

ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Ở ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG



Do vậy, việc nâng cao cả về số lượng và chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ở vùng đất 'chín rồng' này là hệ trọng, cần ưu tiên đặt lên hàng đầu.

➤ Khoảng cách giữa nhu cầu và thực tế

ĐBSCL bao gồm 13 tỉnh, thành phố, với dân số hơn 17 triệu người và lực lượng lao động chiếm 21,44% tổng số lực lượng lao động cả nước. Điều lo ngại và băn khoăn hiện nay là chất lượng nguồn nhân lực trong toàn vùng còn thấp. Tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo chiếm 83,25%, trong khi đó tỷ lệ chung cả nước 74,6% và ĐBSCL xếp thứ bảy trong số tám vùng, miền. Điều tra mới đây còn cho thấy, hiện chỉ có gần 20% số lao động công nghiệp vùng ĐBSCL có trình độ chuyên môn hóa và tay nghề cao; khoảng 17% số lao động có tay nghề kỹ thuật đang trực tiếp sản xuất. Cơ cấu lao động bất hợp lý, nhất là tỷ lệ giữa thầy và thợ quá chênh lệch. Các chỉ số về giáo dục và đào tạo (GD-ĐT), dạy nghề (DN) đều thấp hơn so với bình quân chung cả nước. Hiện có tới 45% số người từ 15 tuổi trở lên ở địa bàn nông thôn vùng ĐBSCL không hoàn thành cấp học nào, 32,87% tốt nghiệp tiểu học, 13,51% tốt nghiệp THCS và 5,43% tốt nghiệp trung học phổ thông. Sinh viên đại học (ĐH) và sau đại học của toàn vùng cũng chỉ chiếm hơn 4% dân số ở độ tuổi từ 20 đến 24. Hiện bình quân cả nước hơn 570 nghìn dân có một trường ĐH thì ở ĐBSCL hơn 1,5 triệu dân mới có một trường ĐH. Cơ sở vật chất, đội ngũ cán bộ, giảng viên ở một số trường ĐH, cao đẳng (CĐ) mới thành lập không bảo đảm, chưa đáp ứng yêu cầu đào tạo. Thạc sĩ Hà Hồng Vân, Hiệu trưởng Trường CĐ Cộng đồng Hậu Giang tâm sự: Đội ngũ giảng viên của trường vừa yếu lại vừa thiếu. Phần lớn những giảng viên giỏi được đào tạo sau khi thực hiện xong cam kết thời hạn phục vụ tại địa phương đều tìm đến những trường khác lớn hơn. Còn học sinh và các bậc phụ huynh lại có tâm lý phải thi vào trường lớn, rớt lên rớt xuống mới về trường địa phương theo học. Do vậy, chất lượng đầu vào rất thấp. Còn ở Trường ĐH Bạc Liêu, Phó Hiệu trưởng Nguyễn Mạnh Hùng thừa nhận: Trường mới thành lập vài năm, cho nên cơ sở vật chất cũng như đội ngũ cán bộ, giảng viên chưa đáp ứng yêu cầu và mọi tiêu chí mà Bộ GD-ĐT đề ra. Trên thực tế không chỉ hai trường nói trên mà đi sâu tìm hiểu ở một số trường ĐH, CĐ khác trên địa bàn vùng ĐBSCL, nhận thấy tình trạng này khá phổ biến.

Để giải bài toán nguồn nhân lực cho ĐBSCL, thời gian qua, Nhà nước đề ra nhiều quyết sách nhằm nâng cao chất lượng và nâng tỷ lệ người lao động được đào tạo qua hằng năm. Nhiều trường ĐH, CĐ, trung học chuyên nghiệp và DN được mở rộng, nâng cấp và thành lập mới. Tuy nhiên, do việc đầu tư thiếu tập trung, còn dàn trải nên chưa giải quyết được một cách cơ bản căn bệnh trầm kha vốn tồn tại lâu nay trong hệ thống cơ sở đào tạo ở ĐBSCL. Một vị lãnh đạo địa phương ở khu vực ĐBSCL từng nhận xét: Việc đầu tư phát triển nguồn nhân lực cho GD-ĐT, DN ở ĐBSCL chưa tương xứng với quy mô và vị trí toàn vùng. Ngân sách Nhà nước đầu tư (cả về số lượng tuyệt đối và tỷ trọng) cho lĩnh vực này còn thấp hơn bình quân cả nước. Đây cũng là một trong những nguyên nhân làm chậm bước tiến của quá trình phát triển kinh tế - xã hội cũng như CNH, HĐH vùng đất vốn nhiều tiềm năng và lợi thế này.

➤ Định hướng và giải pháp phát triển

Để phát triển tiềm năng, lợi thế, nhất là thúc đẩy tiến trình CNH, HĐH vùng ĐBSCL, gần đây, việc tập trung đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực được Đảng, Nhà nước cũng như chính quyền các cấp ở địa phương quan tâm sâu sắc, xác định là một trong những giải pháp ưu tiên hàng đầu. Từ năm 2006, Chính phủ có Quyết định số 20/2006/QĐ-TTg về việc phát triển GD-ĐT và dạy nghề khu vực ĐBSCL đến năm 2020. Theo đó, hằng năm, Nhà nước luôn ưu tiên đầu tư nguồn lực tài chính để xây dựng, mở rộng và hoàn thiện hệ thống cơ sở đào tạo. Gần mười năm trước, toàn vùng chỉ có duy nhất Trường ĐH Cần Thơ thì nay đã có 11 trường ĐH, 27 trường CĐ. Các trường ĐH, CĐ ở một số địa phương mới được thành lập có những đóng góp đáng kể cho việc nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực của toàn vùng. Đội ngũ cán bộ, giảng viên cũng dần được tăng cường; nhất là các cơ sở đào tạo chú trọng hơn đến việc động viên khuyến khích cán bộ, giảng viên tích cực học tập, nghiên cứu, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Báo cáo mới đây của Bộ GD-ĐT đã đánh giá cao những thành tựu đạt được, đồng thời chỉ ra những hạn chế, yếu kém trong vấn đề đào tạo nguồn nhân lực ở ĐBSCL. Thí dụ như quy mô học sinh mầm non tăng hơn 17%, nhưng số học sinh trong độ tuổi đến trường tăng chậm. Tỷ lệ sinh viên trên mười nghìn dân mới đạt con số 85. Năng lực đào tạo của cả hệ thống từ các trường trung cấp chuyên nghiệp, DN đến ĐH, CĐ còn thấp cả về quy mô và chất lượng đào tạo. Giáo dục phổ thông còn thiếu giáo viên các môn đặc thù như thể dục, công nghệ, mỹ thuật, âm nhạc, tin học, ngoại ngữ, v.v. Tỷ lệ giảng viên có trình độ sau đại học ở các trường ĐH, CĐ còn thấp.

Thực tế đã có không ít ý kiến trao đổi, tranh luận chung quanh việc đào tạo cũng như cơ chế sử dụng nguồn nhân lực ở ĐBSCL. Đây cũng là vấn đề bức xúc và cần sớm tìm lời giải. Hoạt động ở địa phương nhiều năm dựa vào những kinh nghiệm chỉ đạo và điều hành thực tế, nguyên Chủ tịch UBND tỉnh Đồng Tháp Trương Ngọc Hân cho rằng: Ở ĐBSCL, cần gắn mạng lưới hệ thống cơ sở đào tạo với đặc thù từng địa phương. Chú trọng đầu tư, nâng cấp, mở rộng mạng lưới các trường, đa dạng hóa các loại hình đào tạo, đẩy mạnh đào tạo liên thông, tạo cơ hội học tập cho nhiều người. Đặc biệt cần thực hiện tốt phương châm 'năm tại chỗ' (tuyển dụng tại chỗ, đào tạo tại chỗ, thực hành tại chỗ, sử dụng tại chỗ và phát triển tại chỗ). Mặt khác, cần phân rõ trách nhiệm cụ thể với từng nhóm trường để đào tạo nguồn nhân lực sát với yêu cầu thực tế. Phát triển nguồn nhân lực vùng ĐBSCL hiện nay cần chú trọng đào tạo ngắn hạn với đào tạo nguồn phát triển lâu dài, cân đối phát triển GD-ĐT với tăng cường DN. Bên cạnh việc xây dựng hệ thống trường nghề, cần xây dựng và mở rộng hệ thống trường CD cộng đồng với sự hỗ trợ tích cực của các ĐH trong và ngoài vùng. Theo chúng tôi, ngoài các yếu tố nói trên, cần gắn kết chặt chẽ đào tạo với sử dụng nguồn nhân lực. Các cơ sở đào tạo cần phối hợp tốt với các doanh nghiệp, đơn vị sản xuất - kinh doanh trong việc chia sẻ trách nhiệm và nghĩa vụ đào tạo. Thực hiện điều đó là để hưởng ứng chủ trương đào tạo đáp ứng theo nhu cầu xã hội mà ngành GD-ĐT đang tích cực triển khai vài năm nay. Ngoài ra, các trường ĐH, CD, DN trong toàn vùng cần liên kết chặt chẽ với nhau, nhất là với các trường, các cơ sở đào tạo ở TP Hồ Chí Minh và địa phương chung quanh trong vấn đề đào tạo, phát triển nguồn nhân lực. Được biết, với phương châm 'Chung sức vì sự phát triển bền vững của ĐBSCL', hiện Đề án xây dựng mạng lưới các trường ĐH, CD vùng ĐBSCL do Đại học Quốc gia (ĐHQG) TP Hồ Chí Minh đảm nhận với mục tiêu thúc đẩy ĐBSCL phát triển kinh tế - xã hội thông qua nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, đào tạo, nâng cao trình độ và phát triển nguồn nhân lực đang nhận được sự hưởng ứng tích cực của các địa phương, các viện nghiên cứu, các trường ĐH, CD. PGS, TS Lê Quang Minh, Phó Giám đốc ĐHQG TP Hồ Chí Minh cho biết: Theo nội dung đề án, có ba trục liên kết chiến lược. Đó là trục ĐHQG TP Hồ Chí Minh - ĐH Tiền Giang sẽ liên kết nâng cao năng lực quản lý, giảng dạy, nghiên cứu khoa học, đào tạo liên thông; trục ĐHQG TP Hồ Chí Minh - ĐH Cần Thơ sẽ liên kết đào tạo năng lực quản lý ĐH và CD cũng như nâng cao năng lực kỹ thuật, công nghệ cho vùng nam Sông Hậu. Còn trục ĐHQG TP Hồ Chí Minh - ĐH Cần Thơ - ĐH An Giang sẽ liên kết nghiên cứu về tài nguyên môi trường vùng bán đảo Cà Mau, Kiên Giang, An Giang, Đồng Tháp. Các đơn vị còn có nhiệm vụ xây dựng các

đề tài nghiên cứu khoa học, các chương trình đào tạo áp dụng phổ biến và rộng rãi cho toàn vùng. Ngoài ra, đề án xây dựng mạng lưới các trường ĐH, CĐ vùng ĐBSCL còn tập trung vào việc nâng cao năng lực quản lý, trình độ tiếng Anh bằng hình thức đào tạo từ xa với sự hỗ trợ của mạng in-tơ-nét và đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ cho các trường thành viên. Đề án thực thi, sẽ giải quyết phần nào những khó khăn, vướng mắc trong việc đào tạo nguồn nhân lực cho ĐBSCL. Ngoài ra, Đề án Chương trình 'Mê Kông 1000' đang là tín hiệu vui cho ĐBSCL trong việc đào tạo nguồn nhân lực chuyên sâu. Chương trình này được khởi động từ năm 2007 với kế hoạch đào tạo 1.000 cán bộ khoa học kỹ thuật sau ĐH tại nước ngoài cho các tỉnh ĐBSCL. Đến nay, chương trình đã tuyển chọn hơn 500 ứng viên và có hơn 200 ứng viên đang theo học thạc sĩ, tiến sĩ ở một số trường ĐH nổi tiếng trên thế giới. Vấn đề là Ban chỉ đạo đề án 'Mê Kông 1000' cần đưa hoạt động ngày càng đi vào chiều sâu; nhất là tổ chức tốt việc tuyển chọn cũng như hợp tác chặt chẽ với đối tác nước ngoài, tạo điều kiện thuận lợi cho các ứng viên yên tâm học tập. Tự thân mỗi trường ĐH, CĐ cũng cần chủ động, có chiến lược và kế hoạch đào tạo, nâng cao trình độ cho cán bộ, giảng viên; nhất là tạo điều kiện để cán bộ, giảng viên tham gia chương trình đến năm 2015 đào tạo 20 nghìn tiến sĩ mà Bộ GD-ĐT đề ra.

Khơi dậy tiềm năng và lợi thế từ mỗi địa phương, mỗi cơ sở đào tạo là hết sức cần thiết. Nhưng chưa đủ nếu thiếu sự hỗ trợ đặc lực, có hiệu quả từ phía Nhà nước cũng như các ngành, các cấp cho lĩnh vực giáo dục vùng ĐBSCL nói chung, cho đào tạo và phát triển nguồn nhân lực nói riêng. Mặt khác, mỗi địa phương, mỗi cơ sở đào tạo trong vùng cần khai thác và sử dụng hiệu quả mọi nguồn kinh phí được hỗ trợ; nhất là từ các chương trình, đề án cũng như phong trào xã hội hóa giáo dục, v.v. Thực hiện tốt các giải pháp, chọn hướng đi đúng, phù hợp đặc thù của vùng, hy vọng bức tranh về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở ĐBSCL sẽ sáng sủa hơn.

PHAN HUY HIỀN