

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO CÔNG NGHIỆP HÓA – HIỆN ĐẠI HÓA Ở CÀ MAU

PGS.TS. LÊ KHƯƠNG NINH*
Th.S. TRƯƠNG VĨNH ĐẠT*

1. Giới thiệu

Bất kỳ sự phát triển đi lên nào cũng cần có động lực thúc đẩy. Cũng vậy, phát triển kinh tế phải dựa vào nguồn lực con người (nhân lực), nguồn lực vật chất và nguồn lực tài chính. Do các nguồn lực vật chất và tài chính luôn khan hiếm nên nền kinh tế nào quá lệ thuộc vào chúng thì sẽ dễ bị bế tắc (Gylfason, 2001; Stijns, 2006; v.v.). Trái lại, nguồn lực con người sinh sôi, nảy nở không ngừng và cũng là chủ thể phát huy hiệu quả tối ưu các nguồn lực còn lại. Do đó, với tư cách là tổng hòa của thể chất và trí tuệ được huy động vào quá trình sản xuất, nguồn lực con người chính là chìa khóa của sự phát triển bền vững. Đối với nước ta – một nước đang phát triển với dân số đông, trẻ và năng động – nếu được bồi dưỡng và sử dụng hợp lý thì nguồn lực con người sẽ tạo động lực mạnh mẽ cho quá trình công nghiệp hóa – hiện đại hóa nền kinh tế để qua đó nâng cao mức sống của người dân và rút ngắn khoảng cách về trình độ phát triển so với các nước. Để làm được điều này, việc phát triển nguồn nhân lực có chất lượng phải được xem là then chốt, như kinh nghiệm của các nước phát triển đã chỉ ra (Barro và Sala-i-Martin, 2003).

Giống như nhiều nơi, ở Cà Mau điều kiện tự nhiên thuận lợi, đất đai phì nhiêu, rừng “vàng”, biển “bạc”, v.v. đã làm nảy sinh tâm lý ỷ lại vào nguồn tài nguyên tự nhiên (chủ yếu là nguồn lợi lâm sản và thủy sản) mà xem nhẹ việc nuôi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực nên nguồn nhân lực của Tỉnh có chất lượng thấp và thiếu sáng tạo mang tính đột biến về khoa học, kỹ thuật và quản lý kinh tế. Đến khi nguồn tài nguyên tự nhiên có dấu hiệu cạn kiệt và chi phí khai thác nó ngày càng cao trong khi áp lực dân số và nhu cầu của cuộc sống liên tục tăng thì mới chợt nhận ra rằng sự phát triển của Tỉnh trong thời gian qua là thiếu bền vững. Nhận nhận, đánh giá đúng thực trạng này, Tỉnh bắt đầu quan tâm tìm kiếm giải pháp phát triển nguồn nhân lực một cách toàn diện thông qua đào tạo và thu hút nguồn nhân lực có chất lượng cao. Song, làm thế nào để các giải pháp này phát huy hiệu quả cao nhất là vấn đề cần được nghiên cứu một cách kỹ lưỡng và có cơ sở khoa học. Mục tiêu của bài viết là giúp giải quyết phần nào vấn đề này thông qua việc phân tích thực trạng đào tạo và thu hút nguồn nhân lực có chất lượng cao của Tỉnh để từ đó đề xuất giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho công nghiệp hóa – hiện đại hóa nền kinh tế của địa phương.

2. Tiềm năng tự nhiên và kinh tế của tỉnh Cà Mau

Cà Mau có dân số là 1.251.200 người (năm 2008) và diện tích tự nhiên là 5.211 km², bằng khoảng 1,6% diện tích cả nước và 13,6% diện tích Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL), với bờ biển dài 254 km, thềm lục địa rộng hơn 70.000 km² và nguồn lợi thủy hải sản hết

* Đại học Cần Thơ.

* Cao đẳng Cộng đồng Cà Mau.

sức phong phú. Cà Mau thuộc hành lang kinh tế ven biển Đông, nằm ở trung tâm vùng biển Đông Nam Á – khu vực có trữ lượng dầu khí lớn, có tiềm năng về du lịch sinh thái và du lịch biển đảo. Xét tổng thể, Cà Mau có lợi thế về vị trí địa lý kinh tế so với nhiều tỉnh thành khác ở ĐBSCL nói riêng và cả nước nói chung. Nếu được phát huy đúng mức, lợi thế này sẽ là động lực quan trọng cho phát triển kinh tế ở Tỉnh. Tuy nhiên, trong thời gian qua việc phát huy các lợi thế này còn rất khiêm tốn, chủ yếu là dựa vào tiềm năng tự nhiên để khai thác, nuôi trồng thủy hải sản và triển khai một vài dự án du lịch sinh thái quy mô nhỏ mà chưa tận dụng được yếu tố liên kết vùng do kết cấu hạ tầng (nhất là đường giao thông) không đồng bộ và nguồn nhân lực chưa phát triển tương xứng.

Bảng 1. Cà Mau: Một số chỉ tiêu so sánh với ĐBSCL năm 2008 (tính trên 1.000 người)

<i>Tiêu chí</i>	<i>ĐBSCL</i>	<i>Cà Mau</i>	<i>Chênh lệch (lần)</i>
(1)	(2)	(3)	(4) = (3)/(2)
1. Diện tích đất nông nghiệp và lâm nghiệp (ha)	163,7	196,3	1,2
2. Diện tích đất nuôi trồng thủy sản (ha)	42,5	234,3	5,5
3. Sản lượng thủy sản khai thác (tấn)	48,8	107,7	2,2
4. Sản lượng tôm (tấn)	17,3	75,4	4,3
5. Số học sinh phổ thông	153,3	160,5	1,1
6. Số sinh viên đại học, cao đẳng	6,4	0,9	0,2
7. Thu nhập (USD/người)	728	839	1,1

Nguồn: Tính toán từ số liệu của Tổng cục Thống kê và VCCI Cần Thơ.

Bảng 1 cho thấy thế mạnh của tỉnh Cà Mau về tài nguyên thiên nhiên. Cụ thể, diện tích đất nông nghiệp và lâm nghiệp bình quân của Tỉnh cao gấp 1,2 lần của ĐBSCL – vùng sản xuất nông nghiệp trọng điểm của cả nước. Đặc biệt, chênh lệch diện tích đất nuôi trồng thủy sản (5,5 lần) và sản lượng thủy sản khai thác từ tự nhiên (2,2 lần) là rất ấn tượng, trong đó sản lượng tôm – một trong những loại thủy sản có giá trị nhất – của Cà Mau gấp 4,3 lần so với ĐBSCL. Các nguồn lợi này sẽ đem lại thu nhập đáng kể cho Tỉnh nếu được sử dụng bởi nguồn nhân lực có trình độ. Song, điều nghịch lý của sự giàu có nguồn tài nguyên là sẽ làm nảy sinh tâm lý dựa dẫm, ỷ lại vào nó. Vấn đề này thể hiện rõ qua cơ cấu sản xuất công nghiệp của Tỉnh với chế biến thủy sản chiếm trên 90% giá trị toàn ngành, mà chế biến thủy sản lại là ngành có chi phí sản xuất cao (do giá trị đầu tư ban đầu vào máy móc xử lý và bảo quản sản phẩm là rất lớn vì hầu hết phải nhập ngoại) nên cả giá trị gia tăng và tỷ suất lợi nhuận đều thấp. Ngược lại, khu vực dịch vụ ít lệ thuộc vào tự nhiên, có chi phí thấp và giá trị gia tăng cao nhưng lại chậm phát triển. Cụ thể, trong 5 năm 2003-2008 tỷ trọng giá trị dịch vụ trong tổng giá trị sản lượng của nền kinh tế chỉ tăng 3,1% (Đạt, 2009).

Do thiếu sự đa dạng trong ngành nghề sản xuất và lại tập trung vào ngành quá lệ thuộc vào tự nhiên và có giá trị gia tăng thấp nên thu nhập của người dân thấp hơn so với tiềm năng của Tỉnh. Thật vậy, bảng 1 cho thấy thu nhập của Tỉnh (839 USD/người) mặc dù có cao hơn số bình quân của ĐBSCL (728 USD/người) nhưng cũng chỉ gấp 1,1 lần, chưa tương xứng với tiềm năng của Tỉnh. Rõ ràng, với nguồn tài nguyên tự nhiên giàu có như vậy, nguyên nhân của vấn đề này phải nằm ở chất lượng nguồn nhân lực. Thật vậy, do tâm lý ỷ lại vào nguồn tài nguyên tự nhiên và xem nhẹ việc phát triển nguồn nhân lực nên năng suất lao động thấp và hiệu quả sử dụng nguồn tài nguyên không cao, dẫn đến tiền lương và thu nhập đều thấp. Để rõ hơn về vấn đề này, hãy phân tích các khía cạnh liên quan đến nguồn nhân lực của Tỉnh.

3. Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực của Tỉnh

Bảng 1 cho thấy số học sinh phổ thông tính trên 1.000 dân của tỉnh Cà Mau (160,5) bằng 1,1 lần số trung bình của ĐBSCL (153,3) nhưng vấn đề là số sinh viên đại học và cao đẳng bình quân của Tỉnh (0,9) chỉ bằng khoảng 0,2 lần con số này của vùng ĐBSCL (6,4), mặc dù

ĐBSCL là vùng có hệ thống giáo dục đại học, cao đẳng khá kém phát triển trong cả nước. Con số này phản ánh rõ nét một thực tế là công tác đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng ít được quan tâm ở cả cấp độ vĩ mô (chính quyền địa phương) và vi mô (người dân) nên số đông học sinh phổ thông của Tỉnh chỉ dừng lại ở trình độ trung học phổ thông hay trung học chuyên nghiệp mà không thể học tiếp.

Ở cấp độ vĩ mô, hệ thống trường lớp (nhất là các trường đại học và cao đẳng) của Tỉnh chưa được đầu tư đầy đủ để đảm bảo yêu cầu của công tác đào tạo nguồn nhân lực có trình độ. Hiện tại, Tỉnh chưa có trường đại học nào. Hơn nữa, do ở xa các trung tâm kinh tế phát triển nên Tỉnh khó đào tạo và thu hút đội ngũ giáo viên có chất lượng. Ở cấp độ vi mô, do điều kiện xa xôi nên nhiều học sinh trung học phổ thông của Tỉnh không có điều kiện tiếp cận với phương tiện học tập (giáo trình, sách tham khảo, v.v.) đúng chuẩn để có đủ khả năng vượt qua các kỳ thi vào đại học, cao đẳng. Bên cạnh đó, một nguyên nhân khác nữa là tâm lý ỷ lại vào tự nhiên. Theo quan sát của chúng tôi, nhiều gia đình và bản thân học sinh cho rằng đâu phải học nhiều mới có thể làm giàu nên ít cố gắng học. Ở Cà Mau, chỉ cần vài ngày đi biển là có thể có thu nhập bằng tiền lương hàng tháng của một người tốt nghiệp đại học. Giúp gia đình nuôi tôm, cá hay khai thác nguồn lợi lâm sản sẵn có (gỗ, mật ong, thú rừng, v.v.) bằng phương tiện thô sơ cũng sẽ mang lại thu nhập đáng kể. Do suy nghĩ thiên cận như vậy, cùng với chi phí học tập cao và điều kiện học tập không thuận lợi, nên nhiều học sinh đã dừng việc học sau khi hay thậm chí trước khi tốt nghiệp trung học phổ thông để tham gia vào các cơ hội kiếm tiền trước mắt nhưng lại thiếu bền vững trong lâu dài.

Vì sinh viên đại học và cao đẳng chính là nguồn bổ sung nhân lực có trình độ cho địa phương nên thiếu lực lượng này, nguồn nhân lực của địa phương sẽ yếu về chất lượng và thiếu về số lượng. Với nguồn nhân lực đó thì triển vọng tăng trưởng kinh tế trong dài hạn sẽ bị đe dọa vì nguồn tài nguyên tự nhiên không được sử dụng hiệu quả nhất và sẽ nhanh chóng kiệt quệ đi đôi với ô nhiễm môi trường. Do số sinh viên của Tỉnh ít ỏi như vậy nên vấn đề cũng rất đáng quan tâm là sau khi tốt nghiệp các em làm việc ở đâu? Các em có động cơ trở về làm việc tại địa phương không?

Bảng 2. Kết quả khảo sát sinh viên Cà Mau tốt nghiệp năm 2008

<i>Tiêu chí</i>	<i>Số sinh viên</i>	<i>Tỉ trọng (%)</i>
1. Tổng số mẫu	63	100,0
2. Đã có việc làm	43	68,3
Làm việc trong Tỉnh	29	46,0
Do Tỉnh quản lý	17	27,0
3. Chưa có việc làm	20	31,8
Đang xin việc	15	23,8
Xin việc trong tỉnh	10	15,9

Nguồn: Tự khảo sát.

Để giúp trả lời các câu hỏi trên một cách khách quan, chúng tôi tiến hành phỏng vấn ngẫu nhiên 63 sinh viên của Tỉnh tốt nghiệp đại học năm 2008. Kết quả phỏng vấn (rút gọn) được ghi nhận trong bảng 2.¹ Bảng này cho thấy, trong số 63 sinh viên được phỏng vấn, có 43 sinh viên đã có việc làm (chiếm 68,3% tổng số), nhưng chỉ có 29 sinh viên làm việc tại Tỉnh (chỉ chiếm 46% số sinh viên đã tốt nghiệp hay 67,4% số sinh viên đã có việc làm). Tuy nhiên, trong số 29 sinh viên làm việc trong Tỉnh thì chỉ có 17 sinh viên (chiếm 27% số sinh viên được khảo sát) thuộc diện Tỉnh quản lý (nghĩa là đang làm việc cho các doanh nghiệp, cơ quan hay tổ chức trực thuộc Tỉnh) và số còn lại làm việc cho các doanh nghiệp hay đơn vị của Trung ương hay địa phương khác đóng trên địa bàn Tỉnh. Bên cạnh đó, trong số 20 sinh viên chưa có việc làm thì chỉ có 10 sinh viên đang xin việc tại Tỉnh (50%). Rõ ràng, Tỉnh

¹ Vì quy mô của bài viết có hạn nên chúng tôi không trình bày toàn bộ thông tin thu thập được từ cuộc phỏng vấn này.

chưa có sức hấp dẫn ngay cả đối với sinh viên xuất thân từ địa phương. Nói cách khác, Tỉnh đang bị chảy máu lượng chất xám ít ỏi của mình, khiến cho nguồn nhân lực của Tỉnh ngày một nghèo nàn hơn cả về số lượng và chất lượng.

Để tránh nguy cơ tái diễn hiện tượng trên, điều cần thiết là phải hiểu được sinh viên của Tỉnh quan tâm đến các yếu tố nào khi quyết định chọn lựa công việc và nơi làm việc để nhằm thu hút các em trở về. Qua khảo sát 63 sinh viên như trên, chúng tôi ghi nhận được các yếu tố mà các em quan tâm là thu nhập cao (V_1), việc làm ổn định (V_2), việc làm đúng ngành nghề đào tạo (V_3), dễ xin việc (V_4), danh tiếng của đơn vị (V_5) và gần gia đình (V_6). Để thấy rõ tầm quan trọng của từng yếu tố đối với quyết định nghề nghiệp của các em, chúng tôi sử dụng phương pháp phân tích nhân tố để xử lý số liệu thu thập được và kết quả như sau:²

$$F_1 = 0,534V_1 + 0,379V_4 + 0,082V_5$$

$$F_2 = 0,637V_3$$

$$F_3 = 0,798V_2 + 0,395V_6$$

Kết quả trên cho thấy biến V_2 (việc làm ổn định) có hệ số cao nhất (0,798), tiếp theo biến V_3 (đúng ngành nghề) với hệ số 0,637, V_1 (thu nhập cao) với hệ số 0,534, v.v. và biến V_5 (danh tiếng của đơn vị) có hệ số thấp nhất là 0,082. Như vậy, sinh viên của Tỉnh sau khi tốt nghiệp thường quan tâm nhiều đến yếu tố việc làm ổn định, việc làm phù hợp với ngành nghề đào tạo và thu nhập cao. Các yếu tố dễ xin việc, gần gia đình và danh tiếng của đơn vị không được xem là quan trọng.

Rõ ràng, yêu cầu về việc làm ổn định khá dễ đáp ứng vì nó phụ thuộc vào quan điểm của người lãnh đạo đối với người lao động. Người lãnh đạo với quan điểm cởi mở, công bằng và tôn trọng năng lực cá nhân của người lao động (nhất là người tài) sẽ tạo động cơ phấn đấu để thăng tiến, làm cho người lao động gắn bó với đơn vị và tự ổn định công việc. Về khía cạnh việc làm phù hợp với ngành nghề đào tạo, có thể nói đây là điểm yếu của tỉnh Cà Mau vì theo truyền thống Tỉnh chỉ tập trung vào khai thác, nuôi trồng và chế biến thủy sản bên cạnh sản xuất nông lâm nghiệp manh mún, nhỏ lẻ nên sinh viên không có nhiều cơ hội tìm được việc làm phù hợp với ngành nghề đào tạo và sẽ không quay về địa phương sau khi tốt nghiệp. Để thu hút sinh viên trở về cũng như để phát triển nền kinh tế một cách cân đối, Tỉnh cần có chiến lược đa dạng hóa ngành nghề sản xuất, từng bước chuyển sang các ngành có hàm lượng tri thức cao và ít tổn tiêu tốn nguồn tài nguyên. Về thu nhập, khảo sát cho thấy mức thu nhập được hầu hết sinh viên chấp nhận là 3,5 triệu đồng/tháng. Nếu so với mức lương bình quân của người lao động trong Tỉnh, con số này có thể cao nhưng nếu so với chi phí cuộc sống thực tế thì con số này không cao, nghĩa là yêu cầu về tiền lương của các em chỉ ở mức vừa phải. Vì vậy, nếu Tỉnh không cải cách chính sách tiền lương thì sẽ rất khó thu hút số sinh viên tốt nghiệp trở về.

Chỉ khi quan tâm đúng mức đến các yếu tố trên, Tỉnh mới có thể thu hút trở lại sinh viên của mình vì sau một thời gian học tập, các em quen với điều kiện sinh hoạt mới, môi trường mới cũng như tạo dựng được mối quan hệ mới nên trở nên rất đắn đo, suy tính khi quyết định trở lại tỉnh nhà nơi mà điều kiện làm việc chưa thật tốt, tiền lương không cao và cơ hội tìm được việc làm phù hợp với ngành nghề đào tạo lại thấp vì thiếu sự đa dạng của ngành nghề và môi trường làm việc chưa được cởi mở, thông thoáng trong khi ở những nơi khác (như các thành phố lớn chẳng hạn) cơ hội việc làm và thăng tiến lại hấp dẫn hơn nhiều. Việc thu hút số sinh viên đã tốt nghiệp của Tỉnh là rất cần thiết vì ngoài trình độ chuyên môn các em còn hiểu rõ cách sống, lịch sử và kể cả những điều sâu sắc, tế nhị trong phong tục, tập quán của người dân địa phương. Hơn nữa, các em luôn có một lòng yêu quê hương, xứ sở nhất định nào đó nên sẽ cố gắng làm việc tốt hơn những người từ nơi khác đến.

² Để rõ hơn về phương pháp phân tích nhân tố, vui lòng xem Trọng và Ngọc (2005).

4. Thực trạng thu hút nguồn nhân lực có chất lượng của Tỉnh

Thu hút nguồn nhân lực có chất lượng từ nơi khác cũng là khâu rất quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế của Tỉnh vì nguồn nhân lực có chất lượng luôn khan hiếm nhưng lại mang một lượng tri thức tiềm ẩn và khả năng sáng tạo ra công nghệ mới, phương thức tổ chức, quản lý mới, v.v. từ đó nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lực vật chất và tài chính. Ưu điểm của việc thu hút nguồn nhân lực sẽ làm giảm chi phí đào tạo nhưng lại kịp thời đáp ứng nhu cầu, kể cả trước mắt và lâu dài. Điều đó càng quan trọng hơn đối với Cà Mau vì Tỉnh đang rất thiếu lực lượng này.

Nhận thấy điều đó nên Tỉnh đã triển khai nhiều nghị quyết (như Quyết định số 86/2001/QĐ-UB ngày 24/12/2001, Quyết định số 22/2006/QĐ-UB ngày 11/5/2006 và gần đây nhất là Quyết định số 04/2009/QĐ-UBND ngày 03/3/2009 của UBND) nhằm thu hút nguồn nhân lực có chất lượng thông qua hỗ trợ kinh phí cho các cá nhân có trình độ chuyên môn cao như giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ, thạc sĩ, v.v. khi đến làm việc ở Tỉnh. Tuy số tiền hỗ trợ tăng dần qua mỗi nghị quyết nhưng điều đáng quan tâm là điều kiện sinh hoạt, làm việc và cơ hội thăng tiến dành cho các đối tượng được thu hút dường như chưa được đề cập thỏa đáng trong các quyết định này. Chính vì vậy, câu hỏi đặt ra là các nghị quyết này có tác dụng thực sự không?

Để tìm hiểu cận kề vấn đề này, chúng tôi tiến hành khảo sát 47 đơn vị tuyển dụng nhân sự đóng trên địa bàn của Tỉnh. Kết quả khảo sát cho thấy trong 3 năm từ 2006 đến 2008 có 238 người được tuyển dụng từ trong Tỉnh và chỉ duy nhất một đơn vị tuyển dụng 7 người từ ngoài Tỉnh, mà đây lại là đơn vị có vốn đầu tư nước ngoài hoạt động rộng khắp ĐBSCL nên nguồn nhân lực tuyển dụng là cho cả khu vực chứ không riêng cho Tỉnh. Như vậy, Tỉnh không thành công trong việc thu hút nguồn nhân lực có chất lượng từ các địa phương khác. Thực tế này phù hợp với đánh giá của Sở Nội vụ Cà Mau là trong 10 năm nay Tỉnh không thu hút được bất kỳ nhân lực nào từ ngoài Tỉnh (Đạt, 2009). Vậy, đâu là nguyên nhân của thực tế đó?

Đó là do các chính sách của Tỉnh chưa thực sự đạt được yêu cầu thu hút nguồn nhân lực có chất lượng. Dễ nhận thấy rằng các chính sách này mang nặng tư duy ban phát mà chưa xuất phát từ quan điểm cởi mở, tha thiết muốn có một lực lượng lao động có chất lượng cao (hay thậm chí là nhân tài) để phục vụ cho địa phương. Người có trình độ và năng lực thực sự thường thích tự do, không ưa lệ thuộc và rất thận trọng khi đưa ra quyết định có liên quan đến nghề nghiệp thông qua các câu hỏi như: Làm gì? Công việc có phù hợp không? Môi trường làm việc có tốt không? Có triển vọng thăng tiến không? Điều kiện sống và sinh hoạt như thế nào? Văn hóa tổ chức ra sao? v.v. Phải trả lời được các câu hỏi đó họ mới quyết định. Và, điều cần quan tâm là chính sách thu hút của Tỉnh thông qua các quyết định trên không trả lời thỏa đáng các câu hỏi này. Chính vì vậy, ít người có trình độ nào mạo hiểm đến làm việc ở Tỉnh mà không rõ tương lai sẽ ra sao trong khi tiền hỗ trợ ban đầu sẽ cạn do phải trang trải chi phí cuộc sống, thời gian sẽ vội dần đi và cơ hội ở những nơi khác sẽ mất. Kinh nghiệm thực tế cho thấy chỉ khi người lãnh đạo chủ động tìm kiếm, thuyết phục và tạo điều kiện phát triển lâu dài thì những người có trình độ mới bị cảm hóa và đồng ý đến làm việc cho địa phương.³

Với thực trạng đào tạo và thu hút nguồn nhân lực như trên, kết quả là cho đến nay Tỉnh chỉ có 2 tiến sĩ, khoảng 100 thạc sĩ và 6.500 người có trình độ đại học thuộc tất cả các lĩnh vực của nền kinh tế – một con số khiêm tốn so với cả nước và so với chiến lược phát

³ Câu chuyện lịch sử “ba lần viếng thảo lư” của Lưu Bị để cầu Khổng Minh (Gia Cát Lượng) được các nhà quản trị hiện đại rất quan tâm. Thật vậy, để có người tài các doanh nghiệp (thậm chí là các quốc gia – như Singapore chẳng hạn) luôn phải tiếp cận, trao đổi, thuyết phục và tạo điều kiện làm việc tối ưu cho họ. Chính vì vậy, Singapore đã trở thành trung tâm thu hút nhân tài số một của thế giới và nền kinh tế của Singapore phát triển vượt bậc trong thời gian qua.

triển kinh tế của Tỉnh.⁴ Nếu không tìm ra giải pháp phù hợp để phát triển nguồn nhân lực thì chiến lược phát triển kinh tế của Tỉnh khó có thể đạt được kết quả như mong đợi.

5. Giải pháp

Giải pháp tiên quyết để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là cấp lãnh đạo cần nhận thức đúng tầm quan trọng của nguồn nhân lực, xem nguồn nhân lực là yếu tố then chốt quyết định năng lực cạnh tranh và triển vọng phát triển của nền kinh tế để đi đến xóa dần tâm lý ỷ lại vào tài nguyên tự nhiên. Nhận thức này đến lượt nó lại phụ thuộc vào trình độ và năng lực của người lãnh đạo.⁵ Khi có nhận thức đúng thì hành động sẽ phù hợp, tập trung vào các trọng tâm, đó là:

Đào tạo. Đào tạo để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực có vai trò quan trọng đối với phát triển kinh tế vì qua đó năng suất lao động sẽ tăng, khả năng tiếp thu khoa học – kỹ thuật mới và năng lực sáng tạo sẽ cao hơn. Để làm được điều này, hệ thống giáo dục, đào tạo cần được đầu tư phát triển đầy đủ cả về cơ sở vật chất (trường lớp, thư viện, phòng thí nghiệm, v.v.) và đội ngũ giáo viên, trong đó đội ngũ giáo viên là then chốt. Nếu điều kiện chưa cho phép thì có thể phối hợp với các trường ở các trung tâm đào tạo của cả nước để đào tạo đội ngũ giáo viên có cả trình độ và phẩm chất đạo đức. Đặc biệt, Tỉnh cần tạo cơ chế thông thoáng về tài chính để có chế độ đãi ngộ đội ngũ giáo viên một cách thỏa đáng, qua đó khích lệ họ dành toàn tâm, toàn ý vào chất lượng giảng dạy.

Bên cạnh đó, cần quan tâm đến lực lượng sinh viên của Tỉnh cả về vật chất lẫn tinh thần. Nếu có thể, nên chuyển chế độ hỗ trợ sinh viên khá, giỏi đang học tại các trường đại học, cao đẳng mà Tỉnh hiện đang áp dụng thành chính sách đầu tư thu hút nguồn nhân lực vào các ngành mũi nhọn của Tỉnh. Đặc biệt, cần ưu tiên đầu tư cho các sinh viên có kết quả học tập tốt và có nguyện vọng về làm việc tại địa phương học tiếp thạc sĩ, tiến sĩ.

Thu hút. Thu hút nguồn nhân lực là vấn đề khó khăn, nhất là đối với nguồn nhân lực có chất lượng từ ngoài Tỉnh. Về phương diện này, việc tạo môi trường thuận lợi, cởi mở, thông thoáng là rất quan trọng. Cụ thể, Tỉnh cần quan tâm đến các khía cạnh như: (i) Đảm bảo điều kiện làm việc tốt, (ii) Đảm bảo quyền tự chủ cao trong công việc theo đúng nguyên tắc, (iii) Đảm bảo có cuộc sống ổn định và ngày càng tốt hơn và (v) Hơn hết là nên cần tôn trọng năng lực cá nhân của mỗi người để phát huy tối đa năng lực của họ. Điều lý thú trong thu hút nguồn nhân lực có chất lượng là khi có người tài thì người tài khác sẽ tìm đến vì người có thực tài thường tôn trọng tài năng của người khác và cần họ hỗ trợ để công việc của mình tốt hơn.

Sử dụng. Đào tạo và thu hút nguồn nhân lực có chất lượng chỉ là bước đầu của việc phát huy hiệu quả của nguồn lực này. Đào tạo và thu hút tốt nhưng không sử dụng được hợp lý thì kết quả cũng không như mong đợi. Do đó, giải pháp sử dụng cần phải đồng bộ với đào tạo và thu hút nguồn nhân lực. Để làm tốt việc này, Tỉnh có thể tiến hành thi tuyển vào các chức danh và công bố rộng rãi thông tin này. Thi tuyển dựa vào năng lực cá nhân sẽ tạo điều kiện để trọng dụng người có năng lực. Song, thi tuyển chỉ là bước khởi đầu, trong quá trình hoạt động, cần thường xuyên kiểm tra, đánh giá lại chất lượng nguồn nhân lực. Sẵn sàng bổ nhiệm người giỏi và cho thôi việc những người không đáp ứng được yêu cầu công việc và không cầu tiến mà không bị ràng buộc bởi yếu tố khác như quan hệ quen biết, thân thuộc, v.v.

Bên cạnh đó, cần tạo môi trường làm việc sao cho người lao động có thể phát huy tối đa năng lực của mình. Chiến lược 5I là giải pháp phù hợp. Chiến lược này bao gồm: (i) Interesting work (Công việc thú vị): Sự nhàm chán sẽ giết chết động cơ làm việc; (ii)

⁴ Hiện nay, nước ta có khoảng 2,6 triệu người có trình độ cao đẳng và đại học, khoảng 16.000 tiến sĩ, 20.000 thạc sĩ, 1.200 giáo sư và 7.000 phó giáo sư (*Nguồn*: Tuổi Trẻ, thứ Bảy 12-6-2010, tr. 13).

⁵ Thủ tướng Lý Quang Diệu – người đặt nền móng cho sự phát triển vượt bậc của Singapore – từng nói: “Lãnh đạo dốt sẽ ngáng chân những người giỏi, không cho họ ngồi vào những vị trí quan trọng.”

Information (Thông tin): Thông tin không chỉ về công việc mà còn về tình hình nội bộ của đơn vị để nhân viên biết và gắn bó hơn; (iii) Involvement (Lôi cuốn): Là cách thức kích thích nhân viên cùng với các nhà quản lý đồng tâm hợp lực giải quyết các vấn đề của đơn vị; (iv) Independence (Độc lập): Hãy cho nhân viên có cơ hội làm việc độc lập để họ cảm nhận được sự tự do và giá trị của bản thân; và (v) Increased visibility (Tăng cường sự minh bạch): Hãy để nhân viên thể hiện, học hỏi và chia sẻ những kinh nghiệm thành công lẫn thất bại trong quá trình làm việc. Có như vậy, mọi người sẽ thấy thoải mái, bớt đổ kị, từ đó tạo ra môi trường làm việc thuận lợi để phát huy tốt nhất khả năng của từng người.

6. Kết luận

Nguồn nhân lực luôn được xem là cốt lõi và là tài sản quý báu của một quốc gia, một địa phương hay một đơn vị. Cà Mau có nguồn tài nguyên tự nhiên hết sức thuận lợi để mang lại thu nhập cao cho người dân trong Tỉnh nhưng lại phải đối mặt với nghịch lý của sự giàu có nguồn tài nguyên là dựa dẫm vào nó mà không quan tâm đến việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nên sự phát triển của Tỉnh trong thời gian qua là kém bền vững, thiếu chiều sâu và nguồn tài nguyên tự nhiên có dấu hiệu kiệt quệ. Nhận thấy điều này, trong thời gian qua Tỉnh đã cố gắng tìm kiếm giải pháp để khắc phục các nhược điểm đó.

Tuy nhiên, thực tế cho thấy các giải pháp chính sách mà Tỉnh áp dụng chưa thực sự có hiệu lực vì số sinh viên của Tỉnh theo học ở các trường đại học và cao đẳng không nhiều do thiếu sự quan tâm ở cả cấp độ vĩ mô (chính quyền địa phương) và vi mô (người dân). Hơn nữa, do thu nhập không tương xứng, môi trường làm việc chưa thông thoáng và khó tìm được làm phù hợp với ngành nghề đào tạo do nền kinh tế của Tỉnh còn quá tập trung vào nuôi trồng, khai thác và chế biến thủy sản nên số sinh viên tốt nghiệp của Tỉnh ít có động cơ trở về làm việc tại địa phương. Bên cạnh đó, chính sách thu hút nguồn nhân lực có trình độ của Tỉnh cũng không thành công vì chưa đánh trúng tâm lý của những người có trình độ. Nhược điểm của các chính sách này là chỉ chú trọng đến khoản tiền hỗ trợ mà không thực sự quan tâm đến các yếu tố quan trọng khác như môi trường làm việc, cơ hội thăng tiến, chất lượng cuộc sống, v.v. nên trong 10 năm qua Tỉnh không thu hút được lao động có trình độ từ nơi khác đến.

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Tỉnh, bài viết đề xuất một số giải pháp liên quan đến đào tạo, thu hút và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực, cụ thể là cần nhận thức đúng tầm quan trọng của nguồn nhân lực có chất lượng, đầu tư phát triển hệ thống giáo dục, đào tạo (bao gồm cơ sở vật chất và đội ngũ giáo viên), tạo môi trường thông thoáng để người lao động có cuộc sống và cơ hội làm việc tốt nhất có thể, áp dụng hình thức thi tuyển vào các chức danh, thường xuyên đánh giá chất lượng nguồn nhân lực để có biện pháp điều chỉnh phù hợp, v.v. Những giải pháp này, nếu được thực hiện tốt, sẽ góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để thực hiện thành công sự nghiệp công nghiệp hóa – hiện đại hóa nền kinh tế của Tỉnh.

Tài liệu tham khảo

1. Barro, R.J. và X. Sala-i-Martin, 2003, *Economic Growth*, 2nd Edition, McGraw-Hill, Inc.
2. Đạt, T.V., 2009, *Giải pháp thu hút, nâng cao chất lượng và hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực để phát triển kinh tế ở Cà Mau*, Luận văn thạc sĩ kinh tế, Đại học Cần Thơ.
3. Gylfason, T., 2001, “Natural Resources, Education, and Economic Development,” *European Economic Review* 45, tr. 847 – 859.
4. Stijns, J., 2006, “Natural Resource Abundance and Human Capital Accumulation,” *World Development* 34(6), tr. 1060 – 1083.
5. Trọng, H. và C.N.M. Ngọc, 2005, *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, Nhà xuất bản Thống kê.