

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

NGUYỄN SƠN

**GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
CỦA HUYỆN BÌNH SƠN 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: PGS.TS. Lê Thế Giới

Phản biện 1: GS.TS. TRƯƠNG BÁ THANH

Phản biện 2: TS. ĐOÀN HỒNG SƠN

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 30 tháng 11 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

Phát triển nguồn nhân lực là nhiệm vụ đột phá của huyện Bình Sơn, tỉnh Quảng Ngãi, vừa có tính cấp bách vừa có tính chiến lược, nhằm xây dựng lực lượng lao động có phẩm chất và năng lực ngày càng cao, có cơ cấu ngành nghề hợp lý. Qua đó, góp phần thúc đẩy kinh tế địa phương tăng trưởng; cơ cấu kinh tế từng bước chuyển dịch mạnh theo hướng CNH, HĐH. Tuy nhiên, so với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, nhất là thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH trên địa bàn giai đoạn 2010 - 2015 và đến năm 2020, NNL của huyện còn thiếu về số lượng, chất lượng thấp, cơ cấu chưa đồng bộ. Do đó, trong công cuộc đào tạo phát triển nguồn nhân lực của huyện Bình Sơn cũng còn nhiều vấn đề tồn tại, cần nghiên cứu giải quyết. Trong đó, cần nắm được thực tế về công tác đào tạo và phát triển NNL. Tiếp đến cần thiết có các giải pháp, kiến nghị kịp thời để giải quyết những vấn đề đang tồn đọng và dự báo, định hướng phát triển trong những năm sắp tới.

Vì thế tôi chọn đề tài: "**Giải pháp phát triển nguồn nhân lực của huyện Bình Sơn tỉnh Quảng Ngãi**" làm luận văn Thạc sỹ Kinh tế phát triển, với mong muốn góp phần tìm ra các giải pháp phát triển nguồn nhân lực trong quá trình phát triển kinh tế xã hội của huyện.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

3. Mục đích và nhiệm vụ

3.1. Mục đích

Thông qua việc nghiên cứu nguồn nhân lực nói chung và của huyện Bình Sơn nói riêng, mục đích của đề tài là giải pháp phát triển nguồn nhân lực của huyện Bình Sơn giai đoạn 2011 - 2015 và định hướng đến 2020.

3.2. Nhiệm vụ

Một là, hệ thống hóa những vấn đề cơ bản, cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực về đào tạo và sử dụng trong quá trình phát

triển kinh tế xã hội. Bài học kinh nghiệm về quá trình phát triển nguồn nhân lực vận dụng trong việc phát triển nguồn nhân lực.

Hai là, phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của huyện Bình Sơn. Trên cơ sở đó rút ra nguyên nhân và bài học kinh nghiệm từ thực trạng của phát triển nguồn nhân lực trong thời gian qua.

Ba là, vạch ra những quan điểm và giải pháp cơ bản về nguồn nhân lực để thực hiện mục tiêu chiến lược kinh tế xã hội của huyện giai đoạn 2011 - 2015 và định hướng đến 2020.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Nghiên cứu những vấn đề thực tiễn về nguồn nhân lực và giải pháp phát triển nguồn nhân lực huyện Bình Sơn. Tuy nhiên, đây là một lĩnh vực rất rộng liên quan đến tất cả các ngành, các lĩnh vực của huyện. Vì vậy, trong luận văn này chỉ đi vào những nội dung cơ bản về giải pháp phát triển nguồn nhân lực trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của huyện Bình Sơn.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về thời gian: Nghiên cứu thực trạng nguồn nhân lực năm 2001 - 2010.

- Về không gian: Nghiên cứu về nguồn nhân lực của huyện Bình Sơn.

5. Cơ sở lý luận, phương pháp nghiên cứu

5.1. Cơ sở lý luận

Những nguyên lý của chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh về nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực. Các văn kiện của Đảng Cộng sản Việt Nam về phát triển giáo dục đào tạo phát triển nguồn nhân lực. Các nguyên lý của kinh tế chính trị Mác - Lênin.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Vận dụng phương pháp luận chung; phương pháp cụ thể là logic lịch sử, phân tích và tổng hợp so sánh, điều tra thực tế, thống kê, mô hình hóa và kinh nghiệm thực tiễn....Đưa ra các giải pháp pháp triển

nguồn nhân lực.

6. Đóng góp mới của luận văn

Một là, hệ thống hóa những vấn đề lý luận cơ bản về phát triển nguồn nhân lực nói chung ở Việt Nam, huyện Bình Sơn tỉnh Quảng Ngãi nói riêng.

Hai là, bằng các số liệu chứng minh, luận văn phân tích và làm sáng tỏ thực trạng phát triển nguồn nhân lực của huyện Bình Sơn; qua đó rút ra nguyên nhân và bài học kinh nghiệm cho việc phát triển nguồn nhân lực quan trọng của huyện trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội.

Ba là, vạch ra quan điểm cơ bản và giải pháp chủ yếu thực hiện mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của huyện giai đoạn 2011 - 2015 và định hướng đến năm 2020.

Bốn là, luận văn đã dự báo nhu cầu đào tạo, các giải pháp phát triển nguồn nhân lực, các kiến nghị về điều kiện để thực hiện các giải pháp phát triển nguồn nhân lực của huyện đạt kết quả cao.

Năm là, cung cấp số liệu thực tế dùng làm tài liệu để triển khai thực hiện các nhiệm vụ kinh tế - xã hội của huyện, nhất là một số cơ quan: Phòng Tài chính- Kế hoạch, phòng Lao động Thương binh và Xã hội, phòng Nội Vụ, phòng Kinh tế và Hạ tầng, phòng Nông nghiệp và phát triển Nông thôn....

7. Kết cấu luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, các phụ lục, mẫu phiếu hỏi, điều tra; kết cấu luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Lý luận chung về phát triển nguồn nhân lực trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội.

Chương 2: Thực trạng nguồn nhân lực và pháp triển nguồn nhân lực của huyện Bình Sơn, tỉnh Quảng Ngãi

Chương 3: Quan điểm, định hướng và các giải pháp phát triển nguồn nhân lực của huyện Bình Sơn tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2011 - 2015 và định hướng đến năm 2020.

CHƯƠNG 1

LÝ LUẬN CHUNG VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG QUÁ TRÌNH PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI

1.1. Khái niệm về nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực

1.1.1. Các quan niệm về nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực của xã hội bao gồm những người trong độ tuổi lao động (theo Bộ Luật Lao động) và ngoài độ tuổi lao động nhưng có khả năng hoặc sẽ tham gia lao động.

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.

1.1.2. Phát triển nguồn nhân lực

Từ khái niệm về nguồn nhân lực, chúng ta có thể hiểu về phát triển nguồn nhân lực là gia tăng giá trị cho con người trên các mặt đạo đức, trí tuệ, kỹ năng lao động, thể lực, tâm hồn... Để họ có thể tham gia vào lực lượng lao động, thực hiện tốt quá trình sản xuất và tái sản xuất tạo ra nhiều sản phẩm, góp phần làm giàu cho đất nước làm giàu cho xã hội.

1.1.2.1. Phát triển nguồn nhân lực về số lượng

1.1.2.2. Phát triển nguồn nhân lực về chất lượng

1.1.2.3. Cơ cấu phát triển nguồn nhân lực

- *Cơ cấu nguồn nhân lực theo tuổi*
- *Cơ cấu nguồn lao động theo giới tính*
- *Cơ cấu nguồn lao động theo trình độ học vấn*

1.1.3. Sự cần thiết khách quan phát triển nguồn nhân lực

Sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước đòi hỏi phải có nguồn nhân lực không chỉ về chất lượng và số lượng mà còn phải có một cơ cấu đồng bộ.

1.2. Hệ thống các chỉ tiêu đánh giá sự phát triển nguồn nhân lực

1.2.1. Nhóm chỉ tiêu đánh giá số lượng nguồn nhân lực

1.2.2. Các chỉ tiêu để đánh giá chất lượng của nguồn nhân lực

1.2.2.1. Chỉ tiêu biểu hiện trạng thái sức khỏe của nguồn nhân lực

1.2.2.2. Chỉ tiêu trình độ học vấn của nguồn nhân lực

1.2.2.3. Chỉ tiêu đánh giá trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực

1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến quá trình phát triển nguồn nhân lực

1.3.1. Dân số ảnh hưởng đến quá trình phát triển nguồn nhân lực

Dân số được coi là yếu tố cơ bản quyết định đến số lượng nguồn lao động, qui mô và cơ cấu của dân số có ý nghĩa quyết định đến qui mô và cơ cấu của nguồn lao động.

1.3.2. Con người ảnh hưởng đến quá trình phát triển nguồn nhân lực

Như chúng ta đều biết bất kỳ một quá trình sản xuất xã hội nào cũng cần có 3 yếu tố: sức lao động, đối tượng lao động và tư liệu lao động; trong đó sức lao động là yếu tố chủ thể của quá trình sản xuất; nó không chỉ làm “sống lại” các yếu tố của quá trình sản xuất mà còn có khả năng sáng tạo ra các yếu tố của quá trình sản xuất.

Vậy, nhân tố con người ảnh hưởng trực tiếp phát triển nguồn nhân lực.

1.3.3. Sức khỏe con người ảnh hưởng đến quá trình phát triển nguồn nhân lực

Nhóm nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực trước hết phải kể đến là sức khỏe của nguồn nhân lực.

1.3.4. Nhân tố kinh tế - xã hội ảnh hưởng đến quá trình phát triển nguồn nhân lực

Ngoài nhân tố con người thì có rất nhiều nhân tố khác ảnh hưởng đến công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Mục tiêu, chiến lược phát triển kinh tế - xã hội tác động mạnh mẽ đến công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

1.3.5. Giáo dục - đào tạo ảnh hưởng đến quá trình phát triển nguồn nhân lực

Trí tuệ - lao động trí tuệ là nhân tố quan trọng hàng đầu đội ngũ NNL trong điều kiện phát triển kinh tế xã hội ngày nay. Trí tuệ

của NNL được thể hiện thông qua tri thức.

1.3.6. Thị trường sức lao động

Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X chỉ rõ: “Phát triển thị trường sức lao động trong mọi khu vực kinh tế, tạo sự gắn kết cung - cầu lao động, phát huy tính tích cực của người lao động trong học nghề, tự tạo và tìm việc làm” [35, tr.82].

1.3.7. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Nguồn nhân lực chất lượng cao phải là những con người phát triển cả về trí lực và thể lực, cả về khả năng lao động, tính tích cực chính trị - xã hội, về đạo đức, tình cảm trong sáng. Nguồn nhân lực chất lượng cao có thể không cần đông về số lượng, nhưng phải đi vào chất lượng.

1.4. Vai trò của nguồn nhân lực đối với quá trình phát triển kinh tế - xã hội

1.4.1. Vai trò của nguồn nhân lực đối với tăng trưởng kinh tế

1.4.2. Vai trò của nguồn nhân lực đối với phát triển kinh tế xã hội

1.5. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực một số nước trên thế giới

Kinh nghiệm của Hàn Quốc và Đài Loan

Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực ở Nhật Bản

Tóm tắt chương 1. Luận văn đã phân tích làm sáng tỏ những khái niệm cơ bản về nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực; những nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực; vai trò của nguồn nhân lực đối với quá trình phát triển kinh tế xã hội. Đồng thời, nêu lên một số bài học kinh nghiệm của các nước về phát triển nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và phát triển kinh tế xã hội để vận dụng vào Việt Nam nói chung và huyện Bình Sơn, tỉnh Quảng Ngãi nói riêng.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HUYỆN BÌNH SƠN TỈNH QUẢNG NGÃI

2.1. Các nhân tố kinh tế - xã hội của huyện Bình Sơn ảnh hưởng đến sự phát triển nguồn nhân lực

2.1.1. Những đặc điểm về tự nhiên

2.1.2. Những đặc điểm kinh tế - xã hội

Là một huyện đi lên từ nông nghiệp, trong những năm qua lực lượng lao động tập trung vào các ngành sau đây: Nông - lâm - ngư nghiệp, công nghiệp - xây dựng, thương mại và dịch vụ.

Bảng 2.1: Tổng giá trị sản xuất phân theo ngành kinh tế so với năm 2001 (giá so sánh năm 1994)

Đơn vị tính: Tỷ đồng

Năm	Tổng số	N-L-Ngư	CN-XD	TM-DV	Chỉ số phát triển (%)			
					Chung	NLN	CN và XD	DV
2001	507.148	374.355	35.633	97.160	113,52	112,51	114,95	117,02
2002	510.800	410.665	52.187	118.947	114,72	109,70	146,46	122,42
2003	609.830	391.268	76.750	141.811	104,82	95,28	147,07	119,22
2004	780.000	518.278	104.882	156.840	127,90	132,46	136,65	110,06
2005	836.768	554.250	109.053	173.465	107,28	106,94	103,98	110,06
2006	928.460	564.067	127.877	236.516	110,96	101,77	117,26	136,35
2007	987.119	543.555	107.489	306.075	106,32	96,36	107,52	129,41
2008	1.120.233	534.472	160.760	425.001	117,04	98,33	116,93	138,86
2009	1.336.974	598.448	279.401	459.125	119,35	111,97	173,80	108,03
2010	1.627.023	624.140	452.427	550.456	121,69	104,29	161,93	119,89

Nguồn: Niên giám thống kê huyện Bình Sơn năm 2001- 2010.

Chỉ tiêu phát triển của các ngành trong giá trị tổng sản phẩm xã hội của huyện hàng năm đều tăng; tốc độ phát triển cao nhất là năm 2004, kể đến là 2010 - 2009 - 2008; so với các ngành tốc độ phát triển của ngành công nghiệp - xây dựng tăng lên đáng kể từ 114,95%

năm 2001 tăng lên 161,93% năm 2010, tốc độ tăng trưởng đó thích ứng với định hướng phát triển kinh tế - xã hội huyện Bình Sơn.

Bảng 2.3: Lao động làm việc trong các ngành kinh tế giai đoạn 2001-2010

Đơn vị tính: Người

Ngành kinh tế	NĂM											
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	
Tổng số	97821	98509	98664	99368	100797	100345	101538	103125	104483	106925	108908	
%	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	
Nông-Lâm-Thủy sản	83089	82317	81281	81052	81559	81047	80532	80816	80612	81437	81879	
%	84.94	83.56	82.38	81.57	80.91	80.77	79.31	78.37	77.15	76.16	75.18	
Công nghiệp-Xây dựng	3451	3203	3371	3479	3639	3827	4102	4782	5054	5261	5612	
%	3.53	3.25	3.42	3.50	3.61	3.81	4.04	4.64	4.84	4.92	5.15	
Thương mại-Dịch vụ	11281	12989	14012	14837	15599	15471	16904	17527	18817	20227	21417	
%	11.53	13.19	14.20	14.93	15.48	15.42	16.65	17.00	18.01	18.92	19.67	

Nguồn: Niên giám thống kê huyện Bình Sơn 2001 – 2010.

2.1.3. Những đặc điểm văn hóa - xã hội

2.2. Thực trạng nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực của huyện

2.2.1. Quy mô và tốc độ tăng nguồn nhân lực

- Về cơ cấu dân số phân theo giới tính:

- Về cơ cấu dân số phân theo khu vực thành thị nông thôn:

Bảng 2.5: Lao động trong độ tuổi năm 2001-2010

Đơn vị tính: Người

NĂM	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Tổng dân số	175818	176948	177943	179360	180730	182256	183750	185561	186110	195987
LĐ trong độ tuổi	89348	92003	93212	94854	96581	98403	99705	100907	102080	107932
Tỉ lệ so với dân số (%)	50,82	51,99	52,38	52,88	53,44	53,99	54,26	54,38	54,85	55,07

Nguồn: Niên giám thống kê huyện Bình Sơn 2001 – 2010.

Theo số liệu niên giám thống kê huyện Bình Sơn 2001-2010 lao động trong độ tuổi tăng tỷ lệ thuận với tăng dân số, năm 2001 có 89.348 người trong độ tuổi lao động chiếm tỷ lệ 50,82% so với tổng dân số, năm 2005 có 96.581 người trong độ tuổi lao động chiếm tỷ lệ 53,44%, năm 2010 đã tăng lên 107.932 người chiếm tỷ lệ 55,07% so với tổng dân số. Đây lực lượng lao động cơ bản của huyện, nguồn lực thực hiện các chương trình phát triển kinh tế - xã hội của huyện.

- Về nhóm tuổi, giới tính lao động, khu vực thành thị nông thôn:

Bảng 2.8: Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên chia theo nhóm tuổi, giới tính và khu vực thành thị, nông thôn năm 2009

Đơn vị tính: Người

Nhóm tuổi	Tổng số				Thành thị			Nông thôn		
	Tổng số	Tỷ lệ %	Nam	Nữ	Tổng số	Nam	Nữ	Tổng số	Nam	Nữ
15-17 tuổi	12.778	11,70	6.577	6.221	563	279	284	12.215	6.278	5.937
18-19 tuổi	6.186	5,66	3.495	2.691	175	100	75	6.011	3.395	2.616
20-24 tuổi	13.155	12,04	7.136	6.019	428	236	192	12.727	6.900	5.827
25-29 tuổi	12.664	11,59	6.631	6.033	554	282	272	12.110	6.349	5.761
30-34 tuổi	12.955	11,86	6.668	6.287	597	293	304	12.358	6.375	5.983
35-39 tuổi	14.323	13,11	7.107	7.216	754	355	399	13.569	6.752	6.817
40-44 tuổi	13.387	12,26	6.481	6.906	804	377	427	12.582	6.104	6.479
45-49 tuổi	9.751	8,93	4.533	5.218	652	304	348	9.099	4.229	4.870
50-54 tuổi	8.338	7,63	3.862	4.476	580	276	304	7.758	3.586	4.172
55-59 tuổi	5.694	5,21	2.506	3.188	339	147	192	5.355	2.359	2.996
Tổng cộng	109.231		54.976	54.255	5.446	2.649	2.797	103.785	52.327	51.458

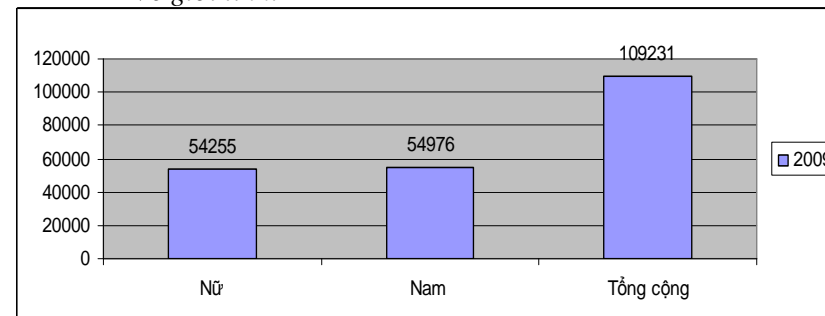
Nguồn: Kết quả điều tra dân số ngày 01/4/2009 của huyện Bình Sơn.

+ Về nhóm tuổi:

Lực lượng lao động theo các nhóm tuổi, lao động tập trung nhiều nhất là ở nhóm từ 25 đến 39 tuổi (13,11%), từ 40 đến 44 tuổi (12,26%). Nhìn chung trong độ tuổi từ 25 đến 44 tuổi tham gia lao

động nhiều hơn các nhóm tuổi khác.

+ Về giới tính:

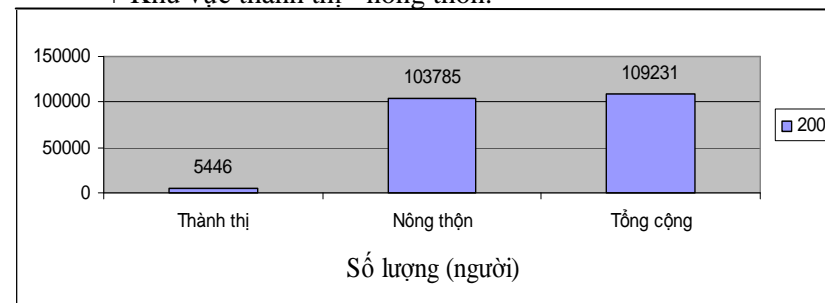


Nguồn: Kết quả điều tra dân số ngày 01/4/2009 của huyện Bình Sơn.

Biểu đồ 2.5 Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên phân theo giới tính

Lực lượng lao động nữ (49,67%) chiếm tỷ lệ thấp hơn nam (50,33%). tỷ lệ lực lượng lao động nam cao hơn tỷ lệ lực lượng lao động nữ (0,66%), điều này phù hợp quy hoạch và cơ cấu dân số phân theo giới tính thì tỷ lệ nữ bằng nam.

+ Khu vực thành thị - nông thôn:



Nguồn: Kết quả điều tra dân số ngày 01/4/2009 của huyện Bình Sơn.

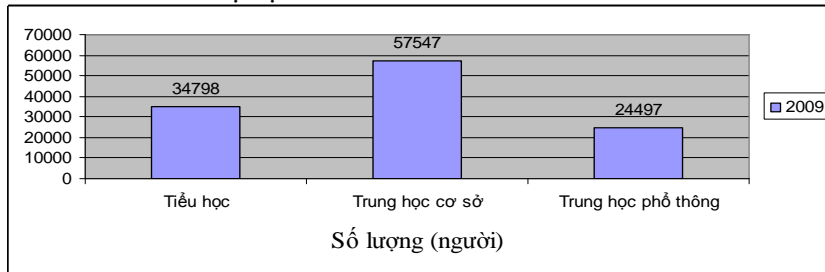
Biểu đồ 2.6: Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên phân theo nhóm khu vực thành thị và nông thôn

Tỷ lệ lực lượng lao động phân theo khu vực nông thôn và thành thị tỷ lệ thuận với dân số, khu vực nông thôn đông lao động từ 15 tuổi trở lên chiếm 95,01%, còn khu vực thành thị chỉ chiếm 4,99%. Tuy nhiên năng suất lao động trong lĩnh vực nông nghiệp rất

thấp. Vì vậy quá trình công nghiệp hóa nông nghiệp nông thôn phải chuyển dịch tỷ trọng lao động nông nghiệp sang các ngành khác là rất lớn. Đây là kế hoạch đặc ra giải pháp cần có giải pháp tối ưu đối với các huyện có tỷ trọng lao động nông nghiệp chiếm tỷ lệ quá cao trong cơ cấu kinh tế của huyện Bình Sơn.

2.2.2. Chất lượng nguồn nhân lực

- Về cơ cấu nguồn nhân lực:
- Về chất lượng nguồn nhân lực:
- Về đào tạo nguồn nhân lực:
- Về trình độ học vấn:

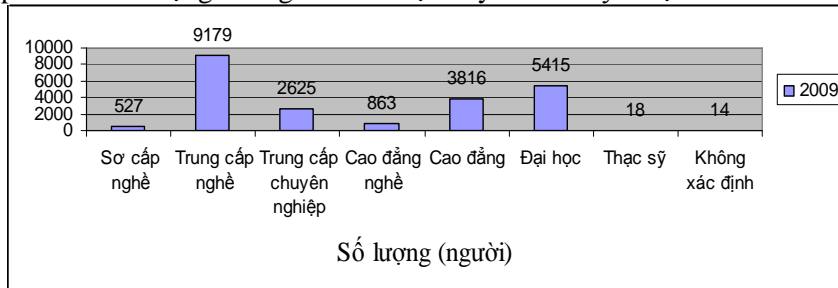


Nguồn: Kết quả điều tra dân số ngày 01/4/2009 của huyện Bình Sơn.

Biểu đồ 2.8 : Trình độ học vấn của lực lượng lao động

- Về trình độ chuyên môn kỹ thuật:

Lao động đã qua đào tạo của huyện Bình Sơn còn rất thấp; phần lớn lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật.



Nguồn: Kết quả điều tra dân số ngày 01/4/2009 của huyện Bình Sơn.

Biểu đồ 2.9 : Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động

- Về mức sống:
- Về thể lực (y tế, sức khỏe)

2.2.3. Thực trạng sử dụng nguồn nhân lực

Theo số liệu thống kê năm 2001 có 89.817 lao động tham gia hoạt động kinh tế chiếm tỷ lệ 51,09%, đến năm 2010 tăng lên 100.743 lao động tham gia hoạt động kinh tế chiếm tỷ lệ 51,40% so với tổng dân số.

- Thực trạng sử dụng theo độ tuổi:
- Thực trạng sử dụng theo khu vực kinh tế:
- Tình hình sử dụng lao động qua đào tạo:

Bảng 2.14: Tỷ lệ lao động qua đào tạo năm 2001-2010

Năm	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Tỷ lệ LĐ qua đào tạo chung (%)	16,75	17,24	17,68	18,17	18,59	19,27	20,47	21,90	22,35	23,80
Tỷ lệ LĐ được đào tạo nghề (%)	12,81	13,32	13,74	14,09	14,52	15,16	15,98	17,35	18,41	19,12

Nguồn: Báo cáo tổng kết công tác Phòng Lao động TB&XH huyện.

Bảng 2.15: Tỷ lệ lao động thất nghiệp năm 2001-2010

Năm	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Tỷ lệ sử dụng thời gian LĐ ở nông thôn	85,06	85,59	86,11	86,62	87,12	87,61	88,08	88,08	88,99	89,43
Tỷ lệ LĐ thất nghiệp	5,59	5,21	4,82	4,47	4,12	3,91	3,86	3,62	3,11	3,02

Nguồn: Báo cáo tổng kết công tác Phòng Lao động TB&XH huyện.

2.3.1. Những kết quả đạt được và những hạn chế hạn chế

Số lượng lao động trong độ tuổi lao động có hoạt động kinh tế thường xuyên tăng lên, tỷ lệ thất nghiệp giảm. Cơ cấu lao động dần dần dịch chuyển theo hướng giảm lao động nông nghiệp, tăng số lượng lao động ngành công nghiệp - xây dựng, ngành thương mại - dịch vụ cùng với sự chuyển dịch của cơ cấu kinh tế.

2.3.2. Những thách thức, tồn tại

2.3.2.1. Những thách thức

2.3.2.2. Những tồn tại

2.3.2.3. Nguyên nhân những hạn chế

2.3.2.4. Những vấn đề cơ bản huyện cần tập trung giải quyết

Tóm tắt Chương 2. Dựa trên cơ sở lý luận của chương 1, chương 2 luận văn tập trung phân tích toàn cảnh về nguồn nhân lực của huyện Bình Sơn, những nhân tố về kinh tế - xã hội, vị trí địa lý, dân số, ảnh hưởng đến nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực của huyện. Trong những năm gần đây Huyện uỷ, UBND huyện Bình Sơn đã tập trung chỉ đạo đẩy nhanh tiến độ phát triển nguồn nhân lực của huyện bằng rất nhiều các giải pháp nhằm huy động các nguồn lực. Quy hoạch lại mạng lưới đào tạo, hệ thống y tế hoàn thiện hơn, nâng cao đời sống văn hóa tinh thần cho người lao động. Trên cơ sở đó Luận văn đã phân tích làm sáng tỏ về thực trạng phát triển nguồn nhân lực về quy mô, cơ cấu, chất lượng, giáo dục - đào tạo; phân tích những thành tựu, hạn chế, nguyên nhân của những tồn tại, rút ra nguyên nhân, bài học kinh nghiệm trong quá trình phát triển kinh tế xã hội, đồng thời nêu lên được những vấn đề đặt ra hiện nay đối với nguồn nhân lực ở Huyện Bình Sơn. Tuy nhiên, thực trạng nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực huyện Bình Sơn có quá nhiều bất cập như: trình độ học vấn thấp, tỷ lệ chưa tốt nghiệp tiểu học còn

cao, một lực lượng lao động lớn chưa qua các lớp đào tạo nghề, cơ cấu nguồn nhân lực dần chuyển dịch theo hướng dịch vụ - công nghiệp - nông nghiệp, nhưng chưa tương thích với sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Việc sử dụng nguồn nhân lực chưa hiệu quả, môi trường làm việc. Nhìn chung, lực lượng lao động trong huyện, chưa đáp ứng được yêu cầu của quá trình phát triển kinh tế - xã hội, yêu cầu của công nghiệp hoá, hiện đại hóa. Đội ngũ cán bộ công chức nhà nước cần nâng cao hơn trình độ lý luận và trình độ chuyên môn. Đó là cơ sở đưa ra những định hướng và giải pháp thiết thực ở chương 3.

CHƯƠNG 3

QUAN ĐIỂM, ĐỊNH HƯỚNG VÀ CÁC GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HUYỆN BÌNH SON, TỈNH QUẢNG NGÃI GIAI ĐOẠN 2011 - 2015 VÀ ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2020

3.1. Mục tiêu, quan điểm phát triển nguồn nhân lực của huyện

3.1.1. Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của huyện Bình Sơn

Cơ cấu kinh tế của huyện chuyển dịch theo hướng giảm tỷ trọng nông nghiệp, tăng công nghiệp và thương mại - dịch vụ như sau: Năm 2011 tỷ trọng Ngành nông - lâm - thủy sản là 30%, ngành công nghiệp - xây dựng 32%, ngành thương mại - dịch vụ 38%, Năm 2015 tỷ trọng Ngành nông - lâm - thủy sản là 21%, ngành công nghiệp - xây dựng 37%, ngành thương mại - dịch vụ 42%. Hàng năm giải quyết việc làm cho 2.000 đến 2.500 lao động trở lên, đến năm 2020 tỷ lệ hộ nghèo còn dưới 3%, từ 2011-2020 mỗi năm giảm 1,5-2% hộ nghèo và giảm 1% tỷ lệ suy dinh dưỡng ở trẻ em. Đến năm 2020 tuổi thọ trung bình trên 75 tuổi và cân nặng trên 55 kg. Triển khai thực hiện tốt Quyết định số 1956/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ để đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu lao động phù hợp với yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế.

3.1.2. Quan điểm phát triển nguồn nhân lực ở huyện Bình Sơn

Quan điểm lấy con người làm nhân tố trung tâm của sự phát triển. Sở dĩ như vậy vì phát triển là một tiến trình qua đó các thành viên của xã hội tăng được những khả năng của các nhân tố và định chế của mình để huy động và quản lý các nguồn lực nhằm tạo ra những thành quả bền vững và được phân phối công bằng nhằm cải thiện chất lượng cuộc sống phù hợp với nguyện vọng của họ.

Quan điểm phù hợp, phát triển nguồn nhân lực trên cơ sở nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của huyện đáp ứng nhu cầu nhân lực cần thiết cho các lĩnh vực hoạt động và đời sống xã hội trên địa bàn huyện Bình Sơn. Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát

triển kinh tế - xã hội của huyện có tính đến hội nhập kinh tế quốc tế, di lao động ngoài huyện và xuất khẩu lao động.

3.2. Những giải pháp chủ yếu phát triển nguồn nhân lực

3.2.1. Tăng cường phát triển lĩnh vực đào tạo nghề

3.2.1.1. Dự báo nhu cầu về học nghề

Dự kiến dân số trung bình năm 2011 là 188.124 người, tỷ lệ tăng tự nhiên 0.653%; năm 2015 dân số trung bình là 193.068 người, tỷ lệ tăng tự nhiên là 0,649%; đến năm 2020 dân số trung bình là 199.381 người, tỷ lệ tăng tự nhiên là 0,645%. (Phụ lục: 1)

Dự kiến nguồn nhân lực của huyện năm 2011 là 110.424 người, đến năm 2015 là 113.195 người và đến năm 2020 là 116.733 người. (Phụ lục: 2)

Nguồn nhân lực đang làm việc trong các ngành kinh tế quốc dân của huyện dự kiến giai đoạn 2010 – 2020 tốc độ tăng bình quân 1,5% /năm. (Phụ lục: 3)

3.2.1.2. Các cơ sở đào tạo và năng lực đào tạo nghề

Đến năm 2015 tỷ lệ lao động qua đào tạo chung (từ nghề đến sau đại học chiếm 30%, năm 2015 chiếm 50,26%; năm 2020 chiếm 66,59% so với tổng số lao động làm việc trong ngành kinh tế quốc dân của huyện.

Như vậy đến năm 2015 cứ 1000 lao động thì có 0,47 lao động có trình độ trên đại học; 36,63 lao động đại học cao đẳng; 32,81 lao động chuyên nghiệp và 230 lao động đào tạo nghề. Tỷ lệ tương ứng với 2015 là 0,58; 47,78; 49,19; 407 và năm 2020 là 0,71; 55,84; 59,39; 550. (Phụ lục: 4)

3.2.2. Giải pháp về đầu tư cho giáo dục đào tạo

3.2.2.1. Đầu tư phát triển nâng cao dân trí, giáo dục hướng nghiệp

Chăm lo, phát huy, bồi dưỡng nguồn lực con người là bộ phận quan trọng nhất trong chiến lược con người, là nhiệm vụ trung tâm của sự nghiệp giáo dục nước ta trong những năm tới, nhằm tạo ra những điều kiện cơ bản để tiến hành công nghiệp hóa, hiện đại hóa, làm cho dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.

Trong lĩnh vực giáo dục đào tạo nói chung thì học nghề được quy định trong Bộ Luật Lao động, học nghề gắn chặt với lao động và việc làm, hướng vào thế giới lao động. Đặc biệt trong kinh tế thị trường, để đứng vững trong cạnh tranh, chất lượng là hàng đầu, kể cả chất lượng lao động, chất lượng nguồn nhân lực tạo ra của cải đó. Nhiều nước trên thế giới coi đào tạo nghề là một biện pháp chiến lược phát triển kinh tế quốc dân. “Các nước phát triển đều thiết lập rất sớm các trung tâm dạy nghề, thời gian học ngắn, thực hành là chính, nhằm vào những nghề mà thị trường đang cần” [24, tr.77].

Đối với cơ quan quản lý nhà nước cần có quy chế chung cho hoạt động dạy nghề và học nghề.

Có quy định trả phí đào tạo đối với người sử dụng các lao động được đào tạo.

Đưa trường lớp dạy nghề về gần khu dân cư, đây là một hoạt động thiết thực không chỉ nâng cao trình độ nghề nghiệp mà còn giải quyết tốt nguồn lao động tại chỗ.

Giáo dục ý thức và tâm lý coi trọng nghề trong thanh thiếu niên các trường phổ thông cơ sở và phổ thông trung học nhất là đối với vùng sâu vùng xa. Huyện cần có biện pháp định hướng, phân luồng cho học sinh ngay khi còn ở bậc phổ thông.

Nâng cao chất lượng đào tạo nghề là một giải pháp quan trọng theo xu thế phát triển của khoa học công nghệ trên thế giới, thực hiện đào tạo dài hạn là chủ yếu những lao động có tay nghề cao đáp ứng được các kỹ thuật mới với công nghệ hiện đại.

Vấn đề tạo động lực để kích thích mọi người chăm học, chăm làm, động viên tích cực xã hội của người lao động làm cho họ năng động, thiện chí, cầu tiến, từ đó đi đến sáng tạo.... là một vấn đề cực kỳ quan trọng trong tổ chức quản lý vĩ mô, cũng như vi mô nguồn lực con người, lực lượng lao động.

3.2.2.2. Đầu tư cơ sở vật chất trường lớp, đội ngũ giáo viên đạt chuẩn

Để đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao, phải tập trung nguồn lực để, xây dựng nâng cấp một số cơ sở giáo dục, đào tạo đạt chuẩn khu vực và quốc tế; xây dựng hệ thống trường phổ thông chất lượng cao ở các xã, thị trấn, trường trung học cơ sở, trường trung học phổ thông.

3.2.3. Duy trì tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu kinh tế phù hợp

Mục đích phát triển nguồn nhân lực là làm cho chất và lượng nguồn nhân lực ngày càng tăng; điều đó gắn với sự tất yếu chuyển dịch cơ cấu kinh tế phân công lại lao động xã hội. Ở Việt Nam nói chung cũng như ở huyện Bình Sơn nói riêng hiện nay lực lượng lao động trong nông nghiệp đang chiếm một tỷ trọng lớn trên 58%, nhưng cơ cấu ngành trong nông nghiệp chỉ gần 25%. Cơ cấu ấy cho thấy năng suất lao động trong nông nghiệp rất thấp. Vì vậy, phải phát triển nhanh chóng các ngành nghề phi nông nghiệp, dựa vào thế mạnh của Bình Sơn chú trọng phát triển ngành công nghiệp, thương mại và dịch vụ. Để phát triển các ngành nghề, thu hút lao động cần phải phát triển hệ thống giao thông và dịch vụ, tận dụng ưu thế ở vùng nông thôn vừa giải quyết việc làm vừa tăng nguồn thu cho xã hội, nâng cao đời sống cho người lao động.

3.2.4. Gắn đào tạo với sử dụng nguồn nhân lực

Đây là một trong những giải pháp quan trọng của kinh tế thị trường, nhất là sự hình thành và phát triển thị trường sức lao động. Thực hiện giải pháp này cần chú ý những vấn đề sau đây: nghiên cứu thị trường sức lao động để nắm bắt thông tin cung - cầu về thị trường sức lao động và những thay đổi của nó như số lượng thông tin về cầu lao động cần tuyển, các loại ngành nghề đang cần, ở đâu và cấp trình độ nào; thông tin về ngành nghề mới xuất hiện do áp dụng kỹ thuật công nghệ mới, công nghệ mới, thông tin về những kỹ năng mới cần đào tạo, bồi dưỡng bổ sung cho người lao động.

Cần tổ chức tốt công tác dự báo cầu lao động như là một hoạt động thường xuyên trong lĩnh vực đào tạo. Tổ chức nghiên cứu sự vận động của thị trường có chiến lược dài hạn, kế hoạch trung hạn và

kế hoạch phát triển nguồn nhân lực từng năm, ổn định và phát triển về số lượng chất lượng gắn kết giữa đào tạo và sử dụng.

3.2.5. Phát triển thị trường sức lao động

Chuyển sang kinh tế thị trường, phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, không thể không phát triển các thị trường, trong đó có thị trường sức lao động. Nhấn mạnh vai trò của thị trường sức lao động, Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X chỉ rõ: “Đa dạng hóa các hình thức giao dịch việc làm; phát triển hệ thống thông tin về thị trường sức lao động trong nước và thế giới. Có chính sách nhập khẩu lao động có chất lượng cao trong lĩnh vực công nghệ và quản lý ở những ngành, nghề cần ưu tiên phát triển” [35, tr.82].

Có chính sách ưu đãi cho các doanh nghiệp thu hút nhiều lao động, nhất là ở khu vực nông thôn.

Đẩy mạnh xuất khẩu lao động, đặc biệt xuất khẩu lao động đã qua đào tạo nghề, lao động nông nghiệp.

Hoàn thiện cơ chế, chính sách tuyển chọn và sử dụng lao động trong khu vực kinh tế nhà nước và bộ máy công quyền.

Đa dạng hóa các hình thức giao dịch việc làm phát triển hệ thống thông tin về thị trường sức lao động trong nước và thế giới.

Có hình thức nhập khẩu lao động có chất lượng cao trong lĩnh vực công nghệ và quản lý ở những ngành nghề cần ưu tiên phát triển.

Gia tăng tốc độ giải quyết việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp, nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực, đồng thời tạo điều kiện để người lao động phát triển toàn diện, tăng cường sự đóng góp của người lao động vào sự nghiệp phát triển kinh tế xã hội của huyện.

Khôi phục và đổi mới phát triển các làng nghề truyền thống và các nghề mới có giá trị kinh tế cao gắn liền với quá trình đô thị hóa nông thôn.

Phát triển các khu công nghiệp, khu chế xuất nhất là chế biến thủy hải sản.

3.2.6. Thu hút lao động kỹ thuật cao

Mặc dù là huyện có nhiều tiềm năng và lợi thế có Khu kinh tế Dung Quất song hiện tại điều kiện phát triển còn khó khăn, nhất là cơ sở hạ tầng, huyện di lên từ một huyện thuần nông, thu nhập của người dân còn thấp, đời sống của người dân còn gặp nhiều khó khăn, vì vậy vấn đề thu hút lực lượng lao động chất lượng cao, thu hút lao động giỏi, lao động có tay nghề kỹ thuật cao còn nhiều hạn chế, xảy ra hiện tượng chảy máu chất xám, số con em của huyện đậu vào các trường đại học tại các thành phố lớn sau khi ra trường không quay về huyện làm việc. Đây là một giải pháp quan trọng đối với huyện Bình Sơn nhiều tiềm năng chưa được khai thác. Do vậy để thực hiện tốt việc nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực đặc biệt là lao động giỏi tay nghề, lao động có tay nghề kỹ thuật cao cần lưu ý một số điểm sau đây:

Tìm kiếm đánh giá phát hiện những triển vọng tài năng bằng các mô hình học tập và làm việc theo nhóm, tổ chức các cuộc thi sáng tạo đa dạng và phong phú.

Đầu tư phát triển lao động kỹ thuật cao bằng cách cử đi học tập đào tạo ở trong và ngoài nước, lâu nay huyện đã làm song chúng ta mới chỉ chú trọng ở trong nước, chưa chú trọng đến đội ngũ có chất lượng cao, đội ngũ lao động đầu ngành, đầu đàn, cần hỗ trợ kinh phí học tập, sáng tạo gắn với một số chế tài đảm bảo đối tượng tham gia đào tạo trở về phục vụ cho địa phương nhất là đội ngũ đào tạo ở nước ngoài.

Cần có chính sách kêu gọi lao động của huyện sau khi học tập về phục vụ quê hương nhất là học tập ở nước ngoài. Đồng thời có chính sách hỗ trợ và thu hút lao động giỏi tay nghề, lao động có tay nghề kỹ thuật cao từ các nơi khác đến làm việc cho huyện Bình Sơn. Nâng cao nhận thức của đội ngũ cán bộ lãnh đạo của huyện trong việc đổi mới cơ chế, trọng dụng nhân tài, sử dụng và phát triển tài năng của thế hệ trẻ một cách hợp lý; chống các quan điểm tiêu cực, cục bộ trong việc bố trí và sử dụng lao động giỏi tay nghề, lao động

có tay nghề kỹ thuật cao. Bên cạnh đó có chính sách, chế độ đãi ngộ về vật chất và tinh thần theo phương châm “trải chiếu hoa mời gọi nhân tài” chính sách tiền lương và khen thưởng hợp lý.

3.2.7. Nâng cao hiệu quả sử dụng lao động

Đối với đội ngũ lực lượng lao động hiện có cần tạo điều kiện môi trường làm việc thuận lợi cho người lao động, việc đào tạo và đào tạo lại cho người lao động thích nghi với sự phát triển của khoa học công nghệ của kinh tế thị trường phải được tiến hành thường xuyên. Tổ chức các hình thức thi đua động viên, khuyến khích nâng cao tay nghề, năng lực chuyên môn và có chính sách khen thưởng hợp lý. Tạo môi trường làm việc thông thoáng cho người lao động, nâng cao trách nhiệm xã hội thông qua các hoạt động của các tổ chức đoàn thể như công đoàn, đoàn thanh niên tổ chức các hoạt động văn hóa, dã ngoại, du lịch... Tổ chức y tế khám sức khỏe định kỳ cho cán bộ công chức nhất là những cán bộ công chức mắc các bệnh nghề nghiệp, giao lưu với các đơn vị, nâng cao sự hiểu biết, nâng cao đời sống văn hóa tinh thần cho người lao động. “Xây dựng hệ thống luật pháp về lao động và thị trường sức lao động nhằm đảm bảo quyền lựa chọn chỗ làm việc và nơi cư trú của người lao động; thực hiện rộng rãi chế độ hợp đồng lao động; bảo đảm quyền lợi của cả người lao động và người sử dụng lao động” [35, tr.243-244].

3.3. Các kiến nghị đối với Trung ương, Tỉnh

- Đối với Trung ương:

Ban hành quy định bắt buộc một số lĩnh vực, ngành nghề mà người sử dụng lao động khi nhận người lao động vào làm việc phải có bằng hoặc chứng chỉ nghề.

- Đối với Tỉnh:

Tỉnh cần có chính sách hỗ trợ các doanh nghiệp khi đổi mới công nghệ nâng cao chất lượng sản phẩm, thích ứng với cạnh tranh để đào tạo bồi dưỡng tay nghề cho người lao động tiếp cận với công nghệ mới nhằm hạn chế việc một số chủ doanh nghiệp sa thải công

nhân. Bên cạnh đó tăng cường công tác kiểm tra việc thực hiện luật lao động, an toàn - vệ sinh lao động đối với các doanh nghiệp nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động.

Tỉnh cần xây dựng chính sách thu hút, chế độ đãi ngộ một cách hợp lý đối với một số giới tay nghề, lao động bậc cao.

Có chính sách động viên, khen thưởng, hỗ trợ học tập đối với những sinh viên của huyện đang học tại các trường đại học trong nước, có kế hoạch tiếp nhận bố trí sử dụng các em sau khi học xong về huyện nhà công tác.

Đầu tư xây dựng ký túc xá để tạo điều kiện về nơi ở cho những em có hoàn cảnh khó khăn của huyện khi trúng tuyển vào các trường đại học tại các Thành phố lớn có nhiều sinh viên của huyện đang học.

Tóm tắt chương 3. trên cơ sở mục tiêu phương hướng phát triển kinh tế xã hội của huyện; Luận văn đã vạch ra những quan điểm cơ bản về sự phù hợp, lịch sử cụ thể, lấy con người làm nhân tố trung tâm của sự phát triển kinh tế - xã hội. Đồng thời Luận văn đã vạch ra những giải pháp chủ yếu để phát triển nguồn nhân lực của huyện về: giáo dục đào tạo nội dung, chương trình, cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên, ngân sách đầu tư... Gắn đào tạo với sử dụng, thu hút người tài... nhằm phát triển nguồn nhân lực của huyện trong tiến trình phát triển kinh tế - xã hội.

KẾT LUẬN

Với việc Việt Nam gia nhập vào Tổ chức thương mại thế giới (WTO) đã khẳng định vị thế của đất nước ta đối với các quốc gia trên thế giới, đồng thời minh chứng cho quá trình hội nhập sâu và rộng của Việt Nam. Đối với huyện Bình Sơn nói riêng và cả nước nói chung “thách thức đang là trước mắt và cơ hội là tiềm năng”, để vươn ra được với thế giới không còn cách nào khác là chúng ta vừa khai thác lợi thế về tài nguyên, con người, cơ chế chính sách, sự ổn định kinh tế vĩ mô, ổn định chính trị... nhằm thu hút đầu tư nước ngoài, phát triển các ngành thông dụng vốn và lao động giải quyết một lượng lớn nguồn nhân lực đồng thời phát triển những ngành đòi hỏi hàm lượng chất xám cao, tranh thủ công nghệ nước ngoài rút ngắn khoảng cách tụt hậu với các nước. Để thực hiện được điều mong muốn đó, nguồn vốn nguồn nhân lực đóng vai trò then chốt, quyết định hơn cả nguồn vốn và công nghệ trong giai đoạn hiện nay. Bằng phương pháp biện chứng duy vật gắn với các phương pháp logic lịch sử, phân tích tổng hợp, khảo sát, chứng minh; Luận văn đã làm sáng tỏ cơ sở lý luận và thực tiễn cần giải quyết trong xây dựng và phát triển nguồn nhân lực của huyện Bình Sơn.

Thứ nhất, luận văn trình bày một cách có hệ thống những những lý luận cơ bản về nguồn nhân lực, các khái niệm về nguồn nhân lực, các nhân tố ảnh hưởng đến sự phát triển cũng như vai trò của nó đối với tăng trưởng và phát triển kinh tế. Tìm hiểu kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực thành công của Nhật Bản, Hàn Quốc, Thái Lan, Đài Loan, Trung Quốc để rút ra những bài học kinh nghiệm cho Việt Nam nhằm phát triển kinh tế trong hội nhập kinh tế quốc tế.

Thứ hai, từ những lý luận trên soi rọi vào thực tiễn của địa phương, Luận văn phân tích thực trạng nguồn nhân lực huyện Bình Sơn tỉnh Quảng Ngãi qua các khía cạnh: về số lượng, cơ cấu đào tạo, cơ cấu sử dụng trong các ngành nghề, thành phần kinh tế, giới tính, tuổi tác, hiệu quả sử dụng... Từ đó, làm rõ những thành tựu đồng

thời đưa ra những tồn tại, hạn chế và đánh giá những nguyên nhân của những vấn đề trên.

Một là, trong những năm gần đây, việc phát triển nguồn nhân lực của huyện đạt được nhiều thành tựu đáng khích lệ như: gia tăng về số lượng và chất lượng cùng với yếu tố vốn, quản lý và công nghệ đóng góp ngày càng nhiều cho tăng trưởng kinh tế; nâng cao thu nhập, cải thiện đời sống cho người lao động, góp phần cải thiện đáng kể tỷ lệ lao động qua đào tạo trong tổng số nguồn nhân lực.

Hai là, bên cạnh những thành tựu đã đạt được thì quá trình đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực của huyện còn nhiều tồn tại như: phát triển nguồn nhân lực chưa xứng tầm với tiềm năng phát triển của huyện; sự bất cập về đào tạo và phân bổ sử dụng gây sự lãng phí, lao động được đào tạo chưa phát huy khả năng sáng tạo của mình. Luận văn còn nêu những vấn đề cần đặt ra đối với phát triển nguồn nhân lực trong thời gian tới.

Thứ ba, Luận văn đưa ra những quan điểm, mục tiêu. Trên cơ sở đó tìm ra những giải pháp khắc phục dựa trên những quan điểm chỉ đạo và định hướng của mục tiêu nguồn nhân lực của huyện Bình Sơn tỉnh Quảng Ngãi đến năm 2020.

Với những kết quả nghiên cứu của Luận văn, trong quá trình đổi mới, phát triển nguồn nhân lực trong cả nước nói chung và huyện Bình Sơn nói riêng còn nhiều vấn đề mới tiếp tục nghiên cứu và hoàn thiện là một yêu cầu cấp bách. Tôi hy vọng rằng Luận văn: “Giải pháp phát triển nguồn nhân lực của huyện Bình Sơn tỉnh Quảng Ngãi” đóng góp phần nào vào mục tiêu phát triển của huyện trong thời gian tới. Tuy nhiên, với khả năng và thời gian có hạn, chắc chắn Luận văn không tránh khỏi những thiếu sót, tôi rất mong được sự góp ý của các nhà khoa học để Luận văn được bổ sung đầy đủ về mặt lý luận cũng như thực tiễn cho Luận văn./.