

## **GIẢI PHÁP ĐẶC THÙ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG**

28/07/2021

ĐBSCL là vùng có nhiều tiềm năng và thế mạnh để phát triển nông nghiệp và là một trong những khu vực tăng trưởng kinh tế trọng điểm của nước ta, song sự phát triển của vùng trong thời gian qua chưa tương xứng với tiềm năng vốn có của vùng. Một trong những nguyên nhân chủ yếu đó là do hạn chế trong phát triển nguồn nhân lực. Theo báo cáo điều tra lao động 2019 của Tổng cục thống kê, lực lượng lao động của ĐBSCL đạt 10.102,1 nghìn người, chiếm 18,11% số lao động của cả nước nhưng thực trạng lao động tại vùng vẫn còn tồn tại nhiều điểm nghẽn gây cản trở cho sự phát triển của vùng. Cụ thể:

*Thứ nhất*, lợi thế nguồn nhân lực dồi dào không được khai thác tốt như kỳ vọng. ĐBSCL có tỷ lệ thất nghiệp và tỷ lệ thiếu việc làm trong độ tuổi lao động đều cao nhất, tương ứng chiếm 2,9% và 2,41% năm 2019.

*Thứ hai*, thực trạng già hóa lực lượng lao động và tỷ lệ xuất cư lao động cao trẻ ngày càng cao, với chỉ số già hóa toàn vùng là 58,5% năm 2019[1]. Đây là một trong những hệ quả của việc nền kinh tế vùng phát triển không đủ mạnh, chưa tạo đủ cơ hội lao động cho nguồn nhân lực, gây xói mòn năng lực của cộng đồng lao động vùng nông thôn

*Thứ ba*, chất lượng nguồn nhân lực ở ĐBSCL còn thấp. Tỷ lệ lực lượng lao động đã qua đào tạo của vùng năm 2019 thấp nhất cả nước, chỉ đạt 13,6%[2]. Ngoài ra, nguồn nhân lực của ĐBSCL hiện nay thiếu và yếu không chỉ trong lĩnh vực như: công nghệ thông tin, ứng dụng công nghệ 4.0, công nghệ cao trong nông nghiệp, thủy sản, quản lý môi trường... mà còn thiếu và yếu công nhân có tay nghề cho các doanh nghiệp, các khu công nghiệp mới mở.

*Thứ tư*, thị trường lao động chưa đủ khả năng hấp thu nguồn nhân lực chất lượng cao, chưa tạo động cơ khuyến khích lao động trẻ theo đuổi việc học tập tự phát triển bản thân và hệ thống giáo dục hiệu quả hơn. Theo báo cáo kinh tế thường niên ở vùng ĐBSCL năm 2020 của nhóm nghiên cứu VCCI Cần Thơ, số liệu di dân của vùng trong 1 thập niên (2009 – 2019) đạt gần 1,1 triệu người - lớn hơn dân số của một số tỉnh trong vùng và tương đương với số tăng dân số tự nhiên của cả vùng

Từ việc nhận định những điểm nghẽn về nguồn nhân lực của vùng ĐBSCL, giải pháp cơ chế đặc thù phát triển nguồn nhân lực của vùng sẽ đi theo hai nhóm chính

***\* Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua cải thiện các tác nhân đầu vào***

Việc cải thiện chất lượng nguồn nhân lực tại khu vực nên được nhìn nhận thông qua giải quyết hai điểm yếu chính: giảm tỷ lệ bỏ học và nâng cao vai trò nguồn nhân lực có trình độ. Cụ thể việc cần làm là

- Thiết kế chính sách tạo động cơ đi học. Các địa phương nên có cơ chế khuyến khích và chế tài tác động trực tiếp đến hành vi của người dân, triệt tiêu tư duy ngắn

hạn và việc theo đuổi lợi ích trước mắt khiến họ lựa chọn giải pháp bỏ học sớm ở cấp THCS và THPT.

- Tạo lập cơ hội việc làm để nâng cao vai trò của nguồn nhân lực có trình độ cao, tạo động cơ cho lực lượng lao động theo đuổi việc học tập, phát triển bản thân, kích thích hệ thống giáo dục chuyên ngành phát triển. Giáo dục chuyên ngành cần liên kết với các doanh nghiệp, thị trường lao động để đảm bảo đáp ứng nhu cầu sử dụng nguồn lực.

Các chính sách giải quyết những tồn tại của hệ thống giáo dục nên tác động trực diện vào vấn đề chính yếu gây giảm chất lượng nguồn nhân lực, điều này vừa giúp tiết kiệm chi phí và thời gian vừa đảm bảo hành vi của người dân phản ứng hiện quả với các chính sách trong ngắn hạn.

**\* Tạo hệ sinh thái sáng tạo để thu hút và giữ chân nhân tài, xây dựng nền kinh tế tri thức như một cú huých phát triển nguồn nhân lực ĐBSCL**

Đây là nhóm giải pháp giúp tạo ngoại lực tác động từ bên ngoài. Việc tạo hệ sinh thái sáng tạo đòi hỏi nhiều thời gian và quyết tâm từ phía lãnh đạo các địa phương. Trên cơ sở những đặc điểm thuận lợi và thách thức sẵn có của vùng và do đây là một chiến lược thực hiện trong phạm vi một khu vực nên việc thực thi cần được thực hiện theo hai hướng, từ trên xuống và từ dưới lên.

- *Tạo hệ sinh thái sáng tạo theo hướng từ trên xuống: quá trình này nên được bắt đầu từ các sách của lãnh đạo cấp quốc gia, khu vực và địa phương cụ thể;*

+ Thu hút nhân tài thông qua các dự án sáng tạo, chế độ đãi ngộ đặc biệt đối với các cá nhân hoặc nhóm lựa chọn ĐBSCL là nơi thực hiện các dự án, công việc khởi nghiệp sáng tạo đổi mới.

+ Các trường đại học nên có thêm sứ mệnh tạo lập và nuôi dưỡng đội ngũ nhân tài cho khu vực thông qua các chương trình nghiên cứu, kêu gọi sáng kiến, tư duy khởi nghiệp.

+ Chương trình phổ thông nên bổ sung thêm mảng giáo dục kỹ năng sáng tạo và tư duy đổi mới, thích ứng, vừa giúp việc học trở nên hứng thú hơn vừa đáp ứng nhu cầu xây dựng nguồn nhân lực cho một nền kinh tế tri thức trong tương lai.

+ Quy hoạch hệ sinh thái sáng tạo nơi có môi trường sống phù hợp cho các công việc có tính sáng tạo và hàm lượng chất xám cao. Đây có thể là một khu vực có không gian, môi trường sống gần gũi thiên nhiên nhưng phải được trang bị các tiện nghi cần thiết để đảm bảo cho công việc của đội ngũ nhân tài như hệ thống internet, phương tiện đi lại, bệnh viện, trường học,...Ngoài ra, các hoạt động như quán cà phê, các dịch vụ giải trí phục vụ cho quá trình sáng tạo cũng cần được thiết kế hài hòa với tổng thể.

- *Tạo hệ sinh thái theo hướng từ dưới lên:*

+ Để thực hiện chiến lược từ dưới lên, các địa phương nên tạo một thể chế tự do đủ lớn để đội ngũ nhân tài tự thiết lập môi trường và luật chơi phù hợp kiến tạo hệ sinh thái sáng tạo nhằm phát triển nền kinh tế tri thức trong khu vực. Lãnh đạo khu vực và các địa phương cần có sự tương tác, lắng nghe, tiếp nhận ý kiến từ nhóm các nhân tài để có sự phối hợp ăn ý, bên cạnh đó, nên có chính sách khuyến khích,

động viên nhóm này thực hiện các hoạt động lan tỏa tư duy tích cực đến cộng đồng, đặc biệt là những người trẻ trong khu vực.

+ Đối với một khu vực có nền tảng nguồn nhân lực thấp và chưa có nhiều kinh nghiệm trong việc tạo lập hệ sinh thái sáng tạo như ĐBSCL, việc xây dựng nền kinh tế tri thức theo hướng từ dưới lên sẽ quan trọng và hiệu quả hơn. Do đó, trong mọi trường hợp phải đưa ra những cân nhắc về cách thức thực hiện, việc ưu tiên cho quyền tự quyết định tạo lập hệ sinh thái sáng tạo nên được giao cho đội ngũ nhân tài thực hiện.

---

### **Tài liệu tham khảo**

1. Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (2021), Báo cáo Kinh tế thường niên Đồng bằng sông Cửu Long 2020: Nâng cao Năng lực cạnh tranh để phát triển bền vững.

2. Từ xu hướng già hóa dân số nhanh ở Việt Nam - cơ hội và thách thức. Truy cập tại <http://gopfp.gov.vn/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/tu-xu-huong-gia-hoa-dan-so-nhanh-o-viet-nam-co-hoi-va-thach-thuc-10505-3601.html>

3. Tổng cục thống kê, Niên giám thống kê 2019.

---

[1] Tỷ trọng dân số từ 30-49 tuổi có xu hướng giảm 31,8% (từ 78,2 % xuống 46,4%) và tăng nhanh 17,7% ở nhóm tuổi từ 50-64 tuổi trong từ năm 2009-2019. Điều này cho thấy có sự già hóa trong lực lượng lao động ở ĐBSCL

[2] Tỷ lệ lực lượng lao động đã qua đào tạo ở đồng bằng sông Hồng (cao nhất, 31,8%) và Đông Nam bộ (27,5%), và đồng bằng sông Cửu Long (thấp nhất, 13,6%) (Tổng cục Thống kê).

Trích nguồn:NCIF

Tác giả: Ban Các vấn đề Xã hội và Môi trường