

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP ĐẢM BẢO NGUỒN NHÂN LỰC PHỤC VỤ PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI Ở THỊ XÃ HƯƠNG TRÀ, TỈNH THỪA THIÊN HUẾ

NGUYỄN THỊ THÙY TRANG^{1,*}, TRẦN VĂN THẮNG²

¹Học viên cao học, Trường Đại học Sư phạm Huế, Đại học Huế

²Khoa Địa lý, Trường Đại học Sư phạm Huế, Đại học Huế

*Email: thuytrang.tcv.hue@gmail.com

Tóm tắt: Hương Trà là một trong những địa phương của tỉnh Thừa Thiên Huế có nhiều điều kiện để phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, quá trình phát triển nguồn nhân lực của địa phương còn một số vấn đề và bất cập, hiệu quả nguồn lực chưa cao và trình độ nguồn nhân lực vẫn chưa đáp ứng với việc phát triển kinh tế của địa phương. Do đó, cần thực hiện một số giải pháp chủ yếu nhằm đảm bảo nguồn nhân lực đủ về số lượng, cao về chất lượng phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở thị xã Hương Trà, tỉnh Thừa Thiên Huế trong thời gian tới, bao gồm nâng cao nhận thức về vai trò của nguồn nhân lực đối với sự phát triển bền vững, đổi mới, phát triển toàn diện giáo dục và đào tạo, thu hút và sử dụng hợp lý nguồn nhân lực, nâng cao thể lực, chất lượng dân số, cải thiện môi trường sống, mở rộng hợp tác phát triển nguồn nhân lực, chính sách huy động nguồn lực cho đầu tư phát triển nguồn nhân lực.

Từ khóa: Thực trạng, nguồn nhân lực, giải pháp, thị xã Hương Trà.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Hương Trà là một thị xã nằm ở vị trí trung độ của tỉnh Thừa Thiên Huế, được thành lập ngày 15 tháng 11 năm 2011 theo Nghị quyết số 99 của Chính phủ. Với cơ cấu dân số trẻ, lại giàu tiềm năng kinh tế, nhưng đến nay Hương Trà vẫn là một trong những thị xã kinh tế - xã hội chưa được phát triển, mặt bằng văn hóa và trình độ dân trí chưa cao, phân bố dân cư và nguồn nhân lực chưa phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Khả năng áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật vào sản xuất còn hạn chế, sản xuất hàng hóa chưa phát triển, đời sống nhân dân còn khó khăn. Do vậy, việc phát triển nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người dân, sớm đưa khoa học công nghệ vào trong sản xuất, nâng cao hiệu quả, tạo ra năng lực cạnh tranh, thúc đẩy nhanh quá trình phát triển kinh tế, góp phần ổn định chính trị - xã hội đang là vấn đề cấp thiết đối với thị xã hiện nay. Vì vậy việc đánh giá thực trạng nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở thị xã Hương Trà, tỉnh Thừa Thiên Huế là một vấn đề cần thiết, từ đó làm cơ sở cho việc đề xuất một số giải pháp góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội.

2. DỮ LIỆU VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Dữ liệu nghiên cứu

- Dữ liệu thứ cấp: Thu thập tài liệu, số liệu về điều kiện tự nhiên, đất đai, dân cư, lao động, tình hình phát triển kinh tế - xã hội và cơ sở hạ tầng của thị xã Hương Trà; các

báo cáo, số liệu, tài liệu tại các phòng, ban, đơn vị chức năng của các phòng ban chức năng về dân số và lao động, uỷ ban nhân dân các xã thuộc thị xã Hương Trà để có được thông tin cơ bản của vùng nghiên cứu; từ những công trình nghiên cứu đã được công bố, những bài báo, báo cáo, tài liệu hội thảo..

- Dữ liệu sơ cấp: Thông qua điều tra, khảo sát nhằm thu thập tài liệu, tìm hiểu thực trạng chất lượng nguồn lao động thị xã Hương Trà; khảo sát các giải pháp nâng cao chất lượng lao động hiện có ở địa phương, kiểm tra đối chiếu các tài liệu thu thập được và dữ liệu thu thập được ở trên thực địa. Các kết quả nghiên cứu ở thực địa là cơ sở quan trọng cho việc đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn lao động ở khu vực nghiên cứu.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp điều tra, thực địa

Để thu được các kết quả thực trạng chất lượng nguồn lao động thị xã Hương Trà, đã triển khai phương pháp phỏng vấn sâu bắt đầu từ việc xây dựng phiếu thu thập thông tin với nội dung khá chi tiết, từ thông tin chung của người lao động đến những nội dung liên quan vấn đề chất lượng nguồn lao động tại địa phương.

Để xác định số lượng cỡ mẫu, đề tài đã sử dụng công thức chọn mẫu của Slovin (1984) để tính số lượng mẫu điều tra dựa trên tổng số đối tượng được khảo sát.

$$n = \frac{N}{(1 + N \times e^2)}$$

Trong đó: n: là cỡ mẫu; N: là tổng số đối tượng được khảo sát; e: là sai số cho phép (đề tài lựa chọn độ tin cậy là 90%, vì vậy e = 10%)

Theo đó, với số lao động năm 2019 của thị xã Hương Trà là 72.108 người, áp dụng theo công thức Slovin thì số mẫu cần điều tra là 99,9 (làm tròn thành 100 phiếu).

Kết quả điều tra khảo sát, thông qua phần mềm excel xử lý thành các bảng số liệu để phân tích các dãy số biến động theo thời gian và không gian, các loại biểu đồ...nhằm nêu lên một cách tổng hợp về nguồn nhân lực ở địa bàn nghiên cứu. Trên cơ sở các số liệu, tài liệu thu thập được tác giả tính toán các chỉ tiêu cần thiết, so sánh và rút ra những kết luận đáp ứng mục đích nghiên cứu.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

3.1. Thực trạng nguồn nhân lực

3.1.1. Số lượng nguồn nhân lực

Hương Trà là địa phương có dân số tương đối đông, kết cấu dân số trẻ. Năm 2019, dân số toàn thị xã là 121.775 người chiếm 10,7% dân số toàn tỉnh. Dân số trong độ tuổi lao động năm 2019 là 72.108 người chiếm 59,3% dân số của thị xã [5].

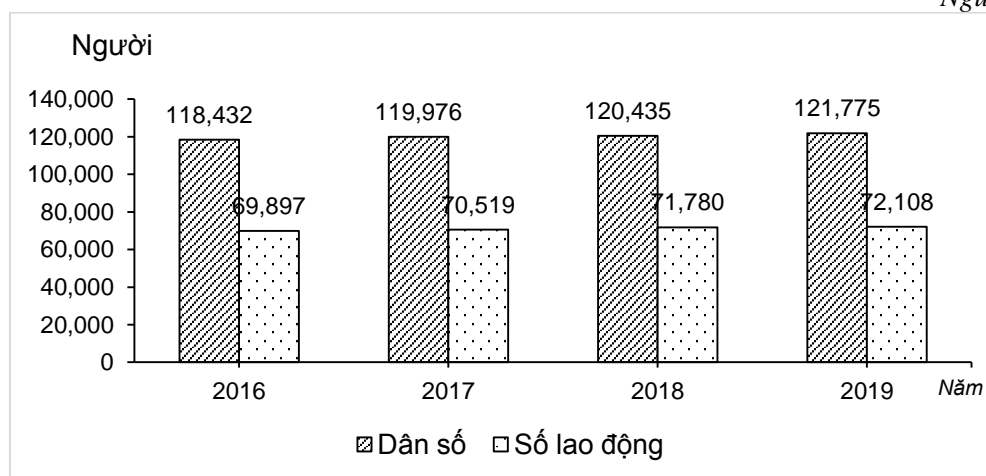
Trong giai đoạn từ năm 2016 - 2019 dân số thị xã có xu hướng tăng từ 118.432 người (năm 2016) lên 121.775 người (năm 2019). Dân số trong độ tuổi lao động tăng từ

69.897 (năm 2016) người lên 72.108 người, (năm 2019), bình quân mỗi năm dân số trong độ tuổi lao động tăng thêm khoảng 600 lao động [3,4].

Bảng 1. Dân số và dân số trong độ tuổi lao động của thị xã Hương Trà giai đoạn 2016-2019

Năm	Dân số (người)	Dân số trong độ tuổi lao động (người)	Tỷ lệ lao động trong dân số (%)
2016	118.432	69.897	59,01
2017	119.976	70.519	58,7
2018	120.435	71.780	59,6
2019	121.775	72.108	59,3

Nguồn: [1]



Hình 1. Dân số và dân số trong độ tuổi lao động của thị xã Hương Trà giai đoạn 2016-2019

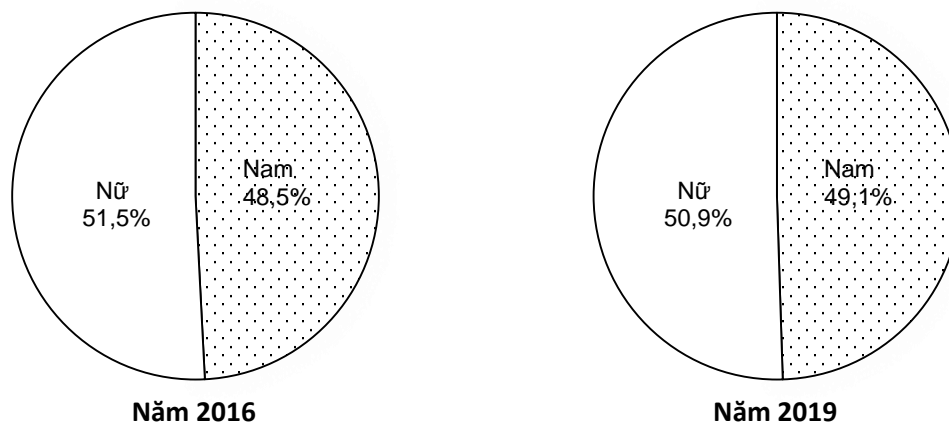
Trong những năm qua, thực hiện chương trình chính sách dân số và kế hoạch hóa gia đình nên dân số của thị xã tương đối ổn định. Quá trình đô thị hóa diễn ra khá nhanh trên cơ sở các định hướng, hoạch định mà chính quyền địa phương đã đề ra. Vì thế để tận dụng tối đa mọi nguồn lực, thị xã cần tiếp tục phát huy những thế mạnh sẵn có, đưa ra những chính sách phù hợp để thu hút nguồn nhân lực có chất lượng nhằm đẩy nhanh quá trình phát triển kinh tế - xã hội và quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

3.1.2. Cơ cấu nguồn nhân lực

a. Cơ cấu theo giới tính

Hương Trà là một thị xã đồng bằng, các hoạt động sản xuất nông nghiệp, công nghiệp, xây dựng, dịch vụ tương đối đồng đều. Trong những năm qua, cơ cấu dân số của thị xã theo giới tính ít có sự chênh lệch. Trong đó cơ cấu lao động giới tính nữ luôn cao hơn giới tính nam nhưng không nhiều. Năm 2016, tỷ lệ nữ cao hơn tỷ lệ nam (nữ 51,5% tương ứng 35.997 người trong khi đó nam giới chỉ 48,5% tương ứng 33.900 người), đến năm 2019 tỷ lệ lao động phân theo giới tính đã có sự thay đổi theo hướng giảm tỉ lệ lao động nữ, tăng tỉ lệ lao động nam, tuy nhiên tỷ lệ lao động giới tính nữ vẫn cao hơn tỷ lệ

lao động giới tính nam (nữ 50,9% tương ứng 36.703 người trong khi đó nam chỉ 49,1% tương ứng 35.405 người) [3,4].



Hình 2. Cơ cấu theo giới tính tính thị xã Hương Trà

Sự thay đổi cơ cấu giữa giới tính nam và cơ cấu giới tính nữ có sự khác nhau giữa các thời kỳ, chịu sự chi phối của nhiều nhân tố. Tình trạng mất cân đối giữa lao động nam và lao động nữ sẽ nảy sinh ra nhiều vấn đề xã hội như vấn đề ổn định đời sống, y tế, văn hóa, nhà ở... Vì vậy, để có nguồn nhân lực đủ về số lượng, đáp ứng về chất lượng phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế của địa phương, thị xã cần có những chính sách điều chỉnh cân đối hợp lý nguồn nhân lực theo giới tính và theo lãnh thổ.

b. Cơ cấu theo độ tuổi

Hương Trà là thị xã có cơ cấu dân số trẻ, tạo cho thị xã thế mạnh về nguồn lao động kế thừa dồi dào, năng động, có cơ hội để học tập và nâng cao trình độ, tiếp cận nhanh sự phát triển của khoa học, công nghệ, sự thay đổi của nền kinh tế thị trường.

Cơ cấu nhóm tuổi dân số chia theo nhóm tuổi của thị xã Hương Trà giai đoạn 2016-2019 mang đặc điểm chung của lao động nước ta đó là dân số trẻ, nguồn lao động thay thế trong tương lai dồi dào (59% dân số). Năm 2016 và năm 2019 nhóm tuổi lao động luôn chiếm tỷ lệ lớn trong tổng dân số, tăng từ 59,1% năm 2016 lên 59,3% năm 2019. Hiện nay, số người trong độ tuổi lao động đang làm việc, sinh sống trên địa bàn thị xã khá dồi dào chiếm 59,3% (72.108 người) năm 2019 so với tổng số dân và dự báo trong những năm tới, con số này sẽ tăng dần đều theo từng năm, dự kiến 73 - 74 nghìn người năm 2020. Đây là đội ngũ lao động thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa của thị xã. Nhóm dưới độ tuổi lao động khá lớn chiếm 31,8% đây là lực lượng lao động thay thế trong tương lai. Nhóm trên độ tuổi lao động chiếm tỷ lệ thấp 8,9% năm 2019. Tuy nhiên, vấn đề giải quyết việc làm cho người lao động trên địa bàn thị xã cũng cần phải có những chính sách theo hướng bền vững, cần quan tâm đầu tư đội ngũ nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật nhằm thúc đẩy quá trình phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương.

c. Cơ cấu sử dụng nguồn nhân lực theo ngành

Những năm gần đây, nền kinh tế thị xã Hương Trà có những chuyển biến rõ rệt, tốc độ tăng trưởng kinh tế khá cao 19,8% (năm 2019), cơ cấu lao động trong các ngành nghề khá đa dạng.

Bảng 2. Lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế thị xã Hương Trà năm 2019

Ngành kinh tế	Tổng số lao động (người)	Tỷ lệ (%)
Toàn thị xã	72.108	100
Nông - lâm - ngư	28.699	39,8
Nông nghiệp	18.892	26,2
Lâm nghiệp	6.418	8,9
Thủy sản	3.389	4,7
Công nghiệp - xây dựng	20.695	28,7
Công nghiệp	11.826	16,4
Xây dựng	8.869	12,3
Dịch vụ	21.056	29,2
Khác	1.658	2,3

Nguồn: [1]

Cơ cấu nguồn nhân lực theo các ngành kinh tế có sự chênh lệch, trong nhóm ngành nông - lâm - ngư nghiệp vẫn chiếm tỷ lệ cao 39,8% (28.699 người) và đang có xu hướng giảm dần theo từng năm. Nguồn nhân lực trong ngành công nghiệp - xây dựng và dịch vụ của thị xã chiếm tỷ lệ tương đối cao so với các địa phương khác trên toàn tỉnh, lần lượt là 28,7% và 29,2%. Mặc dù có sự phân công nhân lực trong nhóm ngành công nghiệp - xây dựng và dịch vụ thấp hơn trong nông nghiệp nhưng nhờ chuyên môn hóa và những yếu tố khách quan mang tính chất quan trọng khác như: máy móc, thiết bị, chế độ, cơ chế, chính sách thu hút... nên hiệu quả kinh tế mang lại rất cao. Ngược lại ngành nông nghiệp thu hút nhiều nguồn nhân lực nhưng đóng góp vào cơ cấu GDP thấp hơn so với các ngành còn lại.

Những năm gần đây, cơ cấu kinh tế của thị xã Hương Trà chuyển dịch nhanh, đúng hướng để hình thành cơ cấu dịch vụ - công nghiệp - nông nghiệp. Tỷ trọng khu vực công nghiệp - xây dựng tăng nhanh, từ 18,8% năm 2010 lên 35,5% năm 2015 và 41,6% năm 2019; tỷ trọng khu vực dịch vụ tăng tương ứng qua các thời điểm trên là 40,4%; 41,5% và 44,8%; trong khi đó, tỷ trọng khu vực nông - lâm - thủy sản liên tục giảm, tương ứng trong các năm kể trên là 40,8%; 23,0% và 13,6%.

3.1.3. Chất lượng nguồn nhân lực

- Trình độ học vấn

Trong giai đoạn hiện nay, nhận thức được vai trò của giáo dục - đào tạo trong việc nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, thị xã Hương Trà luôn quan tâm sâu

sắc đến việc nâng cao học vấn cũng như hình thành nhân cách sống cho người lao động. Đây được xem là nhiệm vụ quan trọng, cấp bách trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội nhằm đáp ứng quá trình công nghiệp hóa - hiện đại hóa của địa phương. Trình độ học vấn của người dân thị xã Hương Trà trong những năm qua được phản ánh qua bảng số liệu:

Bảng 3. Trình độ văn hóa theo cấp học thị xã Hương Trà

Cấp học	Năm	2016		2019	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Tiểu học		8.633	41,4	9.046	39,9
Trung học cơ sở		7.121	34,2	6.442	28,4
Trung học phổ thông		3.945	18,9	4.142	18,3
Giáo dục - dạy nghề		1.042	5,0	2.844	12,6
Xóa mù chữ		100	0,5	175	0,8
Tổng		20.841	100,0	22.649	100

Nguồn: [1]

Trình độ văn hóa thị xã Hương Trà trong những năm qua đã có chuyển biến tích cực. Số lượng học sinh tiểu học và trung học phổ thông có xu hướng tăng, trong khi số lượng học sinh bậc Trung học cơ sở giảm. Hiện nay, trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế có 40 trường Trung học phổ thông, nhiều gia đình có điều kiện kinh tế, hoặc do những lý do khách quan khác, đã cho các em tham gia học ở các trường THCS, THPT chất lượng cao trên địa bàn như: Trường THCS Nguyễn Tri Phương, trường THCS Trần Cao Vân, trường THPT chuyên Quốc học - Huế, trường THPT Nguyễn Huệ... hoặc các lớp chuyên của các trường Đại học, vì vậy số lượng học sinh gốc thị xã sẽ lớn hơn con số thống kê và là nguồn nhân lực quan trọng góp phần vào công cuộc phát triển kinh - xã hội của địa phương trong tương lai. Đây là tiền đề quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực của thị xã.

- Trình độ chuyên môn kỹ thuật

Cùng với sự phát triển về trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động cũng không ngừng được cải thiện. Tuy nhiên chất lượng lao động chuyên môn kỹ thuật của thị xã còn nhiều bất cập. Lao động chưa đáp ứng nhu cầu của công việc, chưa đào tạo đủ trình độ quy định, năng lực thích ứng với việc làm trong nền kinh tế chuyển đổi còn yếu. Tỷ lệ lao động chuyên môn kỹ thuật có trình độ cao còn thấp, cơ cấu bậc đào tạo mất cân đối với nhu cầu sử dụng, đặc biệt trong khu vực dịch vụ và công nghiệp. Điều đáng quan tâm là gần một nửa công nhân kỹ thuật đã được đào tạo nhưng không có bằng và không chuyên sâu. Như vậy, đào tạo nghề đang là một vấn đề bức xúc đối với nguồn nhân lực của thị xã. Hiện nay, công tác đào tạo nghề ở khu vực nông thôn trên địa bàn thị xã chỉ mới đạt 27%. Với sự phát triển nhanh về kinh tế - xã hội và quá trình công nghiệp hóa - hiện đại hóa, các nhóm ngành kinh tế phi nông nghiệp được hình thành và phát triển ở địa phương. Vì vậy, đào tạo nghề cho lao động trên địa bàn nông thôn đang trở nên cấp bách, phù hợp với thực trạng phát triển nhanh của địa phương.

3.2. Đánh giá chung

3.2.1. Kết quả đạt được

Hương Trà là thị xã có quy mô dân số khá cao trong toàn tỉnh, cơ cấu dân số trẻ, nguồn nhân lực nằm trong độ tuổi lao động cao đây là điều kiện thuận lợi cho sự phát triển các ngành kinh tế của địa phương với nguồn lao động dồi dào, số người dưới độ tuổi lao động nhiều đây là nguồn dự trữ nhân lực cho sự phát triển trong tương lai. Phần lớn nguồn nhân lực trên địa bàn tập trung vào tham gia sản xuất phi nông nghiệp, chất lượng nguồn nhân lực ngày càng nâng cao.

Chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn ngày càng tăng, chất lượng lao động phổ thông và lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật ngày càng cao nhờ sự phát triển của giáo dục và y tế. Nguồn nhân lực trên địa bàn ngày càng tiếp thu nhanh về sự thay đổi khoa học kỹ thuật, từng bước tiếp cận được những công nghệ mới trong sản xuất, phương pháp sản xuất tiên tiến nhằm nâng cao năng suất và chất lượng.

Nguồn nhân lực trên địa bàn thị xã có những đặc điểm như cần cù, chăm chỉ, chịu khó, tiếp thu nhanh khoa học kỹ thuật, có nhiều truyền thống, kinh nghiệm được tích lũy qua nhiều thế hệ đặc biệt trong lĩnh vực sản xuất nông nghiệp.

Cơ cấu kinh tế và cơ cấu nguồn nhân lực của huyện chuyển dịch theo xu hướng tích cực, phù hợp, tăng tỷ trọng lao động trong các ngành công nghiệp - xây dựng, dịch vụ, giảm tỷ trọng lao động trong nông nghiệp. Tình trạng thất nghiệp giảm, tăng việc làm và bước đầu chuyển đổi cơ cấu, chất lượng lao động theo hướng tích cực.

Các trung tâm dịch vụ giới việc làm, xuất khẩu lao động trên địa bàn đã thực hiện có hiệu quả công tác tư vấn giới thiệu việc làm và xuất khẩu lao động. Tổ chức đào tạo nghề với nhiều ngành nghề đa dạng giúp cho người lao động tự tìm kiếm việc hoặc tự tạo việc làm.

Công tác đầu tư vốn tính dụng cho người nghèo hoạt động có hiệu quả, giúp cho các hộ nằm trong diện cận nghèo, hộ nghèo hoặc những vùng kinh tế - xã hội có nhiều khó khăn có được nguồn vốn để đầu tư sản xuất từ đó tạo việc làm và nâng cao thu nhập, ổn định cuộc sống cho người dân.

3.2.2. Hạn chế

Đặc điểm và tính chất của nền kinh tế: Nguồn nhân lực trong khối nông nghiệp còn nhiều hạn chế nhất định như trình độ thấp, tính thời vụ, chủ yếu là lao động phổ thông chưa qua đào tạo, tác phong làm việc chậm, sản xuất mang tính kinh nghiệm cha truyền con nối. Lao động có trình độ, chuyên môn kỹ thuật được đào tạo phân bố theo khu vực tùy thuộc vào tình hình phát triển kinh tế - xã hội làm mất cân đối trong sử dụng lao động.

- Về cơ cấu lao động: Cơ cấu lao động đang có sự chuyển dịch theo hướng tích cực nhưng nhìn chung tốc độ chuyển dịch còn chậm.

- Công nghiệp và tiểu thủ công nghiệp phát triển còn khá chậm, công nghệ sản xuất còn thô sơ, sản xuất kinh doanh còn gặp nhiều khó khăn nhất là vốn đầu tư, vấn đề tiếp thu công nghệ mới còn nhiều hạn chế nên năng suất và chất lượng sản phẩm chưa cao.

- Các trung tâm dịch vụ và giới thiệu việc làm còn thiếu và còn nhiều hạn chế. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, nhân viên của các trung tâm chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao và đa dạng của thị trường lao động.

3.3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế xã hội ở thị xã Hương Trà, tỉnh Thừa Thiên Huế

Đối với thị xã Hương Trà để xây dựng đội ngũ nguồn nhân lực có chất lượng cao, đáp ứng với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của thị xã, cần tập trung thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp:

- Nâng cao nhận thức về vai trò của nguồn nhân lực đối với sự phát triển bền vững

Nhằm đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa, quá trình phát triển nguồn nhân lực của thị xã đang đứng trước những yêu cầu cấp thiết sau: Bảo đảm nguồn nhân lực là một trong ba khâu đột phá cho công nghiệp hóa - hiện đại hóa, thực hiện thắng lợi các mục tiêu đã được đề ra trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội đến 2030. Chú trọng phát triển theo chiều sâu, tăng cường ứng dụng khoa học và công nghệ, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, thực hiện tái cấu trúc nền kinh tế, tăng năng suất lao động, tiết kiệm trong sử dụng mọi nguồn lực. Nguồn nhân lực phải có năng lực thích ứng với nguồn tài nguyên thiên nhiên ngày càng khan hiếm và sự sụt giảm các nguồn đầu tư tài chính, phải được đào tạo đầy đủ và toàn diện để có khả năng cạnh tranh.

- Đổi mới, phát triển toàn diện giáo dục và đào tạo

Hoàn thiện hệ thống giáo dục theo hướng mở, hội nhập, thúc đẩy phân tầng, phân luồng, khuyến khích học tập suốt đời và xây dựng xã hội học tập. Mở rộng giáo dục mầm non, phổ cập giáo dục tiểu học, trung học cơ sở và trung học phổ thông với chất lượng ngày càng cao.

Phát triển mạnh và nâng cao chất lượng các trường dạy nghề và đào tạo chuyên nghiệp. Quy hoạch và thực hiện quy hoạch mạng lưới trường học và dạy nghề trong toàn thị xã.

Đổi mới mạnh mẽ phương pháp dạy và học ở tất cả các cấp theo hướng phát huy tư duy sáng tạo, năng lực tự học, tự nghiên cứu, tăng thời gian thực hành, tập trung vào những nội dung, nâng cao chất lượng đào tạo ngoại ngữ. Cải cách mục tiêu, nội dung, hình thức kiểm tra, thi và đánh giá kết quả giáo dục và đào tạo, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin.

Đổi mới chính sách đối với đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục, nâng cao chất lượng nghiên cứu và ứng dụng khoa học và công nghệ vào giáo dục và đào tạo.

Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược. Chú trọng phát hiện, bồi dưỡng, phát huy nhân tài, đào tạo nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế tri thức.

- Thu hút và sử dụng hợp lý nguồn nhân lực

Đối với thị xã Hương Trà, việc mất chất xám cũng là điều khó tránh khỏi, tuy nhiên để hạn chế tình trạng này thị xã cần xây dựng chiến lược hợp lý để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm phục vụ cho chính sách công nghiệp hóa - hiện đại hóa theo chủ trương mà địa phương đề ra. Để thực hiện chiến lược này, một mặt thị xã cần quan tâm

đến công việc đào tạo, mặt khác phải có chính sách thu hút và sử dụng nguồn nhân lực một cách hiệu quả, hợp lý.

- Nâng cao thể lực, chất lượng dân số, cải thiện môi trường sống

Thị xã Hương Trà cần quan tâm hơn nữa đến nâng cao thể lực, chất lượng dân số, cải thiện môi trường sống là tiêu chí cơ bản về sức khỏe cho nguồn nhân lực, nâng cao chất lượng thể lực cho nguồn nhân lực đặc biệt ở những vùng có điều kiện kinh tế - xã hội còn gặp nhiều khó khăn, chất lượng cuộc sống thấp. Điều này có ý nghĩa quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả, năng suất lao động và chất lượng nguồn lao động.

Bên cạnh đó, cần quan tâm hơn nữa đến cải thiện môi trường sống cho nguồn nhân lực. Thị xã cần có những chính sách vĩ mô, chiến lược tổng thể lâu dài, biện pháp đồng bộ và ý thức trách nhiệm của người dân, của các cấp, các ngành trong việc bảo vệ môi trường cần được nâng cao; kiên quyết xử lý nghiêm các cơ sở gây ô nhiễm hủy hoại môi trường, đưa các cơ sở sản xuất này ra khỏi khu dân cư, tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện bảo vệ môi trường nhằm phòng ngừa, khống chế ô nhiễm môi trường gây ra, giảm thiểu tối đa tác động tới môi trường và sức khỏe cộng đồng.

- Mở rộng hợp tác phát triển nguồn nhân lực

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là yêu cầu cấp thiết đối với sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế. Do vậy, cần chú trọng đào tạo nhân lực có trình độ cao về khoa học - công nghệ, cán bộ quản lý, kinh doanh giỏi và công nhân kỹ thuật lành nghề, góp phần nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế.

Hợp tác trong giáo dục và đào tạo là một phương cách hữu hiệu để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, cần phát huy tối đa nội lực của địa phương, đồng thời tranh thủ được sự giúp đỡ của tỉnh, trung ương, các tổ chức phi chính phủ, các tổ chức quốc tế.

- Chính sách huy động nguồn lực cho đầu tư phát triển nguồn nhân lực

Thị xã cần có chính sách bảo đảm nguồn lực tài chính cho phát triển nhân lực, trong đó ngân sách nhà nước là nguồn lực chủ yếu. Tăng đầu tư phát triển nhân lực cả về giá trị tuyệt đối và tỷ trọng trong tổng nguồn vốn đầu tư toàn xã hội. Cần xây dựng kế hoạch phân bổ ngân sách theo hướng tập trung để thực hiện các chương trình, nhiệm vụ, dự án đào tạo theo mục tiêu ưu tiên và thực hiện công bằng xã hội. Đẩy mạnh xã hội hóa để tăng cường huy động các nguồn vốn cho phát triển nhân lực. Thị xã cần có cơ chế, chính sách để huy động các nguồn vốn của người dân đầu tư và đóng góp cho phát triển nhân lực bằng các hình thức: Trực tiếp đầu tư xây dựng cơ sở giáo dục - đào tạo, cơ sở y tế, văn hoá, thể dục thể thao, góp vốn, mua công trái, trái phiếu, hình thành các quỹ hỗ trợ phát triển nhân lực.

4. KẾT LUẬN

Nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng nhất trong quá trình thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội, đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa - hiện đại hóa. Qua nghiên cứu cho thấy số người trong độ tuổi lao động đang làm việc, sinh sống trên địa bàn thị xã khá dồi dào chiếm 59,6% dân số thị xã (71.780 người). Cơ cấu nguồn nhân lực theo các ngành kinh tế có sự chênh lệch, trong nhóm ngành nông - lâm - ngư nghiệp vẫn chiếm

tỷ lệ cao 44,2% và đang có xu hướng tăng tỷ trọng lao động trong các ngành công nghiệp - xây dựng, dịch vụ, giảm tỷ trọng lao động trong nông nghiệp. Chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn ngày càng tăng, chất lượng lao động phổ thông và lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật ngày càng cao. Tuy nhiên, cơ cấu lao động đang có sự chuyển dịch theo hướng tích nhưng nhìn chung tốc độ chuyển dịch còn chậm. Nguồn nhân lực trong khối nông nghiệp còn nhiều hạn chế nhất định như trình độ thấp, tính thời vụ, chủ yếu là lao động phổ thông. Công nghiệp và tiểu thủ công nghiệp phát triển còn khá chậm nên lao động trong các ngành này còn ít. Đề giải quyết các vấn đề này cần thực hiện đồng bộ các giải pháp: Nâng cao nhận thức về vai trò của nguồn nhân lực đối với sự phát triển bền vững; Đổi mới, phát triển toàn diện giáo dục và đào tạo; Thu hút và sử dụng hợp lý nguồn nhân lực; Nâng cao thể lực, chất lượng dân số, cải thiện môi trường sống; Mở rộng hợp tác phát triển nguồn nhân lực; Chính sách huy động nguồn nhân lực cho đầu tư phát triển nguồn nhân lực.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Cục Thống kê tỉnh Thừa Thiên Huế (2020). *Niên giám Thống kê tỉnh thị xã Hương Trà năm 2019*, Nhà xuất bản Thống kê, Thừa Thiên Huế.
- [2] Trần Khánh Đức (2010). *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, Nhà xuất bản Giáo dục Việt Nam, Thành phố Hồ Chí Minh.
- [3] UBND thị xã Hương Trà (2016). *Báo cáo số 4550/BC-UBND ngày 01 tháng 12 năm 2016 của UBND thị xã Hương Trà về báo cáo tình hình kinh tế - xã hội năm 2016 và Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội năm 2017*, Hương Trà.
- [4] UBND thị xã Hương Trà (2019). *Báo cáo số 3201/BC-UBND ngày 06 tháng 12 năm 2019 của UBND thị xã Hương Trà về báo cáo tình hình kinh tế - xã hội năm 2019 và Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội năm 2020*, Hương Trà.
- [5] UBND tỉnh Thừa Thiên Huế (2016). *Kế hoạch số 195/KH-UBND ngày 23 tháng 12 năm 2016 của UBND tỉnh Thừa Thiên Huế về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Thừa Thiên Huế giai đoạn 2016-2020*, Thừa Thiên Huế.

Title: CURRENT SITUATION OF HUMAN RESOURCES FOR SOCIO - ECONOMIC DEVELOPMENT IN HUONG TRA TOWN, THUA THIEN HUE PROVINCE

Abstract: Huong Tra is one of the localities in Thua Thien Hue province having several conditions for socio-economic development. However, the process of local human resources development still encounters a number of problems and drawbacks, the resource efficiency is not high and the level of human resources has not met the local economic development. Thus, it is essential to implement a number of major solutions to ensure sufficient quantity and quality of human resources for socio-economic development in Huong Tra town, Thua Thien Hue province in the coming time including raising awareness of the role of human resources in sustainable development, innovation, comprehensive development of education and training, attracting and rational use of human resources, improving fitness quality of population, improving living environment, expanding cooperation in human resource development, policy of resources mobilization for investment in human resources development.

Keywords: Situation, human resources, solutions, Huong Tra town.