

# MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁC DỊCH VỤ XÃ HỘI CHO LAO ĐỘNG NỮ PHI CHÍNH THỨC TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH ĐỒNG NAI

*Nguyễn Đạt Đạt*<sup>1</sup>

*Phạm Văn Thanh*<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Trường Đại học Nguyễn Huệ

<sup>2</sup>Trường Đại học Đồng Nai

\*Tác giả liên hệ: Nguyễn Đạt Đạt - Email: nguyendambh@gmail.com

(Ngày nhận bài: 19/6/2023, ngày nhận bài chỉnh sửa: 27/7/2023, ngày duyệt đăng: 21/9/2023)

## TÓM TẮT

*Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng các dịch vụ xã hội cho người dân nói chung và lao động nữ phi chính thức nói riêng là một yêu cầu rất quan trọng. Nguồn nhân lực có chất lượng tốt sẽ là yếu tố quan trọng trong việc nâng cao chất lượng các dịch vụ xã hội, thông qua đó, góp phần làm tăng cơ hội, khả năng tiếp cận đối với các dịch vụ xã hội của người dân và lao động nữ phi chính thức. Nội dung bài viết đề cập đến các giải pháp phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng các dịch vụ xã hội cho lao động nữ phi chính thức trên địa bàn tỉnh Đồng Nai. Trên cơ sở đó, sẽ góp phần nâng cao khả năng tiếp cận các dịch vụ xã hội cho người dân nói chung và lao động nữ phi chính thức trên địa bàn tỉnh Đồng Nai nói riêng.*

**Từ khóa:** *Giải pháp, phát triển nguồn nhân lực, dịch vụ xã hội, lao động nữ phi chính thức*

### 1. Đặt vấn đề

Nguồn nhân lực có vai trò rất quan trọng đối với sự phát triển và chất lượng của các dịch vụ xã hội. Nhận thức được điều này, những năm qua, tỉnh Đồng Nai đặc biệt quan tâm đến vấn đề đào tạo, phát triển nguồn nhân lực cho các lĩnh vực dịch vụ xã hội trên địa bàn tỉnh, thông qua đó góp phần đảm bảo cho sự phát triển của các dịch vụ xã hội cơ bản, thiết yếu như: lao động, việc làm, nhà ở, nước sạch, giáo dục, y tế, chăm sóc sức khỏe, thể thao, vui chơi giải trí... ở cả khu vực công lập và tư nhân. Từ đó đã

tạo điều kiện cho người dân nói chung và lao động nữ phi chính thức trên địa bàn tỉnh nói riêng có nhiều khả năng, cơ hội tiếp cận các dịch vụ xã hội theo nhu cầu và khả năng của bản thân và gia đình họ. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đã đạt được, vấn đề phát triển nguồn nhân lực cho một số dịch vụ xã hội cơ bản ở cả khu vực công lập và ngoài công lập tại các địa phương trong tỉnh vẫn còn những bất cập như: Việc gắn kết với các doanh nghiệp trong công tác đào tạo và sử dụng lao động chưa hiệu quả. Chất lượng đào tạo ở một số cơ sở đào tạo

ngành còn thấp, nhất là các ngành đòi hỏi công nghệ, kỹ thuật cao. Đội ngũ lao động kỹ thuật chưa đáp ứng yêu cầu. Tình trạng bác sĩ ở một số cơ sở y tế công lập xin nghỉ việc để chuyển sang các bệnh viện tư gây khó khăn cho hoạt động khám chữa bệnh ở các cơ sở y tế công lập... (Đảng bộ tỉnh Đồng Nai, 2020, tr. 54). Điều này đã tác động không nhỏ đến sự phát triển và chất lượng của các dịch vụ xã hội, ảnh hưởng đến khả năng tiếp cận đối với các dịch vụ xã hội cơ bản như việc làm, giáo dục, y tế của người dân nói chung và lao động nữ phi chính thức nói riêng trên địa bàn tỉnh. Chính vì vậy, việc phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng các dịch vụ xã hội là một yêu cầu rất quan trọng. Nguồn nhân lực có chất lượng tốt sẽ là yếu tố quan trọng trong việc nâng cao chất lượng các dịch vụ xã hội, từ đó góp phần làm tăng cơ hội và khả năng tiếp cận đối với các dịch vụ xã hội của cho người dân nói chung và lao động nữ phi chính thức nói riêng trên địa bàn tỉnh.

## **2. Nội dung giải pháp phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng các dịch vụ xã hội cho lao động nữ phi chính thức trên địa bàn tỉnh Đồng Nai**

Để phát triển hệ thống các dịch vụ xã hội có chất lượng cao, góp phần nâng cao khả năng tiếp cận cho người dân nói chung và lao động nữ phi chính thức trên địa bàn tỉnh nói riêng đòi hỏi phải có sự

đầu tư mạnh mẽ cả về chủ trương, chính sách, ngân sách, thời gian và công tác tổ chức. Trong đó, nguồn nhân lực có chất lượng cao, đủ về số lượng và cơ cấu hợp lý là một trong những yêu cầu cơ bản cho sự phát triển các dịch vụ xã hội. Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã khẳng định: “con người là trung tâm, chủ thể, nguồn lực quan trọng nhất và mục tiêu của sự phát triển; lấy giá trị văn hóa, con người Việt Nam là nền tảng, sức mạnh nội sinh quan trọng bảo đảm sự phát triển bền vững” (Đảng cộng sản Việt Nam, 2021, tr. 215-216). Do đó, Đảng ta đã chủ trương: “Đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế. Phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành; chú trọng đội ngũ nhân lực kỹ thuật, nhân lực số, nhân lực quản trị công nghệ, nhân lực quản lý, quản trị doanh nghiệp; nhân lực quản lý xã hội và tổ chức cuộc sống, chăm sóc con người” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tr. 231). Theo đó, để chuẩn bị nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển và nâng cao chất lượng các dịch vụ xã hội cho người dân nói chung và lao động nữ phi chính thức nói riêng cần phải được tiến hành sớm trước một bước trên cơ sở dự báo nhu cầu nhân lực trong những giai đoạn cụ thể, tùy theo yêu cầu của mỗi loại nhân lực. Trong đó, trọng tâm là: nguồn nhân lực lãnh đạo, quản lý; nguồn

nhân lực chuyên môn nghiệp vụ và nguồn nhân lực sản xuất, kinh doanh trực tiếp đối với các dịch vụ xã hội.

*Đối với nguồn nhân lực lãnh đạo, quản lý:* Lực lượng này có thể được phát triển từ nguồn đào tạo tại các cơ sở đào tạo trong và ngoài tỉnh cùng với sự sàng lọc, trưởng thành trong thực tế hoạt động cung cấp và quản lý các dịch vụ xã hội. Để phát triển nguồn nhân lực này thì cần phải đổi mới chương trình, nội dung, phương thức đào tạo theo các chuyên ngành phù hợp, trang bị vốn kiến thức khoa học và thực tiễn về hoạt động cung cấp và quản lý các dịch vụ xã hội. Loại nhân lực này phải đảm bảo chất lượng về hai phương diện, đó là kiến thức chuyên môn ngành nghề theo từng loại hình dịch vụ xã hội và trình độ tổ chức hoạt động cung cấp, quản lý các dịch vụ xã hội của ngành nghề đó.

*Đối với nguồn nhân lực chuyên môn, nghiệp vụ:* Đây là đội ngũ những nhà chuyên môn có khả năng vận hành các hoạt động dịch vụ của một ngành hoặc một đơn vị cung cấp và quản lý các dịch vụ xã hội nhất định. Nguồn nhân lực này phải được hình thành từ trong các cơ sở đào tạo, được đào tạo một cách cơ bản và thường xuyên được đào tạo lại để có khả năng cập nhật kiến thức, nâng cao trình độ chuyên môn theo kịp với yêu cầu phát triển nhanh chóng của các dịch vụ xã hội trong bối cảnh phát triển và hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0. Sự yếu

kém, lạc hậu về kiến thức và tay nghề chuyên môn sẽ làm cho các dịch vụ xã hội tụt hậu, làm hạn chế khả năng tiếp cận của người dân, nhất là đối với những người thuộc nhóm yếu thế như lao động nữ phi chính thức. Chính vì vậy, để phát triển nguồn nhân lực chuyên môn, nghiệp vụ cho các dịch vụ xã hội thì vấn đề then chốt là phải nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo của các cơ sở đào tạo, đồng thời phải có chính sách sử dụng, đãi ngộ đúng đắn, tạo môi trường làm việc thuận lợi cho họ yên tâm thực hiện nhiệm vụ.

*Đối với nguồn nhân lực sản xuất, kinh doanh trực tiếp các dịch vụ xã hội:* Đây là lực lượng chiếm số đông, trực tiếp tạo ra các sản phẩm dịch vụ có chất lượng cao để cung cấp cho xã hội nên cũng đòi hỏi phải có trình độ và văn hóa nghề nghiệp. Nguồn nhân lực này có thể do các cơ sở, trung tâm đào tạo, bồi dưỡng nghề nghiệp đào tạo ra hoặc do sự hướng dẫn, kèm cặp của những người đi trước tại các cơ quan, tổ chức cung cấp các dịch vụ xã hội. Tuy nhiên, để có thể phát huy tốt hơn nữa vai trò của lực lượng này đối với việc phát triển các dịch vụ xã hội có chất lượng, đáp ứng nhu cầu của người dân nói chung và lao động nữ phi chính thức trên địa bàn tỉnh nói riêng thì trong thời gian tới, tỉnh cần phải bổ sung các chính sách khuyến khích, mở rộng các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tại các trung tâm đào tạo, trung tâm học tập cộng

đồng, các lớp hướng dẫn nghề nghiệp theo nhóm ngành dịch vụ xã hội hoặc theo nhu cầu phát triển các dịch vụ xã hội ở từng địa phương, khu vực trên địa bàn tỉnh.

Theo đó, để phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng các dịch vụ xã hội cho lao động nữ phi chính thức trên địa bàn tỉnh Đồng Nai trong giai đoạn hiện nay, cần tập trung thực hiện tốt một số giải pháp cơ bản sau:

### ***2.1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các tổ chức, cơ quan, đơn vị cung cấp và quản lý các dịch vụ xã hội về tầm quan trọng của việc phát triển nguồn nhân lực***

Các tổ chức, cơ quan, đơn vị cung cấp và quản lý các dịch vụ xã hội cần nhận thức được rằng, nguồn nhân lực chính là tài nguyên quý giá, lực lượng đầu tàu và trực tiếp đảm bảo cho hoạt động cung cấp và quản lý các dịch vụ xã hội đến với người dân nói chung và lao động nữ phi chính thức nói riêng. Đây có thể được xem là giải pháp quan trọng có ý nghĩa hàng đầu bảo đảm cho việc phát triển nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu phát triển các dịch vụ xã hội chất lượng cao được diễn ra thường xuyên, có trọng tâm, trọng điểm và thực hiện được chủ trương, mục tiêu, yêu cầu đào tạo công nhân lành nghề và nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh mà Đại hội Đảng bộ tỉnh Đồng Nai lần thứ XI đã xác định (Đảng bộ tỉnh Đồng Nai, 2020, tr. 102).

Đặc biệt coi trọng phát triển đồng bộ nguồn nhân lực lãnh đạo, quản lý; nguồn nhân lực chuyên môn nghiệp vụ cao và nguồn nhân lực sản xuất, kinh doanh trực tiếp đối với các dịch vụ xã hội lành nghề. Bởi vì, đây chính là những người đóng vai trò quyết định đối với phát triển các dịch vụ xã hội từ nhận thức đến chủ trương, chính sách và hiệu quả trong hoạt động thực tiễn. Đổi mới tư duy, nhận thức trong tuyển dụng, đánh giá và đãi ngộ nhân lực trong các hoạt động cung cấp và quản lý các dịch vụ xã hội trên cơ sở năng lực, hiệu quả công việc. Đây chính là động lực để mỗi cá nhân không ngừng học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề và năng suất, hiệu quả lao động.

Mỗi cơ quan, tổ chức, đơn vị cung cấp và quản lý các dịch vụ xã hội trên địa bàn tỉnh phải có kế hoạch xây dựng, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của mình phù hợp với yêu cầu của thực tiễn, nhu cầu xã hội và chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Cần xác định phát triển nguồn nhân lực là nghĩa vụ, trách nhiệm của mọi cơ quan, tổ chức, đơn vị và cá nhân tham gia vào hoạt động cung cấp và quản lý các dịch vụ xã hội. Đặc biệt là mỗi thành viên của các cơ quan, tổ chức, đơn vị cung cấp và quản lý các dịch vụ xã hội cần nhận thức đúng vị trí, vai trò, trách nhiệm và sứ mệnh của mình đối với việc phát triển các loại hình dịch vụ xã hội có chất lượng cao, và các hoạt

động góp phần nâng cao khả năng tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản, thiết yếu của người dân, nhất là đối với nhóm yếu thế như lao động nữ phi chính thức, từ đó mà không ngừng phấn đấu nâng cao phẩm chất, năng lực chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp trong quá trình làm việc.

Để thực hiện tốt các yêu cầu trên, cần tập trung đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục, quán triệt quan điểm con người là nền tảng, là yếu tố quyết định trong phát triển bền vững kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh để các cơ quan, tổ chức, đơn vị cung cấp và quản lý các dịch vụ xã hội hiểu rõ về những chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước và tỉnh về phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực phục vụ cho việc phát triển các dịch vụ xã hội có chất lượng cao nhằm đáp ứng các nhu cầu cơ bản, thiết yếu của người dân về tiếp cận và sử dụng các dịch vụ xã hội; tăng cường vận động các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp tích cực tham gia vào quá trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho sự phát triển chung của tỉnh, trong đó chú trọng nguồn nhân lực phục vụ cho các hoạt động cung cấp và quản lý các dịch vụ xã hội trên địa bàn tỉnh.

***2.2. Xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển các dịch vụ xã hội chất lượng cao trên địa bàn tỉnh theo từng giai đoạn***

Thực hiện tốt giải pháp này sẽ góp phần khắc phục tình trạng thiếu hụt về số lượng, hạn chế về chất lượng, bất hợp lý về cơ cấu nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị cung cấp và quản lý các dịch vụ xã hội trên địa bàn tỉnh, cũng góp phần phát triển và nâng cao chất lượng các dịch vụ xã hội cho người dân nói chung và lao động nữ phi chính thức trên địa bàn tỉnh nói riêng. Theo đó, để xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển các dịch vụ xã hội chất lượng cao trên địa bàn tỉnh theo từng giai đoạn, trước hết cần đảm bảo sự lãnh đạo của các cấp ủy Đảng, sự quản lý của chính quyền tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị cung cấp và quản lý các dịch vụ xã hội đối với công tác phát triển nguồn nhân lực phục vụ cho việc phát triển, quản lý và cung cấp các dịch vụ xã hội. Phát huy vai trò của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị, địa phương trên địa bàn tỉnh trong việc xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực phù hợp với các loại hình dịch vụ xã hội, bảo đảm đúng người, đúng việc; đặc biệt quan tâm xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực đối với các dịch vụ xã hội ở khu vực nông thôn, khu vực tập trung nhiều đồng bào dân tộc thiểu số, vùng khó khăn trên địa bàn tỉnh.

Trên cơ sở các quan điểm, đường lối của Đảng và chủ trương chung của tỉnh

về phát triển nguồn nhân lực, các cơ quan, tổ chức, đơn vị cung cấp và quản lý các dịch vụ xã hội trên địa bàn tỉnh cần xây dựng kế hoạch, đề án riêng nhằm đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao năng lực, kỹ năng nghề nghiệp cho nguồn nhân lực hiện có tại cơ quan, tổ chức, đơn vị mình, đặc biệt là đối với các cơ quan, tổ chức, đơn vị cung cấp các lĩnh vực dịch vụ công. Các kế hoạch phải xác định rõ mục tiêu, quy mô, lộ trình và những cơ chế, chính sách cụ thể. Trong đó, mục tiêu kế hoạch phải ưu tiên khắc phục những mâu thuẫn giữa phát triển về số lượng, chất lượng và cơ cấu; xác định quy mô, số lượng và cơ cấu của từng loại nhân lực phù hợp cho từng lĩnh vực dịch vụ xã hội. Nội dung kế hoạch cũng cần xây dựng lộ trình thực hiện một cách hợp lý, có tính dự báo cao và cơ chế, chính sách đặc thù để phát triển nguồn nhân lực một cách toàn diện và đồng bộ.

Đổi mới nội dung hoạt động xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực cho phù hợp với từng loại hình cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc địa phương. Cơ cấu lại tổ chức, bộ máy, thành lập bộ phận tham mưu chuyên trách về phát triển nguồn nhân lực có đủ năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, quyền hạn và trách nhiệm trong nghiên cứu, đề xuất, xây dựng kế hoạch đồng bộ về quy hoạch, thu hút, tuyển dụng, sử dụng và phát triển nguồn nhân lực cho các cơ quan, tổ chức, đơn vị, đặc biệt là các cơ

quan cung cấp các dịch vụ công trên địa bàn tỉnh. Phát huy vai trò của Sở Lao động, Thương binh và Xã hội trong việc xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu về lao động, việc làm của tỉnh nói chung và nguồn nhân lực đối với việc phát triển các dịch vụ xã hội nói riêng; tổ chức thu thập, cập nhật thông tin thị trường lao động và hướng dẫn, tạo điều kiện cho cơ quan, tổ chức, đơn vị cung cấp và quản lý các dịch vụ xã hội trên địa bàn tỉnh thực hiện tốt công tác này, làm cơ sở để xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực cho phù hợp.

### ***2.3. Phát huy vai trò của của các cơ sở đào tạo, giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh trong việc phát triển nguồn nhân lực cung cấp và quản lý các dịch vụ xã hội***

Tính đến nay, trên địa bàn tỉnh Đồng Nai có trên 60 cơ sở đào tạo, giáo dục nghề nghiệp, bao gồm hệ thống các trường đại học, trường cao đẳng, trường Trung cấp, trung tâm giáo dục nghề nghiệp và 20 cơ sở khác có đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp. Đặc biệt, các trường cao đẳng trên địa bàn tỉnh đều được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội kiểm định chất lượng đào tạo nghề và công nhận đạt cấp độ 3. Đây chính là lợi thế quan trọng đối với phát triển nguồn nhân lực phục vụ cho sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh nói chung và phát triển các dịch vụ xã hội nhằm đáp ứng nhu cầu của người dân nói riêng.

Để phát huy vai trò của của các cơ sở đào tạo, giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh trong việc phát triển nguồn nhân lực cung cấp và quản lý các dịch vụ xã hội, chính quyền tỉnh cần có sự lãnh đạo, chỉ đạo các cơ quan, tổ chức có liên quan tiến hành rà soát, sắp xếp mạng lưới các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh theo hướng mở, đa dạng, linh hoạt với nhiều phương thức, nhiều trình độ đào tạo, có phân tầng về chất lượng, bảo đảm hợp lý về quy mô, cơ cấu ngành nghề, trình độ đào tạo. Khắc phục các bất hợp lý về quy mô đào tạo, cơ cấu trình độ ngành, nghề; gắn đào tạo với nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ. Chú trọng phát triển các ngành liên quan đến hoạt động cung cấp và quản lý các dịch vụ xã hội và sự tích hợp giữa chúng.

Tăng cường chất lượng công tác lập kế hoạch, dự báo và cung cấp thông tin về nhu cầu nhân lực của các ngành liên quan đến phát triển các dịch vụ xã hội, nhất là nhu cầu của các doanh nghiệp, địa phương và các khu vực trong tỉnh nhằm điều tiết quy mô, cơ cấu ngành, nghề và trình độ đào tạo cho phù hợp. Thực hiện tốt các cơ chế, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước về phát triển giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ; khuyến khích các cơ sở đào tạo, giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh nhanh chóng có những bước đi phù hợp với xu thế phát triển của thị trường lao động, đào tạo phải đáp ứng nhu cầu của

doanh nghiệp. Tạo sự chuyển biến trong phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao cho các ngành, lĩnh vực dịch vụ xã hội có liên quan. Đẩy mạnh xã hội hóa và thực hiện giao quyền tự chủ cho các trường đại học, cao đẳng và dạy nghề công lập nhằm đáp ứng nhu cầu thị trường lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao.

Đổi mới nội dung, chương trình đào tạo theo hướng tinh giản, hiện đại, thiết thực và phù hợp, theo quan điểm: Đào tạo con người theo hướng có đạo đức, kỷ luật, kỷ cương, ý thức trách nhiệm công dân, xã hội; có kỹ năng sống, kỹ năng làm việc, ngoại ngữ, công nghệ thông tin, công nghệ số, tư duy sáng tạo và hội nhập quốc tế... chuyển mạnh quá trình giáo dục chủ yếu từ trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học, học đi đôi với hành, lý luận gắn liền với thực tiễn (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tr. 231-233). Khuyến khích các cơ sở đào tạo, giáo dục nghề nghiệp của địa phương phối hợp với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước, gắn kết các cơ sở đào tạo với doanh nghiệp, mở rộng các hình thức đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp. Xây dựng các cơ chế khuyến khích doanh nghiệp tham gia đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, đồng thời tạo điều kiện cho doanh nghiệp chủ động trong việc liên kết với các cơ sở đào tạo để đặt hàng phát triển nguồn nhân lực. Tạo điều kiện cho các doanh

nghiệp thành lập cơ sở đào tạo, nhất là các doanh nghiệp thuộc khu vực tư nhân tham gia cung cấp và quản lý các dịch vụ xã hội cơ bản, thiết yếu.

Thực hiện tốt các biện pháp nhằm nâng cao năng lực, hiệu quả quản lý Nhà nước về đào tạo và giáo dục nghề nghiệp. Thường xuyên tổ chức các hoạt động kiểm tra, giám sát tại các cơ sở đào tạo, giáo dục nghề nghiệp trong việc thực hiện chính sách hỗ trợ học nghề, quản lý và sử dụng kinh phí... Định kỳ, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với các sở, ngành có liên quan như: Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Tài chính, Sở Nội vụ, Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn... tổ chức kiểm tra các cơ sở giáo dục đào tạo, dạy nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh nhằm đánh giá các hoạt động đào tạo, giáo dục nghề nghiệp để chấn chỉnh kịp thời những hạn chế, tránh sai phạm, đồng thời có cơ sở đề xuất tham mưu cho chính quyền tỉnh trong việc chỉ đạo, điều hành các hoạt động phát triển nguồn nhân lực của địa phương.

#### ***2.4. Xây dựng cơ chế, chính sách hợp lý, đồng bộ để thu hút, sử dụng đối với nguồn nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển các dịch vụ xã hội chất lượng cao trên địa bàn tỉnh***

Xây dựng cơ chế, chính sách để thu hút, sử dụng đối với nguồn nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển các dịch vụ xã hội chất lượng cao cần phải được thực hiện đồng bộ trên nhiều

phương diện, như giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, môi trường làm việc, chính sách việc làm, thu nhập, an sinh xã hội, bảo hiểm, chăm sóc sức khỏe, chính sách phát triển thị trường lao động, các điều kiện nhà ở, sinh hoạt... Trong đó, cần coi trọng việc tạo lập các cơ chế, chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ đối với nguồn nhân lực phục vụ cho yêu cầu phát triển các dịch vụ xã hội trên địa bàn tỉnh. Theo đó, cần tập trung thực hiện tốt một số nội dung cơ bản như:

Trước hết, các cơ quan, tổ chức, đơn vị cung cấp và quản lý các dịch vụ xã hội trên địa bàn tỉnh cần tiến hành tổng kết, đánh giá những kết quả đạt được cũng như những hạn chế, bất cập của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và chính sách thu hút nguồn nhân lực của cơ quan, tổ chức, đơn vị mình. Thống nhất nhận thức của từng tập thể và cá nhân trong cơ quan, tổ chức, đơn vị về vai trò, ý nghĩa của chính sách thu hút nguồn nhân lực đối với sự phát triển của các loại hình dịch vụ xã hội chất lượng cao, chuyên nghiệp nhằm đáp ứng nhu cầu của người dân nói chung và các đối tượng trong xã hội riêng trong đó có lao động nữ phi chính thức. Nghiên cứu, xây dựng các chính sách thu hút, sử dụng nguồn nhân lực đồng bộ, thường xuyên và liên tục với quy trình đầy đủ cả về mục tiêu, đối tượng, hình thức thu hút, tuyển dụng... Các chính sách đãi



ngộ phải đồng bộ cho cả những người mới được thu hút, tuyển dụng với những người đang làm việc. Tiếp tục đổi mới hình thức, quy trình thu hút, tuyển dụng nhân lực theo hướng thiết thực, công khai, công tâm, khoa học, khách quan, chính xác, dựa trên cơ sở phẩm chất và năng lực thực chất.

Các cơ quan, tổ chức, đơn vị cung cấp và quản lý các dịch vụ xã hội trên địa bàn tỉnh cần có chế độ đãi ngộ phù hợp với từng đối tượng thu hút. Có thể cân đối các nguồn lực về ngân sách, tài chính của cơ quan, tổ chức, đơn vị mình để có sự hỗ trợ kinh phí ban đầu đối với nguồn nhân lực mới được thu hút, tuyển dụng như tại các địa phương khác đang thực hiện để tạo điều kiện để họ yên tâm tiếp nhận công tác. Nâng mức hỗ trợ về nơi ở, nhà ở cho đối tượng được thu hút bảo đảm điều kiện tối thiểu bằng với giá thị trường hoặc đầu tư xây dựng nhà ở công vụ tập trung ưu tiên hỗ trợ cho đối tượng này; hỗ trợ các điều kiện khác đối với gia đình của đối tượng được thu hút như việc làm, trường học, nhà trẻ cho con cái của họ... Từng cơ quan, tổ chức, đơn vị có thể linh hoạt áp dụng các điều kiện luật pháp cho phép trong thực hiện cơ chế tài chính đối với cơ quan, tổ chức và đơn vị mình để tổ chức, sắp xếp lại biên chế, bố trí các hoạt động dịch vụ, triển khai các hoạt động sản xuất, kinh doanh... nhằm nâng cao đời sống và trình độ, bảo đảm các phúc lợi, các chế độ đãi ngộ khác cho

cán bộ, công chức, người lao động của cơ quan, tổ chức và đơn vị mình.

Tiếp tục cải thiện và xây dựng môi trường, điều kiện làm việc thuận lợi, và tạo ra cơ hội thăng tiến để tạo động lực, khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức lao động sáng tạo và hiệu quả. Xây dựng văn hóa cơ quan, tổ chức phù hợp với cơ chế quản lý ở trình độ cao và hiện đại. Có cơ chế đánh giá, công nhận thành tích thiết thực, đánh giá trên hiệu quả công việc, vị trí việc làm; tạo sự đột phá về đãi ngộ, tôn vinh nguồn nhân lực chất lượng cao, thực hiện chính sách tiền lương linh hoạt theo tiêu chí tài năng và hiệu quả đóng góp, đồng thời thực hiện có hiệu quả việc thay đổi nhân lực, tinh giảm biên chế đối với những người làm việc không hiệu quả. Có chính sách ưu tiên về đào tạo, bồi dưỡng đối với những người có trình độ, năng lực và khả năng phát triển trở thành những nhân lực lãnh đạo, quản lý, nhân lực chuyên môn nghiệp vụ cho các cơ quan, tổ chức, đơn vị cung cấp và quản lý các dịch vụ xã hội trong tương lai. Thường xuyên tôn vinh nhân tài đi kèm cơ chế khuyến khích về lợi ích vật chất đối với những người có cống hiến mang lại nhiều lợi ích cho cơ quan, tổ chức, đơn vị và xã hội.

### **3. Kết luận**

Sự phát triển và chất lượng của các dịch vụ xã hội bất kỳ đều phụ thuộc rất lớn vào nguồn nhân lực cung cấp và quản lý đối với chính các dịch vụ xã hội

đó. Chính vì vậy, việc phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng các dịch vụ xã hội cho người dân nói chung và lao động nữ phi chính thức trên địa bàn tỉnh Đồng Nai nói riêng là một yêu cầu rất quan trọng. Nguồn nhân lực có chất lượng tốt sẽ là yếu tố quan trọng trong việc nâng cao chất lượng các dịch vụ xã hội, góp phần làm tăng cơ hội và khả năng tiếp cận đối với các dịch vụ xã hội của người dân và lao động nữ phi chính thức. Để phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng các dịch vụ xã hội cần thực hiện rất nhiều giải pháp, từ việc nâng cao nhận thức, trách nhiệm cho các tổ chức, cơ quan, đơn vị cung cấp và quản lý các dịch vụ xã hội về tầm quan trọng của việc phát triển nguồn nhân lực đến xây dựng kế

hoạch phát triển nguồn nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển các dịch vụ xã hội chất lượng cao trên địa bàn tỉnh theo từng giai đoạn, đồng thời còn phải phát huy vai trò của của các cơ sở đào tạo, giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh trong việc phát triển nguồn nhân lực cung cấp và quản lý các dịch vụ xã hội cũng như xây dựng các cơ chế, chính sách hợp lý, đồng bộ để thu hút, sử dụng đối với nguồn nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển các dịch vụ xã hội chất lượng cao trên địa bàn tỉnh. Thực hiện tốt các giải pháp này sẽ góp phần nâng cao khả năng tiếp cận các dịch vụ xã hội cho người dân nói chung và lao động nữ phi chính thức trên địa bàn tỉnh Đồng Nai nói riêng.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Đảng Cộng sản Việt Nam. (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng, tập 1*. Hà Nội: Nxb Chính trị quốc gia – Sự thật.
- Đảng bộ tỉnh Đồng Nai. (2020). *Văn kiện Đại hội Đảng Bộ Tỉnh Đồng Nai lần thứ XI, Nhiệm kỳ 2020 -2025* (văn bản).
- Hội Liên hiệp phụ nữ tỉnh Đồng Nai. (2020). *Báo cáo tổng kết thực hiện Kết luận 43 – KL/TU ngày 30/9/2016 của Ban chấp hành Đảng bộ Tỉnh về “Đề án Tăng cường công tác lãnh đạo, quản lý và phát huy vai trò của phụ nữ trên địa bàn tỉnh Đồng Nai giai đoạn 2016 – 2020” trong các cấp Hội liên hiệp phụ nữ tỉnh*” (văn bản).
- Khoa, N. T. (2016). *Phát triển dịch vụ xã hội cho người lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh* (Luận án tiến sĩ Kinh tế, Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh).
- Tỉnh ủy Đồng Nai. (2021). *Báo cáo tổng kết việc thực hiện Kết luận 43 - KL/TU ngày 30/9/2016 của Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh về “Đề án Tăng cường công tác lãnh đạo, quản lý và phát huy vai trò của phụ nữ trên địa bàn tỉnh Đồng Nai giai đoạn 2016 - 2020”* (văn bản).

**SOME HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT SOLUTIONS TO MEET THE REQUIREMENTS TO ENHANCE THE QUALITY OF SOCIAL SERVICES FOR THE FEMALE INFORMAL WORKERS IN DONG NAI PROVINCE**

*Nguyen Dat Dam<sup>1</sup>*

*Pham Van Thanh<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>Nguyen Hue University

<sup>2</sup>Dong Nai University

\* Corresponding author: Nguyen Dat Dam - Email: nguyendambh@gmail.com

(Received: 19/6/2023, Revised: 27/7/2023, Accepted for publication: 21/9/2023)

**ABSTRACT**

*Developing human resources to meet the requirements of improving the quality of social services for the people in general and female informal workers in particular is a very important requirement. Good quality human resources will be an important factor in improving the quality of social services, thereby, contributing to increasing people's opportunities and accessibility to social services of the people and female informal workers. The article mentions the human resources development solutions to meet the requirements of improving the quality of social services for female informal workers in Dong Nai Province. On that basis, it will contribute to improving the accessibility of social services for people in general and informal female workers in Dong Nai Province in particular.*

**Keywords:** *Solutions, human resource development, social services, female informal workers*