

DOI: 10.62829/VNHN.343.67.73

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRÌNH ĐỘ CAO TẠI TỈNH BẮC NINH ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CÔNG NGHIỆP HÓA HIỆN ĐẠI HÓA ĐẾN NĂM 2030

✍ Nguyễn Văn Hải, Nguyễn Thị Thu Hương, Vũ Thế Vinh

● **TÓM TẮT:** Bài viết trình bày những nội dung cơ bản về phát triển nguồn nhân lực trình độ cao của tỉnh Bắc Ninh trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Từ đó, bài viết nêu ra một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa của tỉnh Bắc Ninh trên các mặt: phát triển nguồn nhân lực về số lượng, đảm bảo về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu ngành nghề nhằm đáp ứng mục tiêu phát triển kinh tế xã hội và thực hiện thắng lợi công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở địa phương.

● **Từ khóa:** Bắc Ninh; phát triển nguồn nhân lực; công nghiệp hóa; hiện đại hóa

● **ABSTRACT:** The article presents the basic contents of human resource development high level in Bac Ninh province in the context of industrialization, modernization and international integration. From there, the article outlines the requirements, methods and some orientations for human resource development to meet the requirements of industrialization and modernization of Bac Ninh province in terms of: developing human resources in terms of quantity, ensuring quality and synchronous structure of industries to meet the goals of socio-economic development and implement industrialization and modernization successfully in the locality.

● **Keywords:** Bắc Ninh; human resource development, industrial; modernization.

Ngày nhận bài: 05/7/2024 - Ngày bình duyệt: 15/7/2024 - Ngày duyệt đăng: 25/7/2024

1. ĐẶT VẤN ĐỀ:

Công nghiệp hóa, hiện đại hóa là quá trình chuyển đổi căn bản, toàn diện các hoạt động sản xuất, kinh doanh, xã hội, từ sử dụng lao động thủ công là chính sang sử dụng phổ biến sức lao động được đào tạo cùng với công nghệ, phương tiện lao động tiên tiến, hiện đại nhằm tăng năng suất lao

động, đẩy mạnh phát triển kinh tế xã hội theo hướng công nghiệp, hiện đại. Trong bối cảnh mới, yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa - hiện đại hóa đối với nguồn nhân lực đã ở mức cao hơn. Vì vậy, việc xác định phát triển nguồn nhân lực là chiến lược đột phá góp phần đẩy mạnh ứng dụng khoa học công nghệ trong sản xuất, chuyển dịch cơ cấu lao động phù hợp, thích ứng

với cơ cấu kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế xã hội nhanh, hiệu quả và bền vững.

Nguồn nhân lực cần được xem xét trên cả ba yếu tố: Số lượng (quy mô số dân), thể hiện quy mô nhân lực; chất lượng thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của nguồn nhân lực, được biểu hiện thông qua các tiêu chí về sức khỏe, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn/lĩnh nghề và cơ cấu. Số lượng, chất lượng và cơ cấu quan hệ với nhau tạo nên sức mạnh và sự phát triển của nguồn nhân lực. Nguồn nhân lực là dạng đặc biệt của nguồn lực nói chung, là nguồn lao động, gồm tổng thể các yếu tố tạo nên sức mạnh của con người và cộng đồng xã hội; là tổng thể số lượng có thể huy động vào phát triển kinh tế - xã hội. Theo khái niệm trên, nguồn nhân lực bao gồm cả những người đang lao động, trong độ tuổi lao động; những người trong độ tuổi lao động sức khỏe bình thường nhưng chưa có việc làm; những người chuẩn bị đến tuổi lao động, ở dạng dự trữ, với các tiêu chí cụ thể về thể lực, trí lực, tâm lực để có khả năng trực tiếp huy động vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội.

Nguồn nhân lực trình độ cao là khái niệm để chỉ người lao động có trình độ lành nghề (về chuyên môn, kỹ thuật) ứng với một ngành nghề cụ thể theo tiêu thức phân loại lao động về chuyên môn, kỹ thuật nhất định (đại học, trên đại học, cao đẳng, lao động kỹ thuật lành nghề).

Giữa chất lượng nguồn nhân lực và nguồn nhân lực trình độ cao có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. Nói đến chất lượng nguồn nhân lực là nói đến tổng thể nguồn nhân lực của một quốc gia, trong đó nguồn nhân lực trình độ cao là bộ phận cấu thành đặc biệt quan trọng. Bởi vậy, khi bàn về nguồn nhân lực trình độ cao không thể không đặt trong tổng thể vấn đề chất lượng nguồn nhân lực nói chung của một đất nước. Nguồn nhân lực trình độ cao là nguồn nhân lực phải đáp

ứng được yêu cầu của thị trường (yêu cầu của các doanh nghiệp trong và ngoài nước), đó là: có kiến thức chuyên môn, kinh tế, tin học, ngoại ngữ; có kỹ năng, kỹ thuật, tìm và tự tạo việc làm, làm việc an toàn, làm việc hợp tác; có thái độ, tác phong làm việc tốt, trách nhiệm với công việc. Như vậy, nguồn nhân lực trình độ cao phải là những con người phát triển cả về trí lực và thể lực, cả về khả năng lao động, về tính tích cực chính trị - xã hội, về đạo đức, tình cảm trong sáng.

Phát triển nguồn nhân lực trình độ cao của một quốc gia hay địa phương là sự biến đổi về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực trên các mặt thể lực, trí lực, kỹ năng, kiến thức và tinh thần cùng với quá trình tạo ra những biến đổi tiến bộ về cơ cấu nguồn nhân lực. Nói một cách khái quát nhất, phát triển nguồn nhân lực trình độ cao là quá trình tạo lập và sử dụng năng lực toàn diện con người vì sự tiến bộ kinh tế - xã hội và sự hoàn thiện bản thân mỗi con người. Như vậy, phát triển nguồn nhân lực với nội hàm trên đây thực chất là đề cập đến vấn đề trình độ, chất lượng nguồn nhân lực và khía cạnh xã hội của nguồn nhân lực của một quốc gia, địa phương. Văn kiện Đại hội XI xác định: “Nguồn nhân lực trình độ cao là bộ phận ưu tú nhất của nguồn nhân lực đất nước, bao gồm những người tiêu biểu về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống; có trình độ học vấn, chuyên môn cao; có sức khỏe tốt; luôn đi đầu trong lao động, sáng tạo khoa học, đóng góp tích cực, hiệu quả vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”.

Nguồn nhân lực trình độ cao là một trong những yếu tố quyết định sự thành công trong mục tiêu phát triển của tỉnh Bắc Ninh hướng tới đô thị công nghệ cao vào năm 2030. Nguồn nhân lực chất lượng cao là điều kiện để hội nhập kinh tế quốc tế thông qua việc thu hút đầu tư vào địa bàn tỉnh.

2. NỘI DUNG

2.1. Thực trạng xây nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH ở tỉnh Bắc Ninh và những vấn đề đặt ra

- Dân số toàn tỉnh Bắc Ninh

Dân số trung bình năm tính đến tháng 9 năm 2023 của tỉnh Bắc Ninh ước tính 1.488,3 nghìn người, đứng thứ 6 vùng Đồng bằng sông Hồng và đứng thứ 22 cả nước; dân số phân bố không đồng đều giữa các huyện, thành phố; dân số phần đông vẫn là dân cư nông thôn (chiếm 62,7%). Tính đến tháng 9 năm 2023, dân số trung bình ước tính tăng 1,73% (+25,3 nghìn người) so với tháng 9 năm 2022. Tỷ trọng dân số ở khu vực thành thị tiếp tục tăng (tháng 9 năm 2023 chiếm 37,3%; tháng 9 năm 2022 là 36,6%), khu vực nông thôn giảm dần (tháng 9 năm 2022 chiếm 63,4% thì đến năm 2023 giảm xuống còn 62,7%). Cơ cấu giới tính hầu như không thay đổi, dân số nam thấp hơn dân số nữ. Mật độ dân số Bắc Ninh là 1.809 người/km², gấp hơn 5 lần mật độ dân số cả nước và là địa phương có mật độ dân số cao thứ 3 cả nước sau Hà Nội và TP Hồ Chí Minh.

- Công tác xây dựng quy hoạch nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH

Trong những năm qua, tỉnh Bắc Ninh đã ban hành nhiều chủ trương, quyết sách lớn mang tính đột phá nhằm xây dựng và phát triển nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH:

Công văn số: 1273/UBND-VX ngày 19-07-2010 của UBND tỉnh Bắc Ninh chỉ đạo triển khai xây dựng quy hoạch phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011 - 2015 và định hướng đến năm 2020 của tỉnh Bắc Ninh; Quyết định số 126/2011/QĐ-UBND ngày 12-10-2011 của UBND tỉnh Bắc Ninh về phê duyệt Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2011-2015, định hướng đến năm

2020; Quyết định số 680/QĐ-UBND ngày 30/11/2017 của UBND tỉnh Bắc Ninh phê duyệt điều chỉnh Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Bắc Ninh đến năm 2020, định hướng đến năm 2030 với mục tiêu nhằm phát triển nhân lực tỉnh Bắc Ninh đủ về số lượng, bảo đảm về chất lượng và có cơ cấu hợp lý, cơ cấu ngành nghề phù hợp, đưa nhân lực trở thành lợi thế quan trọng nhất trong việc thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của một tỉnh công nghiệp và thành phố trực thuộc Trung ương trong tương lai. Việc điều chỉnh quy hoạch tập trung vào phát triển nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH có khả năng thích ứng nhanh với môi trường lao động và với tiến bộ khoa học công nghệ mới, chủ động tiếp cận cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. Tận dụng các cơ sở đào tạo giáo dục nghề nghiệp trong vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ để tạo nguồn cung lao động trình độ cao đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH cho Bắc Ninh. Tăng cường mối quan hệ giữa các cơ sở đào tạo, người lao động với người sử dụng lao động để đáp ứng nhu cầu việc làm cho người lao động trong tỉnh.

Trong thời gian tới, tỉnh Bắc Ninh sẽ hoàn thiện hạ tầng kỹ thuật, các phần mềm ứng dụng, hệ thống kết nối, chia sẻ tích hợp dữ liệu và thực hiện chuyển đổi, chuẩn hóa cơ sở dữ liệu về lao động vào năm 2025. Từ năm 2026, thực hiện quản lý và khai thác sử dụng hiệu quả cơ sở dữ liệu về lao động, kết nối chia sẻ dữ liệu với hệ thống thông tin, cơ sở dữ liệu của các tỉnh, thành phố khác. Đến năm 2030 hệ thống thông tin thị trường lao động được hiện đại hóa, dữ liệu được liên thông trong toàn quốc.

- Những kết quả về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH

Đến nay, công tác phát triển nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH đã đạt được những kết quả tích cực, tạo chuyển biến rõ rệt về số lượng và

chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh Bắc Ninh và khu vực doanh nghiệp:

Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

Tỉnh từng bước rà soát, điều chỉnh và ban hành đồng bộ hệ thống tiêu chuẩn, ngạch công chức; tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức; hoàn thiện việc phê duyệt danh mục vị trí việc làm, bản mô tả công việc và khung năng lực vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập. Từ đó, làm cơ sở cho việc tuyển dụng 263 công chức, 3.244 viên chức đảm bảo công khai, minh bạch, khách quan⁽¹⁾... Cùng với đó, UBND tỉnh đã chỉ đạo UBND các huyện tiến hành sắp xếp, tuyển dụng công chức cấp xã, bảo đảm yêu cầu về số lượng và chất lượng; tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ở các ngành, lĩnh vực, công chức cấp xã.

Nâng cao chất lượng hệ thống giáo dục, đào tạo của tỉnh

Về đội ngũ giáo viên: tỉnh Bắc Ninh đã quan tâm phát triển đội ngũ giáo viên, thực hiện hiệu quả các chủ trương, nghị quyết của Đảng về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục - đào tạo; Bắc Ninh là tỉnh đầu tiên được công nhận đạt chuẩn phổ cập giáo dục - xóa mù chữ ở mức độ cao nhất; chất lượng giáo dục toàn diện và mũi nhọn được nâng lên, luôn nằm trong nhóm các tỉnh, thành phố dẫn đầu cả nước về giáo dục, tỷ lệ đỗ đại học, cao đẳng; tỷ lệ học sinh đoạt giải kỳ thi học sinh giỏi quốc gia.

Tính đến tháng 9 năm 2023, ngành giáo dục tỉnh Bắc Ninh có 17.283 biên chế, trong đó có 1.192 cán bộ quản lý, gần 15 nghìn giáo viên và hơn 1.100 nhân viên trường học. 100% cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên đạt chuẩn về trình độ. Bắc Ninh là một trong những tỉnh có tỷ lệ đội ngũ đạt chuẩn và trên chuẩn thuộc top đầu cả nước với tỷ

lệ trên chuẩn toàn ngành đạt 85,34%,.

Toàn ngành giáo dục tỉnh Bắc Ninh hiện có 1.289 thạc sỹ, 16 tiến sỹ và 16 đang học nghiên cứu sinh. Bậc học mầm non có tỷ lệ cán bộ quản lý, giáo viên đạt trình độ trên chuẩn là 92,3%. Ở bậc giáo dục nghề nghiệp, năm 2022, đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên có 2.725 người, trình độ trên chuẩn đạt 93,1%. Đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục có trình độ chuẩn, trên chuẩn cao góp phần quan trọng nâng cao chất lượng dạy và học⁽²⁾.

Về chuẩn hóa, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp. Các cơ sở giáo dục dạy nghề hàng năm xây dựng và thực hiện kế hoạch bồi dưỡng, chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo; quan tâm, bố trí, tạo điều kiện cho đội ngũ giáo viên đi học cao học, nghiên cứu sinh, bồi dưỡng, tham gia hội thi, hội giảng cấp tỉnh, cấp quốc gia.

Tỉnh Bắc Ninh có 58 cơ sở giáo dục nghề nghiệp, trong đó, gồm: 11 trường Đại học, học viện đóng trên toàn tỉnh tính đến tháng 9 năm 2023, 13 trường cao đẳng, 19 trường trung cấp, 17 trung tâm giáo dục nghề nghiệp, 9 cơ sở khác tham gia dạy nghề. Trong đó, có 4 trường thuộc tỉnh Bắc Ninh (Trường Cao đẳng Công nghiệp Bắc Ninh, Trường Trung cấp nghề Kinh tế - Kỹ thuật và thủ công mỹ nghệ truyền thống Thuận Thành, Trường Cao đẳng y tế Bắc Ninh, Trường Trung cấp Văn hóa, Nghệ thuật và Du lịch Bắc Ninh); 3 trường thuộc bộ, ngành đóng trên địa bàn tỉnh (Trường Cao đẳng cơ điện và xây dựng Bắc Ninh, Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật và Thủy sản, Trường Trung cấp Kinh tế - Kỹ thuật Bắc Ninh. Có 3 trường được đầu tư ngành nghề trọng điểm cấp quốc tế và cấp khu vực ASEAN (cấp quốc tế 7 nghề, cấp khu vực ASEAN 4 nghề); 1 cơ sở được phê duyệt đầu tư trường nghề chất lượng cao đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH theo Quyết định số 761/QĐ-TTg ngày 23/5/2014 của

Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án phát triển trường nghề chất lượng cao để đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH đến năm 2030 đó là Trường Cao đẳng Cơ điện và Xây dựng Bắc Ninh thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn.⁽³⁾

Nhằm đổi mới, nâng cao chất lượng dạy nghề, đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, thời gian qua, các cơ sở đào tạo, dạy nghề đã đẩy mạnh đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị. Từ năm 2016 đến tháng 9 năm 2023, 3 cơ sở giáo dục nghề nghiệp thuộc tỉnh được hỗ trợ kinh phí đầu tư các nghề trọng điểm: Trường Cao đẳng Công nghiệp Bắc Ninh, Trường Trung cấp nghề Kinh tế - Kỹ thuật và thủ công mỹ nghệ truyền thống Thuận Thành, Trường Cao đẳng Y tế Bắc Ninh), với tổng kinh phí 14 tỷ đồng từ ngân sách Trung ương. Xây dựng mới Trường Trung cấp nghề Kinh tế - Kỹ thuật và thủ công mỹ nghệ truyền thống Thuận Thành, Trường Cao đẳng Y tế Bắc Ninh.

Trong giai đoạn 2020 - 2022, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đã tuyển sinh 236.080 người, trong đó, cao đẳng là 17.672 người, trung cấp 17.720 người, sơ cấp và dưới 3 tháng là 200.668 người... góp phần tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo từ 63% năm 2016 lên 75% năm 2020⁽⁴⁾. Việc đào tạo nghề đã chú trọng gắn với nhu cầu của doanh nghiệp nên tỷ lệ sinh viên, học viên sau tốt nghiệp có việc làm đạt tỷ lệ cao.

*** Một số hạn chế trong xây dựng nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH**

Về thu hút nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH đối với khu vực công: việc sử dụng, bố trí công việc một số trường hợp chưa thật sự phù hợp với trình độ chuyên môn được đào tạo; việc đánh giá và quản lý còn lúng túng.

Chính sách, chế độ đãi ngộ như tiền lương cơ sở, tiền lương tối thiểu vùng,

chế độ phụ cấp đã được điều chỉnh, tuy nhiên vẫn còn nhiều bất cập so với thực tế, chưa đủ “lực hút” nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH yên tâm công tác, cống hiến cho địa phương. Bên cạnh đó, số biên chế rất hạn chế nên ảnh hưởng đến việc thu hút đội ngũ chuyên về công tác tại các ngành, lĩnh vực mũi nhọn mà địa phương đang có nhu cầu. Bởi vì thực tế tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp trả cho người lao động thực chất là chỉ tính trên 1 người lao động mà chưa tính đến người phụ thuộc của người lao động như con nhỏ, bố mẹ già hết tuổi lao động theo quy định về độ tuổi lao động theo luật lao động hiện hành năm 2023 hiện nay.

- *Đối với nhân lực khu vực doanh nghiệp:* Nguồn nhân lực của tỉnh Bắc Ninh qua đào tạo được nâng lên qua từng năm, song nguồn lao động nhập cư chất lượng thấp là chủ yếu; nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH không đủ đáp ứng nhu cầu của thị trường. Phân bố nguồn nhân lực chưa đồng bộ, còn mất cân đối, kéo theo tình trạng vừa thừa lại vừa thiếu; nhiều ngành còn thiếu lao động yêu cầu trình độ kỹ thuật như điện tử, cơ khí,... Chất lượng đào tạo nhân lực còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp.

2.2. Một số giải pháp nhằm xây dựng nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH ở Bắc Ninh

Quán triệt quan điểm Đại hội XIII của Đảng: “Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH; ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục và đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài, đẩy mạnh nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng và phát triển mạnh khoa học-công nghệ, đổi mới sáng tạo”⁽⁵⁾, tỉnh

Bắc Ninh tập trung thực hiện tốt các giải pháp phát triển nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH như sau:

Thứ nhất, phát triển giáo dục đào tạo, giáo dục nghề nghiệp, nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cho toàn tỉnh trong giai đoạn tới đây

Giáo dục và đào tạo là nhân tố đóng vai trò cơ bản, trực tiếp quyết định nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo; xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và các cán bộ quản lý giáo dục, nhất là đội ngũ giáo viên dạy nghề. Đẩy mạnh đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ dạy học, nhất là trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Ngoài nguồn ngân sách hằng năm dành cho công tác đào tạo nghề, cần có cơ chế chính sách để thu hút từ các nguồn đóng góp của người học, từ các đơn vị sử dụng lao động. Tập trung đầu tư cho đào tạo nguồn lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH của toàn tỉnh, tăng cường liên kết, liên thông từ giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp đến đại học, cao đẳng, cử các cán bộ, nhân viên nâng cao trình độ tay nghề bằng cách cử đi học lên cao học, nghiên cứu sinh tại các trường Đại học, học viện trên cả nước.

Đẩy mạnh công tác xã hội hóa giáo dục và hợp tác quốc tế, đồng thời, thực hiện tốt công tác hướng nghiệp cho học sinh trung học phổ thông, giúp các em lựa chọn nghề nghiệp của bản thân trong tương lai phù hợp với khả năng và nhu cầu của xã hội. Để có nguồn lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH, tỉnh cần huy động sức mạnh của toàn xã hội để đầu tư cho phát triển, đẩy mạnh hợp tác với các nước và các tổ chức quốc tế về phát triển nguồn nhân lực dưới nhiều hình thức khác nhau, như đào tạo nâng cao tay nghề, đào tạo hình thức chính quy, hình thức vừa làm vừa học, hình thức đào tạo từ xa... để tạo nguồn nhân lực cho toàn tỉnh để thực hiện phát triển nguồn

nhân lực trình độ cao cho tỉnh trong những năm trước mắt và hướng đến năm 2030.

Thứ hai, hoàn thiện cơ chế, chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao phù hợp với tình hình mới của toàn tỉnh trong những năm tới.

Việc bảo đảm chặt chẽ, hợp lý để công tác phát triển nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH đạt hiệu quả bền vững, hạn chế sự đầu tư không hiệu quả. Rà soát lại các đề án phát triển nguồn nhân lực của tỉnh để có sự điều chỉnh cho phù hợp với điều kiện tình hình thực tế hiện nay đồng thời triển khai tốt các đề án mới ban hành. Kiện toàn tổ chức của các cơ quan tham mưu về phát triển nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH, theo hướng chuyên nghiệp, tập trung về một đầu mối để triển khai đồng bộ; xây dựng quy chế phối hợp giữa các cơ quan có liên quan trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng, bảo đảm làm tốt công tác phát triển gắn với sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH.

Thứ ba, thu hút nhân tài trong và ngoài tỉnh. Bắc Ninh cần có chính sách thu hút nhân tài mạnh mẽ hơn, để thu hút hiệu quả đội ngũ nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH vào phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Để thực hiện công nghiệp hóa – hiện đại hóa trong những năm tới đây việc thu hút nhân tài trong tỉnh và ngoài tỉnh cần phải chú trọng hơn nữa bằng cách chú trọng về các chính sách tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương để thu hút trọng dụng nhân tài trong và ngoài tỉnh, đây là một trong những giải pháp quan trọng để hướng đến mục tiêu phát triển nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu thực hiện CNH-HĐH toàn tỉnh trong những năm 2023-2027 và định hướng năm 2030.

Thứ tư, chú trọng công tác tạo việc làm và chăm sóc sức khỏe cho người lao động.

Cùng với việc nâng cao trình độ văn hóa, chuyên môn, nghiệp vụ thì việc nâng cao sức khỏe, nâng cao chất lượng dân số, cải thiện môi trường sống cho người lao động là điều kiện tiên quyết cho tỉnh Bắc Ninh phát triển nhanh và bền vững, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

3.KẾT LUẬN:

Phát triển nguồn nhân lực trình độ cao tại tỉnh Bắc Ninh đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH hướng đến năm 2030 là một trong những nội dung quan trọng đối với toàn

tỉnh trong thời gian sắp tới, để hướng đến phát triển công nghiệp hóa hiện đại hóa toàn tỉnh thì một trong những khâu quan trọng trong những năm tới đây là toàn tỉnh phải có những giải pháp hiệu quả để tạo nguồn nhân lực từ đó mới phát triển được nguồn nhân lực trình độ cao để thực hiện công nghiệp hóa hiện đại hóa toàn tỉnh bằng những giải pháp mà nhóm tác giả đưa ra phần trên, đây chính là tiền đề để lãnh đạo tỉnh thực hiện từng bước, rồi đến toàn diện hướng đến thực hiện CNH-HĐH toàn tỉnh Bắc Ninh trong những năm 2023-2027 và

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh (2009), giáo trình kinh tế nguồn nhân lực, NXB Đại học kinh tế Quốc dân;
2. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2007), giáo trình Quản trị nhân lực, NXB Đại học kinh tế Quốc dân;
3. <https://snv.bacninh.gov.vn/news/-/details/57424/cai-cach-hanh-chinh-buoc-ot-pha-phat-trien-kinh-te-xa-hoi-tren-ia-ban-tinh-bac-ninh>;

4. Nguyễn Thị Tâm, Nguyễn Thị Hương (2021), Nâng cao chất lượng quản lý nhà nước về đào tạo nghề tại tỉnh Bắc Ninh, *Tạp chí Tài chính*, kỳ 2 tháng 6/2021.
5. ĐCSVN: Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, t.I, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2021, tr.203 - 204.
6. Niên giám thống kê 2022 tỉnh Bắc Ninh, NXB thống kê năm 2023.