

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

BÙI VĂN DŨNG

**GIẢI PHÁP NHẪM THU HÚT
NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO
CỦA TỈNH QUẢNG NGÃI**

**Chuyên ngành: Kinh tế phát triển
Mã số: 60.31.05**

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Đà Nẵng – Năm 2011

**Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

Người hướng dẫn khoa học: GS.TS TRƯƠNG BÁ THANH

Phản biện 1: PGS. TS Lê Thế Giới

Phản biện 2: PGS. TS Nguyễn Thế Tràm

Luận văn đã được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ Kinh tế họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 01 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. Tính cấp thiết của đề tài

Nhân loại đã bước sang thế kỷ XXI, thời đại mà khoa học đã thực sự trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp, con người càng tỏ rõ vai trò quyết định của mình trong tiến trình phát triển của xã hội, của lịch sử nhân loại.

Quảng Ngãi là tỉnh có nền giáo dục phát triển cả về quy mô và chất lượng giáo dục. Trong bối cảnh hội nhập hiện nay, nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh nhìn chung còn thiếu về số lượng, yếu về chất lượng, chưa đáp ứng được yêu cầu trước mắt cũng như lâu dài.

Với lý do trên tôi chọn đề tài “ *Giải pháp nhằm thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Quảng Ngãi*” làm đề tài luận văn cao học với hy vọng những nghiên cứu khoa học của bản thân tôi có thể góp phần xây dựng quê hương.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

- Luận văn nghiên cứu, xác định được các giải pháp thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Quảng Ngãi.

- Tổng quan lý luận cơ bản về nguồn nhân lực chất lượng cao.
- Đánh giá thực trạng nguồn nhân lực CLC của tỉnh Quảng Ngãi.
- Nghiên cứu, đề xuất các giải pháp thu hút, tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh.

3. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, phụ lục và tài liệu tham khảo, nội dung đề tài được kết cấu thành ba chương:

Chương 1: Những vấn đề lý luận cơ bản về nguồn nhân lực CLC

Chương 2: Thực trạng thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Quảng Ngãi

Chương 3: Một số giải pháp nhằm thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Quảng Ngãi.

CHƯƠNG 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO

1.1. NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO

1.1.1. Nguồn nhân lực

Nhân lực : “là nguồn lực của mỗi con người, bao gồm thể lực, trí lực”.

Hiện nay có nhiều quan điểm khác nhau về nguồn nhân lực.

- Nguồn nhân lực là tổng thể sức dự trữ, những tiềm năng, những lực lượng thể hiện sức mạnh và tác động của con người trong việc cải tạo tự nhiên và cải tạo xã hội”

- Nguồn nhân lực là toàn bộ vốn con người bao gồm thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp... của mỗi cá nhân.

- Nguồn nhân lực của một quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động

- Kinh tế phát triển cho rằng: nguồn nhân lực là một bộ phận dân số trong độ tuổi quy định có khả năng tham gia lao động....

- Điều 6 Bộ luật lao động quy định, “người lao động là người có ít nhất đủ 15 tuổi, có khả năng lao động và giao kết cộng đồng”.

1.1.2. Nguồn nhân lực xã hội

- Nguồn nhân lực xã hội là những người trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động .

- Nguồn nhân lực quốc gia là toàn bộ những người từ độ tuổi bước vào tuổi lao động trở lên, có khả năng lao động, như vậy là không có giới hạn trên.

Nguồn nhân lực xã hội một quốc gia phản ánh các đặc điểm quan trọng nhất sau đây:

- Nguồn nhân lực xã hội là nguồn lực của con người.

- Nguồn nhân lực xã hội phản ánh khả năng lao động của xã hội.

1.1.3. Nguồn nhân lực chất lượng cao

"Nguồn nhân lực chất lượng cao là nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu thị trường, tức là có kiến thức, có kỹ năng, có thái độ, tác phong làm việc tốt, trách nhiệm với công việc".

1.1.4. Các thành phần NNLCLC

1.1.4.1. Đội ngũ tri thức khoa học và công nghệ

Tri thức trong lĩnh vực khoa học công nghệ có vai trò quan trọng trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

1.1.4.2. Đội ngũ công nhân tri thức

- Giai cấp công nhân nước ta hiện nay có khoảng 4,53 triệu người, chiếm 6% dân số. Cơ cấu thành phần của công nhân hiện nay rất phức tạp.

1.1.4.3. Đội ngũ những người thợ thủ công mỹ nghệ lành nghề trong lĩnh vực ngành nghề truyền thống

- Là những người làm trong lĩnh vực sản xuất các ngành nghề truyền thống được trang bị kiến thức, kỹ thuật hỗ trợ quá trình sản xuất.

1.1.4.4. Đội ngũ những người nông dân tri thức

Là những người làm trong lĩnh vực sản xuất nông nghiệp được trang bị kiến thức, kỹ thuật hỗ trợ quá trình sản xuất nông nghiệp.

1.2. VAI TRÒ CỦA NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO

1.2.1. Nguồn nhân lực chất lượng cao có vai trò quan trọng trong chuyển dịch cơ cấu kinh tế đất nước

Để có nguồn nhân lực chất lượng cao, đủ sức đáp ứng những đòi hỏi của kinh tế tri thức, nguồn nhân lực phải đảm bảo các yêu cầu cơ bản sau:

- Người lao động phải được nâng cao về trình độ dân trí.
- Người lao động phải có khả năng sáng tạo cao.
- Người lao động phải có khả năng thích ứng và có tính linh hoạt cao.

1.2.2. Nguồn nhân lực chất lượng cao là yếu tố quyết định nâng cao sức cạnh tranh của Việt Nam thực hiện CNH, HĐH đất nước

- Nguồn nhân lực chất lượng cao là nguồn lực chính quyết định quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội.

- Nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những yếu tố quyết định sự thành công của sự nghiệp CNH, HĐH.

- Khi Việt Nam đang bước vào giai đoạn đầy nhanh và mạnh quá trình phát triển kinh tế và thực hiện sự nghiệp CNH, HĐH thì yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

- Nguồn nhân lực CLC là điều kiện để rút ngắn khoảng cách tụt hậu.

- Nguồn nhân lực chất lượng cao là điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế. Quá trình hội nhập vào nền kinh tế khu vực và quốc tế.

1.3. NỘI DUNG THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO

1.3.1. Khái niệm thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao

Là các biện pháp, cách thức cần thiết của nhà quản lý nhằm lôi cuốn nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển của tổ chức, địa phương.

1.3.2. Nội dung thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao

1.3.2.1 Môi trường thu hút nhân lực chất lượng cao.

- Điều kiện làm việc tốt bao gồm cơ sở hạ tầng như phòng thí nghiệm, xưởng thực nghiệm, điều kiện thông tin nhanh, kịp thời, đầy đủ, chính xác.

- Nhân lực chất lượng cao được quyền tự chủ trong lĩnh vực hoạt động của mình;

- Có cuộc sống ổn định.

- Tạo ra môi trường lành mạnh trong công tác tuyển dụng, thu hút nhân lực chất lượng cao về với địa phương.

1.3.2.2 Chính sách thu hút và sử dụng hợp lý nguồn nhân lực.

- Thực hiện tốt chính sách điều chỉnh số lượng và chất lượng dân số.

- Xây dựng, hoàn thiện chính sách đãi ngộ và thu hút nhân tài

- Hoàn thiện chính sách về tiền lương, nhà ở
- Hoàn thiện chính sách về luân chuyển, thăng tiến
- Có các chính sách để phát triển nguồn nhân lực một cách hợp lý
- Phân bố và điều chỉnh hợp lý nguồn nhân lực theo quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế

* Các tỉnh miền núi phải chú ý thu hút đồng thời ba đội ngũ sau:

- *Đội ngũ lãnh đạo Đảng, quản lý nhà nước, quản lý hành chính.*
- *Đội ngũ quản lý doanh nghiệp.*
- *Đội ngũ khoa học, kỹ thuật.*

1.3.2.1 Tạo thị trường lao động cho>NNLCLC

- Tạo lập nguồn bổ sung nhân lực, thu hút được nhân tài.
- Thị trường lao động riêng góp phần tiết kiệm thời gian trong việc tìm kiếm ứng viên đáp ứng nhu cầu về lao động.
- Thị trường lao động riêng là nơi cung cấp nguồn ứng viên có chất lượng, xét về lâu dài, nó là một yếu tố đảm bảo nâng cao hiệu quả hoạt động của cơ quan, tổ chức.
- Việc tạo lập thị trường lao động riêng sẽ tăng tính linh hoạt và cạnh tranh của các cơ quan, tổ chức.
- Thị trường lao động riêng là một kênh quảng cáo cho cơ quan, tổ chức.
- Thị trường lao động riêng cung cấp đầy đủ các loại thông tin của ứng viên, các loại ứng viên hiện có trên thị trường.
- Giảm chi phí đào tạo bồi dưỡng do lựa chọn được nguồn ứng viên phù hợp ngay từ khâu tuyển dụng.
- Thị trường lao động riêng giúp cho bản thân người lao động dễ dàng tìm kiếm công việc. thị trường lao động là kênh thông tin hai chiều giữa nhà tuyển dụng và người lao động.

1.3.3. Chỉ tiêu phản ảnh kết quả thu hút nguồn nhân lực CLC

Chỉ tiêu số lượng nguồn nhân lực:

+ Chỉ tiêu này đánh giá mức độ thành công của chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về mặt số lượng và là căn cứ để xây dựng kế hoạch thu hút.

+ Chỉ tiêu này phản ánh sự phù hợp giữa số lượng công việc trên số lượng lao động.

+ Chỉ tiêu số lượng thu hút nhằm trả lời cho câu hỏi với lượng công việc hiện tại thì sử dụng đối tượng lao động như thế nào, số lượng bao nhiêu và nó đánh giá quá trình thu hút có thực sự hợp lý hay không.

Chỉ tiêu chất lượng nguồn nhân lực:

+ Chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao được đánh giá thông qua trình độ, bằng cấp được đào tạo cũng như mức độ lành nghề trong công việc được bố trí.

+ Chỉ tiêu này phản ánh quá trình tích lũy kiến thức, kinh nghiệm trong lao động sản xuất từ thời điểm người lao động được đào tạo cơ bản cho tới khi người lao động vận dụng kiến thức được trang bị cho nhóm công việc được phân công.

1.4. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN VIỆC THU HÚT>NNLCLC

1.4.1. Văn hóa xã hội

Các truyền thống, tập quán, thói quen, lễ nghi, các quy phạm tư tưởng và đạo đức... tạo nên lối sống văn hoá và môi trường hoạt động xã hội của con người nói chung và người lao động trong doanh nghiệp nói riêng.

Sự thay đổi các giá trị văn hoá của một nước sẽ tạo ra các thử thách cho công tác quản lý nguồn nhân lực.

1.4.2. Sự phát triển của thị trường lao động

Phát triển thị trường lao động phải đáp ứng mục tiêu tăng trưởng bền vững, hỗ trợ tăng trưởng, nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế và phát triển con người.

1.4.3. Trình độ phát triển của Khoa học – Công nghệ

Sự tiến bộ của khoa học kỹ thuật là yếu tố khách quan ảnh hưởng mạnh mẽ đến NNL.

1.4.4. Yêu cầu hội nhập quốc tế trong tình hình toàn cầu hóa

Xu thế quốc tế hóa ngày nay diễn ra trên tất cả các mặt của đời sống xã hội mà điển hình là trên lĩnh vực kinh tế.

- Toàn cầu hoá kinh tế có ý nghĩa quan trọng trong việc ổn định chính trị và xã hội.

- Toàn cầu hoá kinh tế là một xu thế tất yếu mà tính khách quan và phổ biến của nó bắt nguồn từ yêu cầu của quy luật về sự phân công và hợp tác quốc tế giữa các nước.

1.4.5. Hệ thống chính sách của Nhà nước

Đây là khung pháp lý cho các doanh nghiệp giải quyết tốt mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động.

1.5. BÀI HỌC KINH NGHIỆM THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO Ở MỘT SỐ ĐỊA PHƯƠNG TẠI VIỆT NAM

1.5.1. Kinh nghiệm của Đà Nẵng

1.5.2. Kinh nghiệm của Hải Phòng

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CỦA TỈNH QUẢNG NGÃI

2.1. TỔNG QUAN ĐIỀU KIỆN TỰ NHIÊN, KINH TẾ – XÃ HỘI CỦA TỈNH QUẢNG NGÃI

2.1.1. Điều kiện tự nhiên

Tỉnh Quảng Ngãi bao gồm 1 thành phố trực thuộc và 13 huyện trong đó có 1 huyện đảo, 1 huyện trung du, 6 huyện đồng bằng, 6 huyện miền núi.

Miền núi chiếm gần bằng 2/3 diện tích. Miền đồng bằng: đất đai phần lớn là phù sa nhiều cát, đất xấu.

2.1.2. Điều kiện kinh tế xã hội

Tốc độ tăng tổng sản phẩm trong tỉnh bình quân hàng năm giai đoạn 2006-2010 đạt 18,66.

- Chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Trong giai đoạn 2006-2010, kinh tế của tỉnh không những tăng trưởng cao mà cơ cấu kinh tế tiếp tục chuyển dịch theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

Đầu tư phát triển là một trong những yếu tố quyết định tăng trưởng kinh tế và giải quyết nhiều vấn đề xã hội.

2.2. THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA TỈNH QUẢNG NGÃI

2.2.1. Thực trạng dân số tỉnh Quảng Ngãi

Dân số tỉnh Quảng Ngãi tăng lên hàng năm vào năm 2005 chỉ 1.285.728 người, đến 2010 đã là 1.218.621 người.

2.2.2. Thực trạng nguồn nhân lực của tỉnh Quảng Ngãi

2.2.2.1. Số lượng nguồn nhân lực

Số người đang làm việc trong các ngành kinh tế quốc dân, năm 2009 là 730.000 người.

2.2.2.2. Chất lượng nguồn nhân lực

- *Thế trạng nhân lực:*

Tỷ lệ người tàn tật

ĐVT: tỷ lệ % so với Tổng dân số

ĐƠN VỊ HÀNH CHÍNH	TỔNG SỐ	MỨC ĐỘ KHUYẾT TẬT		
		<i>Khó khăn</i>	<i>Rất khó khăn</i>	<i>Không thể</i>
TOÀN TỈNH	5,35	3,86	1,12	0,37
<i>Đồng bằng</i>	<i>543</i>	<i>3,90</i>	<i>1,14</i>	<i>0,39</i>
T.P Quảng Ngãi	3,50	2,46	0,63	0,41
H. Bình Sơn	4,51	3,28	0,89	0,34
H. Sơn Tịnh	5,79	3,92	1,49	0,38
H. Tư Nghĩa	4,86	3,82	0,75	0,29
H. Nghĩa Hành	4,42	3,07	1,02	0,33
H. Mộ Đức	8,84	6,22	1,96	0,66

H. Đức Phổ	5,88	4,32	1,24	0,32
Miền núi	4,95	3,70	0,98	0,27
H. Trà Bồng	4,07	2,95	0,80	0,32
H. Tây Trà	4,51	3,93	0,48	0,10
H. Sơn Hà	6,02	4,45	1,33	0,24
H. Sơn Tây	3,69	2,82	0,67	0,20
H. Minh Long	3,70	3,04	0,49	0,17
H. Ba Tơ	4,98	3,57	1,04	0,37
Hải đảo	4,86	3,71	0,82	0,33
H. Lý Sơn	4,86	3,71	0,82	0,33

Cơ cấu dân số từ 5 tuổi trở lên khuyết tật về ghi nhớ chia theo đơn vị hành chính

ĐVT: tỷ lệ % so với Tổng dân số

ĐƠN VỊ HÀNH CHÍNH	TỔNG SỐ	MỨC ĐỘ KHUYẾT TẬT		
		Khó khăn	Rất khó khăn	Không thể
TOÀN TỈNH	5,35	3,97	1,00	0,38
Đồng bằng	5,13	3,79	0,97	0,37
T.P Quảng Ngãi	4,23	3,26	0,71	0,26
H. Bình Sơn	4,38	3,45	0,69	0,24
H. Sơn Tịnh	5,26	3,71	1,16	0,39
H. Tư Nghĩa	4,77	3,42	0,89	0,46
H. Nghĩa Hành	4,25	3,13	0,80	0,32
H. Mộ Đức	7,79	5,61	1,55	0,63
H. Đức Phổ	5,19	3,95	0,95	0,29
Miền núi	6,55	4,94	1,16	0,45
H. Trà Bồng	3,40	2,50	0,54	0,36
H. Tây Trà	8,72	7,76	0,76	0,20
H. Sơn Hà	8,94	6,71	1,68	0,55
H. Sơn Tây	4,42	3,25	0,71	0,46
H. Minh Long	4,02	3,08	0,69	0,25
H. Ba Tơ	6,01	4,25	1,27	0,9
Hải đảo	4,80	3,52	0,78	0,50
H. Lý Sơn	4,80	3,52	0,78	0,50

Cơ cấu dân số từ 5 tuổi trở lên khuyết tật về tai chia theo đơn vị hành chính

ĐVT: tỷ lệ % so với Tổng dân số

ĐƠN VỊ HÀNH CHÍNH	TỔNG SỐ (Tỷ lệ % so với Tổng dân số)	MỨC ĐỘ KHUYẾT TẬT		
		Khó khăn	Rất khó khăn	Không thể
TOÀN TỈNH	4,59	3,59	0,80	0,20
Đồng bằng	4,36	3,40	0,78	0,18
T.P Quảng Ngãi	3,02	2,25	0,59	0,18
H. Bình Sơn	3,67	2,99	0,58	0,10
H. Sơn Tịnh	4,44	3,34	0,90	0,20
H. Tư Nghĩa	4,00	3,24	0,60	0,16
H. Nghĩa Hành	3,80	2,94	0,65	0,21
H. Mộ Đức	6,95	5,38	1,27	0,30
H. Đức Phổ	4,59	3,57	0,90	0,12
Miền núi	5,83	4,62	0,93	0,28
H. Trà Bồng	3,26	2,51	0,58	0,17
H. Tây Trà	6,24	5,58	0,52	0,14
H. Sơn Hà	7,66	6,26	1,13	0,27
H. Sơn Tây	4,74	3,76	0,70	0,28
H. Minh Long	4,22	3,37	0,62	0,23
H. Ba Tơ	5,66	4,05	1,18	0,43
Hải đảo	4,58	3,49	0,83	0,26
H. Lý Sơn	4,58	3,49	0,83	0,26

Cơ cấu dân số từ 5 tuổi trở lên khuyết tật về mắt chia theo đơn vị HC

ĐVT: tỷ lệ % so với Tổng dân số

ĐƠN VỊ HÀNH CHỨC	TỔNG SỐ (Tỷ lệ % so với Tổng dân số)	MỨC ĐỘ KHUYẾT TẬT		
		Khó khăn	Rất khó khăn	Không thể
TOÀN TỈNH	6,40	5,38	0,87	0,15
Đồng bằng	6,29	5,29	0,85	0,15
T.P Quảng Ngãi	4,21	3,64	0,43	0,14
H. Bình Sơn	3,98	3,33	0,53	0,12
H. Sơn Tịnh	6,37	5,13	1,07	0,17
H. Tư Nghĩa	6,11	5,19	0,79	0,13
H. Nghĩa Hành	4,87	3,91	0,84	0,12
H. Mộ Đức	11,01	9,43	1,31	0,27
H. Đức Phổ	7,56	6,54	0,93	0,09
Miền núi	6,84	5,69	0,96	0,19
H. Trà Bồng	3,87	3,21	0,55	0,11
H. Tây Trà	6,09	5,67	0,34	0,08
H. Sơn Hà	9,54	8,02	1,33	0,19
H. Sơn Tây	5,02	4,29	0,57	0,16
H. Minh Long	4,95	4,03	0,76	0,16
H. Ba Tơ	6,43	5,04	1,09	0,30
Hải đảo	7,86	6,81	0,92	0,13
H. Lý Sơn	7,86	6,81	0,92	0,13

- Những điều kiện và hoạt động về bảo vệ, chăm sóc sức khỏe nhân dân

a. Mạng lưới khám, chữa bệnh:

Tỉnh Quảng Ngãi có 196 cơ sở khám, chữa bệnh từ tỉnh đến xã, phường, thị trấn, trong đó:

- 01 Bệnh viện đa khoa tỉnh;
- 02 bệnh viện chuyên khoa (Bệnh viện Tâm thần; Bệnh viện Lao và Bệnh phổi);
- 01 Bệnh viện trực thuộc khu kinh tế Dung Quất;
- 14 Bệnh viện đa khoa/ Trung tâm Y tế tuyến huyện;
- 178 Trạm Y tế/ 184 xã, phường, thị trấn.

b. Tỷ lệ tham gia BHYT: (Nguồn số liệu: BHXH tỉnh)

TT	Đối tượng	Số tham gia BHYT	Tổng số đối tượng	Tỷ lệ (%)
1	Trẻ em dưới 6 tuổi	107.551	113.054	95,13
2	Người nghèo	274.355	289.099	94,90
3	Người cận nghèo	2.838	50.878	5,58
4	Học sinh, sinh viên	166.049	246.373	67,40
5	Các đối tượng có trách nhiệm tham gia BHYT khác	140.763		
6	Các đối tượng tự nguyện khác	32.757		
	Tổng cộng	724.313	699.404	

c. Vệ sinh lao động và môi trường:

Năm 2010, kiểm tra đo lường các yếu tố môi trường lao động tại 73 cơ sở sản xuất đã phát hiện 1.055/3.981 mẫu đo không đạt chất lượng.

Theo thống kê số người chết/người tai nạn lao động các năm như sau: 11/25 (2007), 3/51 (2008), 05/30 (2009), 04/25 (2010).

Kết quả đo một số yếu tố môi trường lao động giai đoạn 2007-2010

Năm	Số cơ sở kiểm tra MTLĐ	Số mẫu đạt/Tổng số mẫu đo								
		Nhiệt độ	Độ ẩm	Tốc độ gió	Ánh sáng	Bụi	Tiếng ồn	Độ rung	Hơi Khí độc	Phóng xạ
2007	65	315/429	0/429	161/429	107/280	0/102	204/493	08/25	03/19	02/36
2008	65	02/612	0/612	02/612	0/391	0/164	222/532	12/39	01/27	0/11
2009	76	235/612	22/612	172/612	104/486	31/247	269/579	08/32	20/115	01/66
2010	73	403/677	0/677	172/677	129/550	03/227	328/632	06/38	06/85	01/42

2.2.2.3. Cơ cấu nguồn nhân lực

a. Cơ cấu dân tộc và xã hội

Trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi chủ yếu có 4 dân tộc sinh sống gồm dân tộc Kinh, CaDong, Hrê, Cor..

b. Trình độ học vấn của nhân lực

Tổng tổng lực lượng lao động trong độ tuổi là 905.866, trong đó:

- + Tỷ lệ chưa biết chữ là 60.052 người, chiếm 6,63%;
- + Chưa tốt nghiệp tiểu học là 89.318 người chiếm 9,86%;
- + Tốt nghiệp tiểu học là 358.270 người (39,55%);
- + Tốt nghiệp trung học cơ sở chiếm 238.424 người (26,32%);
- + Tốt nghiệp trung học phổ thông 159.795 người chiếm 17,64%.

c. Nhân lực chia theo trình độ chuyên môn kỹ thuật

- Cơ cấu nhân lực theo trình độ chuyên môn kỹ thuật:

Theo số liệu thống kê năm 2005, toàn tỉnh có 694.790 lao động làm việc trong các ngành kinh tế quốc dân, trong đó chỉ có 18,66% đã qua đào tạo.

Năm 2009, tỉ lệ lao động qua đào tạo nghề trong lực lượng lao động là 24,56%.

Cơ cấu giữa các cấp đào tạo còn bất hợp lý; trình độ kỹ năng của lao động chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Số người tham gia vào hoạt động kinh tế năm 2009 chưa thông qua đào tạo, số người qua đào tạo còn chiếm một tỷ lệ nhỏ.

Chất lượng đội ngũ nguồn lao động ngày càng có xu hướng gia tăng.

- Cơ cấu nhân lực theo cơ cấu ngành nghề

Trong giai đoạn 1999-2009, cơ cấu lao động ở Quảng Ngãi đang diễn ra theo hướng tích cực.

Tổng lao động năm 2009, cơ cấu ngành nông nghiệp vẫn chiếm tỷ trọng lớn 62%; ngành công nghiệp-xây dựng chiếm 17% và ngành dịch vụ chiếm 21%.

2.2.2.4. Thách thức đặt ra đối với nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi trong giai đoạn hiện nay

- Chiếm tỷ trọng thấp trong nguồn nhân lực, cơ cấu trình độ LLLĐ theo trình độ chuyên môn - kỹ thuật có bất hợp lý, chất lượng thấp và chất lượng không đều

- Phân bố lao động kỹ thuật chưa hợp lý - có sự phân mảng

- Mất cân đối giữa các ngành nghề đào tạo

2.3. THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TỈNH QUẢNG NGÃI

2.3.1. Ban hành hệ thống chính sách, chương trình nhằm thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao

2.3.1.1. Kiện toàn hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao

- Nâng cao chất lượng giáo dục ở bậc học phổ thông.

- Mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng đào tạo của các cơ sở đào tạo trên địa bàn tỉnh.

- Nâng cao trách nhiệm của doanh nghiệp và người lao động trong việc thu hút nguồn nhân lực.

- Khuyến khích phát triển thị trường lao động.

2.3.1.2. Thực trạng về xây dựng, ban hành và tổ chức thực hiện các chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao của địa phương.

◆ Ban hành Quy định chính sách thu hút cán bộ, công chức, viên chức và những người có trình độ cao đến công tác tại tỉnh Quảng Ngãi .

◆ Ban hành Quy định chính sách thu hút *sinh viên tốt nghiệp Đại học về công tác ở cấp xã, phường, thị trấn* của tỉnh Quảng Ngãi.

2.3.2. Xây dựng và ban hành chính sách tạo động lực

Để thu hút có hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao thì chính sách tiền lương, thu nhập là một trong những công cụ quan trọng nhất để thu hút người lao động.

2.3.3. Đánh giá các chính sách thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ của tỉnh Quảng Ngãi

2.3.3.1. Những kết quả bước đầu đạt được

Tỉnh Quảng Ngãi đã cũng có những chính sách cụ thể nhằm thu hút nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

Những kết quả bước đầu cho thấy các chính sách này đã phần nào phát huy được hiệu quả. Lực lượng được thu hút này đang đảm nhiệm tốt các công việc ở các vị trí công tác.

2.3.3.2. Những hạn chế trong việc thực hiện các chính sách

a. Chính sách được ban hành chậm, thiếu tính đột phá

Chính sách thu hút ban hành chậm so với các tỉnh, thành phố khác trong cả nước.

b. Hiệu quả thực hiện chính sách chưa cao

Các chính sách cao chủ yếu được áp dụng trong việc hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức trong tỉnh.

Việc tuyên truyền các chính sách chưa được thực hiện có hiệu quả.

c. Thiếu tính định hướng chiến lược của các chính sách ưu đãi

Việc thu hút cần có định hướng cụ thể, dựa trên kế hoạch hóa nguồn nhân lực cho giai đoạn hiện tại và giai đoạn tiếp theo.

d. Thiếu tính đồng bộ trong các giải pháp chính sách thu hút nhân lực khoa học và công nghệ

e. Thiếu sự kiểm tra, đánh giá, giám sát trong thực hiện các chính sách ưu đãi, thu hút nhân lực chất lượng cao.

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TỈNH QUẢNG NGÃI

3.1. QUAN ĐIỂM, ĐỊNH HƯỚNG CỦA TỈNH QUẢNG NGÃI TRONG VIỆC THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC CLC

3.1.1. Định hướng phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2010-2015

3.1.1.1. Mục tiêu tổng quát

Huy động, sử dụng có hiệu quả mọi nguồn lực, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, tạo nền tảng để đến năm 2020 Quảng Ngãi cơ bản trở thành tỉnh công nghiệp theo hướng hiện đại.

3.1.1.2. Một số chỉ tiêu chủ yếu

(1) Tốc độ tăng trưởng kinh tế (GDP) bình quân đạt 14-15%/năm.

(2) GDP bình quân đầu người đến năm 2015 đạt 2.100 – 2.200 USD.

(3) Cơ cấu kinh tế trong GDP đến năm 2015:

- Công nghiệp - xây dựng 61 - 62%.: Dịch vụ 25 - 26% : Nông - lâm - ngư nghiệp 12 - 13%.

(4) Kim ngạch xuất khẩu năm 2015 đạt trên 500 triệu USD.

(5) Phần đầu thực hiện vượt mức chỉ tiêu thu ngân sách Trung ương giao hàng năm.

(6) Huy động vốn đầu tư phát triển toàn xã hội giai đoạn 2011-2015 đạt khoảng 160 nghìn tỷ đồng.

(7) Tỷ lệ đô thị hóa toàn tỉnh đạt 20% vào năm 2015.

(8) Tỷ trọng lao động nông nghiệp năm 2015 giảm còn 47% trong tổng số lao động xã hội.

(9) Phần đầu đến năm 2015 có từ 20-22% số xã và 01 huyện đạt các tiêu chí quốc gia về nông thôn mới.

(10) Đến năm 2015 hoàn thành phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi, tăng thêm 15% số trường đạt chuẩn quốc gia có cấp học so với năm 2010.

(12) Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đến năm 2015 đạt 45%.

(13) Tỷ lệ tăng dân số tự nhiên 0,92%/năm.

(14) Đến năm 2015 có 85% gia đình, 75% thôn, tổ dân phố, 95% cơ quan, trường học và 30% số xã, phường, thị trấn đạt chuẩn về văn hóa.

(15) Tỷ lệ hộ nghèo toàn tỉnh giảm 3-4%/năm

(16) Tỷ lệ độ che phủ rừng năm 2015 đạt 50%.

(17) Đến năm 2015, có 90% hộ dân cư sử dụng nước sạch hợp vệ sinh theo quy chuẩn quốc gia; 100% khu công nghiệp, khu kinh tế, đô thị có hệ thống xử lý rác thải, nước thải tập trung; thu gom và xử lý chất thải công nghiệp nguy hại đạt 90%, chất thải y tế đạt 100%.

(18) Xây dựng 90% xã, phường, thị trấn đạt danh hiệu vững mạnh về quốc phòng - an ninh, trong đó vững mạnh toàn diện đạt 50% vào năm 2015.

3.1.1.3. Nhiệm vụ trọng tâm và giải pháp chủ yếu giai đoạn 2010 – 2015

*** Nhiệm vụ trọng tâm**

- Khai thác, phát huy mọi nguồn lực và lợi thế so sánh để đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, phát triển kinh tế nhanh và bền vững

- Xây dựng, phát triển đô thị là nhiệm vụ đột phá mang tính chiến lược, tạo động lực cho sự phát triển nhanh và bền vững.

- Phát triển mạnh giáo dục và đào tạo; khoa học và công nghệ; chăm lo sự nghiệp văn hóa, thể dục thể thao; thực hiện có hiệu quả các chính sách xã hội, bảo đảm an sinh xã hội.

- Nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo, phát triển nguồn nhân lực là nhiệm vụ đột phá đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

- Nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động khoa học và công nghệ.

- Tăng cường xây dựng hạ tầng thông tin và truyền thông, tạo môi trường để từng bước hình thành, phát triển kinh tế tri thức.

- Nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe nhân dân; đẩy mạnh công tác dân số - kế hoạch hóa gia đình, bảo vệ, chăm sóc sức khoẻ bà mẹ, trẻ em.

- Chăm lo phát triển văn hoá, thể dục thể thao.

- Thực hiện có hiệu quả các chính sách xã hội, bảo đảm an sinh xã hội trong quá trình phát triển kinh tế.

*** Giải pháp chủ yếu**

- Giải pháp về vốn đầu tư.

- Giải pháp về đào tạo nguồn nhân lực.

- Giải pháp về phát triển hạ tầng và đô thị.

- Giải pháp về cơ chế, chính sách.

- Giải pháp về khoa học – công nghệ, môi trường.

- Giải pháp phối hợp phát triển với các tỉnh vùng kinh tế trọng điểm miền Trung và Tây nguyên.

- Giải pháp về bảo đảm quốc phòng - an ninh.

3.1.2. Quan điểm, định hướng chung về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao

3.1.2.1. Quan điểm

- Thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao là nhiệm vụ đột phá của tỉnh.

- Coi trọng việc phát hiện, bồi dưỡng, trọng dụng và tôn vinh nhân tài.

- Thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao phải có bước đi thích hợp và giải pháp cụ thể phù hợp với trình độ và xu thế phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, của khu vực và cả nước.

- Thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, của toàn dân và các doanh nghiệp dưới sự lãnh đạo của các cấp uỷ đảng.

- Phương thức thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao bao gồm tăng cường công tác dự báo, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, thu hút, tuyển dụng, bố trí, sử dụng hợp lý, có hiệu quả nguồn nhân lực.

3.1.2.2. Định hướng

1. Nghiên cứu xây dựng ban hành các dự án và cơ chế, chính sách phục vụ thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.

2. Sắp xếp, bố trí, đào tạo bồi dưỡng, sử dụng hợp lý và có hiệu quả đội ngũ cán bộ hiện có.

3. Tổ chức thực hiện tốt công tác đánh giá, quy hoạch cán bộ, dự báo nhu cầu nguồn nhân lực.

4. Thu hút, tuyển dụng mới cán bộ, công chức viên chức; chú trọng nguồn lực có chất lượng cao, được đào tạo cơ bản, có trình độ sau Đại học, Thạc sĩ, Tiến sĩ, có hàm Phó giáo sư, Giáo sư, các chuyên gia đầu ngành.

5. Tiếp tục nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã. Có cơ chế chính sách tạo cơ sở để thu hút bổ sung nguồn lực có trình độ chuyên môn cao ngoài xã hội vào bộ máy cán bộ chuyên trách và công chức xã.

6. Đẩy mạnh xã hội hoá trên các lĩnh vực giáo dục, y tế, văn hoá thông tin, thể thao và các lĩnh vực khác có điều kiện.

3.1.3. Mục tiêu thu hút NNLCLC trong thời gian tới

3.1.3.1. Mục tiêu tổng quát

Thu hút và xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ khoa học - kỹ thuật, văn hoá - nghệ thuật, công chức, viên chức đủ phẩm chất nhằm

đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, mở rộng hội nhập, giao lưu kinh tế quốc tế và khu vực.

3.1.3.2. Mục tiêu cụ thể

- Về tiêu chuẩn khi bổ nhiệm hoặc giới thiệu ứng cử lần đầu đối với một số chức danh cán bộ:

+ Cán bộ quản lý cấp huyện phải tốt nghiệp đại học và cao cấp lý luận chính trị. Từ năm 2011 trở đi, đối với những cán bộ sinh năm 1964 trở về sau phải tốt nghiệp đại học và lý luận chính trị cao cấp hệ chính quy.

+ Cán bộ Trưởng, Phó phòng thuộc các Sở, Ban, ngành và tương đương; Trưởng, Phó phòng cấp huyện và tương đương phải tốt nghiệp đại học và tốt nghiệp trung cấp lý luận chính trị trở lên. Từ năm 2011 trở đi, cán bộ thuộc các chức danh trên sinh năm 1965 trở về sau phải tốt nghiệp đại học hệ chính quy.

+ Cán bộ đang công tác tại các huyện miền núi, hải đảo, cán bộ người dân tộc, cán bộ nữ có thể tốt nghiệp đại học hệ không chính quy, nhưng từ năm 2015 trở đi phải tốt nghiệp đại học hệ chính quy.

- Thu hút nguồn nhân lực đến năm 2015 và định hướng đến 2020:

+ Cử đi đào tạo và thu hút 80 - 100 thạc sỹ; 15 - 20 tiến sỹ theo chuyên ngành phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

+ Liên kết đào tạo 80 - 100 đại học hành chính; 80 đại học về xây dựng Đảng và chính quyền Nhà nước (có bằng đại học thứ 2); 200 - 220 cao cấp lý luận chính trị hệ chính quy; trên 300 cao cấp lý luận chính trị hệ tại chức.

+ Đào tạo trung cấp chuyên môn cho 120 - 150 cán bộ miền núi, hải đảo; đào tạo trình độ cao đẳng, đại học cho 180 - 200 cán bộ cấp xã. Thu hút 300 - 350 sinh viên tốt nghiệp đại học về công tác tại cấp xã.

- Về nguồn nhân lực lao động kỹ thuật: Đến năm 2015, tỷ lệ lao động qua đào tạo của đạt 30%, trong đó lao động qua đào tạo nghề đạt 24%. Đến năm 2015, đào tạo, thu hút khoảng 50.000 lao động đã qua đào tạo nghề.

3.2. GIẢI PHÁP THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TỈNH QUẢNG NGÃI

3.2.1. Xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá nhân lực chất lượng cao

Tiêu chí định lượng:

- Tiêu chí bằng cấp;
- Tiêu chí kỹ năng sử dụng, ứng dụng công nghệ, công nghệ thông tin trong quá trình lao động;

- Kỹ năng biết, sử dụng ngoại ngữ trong quá trình giao tiếp và làm việc với người nước ngoài, sử dụng tài liệu nước ngoài.

Tiêu chí định tính:

- Kỹ năng lao động, làm việc tốt, đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của nhà tuyển dụng.

- Tác phong làm việc đảm bảo thực hiện hiệu quả công việc được giao.

- Niềm hăng say, ham mê nghề nghiệp, chuyên môn.

- Khả năng sáng tạo trong lao động.

- Khả năng thích ứng cao trong môi trường làm việc mới, công nghệ, phương tiện làm việc mới...

3.2.2. Thực hiện tốt chính sách điều chỉnh số lượng và chất lượng dân số

Quy mô dân số, hoàn cảnh kinh tế có liên quan mật thiết đến việc tổ chức chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho nhân dân và do đó có ảnh hưởng rất lớn đến số lượng, chất lượng NNL.

3.2.3. Phát triển thị trường lao động và hệ thống cơ sở dữ liệu về nguồn nhân lực chất lượng cao

Hình thành một "Trung tâm thông tin và dự báo thị trường lao động".

3.2.4. Xây dựng, hoàn thiện chính sách đãi ngộ và thu hút nhân tài

Tiếp tục thực hiện tốt chính sách ưu đãi đã ban hành, có sửa đổi, bổ sung để thu hút lao động có trình độ về tỉnh công tác, nghiên cứu.

3.2.5. Hoàn thiện chính sách về tiền lương, nhà ở

Chính sách tiền lương là một trong những chính sách có vai trò quan trọng trong việc thu hút nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực CLC nói riêng.

3.2.6. Phân bố và điều chỉnh hợp lý nguồn nhân lực theo quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế

Tích cực phát triển kinh tế hộ, kinh tế trang trại, tạo xu hướng tích tụ và tập trung ruộng đất, nhằm tạo thêm việc làm, tăng thu nhập ổn định.

Đẩy mạnh CNH, HĐH nông nghiệp nông thôn.

Kiểm giảm tối đa tốc độ số lượng dân di cư tự do..

Điều chỉnh kịp thời và hợp lý mật độ dân cư và lao động trong độ tuổi giữa khu vực thành thị và khu vực nông thôn.

3.2.7. Chấn chỉnh công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý nguồn nhân lực

Vấn đề đặt ra là phải sử dụng trước hết lực lượng lao động tại chỗ.

Sử dụng có hiệu quả nguồn vốn đầu tư của Trung ương để xây dựng kết cấu hạ tầng, phát triển kinh tế - xã hội, tạo việc làm mới.

3.2.8. Hoàn thiện chính sách về luân chuyển, thăng tiến

Trong chính sách ưu đãi, thu hút nguồn nhân lực CLC cần có chính sách luân chuyển, thăng tiến cho phù hợp.

3.2.9. Có các chính sách để phát triển nguồn nhân lực một cách hợp lý

3.2.10. Giải pháp thu hút Việt kiều về quê hương sinh sống và cống hiến cho công cuộc xây dựng quê hương.

3.3. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ ĐỂ THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO

3.3.1. Nâng cao nhận thức của toàn xã hội về vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao

Trong giai đoạn hiện nay, cần tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền, phổ biến đến tất cả mọi tổ chức, cá nhân về vai trò, vị trí của nguồn nhân lực chất lượng cao cũng như những thông tin cần thiết về cung - cầu nhân lực của tỉnh Quảng Ngãi.

3.3.2. Nâng cao hiệu quả quản lý Nhà nước về thu hút, phát triển nhân lực

Phải hoàn thiện, nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả hoạt động của bộ máy quản lý phát triển nhân lực..

3.3.3. Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực

- Để thực hiện tốt nội dung này, chúng ta cần tập trung nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, nhất là giáo dục đạo đức, lối sống, năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành, khả năng lập nghiệp.

- Tạo môi trường xã hội thuận lợi để xây dựng xã hội học tập, quan tâm đào tạo các ngành, nghề mũi nhọn.

3.3.4. Xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách và công cụ khuyến khích thu hút, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

- Cơ chế, chính sách có vai trò rất quan trọng đối với tiến trình phát triển kinh tế - xã hội.

3.3.5. Tăng cường, mở rộng sự phối hợp và hợp tác trong thu hút, phát triển nguồn nhân lực

Để gia tăng năng lực, tận dụng cơ hội và giảm thiểu rủi ro, cần tăng cường và mở rộng hơn nữa sự phối hợp, hợp tác giữa các ngành, các địa phương để thu hút, phát triển nhân lực dưới nhiều hình thức như xuất khẩu lao động, khuyến khích du học, thu hút những người có năng lực tốt về công tác tại tỉnh,...

KẾT LUẬN

Luận văn đã tập trung giải quyết những vấn đề cơ bản sau đây:

- Hệ thống hoá những vấn đề lý luận cơ bản về NNL để làm cơ sở cho việc phân tích, đánh giá và tìm giải pháp thu hút phát triển NNLCLC ở Quảng Ngãi.

- Nghiên cứu tình hình thu hút NNLCLC ở các tỉnh để rút ra những kinh nghiệm cần thiết cho sự phát triển NNL ở Quảng Ngãi.

- Phân tích thực trạng NNL ở Quảng Ngãi hiện nay trên các mặt số lượng, chất lượng, cơ cấu NNL

- Trên cơ sở những phân tích về lý luận cơ bản và thực trạng NNL, luận văn đã đề xuất những quan điểm, phương hướng và những giải pháp chủ yếu để thu hút và phát triển NNL phù hợp với tình hình kinh tế - xã hội của Quảng Ngãi.