

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

NGUYỄN VĂN HẬU

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM THU HÚT LAO ĐỘNG
TRÌNH ĐỘ CAO VÀO TỈNH KHÁNH HÒA

Chuyên ngành: Kinh tế phát triển
Mã số : 60.31.05

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SỸ KINH TẾ

Đà Nẵng - Năm 2011

Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS Bùi Quang Bình

Phản biện 1: **TS Nguyễn Hiệp**

Phản biện 2: **TS Trần Minh Cả**

Luận văn sẽ được bảo vệ tại Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp thạc sĩ Kinh tế họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 10 tháng 12 năm 2011

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Trung tâm Thông tin-Học liệu Đại học Đà Nẵng
- Thư viện Trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Cùng với sự phát triển chung của đất nước, tỉnh Khánh Hòa đã đạt được nhiều thành tựu trong phát triển kinh tế - xã hội. Khánh Hòa luôn tìm hướng đi riêng cho mình để phát triển phù hợp với điều kiện tự nhiên và nguồn lực địa phương. Trong các yếu tố nguồn lực Khánh Hòa luôn chú trọng phát huy nguồn lực con người, coi đó là yếu tố quyết định cho sự phát triển. Đặc biệt là nguồn lao động có trình độ cao luôn được xác định là nguồn lực chính trong việc thúc đẩy sự phát triển của tỉnh trong quá trình CNH-HDH.

Do đó tỉnh Khánh Hòa đã ban hành nhiều chính sách ưu đãi nhằm khuyến khích, thu hút nguồn lao động trình độ cao về làm việc tại các cơ quan Nhà nước trên địa của tỉnh. Từ đó đến nay với nhiều lần sửa đổi, bổ sung, thay thế chính sách, cho phù hợp với từng giai đoạn, tỉnh đã thu hút được một lực lượng lớn cử nhân, thạc sĩ, tiến sĩ về làm việc trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp và các doanh nghiệp nhà nước do tỉnh quản lý. Điều này đã góp phần không nhỏ vào việc phát triển kinh tế của tỉnh.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả thu được, vẫn còn một số điểm hạn chế, chưa phù hợp nhất là việc chưa thu hút được đội ngũ chuyên gia, trí thức có trình độ cao, được đào tạo bài bản và có kinh nghiệm để phục vụ cho sự phát triển bền vững của tỉnh. Bên cạnh đó Khánh Hòa cũng như các địa phương khác phải chịu chung sức ép cạnh tranh để thu hút nguồn lao động trình độ cao về làm việc cho địa phương mình. Vì vậy, đề tài **“Một số giải pháp nhằm thu hút lao động trình độ cao vào tỉnh Khánh Hòa”** được lựa chọn nhằm tìm hiểu hiện trạng việc thu hút nguồn lao động trình độ cao vào làm việc tại các cơ quan Nhà nước của Khánh Hòa, làm rõ những hiệu quả và hạn chế, bắt cập trong việc tạo chính sách thu hút cũng như việc quản lý, khai thác tìm năng từ nguồn lao động trình độ cao của địa phương.

Từ đó đề ra các giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách thu hút, đào tạo và sử dụng nguồn lao động trình độ cao đạt hiệu quả, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế của địa phương xứng đáng với tiềm năng của tỉnh trong thời gian tới.

2. Mục tiêu của đề tài

Mục tiêu chính của đề tài này là hướng vào việc giải quyết những vấn đề sau:

- Làm rõ lý luận về nguồn lao động trình độ cao và khái quát kinh nghiệm thực tế thu hút và sử dụng lao động trình độ cao để hình thành khung nội dung nghiên cứu về thu hút lao động trình độ cao.

- Nhận diện các mặt mạnh và yếu kém trong thu hút lao động trình độ cao vào làm việc tại các cơ quan Nhà nước của tỉnh Khánh Hòa.

- Đề xuất được các giải pháp hữu hiệu để thu hút nguồn lao động trình độ cao vào làm việc tại các cơ quan Nhà nước cho tỉnh Khánh Hòa.

3. Tổng quan nghiên cứu các nghiên cứu liên quan đến đề tài

- Kinh nghiệm thu hút nhân tài của nước ngoài: Singapore là một trong những quốc gia sớm chú trọng đến việc thu hút nhân tài và họ đã thực hiện rất thành công.

- Kinh nghiệm thu hút nhân tài trong nước: Ở nước ta địa phương thực hiện rất thành công và đã đề ra nhiều giải pháp mang tính đột phá để thu hút nhân tài phải kể đến đó là Thành phố Đà Nẵng. Đà Nẵng cũng đã thành lập được Trung tâm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho Thành phố.

4. Phương pháp nghiên cứu

Để xem xét và đánh giá các vấn đề nghiên cứu, đề tài đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

- Thu thập những tài liệu trong và ngoài nước liên quan đến vấn đề đào tạo thu hút và sử dụng nguồn lao động trình độ cao. Phân

tích, đánh giá nhằm xây dựng cơ sở lý luận cho đề án, trên cơ sở đó đề ra các giải pháp đảm bảo tính khoa học và thực tiễn.

- Tổ chức điều tra xã hội học trên 2 đối tượng: Người lao động - Nhà quản lý. Kết quả điều tra nhằm xác định hiện trạng nguồn lao động trình độ cao của tỉnh Khánh Hòa. Tình hình sử dụng nguồn lao động này trong các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh. Mặt khác nhằm đánh giá về điều kiện, chất lượng đào tạo, nhu cầu số lượng, trình độ, cơ cấu nguồn lao động, xu hướng lao động - việc làm phù hợp với phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Những kết quả này là cơ sở quan trọng cho việc dự báo về nhu cầu nguồn lao động trình độ cao và đề ra những giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách thu hút lao động trình độ cao của tỉnh trong thời gian đến.

- Phương pháp định tính và định lượng: Định lượng thông qua các số liệu do các cơ quan liên quan cung cấp và các số liệu thu thập được từ quá trình điều tra. Định tính thông qua việc căn cứ các số liệu đó rút ra được nhận định của bản thân về thực trạng chính sách thu hút lao động trình độ cao trên địa bàn của tỉnh.

- Phương pháp tính toán, thống kê mô tả, phương pháp đồ thị để diễn giải và phân tích những nội dung cần lượng hoá.

5. Nguồn thông tin dữ liệu, công cụ phân tích chính

- Đối tượng nghiên cứu: Việc thu hút, quản lý, sử dụng lao động trình độ cao tại các cơ quan Nhà nước của tỉnh Khánh Hòa.

- Phạm vi nghiên cứu:

+ Về không gian: Đề tài nghiên cứu trong phạm vi tỉnh Khánh Hòa

+ Về thời gian: Đề tài nghiên cứu thực trạng chính sách thu hút, quản lý, sử dụng nguồn lao động trình độ cao tại các cơ quan Nhà nước của tỉnh Khánh Hòa từ năm 2001 đến năm 2010.

- Nguồn dữ liệu: Dữ liệu được thu thập từ Cục Thống kê tỉnh Khánh Hòa, Sở Nội vụ tỉnh Khánh Hòa, Văn phòng Tỉnh ủy Khánh

Hòa... và điều tra xã hội học trên 02 đối tượng là: Người lao động và Nhà quản lý.

- Công cụ phân tích: Sau khi thu thập số liệu từ các cơ quan hữu quan có liên quan và kết quả điều tra xã hội học trên 02 đối tượng là: Người lao động và Nhà quản lý, tác giả sử dụng phần mềm Microsoft Exell để thống kê, phân tích và sử dụng các dạng biểu đồ để mô tả.

6. Điểm mới của đề tài

- Vận dụng lý thuyết thu hút lao động trình độ cao vào nghiên cứu thực tiễn hoạt động này tại tỉnh Khánh Hòa.

- Chỉ ra được những mặt mạnh của hoạt động thu hút lao động trình độ cao tại tỉnh Khánh Hòa.

- Chỉ ra được những mặt yếu kém cùng các nguyên nhân của hoạt động thu hút lao động trình độ cao tại tỉnh Khánh Hòa.

- Đề xuất được các giải pháp thu hút lao động trình độ cao phù hợp với tình hình thực tế của địa phương và mang tính khả thi cao cho hoạt động này của tỉnh Khánh Hòa.

7. Nội dung nghiên cứu

Ngoài phần mở đầu và kết luận, đề tài được chia làm 3 chương

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN THU HÚT LAO ĐỘNG TRÌNH ĐỘ CAO.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG THU HÚT LAO ĐỘNG TRÌNH ĐỘ CAO CỦA TỈNH KHÁNH HÒA.

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC THU HÚT LAO ĐỘNG TRÌNH ĐỘ CAO VÀO TỈNH KHÁNH HÒA.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN THU HÚT LAO ĐỘNG TRÌNH ĐỘ CAO

1.1. Khái niệm, tiêu chí xác định và vai trò của lao động trình độ cao

1.1.1. Các khái niệm

Khái niệm nguồn nhân lực

Một số nhà khoa học Việt Nam đã xác định nguồn nhân lực hay nguồn lực con người bao gồm lực lượng lao động và lao động dự trữ. Trong đó lực lượng lao động được xác định là người lao động đang làm việc và người trong độ tuổi lao động có nhu cầu nhưng không có việc làm (người thất nghiệp). Lao động dự trữ bao gồm học sinh trong độ tuổi lao động, người trong độ tuổi lao động nhưng không có nhu cầu lao động. *Như vậy nguồn lao động là người lao động đang làm việc và người trong độ tuổi lao động có nhu cầu nhưng không có việc làm (người thất nghiệp)* [30].

Có thể định nghĩa nguồn lao động trình độ cao như sau: *Nguồn lao động trình độ cao bao gồm những lao động qua đào tạo, được cấp bằng, chứng chỉ của các bậc đào tạo, có chuyên môn kỹ thuật cao; có kỹ năng lao động giỏi và có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất; đáp ứng những yêu cầu phức tạp của công việc tương ứng với trình độ được đào tạo (trừ một số trường hợp đặc biệt không qua đào tạo); có sức khỏe và phẩm chất tốt, có khả năng vận dụng sáng tạo những tri thức, những kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất nhằm đem lại năng suất, chất lượng và hiệu quả cao, có những đóng góp đáng kể cho sự tăng trưởng và phát triển của mỗi đơn vị nói riêng và toàn xã hội nói chung.*

1.1.2. Các tiêu chí xác định lao động trình độ cao

Để làm rõ hơn khái niệm “lao động trình độ cao”, cũng như để dễ dàng hơn trong việc thống kê, phân tích và đánh giá lực lượng lao động này, cần thiết phải xây dựng những tiêu chí xác định lao

động trình độ cao ở mức độ cụ thể hơn so với khái niệm nêu trên. Có thể nêu ra các tiêu chí xác định lao động trình độ cao như sau:

Thứ nhất, nguồn lao động trình độ cao phải là lực lượng lao động có đạo đức nghề nghiệp, đó là lòng yêu nghề, say mê với công việc, có tính kỷ luật và có trách nhiệm với công việc.

Thứ hai, nguồn lao động trình độ cao phải là lực lượng lao động có khả năng thích ứng công nghệ mới và linh hoạt cao trong công việc chuyên môn. Thứ ba, nguồn lao động trình độ cao phải là lực lượng lao động có khả năng sáng tạo trong công việc.

1.1.3. Vai trò của thu hút lao động trình độ cao

Một quốc gia muốn phát triển thì cần phải có các nguồn lực của sự phát triển kinh tế như: Tài nguyên thiên nhiên, vốn, khoa học - công nghệ, con người... Trong các nguồn lực đó thì nguồn lực con người là quan trọng nhất, có tính chất quyết định trong sự tăng trưởng và phát triển kinh tế của mọi quốc gia từ trước đến nay. Một nước cho dù có tài nguyên thiên nhiên phong phú, máy móc kỹ thuật hiện đại nhưng không có những con người có trình độ, có đủ khả năng khai thác các nguồn lực đó thì khó có khả năng có thể đạt được sự phát triển như mong muốn. Các nguồn lực khác không những hữu hạn mà còn cần được kết hợp với nguồn lực con người thì mới có thể phát huy tác dụng và có ý nghĩa tích cực xã hội.

1.2. Nội dung và tiêu chí thu hút nguồn lao động trình độ cao

1.2.1. Nội dung thu hút nguồn lao động trình độ cao

- (1) Chính sách xúc tiến thu hút
- (2) Chính sách đãi ngộ và hỗ trợ với lao động trình độ cao
- (3) Chính sách sử dụng lao động hợp lý và thiết thực
- (4) Tạo dựng môi trường làm việc
- (5) Tạo cơ hội đào tạo và phát triển

1.2.2. Các tiêu chí phản ánh thu hút nguồn lao động trình độ cao

Để phản ánh thu hút nguồn lao động trình độ cao người ta sử dụng nhiều tiêu chí khác nhau:

- (1) Trình độ và khả năng làm việc;
- (2) Tính sáng tạo của đối tượng lao động trình độ cao;
- (3) Số lượng lao động trình độ cao đã thu hút;
- (4) Cơ cấu lao động trình độ cao đã thu hút;
- (5) Số lượng lao động trình độ cao được đào tạo;
- (6) Khả năng thu hút lao động trình độ cao từ các doanh nghiệp vào cơ quan Nhà nước.

1.2.3. Sự cần thiết phải thu hút lao động trình độ cao vào làm việc trong các cơ quan nhà nước

Đội ngũ công chức, viên chức nhà nước không chỉ là nguồn lực chủ yếu để cấu thành các cơ quan nhà nước mà nó còn có vai trò quyết định cơ chế vận hành, tổ chức các hoạt động và sự thành công hay thất bại của cơ chế vận hành hay các hoạt động đó của nhà nước. Với những yêu cầu như vậy, việc tuyển dụng nguồn lao động trình độ cao vào các cơ quan nhà nước là rất cần thiết.

1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến thu hút lao động trình độ cao

1.3.1. Điều kiện tự nhiên

Điều kiện tự nhiên không chỉ ảnh hưởng tới sự phát triển kinh tế xã hội mà còn là một nhân tố gián tiếp để giúp cho sự phát triển này. Điều kiện tự nhiên thuận lợi sẽ tạo ra miền đất lành cho nhiều người nhất là NNL trình độ cao.

1.3.2. Sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương

Sự phát triển và triển vọng phát triển kinh tế xã hội của địa phương có ảnh hưởng lớn đến việc thu hút, tuyển dụng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực trình độ cao. Kinh tế xã hội phát triển tạo các điều kiện thuận lợi cho con người làm việc và sinh sống, đáp ứng

được nhu cầu ngày càng cao của con người nhất là những người có trình độ cao.

1.3.3. Nguồn lao động của địa phương

Nguồn lao động của địa phương bao gồm những người trong và ngoài độ tuổi lao động có khả năng lao động đang làm việc hay thất nghiệp của địa phương. Nguồn lao động thể hiện ở hai mặt số lượng và chất lượng trong đó chất lượng của nó có liên quan tới nguồn lao động trình độ cao.

1.3.4. Nguồn lực để thu hút

Ngoài nguồn lực tài chính thì hoạt động thu hút cần phải có nhân lực và các điều kiện vật chất khác như nhà cửa, trụ sở, phương tiện vận tải, máy móc thiết bị...

1.3.5. Sự cạnh tranh của các địa phương khác trong khu vực

Nguồn nhân lực trình độ cao vốn không nhiều nên sự cạnh tranh để thu hút hiện nay rất gay gắt và khó khăn. Do vậy muốn giành được ưu thế trong cạnh tranh thì ngoài chính sách thu hút có nhiều ưu đãi thì cần phải đánh giá chính xác tình hình thị trường lao động, đối tượng cần thu hút để tập trung biện pháp thu hút.

1.4. Kinh nghiệm thu hút nhân tài của một số địa phương trong nước

- ***Chính sách thu hút nhân tài của Đà Nẵng***
- ***Chính sách thu hút nhân tài của Hậu Giang***

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH THU HÚT LAO ĐỘNG TRÌNH ĐỘ CAO CỦA TỈNH KHÁNH HÒA

2.1. Điều kiện tự nhiên và tình hình phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Khánh Hòa ảnh hưởng đến việc thu hút nguồn lao động trình độ cao

2.1.1. Vị trí địa lý và tiềm năng

Khánh Hòa là một tỉnh ven biển Nam Trung Bộ, với dân số 1.167.000 người và diện tích tự nhiên là 5.197 Km², kéo dài từ vĩ độ 11⁰ 50'00" N đến vĩ độ 12⁰ 54'00", Phía bắc giáp tỉnh Phú Yên, tây giáp Đắk Lắk, Lâm Đồng, nam giáp Ninh Thuận và phía đông là biển Đông với bờ biển dài 385 km tính theo mép nước ven đảo.

2.1.2. Tình hình phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Khánh Hòa

Tổng sản phẩm xã hội (GDP) năm 2010 so với năm 2000 tăng 3,71 lần, bình quân đạt 16,5%/năm, trong đó nông nghiệp tăng bình quân 7,34%/năm, công nghiệp tăng 20,7%/năm, dịch vụ tăng 18,79%/năm.

Đến cuối năm 2010, Khánh Hòa có 320 trường phổ thông các cấp, với 6.535 lớp học, 10.759 giáo viên và 215.792 học sinh. Toàn tỉnh có 6 trường đại học và cao đẳng, 4 trường trung học chuyên nghiệp, 3 viện nghiên cứu quốc gia và hệ thống các trường đào tạo dạy nghề [2].

Hoạt động y tế cũng có những thay đổi quan trọng. Tính đến cuối năm 2010, tổng số cơ sở y tế trên địa bàn tỉnh là 169 cơ sở, trong đó có 13 bệnh viện, 16 phòng khám đa khoa và 140 trạm y tế xã phường. Với 596 bác sĩ, 564 y sĩ và 935 y tá, tổng số giường bệnh là 3.007 giường [2].

2.1.3. Một số yếu tố khác ảnh hưởng đến thu hút lao động trình độ cao ở Khánh Hòa

2.1.3.1. Cơ sở nguồn lực để Khánh Hòa thu hút lao động trình độ cao

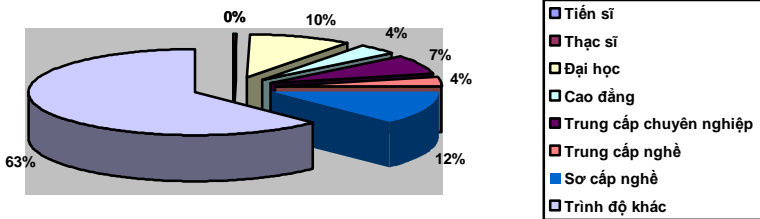
2.1.3.2. Các yếu tố tạo sự cạnh tranh trong thu hút lao động trình độ cao

2.2. Thực trạng nguồn lao động của tỉnh Khánh Hòa

2.2.1. Khái quát tình hình lao động của Việt Nam

Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam vừa thực hiện điều tra, khảo sát thực trạng việc làm, thu nhập và đời sống của người lao động trong các doanh nghiệp FDI tại một số địa phương thu hút nhiều doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Theo đó, khoảng 74% lao động có việc làm ổn định, 22% lao động không có việc làm ổn định, 4% thiếu việc làm. Chỉ có khoảng 50% lao động có đào tạo được làm đúng nghề [20].

2.2.2. Tình hình lao động của tỉnh Khánh Hòa



Biểu đồ 2.1 Tỷ lệ trình độ lao động của tỉnh Khánh Hòa

2.2.3. Tình hình thu hút lao động trình độ cao của tỉnh Khánh Hòa

Qua 12 năm thực hiện Nghị quyết trên (từ năm 1998), công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ KHXH của tỉnh đã đạt được những kết quả nhất định nhưng nhìn chung vẫn còn nhiều hạn chế...

2.3. Thực trạng công tác thu hút lao động trình độ cao của tỉnh Khánh Hòa

2.3.1. Chính sách xúc tiến thu hút lao động trình độ cao

Qua kết quả điều tra cho thấy người lao động trình độ cao chưa thật sự hoàn toàn hài lòng về chính sách đào tạo, bồi dưỡng và thu hút nhân tài của Khánh Hòa. Đặc biệt nổi bật là thủ tục thực hiện chính sách có đến 54% số người được phỏng vấn cho rằng còn phức tạp, nhiều khâu chưa thật sự đơn giản. Bên cạnh đó thì chính sách đào tạo, bồi dưỡng và thu hút nhân tài của tỉnh cũng không được quảng bá rộng rãi, có 34% người tham gia phỏng vấn đã đánh giá như vậy.

2.3.2. Chính sách đãi ngộ đối với người lao động trình độ cao

Đánh giá mức độ hài lòng về thu nhập thì có 63% cho rằng thu nhập của họ tương đương mặt bằng chung, tuy nhiên có 37% lại không đồng ý là mức thu nhập của họ phù hợp với năng lực của họ. Về tiêu chí thu nhập phù hợp với khối lượng công việc có 23% không đồng ý, 31% bình thường, 20% đồng ý và con số này hoàn toàn đồng ý là 26%.

2.3.3. Chính sách sử dụng lao động trình độ cao thu hút được

Có 60% đối tượng tham gia phỏng vấn hài lòng về tiêu chí công việc ổn định, thú vị tại nơi họ đang công tác. Ở khía cạnh khả năng đáp ứng yêu cầu công việc có 51% người tham gia phỏng vấn cho rằng họ đủ khả năng để đáp ứng, có 46% cho rằng họ được bố trí công việc đúng trình độ chuyên môn. Chỉ có 14% thì hy vọng vào cơ hội được thăng tiến và con số không đồng ý là 31% và có đến 60% cho rằng chưa được định hướng rõ khi họ nhận việc.

2.3.4. Tạo dựng môi trường làm việc cho lao động trình độ cao

Hiện nay tại Khánh Hòa điều kiện và môi trường làm việc dành cho lao động trình độ cao chưa thật sự tốt, chỉ có 23% đồng ý và 11% người lao động được điều tra đánh giá tốt về môi trường và

điều kiện làm việc. Trình độ quản lý của cấp trên cũng là điều đáng quan ngại có 20% người hoàn toàn không đồng ý và 14% không đồng ý về năng lực quản lý của cấp trên.

2.3.5. Chính sách tạo cơ hội đào tạo và thăng tiến

Từ kết quả điều tra có 40% người được điều tra nhận thấy cơ hội thăng tiến không thật sự công bằng cũng như điều kiện thăng tiến không hợp lý. Tuy nhiên họ vẫn tin tưởng vào sự phát triển trong tương lai có 14% hoàn toàn đồng ý, và 23% đồng ý, 34% cho rằng bình thường.

Tóm lại, từ kết quả điều tra cho thấy giữa người lao động trình độ cao và người quản lý còn nhiều điểm chưa tương đồng, cách đánh giá nhìn nhận còn trái ngược nhau, điều này đồng nghĩa họ chưa thật sự cùng nhìn về một chí hướng. Đơn cử một thực tế người lãnh đạo thì cho rằng họ đã tạo điều kiện tốt nhất, bình đẳng nhất cho người lao động làm việc, trong khi đó người lao động lại cho rằng không hẳn như vậy. Chính điều này là cực kỳ nguy hiểm bởi lẽ không họ không nhìn thấy điểm yếu mình thì họ không chịu sửa sai, ngày càng dẫn đến sự mâu thuẫn giữa người lao động và người sử dụng lao động và hệ lụy tất yếu là người lao động trình độ cao bỏ đi nơi khác, lại "chảy máu chất xám" bài toán chưa có lời giải đáp hoàn hảo.

2.4. Những kết quả mà Khánh Hòa đã đạt được trong việc thu hút lao động trình độ cao

Từ năm 2001 -2005, giai đoạn này tỉnh Khánh Hòa đã đào tạo và thu hút được 231 người, trong đó 11 tiến sĩ, 151 thạc sĩ, 15 bác sĩ, dược sĩ chuyên khoa II, 64 bác sĩ, dược sĩ chuyên khoa I. Giai đoạn từ 2006 – 2009 tỉnh đã thu hút và hỗ trợ đào tạo nâng cao trình độ cho 324 trường hợp; trong đó có 18 tiến sĩ (02 người khối hành chính, 15 người khối sự nghiệp và 01 người thuộc Đảng và đoàn thể), 220 thạc sỹ (10 người khối hành chính, 203 người khối sự

nghiệp, 07 người khối đảng và đoàn thể), 74 bác sĩ, dược sĩ chuyên khoa I, 22 bác sĩ, dược sĩ chuyên khoa II. Trong số 324 người thu hút và đào tạo ở giai đoạn 2006-2009 có 06 người được đào tạo ở nước ngoài.

2.5. Đánh giá kết quả thu hút lao động trình độ cao của tỉnh Khánh Hòa

Những kết quả đã đạt được

- Thực hiện chủ trương này của Tỉnh ủy, UBND tỉnh đã chú trọng nhiều hơn việc xây dựng, hoàn thiện cơ chế, chính sách, đã cử được hàng trăm cán bộ, công chức tham gia các lớp đào tạo sau đại học đáp ứng kịp thời các yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, quản lý nhà nước trong tình hình hiện nay, góp phần rất lớn vào việc phát triển kinh tế, xã hội, giáo dục ... của tỉnh trong những năm qua.

Những hạn chế còn tồn tại

Bên cạnh những kết quả đạt được, trên thực tế việc thực hiện chính sách thu hút nguồn lao động trình độ cao của Khánh Hòa vẫn còn một số tồn tại, hạn chế nhất định.

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC THU HÚT LAO ĐỘNG TRÌNH ĐỘ CAO VÀO TỈNH KHÁNH HÒA

3.1. Nhu cầu lao động của tỉnh Khánh Hòa trong thời gian đến

3.1.1. Dự báo các nhân tố ảnh hưởng đến việc thu hút lao động trình độ cao của tỉnh Khánh Hòa

3.1.1.1. Tác động của bối cảnh quốc tế và khu vực

3.1.1.2. Tình hình lao động tri thức ở Việt Nam hiện nay

3.1.2. Những lĩnh vực cần thu hút lao động trình độ cao của tỉnh Khánh Hòa

Phát triển và nâng cao hiệu quả hoạt động khoa học – công nghệ, gắn với các hoạt động kinh tế - xã hội. Xây dựng đội ngũ cán bộ khoa học để nghiên cứu, triển khai và ứng dụng rộng rãi thành tựu khoa học – công nghệ trong sản xuất. Ưu tiên đầu tư phát triển và ứng dụng công nghệ sinh học về giống cây trồng, vật nuôi, chuyển giao kỹ thuật sản xuất giống, công nghệ chế biến và bảo quản sau thu hoạch. Tăng cường cán bộ kỹ thuật nghiên cứu hoàn thiện quy trình nuôi một số loại thủy sản có giá trị kinh tế cao.

3.2. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác thu hút lao động trình độ cao của tỉnh Khánh Hòa trong thời gian đến

3.2.1. Những căn cứ tiền đề cho việc đề ra giải pháp

3.2.1.1. Mục tiêu phát triển Kinh tế - Xã hội trong thời gian đến

- Mục tiêu phát triển kinh tế: Duy trì và đẩy nhanh tốc độ tăng trưởng kinh tế cao hơn so với mức bình quân chung của cả nước. Tốc độ tăng GDP thời kỳ 2011-2015 là khoảng 12,5%/năm, thời kỳ 2016 -2020 là 13%/năm. Tổng GDP của tỉnh (theo giá so sánh 1994) vào năm 2015 đạt 23.834 tỷ đồng và đạt 43.913 tỷ đồng vào năm 2020. GDP bình quân đầu người (giá hiện hành) đạt 32,777 triệu đồng vào năm 2015 và đạt 65,71 triệu đồng vào năm 2020 [16], [18].

- Mục tiêu về phát triển xã hội: Tỷ lệ tăng dân số thời kỳ 2011-2020 khoảng 1,4-1,5%, giải quyết việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị xuống 4,2% vào năm 2015 và xuống dưới 4% vào năm 2020, nâng cao tỷ lệ sử dụng thời gian lao động ở nông thôn. Phần đầu đến năm 2020, tỷ lệ đô thị hóa đạt khoảng 68,5-70%, tỷ lệ lao động phi nông nghiệp khoảng 70%. Mức sống bình quân đầu người, cơ cấu kinh tế và kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội đạt chuẩn của đô thị loại I [16], [18].

3.2.1.2. Mục tiêu về nguồn lao động của tỉnh trong thời gian đến

Mục tiêu trong thời gian tới của tỉnh Khánh Hòa đó là phải xây dựng được kế hoạch đào tạo và thu hút nguồn lao động trình độ cao để bổ sung cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tạo cán bộ nguồn để hình thành đội ngũ chuyên gia về các lĩnh vực quản lý nhà nước, kinh tế, giáo dục, y tế...

3.2.2. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác thu hút lao động trình độ cao vào tỉnh Khánh Hòa

3.2.2.1. Có chính sách sử dụng nhân lực cụ thể, thiết thực

Sự phát triển nhân lực trình độ cao bên cạnh những nét chung, trong quá trình phát triển còn có những con đường riêng. Nhân tài chỉ có được sau khi trải qua thời gian dài giáo dục, đào tạo và thực tế làm việc đúc rút kinh nghiệm, kỹ năng thực hành và nâng cao trình độ chuyên môn. Để có nhân tài, cần phải có thời gian từ phát hiện đến đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, theo dõi giám sát... Những năm qua, chúng ta mới chú trọng đến giáo dục đào tạo mà chưa quan tâm đúng mức đến sử dụng đãi ngộ. Vì vậy, trong thời gian tới, định hướng chính sách cần theo hướng kích thích sử dụng nguồn nhân lực trình độ cao sẽ phản ánh kết quả cuối cùng của chất lượng nguồn lao động. Đã đến lúc chính sách sử dụng nhân tài phải cụ thể, thiết thực chứ không nên chung chung như trước đây, cụ thể:

- Thiết lập và hoàn thiện ngân hàng dữ liệu về lao động trình độ cao về ngành nghề, lĩnh vực... trong các thành phần kinh tế, theo dõi thường xuyên sự biến động từ đó xác định nguyên nhân khách quan, chủ quan ... tìm giải pháp cụ thể, thiết thực, kịp thời.

- Trẻ hoá đội ngũ cán bộ, xoá bỏ quan niệm phải có thâm niên công tác mới được đề bạt các chức danh quan trọng. Đây đang là tư duy cản trở sự phát triển của những lao động trình độ cao.

- Ưu tiên những ngành công nghệ cao, những ngành đang thiếu cán bộ tài năng, có chính sách thu hút những chuyên gia giỏi là Việt kiều trong những lĩnh vực mà nước ta đang thiếu và cần thiết trong tiến trình hội nhập.

- Hiện nay vẫn còn nhiều cơ quan, đơn vị hành chính sự nghiệp khi tiếp nhận, bố trí, đề bạt nhân sự luôn đề cao quan điểm chính trị là đối tượng đó phải là đảng viên. Quan điểm này cần phải sớm được gỡ bỏ thì mới khai thác, sử dụng hết khả năng của người tài.

3.2.2.2. Có chính sách đãi ngộ, tôn vinh lao động trình độ cao

Thực hiện chính sách tiền lương linh hoạt theo tiêu chí tài năng, không nên hạn chế mức thu nhập, nếu đó là mức thu nhập chính đáng từ tài năng và sáng tạo của họ, đồng thời truy cứu trách nhiệm nếu có biểu hiện lợi dụng, tham nhũng. Tuy nhiên đây là vấn đề khó bởi chúng ta đang phải vướng các cơ chế chính sách tiền lương mà Chính phủ quy định, nếu địa phương mạnh dạn, dám nghĩ, dám làm thì lại cho là “vượt rào”, cố ý làm trái quy định.

Chính sách tiền lương hợp lý là một trong những động lực quan trọng kích thích người lao động nâng cao trình độ của mình để đáp ứng được nhu cầu của công việc, đảm bảo tăng thu nhập và ổn định đời sống, đồng thời thúc đẩy việc phát huy tính tích cực, sáng tạo của người lao động. Vì vậy, chính sách tiền lương, tiền công phải

đảm bảo nguyên tắc công bằng xã hội, tránh tình trạng giải quyết lợi ích theo kiểu bình quân chủ nghĩa.

- Chế độ lương bổng và phúc lợi được thiết lập trên cơ sở: Phù hợp với trình độ đào tạo; phù hợp với thâm niên công tác, cấp bậc và chức vụ được giao; phù hợp với đặc điểm nghề nghiệp của từng ngành; tăng tương ứng với sự phát triển kinh tế và sự gia tăng giá cả v.v...

- Chế độ khen thưởng: Phải kịp thời, đúng lúc cho cá nhân, đơn vị hoàn thành nhiệm vụ đạt hiệu quả cao; cá nhân, đơn vị có sáng kiến hoặc giải pháp đột xuất, độc đáo đem lại lợi ích lớn cho xã hội, không phân biệt đó là cán bộ lãnh đạo hay nhân viên.

- Cần xây dựng chế độ chính sách ưu đãi đối với nhân lực chất lượng cao để tạo động lực thu hút nhân tài vào các cơ quan nghiên cứu, cơ quan hoạch định chính sách để họ có điều kiện phát huy cao nhất khả năng sáng tạo của mình.

- Thường xuyên tôn vinh nhân tài đi kèm cơ chế khuyến khích về lợi ích vật chất đối với những cống hiến mang lại nhiều lợi ích cho xã hội.

3.2.2.3. Tạo môi trường làm việc để thu hút nguồn lao động trình độ cao

Nhân tài mong muốn trước hết là được làm việc, cống hiến và ghi nhận thành quả. Vì vậy, việc tạo môi trường thu hút hấp dẫn, là rất quan trọng đối với nhân tài. Về vấn đề này cần quan tâm tới ba yếu tố sau:

- Điều kiện làm việc tốt bao gồm cơ sở hạ tầng như phòng thí nghiệm, xưởng thực nghiệm (đối với cán bộ khoa học và công nghệ, giáo sư...); điều kiện thông tin nhanh, kịp thời, đầy đủ, chính xác. Có một tập thể hoạt động tốt, ăn ý, không khí làm việc cởi mở, minh bạch, dân chủ;

- Nhân tài được quyền tự chủ trong lĩnh vực hoạt động của mình;

- Có cuộc sống ổn định.

3.2.2.4. Sử dụng đúng đắn và hợp lý đội ngũ lao động trình độ cao đã đào tạo và thu hút được

Tình cần nghiên cứu và đánh giá đầy đủ, chính xác về thực trạng cơ cấu lao động ở từng giai đoạn, làm rõ các nguồn lao động thừa và lao động thiếu, xác định nguyên nhân của tình trạng trên; từ đó, áp dụng các chính sách và công cụ đòn bẩy phù hợp nhằm khai thác, sử dụng hợp lý và hiệu quả nguồn lao động. Đẩy mạnh việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế, phân luồng trong đào tạo, hướng nghiệp cho học sinh, qua đó tạo ra sự chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng tích cực, phù hợp với nhu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Bên cạnh đó, cần có các chính sách ưu đãi, hỗ trợ nhằm thu hút nguồn lao động từ nơi thừa sang nơi thiếu; từ thành phố, đồng bằng lên vùng sâu, vùng xa.

3.2.2.5. Chính sách thu hút và sử dụng lao động trình độ cao phải mang tính chất toàn diện

Cần phải có một chiến lược, một tầm nhìn đúng hướng, đủ lớn, đủ rộng, phải có tính thống nhất và cam kết cao của tất cả các ban ngành, từ tổ chức nhà nước đến các doanh nghiệp. Cần phải xây dựng một cơ cấu lao động hợp lý nhằm tạo ra nhân tài trên nhiều lĩnh vực tạo ra sự đồng bộ trong cơ cấu lao động: Như đào tạo đại học, sau đại học phải kết hợp với đào tạo nghề.

Thực tế cho thấy việc đào tạo, thu hút, sử dụng nguồn lao động phải mang tính chất toàn diện, đồng bộ. Trong bối cảnh hiện nay, để thúc đẩy nhanh tiến trình công nghiệp hoá - hiện đại hoá và đưa đất nước nhanh chóng trở thành quốc gia công nghiệp hoá trong tương lai thì cần phải chú ý đào tạo đồng thời ba đội ngũ sau:

- Đội ngũ lãnh đạo Đảng, quản lý nhà nước, quản lý hành chính: Phải là những người thông minh, có khả năng nhìn xa trông

rộng, có khả năng ra quyết định đúng và kịp thời, có khả năng lãnh đạo v.v...

- *Đội ngũ quản lý doanh nghiệp*: Bao gồm các giám đốc, các nhân viên quản lý doanh nghiệp, xí nghiệp, nhà máy có trình độ thông thạo về luật kinh tế, luật pháp quốc tế, có năng lực ngôn ngữ và nhất là có khả năng diễn đạt tốt v.v...

3.2.2.6. Dự báo chính xác nguồn lao động

Tình cần nghiên cứu đánh giá thực trạng cơ cấu lao động hiện có, cũng như dự báo về nhu cầu lao động ở các ngành, lĩnh vực khác nhau nhằm chủ động tránh tình trạng chỗ thừa và nơi thiếu lao động. Tăng cường công tác dự báo phát triển nguồn lao động trên phạm vi vùng, ngành và quốc gia đảm bảo sự phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế – xã hội trong từng giai đoạn nhất định. Nhiệm vụ này cần được tiến hành thường xuyên để có sự điều chỉnh cho phù hợp với những thay đổi của thực tiễn cuộc sống.

3.2.2.7. Thu hút và khai thác hợp lý đội ngũ lao động trình độ cao

Trong thời điểm hiện nay, trước sức ép về nguồn lao động trình độ cao, để đáp ứng yêu cầu phát triển, chúng ta rất cần tận dụng tiềm năng to lớn của những trí thức Việt kiều đang sinh sống ở nước ngoài. Thời gian vừa qua, chính sách thu hút nhân tài là Việt kiều đã được thực thi, song chưa đủ mạnh. Ngoài việc kêu gọi vận động, cần có những chính sách cụ thể hơn như xoá bỏ định kiến, nguồn gốc xuất thân; chế độ lương và thu nhập, chế độ mua nhà hợp pháp, chế độ học tập và làm việc cho con cái... Ngoài ra, cũng cần mạnh dạn liên kết trong nghiên cứu, hợp tác đào tạo với các viện, các trường có tên tuổi của nước ngoài để từng bước nâng tầm KH - CN nước ta nói chung và tỉnh Khánh Hòa nói riêng.

Việc thu hút và sử dụng có hiệu quả cả hai nguồn lao động được đào tạo trong và ngoài nước có ý nghĩa lớn lao trong việc bổ sung tri thức, chia sẻ kinh nghiệm và hỗ trợ nhau trong phát triển

khoa học, công nghệ giúp chúng ta có thể đạt được tốc độ tăng trưởng nhanh, tiếp cận trình độ phát triển quốc tế.

Tóm lại, để nâng cao chất lượng nguồn lao động phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và phát triển kinh tế tri thức như Đại hội X Đảng Cộng sản Việt Nam đã đề ra, chúng ta cần phải thực hiện đầy đủ và đồng bộ các giải pháp. Giữa các giải pháp có mối quan hệ chặt chẽ và hỗ trợ lẫn nhau, nếu coi nhẹ hoặc bỏ qua một giải pháp nào đó sẽ làm ảnh hưởng đến hiệu quả của các giải pháp khác.

KIẾN NGHỊ

Qua nghiên cứu những đề xuất, kiến nghị của cơ quan, đơn vị tiếp nhận và của lực lượng lao động trình độ cao cũng như tập hợp ý kiến của các cơ quan, đơn vị, nhà quản lý, và các đối tượng có liên quan, có thể tổng hợp được một số ý kiến hoàn thiện chính sách như sau:

1. Đối với Trung ương

- Đề nghị Trung ương ban hành chính sách thu hút nhân tài, người có trình độ cao áp dụng cho cả nước nhằm hạn chế tình trạng “chảy máu chất xám” trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập... bởi nhiều cán bộ, công chức, viên chức có trình độ cao đã xin chuyển, thậm chí nghỉ việc để về những nơi có chính sách thu hút hấp dẫn cao hơn.

- Trung ương ban hành chính sách hỗ trợ, thu hút trí thức trẻ tình nguyện về công tác tại các xã, vùng khó khăn để tăng cường đội ngũ cán bộ trẻ, có năng lực là nguồn cán bộ kế cận lâu dài cho các cấp, các ngành trong từng địa phương ở hiện tại và tương lai. Đồng thời, có quy định thời gian công tác và luân chuyển cán bộ trẻ sau khi hoàn thành thời gian tình nguyện (nếu có nguyện vọng) để họ yên tâm phục vụ tốt công tác được giao.

- Định kỳ sơ kết, tổng kết rút kinh nghiệm nhằm điều chỉnh bổ sung nội dung, giải pháp, chế độ thực hiện việc thu hút, đãi ngộ người có trình độ cao, có tài năng trong công vụ tham gia đội ngũ cán bộ, công chức.

2. Đối với địa phương

2.1. Tỉnh Khánh Hòa nên mở rộng quảng bá chính sách thu hút nguồn lao động trình độ cao đến các đối tượng tiềm năng bằng cách giới thiệu trực tiếp chính sách thu hút ở các trường Đại học, các Viện nghiên cứu, trên các phương tiện thông tin đại chúng và thông qua các tổ chức quốc tế.

2.2. Nâng cao tính chủ động của các cơ quan, đơn vị trong công tác thu hút nguồn lao động, đặc biệt là nguồn lao động trình độ cao ở các khâu. Đề xuất ngành nghề, vị trí công tác, số lượng, điều kiện tuyển dụng làm cơ sở để xác định nhu cầu và xây dựng chính sách thu hút nguồn lao động trình độ cao.

2.3. Trên cơ sở chính sách thu hút nhân tài đã ban hành, HĐND tỉnh nên ủy quyền cho Sở Nội vụ ban hành danh mục ngành nghề cần tuyển dụng hàng năm để tạo sự linh hoạt cần thiết cho chính sách.

2.4. Về chính sách đãi ngộ, tỉnh nên phân loại theo đối tượng cần thu hút:

- Đối với đối tượng thu hút có trình độ cao như giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ, bác sĩ - dược sĩ chuyên khoa 2 tỉnh nên kéo dài thời gian hưởng trợ cấp hàng tháng, hỗ trợ nhà ở ổn định, bố trí công việc thích hợp để khai thác năng lực và có cơ chế để họ được tham gia giảng dạy, nghiên cứu khoa học. Không nên bố trí những người này làm công tác quản lý nhà nước, trừ trường hợp khi thấy thực sự cần thiết.

- Đối với những công việc đòi hỏi trình độ chuyên môn cao nhưng chưa cần nhân sự chuyên trách tỉnh nên có chính sách cụ thể

về việc giao cho cơ quan chuyên môn thực hiện việc thuê hay mời những nhà khoa học, chuyên gia trong nước, Việt kiều, người nước ngoài làm việc bán thời gian hoặc tư vấn từ xa.

- Đối với các đối tượng cử nhân loại giỏi, thạc sĩ hoặc tương đương chỉ thu hút những người thực sự cần thiết và trong những lĩnh vực tỉnh phải cạnh tranh với khu vực tư và các địa phương khác để có được người tài nhằm đáp ứng nhu cầu công tác. Đồng thời nâng mức trợ cấp hàng tháng và kéo dài thời gian thụ hưởng để góp phần cải thiện thu nhập của đối tượng thu hút, xem xét hỗ trợ nhà ở để đối tượng thu hút yên tâm công tác trong khả năng đáp ứng của thành phố.

- Đối với các đối tượng có bằng cấp chuyên môn tốt nhưng do lĩnh vực đào tạo mà tỉnh không cần cạnh tranh với địa phương khác nên tập trung vào chế độ ưu tiên tuyển dụng biên chế, không đặt nặng trợ cấp thu nhập và nhà ở, họ sẽ thuộc đối tượng hỗ trợ của những chính sách xã hội khác của tỉnh.

2.5. Khi tuyển dụng đối tượng thu hút, Sở Nội vụ cùng các cơ quan, đơn vị tiếp nhận, sử dụng nghiên cứu hồ sơ, nguyện vọng của đối tượng thu hút để đề xuất bố trí công việc có khả năng phát triển lâu dài. Đối với những công việc cần trang thiết bị hiện đại hoặc đòi hỏi chế độ đãi ngộ cao nhưng tỉnh chưa đáp ứng được, Sở Nội vụ nên thông báo trước điều kiện công tác để đối tượng thu hút chuẩn bị tinh thần, xác định tư tưởng trước khi nhận việc.

2.6. Các cơ quan, đơn vị tiếp nhận, sử dụng đối tượng thu hút nên tham gia trực tiếp vào khâu sơ tuyển, kiểm tra, phỏng vấn, thử việc để lựa chọn đúng người cần thiết trước khi cơ quan có thẩm quyền ra quyết định tiếp nhận.

2.7. HĐND, UBND tỉnh và các cơ quan, đơn vị tiếp nhận, sử dụng đối tượng thu hút cần quan tâm cải thiện điều kiện làm việc, nhất là đối với các công việc mà trang thiết bị, lý thuật ảnh hưởng

lớn đến hiệu quả công việc (như bệnh viện, trường học, viện nghiên cứu,...).

2.8. Cần học tập mô hình thi tuyển các chức danh lãnh đạo của Thành phố Đà Nẵng để áp dụng vào thực tế địa phương nhằm tạo cơ hội thăng tiến minh bạch, bình đẳng, cạnh tranh cho đối tượng thu hút.

2.9. Hàng năm, Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị tiếp nhận, sử dụng đánh giá, lựa chọn đối tượng thu hút tiêu biểu, có những đóng góp xuất sắc vào sự nghiệp phát triển thành phố để đề xuất cấp có thẩm quyền khen thưởng, tôn vinh và có những ưu đãi riêng biệt.

2.10. Cơ quan, đơn vị tiếp nhận, sử dụng cũng cần có đánh giá cụ thể, khách quan về năng lực, trình độ, phẩm chất của tất cả đối tượng thu hút sau một thời gian công tác (từ 6 tháng đến 1 năm). Từ đó phân loại và đề xuất điều chỉnh hoặc áp dụng chế độ đãi ngộ phù hợp, chẳng hạn như hỗ trợ nhà ở, ưu tiên tuyển thăng vào biên chế, hỗ trợ đào tạo nâng cao trình độ hoặc nâng mức trợ cấp hàng tháng và kéo dài thời gian thụ hưởng cho những người có năng lực cao và hạ mức trợ cấp hàng tháng, thậm chí chấm dứt hợp đồng lao động đối với những người không đáp ứng nhu cầu của cơ quan, đơn vị.

KẾT LUẬN

Trong số các nguồn lực cần thiết cho sự thành công của công nghiệp hoá, hiện đại hoá, nguồn lực lao động trình độ cao là yếu tố quyết định. Tuy nhiên, vai trò quyết định của nguồn lao động trình độ cao chỉ trở thành hiện thực khi người lao động được đào tạo để có năng lực và phẩm chất cần thiết đáp ứng được những yêu cầu mà quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đặt ra hiện nay và cả tương lai. Nghị quyết Đại hội lần thứ 10 của Đảng nhấn mạnh: *Đổi mới toàn diện hệ thống giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất*

lượng cao, đáp ứng những đòi hỏi cấp thiết của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Vì vậy trong công tác nhân lực, đặc biệt là vấn đề thu hút lao động trình độ cao trong thời gian sắp đến, chính quyền địa phương cần phối hợp với các Ban ngành liên quan chú trọng hơn đến những vấn đề trên để chính sách của tỉnh ngày càng hoàn thiện hơn và thu hút được sự quan tâm ngày càng nhiều của những người có trình độ muốn làm việc lâu dài tại Khánh Hòa. Đồng thời, cần lắng nghe ý kiến, nguyện vọng của các đối tượng để từ đó có những biện pháp quản lý, sử dụng nhân tài phù hợp và hiệu quả, tránh tình trạng các đối tượng thu hút sau một thời gian công tác lại muốn nghỉ việc. Có như vậy, nguồn lao động trình độ cao của tỉnh sẽ ngày càng gia tăng cả về số lượng lẫn chất lượng. Từ đó góp phần tạo nên đội ngũ lao động vừa hồng vừa chuyên, thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh một cách bền vững và lâu dài.

Tóm lại luận văn đã hoàn thành được nhiệm vụ mà tác giả đã đề ra ban đầu, tuy nhiên vẫn còn những hạn chế cần có những nghiên cứu tiếp theo mang tính chất qui mô hơn, chi tiết hơn để thúc đẩy phát triển một cách toàn diện, nhằm hoàn thiện chính sách thu hút nguồn lao động trình độ cao cho các ngành nghề, địa phương trên cả nước nói chung và cho tỉnh Khánh Hòa nói riêng.