

CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP Ở KHU VỰC NÔNG THÔN THÁI BÌNH

Human Resources Development Policies to Enterprises in Thai Binh Rural Areas

Phạm Vân Đình¹, Ngô Văn Hoàng²

*^{1,2}Viện Kinh tế và Phát triển, Trường Đại học Nông nghiệp Hà Nội
Địa chỉ email tác giả liên lạc: ktpt.ied@gmail.com*

TÓM TẮT

Đối với các doanh nghiệp hoạt động trong nền kinh tế có sự cạnh tranh gay gắt, vấn đề phát triển nguồn nhân lực được coi là yếu tố then chốt dẫn tới thành công. Điều này càng trở nên quan trọng đối với các doanh nghiệp tại khu vực nông thôn nơi mà luôn được coi là có nguồn nhân lực vừa thiếu, vừa yếu. Trong nghiên cứu này, chúng tôi tập trung tìm hiểu sâu 30 doanh nghiệp ở Thái Bình (trong đó có 15 doanh nghiệp thuộc vùng thuần nông và 15 doanh nghiệp thuộc vùng ven đô). Ba vấn đề chính được nghiên cứu là (i) vấn đề liên quan tới việc sử dụng nguồn nhân lực; (ii) sự liên kết giữa các doanh nghiệp ở nông thôn Thái Bình với cơ sở đào tạo và (iii) tính phù hợp của các chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp này. Kết quả nghiên cứu cho thấy, chất lượng nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp thuộc vùng ven đô cao hơn so với các doanh nghiệp thuộc vùng thuần nông. Tuy nhiên, sự liên kết giữa các doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo trong vấn đề phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp còn lỏng lẻo. Bên cạnh đó, các chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp còn chưa thực sự phù hợp. Nghiên cứu cũng gợi mở những định hướng nhằm phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp ở nông thôn Thái Bình.

Từ khoá: Chính sách phát triển nguồn nhân lực, doanh nghiệp trong nông thôn, nguồn nhân lực, Thái Bình.

SUMMARY

For enterprises operating in a highly competitive economy, development of human resources is always considered as one of the key factors leading to success. This seems to be more important for enterprises in rural areas where the shortage and weakness of human resources exist. This study is to examine and analyze in deep on human resource issues in 30 enterprises in Thai Binh province, including 15 enterprises in the pure agricultural areas and 15 remaining enterprises in the edge of urban areas. The study focused on (i) issues related to employing the human resources; (ii) the connection between rural enterprises and vocational schools in Thai Binh province and (iii) appropriateness of human resource development policies to those enterprises. The result shows that the human resources' quality of the enterprises in the edge of urban areas is better than that in the pure agricultural areas. However, there is a loose linkage between the enterprises and vocational schools in terms of developing human resources. Moreover, human resource development policies are not really relevant to the enterprises. Hence, some orientations and recommendation in developing human resource for the enterprises in rural zones of Thai Binh province are proposed.

Key words: Enterprises in rural areas, human resources, human resource policies, Thai Binh.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Chưa bao giờ Việt Nam lại đối mặt với tình trạng thiếu hụt nhân lực có trình độ cao như hiện nay. Nếu trong thời gian tới nền giáo dục Việt Nam không giải quyết được bài toán nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, chúng ta sẽ đứng trước một cuộc khủng hoảng chất lượng nhân lực trầm trọng (Phùng Lê Dung và Đỗ Hoàng Hiệp, 2009). Từ đó việc nghiên cứu đánh giá để đưa ra được những chính sách phát triển nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu về lao động cho phát triển kinh tế của đất nước nói chung và yêu cầu của các doanh nghiệp ở nông thôn nói riêng là hết sức cần thiết.

Thái Bình là một tỉnh thuần nông có nguồn lao động khá dồi dào nhưng chính sách phát triển nguồn nhân lực đối với các doanh nghiệp nông thôn còn nhiều điều bất cập. Các nghiên cứu về chính sách phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp trong nông thôn Thái Bình đang được đặt ra dựa vào việc đánh giá chất lượng lao động trong các doanh nghiệp ở nông thôn Thái Bình hiện nay và sự khác biệt về chất lượng nguồn nhân lực và sử dụng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp ở khu vực thuần nông và khu vực ven đô tại Thái Bình, cũng như việc phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp trong nông thôn Thái Bình và các mối quan hệ giữa các doanh nghiệp nông thôn với các cơ sở đào tạo bồi dưỡng tay nghề cho người lao động. Bên cạnh đó, cũng cần đánh giá sự phù hợp của các chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp ở nông thôn Thái Bình hiện nay và xây dựng những chính sách mới để phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp ở nông thôn Thái Bình.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Các thông tin được thu thập từ các báo cáo của các cơ quan chức năng như Phòng Công thương, Phòng Lao động - Thương binh

và Xã hội, một số cơ sở dạy nghề ở hai huyện Đông Hưng (đại diện cho huyện ven đô) và huyện Quỳnh Phụ (đại diện cho huyện thuần nông). Ngoài ra, dữ liệu được thu thập và phân tích thông qua 15 doanh nghiệp nông thôn đại diện ở huyện Đông Hưng và 15 doanh nghiệp nông thôn đại diện ở huyện Quỳnh Phụ được lựa chọn để điều tra khảo sát chuyên sâu.

Các dữ liệu được xử lý bằng phần mềm Excel và tổng hợp phân tích dựa trên các phương pháp thống kê mô tả, thống kê phân tích và phương pháp so sánh.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

3.1. Tình hình sử dụng lao động

Thái Bình là một tỉnh thuần nông, việc phát triển các doanh nghiệp để thu hút lao động nông thôn là một chủ trương lớn của tỉnh. Tính đến cuối năm 2008, trên địa bàn tỉnh Thái Bình có 2.031 doanh nghiệp đang hoạt động và kinh doanh. Các doanh nghiệp đã góp phần đáng kể trong việc giải quyết việc làm cho lao động nông thôn, trong đó 66 doanh nghiệp hoạt động trong các lĩnh vực sản xuất vật liệu xây dựng thu hút trên 21.750 lao động, 146 doanh nghiệp ngành dệt may thu hút nhiều lao động nhất, chỉ tính riêng số lao động làm tập trung tại doanh nghiệp may là 36.233 người, ngoài ra còn trên 40 nghìn lao động vệ tinh trong làng nghề (nghề thêu, dệt khăn, vải dũi, thảm...) (Sở Công thương Thái Bình, 2009).

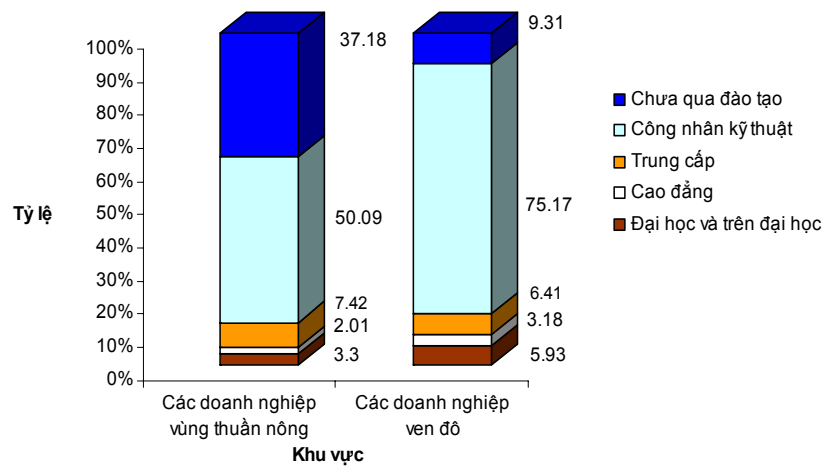
Một xu hướng chung của thị trường lao động ở Thái Bình hiện nay là luồng di cư lao động từ nông thôn ra thành thị và các vùng ven đô đang tăng dần. Chính vì vậy, các doanh nghiệp đô thị và ven đô thị thu hút được nhiều lao động có trình độ cao. Trong khi đó những doanh nghiệp ở những vùng thuần nông có nhiều thiệt thòi hơn. Nếu như có 5,93% lao động có trình độ đại học và trên đại học thuộc các doanh nghiệp vùng ven đô

thì tỷ lệ đó đối với các doanh nghiệp ở vùng thuần nông chỉ đạt 3,3%, trong đó phần lớn lực lượng lao động này nằm trong các doanh nghiệp Nhà nước.

Các doanh nghiệp ở vùng thuần nông có tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo rất cao, tới 37,18%. Những doanh nghiệp này hoạt động chủ yếu trong lĩnh vực xây dựng và khai thác vật liệu xây dựng trong nông thôn và sử dụng phần lớn lao động phổ thông chưa qua đào tạo. Kết quả khảo sát cũng cho thấy có

sự khác biệt rõ rệt về trình độ lao động của các doanh nghiệp vùng ven đô và thuần nông. Tuy trên một nửa lao động trong các doanh nghiệp vùng thuần nông là công nhân kỹ thuật (50,09%), nhưng vẫn thấp hơn rất nhiều so với tỷ lệ này ở các doanh nghiệp vùng ven đô (75,17%).

Sự khó khăn về vấn đề nhân lực của các doanh nghiệp ở những vùng thuần nông đang đặt ra một thách thức lớn trong bối cảnh cạnh tranh hiện nay.



Hình 1. Cơ cấu lao động trong các doanh nghiệp ở nông thôn Thái Bình

(Nguồn: Tổng hợp từ số liệu điều tra, tháng 4 năm 2009)

3.2. Về chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp

Mặt bằng về trình độ người lao động ở khu vực nông thôn tương đối thấp. Tuy nhiên theo đánh giá chung về chất lượng nguồn nhân lực, đại đa số các doanh nghiệp đều cho rằng chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp mình ở mức đạt yêu cầu. Nếu phân nguồn nhân lực của doanh nghiệp theo trình độ chuyên môn nghiệp vụ thì có sự khác nhau trong việc đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. Đối với lao động có trình độ đại học, cao đẳng, trung cấp (ĐH, CĐ, TC) có 63,33% ý kiến cho rằng đạt yêu cầu, còn đối

với chất lượng của cán bộ kỹ thuật là 53,33% và 70% ý kiến cho rằng công nhân sản xuất trực tiếp có chất lượng đạt yêu cầu.

Hiện nay quy mô các doanh nghiệp ở nông thôn còn nhỏ, tính chất công việc đơn điệu nên đa số các chủ doanh nghiệp hài lòng với chất lượng nguồn nhân lực hiện có. Tuy nhiên đó cũng là một yếu tố cản trở và hạn chế các doanh nghiệp tăng cường chất lượng nhân lực của mình. Điều bất cập mà các doanh nghiệp đều quan tâm là khả năng thực hành của lao động mới vào nghề. Hầu như các doanh nghiệp phải đào tạo lại tay nghề cho lao động mới, bởi các cơ sở đào tạo

chủ yếu chỉ trang bị kiến thức lý thuyết cho học viên, trong khi nhu cầu thực tế của các doanh nghiệp là về thực hành công việc. Có tới 56,67% ý kiến cho rằng nguồn nhân lực có trình độ ĐH, CĐ, TC được trang bị kiến thức lý thuyết nặng hơn thực hành, các con số tương ứng đối với cán bộ kỹ thuật và công nhân sản xuất trực tiếp đều là 53,33%. Các doanh nghiệp đều ít hy vọng trong việc tuyển lao động có tay nghề cao và thông thường phải tổ chức đào tạo lại cho lao động khá vất vả. Mặt khác hầu hết lao động không có điều kiện nâng cao kiến thức về tin học và ngoại ngữ nên các kiến thức đó còn quá thiếu hụt, đặc biệt là trong nhóm lao động có trình độ ĐH, CĐ, TC, có tới 60% số ý kiến cho rằng lao động trong nhóm này rất yếu kém về trình độ ngoại ngữ, đối với lao động là cán bộ kỹ thuật là 40% và công nhân sản xuất trực tiếp là 36,67%. Có vẻ đây là một nghịch lý, tuy nhiên các doanh nghiệp ở nông thôn cũng như đại đa số các doanh nghiệp nói chung đều rất kỳ vọng vào kỹ năng ngoại ngữ của lao động có trình độ ĐH, CĐ, TC hơn là so với 2 nhóm lao động còn lại.

Nguyên nhân nào gây nên tình trạng trên? Thực tế đã chỉ ra rằng hầu như chưa có sự gắn kết giữ các doanh nghiệp và các cơ

sở đào tạo. Cơ sở đào tạo thường không quan tâm đến nhu cầu lao động của doanh nghiệp nên đào tạo một cách tràn lan, gây nên tình trạng thừa về số lượng mà thiếu kiến thức thực hành về chuyên môn kỹ thuật. Về phía doanh nghiệp có tới 1/3 số doanh nghiệp chưa bao giờ liên hệ với các cơ sở đào tạo và 40% doanh nghiệp ít khi liên kết với các cơ sở đào tạo.

Một thị trường lao động với lượng cung khá dồi dào làm cho các doanh nghiệp ít để ý tới các cơ sở đào tạo. Họ tuyển chọn lao động sẵn có mà không có “đơn đặt hàng” với các cơ sở dạy nghề. Ngay từ đầu các học viên theo học tại các cơ sở dạy nghề đã khá mơ hồ về học nghề và hướng nghiệp. Các doanh nghiệp đều biết rằng sự có mặt của đại diện doanh nghiệp trong các cuộc hội thảo của các cơ sở đào tạo hay các buổi giao lưu với học viên là điều cần thiết giúp học viên có thêm động lực học tập, đồng thời hướng được cho học viên biết rằng cần trang bị những kiến thức gì. Tuy nhiên, hiện nay có tới 80% các doanh nghiệp ở nông thôn Thái Bình không có cơ hội đóng góp ý kiến với cơ sở đào tạo. Đó là một sự thiệt thòi rất lớn cho các học viên và nó ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng và cơ cấu nguồn lao động trong tương lai.

Bảng 2. Sự gắn kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp

Chỉ tiêu	Số ý kiến	Tỷ lệ (%)
<i>Nội dung và mức độ gắn kết</i>		
Gắn kết chặt chẽ	8	26,67
Ít gắn kết	12	40,00
Chưa gắn kết	10	33,33
<i>Cơ hội đóng góp ý kiến của các doanh nghiệp cho các cơ sở đào tạo</i>		
Có cơ hội đóng góp ý kiến	6	20,00
Không có cơ hội đóng góp ý kiến	24	80,00
<i>Vấn đề đào tạo nguồn nhân lực nông thôn</i>		
Doanh nghiệp có đào tạo	20	66,67
Doanh nghiệp không đào tạo	10	33,33

(Nguồn: Tổng hợp từ số liệu điều tra các doanh nghiệp, tháng 4 năm 2009)

3.3. Đánh giá về chính sách phát triển nguồn nhân lực nông thôn hiện nay

3.3.1. Chính sách từ phía Nhà nước và chính quyền địa phương

Để thực hiện các chính sách phát triển nguồn nhân lực, Thái Bình đã vận dụng tốt các văn bản chính sách của Trung ương như Quyết định số 143/2004/QĐ-TTg ngày 10/08/2004 của Thủ tướng Chính phủ về việc Phê duyệt Chương trình trợ giúp đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa giai đoạn 2004 - 2008, Chỉ thị số 40/2005/CP-TTg ngày 16 tháng 12 năm 2005 của Thủ tướng Chính phủ về việc Tiếp tục đẩy mạnh công tác trợ giúp phát triển doanh nghiệp nhỏ, Nghị định số 56/2009/NĐ-CP ngày 30/06/2009 đã đưa ra Quy định trợ giúp phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa, và gần đây là văn bản số 6700/BKH-PTDN của Bộ Kế hoạch và Đầu tư ngày 03/9/2009 về Hướng dẫn xây dựng kế hoạch trợ giúp đào tạo nguồn nhân lực cho doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2010... , đồng thời chủ động đưa ra những chính sách phù hợp với thực tế tình hình địa phương như Quyết định 08/2009/QĐ-UBND về Quy định một số ưu đãi thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng; Quyết định số 394/QĐ-UBND về việc Bổ sung kế hoạch tín dụng cho học sinh, sinh viên vay năm 2008 của Ngân hàng Chính sách xã hội tỉnh; Quyết định số 164/QĐ-UBND về việc Cho phép chuyển đổi Trung tâm Hỗ trợ nông dân thành Trung tâm Dạy nghề nông dân trực thuộc Hội Nông dân tỉnh Thái Bình.

Đối với các doanh nghiệp, đáng chú ý nhất là việc thực hiện chính sách khuyến công. Thái Bình đã thành lập Trung tâm Khuyến công nhằm giúp doanh nghiệp trong tỉnh tháo gỡ những khó khăn trong quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh trên địa bàn. Chỉ tính trong bốn năm (từ 2005 đến 2008), Trung tâm Khuyến công của tỉnh đã tổ chức đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ quản lý kinh doanh cho hơn 1.000 lượt chủ doanh nghiệp, chủ cơ sở sản xuất, 116 lượt chủ nhiệm, kế

toán HTX dịch vụ điện năng, 286 nhân viên quản lý điện nông thôn. Ngoài ra, Trung tâm còn tổ chức hàng chục lớp dạy nghề may công nghiệp cho 1.200 người, dạy thêu ren xuất khẩu cho 1.600 lượt người, nhằm cung cấp lao động cho các doanh nghiệp trên địa bàn. Nhờ có các chương trình khuyến công tác động tích cực vào phát triển công nghiệp nông thôn, số làng nghề của Thái Bình đã tăng từ 82 làng với 78 nghìn lao động (năm 2000) lên 219 làng với 163 nghìn lao động (năm 2008) (Vũ Kiểm và Hà Hải, 2009).

Tuy nhiên trên thực tế cho thấy khuyến công chưa trở thành động lực cho quá trình phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp hiện nay ở Thái Bình. Trong tổng số 30 doanh nghiệp được hỏi, chỉ có 7 doanh nghiệp (23,33%) được hưởng lợi từ các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp khi doanh nghiệp gặp rủi ro và có tới 100% (30 doanh nghiệp) doanh nghiệp không nhận được các thông tin từ chương trình khuyến công. Các thông tin về chính sách đã được các sở ban ngành mà trực tiếp là Sở Công thương tỉnh đã phổ biến cũng như truyền đạt đến với doanh nghiệp thông qua các phương tiện thông tin đại chúng, mà chủ yếu là cổng thông tin điện tử của Sở. Nhưng đại đa số chủ doanh nghiệp được hỏi đều chưa tiếp cận đầy đủ các văn bản đó. Điều đó cho thấy các doanh nghiệp gần như không biết cách tiếp cận thông tin chính sách.

Một điểm đáng chú ý trong chính sách phát triển nguồn nhân lực dành cho các doanh nghiệp là các chính sách có liên quan đến việc tạo điều kiện cho doanh nghiệp chủ động đào tạo lao động. Có tới 63,33% doanh nghiệp cho rằng các chính sách của Nhà nước cũng như của địa phương chưa tạo điều kiện cho doanh nghiệp chủ động đào tạo. Lý do chủ yếu là Nhà nước chưa có chương trình hỗ trợ về vốn cho các doanh nghiệp tự đào tạo, hoặc có nhưng doanh nghiệp không biết và không tiếp cận được do không có thông tin, các thủ tục tiếp cận các chính sách đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp hiện nay quá rườm rà.

Bảng 3. Ý kiến về chính sách phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp nông thôn

Nội dung và mức độ	Số ý kiến	Tỷ lệ (%)
<i>Chính sách đào tạo nguồn nhân lực ở nông thôn</i>		
Phù hợp	9	30,00
Ít phù hợp	12	40,00
Chưa phù hợp	9	30,00
<i>Chính sách sử dụng nguồn nhân lực đã qua đào tạo</i>		
Phù hợp	17	56,67
Chưa phù hợp	13	43,33
<i>Cơ hội cho doanh nghiệp chủ động đào tạo</i>		
Rất chủ động	1	3,33
Chủ động	2	6,67
Ít chủ động	8	26,67
Chưa chủ động	19	63,33

(Nguồn: Tổng hợp từ số liệu điều tra các doanh nghiệp, tháng 4 năm 2009)

Mới đây, Quyết định số 07/2009/QĐ-UBND ngày 08/7/2009 của UBND tỉnh Thái Bình về các chính sách khuyến khích đầu tư tại Thái Bình đã tạo được sự chú ý của các doanh nghiệp. Chính sách này đã tạo cho doanh nghiệp tính chủ động hơn trong việc đào tạo nguồn nhân lực cho chính doanh nghiệp mình. Theo Điều 5 của Quy định này, đối với doanh nghiệp có tuyển dụng lao động là người có hộ khẩu thường trú tại Thái Bình sẽ được tỉnh hỗ trợ: kinh phí đào tạo nghề một lần từ 700.000 đồng (bảy trăm nghìn) đến 1.200.000 đồng (một triệu hai trăm nghìn) đồng và chi phí cung ứng lao động từ 20.000 đồng (hai mươi nghìn) đến 100.000 đồng (một trăm nghìn) cho một lao động (UBND tỉnh Thái Bình, 2009).

3.3.2. Chính sách phát triển nguồn nhân lực dưới góc nhìn từ phía doanh nghiệp

Không giống như các doanh nghiệp ở khu vực thành thị như Hà Nội và các thành phố lớn, do quy mô các doanh nghiệp trong nông thôn Thái Bình còn nhỏ nên không có điều kiện mời chuyên gia, giảng viên từ các trường đại học, dạy nghề về giảng dạy cho lao động trong doanh nghiệp. Các doanh nghiệp thường tự đào tạo cho người lao động sản xuất trực tiếp bằng hình thức thợ cũ

kèm thợ mới, chưa có một chương trình đào tạo cụ thể và bài bản. Các nhân viên văn phòng, nhân viên phục vụ, kể cả những lao động quản lý cũng không tiếp cận được với các chương trình nâng cao kiến thức, trình độ và kỹ năng làm việc cũng như quản lý.

Tính chủ động trong vấn đề nâng cao năng lực cho người lao động hiện nay của các doanh nghiệp trong nông thôn Thái Bình còn thấp. Trong 30 doanh nghiệp được điều tra, chỉ có 16 doanh nghiệp chủ động đào tạo tay nghề cho người lao động, 14 doanh nghiệp còn lại chỉ chú trọng vào đào tạo cho người lao động biết cách làm việc chứ chưa chú trọng đến kỹ năng làm việc của người lao động.

Hiện nay 100% doanh nghiệp tư nhân ở nông thôn Thái Bình không có các điều khoản về hợp đồng lao động khi sử dụng lao động thời vụ, chế độ bảo hiểm cho những lao động này cũng chưa được các doanh nghiệp quan tâm. Mức thu nhập bình quân cho những lao động làm thuê thời vụ dao động từ 40.000 - 50.000 đồng/ngày. Đối với một số doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực sản xuất gạch xây dựng, mức thu nhập của người lao động thời vụ được trả theo hình thức khoán sản phẩm, công việc rất nặng nhọc nhưng tính thu nhập bình quân 1 ngày cũng

chỉ dao động trong khoảng 50.000 - 60.000 đồng. Các chính sách của doanh nghiệp về đào tạo lao động thời vụ là không có.

Các doanh nghiệp đều có tư tưởng ỷ lại và trông chờ vào sự hỗ trợ của Nhà nước về vốn, đất đai... Điều đó cho thấy, tính tự lực của chủ doanh nghiệp còn hạn chế, khả năng thích ứng với các điều kiện của nền kinh tế mở cửa của các doanh nghiệp còn hạn chế về nhiều mặt.

3.4. Một số kiến nghị về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp trong nông thôn Thái Bình

Từ nghiên cứu thực trạng chính sách phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp trong nông thôn Thái Bình, để đáp ứng yêu cầu mới của sự phát triển, chúng tôi xin có một số kiến nghị như sau:

- Đối với doanh nghiệp

- Cần nâng cao chất lượng toàn diện của nguồn nhân lực, đặc biệt cần chú trọng đến trình độ tay nghề của người lao động.

- Cần chủ động liên kết với các trung tâm, trường dạy nghề để tuyển chọn được lao động phù hợp và giúp cho việc đào tạo nghề hiệu quả hơn.

- Không nên quá ỷ lại, trông chờ từ hỗ trợ của Nhà nước mà cần phải chủ động hơn nữa trong vấn đề nâng cao trình độ cho nguồn nhân lực trong chính doanh nghiệp mình.

- Đối với Nhà nước và chính quyền địa phương

- Cần có chính sách hỗ trợ đồng bộ về tài chính, cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên... cho các cơ sở dạy nghề và các doanh nghiệp để giúp cho người lao động có cơ hội học tập nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu của xã hội.

- Tư vấn việc làm cho người lao động, hỗ trợ người lao động tìm được việc làm phù hợp với khả năng và điều kiện của mình.

- Vì các doanh nghiệp trong nông thôn có vai trò to lớn trong việc giải quyết việc làm, tạo sự ổn định về xã hội ở khu vực nông thôn nên Nhà nước và tỉnh Thái Bình cần có các

chính sách khuyến khích các doanh nghiệp sử dụng tốt hơn lao động nông thôn trong tỉnh.

- Đối với các cơ sở đào tạo nghề

- Hệ thống đào tạo nghề có trách nhiệm vô cùng quan trọng là đào tạo cho 2/3 dân số Việt Nam (Nguyễn Thiện Nhân, 2008). Bởi vậy, các cơ sở đào tạo nghề cần phải thường xuyên liên kết với các doanh nghiệp, các tổ chức sử dụng lao động, nhất là lao động nông thôn để kịp thời nắm bắt được nhu cầu của thị trường lao động về chất lượng cũng như về số lượng.

- Thường xuyên đổi mới chương trình giảng dạy, tăng cường thời lượng thực hành và đầu tư trang thiết bị phục vụ quá trình học tập, thực hành cho học viên.

4. KẾT LUẬN

Từ kết quả nghiên cứu trên cho thấy chất lượng lao động trong các doanh nghiệp nông thôn Thái Bình đang là vấn đề bất cập. Trình độ và kỹ năng của người lao động mới đáp ứng được một phần nhu cầu của các doanh nghiệp và còn thiếu hụt chủ yếu về kỹ năng thực hành, tay nghề người lao động. Các doanh nghiệp vùng thuần nông có tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo cao hơn nhiều so với các doanh nghiệp vùng ven đô. Các doanh nghiệp đều chưa chủ động đưa ra những chính sách phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp mình. Sự liên kết giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp ở nông thôn Thái Bình còn rất lỏng lẻo, các cơ sở đào tạo không nắm bắt được nhu cầu lao động của doanh nghiệp nên đào tạo tràn lan, chính vì vậy trên thực tế đã xuất hiện hiện trạng "*thiếu trong cái dư về lao động*". Chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp ở nông thôn trong tỉnh đã được ban hành và thực thi, tuy nhiên do nhiều nguyên nhân khác nhau nên các chính sách chưa đáp ứng được yêu cầu, còn nhiều vấn đề chưa hợp lý, tiếp cận của doanh nghiệp với hệ

thống chính sách đào tạo nguồn nhân lực còn nhiều hạn chế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Phùng Lê Dung và Đỗ Hoàng Điệp (2009). Phát triển nguồn nhân lực dựa trên các chiến lược kinh tế, *Tạp chí Nghiên cứu châu Phi và Trung Đông* Số 2.2009, <http://www.tinmoi.vn/Phat-trien-nguon-nhan-luc-dua-tren-cac-chien-luoc-kinh-te-0414427.html>, cập nhật ngày 29/04/2009.

Tổng hợp báo cáo của Sở Công thương Thái Bình năm 2009.

Vũ Kiểm và Hà Hải (2009). Thái Bình đẩy

mạnh khuyến công, <http://thaibinh.tv.vn/> truy cập ngày 29/7/2009.

UBND tỉnh Thái Bình (2009). Quy định về một số chính sách khuyến khích đầu tư tại Thái Bình, (Ban hành kèm theo Quyết định số 07/2009/QĐ - UBND ngày 08/7/2009 của UBND tỉnh Thái Bình).

Phó Thủ tướng Nguyễn Thiện Nhân (2008). Hội nghị “Phát triển nguồn nhân lực qua đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp trong vùng kinh tế trọng điểm Bắc bộ” tại Hải Phòng ngày 31/8/2008. Http://222.255.28.76/giaoduc/front-end/index.php?type=NEWS&fuseaction=DISPLAY_SINGLE_NEWS&hdn_news_id=131