhân lực và trình độ CMKT, ý thức, tác phong kỷ luật cho người lao động. Di chuyển cơ học lao động từ sản xuất nông nghiệp sang SXCN là xu hướng phổ biến ở nhiều quốc gia trong quá trình công nghiệp hóa. Tuy nhiên, quá trình này cần được thực hiện song song với quá trình đào tạo và PTNL, đặc biệt là đào tạo ý thức thái độ và tác phong kỷ luật lao động. Sự phát triển mạnh mẽ của thị trường lao động tạo ra sự dịch chuyển lao động giữa các thành phần kinh tế, các địa phương. Đây vừa là cơ hội, vừa là thách thức cho các địa phương trong phát triển quy mô nhân lực công nghiệp, đòi hỏi các địa phương cần quan tâm nhiều hơn đến các chính sách ổn định công việc, thu nhập và đời sống cho công nhân, lao động.

2.2.2. Phát triển về chất lượng nhân lực ngành công nghiệp của tỉnh

Về bản chất, phát triển về CLNL NCN là nâng cao CLNL công nghiệp đáp ứng yêu cầu của PTCN. CLNL là những nguồn lực bên trong con người cấu thành năng lực lao động của họ bao gồm thể lực, trí lực, tâm lực của người lao động.

2.2.2.1. Nâng cao thể lực của nhân lực công nghiệp

Nâng cao thể lực bao gồm nâng cao sức khỏe cơ bắp và nâng cao sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, là nâng cao sức mạnh của niềm tin và ý chí, khả năng vận động của trí lực, trong đó quan trọng hơn cả là nâng cao sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, khả năng vận động của trí tuệ trong lao động sản xuất. Đối với nhân lực NCN, đặc biệt là công nghiệp khai khoáng việc nâng cao sức khỏe, thể lực có ý nghĩa quan trọng do những đặc điểm của nền SXCN theo hướng hiện đại: máy móc, thiết bị có giá trị lớn; giá trị sản phẩm cao, khó sửa chữa phục hồi nếu sai hỏng; trình độ chuyên môn hóa sâu làm cho công việc trở nên nhàm chán;...

Nâng cao thể lực của nhân lực công nghiệp bao gồm: (i) *phát triển chiều cao, cân nặng của nhân lực công nghiệp* và (ii) *tăng cường sức khỏe của NLCN*.

2.2.2.2. Nâng cao trí lực của nhân lực công nghiệp

Nâng cao trí lực của NLCN là nâng cao trí tuệ của con người trong lao động sản xuất, bao gồm nâng cao trình độ giáo dục phổ thông, trình độ CMKT, kỹ năng và kinh nghiệm làm việc. Trong SXCN, nền tảng để áp dụng công nghệ là nâng cao trình độ CMKT, kỹ năng và kinh nghiệm của nhân lực. Áp dụng khoa học, kỹ thuật, công nghệ tiên tiến vào sản xuất sẽ làm giảm nhu cầu về các loại lao động chân tay giản đơn, lao động thiếu kỹ năng nhưng lại đòi hỏi cao hơn về trình độ CMKT và kỹ năng nghề nghiệp của người lao động. Vì vậy, việc nâng cao trí lực của nhân lực trở thành nhu cầu bức thiết nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh quốc tế của các DNCN. Sở hữu nhân lực có trí lực tốt là điều kiện để DNCN có thể áp dụng những tiến bộ khoa học, công nghệ trong sản xuất. Đó cũng là nguồn gốc của sự sáng tạo, nhằm tạo ra những sản phẩm mới có chất lượng và hàm lượng công nghệ cao hơn để cạnh tranh trên thị trường. Nâng cao trí lực của NLCN là nâng cao trình độ giáo dục phát triển, trình độ CMKT, kỹ năng, kinh nghiệm làm việc.

2.2.2.3. Nâng cao tâm lực của nhân lực công nghiệp

Nâng cao tâm lực của nhân lực là nâng cao ý thức, thái độ của người lao động trong quá trình lao động, bao gồm nâng cao tính kỷ luật, tính tự giác, nhiệt

tinh, tâm lý và thái độ trong lao động. Khác với thể lực và trí lực, tâm lực là yếu tố thuộc về tâm lý nên thường xuyên vận động, thay đổi và phụ thuộc rất nhiều vào các chính sách, phong cách quản trị của các nhà quản trị. Nếu những nỗ lực quản lý nhằm nâng cao thể lực hay trí lực có tác dụng bền vững, thì các biện pháp thay đổi tâm lý có tác dụng ngắn hơn. Việc tạo ra tâm lý lao động tích cực cũng tốn kém thời gian hơn vì tạo ra niềm tin cho con người là rất khó. Kiểm soát tâm lý cũng vô cùng khó khăn với người lao động do tính phức tạp của các quy luật tâm lý. Trong nhiều trường hợp, tâm lực được hình thành từ chính những giá trị đạo đức, tập quán truyền thống, văn hóa hay tôn giáo của nhân lực mà những yếu tố này đã ăn sâu vào tiềm thức, rất khó thay đổi.

2.2.3. Đảm bảo hợp lý về cơ cấu nhân lực ngành công nghiệp

Cơ cấu nhân lực là phạm trù KT-XH, phản ánh hình thức cấu tạo bên trong của tổng thể nhân lực, sự tương quan giữa các bộ phận và mối quan hệ giữa các bộ phận đó trong tổng nhân lực. Đặc trưng của cơ cấu nhân lực là mối quan hệ tỷ lệ về mặt số lượng lao động theo những tiêu chí nhất định: Theo tuổi, giới tính, trình độ đào tạo, theo ngành/nhóm ngành kinh tế, phân bố theo khu vực địa lý,... Sự bất hợp lý về cơ cấu nhân lực có thể gây lên những lãng phí rất lớn về chi phí sử dụng nhân lực nên việc duy trì một cơ cấu nhân lực hợp lý có ý nghĩa rất lớn đối với cả các tổ chức, ngành hay quốc gia và khu vực lãnh thổ. Theo quan điểm của tác giả, không có một cơ cấu nhân lực nào được cho là hợp lý đối với tất cả các doanh nghiệp, ngành hay các quốc gia mà cơ cấu hợp lý phải gắn với từng tổ chức, ngành, quốc gia, khu vực nhất định. Cơ cấu nhân lực được cho là phù hợp nếu nó phù hợp với mục tiêu của các chủ thể kinh tế.

2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nhân lực ngành công nghiệp ở phạm vi cấp tỉnh

Các yếu tố ảnh hưởng chủ quan gồm: chính sách PTNL công nghiệp của tỉnh; quy mô và chất lượng dân số của tỉnh; năng lực đào tạo, cung ứng của các CSĐT và dạy nghề trong tỉnh; tốc độ phát triển KT-XH của tỉnh; sự phát triển của hệ thống y tế và chăm sóc sức khỏe tại tỉnh; sử dụng nhân lực của các DNCN;

Các yếu tố khách quan gồm: hội nhập quốc tế; cách mạng công nghiệp 4.0 và sự phát triển của khoa học, kỹ thuật và công nghệ; sự chuyển dịch cơ cấu NCN của Việt Nam và khả năng tham gia của công nghiệp Việt Nam vào chuỗi giá trị toàn cầu; thị trường lao động NCN.

2.4. Tiêu chí đánh giá phát triển nhân lực ngành công nghiệp của tỉnh

* *Tiêu chí đánh giá sự phát triển quy mô nhân lực NCN*, bao gồm: Số lượng nhân lực công nghiệp của tỉnh; tỷ lệ nhân lực công nghiệp so với quy mô dân số, dân số trong độ tuổi lao động; tỷ lệ giữa nhân lực làm việc thường xuyên và không thường xuyên trong NCN. Trong luận án này, tác giả sử dụng tiêu chí số lượng, tỷ lệ nhân lực công nghiệp so với quy mô dân số và dân số trong độ tuổi lao động để đánh giá về quy mô nhân lực NCN.

* *Tiêu chí đánh giá sự phát triển về chất lượng nhân lực NCN*, gồm: tiêu chí đánh giá thể lực của NLCN; tiêu chí đánh giá trí lực của NLCN; tiêu chí đánh giá tâm lực của NLCN.

* *Tiêu chí đánh giá sự hợp lý về cơ cấu nhân lực NCN*, các loại cơ cấu nhân lực được sử dụng phân tích trong luận án gồm: Cơ cấu nhân lực theo độ tuổi; cơ cấu nhân lực theo giới tính; cơ cấu nhân lực theo loại hình doanh nghiệp; cơ cấu nhân lực theo địa giới hành chính; cơ cấu nhân lực theo loại hình doanh nghiệp; cơ cấu nhân lực theo ngành nghề sản xuất kinh doanh. Tính hợp lý của mỗi loại cơ cấu lao động được phụ thuộc vào đặc điểm của mỗi doanh nghiệp cũng như ngành nghề hoạt động của DNCN.

2.5. Kinh nghiệm phát triển nhân lực ngành công nghiệp

Tác giả luận án đã nghiên cứu kinh nghiệm của một số quốc gia như: Singapore, Hàn Quốc, Trung Quốc, Thái Lan, Ấn Độ, Nhật Bản... Đồng thời, nghiên cứu kinh nghiệm của một số địa phương có đặc điểm vị trí, KT-XH tương đồng với tỉnh Vĩnh Phúc như Đồng Nai, Bình Dương. Từ đó, có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm đối với Vĩnh Phúc nói chung đối với các DNCN trên địa bàn Vĩnh Phúc nói riêng trong việc PTNL trong DNCN như sau:

Một là, cần tập trung cho công tác GD-ĐT nhằm PTNL trong các DNCN trên địa bàn Vĩnh Phúc. Vĩnh Phúc cần xây dựng chiến lược giáo dục phù hợp với yêu cầu phát triển của tỉnh và xu hướng phát triển trong nước cũng như quốc tế. Trong chiến lược đó cần tập trung đầu tư mọi nguồn lực cho GD-ĐT của Vĩnh Phúc nhằm nâng cao CLNL của tỉnh.

Hai là, cần tập trung nâng cao chất lượng nghiên cứu và ứng dụng khoa học, công nghệ trong doanh nghiệp trên cơ sở PTNL khoa học, công nghệ và PTNL NCN. Các doanh nghiệp cần tăng cường liên kết với các CSĐT, các trường đại học, các viện nghiên cứu trong và ngoài nước nhằm đẩy mạnh

ngiên cứu, hợp tác nghiên cứu, ứng dụng khoa học và công nghệ vào thực tế. Đồng thời thông qua nghiên cứu và ứng dụng khoa học, công nghệ để PTNL trong DNCN trên địa bàn Vĩnh Phúc.

Ba là, cần có chính sách thu hút, sử dụng nhân lực chất lượng cao về làm việc tại các DN Vĩnh Phúc. Cần tiếp nhận các sinh viên ưu tú từ các trường đại học, các học viện trong cả nước, thu hút nhân lực chất lượng cao từ các tỉnh, địa phương khác và ở nước ngoài về Vĩnh Phúc làm việc. Muốn vậy Vĩnh Phúc cũng như các doanh nghiệp cần tạo điều kiện sống và cơ hội làm việc tốt cho lao động chất lượng cao thông qua các chính sách về lương, bổng, điều kiện làm việc, bố trí nhà ở và phúc lợi cao cho nhân lực chất lượng cao.

Bốn là, cần phát huy vai trò, trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc PTNL DNCN. Đẩy mạnh tuyên truyền để doanh nghiệp nhận thức được vai trò quan trọng của PTNL trong phát triển doanh nghiệp, đẩy mạnh phát triển sản xuất và nâng cao chất lượng sản phẩm. Các doanh nghiệp cần nhận thức được PTNL là một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu để phát triển SXKD của doanh nghiệp.

Năm là, cần quan tâm hỗ trợ về tài chính và khuyến khích người lao động không ngừng học tập, nâng cao trình độ. Đồng thời, cung cấp các cơ hội phát triển tương ứng cho nhân lực trong DNCN. doanh nghiệp nên cam kết với nhân lực về cơ hội nghề nghiệp sau đào tạo, đảm bảo việc làm ổn định cho lao động, khuyến khích về vật chất cũng như tinh thần, chú trọng đề bạt những người có năng lực phẩm chất tốt, ... Có như vậy người lao động mới hăng say làm việc, cải tiến phương pháp làm việc, đem lại lợi ích cho doanh nghiệp.

Chương 3

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NGÀNH CÔNG NGHIỆP TỈNH VĨNH PHÚC

3.1. Một số đặc điểm chung về phát triển kinh tế - xã hội và phát triển công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc

3.1.1. Đặc điểm phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Vĩnh Phúc

Trong nội dung này, tác giả luận án đã phân tích các đặc điểm KT-XH của tỉnh Vĩnh Phúc, từ đó chỉ ra các tiềm năng cũng như những khó khăn, thách thức trong PTCN của tỉnh.

3.1.2. Đặc điểm về các doanh nghiệp công nghiệp trên địa bàn tỉnh

Năm 2005, tỉnh Vĩnh Phúc có 697 DNCN; năm 2015 số lượng DNCN ở tỉnh Vĩnh Phúc tăng gần 4 lần. Các DNCN của tỉnh có một số đặc điểm là: (1) Số lượng DNCN ngày càng lớn; (2) Doanh nghiệp ngoài nhà nước chiếm tỷ trọng cao trong cơ cấu DNCN của tỉnh; (3) Vĩnh Yên, Bình Xuyên và Phúc Yên là các trung tâm công nghiệp lớn của tỉnh; (4) Công nghiệp chế biến, chế tạo chiếm tỷ trọng lớn trong cơ cấu công nghiệp; (5) Phần lớn các DNCN của tỉnh có quy mô nhỏ.

3.1.3. Đặc điểm sản xuất kinh doanh của các cơ sở công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc

Ở nội dung này, tác giả đã phân tích và làm rõ các đặc điểm cơ bản là: Đặc điểm về thu hút đầu tư của các DNCN tỉnh; đặc điểm về giá trị SXCN của các DNCN; đặc điểm về lợi nhuận của các DNCN.

3.2. Phân tích thực trạng phát triển nhân lực ngành công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc

3.2.1. Sự phát triển về quy mô nhân lực ngành công nghiệp của tỉnh

Toàn NCN tỉnh Vĩnh Phúc có sự phát triển nhanh về quy mô nhân lực. Năm 2005 nhân lực trong các DNCN tỉnh là 24.326 người; đến năm 2015 đã tăng lên 72.699 người với tốc độ tăng bình quân 11,8%/năm. Giai đoạn 2005 - 2015 số lượng nhân lực tại các DNCN tăng bình quân 49.112 người/năm. Mặc dù quy mô NLCN của tỉnh tăng nhưng hiện tại các DNCN của Vĩnh Phúc vẫn thiếu lao động. NCN của Vĩnh Phúc đóng góp trên 60% GDP nhưng chỉ sử dụng 12% lực lượng lao động cho thấy đây là ngành kinh tế hiệu quả của tỉnh. Xét theo chủ sở hữu, quy mô NLCN của khối doanh nghiệp nhà nước giảm do tỷ trọng doanh nghiệp nhà nước giảm.

Ngành công nghiệp chế tạo, chế biến có số doanh nghiệp chiếm tỷ trọng cao nhất nên tỷ trọng nhân lực trong các ngành đó cũng chiếm cao nhất. Hiện nay NCN Vĩnh Phúc đang thiếu trầm trọng lao động ở tất cả các ngành cũng như các cấp của trình độ đào tạo. Trong đó, rõ nhất là nguy cơ thiếu hụt lao động có chất lượng cao, lao động lành nghề.

3.2.2. Sự phát triển về chất lượng nhân lực ngành công nghiệp tỉnh

3.2.2.1. Sự phát triển về thể lực của nhân lực công nghiệp

Theo khảo sát của NCS, đại bộ phận nhân lực trong các DNCN tỉnh Vĩnh Phúc đều ở độ tuổi từ 25 đến 44 tuổi, có sức khỏe, thể lực tốt, đáp ứng

yêu cầu công việc. Tỷ lệ lao động có độ tuổi từ 15 đến 34 chiếm 66,9% trong tổng số lao động (năm 2015). Chiều cao trung bình cả lao động nam và lao động nữ đều cao hơn chiều cao trung bình của người Việt Nam. Năm 2015, cân nặng trung bình của lao động nam đạt 57,6 kg trong khi cân nặng của nữ đạt 48,5kg. Với mức cân nặng này chỉ số BMI của lao động nam là 20,72 và nữ là 19,8. Các chỉ số này đều đáp ứng yêu cầu của các doanh nghiệp.

Điểm đáng ghi nhận nhất trong sức khỏe, thể lực của NLCN tỉnh Vĩnh Phúc là số ngày nghỉ ốm bình quân theo năm của NLCN thấp. Năm 2015, số ngày nghỉ ốm bình quân 2,47 ngày/người/năm trong khi con số này ở năm 2010 là 2,9 ngày/người/năm. Điều này chứng tỏ, sức khỏe, thể lực của nhân lực có xu hướng đi lên và người lao động hạn chế nghỉ việc vì lý do sức khỏe. Cũng có thể khẳng định các doanh nghiệp đã quan tâm hơn tới công tác chăm sóc sức khỏe nhân lực, thực hiện tốt hơn công tác khám sức khỏe định kỳ, cải thiện điều kiện làm việc nên sức khỏe của công nhân, lao động tốt hơn.

3.2.2.2. Sự phát triển về trí lực của nhân lực công nghiệp

** Trình độ giáo dục phổ thông của nhân lực NCN*

Theo kết quả điều tra, 73,8% người lao động trong DNCN tốt nghiệp trung học phổ thông; 25% tốt nghiệp trung học cơ sở và chỉ có 1,2% tốt nghiệp tiểu học. Trong số tốt nghiệp trung học phổ thông, nam công nhân có tỷ lệ thấp hơn nữ công nhân.

** Trình độ CMKT của nhân lực NCN*

Về trình độ CMKT của NLCN tỉnh Vĩnh Phúc, lao động có trình độ sơ cấp chiếm 21,2%; trung cấp nghề, trung học chuyên nghiệp chiếm 16,3%; cao đẳng chiếm 10,1% (bao gồm cao đẳng nghề), đại học chiếm 17,2%; trên đại học (thạc sĩ và tiến sĩ) chiếm 1,3% còn lại là lao động chưa qua đào tạo hoặc đào tạo nhưng không có chứng chỉ, văn bằng. Như vậy, có thể nhận thấy trình độ CMKT của nhân lực NCN của Vĩnh Phúc thấp, đang mất cân đối nghiêm trọng giữa các cấp của trình độ CMKT, chưa đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Sự chuyển biến CLNL theo trình độ đào tạo tương đối chậm và chỉ tập trung chuyển đổi ở nhóm chưa được đào tạo sang đào tạo sơ cấp, trung cấp nghề, cao đẳng nghề và cao đẳng chuyên nghiệp. Tỷ trọng nhân lực trong các nhóm đại học và trên đại học, cao đẳng chuyên nghiệp gần như không có sự thay đổi qua các năm.

** Kỹ năng và kinh nghiệm của nhân lực NCN*

Mặc dù, kỹ năng nghề nghiệp là thành phần cốt lõi tạo ra năng suất lao động và hiệu quả thực hiện công việc, nhưng kỹ năng nghề nghiệp của lao động Vĩnh Phúc lại yếu nhất trong tất cả các tiêu chí phản ánh CLNL. Các kỹ năng kỹ thuật của NLCN được đánh giá cao hơn, tuy nhiên các doanh nghiệp vẫn phải đào tạo lại. Mặt khác, lao động trong các DNCN của Vĩnh Phúc còn hạn chế về kinh nghiệm làm việc. Nguyên nhân là do tỷ lệ lao động mới tham gia vào TTLĐ NCN lớn, nên chưa đủ thời gian tích lũy kinh nghiệm. Hơn nữa, kinh nghiệm làm việc tại các vị trí công việc khác nhau là khác nhau mà số lao động nghỉ việc, nhảy việc tại tỉnh cao, nên khả năng tích lũy kinh nghiệm khá hạn chế. Đây cũng đã và đang tạo ra những rào cản trong việc nâng cao CLNL cho các doanh nghiệp ở cả hai khía cạnh là, nâng cao trình độ CMKT, kỹ năng nghề nghiệp và ý thức, thái độ, tác phong kỷ luật của người lao động.

3.2.2.3. Tâm lực của nhân lực công nghiệp

Phần lớn nhân lực xuất thân từ nông nghiệp hoặc nông thôn, mang nặng tác phong tiểu nông, chưa được đào tạo, rèn luyện về kỷ luật lao động công nghiệp nên ý thức tổ chức kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp còn hạn chế. Mặc dù nhân lực của Vĩnh Phúc có những phẩm chất đáng quý như cần cù, chịu khó, yêu lao động... nhưng khi chuyển đổi từ sản xuất nông nghiệp sang SXCN, nhiều lao động khó thích nghi với những quy định chặt chẽ của SXCN. Hơn nữa, một bộ phận không nhỏ NLCN của tỉnh có xuất thân từ khu vực trung du, miền núi với giáo dục còn hạn chế nên ý thức tác phong, kỷ luật lao động cũng không cao.

Mặt khác, kỹ năng sống và làm việc trong môi trường công nghiệp cộng với nhận thức về quan hệ lao động chưa đầy đủ. Mặc dù, các tổ chức chính trị xã hội của tỉnh Vĩnh Phúc đã rất tích cực trong việc tuyên truyền, phổ biến về ý thức, thái độ, tác phong, kỷ luật cho người lao động nhưng sự chuyển biến còn thiếu tích cực. Đối với các doanh nghiệp FDI nhân lực còn thiếu hiểu biết về văn hóa, phong tục tập quán của người nước ngoài mà mình cùng làm việc, nên đôi khi dẫn đến mâu thuẫn và bất hòa trong công việc, cũng như hiểu nhầm trong quan hệ giữa chủ doanh nghiệp và nhân lực.

** Sự chuẩn bị kỹ năng, chuyên môn nghề nghiệp cho tương lai*

Đối với nhân lực NCN tỉnh Vĩnh Phúc, việc chuẩn bị kỹ năng, chuyên môn nghề nghiệp cho tương lai của người lao động rất quan trọng ở các lý do: (i) trình

độ CMKT của nhân lực NCN còn thấp nên chuẩn bị kỹ năng, chuyên môn nghề nghiệp cho tương lai như một điều kiện tất yếu để PTNL NCN của tỉnh; (ii) trong bối cảnh thị trường lao động ở tỉnh Vĩnh Phúc hiện nay, phát triển kỹ năng, chuyên môn nghề nghiệp cho tương lai vừa giúp người lao động gắn bó với Vĩnh Phúc nhiều hơn, vừa giúp doanh nghiệp chuẩn bị trước nhân lực để đối phó với sự thiếu hụt lao động có chất lượng trên thị trường. Tuy nhiên, theo khảo sát của tác giả, việc thực hiện tại các DNCN trên địa bàn tỉnh còn nhiều điểm yếu, cụ thể là: *Thứ nhất*, các doanh nghiệp né tránh việc đào tạo nâng cao, huấn luyện, rèn luyện để có lực lượng lao động chất lượng cao hơn cho doanh nghiệp. *Thứ hai*, khâu hoạch định chiến lược nhân lực trong các DNCN còn kém nhiều doanh nghiệp không nhận thức chính xác nhu cầu nhân lực trong tương lai cả về quy mô, chất lượng và cơ cấu nhân lực, nên không có các biện pháp chuẩn bị kỹ năng, chuyên môn nghề nghiệp cho tương lai. *Thứ ba*, doanh nghiệp ngoài nhà nước chiếm số lớn trong cơ cấu DNCN của tỉnh, số này nhỏ về quy mô, hiệu quả hoạt động chưa cao nên đầu tư cho GD-ĐT, PTNL còn hạn chế. *Thứ tư*, rất ít lao động trong các DNCN nhận thức được vai trò và sự cần thiết phải học tập, nâng cao trình độ. *Thứ năm*, nhận thức của chủ doanh nghiệp, các nhà quản trị cấp cao về sự thay đổi của môi trường kinh doanh trong dài hạn còn hạn chế. Sự yếu kém trong việc chuẩn bị kỹ năng, chuyên môn nghề nghiệp cho tương lai của người lao động không chỉ là điểm yếu trong PTNL tại các DNCN ở Vĩnh Phúc, mà còn ở tất cả các DNCN của Việt Nam nói chung. Ở phạm vi vĩ mô, PTNL NCN chưa được thực hiện tốt nên xảy ra hiện tượng thiếu hụt lao động, đào tạo không đáp ứng nhu cầu, chất lượng nhân lực thấp. Ở phạm vi doanh nghiệp, do không có sự chuẩn bị kỹ năng, chuyên môn nghề nghiệp cho tương lai nên các doanh nghiệp không chủ động được nhân lực theo nhu cầu của doanh nghiệp. Rất ít doanh nghiệp ở Việt Nam có khả năng đối phó với những biến động lớn trên thị trường lao động.

3.2.3. Cơ cấu nhân lực ngành công nghiệp tỉnh

Luận án đã phân tích và làm rõ những bất cập về cơ cấu nhân lực NCN của tỉnh Vĩnh Phúc, bao gồm: cơ cấu lực nhân lực theo độ tuổi, cơ cấu nhân lực theo giới, cơ cấu nhân lực theo các loại hình doanh nghiệp, cơ cấu nhân lực theo ngành SXKD; phân bố nhân lực theo địa giới hành chính.

3.3. Thực trạng các yếu tố chủ yếu ảnh hưởng đến phát triển nhân lực ngành công nghiệp tỉnh

Trong luận án, tác giả đã tập trung phân tích thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến PTNL NCN tỉnh Vĩnh Phúc, bao gồm:

- Chính sách PTNL NCN của tỉnh
- Quy mô và chất lượng dân số của tỉnh
- Năng lực cung ứng của các CSĐT và dạy nghề trong tỉnh
- Tốc độ phát triển KT-XH của tỉnh
- Sự phát triển của hệ thống y tế và chăm sóc sức khỏe tại tỉnh
- Thực trạng sử dụng nhân lực tại các DNCN: Tiền lương, thu nhập của người lao động; việc cải thiện điều kiện và môi trường làm việc trong doanh nghiệp.

3.4. Đánh giá chung về thực trạng phát triển nhân lực ngành công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc

Nội dung này đã tổng kết lại các ưu điểm và hạn chế trong PTNL NCN tỉnh Vĩnh Phúc với 4 ưu điểm và 8 hạn chế. Để có cơ sở đề xuất các giải pháp PTNL NCN của tỉnh, luận án đã phân tích nguyên nhân của những ưu điểm, hạn chế trên, bao gồm cả nguyên nhân chủ quan và nguyên nhân khách quan.

Chương 4

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NGÀNH CÔNG NGHIỆP TỈNH VĨNH PHÚC

4.1. Bối cảnh kinh tế - xã hội và định hướng phát triển nhân lực ngành công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc

4.1.1. Bối cảnh kinh tế - xã hội

Trong phần này, luận án đã phân tích bối cảnh kinh tế quốc tế, bối cảnh KT-XH của Việt Nam và những yêu cầu đặt ra đối với PTNL NCN tỉnh Vĩnh Phúc.

4.1.2. Định hướng phát triển công nghiệp

Tỉnh Vĩnh Phúc xác định bước sang giai đoạn 2016-2020 phải có đủ các yếu tố cơ bản của một tỉnh công nghiệp. Các NCN ưu tiên phát triển của tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn này dự báo như sau: công nghiệp điện tử, tin học sẽ là ngành ưu tiên hàng đầu, tiếp theo đến các ngành cơ khí chế tạo, sản xuất vật liệu xây dựng, chế biến nông lâm thủy sản, thực phẩm, dệt may, da giày... Trên

cơ sở đó, tỉnh Vĩnh Phúc cần xây dựng các giải pháp, chính sách PTNL NCN cho phù hợp nhằm PTCN của tỉnh cũng như phát triển KT-XH của tỉnh.

4.1.3. Định hướng phát triển nhân lực ngành công nghiệp của tỉnh

4.1.3.1. Mục tiêu phát triển

Mục tiêu tổng quát là: PTNL có cơ cấu trình độ, cơ cấu ngành nghề phù hợp với yêu cầu phát triển của các DNCN trong môi trường cạnh tranh có tính quốc tế và yêu cầu phục vụ, quản lý xã hội, bảo đảm an ninh - quốc phòng trong điều kiện công nghệ hóa, quốc tế hóa, tình hình quốc tế có nhiều diễn biến phức tạp.

Phát triển nhân lực có trình độ chuyên môn cao, có phẩm chất đạo đức, nhân cách tốt, có tác phong chuyên nghiệp, có năng lực nghề nghiệp cao, thành thạo kỹ năng, năng động, sáng tạo nhằm thực hiện tốt nhất vai trò của tỉnh Vĩnh Phúc là trung tâm công nghiệp lớn của cả nước.

Mục tiêu cụ thể: Đảm bảo đủ về số lượng, đảm bảo cơ cấu và chất lượng đáp ứng yêu cầu PTCN của tỉnh Vĩnh Phúc. Trong đó chú trọng tăng nhanh tỷ lệ nhân lực qua đào tạo đạt 55% vào năm 2020 và 70-75% vào năm 2030, tăng cường bồi dưỡng ý thức tác phong công nghiệp.

*** Dự báo nhu cầu nhân lực công nghiệp**

Theo quy hoạch tổng thể phát triển KT-XH tỉnh Vĩnh Phúc đến năm 2020, định hướng đến năm 2030, dự báo nhu cầu lao động và cân đối nguồn lao động cho từng ngành, lĩnh vực của tỉnh đến năm 2015 và 2020 như sau.

Bảng 4.1: Dự báo nguồn lao động và sử dụng lao động toàn tỉnh đến năm 2020

TT	Ngành	2005	2010	2015	2020
1	Nguồn lao động (1000 người)	675	737	850	967
2	Dân số trong độ tuổi (1000 người)	650	718	822	943
3	Cơ cấu sử dụng lao động (%)	100,0	100,0	100,0	100,0
3.1	Nông, lâm, ngư nghiệp (%)	59,2	46,4	30	19
3.2	Công nghiệp và xây dựng (%)	16,4	25,5	36	43
3.3	Dịch vụ (%)	24,4	28,1	34	38

Nguồn: Quyết định số 1588/2013/QĐ-UBND ngày 24/6/2013 của Ủy ban nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc.

Về chất lượng của NLCN: Tỷ lệ nhân lực qua đào tạo khu vực công nghiệp và xây dựng tăng từ 69% năm 2010 lên 73% năm 2015 và 80% năm 2020. Trong lĩnh vực công nghiệp tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng từ 80% năm

2010 lên 86% năm 2015 và 94% năm 2020, trong đó: bậc sơ cấp nghề năm 2015 là 59,94% và năm 2020 là 56,25%; bậc trung cấp nghề năm 2015 là 22,86% và năm 2020 là 29,94%; bậc trung cấp chuyên nghiệp năm 2015 là 7,39% và năm 2020 là 5,72%; bậc cao đẳng nghề năm 2015 là 1,24% và năm 2020 là 3,05%; bậc cao đẳng chuyên nghiệp năm 2015 là 2,41% và năm 2020 là 1,79%; bậc đại học và trên đại học năm 2015 là 7,17% và năm 2020 là 5,84%.

** Quan điểm PTNL NCN*

Thứ nhất, PTNL NCN trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc phải đáp ứng đủ và kịp thời các nhu cầu về số lượng, cơ cấu ngành nghề, CLNL của các DNCN trên địa bàn tỉnh.

Thứ hai, PTNL NCN trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc phải có tầm nhìn dài hạn, có chiến lược phát triển và cần có bước đi thích hợp theo yêu cầu phát triển của DNCN. Đây là cơ sở để Vĩnh Phúc có thể phát triển NCN trong tương lai, đưa Vĩnh Phúc trở thành tỉnh công nghiệp theo hướng hiện đại.

Thứ ba, PTNL trong DNCN trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc phải tập trung vào phát triển, hình thành đội ngũ nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững; đáp ứng đòi hỏi của phát triển kinh tế tri thức, phát triển khoa học, công nghệ.

Thứ tư, PTNL NCN trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc phải gắn với yêu cầu của hội nhập quốc tế và nâng cao năng lực cạnh tranh của DNCN. Các DNCN của Vĩnh Phúc là một bộ phận trong chuỗi giá trị SXCN của Việt Nam và chuỗi giá trị SXCN toàn cầu.

Thứ năm, PTNL NCN trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, của toàn xã hội, của doanh nghiệp và bản thân người lao động Vĩnh Phúc.

4.2. Giải pháp phát triển nhân lực ngành công nghiệp trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc

4.2.1. *Đẩy mạnh các hoạt động đào tạo*

Thứ nhất, hoàn thiện chính sách đào tạo nghề cho nhân lực trong các DNCN Vĩnh Phúc nhằm mở rộng quy mô, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu trình độ và nâng cao chất lượng dạy nghề. Chính sách đào tạo của Vĩnh Phúc cần

tiếp tục đổi mới và hoàn thiện theo hướng *xã hội hóa giáo dục các CSĐT công lập và đổi mới GD-ĐT*.

Thứ hai, đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp, gắn liền giữa hoạt động đào tạo của các CSĐT với nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp trên TTLĐ nhằm đáp ứng các yêu cầu về số lượng, chất lượng (kiến thức, kỹ năng, văn hóa nghề nghiệp...) và cơ cấu nhân lực của doanh nghiệp.

Thứ ba, khuyến khích các doanh nghiệp đào tạo nhân lực. Các DNCN trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc cần tích cực đào tạo nhân lực của doanh nghiệp phù hợp với chiến lược PTNL, phát triển bền vững doanh nghiệp. Trước hết các DNCN cần làm tốt công tác hoạch định nhu cầu nhân lực với mục tiêu rõ ràng đến năm 2020 và tầm nhìn xa hơn làm cơ sở để xác định đúng nhu cầu đào tạo, từ đó triển khai các chương trình đào tạo.

4.2.2. Phát triển thị trường lao động tỉnh Vĩnh Phúc

Phát triển thị trường lao động tỉnh Vĩnh Phúc nhằm giải quyết những bất cập về thị trường lao động tỉnh: sự thiếu hụt về cung nhân lực của các DNCN, bao gồm cả số lượng và chất lượng nhân lực; sự mất cân đối về cung - cầu nhân lực; những bất cập về tiền lương, thu nhập và điều kiện làm việc của người lao động; hoạt động kém hiệu quả của các trung gian thị trường. Đồng thời, cân bằng cung - cầu nhân lực nhằm nâng cao tiền lương, thu nhập của người lao động; xây dựng hạ tầng xã hội ngoài hàng rào khu công nghiệp từ đó nâng cao đời sống vật chất tinh thần cho công nhân lao động, hạn chế sự di chuyển lao động. Để phát triển thị trường lao động tỉnh Vĩnh Phúc cần:

Thứ nhất, tiếp tục hoàn thiện thể chế thị trường lao động tỉnh Vĩnh Phúc

Thứ hai, tập trung phát triển thị trường lao động trình độ cao ở tỉnh Vĩnh Phúc

Thứ ba, xây dựng và phát triển hệ thống hạ tầng cơ sở TTLĐ Vĩnh Phúc

4.2.3. Nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho công nhân, lao động trong các doanh nghiệp công nghiệp Vĩnh Phúc

Thực hiện giải pháp này nhằm mục đích: (i) Nâng cao tiền lương, thu nhập cho công nhân lao động trong các DNCN; (ii) Nâng cao mức sống, các điều kiện chăm sóc sức khỏe, y tế, giáo dục và đời sống tinh thần cho công nhân lao động trong và ngoài các DNCN; (iii) Cải thiện điều kiện làm việc trong các DNCN nhằm đảm bảo sức khỏe, thể lực cho công nhân, lao động hướng tới phát triển bền vững về nhân lực NCN; (iv) Tạo động lực khuyến

khích người lao động tích cực làm việc, học tập, sáng tạo vì mục tiêu của doanh nghiệp cũng là vì mục tiêu của người lao động; (v) Hạn chế chảy máu chất xám, thu hút lực lượng lao động có chất lượng về làm việc tại tỉnh Vĩnh Phúc.

Để đạt được các mục tiêu trên cần: (1) Nâng cao thu nhập; (2) Đảm bảo các phúc lợi xã hội cho nhân lực NCN trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc; (3) Cải thiện điều kiện làm việc trong doanh nghiệp; (4) Xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong các DNCN trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc

4.2.4. Tuyên truyền, giáo dục đạo đức nghề nghiệp, tác phong làm việc cho nhân lực ngành công nghiệp Vĩnh Phúc

Thứ nhất, xây dựng và thực hiện chương trình truyền thông.

Thứ hai, gắn hoạt động tuyên truyền, giáo dục với các chương trình đào tạo của doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc.

Thứ ba, xây dựng và nâng cao đạo đức nghề nghiệp, tác phong làm việc gắn với xây dựng văn hóa doanh nghiệp.

4.2.5. Phát triển nhân lực chất lượng cao trong ngành công nghiệp trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc

Thứ nhất, thu hút nhân tài, nhân lực chất lượng cao cho các DNCN trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc.

Thứ hai, xây dựng cơ cấu nhân lực chất lượng cao hợp lý cho NCN Vĩnh Phúc.

Thứ ba, xây dựng tiêu chí đánh giá nhân lực chất lượng cao NCN trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc làm chuẩn mực cho việc đào tạo, tuyển dụng và đánh giá về nhân lực chất lượng cao.

4.2.6. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của chủ doanh nghiệp và người lao động về phát triển nhân lực ngành công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc

Thứ nhất, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của chủ doanh nghiệp, bao gồm:

- Xây dựng và thực hiện chiến lược PTNL của doanh nghiệp giai đoạn đến năm 2020 và tầm nhìn xa hơn; xây dựng kế hoạch 5 năm và hàng năm về PTNL của doanh nghiệp trong tổng thể kế hoạch sản xuất, kinh doanh của DNCN.

- Xây dựng và thực hiện hoặc liên kết thực hiện chương trình đào tạo nhân lực của doanh nghiệp, nhất là đào tạo nhân lực chất lượng cao.

- Có chính sách đầu tư PTNL của doanh nghiệp và sử dụng hiệu quả, đãi ngộ, cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao đời sống, vật chất và tinh thần, tạo điều kiện cho mọi thành viên của doanh nghiệp thăng tiến trong nghề nghiệp.

Thứ hai, nâng cao nhận thức và trách nhiệm của người lao động, bao gồm:

- Trên cơ sở được tư vấn, định hướng nghề nghiệp, người lao động tự lựa chọn một nghề để học phù hợp với nhu cầu của TTLĐ, của doanh nghiệp để có cơ hội việc làm trong NCN trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc.

- Sẵn sàng tham gia với tư cách là nguồn "cung nhân lực" trên TTLĐ tỉnh Vĩnh Phúc đáp ứng yêu cầu của các DNCN. Họ được tự do lựa chọn, tìm việc làm, nơi làm việc.

- Trong quá trình làm việc người lao động cần có ý thức và trách nhiệm làm việc có năng suất, sản xuất ra sản phẩm có chất lượng và giá trị gia tăng cao; không ngừng học tập, bồi dưỡng, tích lũy kinh nghiệm để nâng cao kiến thức, phát triển kỹ năng nghề nghiệp và rèn luyện đạo đức nghề nghiệp, tác phong làm việc phù hợp với nền công nghiệp hiện đại trong suốt cuộc đời lao động, làm việc của mình (học tập suốt đời).

- Tham gia tích cực vào xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong các DNCN, xây dựng văn hóa an toàn, văn hóa nghề nghiệp và văn hóa doanh nghiệp, góp phần PTĐN bền vững.

4.3. Một số khuyến nghị

Để thực hiện hiệu quả các giải pháp trên, tác giả luận án đề xuất một số kiến nghị với Chính phủ, với các Bộ, với tỉnh ủy Vĩnh Phúc, và với Ủy ban nhân dân và ban ngành chức năng tỉnh Vĩnh Phúc.

KẾT LUẬN

Phát triển nhân lực NCN tỉnh Vĩnh Phúc không chỉ có ý nghĩa với bản thân doanh nghiệp mà còn có ý nghĩa với toàn xã hội. Ở phạm vi vĩ mô, nó là nhiệm vụ trọng tâm góp phần thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu đầu tư, phát triển KT-XH và hoàn thành sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa tỉnh, đưa Vĩnh Phúc trở thành một tỉnh công nghiệp theo đúng mục tiêu đề ra. Xây dựng giải pháp PTNL NCN trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc cũng gợi mở những ý tưởng, những giải pháp có thể áp dụng cho các tỉnh khác ở Việt Nam và khu vực kinh tế trọng điểm Bắc Bộ. Chính vì vậy, luận án đã tập trung giải quyết các vấn đề cơ bản sau:

Hệ thống hóa những lý luận cơ bản về PTNL NCN của tỉnh. Trên cơ sở phân tích những đặc điểm riêng có của các DNCN, của chủ thể PTNL là tính tác giả đã chỉ ra những đặc thù riêng của PTNL NCN của tỉnh từ đó xây dựng khung lý thuyết về PTNL NCN của tỉnh.

Tìm hiểu, phân tích những kinh nghiệm PTNL NCN của một số tỉnh ở một số quốc gia, địa phương, đặc biệt là các địa phương có điều kiện và mục tiêu phát triển tương đồng với tỉnh Vĩnh Phúc nhằm tìm ra những bài học cho tỉnh Vĩnh Phúc trong PTNL NCN của tỉnh.

Giới thiệu tổng quan về các DNCN trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc, trong đó có đánh giá về sự phát triển quy mô, cơ cấu NNL của các doanh nghiệp trong mối tương quan với cơ cấu đầu tư, hiệu quả đầu tư của các doanh nghiệp.

Sử dụng kết hợp nhiều phương pháp nghiên cứu khác nhau với những nguồn tư liệu, số liệu phong phú để đi sâu phân tích thực trạng PTNL NCN trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc. Thực trạng PTNL NCN tỉnh Vĩnh Phúc được phân tích theo 5 chủ đề: (i) Sự phát triển về quy mô nhân lực NCN; (ii) Sự phát triển về CLNL NCN; (iii) Cơ cấu nhân lực NCN. Đồng thời, luận án đã phân tích, làm rõ thực trạng các nhân tố chủ quan có ảnh hưởng đến PTNL NCN trên địa bàn tỉnh: Chính sách PTCN của tỉnh; quy mô và chất lượng dân số; chất lượng của hệ thống đào tạo nghề; hệ thống chăm sóc y tế và chăm sóc sức khỏe và sử dụng nhân lực trong các DNCN của tỉnh.

Phân tích, tìm hiểu phương hướng PTCN tỉnh Vĩnh Phúc để làm cơ sở xây dựng các giải pháp nâng cao PTNL NCN trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc.

Đề xuất 6 nhóm giải pháp nhằm PTNL NCN trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc để giải quyết các hạn chế, tồn tại về quy mô, cơ cấu, CLNL của các DNCN trên địa bàn tỉnh.

Như vậy, luận án đã đạt được mục đích nghiên cứu đề ra. Tác giả hy vọng, những giá trị khoa học của luận án sẽ là bộ tài liệu tham khảo quan trọng cho các doanh nghiệp trong thực tiễn đào tạo, thu hút và sử dụng lao động; các trường đại học, các viện nghiên cứu phục vụ cho công tác nghiên cứu và tra cứu số liệu; đặc biệt là đối với chính quyền và các sở, ngành của tỉnh Vĩnh Phúc trong công tác tham mưu, lập kế hoạch và xây dựng các cơ chế chính sách của tỉnh về vấn đề lao động, việc làm và PTCN trên địa bàn.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ
CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN**

1. Đoàn Quang Thắng (2015), "Hoạch định nhân lực trong các doanh nghiệp công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc - Hiện trạng và một số gợi ý", *Tạp chí Khoa học dạy nghề*, (21), tr. 22-26.
2. Đoàn Quang Thắng (2015), "Thúc đẩy sự hình thành doanh nghiệp công nghiệp tại tỉnh Vĩnh Phúc", *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, (7), tr. 15-17.
3. Đoàn Quang Thắng (2015), "Phát triển nhân lực ngành nghiệp công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc", *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, (8), tr. 11-13.
4. Đoàn Quang Thắng (2017), "Đề phát triển công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc một các bền vững", *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, (17), tr. 70-73.
5. Đoàn Quang Thắng (2017), "Sức bật từ ngành kinh tế chủ lực của Vĩnh Phúc", *Tạp chí Con số & Sự kiện*, (7), tr. 29-31.