

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI**

CỒ HUY LỆ

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRÌNH ĐỘ CAO
CỦA TỈNH NAM ĐỊNH TRONG QUÁ TRÌNH
CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA**

**Chuyên ngành: Quản lý kinh tế
Mã số: 9310110**

Tóm tắt luận án tiến sĩ kinh tế

Hà Nội, Năm 2021

Công trình được hoàn thành tại Trường Đại học Thương mại

Người hướng dẫn khoa học:

- 1. PGS, TS Mai Thanh Lan**
- 2. TS. Nguyễn Thanh Hải**

Phản biện 1: GS, TS Hoàng Đức Thân
Trường Đại học Kinh tế quốc dân

Phản biện 2: PGS, TS Đào Thanh Trường
Trường Đại học Quốc gia Hà Nội

Phản biện 3: PGS, TS Nguyễn Xuân Trung
Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam

**Luận án được bảo vệ trước Hội đồng đánh giá luận án cấp Trường
hợp tại Trường Đại học Thương mại
Vào hồi 14 giờ 00 ngày 11 tháng 10 năm 2021.**

Có thể tìm hiểu luận án tại: Thư viện Quốc gia
Thư viện Trường Đại học Thương mại

**DANH MỤC CÁC BÀI BÁO ĐÃ CÔNG BỐ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN
ĐỀ TÀI LUẬN ÁN**

1. Cồ Huy Lệ, Nguyễn Mạnh Hùng (2021), *Phát triển nguồn nhân lực trình độ cao phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Nam Định*, Tạp chí Kinh tế và dự báo, ISSN: 0866-7120, Hà Nội.
2. Cồ Huy Lệ (2020), *Phát triển NNL chất lượng cao của tỉnh Nam Định trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0*, Tạp chí Kinh tế và dự báo, ISSN: 0866-7120, Hà Nội.
3. Cồ Huy Lệ (2018), *Giải pháp nâng cao hiệu quả đào tạo, phát triển đội ngũ CBCC cấp xã của tỉnh Nam Định đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Tạp chí Kinh tế Châu Á Thái Bình Dương, ISSN: 0868-3808, Hà Nội.
4. Cồ Huy Lệ (2018), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta trong thời đại CMCN 4.0*, Tạp chí Khoa học Nội vụ, ISSN: 2354-1113, Hà Nội.
5. Cồ Huy Lệ (2020), *Chính sách đào tạo nguồn nhân lực CLC trong các trường Cao đẳng ở Việt Nam*, Tạp chí Giáo dục nghề nghiệp, ISSN:2354-0583, Hà Nội.
6. Co Huy Le (2020), *Solutions for developing high quality human resource to teet the targets of industrialization & modernization of Nam Dinh province*, The 12th National Economics University-KKU International Conference (Socio-economic and environmental issue in development), ISBN No: 978-604-65-5031-0, Hà Nội.
7. Co Huy Le (2019), *Orientation to develop of a high quality human resource in Nam Dinh province in the 4th industrial revolution*, The 10th National Economics University-KKU International Conference (Socio-economic and environmental issue in development), ISBN: 978-604-65-4174-5, Hà Nội.
8. Mai Thanh Lan, Co Huy Le (2018), *Development Of A High Quality Human Resource In Vietnam To Meet The Target Of Industrialization And Modernization*, The 5th IBSM International Conference on Business, Management and Accounting, Hanoi University of Industry, Vietnam, ISBN No: 978-602-72911-6-4, Ha Noi.
9. Co Huy Le (2019), *Theoretical basic for developing of high quality human resources to meet the target of industrialization and modernization*, Journal of Vocational Education and Training, ISSN: 2354-0583, Ha Noi.
10. Co Huy Le (2020), *The problem posed with the conversion of closed labor models of Japanese enterprises and experience lessons for Vietnam*, Journal of Vocational Education and Training, ISSN: 2354-0583, Ha Noi.
11. Co Huy Le (2021), *Analysis the impact of macro factors affect to development of highly qualified human resources in Nam Dinh*, Saudi Journal of Business and Management Studies, ISSN: 2415-6671, India.

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Sự cần thiết nghiên cứu đề tài luận án

Ở Việt Nam, Đảng và Nhà nước luôn quán triệt quan điểm “coi con người là chủ thể, là động lực của sự phát triển”. Trong quá trình đẩy mạnh CNH-HĐH, phát triển và nâng cao trình độ NNL là chiến lược đột phá, góp phần đẩy mạnh ứng dụng KH-CN trong sản xuất, chuyển dịch cơ cấu lao động phù hợp, thích ứng hơn với cơ cấu kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng, nâng cao lợi thế cạnh tranh, bảo đảm phát triển KTXH của địa phương nhanh, hiệu quả và bền vững. Phát triển NNL trình độ cao có vai trò quan trọng góp phần tăng năng suất lao động, nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế mỗi địa phương. Nguồn nhân lực trình độ cao là bộ phận nhân lực tinh túy nhất, đã được đào tạo có trình độ CMKT từ cao đẳng trở lên, có kỹ năng, năng lực và phẩm chất nghề nghiệp được đào tạo bài bản, có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi liên tục của môi trường lao động, có sức khỏe tốt và mong muốn đóng góp tài năng, công sức của mình cho sự phát triển kinh tế xã hội ở địa phương.

Nam Định là tỉnh thuộc đồng bằng sông Hồng, có diện tích tự nhiên 1.669,2 km², dân số khoảng 1.900.000 người. Tỉnh từ bước khởi điểm là một trung tâm sản xuất, thương mại quan trọng của cả nước với ngành công nghiệp dệt may và cơ khí. Tuy nhiên, sau hơn 30 năm đổi mới, mức độ tăng trưởng kinh tế của tỉnh vẫn kém khởi sắc và có phần tụt hậu so với các tỉnh lân cận trong khu vực. Kết quả thực hiện mục tiêu CNH-HĐH của tỉnh Nam Định đến năm 2020 có nhiều tiêu chí, chỉ tiêu chưa đạt. Điểm hạn chế lớn của NNL tỉnh Nam Định là còn thiếu trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, thiếu kỹ năng, năng lực mới (năng lực thích ứng, năng lực đổi mới, sáng tạo còn thấp) trong điều kiện sản xuất công nghiệp hiện đại, nhất là gắn với bối cảnh cuộc CMCN 4.0 hiện nay.

Xuất phát từ những lý do trên, NCS chọn đề tài **“Phát triển nguồn nhân lực trình độ cao của tỉnh Nam Định trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa”** làm luận án tiến sĩ với mong muốn nghiên cứu phát triển NNLTDĐ đủ về số lượng, nâng cao chất lượng và đảm bảo cơ cấu NNLTDĐ phù hợp nhằm thúc đẩy phát triển KTXH của tỉnh theo hướng CNHĐH.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Phát triển NNL trình độ cao trong quá trình CNH-HĐH là nhiệm vụ chính trị quan trọng để phát triển KTXH ở mỗi địa phương. Các nghiên cứu về “CNH-HĐH, NNL trình độ cao, phát triển NNLTĐC” được công bố trong sách, đề tài nghiên cứu, bài báo khoa học và các bằng chứng thực nghiệm rõ ràng, cụ thể và được phân chia thành một số chủ đề chính:

2.1. Chủ đề nghiên cứu các tiêu chí, chỉ tiêu về trình độ CNH-HĐH

Trong nội dung này, với các CTNC trong nước, NCS tổng quan ở các khía cạnh: Mô hình và các giai đoạn CNH-HĐH. Các nghiên cứu về tiêu chí, chỉ tiêu đánh giá trình độ CNH-HĐH cấp tỉnh do Bộ Công thương, Đại hội Đảng lần thứ XII và một số tác giả đề xuất và được vận dụng ở một số địa phương. Với các công trình nghiên cứu ngoài nước, NCS đã tổng hợp các nghiên cứu về CNH-HĐH trên thế giới: khái niệm, mô hình và kinh nghiệm thực hiện CNH-HĐH ở một số nước trên thế giới.

2.2. Chủ đề nghiên cứu NNL trình độ cao gắn với CNH-HĐH

Trong nội dung này, với các công trình nghiên cứu trong nước, NCS tổng quan các nghiên cứu về NNL trình độ cao ở các khía cạnh: khái niệm, đặc điểm, tiêu chí phân loại, vai trò của NNL trình độ cao. Với các công trình nghiên cứu ngoài nước, NCS đã tổng hợp các nghiên cứu về vốn nhân lực, vai trò, đặc điểm của NNL trình độ cao với phát triển KTXH.

2.3. Chủ đề nghiên cứu tiêu chí phát triển NNL trình độ cao

Trong nội dung này, với các công trình nghiên cứu trong nước, NCS tổng quan các nghiên cứu về phát triển NNLTĐC ở các khía cạnh nhằm gia tăng về quy mô, nâng cao chất lượng, trình độ và phát triển cơ cấu NNLTĐC trong quá trình CNH-HĐH. Với các công trình nghiên cứu ngoài nước, NCS đã tổng hợp các nghiên cứu phát triển NNLTĐC về mặt số lượng, chất lượng, cơ cấu NNLTĐC thông qua GD-ĐT, thu hút, tuyển dụng và đãi ngộ NNLTĐC nhằm đạt được 3 mặt gia tăng số lượng, nâng cao trình độ, chất lượng và chuyển dịch cơ cấu NNL trình độ cao.

2.4. Chủ đề quản lý nhà nước về phát triển NNL trình độ cao

Trong nội dung này, với các công trình nghiên cứu trong nước, NCS tổng quan các nghiên cứu các công cụ QLNN về phát triển NNLTĐC gồm quy hoạch, kế hoạch, chính sách phát triển NNLTĐC nhằm đạt được các tiêu chí gia tăng quy mô, nâng cao chất lượng và đảm bảo cơ cấu

NNLTĐC hài hòa trong quá trình CNH-HĐH. Với các CTNC ngoài nước, NCS đã tổng hợp các nghiên cứu về hoạt động, công cụ quản lý phát triển NNLTĐC ở một số quốc gia như chiến lược, chính sách của Trung Quốc, Ý, Nhật Bản trong việc quản lý phát triển NNLTĐC cho phát triển KTXH.

2.5. Chủ đề về các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển NNLTĐC

Trong nội dung này, với các CTNC trong nước, NCS tổng quan các nghiên cứu nhân tố thuộc môi trường vĩ mô ảnh hưởng đến phát triển NNLTĐC bao gồm GD-ĐT, KT, VH-XH, KH-CN và các công cụ QLNN về phát triển NNL. Với các CTNC ngoài nước, NCS đã tổng hợp các nghiên cứu về nhân tố tác động đến phát triển NNLTĐC ở mặt vĩ mô gồm tiến bộ kỹ thuật, tăng trưởng kinh tế, đào tạo và năng lực quản lý, chính sách quản lý NNL... đến phát triển NNL của các tổ chức, DN, quốc gia.

2.6. Khoảng trống nghiên cứu của đề tài luận án

Qua quá trình tổng quan tình hình nghiên cứu nêu trên ta thấy các nghiên cứu ngoài nước về phát triển NNL nói chung và phát triển NNLTĐC nói riêng được nghiên cứu nhiều hơn trong nước, đặc biệt các công trình nghiên cứu phát triển NNL trình độ cao ở địa phương tiếp cận quản lý kinh tế lại càng ít. Điều đó có thể khẳng định rằng trong các công trình nghiên cứu đó vẫn có những khoảng trống cho đề tài luận án:

(1) Các công trình khoa học đã tiếp cận theo nhiều hướng nghiên cứu khác nhau về phát triển NNL trình độ cao. Song nghiên cứu NNLTĐC và PT NNLTĐC của tỉnh Nam Định trong quá trình CNH-HĐH một cách bài bản, chính thống thì chưa có công trình nào trực tiếp nghiên cứu.

(2) Nghiên cứu phát triển NNL trong quá trình CNH-HĐH có nhiều hướng tiếp cận như: QTNL, KTCT, KTPT. Tuy nhiên, nghiên cứu tiếp cận hướng QLKT chưa có công trình nào nghiên cứu trực diện về phát triển NNL trình độ cao trong quá trình CNH-HĐH của tỉnh Nam Định.

(3) Trong quá trình CNH-HĐH, mục tiêu CNH-HĐH hướng đến làm chuyển dịch cơ cấu lao động, CCKT của tỉnh theo hướng CNHĐ. Muốn đạt được điều này, NNLTĐC là yếu tố quan trọng hàng đầu cần phải nghiên cứu một cách công phu để phát triển NNLTĐC cho quá trình CNH-HĐH của tỉnh Nam Định để nâng cao năng lực cạnh tranh của tỉnh. Đây chính là khoảng trống cần phải được nghiên cứu trong đề tài luận án.

2.7. Giá trị khoa học được kế thừa

(1) Đề tài luận án kế thừa một số lý luận về khái niệm, tiêu chí đánh giá NNLTĐC, tiêu chí đánh giá trình độ CNH-HĐH, một số nhân tố ảnh hưởng đến phát triển NNLTĐC nhằm định hướng, xây dựng và phát triển khung lý luận phát triển NNLTĐC trong quá trình CNH-HĐH cấp tỉnh.

(2) Đề tài luận án kế thừa một số nội dung phát triển NNLTĐC (tiêu chí, hoạt động và QLNN về phát triển NNL) giai đoạn 2015 - 2019.

(3) Đề tài luận án kế thừa một số nhân tố ảnh hưởng và nghiên cứu bổ sung các nhân tố ảnh hưởng mới phù hợp với tỉnh Nam Định đến phát triển NNL trình độ cao trong quá trình CNH-HĐH.

3. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu nghiên cứu của luận án là xác lập cơ sở lý luận về phát triển NNL trình độ cao, phân tích, đánh giá thực trạng phát triển NNL trình độ cao của tỉnh Nam Định trong quá trình CNH-HĐH giai đoạn 2015 - 2019, đề xuất một số giải pháp chủ yếu phát triển nguồn nhân lực trình độ cao trong quá trình CNH-HĐH của tỉnh Nam Định đến năm 2030.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

(1) Xây dựng, phát triển khung lý luận phát triển NNLTĐC trong quá trình CNH-HĐH cấp tỉnh; (2) Xác định yêu cầu, mối quan hệ giữa NNLTĐC với quá trình CNH-HĐH của tỉnh Nam Định; (3) Phân tích thực trạng NNLTĐC và phát triển NNLTĐC trong quá trình CNH-HĐH của tỉnh Nam Định giai đoạn 2015-2019; (4) Đề xuất giải pháp nhằm phát triển NNLTĐC của tỉnh Nam Định trong quá trình CNH-HĐH đến năm 2030.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài luận án là phát triển nguồn nhân lực trình độ cao trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

(1) Phạm vi nghiên cứu về mặt không gian: Đề tài luận án tập trung nghiên cứu phát triển NNLTĐC của tỉnh Nam Định trong quá trình CNH-HĐH. (2) Phạm vi nghiên cứu về mặt thời gian: Đề tài luận án giới hạn thời gian nghiên cứu, phân tích dữ liệu có liên quan đến PT NNLTĐC của tỉnh Nam Định trong quá trình CNH-HĐH giai đoạn 2015 - 2019.

5. Những đóng góp mới của luận án

(1) Luận án bổ sung, xây dựng và hoàn thiện lý luận về NNLTDĐC, PT NNLTDĐC trong QT CNH-HĐH cấp tỉnh; (2) Luận án nghiên cứu đánh giá và làm rõ thêm vai trò của NNLTDĐC của tỉnh Nam Định trong quá trình CNH-HĐH; (3) Luận án đánh giá và làm rõ nội dung phát triển NNLTDĐC của tỉnh Nam Định; (4) chỉ ra những thành công, những hạn chế về phát triển NNLTDĐC và những vấn đề đặt ra đối với QLNN về phát triển NNLTDĐC trong quá trình CNH-HĐH của tỉnh Nam Định đến năm 2030; (5) Luận án nghiên cứu và đề xuất các giải pháp chủ yếu phát triển NNLTDĐC của tỉnh Nam Định trong quá trình CNH-HĐH đến năm 2030.

6. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, tài liệu tham khảo, phụ lục, luận án được chia thành 4 chương:

Chương 1. Cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực trình độ cao trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa cấp tỉnh.

Chương 2. Phương pháp nghiên cứu.

Chương 3. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực trình độ cao của tỉnh Nam Định trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Chương 4. Quan điểm, mục tiêu, phương hướng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực trình độ cao của tỉnh Nam Định trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

CHƯƠNG 1.

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRÌNH ĐỘ CAO TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA CẤP TỈNH

1.1. Nguồn nhân lực trình độ cao trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa

1.1.1. Công nghiệp hóa, hiện đại hóa

1.1.1.1. Khái niệm công nghiệp hóa, hiện đại hóa

Công nghiệp hóa, hiện đại hóa là quá trình chuyển đổi căn bản, toàn diện các hoạt động sản xuất, kinh doanh 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 xã hội, đẩy mạnh phát triển kinh tế xã hội theo hướng CNHD.

1.1.1.2. Đặc điểm công nghiệp hóa, hiện đại hóa

(1) CNH phải gắn với HDH; (2) CNH-HDH hướng đến mục tiêu độc lập dân tộc và CNXH, nhằm xây dựng CSVC, kỹ thuật cho XHCN và có sự điều tiết của Nhà nước (3) CNH-HDH định hướng XHCN gắn với phát triển kinh tế tri thức, lấy tri thức là yếu tố quan trọng cho phát triển KTXH, (4) CNH-HDH phát huy nguồn lực con người, nhất là NNLTĐC làm yếu tố cơ bản cho sự phát triển KTXH nhanh và bền vững.

1.1.1.3. Trình độ công nghiệp hóa, hiện đại hóa

Trình độ CNH-HDH cấp tỉnh được tính theo Bộ tiêu chí tỉnh CNH-HDH của Bộ Công thương đề xuất đến năm 2020 với 12 tiêu chí: (i) Nhóm tiêu chí về kinh tế: 1) GRDP bình quân; 2) Tỷ trọng giá trị tăng thêm ngành NN; 3) Tỷ lệ đô thị hóa và 4) Tỷ lệ xã đạt tiêu chuẩn xã NTM. (ii) Nhóm tiêu chí về xã hội: 5) Tỷ trọng LĐ ngành NN, 6) Tỷ lệ LĐ đã qua đào tạo; 7) Chỉ số HDI; 8) Tỷ lệ LĐ trình độ cao; 9) Số bác sĩ/ 1 vạn dân. (iii) Nhóm tiêu chí về môi trường: Nhóm này gồm 3 tiêu chí: 10) Tỷ lệ chất thải nguy hại được xử lý đạt tiêu chuẩn; 11) Tỷ lệ dân thành thị được sử dụng nước sạch; 12) Tỷ lệ dân nông thôn sử dụng nước hợp vệ sinh.

1.1.2. Nguồn nhân lực trình độ cao với quá trình CNH-HDH

Khái niệm NNLTĐC: NNLTĐC trong quá trình CNH-HDH là những người lao động có trình độ chuyên môn cao (từ bậc cao đẳng trở lên), có kỹ

năng, năng lực lao động giỏi, có PCNN tốt, có khả năng đổi mới, sáng tạo và thích ứng nhanh với môi trường lao động trong quá trình CNH-HĐH.

Đặc điểm>NNLTĐC trong quá trình CNH-HĐH: (1) là những người có trình độ từ cao đẳng trở lên để có thể tiếp thu và làm chủ công nghệ tiên tiến; (2) là bộ phận NLD ưu tú của địa phương, gồm những NLD có trình độ CMKT cao như>NNL quản lý,>NNL KHCCN,>NNL Y tế, giảng viên, giáo viên, đội ngũ doanh nhân, CNKT lành nghề có trình độ cao đẳng trở lên tham gia vào sản xuất ở địa phương; (3) có đặc trưng về: quy mô; chất lượng (*trình độ CMKT, kỹ năng, năng lực, sức khỏe, phẩm chất nghề nghiệp*); cơ cấu>NNLTĐC phù hợp với quá trình CNH-HĐH.

1.2. Phát triển>NNL trình độ cao trong quá trình CNH-HĐH cấp tỉnh

1.2.1. Khái niệm phát triển nguồn nhân lực trình độ cao

Phát triển nguồn nhân lực trình độ cao trong quá trình CNH-HĐH là quá trình làm gia tăng về quy mô, nâng cao về chất lượng, đảm bảo hợp lý cơ cấu nguồn nhân lực có trình độ từ bậc cao đẳng trở lên thích ứng với cơ cấu kinh tế của địa phương theo hướng công nghiệp hiện đại.

1.2.2. Yêu cầu phát triển nguồn nhân lực trình độ cao trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa

Yêu cầu phát triển nguồn nhân lực trình độ cao trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa: (1) bảo đảm phát triển nguồn nhân lực trình độ cao là khâu đột phá thực hiện thắng lợi Chiến lược phát triển kinh tế xã hội cấp tỉnh; (2) đảm bảo tăng trưởng về quy mô, nâng cao chất lượng và đảm bảo cơ cấu nguồn nhân lực trình độ cao phù hợp với cơ cấu kinh tế cho các khu vực, các ngành, các thành phần kinh tế; (3) gắn phát triển với khai thác, sử dụng hiệu quả, tiết kiệm nguồn nhân lực trình độ cao; (4) phát triển>NNL trình độ cao phải có năng lực đổi mới, sáng tạo, năng lực thích ứng, có kỹ năng,... có bản lĩnh nguồn nhân lực công nghiệp.

1.2.3. Tiêu chí phát triển nguồn nhân lực trình độ cao trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa

- Phát triển nguồn nhân lực trình độ cao nhằm tăng trưởng về quy mô: Phát triển nguồn nhân lực trình độ cao nhằm tăng trưởng về quy mô là việc thực hiện các hoạt động, áp dụng các biện pháp nhằm tạo ra sự gia tăng về số lượng nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu sử dụng>NNL trong quá trình CNH-HĐH cấp tỉnh: (1) Hoạch định cầu nguồn nhân

lực trình độ cao; (2) Bổ sung, gia tăng quy mô>NNLTĐC cho các ngành, các TPKT, các KV thông qua đào tạo>NNL trình độ cao; (3) Thu hút, tuyển mộ, tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ>NNL trình độ cao ở địa phương.

- *Phát triển>NNLTĐC nhằm nâng cao về chất lượng:* Phát triển>NNL trình độ cao nhằm nâng cao chất lượng là việc thực hiện các hoạt động, áp dụng các biện pháp nhằm: nâng cao trình độ>CMKT, kỹ năng, năng lực, phẩm chất nghề nghiệp và thể lực cho>NNL trình độ cao để>NLĐ có thể vận dụng hiệu quả>KHCN, thích nghi và tăng năng suất lao động trong quá trình>CNH-HĐH, tạo ra những lợi thế kinh tế cho địa phương.

- *Đảm bảo hợp lý cơ cấu>NNLTĐC trong quá trình>CNH-HĐH:* Nhiệm vụ quan trọng của phát triển>NNLTĐC trong quá trình>CNH-HĐH cấp tỉnh là phải đảm bảo sự phù hợp về cơ cấu>NNLTĐC với>CCKT và trình độ>KHCN trong các ngành, các TPKT, các khu vực của tỉnh: (1) Thực hiện kế hoạch phát triển>NNLTĐC dựa vào dự báo cung, cầu>NNLTĐC, giáo dục, đào tạo>NNLTĐC; (2) thực hiện thu hút, tuyển dụng, đãi ngộ>NNLTĐC; (3) xây dựng quy hoạch phát triển công nghiệp góp phần đảm bảo phù hợp cơ cấu>NNLTĐC trong quá trình>CNH-HĐH.

1.2.4. Hoạt động quản lý nhà nước để phát triển nguồn nhân lực trình độ cao trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa

Đối với cấp tỉnh, các công cụ quản lý phát triển>NNL trình độ cao bao gồm quy hoạch, kế hoạch, chính sách phát triển>NNL trình độ cao.

1.2.4.1. Quy hoạch phát triển>NNL trình độ cao cấp tỉnh

Quy hoạch phát triển>NNL trình độ cao là công cụ quan trọng góp phần thúc đẩy gia tăng quy mô, nâng cao chất lượng và đảm bảo cơ cấu>NNL trình độ cao trong quá trình>CNH-HĐH. Việc xây dựng, thực hiện quy hoạch phát triển>NNL trình độ cao cấp tỉnh sẽ giúp xác định rõ khả năng, những hạn chế trong cung, cầu>NNLTĐC theo ngành kinh tế, theo khu vực, theo TPKT và nhu cầu của từng cơ quan, tổ chức cấp tỉnh.

1.2.4.2. Kế hoạch phát triển>NNL trình độ cao cấp tỉnh

Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực trình độ cao là công cụ quản lý nhà nước về nguồn nhân lực nhằm cụ thể hóa các mục tiêu của Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực, phác thảo sơ bộ các hoạt động, xây dựng kịch bản phát triển nguồn nhân lực trình độ cao về số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực trình độ cao trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại

hóa. Lập và thực hiện kế hoạch phát triển nguồn nhân lực trình độ cao để tránh được sự dư thừa hay thiếu hụt nguồn nhân lực trình độ cao so với nhu cầu thực tế. Các kế hoạch tiêu biểu (1) Kế hoạch nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật cho nguồn nhân lực trình độ cao; (2) Kế hoạch nâng cao thể lực cho nguồn nhân lực trình độ cao; (3) Kế hoạch hóa nguồn lực cho phát triển nguồn nhân lực trình độ cao ...

1.2.4.3. Chính sách phát triển NNL trình độ cao cấp tỉnh

Chính sách phát triển NNL trình độ cao bao gồm các quyết sách, quyết định có liên quan của các cơ quan quản lý cấp tỉnh với các mục tiêu, giải pháp, lộ trình phát triển NNL trình độ cao đảm bảo đủ số lượng, chất lượng và cơ cấu NNL trình độ cao. Cấp tỉnh ban hành và thực hiện các chính sách phát triển NNL trình độ cao gồm: (1) Chính sách ổn định hóa dân số; (2) Chính sách giáo dục, đào tạo NNL trình độ cao; (3) Chính sách phát triển y tế; (4) Chính sách thu hút, tuyển dụng NNL trình độ cao...

1.2.5. Đánh giá phát triển nguồn nhân lực trình độ cao trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa cấp tỉnh

1.2.5.1. Các tiêu chí đánh giá mức độ tăng trưởng quy mô nguồn nhân lực trình độ cao

Tăng trưởng về quy mô NNL trình độ cao được biểu đạt bằng mức độ gia tăng tuyệt đối quy mô nguồn nhân lực trình độ cao hoặc tốc độ tăng trưởng quy mô NNL trình độ cao trong mỗi thời kỳ nhất định.

1.2.5.2. Các tiêu chí đánh giá mức độ phát triển nguồn nhân lực trình độ cao

Đánh giá nâng cao thể lực nguồn nhân lực trình độ cao ta sử dụng: nhóm tiêu chí nguyên nhân (Thu nhập, tỷ lệ hộ nghèo, số bác sĩ/ 1 vạn dân, số người tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, chỉ số HDI) và nhóm tiêu chí nội tại các yếu tố cấu thành thể lực của NNL trình độ cao (tỷ lệ NNL trình độ cao được đào tạo trình độ cao so với tổng lực lượng lao động; tỷ trọng nguồn nhân lực trình độ cao có bậc đào tạo trình độ cao loại i trong tổng NNL trình độ cao được đào tạo. Hoặc đánh giá dựa vào mức độ thỏa mãn nhu cầu của đơn vị sử dụng nguồn nhân lực trình độ cao về chất lượng nguồn nhân lực trình độ cao tại cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp.

1.2.5.3. Các tiêu chí đánh giá sự đảm bảo hợp lý cơ cấu nguồn nhân lực trình độ cao

Để đánh giá phát triển đảm bảo hợp lý cơ cấu NNL trình độ cao phù hợp trong quá trình CNH-HĐH cấp tỉnh, sử dụng các tiêu chí: (1) Tiêu chí phản ánh mối tương quan giữa tốc độ chuyển dịch cơ cấu nguồn nhân lực trình độ cao so với tốc độ chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo ngành; (2) Tiêu chí về cơ cấu bậc trình độ của NNL trình độ cao.

1.2.5.4. Một số tiêu chí khác đánh giá phát triển nguồn nhân lực trình độ cao cấp tỉnh trong quá trình CNH-HĐH

Ngoài các tiêu chí trên, NCS sử dụng các tiêu chí bổ sung khác để đánh giá gồm: (1) Tiêu chí chỉ số phát triển con người (HDI); (2) Tiêu chí trình độ CNH-HĐH đạt được; (3) Tiêu chí năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI); (4) Tiêu chí năng suất các yếu tố tổng hợp (TFP).

1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển NNL trình độ cao cấp tỉnh trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa

Phát triển nguồn nhân lực trình độ cao trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa cấp tỉnh có nhiều các nhân tố ảnh hưởng cả tích cực và tiêu cực, trong cả môi trường vĩ mô và vi mô. Với tiếp cận quản lý kinh tế, NCS lựa chọn phân tích các nhân tố thuộc môi trường vĩ mô ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực trình độ cao trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa cấp tỉnh gồm: (1) Nhân tố Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực cấp Trung ương; (2) Nhân tố Giáo dục, đào tạo; (3) Nhân tố Kinh tế; (4) Nhân tố Lực lượng lao động; (5) Nhân tố khoa học công nghệ; (6) Nhân tố văn hóa, xã hội. Ở mặt định tính, nội dung này đã phân tích mối quan hệ tác động giữa các nhân tố ảnh hưởng tới phát triển nguồn nhân lực trình độ cao trên 3 mặt gia tăng về quy mô, nâng cao về chất lượng và tác động đến cơ cấu nguồn nhân lực trình độ cao trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Đây là cơ sở quan trọng để nghiên cứu, xây dựng mô hình định lượng phân tích thực trạng sự ảnh hưởng của các nhân tố vĩ mô đến phát triển nguồn nhân lực trình độ cao trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

CHƯƠNG 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Phương pháp tiếp cận nghiên cứu

2.1.1. Tiếp cận của đề tài luận án

Đề tài luận án có tiếp cận quản lý kinh tế, tập trung nghiên cứu phát triển NNL trình độ cao trong quá trình CNH-HĐH, có tính đến vai trò của các tổ chức, doanh nghiệp, các cá nhân tham gia vào phát triển NNL trình độ cao trong quá trình CNH-HĐH của tỉnh Nam Định.

2.1.2. Khung phân tích của đề tài luận án

Với mục tiêu như trên, đề tài luận án được giải quyết dựa trên khung phân tích như sau:



Hình 2.1. Khung phân tích đề tài luận án

Đề tài luận án nghiên cứu nội dung phát triển nguồn nhân lực trình độ cao trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa của tỉnh Nam Định với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực trình độ cao của tỉnh phải bảo đảm tăng trưởng về quy mô, nâng cao về chất lượng, đảm bảo hợp lý cơ cấu nguồn nhân lực trình độ cao phù hợp với nhu cầu nhân lực của các thành phần kinh tế, các ngành kinh tế chủ yếu, các khu vực. Mục đích của việc phát triển NNL trình độ cao nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội của tỉnh trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Với mục tiêu như trên, quy trình nghiên cứu đề tài luận án được thể hiện đầy đủ bám sát theo khung phân tích đề tài luận án để đạt được mục tiêu nghiên cứu đề ra.

2.2. Lựa chọn địa điểm, thu thập dữ liệu và các PPNC cụ thể

2.2.1. Lựa chọn địa điểm nghiên cứu

Để đảm bảo tính đại diện khi khảo sát để thực hiện đề tài luận án, các điểm nghiên cứu được khảo cứu đại diện như sau: (1) Nghiên cứu theo khu vực chọn 3 địa điểm nghiên cứu: TP Nam Định (đại diện khu vực thành phố); huyện Ý Yên và huyện Hải Hậu (đại diện khu vực nông thôn); (2) Nghiên cứu theo ngành kinh tế: Phát triển nguồn nhân lực trình độ cao cho: ngành Nông, lâm, ngư nghiệp; ngành Công nghiệp - Xây dựng; ngành Dịch vụ - Thương mại; (3) Nghiên cứu theo thành phần kinh tế: Phát triển nguồn nhân lực trình độ cao cho: Thành phần kinh tế nhà nước; Thành phần kinh tế tư nhân; Thành phần kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài của tỉnh Nam Định.

Điều tra, khảo sát, đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực của tỉnh Nam Định đảm bảo tính đại diện với 60 cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp gồm 300 người gồm lãnh đạo quản lý cấp tỉnh, cán bộ quản lý chuyên môn và người lao động để phục vụ nghiên cứu luận án.

2.2.2. Phương pháp thu thập và xử lý dữ liệu

Phương pháp thu thập thông tin, tài liệu thứ cấp: Nguồn dữ liệu thứ cấp được lấy từ các báo cáo thống kê của Tỉnh ủy, UBND tỉnh Nam Định, các Sở, Ban, Ngành và các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn tỉnh, các tài liệu, các báo cáo thứ cấp khác về số lượng, chất lượng, cơ cấu về trình

độ đào tạo, giới tính, độ tuổi,... của nguồn nhân lực và nguồn nhân lực có trình độ từ bậc cao đẳng trở lên của tỉnh Nam Định...

Phương pháp điều tra thu thập thông tin, số liệu sơ cấp: Nguồn dữ liệu sơ cấp được thu thập thông qua 2 phương pháp gồm phương pháp điều tra, khảo sát (điều tra trắc nghiệm, phân tầng) và phương pháp phỏng vấn chuyên gia trong thời gian từ năm 2017 đến năm 2019.

Nội dung điều tra, khảo sát:

- Khảo sát, điều tra về trình độ CNH-HĐH của tỉnh (mẫu phiếu khảo sát trong - PL 2.1).

- Khảo sát, điều tra về nguồn nhân lực trình độ cao (mẫu phiếu khảo sát trong - PL 3.1).

- Khảo sát, điều tra về thực trạng phát triển NNLTĐC của tỉnh Nam Định trong quá trình CNH-HĐH (mẫu phiếu khảo sát trong - PL 5.1).

- Khảo sát, điều tra thu thập thông tin về mức độ đáp ứng yêu cầu về trình độ chuyên môn kỹ thuật, năng lực, kỹ năng, thể lực của nguồn nhân lực trình độ cao hiện đang làm việc tại các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp của tỉnh Nam Định (mẫu phiếu khảo sát trong - PL5.2).

2.2.3. Phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng

Để thực hiện hiệu quả đề tài luận án, NCS đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau đây:

- Phương pháp tổng hợp, xử lý và phân tích thông tin

- Phương pháp nghiên cứu tình huống

- Phương pháp nghiên cứu tài liệu

- Phương pháp thống phân tích so sánh

- Phương pháp thống kê mô tả

- Phương pháp chuyên gia

- Luận án cũng sử dụng một số phương pháp khác để phục vụ nghiên cứu thực trạng phát triển nguồn nhân lực trình độ cao của tỉnh Nam Định trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa giai đoạn 2015 - 2019 để đạt được các mục tiêu nghiên cứu đề tài luận án.

CHƯƠNG 3.

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRÌNH ĐỘ CAO CỦA TỈNH NAM ĐỊNH TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA

3.1. Khái quát tình hình kinh tế xã hội của tỉnh Nam Định

3.1.1. Vị trí địa lý, đặc điểm tự nhiên tỉnh Nam Định

Nam Định là tỉnh thuộc đồng bằng sông Hồng, có diện tích 1.669,2 km², dân số có 1.889.730 người (năm 2019). Vị trí địa lý nằm ở phía cuối sông Hồng, trên quốc lộ 1A, thuận lợi cho phát triển KTXH. Nam Định có địa hình tương đối bằng phẳng, với 3 vùng chính là: (1) Vùng đồng bằng thấp bao gồm các huyện Vụ Bản, Ý Yên, Mỹ Lộc, Nam Trực, Trực Ninh, Xuân Trường; (2) Vùng đồng bằng ven biển bao gồm các huyện Giao Thủy, Hải Hậu và Nghĩa Hưng; (3) Vùng trung tâm Tp. Nam Định

3.1.2. Dân số, văn hóa và con người Nam Định

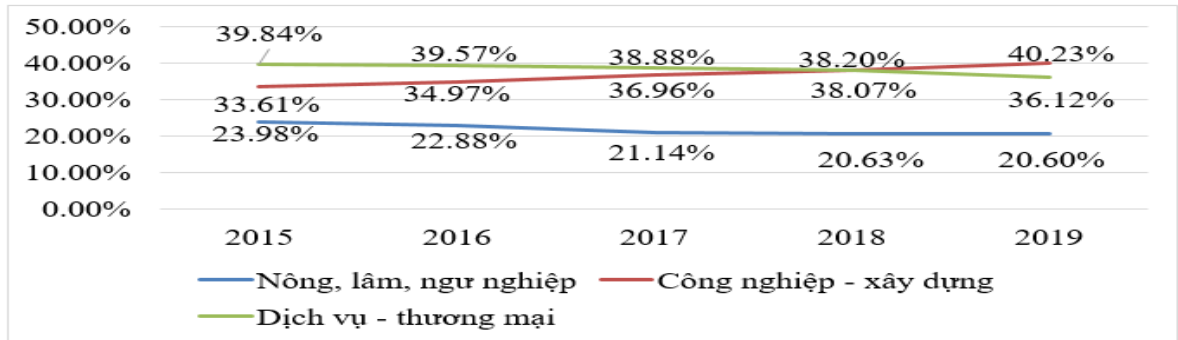
Năm 2019, dân số của tỉnh đạt 1.889.730 (*KVTP có 343.532 người, chiếm 18,18%; KVNT có 1.546.199 người, chiếm 81,82%*), tăng 1,04% so với năm 2018. Năm 2018, toàn tỉnh có 1.870.280 người, tăng 1,07% so với năm 2017, trong đó thành thị có 350.606 người, chiếm 18,75%, nông thôn có 1.519.674 người, chiếm 81,25%; dân số nam 916.599 người, chiếm 49,01%, nữ có 953.681 người, chiếm 50,99%.

Nam Định là nơi lưu giữ các phong tục tập quán đặc sắc tại những làng mạc trù phú, với vùng đất mang nét đặc trưng của nền văn minh lúa nước sông Hồng. Nam Định có truyền thống hiếu học; nền giáo dục, đào tạo của tỉnh hơn 25 năm liên tục dẫn đầu cả nước.

3.1.3. Tình hình kinh tế xã hội tỉnh Nam Định

Tổng sản phẩm trên địa bàn tỉnh (GRDP) năm 2019 đạt 70.625 tỷ đồng, tăng 8,96% so với năm 2018, trong đó: Ngành N-L-N tăng 2,97%, đóng góp 0,66 điểm % vào mức tăng chung; ngành Cn-Xd tăng 14,41%, đóng góp 5,41 điểm %; ngành Dv-Tm tăng 7,16%, đóng góp 2,66 điểm % vào mức tăng chung toàn tỉnh Nam Định.

Giai đoạn 2015-2019, CCKT của tỉnh có sự chuyển dịch theo hướng CNHD, tỷ trọng GRDP ngành N-L-N giảm từ 23,98% năm 2015 xuống 20,60%; ngành Cn-Xd tăng từ 33,61% lên 40,23% năm 2019.



Đồ thị 3.1. Cơ cấu kinh tế tỉnh Nam Định giai đoạn 2015-2019

3.2. NNL trình độ cao trong quá trình CNH-HĐH của tỉnh Nam Định

3.2.1. Quá trình CNH-HĐH của tỉnh Nam Định

- **Mục tiêu CNH-HĐH của tỉnh Nam Định:** “Tăng trưởng kinh tế của tỉnh Nam Định có bước phát triển nhanh, bền vững; CCKT chuyển dịch theo hướng CNHĐ. Tập trung đầu tư cơ sở hạ tầng hiện đại, đầu tư phát triển NNL qua GD-ĐT và KHCN, nâng cao mức sống của người dân, từng bước cải thiện môi trường, bảo đảm vững chắc an ninh, quốc phòng; xây dựng tỉnh Nam Định thành trung tâm kinh tế vùng Nam đồng bằng sông Hồng. Đến năm 2030, tỉnh cơ bản hoàn thành mục tiêu CNH-HĐH”.

- **Trình độ CNH-HĐH của tỉnh Nam Định**

Trong chương 1, để đánh giá trình độ CNH-HĐH, NCS kế thừa 12 tiêu chí do Bộ Công thương đề xuất và tham khảo một số tiêu chí được đề xuất tại Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII. Theo đó, năm 2015, trình độ CNH-HĐH của tỉnh Nam Định đạt 61,26 điểm %. Đến năm 2019, trình độ CNH-HĐH của tỉnh Nam Định đạt 72,2 điểm %.

- **Các yêu cầu phát triển nguồn nhân lực trình độ cao trong quá trình CNH-HĐH của tỉnh Nam Định**

Tỉnh Nam Định trong quá trình CNH-HĐH đặt ra các yêu cầu với phát triển NNL trình độ cao sau: (1) Phát triển NNL trình độ cao cho đổi mới mô hình tăng trưởng kinh tế, đẩy mạnh CNH-HĐH của tỉnh; (2) Đẩy mạnh nghiên cứu, ứng dụng khoa học công nghệ, xây dựng cơ sở vật chất, thúc đẩy phát triển lực lượng sản xuất của tỉnh; (3) Triển khai giáo dục, đào tạo, phát triển NNL trình độ cao đủ số lượng, chất lượng, phù hợp về cơ cấu cho phát triển KTXH của tỉnh; (4) Xây dựng, thực hiện cơ chế, chính sách trong thu hút, tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ NNL trình độ cao nhằm nâng cao hiệu quả phát triển nguồn nhân lực trình độ cao.

3.2.2. Nguồn nhân lực trình độ cao của tỉnh Nam Định

- Đặc điểm về quy mô và cơ cấu>NNLTĐC của tỉnh Nam Định

Giai đoạn 2015 - 2019, tỉnh Nam Định có>NNLT trình độ cao về quy mô và cơ cấu theo ngành kinh tế, theo TPKT, theo khu vực như sau:

Bảng 3.8. Quy mô, cơ cấu>NNLT trình độ cao của tỉnh Nam Định

TT	Chỉ tiêu	2015	2016	2017	2018	2019
1	Tổng>NNLTĐC	101.947	114.532	126.399	147.869	179.337
*	<i>Tỷ lệ>NNLTĐC/tổng LLLĐ</i>	<i>9,54%</i>	<i>10,56%</i>	<i>11,48%</i>	<i>13,25%</i>	<i>14,83%</i>
2	NNLTĐC theo ngành kinh tế					
*	Ngành N-L-N	27.760	30.214	31.410	36.198	43.256
	<i>%/T.>NNLTĐC</i>	<i>27,23%</i>	<i>26,38%</i>	<i>24,85%</i>	<i>24,48%</i>	<i>24,12%</i>
*	Ngành Cn-Xd	31.410	37.738	45.402	55.170	68.345
	<i>%/T.>NNLTĐC</i>	<i>30,81%</i>	<i>32,95%</i>	<i>35,92%</i>	<i>37,31%</i>	<i>38,11%</i>
*	Ngành Dv-Tm	42.777	46.580	49.586	56.501	67.736
	<i>%/T.>NNLTĐC</i>	<i>41,96%</i>	<i>40,67%</i>	<i>39,23%</i>	<i>38,21%</i>	<i>37,77%</i>
3	NNLTĐC theo thành phần kinh tế					
*	TPKT nhà nước	31.826	32.632	29.261	35.548	44.745
	<i>%/T.>NNLTĐC</i>	<i>31,22%</i>	<i>28,49%</i>	<i>23,15%</i>	<i>24,04%</i>	<i>24,95%</i>
*	TPKT tư nhân	41.951	47.943	54.010	63.880	79.267
	<i>%/T.>NNLTĐC</i>	<i>41,15%</i>	<i>41,86%</i>	<i>42,73%</i>	<i>43,20%</i>	<i>44,20%</i>
*	TPKT có vốn đầu tư NN	28.170	33.957	43.127	48.442	55.325
	<i>%/T.>NNLTĐC</i>	<i>27,63%</i>	<i>29,65%</i>	<i>34,12%</i>	<i>32,76%</i>	<i>30,85%</i>
4	NNLTĐC theo khu vực					
*	K. vực nông thôn	66.082	73.587	79.846	92.832	113.162
	<i>%/T.>NNLTĐC</i>	<i>64,82%</i>	<i>64,25%</i>	<i>63,17%</i>	<i>62,78%</i>	<i>63,10%</i>
*	K. vực thành thị	35.865	40.945	46.553	55.037	66.175
	<i>%/T.>NNLTĐC</i>	<i>35,18%</i>	<i>35,75%</i>	<i>36,83%</i>	<i>37,22%</i>	<i>36,90%</i>

- Đặc điểm về chất lượng>NNLTĐC của tỉnh Nam Định

Trong nội dung này, luận án đã phân tích các đặc điểm về chất lượng (trình độ, năng lực, kỹ năng, sức khỏe và phẩm chất nghề nghiệp) của>NNLTĐC của tỉnh Nam Định giai đoạn 2015-2019: (1) về trình độ>NNLT ngày càng tăng lên, nhưng nhìn chung trình độ>NNLTĐC của tỉnh còn thiếu, yếu, mất cân đối giữa các ngành, các KV; (2) về kỹ năng, năng lực của>NNLTĐC ngày càng tăng, tuy nhiên hiện nay vẫn ở mức trung bình khá, nhiều kỹ năng, năng lực của>NNLTĐC còn yếu như kỹ năng CNTT, ngoại ngữ, năng lực sáng tạo, năng lực thích ứng trong điều kiện CNH-HĐH; (3) ở mặt thể lực của>NNLTĐC của tỉnh Nam Định hiện nay còn ở mức trung bình và cần được quan tâm, nâng cao chất lượng>NNLTĐC.

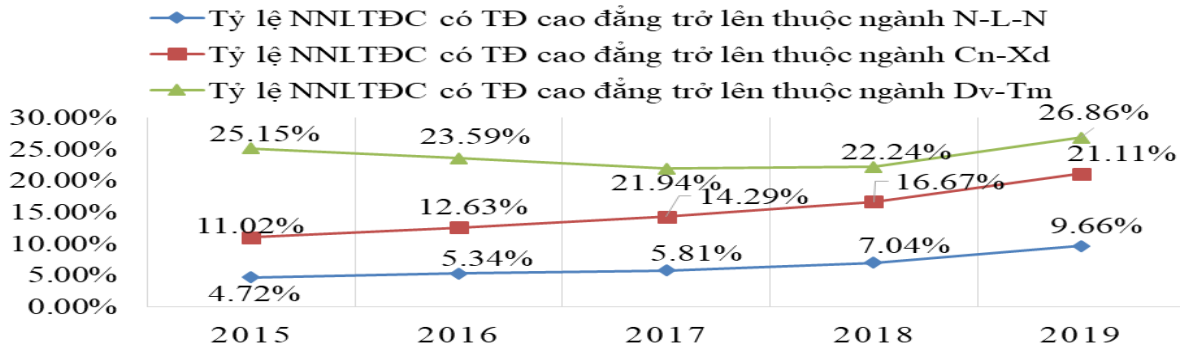
3.3. Phân tích thực trạng phát triển>NNLT trình độ cao trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa của tỉnh Nam Định

3.3.1. Tiêu chí phát triển nguồn nhân lực trình độ cao trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa của tỉnh Nam Định

3.3.1.1. Tăng trưởng quy mô NNLTĐC của tỉnh Nam Định

Phát triển NNLTĐC nhằm tăng trưởng quy mô NNLTĐC cho các ngành kinh tế trọng yếu của tỉnh Nam Định trong quá trình CNH-HĐH:

- *Tốc độ tăng trưởng quy mô NNLTĐC cho các ngành của tỉnh:*



Hình 3.3. Tốc độ tăng trưởng quy mô NNLTĐC theo ngành của tỉnh

3.3.1.2. Nâng cao chất lượng NNLTĐC của tỉnh Nam Định

Nội dung này bao gồm: (1) Phát triển nhằm nâng cao trình độ CMKT của NNL trình độ cao tỉnh Nam Định; (2) Nâng cao chất lượng ĐN CBCC,VC của tỉnh; (3) Nâng cao thể lực, năng lực và kỹ năng và phẩm chất NN của NNL trình độ cao của tỉnh Nam Định trong quá trình CNH-HĐH.

Bảng 3.12. Sự gia tăng về trình độ CMKT cho NNLTĐC của tỉnh

Ngành kinh tế	Chỉ tiêu	2015	2016	2017	2018	2019
Ngành Nông, lâm, ngư nghiệp	Tổng NNLTĐC	27.760	30.214	31.410	36.198	43.256
	Thạc sĩ, tiến sĩ	586	751	815	964	1.161
	% NNL thạc sĩ, tiến sĩ	2,11%	2,49%	2,60%	2,66%	2,68%
	Đại học	13.102	14.847	15.870	18.530	22.463
	% NNL đại học	47,20%	49,14%	50,53%	51,19%	51,93%
	Cao đẳng	14.072	14.616	14.724	16.704	19.632
	% NNL cao đẳng	50,69%	48,37%	46,88%	46,15%	45,39%
Ngành Công nghiệp - xây dựng	Tổng NNLTĐC	31.410	37.738	45.402	55.170	68.345
	Thạc sĩ, tiến sĩ	333	373	600	720	722
	% NNL thạc sĩ, tiến sĩ	1,85%	1,89%	2,09%	2,27%	2,24%
	Đại học	9.584	10.969	17.206	20.104	20.952
	% NNL đại học	38,72%	40,50%	43,60%	46,00%	47,39%
	Cao đẳng	10.424	12.503	18.816	22.306	22.883
	% NNL cao đẳng	59,43%	57,61%	54,31%	51,73%	50,36%
Ngành Dịch vụ - thương mại	Tổng NNLTĐC	42.777	46.580	49.586	56.501	67.736
	Thạc sĩ, tiến sĩ	529	582	779	917	1.071
	% NNL thạc sĩ, tiến sĩ	2,55%	2,68%	2,94%	3,33%	4,00%
	Đại học	15.156	17.240	22.481	25.136	25.628
	% NNL đại học	56,20%	61,00%	65,20%	70,20%	73,72%
	Cao đẳng	28.813	29.528	35.845	36.178	34.090
	% NNL cao đẳng	41,25%	36,32%	31,86%	26,47%	22,28%
Tổng cộng		101.947	114.532	126.399	147.869	179.337

3.3.1.3. Phát triển NNL trình độ cao đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu lao động phù hợp với cơ cấu kinh tế theo hướng CNHĐ

Giai đoạn 2015-2019, cơ cấu kinh tế của tỉnh Nam Định đã có sự gia tăng: Cơ cấu kinh tế theo ngành N-L-N nghiệp: ngành Cn-Xd: ngành Dv-Tm năm 2015 đạt 23,98%: 33,61%: 39.84% đã tăng lên 20,6%: 40,23%: 36,12% vào năm 2019. Nhờ có sự phát triển, chuyển dịch CC NNLTĐC của tỉnh đã tạo ra sự chuyển biến tích cực hơn về CCKT của tỉnh. Cùng với đó, nhờ sự chuyển biến tích cực của CCKT đã thúc đẩy việc phát triển NNLTĐC trong quá trình CNH-HĐH của tỉnh Nam Định.

3.3.2. Hoạt động QLNN để PT NNLTĐC của tỉnh Nam Định

UBND tỉnh Nam Định đã triển khai, phối hợp quản lý chặt chẽ từ tỉnh đến cấp xã trong việc quản lý phát triển NNLTĐC ở khía cạnh vĩ mô với các nội dung cụ thể: (1) Xác định chủ thể quản lý nhà nước về phát triển NNLTĐC của tỉnh Nam Định; (2) Quy hoạch và tổ chức thực hiện quy hoạch phát triển NNLTĐC của tỉnh Nam Định; (3) Lập kế hoạch và tổ chức thực hiện các kế hoạch phát triển NNLTĐC; (4) Ban hành chính sách và thực thi chính sách PT NNLTĐC của tỉnh Nam Định nhằm đạt được mục tiêu phát triển NNLTĐC trong quá trình CNH-HĐH của tỉnh.

3.3.3. Đánh giá phát triển nguồn nhân lực trình độ cao của tỉnh Nam Định trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa

- **Các tiêu chí đánh giá mức độ tăng trưởng quy mô NNL trình độ cao của tỉnh Nam Định:** Tăng trưởng quy mô NNLTĐC của tỉnh Nam Định trong quá trình CNH-HĐH được đánh giá thông qua tiêu chí mức độ gia tăng tuyệt đối quy mô NNLTĐC (Δ) và tốc độ tăng, giảm tương đối quy mô NNLTĐC (Δt) đạt được hàng năm của tỉnh.

Chỉ tiêu	2015	2016	2017	2018	2019
Tổng NNLTĐC	101.947	114.532	126.399	147.869	179.337
- <i>Mức độ \pm tuyệt đối QM NNLTĐC (Δ)(người)</i>	-	+ 12.585	+ 11.867	+ 21.470	+ 31.468
- <i>Tốc độ \pm QM NNLTĐC (Δt) (%)</i>	-	+12,34	+ 10,36	+ 16,99	+ 21,28

- **Các tiêu chí đánh giá mức độ phát triển chất lượng NNLTĐC** gồm: (1) tỷ lệ NNLTĐC được đào tạo trình độ cao so với tổng NNL; tỷ trọng NNLTĐC có bậc đào tạo trình độ cao loại i trong tổng NNLTĐC, (2) mức độ thỏa mãn nhu cầu của đơn vị sử dụng NNLTĐC về năng lực THCV, kỹ năng làm việc và PCNN của NNL trình độ cao tại đơn vị.

- *Các tiêu chí đánh giá sự chuyển dịch cơ cấu NNL trình độ cao của tỉnh Nam Định:* (1) Sự chuyển dịch cơ cấu bậc trình độ của NNL trình độ cao tỉnh Nam Định; (2) Sự chuyển dịch NNLTĐC theo cơ cấu cung, cầu NNL trình độ cao giữa các ngành kinh tế của tỉnh Nam Định.

Bảng 3.28. Đánh giá mức độ nâng cao thể lực, NL, KN, PCNN của NNLTĐC

Chỉ tiêu	Mức độ phát triển về mặt thể lực 2015		Mức độ phát triển về mặt thể lực 2019	
	Điểm TB	Mức đạt	Điểm TB	Mức đạt
Mức độ đạt được về thể lực	3,54	Khá	3,61	Khá
Mức độ đạt được về năng lực	3,72	Khá	3,85	Khá
Mức độ đạt được về kỹ năng	3,35	TB	3,51	Khá
Mức độ đạt được về phẩm chất NN	3,82	Khá	3,97	Khá

- *Một số tiêu chí khác đánh giá phát triển NNLTĐC của tỉnh Nam Định:* (1) Sự gia tăng chỉ số (HDI) của tỉnh Nam Định hàng năm. (2) Sự gia tăng trình độ CNH-HĐH của tỉnh Nam Định hàng năm. (3) Tốc độ tăng năng suất các yếu tố tổng hợp TFP của tỉnh Nam Định hàng năm. (4) Sự gia tăng về năng lực cạnh tranh của tỉnh Nam Định hàng năm.

3.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực trình độ cao trong quá trình CNH-HĐH của tỉnh Nam Định

Nghiên cứu thực tiễn tại tỉnh Nam Định, có 6 nhân tố tác động mạnh đến phát triển NNLTĐC của tỉnh Nam Định. Điều này cũng đồng nhất với kết quả nghiên cứu định tính ở chương 1 gồm: QLNN về phát triển NNL cấp TW; GD-ĐT; Kinh tế; LLLĐ; KH-CN; VH, XH là các nhân tố chính thức được dùng để phân tích định lượng trong nội dung nghiên cứu này.

3.4.1. Thang đo nghiên cứu và đo lường các nhân tố ảnh hưởng

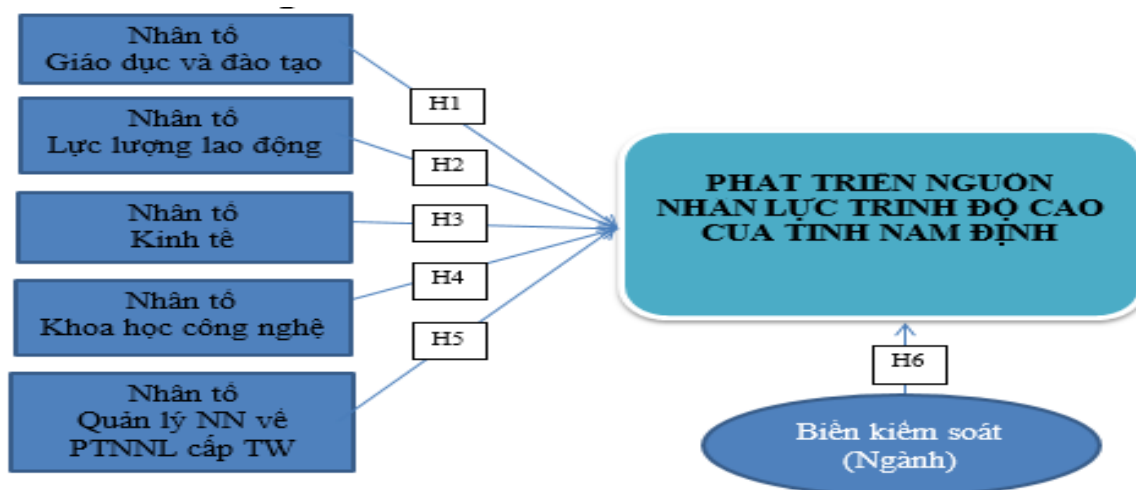
Để đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển NNLTĐC, ta xây dựng thang đo và giới thiệu các thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển NNL trình độ cao của tỉnh Nam Định trong quá trình CNH-HĐH. Các thang đo này được xây dựng dưới dạng thang đo Likert 5 điểm, đảm bảo được tính độc lập của biến quan sát để phân tích định lượng.

3.4.2. Giả thuyết nghiên cứu và mô hình nghiên cứu đề xuất

Các giả thuyết (H) nghiên cứu gồm: (H₁): GD-ĐT có tác động thuận đến phát triển NNLTĐC của tỉnh Nam Định; (H₂): Đặc điểm LLLĐ có tác động thuận chiều với phát triển NNLTĐC của tỉnh Nam Định; (H₃):

Kinh tế có tác động thuận chiều đến phát triển NNL trình độ cao của tỉnh Nam Định; (H₄): KHCN có tác động thuận chiều đến phát triển NNLTĐC của tỉnh Nam Định; (H₅): QLNN về phát triển NNL cấp TW có tác động thuận chiều đến phát triển NNL trình độ cao của tỉnh Nam Định.

- Mô hình nghiên cứu đề xuất



3.4.3. Phương trình hồi quy tuyến tính và thảo luận kết quả NC

Sau khi kiểm tra, đánh giá độ tin cậy của thang đo; Phân tích EFA; Phân tích CFA; Phân tích mô hình SEM; Kiểm định giả thuyết nghiên cứu; Kết quả phân tích cho thấy có 6 NT trong MH đều có tác động đến PT NNLTĐC của tỉnh Nam Định và xác định được phương trình HQT biểu diễn mối quan hệ giữa các biến độc lập đến biến phụ thuộc như sau:

$$PTNNL=0,428.GD+0,363.LD+0,252.KT+0,210.CN+0,185.QL+0,127.nganh$$

Như vậy, phát triển NNLTĐC của tỉnh Nam Định trong quá trình CNH-HĐH đang chịu ảnh hưởng của các nhân tố: GD-ĐT đóng góp 0,428 điểm; LLLĐ của tỉnh Nam Định đóng góp 0,363 điểm, Kinh tế đóng góp là 0,252 điểm; KHCN đóng góp 0,210 điểm; QLNN về PT NNL cấp TW đóng góp 0,185 điểm và cuối cùng là Ngành đóng góp 0,127 điểm vào phát triển NNLTĐC của tỉnh Nam Định trong quá trình CNH-HĐH.

3.5. Đánh giá chung về phát triển NNLTĐC của tỉnh Nam Định

3.5.1. Những kết quả đạt được

Thành tựu đạt được về sự gia tăng quy mô NNLTĐC của tỉnh Nam Định: (1) Nguồn hình thành quy mô NNLTĐC từ quy mô dân số của tỉnh dồi dào; (2) LLLĐ dồi dào, trẻ, thuận lợi; (3) Năng lực cung ứng NNLTĐC từ GD-ĐT của tỉnh Nam Định tốt; (4) Khả năng thu hút, tuyển dụng NNLTĐC của tỉnh Nam Định; (5) Sự phát triển KT của Nam Định.

Thành tựu về sự gia tăng chất lượng>NNLTĐC của tỉnh Nam Định: (1) Thuận lợi trong công tác giáo dục, đào tạo>NNLTĐC tỉnh Nam Định; (2) Tinh thần cầu thị, sự ham học hỏi của người Nam Định cao.

Thành tựu đạt được trong việc đảm bảo phát triển phù hợp cơ cấu>NNLTĐC của tỉnh Nam Định: (1) Về trình độ của>NNL của tỉnh đa dạng, phong phú dễ thích ứng với cơ cấu ngành nghề sản xuất; (2) Sự chuyển dịch CC>NNLTĐC góp phần chuyển dịch CCKT theo hướng CNHĐ...

Thành tựu đạt được về quản lý PT>NNLTĐC của tỉnh Nam Định: (1) Quản lý thông tin trên thị trường lao động của tỉnh tốt; (2) Công tác quản lý>NN về phát triển>NNLTĐC đạt những thành tựu đáng khích lệ.

3.5.2. Những hạn chế còn tồn tại

Hạn chế trong phát triển>NNLTĐC nhằm gia tăng quy mô>NNLTĐC của tỉnh Nam Định trong quá trình CNH-HĐH: (1) Sự phát triển kinh tế của tỉnh còn chậm nên chưa thu hút được>NNLTĐC cho tỉnh; (2) Dân số của tỉnh Nam Định đang có xu hướng giảm về quy mô; (3) Trình độ CNH-HĐH chưa thực sự là động lực cho phát triển>NNLTĐC.

Hạn chế trong việc nâng cao chất lượng>NNLTĐC của tỉnh: (1) Hạn chế về phẩm chất nghề nghiệp của>NNLTĐC; (2) Hạn chế trong GD-ĐT>NNLTĐC trong quá trình CNH-HĐH của tỉnh Nam Định.

Hạn chế về đảm bảo cơ cấu>NNLTĐC phù hợp: (1) LLLĐ phân bố không đồng đều giữa các TPKT, các ngành và khu vực; (2) Cơ cấu>NNLTĐC bất hợp lý; (3) Cơ cấu ngành thay đổi theo hướng CNHĐ chậm.

Hạn chế về quản lý phát triển>NNL trình độ cao của tỉnh Nam Định: (1) Công tác quản lý nhà nước về phát triển>NNLTĐC của tỉnh Nam Định chưa được triển khai thực hiện cụ thể, rõ ràng; (2) Bộ máy tổ chức quản lý phát triển>NNLTĐC của tỉnh còn chồng chéo, kém hiệu quả.

3.5.3. Nguyên nhân của những hạn chế, tồn tại

(1) Do tốc độ phát triển KTXH chậm, chưa trở thành động lực của phát triển>NNLTĐC; (2) Do mất cân đối về phát triển các ngành nghề, nhất là sự chuyển dịch CCKT còn chậm; (3) Do thu nhập, mức sống, do thiếu hụt>NN y tế trong chăm sóc, nâng cao sức khỏe của>NNLTĐC của tỉnh; (4) Chất lượng giáo dục, đào tạo>NNL trình độ cao còn chưa thực sự hiệu quả; (5) Do công tác dự>NNLTĐC chưa tốt; (6) Công tác quản lý nhà nước về phát triển>NNL trình độ cao của tỉnh Nam Định chưa hiệu quả.

CHƯƠNG 4.

QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRÌNH ĐỘ CAO CỦA TỈNH NAM ĐỊNH TRONG QUÁ TRÌNH CNH-HĐH

4.1. Quan điểm, mục tiêu và phương hướng PT NNLTĐC của tỉnh Nam Định

4.1.1. Quan điểm phát triển NNLTĐC của tỉnh Nam Định

(1) Phát triển toàn diện NNLTĐC về quy mô, về chất lượng và có cơ cấu phù hợp; (2) Phát triển NNLTĐC phải gắn với sử dụng, quản lý và đãi ngộ NNLTĐC; (3) Phát triển NNLTĐC phải đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế và khu vực; (4) Phát triển NNLTĐC là sự nghiệp vì dân, do dân; (5) Kết hợp giữa phát triển NNLTĐC tại chỗ và thu hút NNLTĐC từ các tỉnh khác cho phát triển KTXH của tỉnh theo hướng CNHĐ.

4.1.2. Mục tiêu phát triển NNL trình độ cao của tỉnh Nam Định

Nội dung này đã dự báo thời cơ, những thuận lợi, khó khăn đối với phát triển KTXH của tỉnh Nam Định trong QT CNH-HĐH đến năm 2030.

Mục tiêu tổng quát: Phấn đấu đến năm 2030, tỉnh Nam Định cơ bản hoàn thành mục tiêu CNH-HĐH, nằm trong nhóm các tỉnh phát triển khá của vùng đồng bằng sông Hồng. Đến năm 2045, Nam Định trở thành tỉnh công nghiệp phát triển hiện đại với tốc độ phát triển KTXH nhanh, bền vững.

4.1.3. Phương hướng phát triển NNLTĐC của tỉnh Nam Định

(1) Nâng cao trình độ dân trí để nâng cao trình độ CMKT, kỹ năng, năng lực, thể lực của NNLTĐC của tỉnh Nam Định cho yêu cầu sản xuất CNHĐ; (2) Phát triển các nhóm NNLTĐC trọng điểm cho các ngành kinh tế định hướng CNHĐ của tỉnh Nam Định; (3) Thúc đẩy chuyển dịch CCLĐ phù hợp với CCKT của tỉnh Nam Định theo hướng CNHĐ.

4.2. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực trình độ cao của tỉnh Nam Định trong quá trình CNH-HĐH đến năm 2030

4.2.1. Giải pháp phát triển dân số để tạo NNLTĐC cho tỉnh

Để gia tăng quy mô NNLTĐC trong quá trình CNH-HĐH, tỉnh Nam Định cần phải bắt đầu từ việc thực hiện chính sách dân số, thực hiện kế hoạch phát triển quy mô dân số, nâng cao chất lượng, thể trạng người dân tỉnh Nam Định, tạo nguồn phát triển NNLTĐC đủ về quy mô, chất lượng và cơ cấu trong quá trình CNH-HĐH của tỉnh Nam Định đến năm 2030.

4.2.2. Giải pháp phát triển hệ thống GD, ĐT của tỉnh Nam Định

Trong bối cảnh hội nhập và phát triển kinh tế, để có NNLTĐC đủ về quy mô đáp ứng yêu cầu nhân lực trong quá trình CNH-HĐH, tỉnh

Nam Định phải có những giải pháp đẩy mạnh xây dựng và phát triển hệ thống GD-ĐT NNL, nhất là phát triển các trường đại học, cao đẳng để đào tạo NNLTĐC cho phát triển KTXH của tỉnh theo hướng CNHD.

4.2.3. Giải pháp phát triển nhằm nâng cao chất lượng NNL trình độ cao trong quá trình CNH-HĐH của tỉnh Nam Định

(1) Đổi mới, nâng cao chất lượng giáo dục đại học, cao đẳng của tỉnh Nam Định; (2) Nâng cao kỹ năng, năng lực làm việc, sức khỏe và phẩm chất nghề nghiệp cho nguồn nhân lực trình độ cao của tỉnh Nam Định trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

4.2.4. Giải pháp phát triển phù hợp cơ cấu NNL trình độ cao trong quá trình CNH-HĐH của tỉnh Nam Định

(1) Quy hoạch, rà soát, điều chỉnh các ngành trọng điểm, các lĩnh vực CN của tỉnh Nam Định; (2) Tập trung phát triển NNL trình độ cao cho ngành Công nghiệp-Xây dựng, ngành Dịch vụ-Thương mại; (3) Tập trung phát triển NNL trình độ cao cho ngành Nông, lâm, ngư nghiệp; (4) Tập trung phát triển NNL trình độ cao cho các lĩnh vực trọng điểm của tỉnh.

4.2.5. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực trình độ cho các ngành kinh tế, các lĩnh vực kinh tế trọng điểm của tỉnh Nam Định

(1) Phát triển NNL trình độ cao cho ngành Công nghiệp-Xây dựng và ngành Dịch vụ-Thương mại; (2) Phát triển NNLTĐC cho ngành Nông, lâm, ngư nghiệp, định hướng ưu tiên lĩnh vực sản xuất nông, lâm, ngư nghiệp công nghệ cao, có hàm lượng chế biến, chế tạo cao; (3) Phát triển NNLTĐC cho các lĩnh vực kinh tế trọng điểm của tỉnh.

4.2.6. Giải pháp thu hút, tuyển dụng, bố trí, đãi ngộ NNLTĐC nhằm bổ sung NNLTĐC trong QT CNH-HĐH của tỉnh Nam Định

4.2.7. Giải pháp tăng cường quản lý nhà nước về phát triển NNLTĐC của tỉnh Nam Định trong quá trình CNH-HĐH

(1) Cụ thể hóa quy hoạch, kế hoạch phát triển NNL trình độ cao trong quá trình CNH-HĐH của tỉnh Nam Định đến năm 2030; (2) Triển khai đồng bộ các chính sách quản lý nhà nước về phát triển NNL trình độ cao của tỉnh Nam Định trong quá trình CNH-HĐH đến năm 2030.

4.2.8. Giải pháp khác

(1) Truyền thông, hướng nghiệp về CNH-HĐH, về CMNC 4.0 và những yêu cầu đối với nguồn nhân lực trình độ cao; (2) Cải thiện, nâng cao trình độ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và tốc độ phát triển KTXH của tỉnh Nam Định; (3) Hoàn thiện, nâng cao năng lực, hiệu lực, hiệu quả bộ máy quản lý phát triển nguồn nhân lực trình độ cao của tỉnh Nam Định.

KẾT LUẬN

Nghiên cứu lý luận và thực tiễn chỉ ra vai trò quan trọng của NNL trình độ cao đối với phát triển KTXH trong quá trình CNH-HĐH cấp tỉnh. Để đảm bảo có đủ quy mô, cơ cấu và chất lượng NNL trình độ cao cho thực hiện mục tiêu CNH-HĐH thì công tác phát triển NNLTĐC có vị trí nền tảng, là cơ sở quan trọng thúc đẩy phát triển KTXH cấp tỉnh theo hướng CNHĐ. Trong luận án, NCS tập trung nghiên cứu lý luận phát triển NNL trình độ cao trong quá trình CNH-HĐH cấp tỉnh bao gồm: lý luận về CNH-HĐH; lý luận NNLTĐC; các tiêu chí phát triển NNLTĐC; nội dung QLNN về phát triển NNLTĐC trong quá trình CNH-HĐH cấp tỉnh; các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển NNLTĐC trong quá trình CNH-HĐH cấp tỉnh và nghiên cứu kinh nghiệm và một số bài học rút ra cho phát triển NNLTĐC trong quá trình CNH-HĐH của tỉnh Nam Định.

Nghiên cứu thực trạng phát triển NNL trình độ cao trong quá trình CNH-HĐH của tỉnh Nam Định giai đoạn 2015 - 2019: Luận án tập trung phân tích tình hình KTXH, dân số, con người tỉnh Nam Định; Phân tích, đánh giá các nội dung về CNH-HĐH của tỉnh Nam Định giai đoạn 2015 - 2019; Phân tích thực trạng NNL trình độ cao của tỉnh Nam Định; Phân tích thực trạng các chỉ tiêu phát triển NNL trình độ cao của tỉnh Nam Định; Phân tích thực trạng quản lý nhà nước về phát triển NNL trình độ cao của tỉnh Nam Định và phân tích định lượng sự ảnh hưởng của các nhân tố đến phát triển NNL trình độ cao trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa của tỉnh Nam Định giai đoạn 2015-2019.

Nghiên cứu quan điểm, phương hướng, mục tiêu, đồng thời đề xuất 8 giải pháp lớn nhằm phát triển nguồn nhân lực trình độ cao của tỉnh Nam Định trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đến năm 2030. Để phát triển NNL trình độ cao trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, tỉnh Nam Định cần nhanh chóng xem xét thực hiện đồng bộ các giải pháp nêu trên phù hợp với điều kiện kinh tế kỹ thuật của tỉnh. Các giải pháp trên chỉ có thể trở thành hiện thực khi được nhận thức đúng vị trí, vai trò của NNL trình độ cao trong quá trình thực hiện mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa của tỉnh. Phải coi NNL trình độ cao là nhân tố quyết định cho sự phát triển KTXH theo hướng công nghiệp hiện đại của tỉnh Nam Định giai đoạn hiện nay cũng như trong tương lai.