

MỘT SỐ ĐẶC ĐIỂM VÀ TÌNH HÌNH PHÁT TRIỂN CON NGƯỜI VÀ NGUỒN NHÂN LỰC ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

Hoàng Văn Khải (*)

Tóm tắt

Việt Nam đang bước vào thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Đảng ta xác định, nhân tố con người là vốn quý, quan trọng nhất quyết định sự phát triển của đất nước. Do vậy, phát triển và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực cần được đẩy mạnh thực hiện ở tất cả các cấp, các ngành, các vùng miền của đất nước.

Vùng ĐBSCL có vị trí, vai trò rất quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội, an ninh - quốc phòng của cả nước. Tuy nhiên, sự phát triển của ĐBSCL vẫn còn bất cập do nhiều nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân chất lượng nguồn nhân lực còn nhiều hạn chế. Nguồn nhân lực vùng kinh tế trọng điểm ĐBSCL phần lớn xuất phát từ nông dân, ngành kinh tế chủ đạo là nông nghiệp. Nguồn nhân lực từ trí thức, công chức, viên chức trong những năm gần đây tăng nhanh nhưng vẫn chưa phải là lực lượng mạnh. Tuy nhiên, việc phát triển con người, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực trong vùng thời gian qua cũng đạt được nhiều thành tựu trong giáo dục các bậc học mẫu giáo, trung học, trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học, sau đại học và đào tạo nghề v.v.. Bên cạnh những kết quả đạt được về đào tạo nguồn nhân lực, ĐBSCL còn bộc lộ một số hạn chế, bất cập như: Chính sách phát triển kinh tế - xã hội và chuyển dịch cơ cấu kinh tế các tỉnh trong vùng những năm qua gần như nhau, chưa có quy hoạch vùng cụ thể dựa trên lợi thế của từng tỉnh, thiếu sự liên kết hợp tác trong phát triển và sử dụng nguồn nhân lực đã dẫn đến việc sử dụng bất hợp lý nguồn lực này của vùng. Cơ sở vật chất, trang thiết bị thiếu, lạc hậu. Đội ngũ giáo viên ở nhiều cơ sở đào tạo thiếu và yếu, nhất là giáo viên dạy nghề, ngoại ngữ. Những bất cập trên do nhiều nguyên nhân, từ đó, bài viết kiến nghị 8 nhóm giải pháp nhằm góp phần

(*) ThS., Khoa Triết học, Học viện Hành chính khu vực IV, Cần Thơ

giải quyết những vấn đề trên, phấn đấu đưa ĐBSCL phát triển theo hướng nhanh và bền vững.

Các lý thuyết tăng trưởng kinh tế gần đây đã chỉ ra, một nền kinh tế muốn tăng trưởng nhanh và ở mức cao cần phải dựa trên ít nhất ba trụ cột căn bản là: áp dụng công nghệ, phát triển cơ sở hạ tầng hiện đại và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Trong đó, yếu tố nguồn nhân lực được coi là động lực quan trọng nhất của sự tăng trưởng kinh tế bền vững. Hiện nay, Việt Nam đang bước vào thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Đảng ta xác định, nhân tố con người (nguồn nhân lực bao gồm cả sức lao động, trí tuệ và tinh thần gắn với truyền thống của dân tộc) là vốn quý, quan trọng nhất quyết định sự phát triển của đất nước. Trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020 thông qua tại Đại hội Đảng lần thứ XI, Đảng ta đã khẳng định: “Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững”¹. Do vậy, phát triển và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực (một trong ba đột phá chiến lược được xác định tại Đại hội XI của Đảng) cần được đẩy mạnh thực hiện ở tất cả các cấp, các ngành, các vùng miền của đất nước.

1. Vài nét về tình hình phát triển kinh tế - xã hội vùng kinh tế trọng điểm Đồng bằng sông Cửu Long

Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) nằm ở hạ lưu sông Mê Kông gồm có thành phố Cần Thơ và các tỉnh: Long An, Tiền Giang, Bến Tre, Trà Vinh, Vĩnh Long, Đồng Tháp, An Giang, Kiên Giang, Hậu Giang, Sóc Trăng, Bạc Liêu, Cà Mau. Đây là vùng có vị trí, vai trò rất quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội, an ninh - quốc phòng của cả nước; là nơi sản xuất lúa gạo, trái cây và thủy sản lớn nhất của Việt Nam. Trong thời gian qua, Đảng và Nhà

¹ Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, tr.130.

nước đã quan tâm, đầu tư phát triển kinh tế - xã hội, do đó kinh tế của khu vực này tăng trưởng cao, văn hoá - xã hội có nhiều tiến bộ. Tuy nhiên, sự phát triển của ĐBSCL vẫn còn bất cập do nhiều nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân chất lượng nguồn nhân lực còn nhiều hạn chế.

ĐBSCL là khu vực có nhiều sông rạch, với diện tích tự nhiên 40.518 km², chiếm 12,24% diện tích cả nước; có 130 đơn vị hành chính cấp huyện và 1.611 đơn vị hành chính cấp xã, có 53/54 dân tộc cư trú, trong đó người Kinh chiếm 91,54%, Khmer chiếm 6,85%, người Hoa chiếm 1,03%, Chăm chiếm 0,09%, còn lại là các dân tộc khác. Toàn vùng có 5.473.741 người sinh hoạt trong 14 loại tôn giáo khác nhau, trong đó Phật giáo 3.059.131 người (chiếm 55,89%), Phật giáo Hoà Hảo 1.414.035 người (chiếm 25,83%), Thiên Chúa giáo và Tin Lành có 587.610 người (chiếm 10,74%).

Trong thời gian qua, kinh tế - xã hội của ĐBSCL có bước phát triển khá cao, GDP giai đoạn 2006 - 2010 (giá so sánh với năm 1994) đạt 155.116 tỷ đồng, tăng bình quân hằng năm 13,01%. GDP bình quân đầu người năm 2010 đạt 1.000 USD, cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng tích cực, trong đó nông nghiệp chiếm 39%, công nghiệp chiếm 26%, dịch vụ chiếm 35%².

Dân số năm 2010 của ĐBSCL là 17,272 triệu người, chiếm 19,87% dân số cả nước; tốc độ tăng dân số bình quân hằng năm (2006-2010) là 0,49%, thấp hơn bình quân cả nước (cả nước 1,08%), lực lượng lao động toàn vùng là 10,128 triệu người, chiếm 20,1% so với cả nước; tốc độ tăng lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên (2006-2010) là 1,65%, thấp hơn mức bình quân cả nước (2,4%).

2. Tình hình phát triển nguồn nhân lực địa phương

Nguồn nhân lực vùng kinh tế trọng điểm ĐBSCL phần lớn xuất phát từ nông dân, ngành kinh tế chủ đạo là nông nghiệp. Nguồn nhân lực từ trí thức, công chức, viên chức

² TS. Nguyễn Văn Cường: *Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực vùng Đồng bằng sông Cửu Long*, Tạp chí Khoa học chính trị, số 6 (2013), tr.54.

trong những năm gần đây tăng nhanh nhưng vẫn chưa phải là lực lượng mạnh. Tuy nhiên, việc phát triển con người, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực trong vùng thời gian qua cũng đạt được nhiều thành tựu:

Về giáo dục mẫu giáo: năm 2010 có 455 nghìn học sinh đi học trong 16.127 lớp tại 1.637 trường, với 19.481 giáo viên; trung bình 28,24 học sinh/lớp.

Về giáo dục phổ thông: năm 2010 toàn vùng có 2.761.089 học sinh, hầu hết giáo viên các cấp đạt chuẩn theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Tỷ lệ trường đạt chuẩn quốc gia là 11%. Tỷ lệ học sinh tốt nghiệp trung học phổ thông giai đoạn 2006-2010 bình quân đạt xấp xỉ 80%, riêng năm 2010 là 81,55%.

Bảng 1: Tỷ lệ phổ cập giáo dục phổ thông của lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên

Đơn vị tính: %

Nội dung	Đồng bằng sông Cửu Long	Cả nước
Chưa đến trường	7,8	6
Không có bằng cấp	26,6	12,3
Tốt nghiệp tiểu học	32,1	22,7
Tốt nghiệp trung học cơ sở	17	27,1
Tốt nghiệp trung học phổ thông	7,9	14

Nguồn: Báo cáo văn phòng Trung ương Đảng

Giáo dục trong vùng đồng bào dân tộc thiểu số được quan tâm đầu tư, hệ thống các trường phổ thông dân tộc nội trú được xây dựng đồng bộ với 24 trường, cơ bản phủ kín các huyện có đông đồng bào dân tộc thiểu số.

Năm 2010, công tác phổ cập giáo dục tiểu học và trung học cơ sở được quan tâm triển khai, góp phần duy trì kết quả xoá mù chữ, tăng cường phổ cập giáo dục tiểu học đúng độ tuổi, phổ cập trung học cơ sở. Hết năm 2010, ĐBSCL có 98,9% số xã, phường, thị trấn đã hoàn thành phổ cập trung học cơ sở.

Về giáo dục trung học chuyên nghiệp: năm 2010, có 55.026 học sinh, chiếm 10,1% so với số học sinh trung học chuyên nghiệp toàn quốc và bằng 18,4% dân số cùng độ tuổi; có 1.543 giáo viên, bình quân 35,5 học sinh/giáo viên. Toàn vùng hiện còn 26,6% dân số từ 15 tuổi trở lên không có bằng cấp (năm 2006 là 27,1%); số người có bằng sơ cấp, trung cấp nghề và cao đẳng nghề chiếm tỷ lệ 2,9%; số người có bằng trung học chuyên nghiệp là 2,3%; số người có bằng cao đẳng, đại học và sau đại học là 3,5%.

Về đào tạo nghề: ĐBSCL có 92 cơ sở, chiếm 14% số cơ sở dạy nghề cả nước, trong đó có 09 trường cao đẳng nghề (chiếm 7,9%), 28 trường trung cấp nghề (chiếm 9,7%) và có 55 trung tâm dạy nghề. Các trung tâm giới thiệu việc làm, trung tâm kỹ thuật tổng hợp hướng nghiệp, trung tâm giáo dục thường xuyên, các doanh nghiệp, các hội nghề nghiệp, làng nghề cũng tham gia dạy nghề³. Quy mô tuyển sinh dạy nghề tăng khá nhanh, tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề (cả dạy nghề ngắn hạn) tính đến tháng 12/2011 là 26,49%. Năm 2010, có gần 4.000 giáo viên, trong đó 78% giáo viên cơ hữu; 64% giáo viên đạt chuẩn; 61% giáo viên có trình độ đại học, cao đẳng và 6% giáo viên có trình độ sau đại học.

³ <http://www.baomoi.com/Nang-cao-chat-luong-giao-duc-vung-Dong-bang-song-Cuu-Long/59/6329963.epi>

Bảng 2: Trình độ chuyên môn kỹ thuật, đào tạo nghề của nguồn nhân lực

ở Đồng bằng sông Cửu Long

Nội dung	Đơn vị tính	Đồng bằng sông Cửu Long	Cả nước
Số người có bằng sơ cấp nghề trở lên (sơ cấp, trung cấp nghề, trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học)	%	8,7	16
Số người được giáo dục phổ thông	%	75	79
Số người có bằng cao đẳng, đại học và sau đại học	%	3,5	6,6
Số sinh viên cao đẳng, đại học/1 nghìn dân	Sinh viên	8,05	24,87
Bình quân dân số/1 trường đại học	Triệu dân	1,5	0,57

Nguồn: Báo cáo văn phòng Trung ương Đảng

Về giáo dục đại học và sau đại học: năm 2010, khu vực ĐBSCL có 12 trường đại học và 22 trường cao đẳng, với 139.042 sinh viên và 5.692 giáo viên, bình quân 29,9 sinh viên/giáo viên, 10/13 tỉnh trong vùng có trường đại học, tất cả các tỉnh đều có trường cao đẳng. Hiện nay các trường trong khu vực đang thực hiện Chương trình Mekong 1.000 với mục tiêu đào tạo đội ngũ cán bộ khoa học – kỹ thuật và đội ngũ giáo viên cho 13 tỉnh, thành phố.

Về đội ngũ cán bộ, công chức: đa phần cán bộ, công chức cấp tỉnh, cấp huyện có trình độ cao đẳng, đại học, riêng cán bộ, công chức cấp xã có trình độ từ cao đẳng trở lên đạt xấp xỉ 15%.

Bên cạnh những kết quả đạt được về đào tạo nguồn nhân lực, ĐBSCL còn bộc lộ một số hạn chế, bất cập như:

Lực lượng lao động toàn vùng là 10,128 triệu người, chiếm 20,1% so với cả nước nhưng số doanh nghiệp chỉ chiếm 11,67% trong tổng số doanh nghiệp của cả nước, sử dụng 6,7% tổng số lao động⁴. Chính sách phát triển kinh tế - xã hội và chuyển dịch cơ cấu kinh tế các tỉnh trong vùng những năm qua gần như nhau, chưa có quy hoạch vùng cụ thể dựa trên lợi thế của từng tỉnh, thiếu sự liên kết hợp tác trong phát triển và sử dụng nguồn nhân lực đã dẫn đến việc sử dụng bất hợp lý nguồn lực này của vùng. Việc mở các khu công nghiệp, khu chế xuất đã tạo ra nhu cầu khá lớn về lao động. Tuy nhiên, do nguồn lao động chủ yếu là từ nông thôn nên chất lượng thấp, phần lớn chưa có tay nghề kỹ thuật và tác phong công nghiệp thấp. Điều này là một trong những nguyên nhân tạo nên “sự khủng hoảng” về cơ cấu nguồn nhân lực trong vùng: khan hiếm lượng lao động chất lượng cao, dư thừa lao động phổ thông. Nhân sự cao cấp ở một số ngành như ngân hàng, kỹ thuật điện – điện tử, công nghệ thông tin, lao động quản lý còn thiếu ở hầu khắp các tỉnh trong vùng. Mặc dù trong 2 năm trở lại đây, tình hình kinh tế khó khăn, nhiều doanh nghiệp phá sản hoặc phải thu hẹp sản xuất dẫn đến cầu về lao động giảm, nhưng các doanh nghiệp có nhu cầu cũng rất khó tuyển được nhân lực theo đúng yêu cầu công việc. Một bất hợp lý là, nhiều sinh viên các ngành trên được đào tạo bài bản nhưng khi ra trường rất khó kiếm được việc làm hoặc phải làm những nghề không đúng với chuyên ngành đã được đào tạo, gây lãng phí rất lớn về nguồn nhân lực.

⁴TS. Phạm Minh Tuấn: *Một số vấn đề về nguồn nhân lực vùng Nam Bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá*, Tạp chí Khoa học chính trị, số 4 (2013), tr. 25.

Đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực là hai mảng vấn đề có mối quan hệ chặt chẽ hữu cơ với nhau. Đào tạo chất lượng sẽ thúc đẩy sử dụng lao động và sản xuất kinh doanh hiệu quả; sử dụng lao động có hiệu quả sẽ thúc đẩy phát triển nâng cao chất lượng đào tạo, hỗ trợ đào tạo phát triển. Chính sách đào tạo nguồn nhân lực chưa thực sự hợp lý trong thời gian qua cũng có tác động làm giảm hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực. Đào tạo không gắn với sử dụng khiến cho vấn đề tìm việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp gặp khó khăn trong khi thị trường vẫn thiếu hụt nhân lực. Điều này gây nên tâm lý lo lắng cho những gia đình nông dân khi bỏ ra tiền của, công sức để đầu tư cho con cái học tập. Cơ cấu đào tạo bất hợp lý dẫn đến tình trạng “thừa thầy, thiếu thợ”, nội dung chất lượng đào tạo chưa cao, chưa sát với nhu cầu thực tế, chưa trang bị đầy đủ cho người học kỹ năng làm việc ... là những vấn đề mà ngành giáo dục – đào tạo cả nước nói chung và ĐBSCL nói riêng chưa khắc phục được. Nhiều lao động trẻ sau khi tốt nghiệp các trường dạy nghề, cao đẳng, thậm chí đại học vẫn không có cả kỹ năng lẫn kiến thức để làm việc. Điều này đã dẫn đến tình trạng, trong khi có rất nhiều doanh nghiệp tại các tỉnh trong vùng thiếu lao động thì vẫn còn một tỷ lệ nhất định người thất nghiệp; lao động cao cấp còn thiếu kỹ năng, cần được nâng cao chất lượng đào tạo; lao động phổ thông thừa nhưng người lao động chưa muốn tìm việc làm vì lương quá thấp không đủ tái tạo sức lao động. Các doanh nghiệp tuyển dụng lao động vẫn phải tốn kinh phí để đào tạo lại theo yêu cầu công việc của doanh nghiệp. Điều này cho thấy thiếu sự kết hợp giữa các cơ sở đào tạo nghề, trường đại học với doanh nghiệp; thiếu sự gắn kết giữa cung và cầu lao động.

Cơ sở vật chất, trang thiết bị thiếu, lạc hậu. Đội ngũ giáo viên ở nhiều cơ sở đào tạo thiếu và yếu, nhất là giáo viên dạy nghề, ngoại ngữ... Tỷ lệ giáo viên có trình độ sau đại học tại các trường đại học, cao đẳng còn thấp; đào tạo chưa gắn với sử dụng nguồn nhân lực; đào tạo còn theo khả năng sẵn có của các cơ sở, chưa đào tạo nhân lực theo nhu cầu xã hội. Theo Báo cáo Chỉ số Thương mại điện tử năm 2012 vừa được công bố, 4 địa phương

có chỉ số nguồn nhân lực và hạ tầng thấp nhất đều thuộc khu vực ĐBSCL, bao gồm Kiên Giang, An Giang, Đồng Tháp, Cà Mau⁵.

Tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên chưa đi học và không có bằng cấp cao nhất so với các vùng khác trong cả nước. Tỷ lệ tốt nghiệp trung học cơ sở và trung học phổ thông đạt thấp so với mức bình quân chung. Số sinh viên cao đẳng, đại học/1 nghìn dân chỉ bằng 1/3 mức bình quân cả nước. Bình quân cả nước hơn 570 nghìn dân có 01 trường đại học thì ở ĐBSCL hơn 1,5 triệu dân mới có 01 trường đại học. Năng lực đào tạo từ các trường trung cấp chuyên nghiệp, dạy nghề đến đại học, cao đẳng còn thấp cả về quy mô và chất lượng đào tạo. Hiện chỉ có 8,7% dân số từ 15 tuổi trở lên có bằng sơ cấp nghề đến trên đại học. Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có trình độ cao đẳng trở lên còn thấp; trình độ của một số cán bộ quản lý cơ quan, đơn vị và doanh nghiệp chưa đáp ứng được yêu cầu và còn thiếu các chuyên gia đầu ngành.

Mặt khác, đời sống nông dân, công nhân lao động với mức thu nhập thấp gặp rất nhiều khó khăn, nhất là trong 2 năm gần đây khi giá cả nhóm hàng lương thực, thực phẩm, giáo dục, y tế, giao thông ... liên tục gia tăng, ảnh hưởng đến sức khỏe, thể chất của người lao động. Trong khi đó, chính sách đãi ngộ, môi trường làm việc của người lao động chậm được cải thiện. Điều này dẫn đến hiện tượng “nhảy việc” diễn ra khá phổ biến, không chỉ ở bộ phận nhân lực cao cấp mà ở cả bộ phận lao động phổ thông, ở cả khu vực có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp nhà nước và cả trong khu vực công chức, quản lý nhà nước. Người lao động có xu hướng thay đổi chỗ làm khi thấy chỗ làm mới có thu nhập cao hơn, các điều kiện thăng tiến tốt hơn, điều kiện làm việc tốt hơn. Đây là sự lựa chọn hợp lý của người lao động. Tuy nhiên, về phía doanh nghiệp, nguồn lao động bị xáo trộn, thay đổi thường xuyên có ảnh hưởng không nhỏ tới hoạt động sản xuất, kinh doanh và gây tốn kém thêm chi phí đào tạo những người mới tuyển dụng.

⁵ <http://www.baomoi.com/Nam-Bo-tut-hau-ve-nhan-luc-ha-tang-thuong-mai-dien-tu/45/9992493.epi>

Nguyên nhân của những hạn chế, bất cập trên là do ĐBSCL được thiên nhiên ưu đãi nên một bộ phận nhân dân có tính ỷ lại, bằng lòng với cuộc sống hiện tại, chưa thực sự có ý chí vươn lên mạnh mẽ. Với đặc điểm nhiều sông ngòi, kênh rạch nên kết cấu hạ tầng, nhất là giao thông đường bộ thấp kém, ảnh hưởng trực tiếp đến việc đi lại, học hành của cư dân. Mặt khác, đây là vùng chuyên sản xuất nông nghiệp nên sử dụng lao động giản đơn là phổ biến, nhu cầu lao động kỹ thuật cao chưa nhiều và chưa thật sự là đòi hỏi bức xúc. Cùng với quá trình công nghiệp hoá, một lực lượng khá lớn lao động của vùng ĐBSCL đã thoát ly khỏi khu vực nông thôn, di cư tới làm việc trong các ngành công nghiệp và dịch vụ tại các tỉnh miền Đông Nam Bộ. Theo kết quả cuộc điều tra về Biến động dân số và Kế hoạch hoá gia đình của Tổng cục Thống kê, đến tháng 4/2012, có 97% số người xuất cư từ ĐBSCL chọn nơi đến là các tỉnh vùng Đông Nam Bộ⁶. Sự di dân tự phát của người lao động ĐBSCL đến vùng Đông Nam bộ và các thành phố lớn trong vùng tạo áp lực cho các đô thị về giải quyết các vấn đề an sinh xã hội, hạ tầng kinh tế - xã hội.

Mặt khác, nhận thức của một bộ phận cấp uỷ đảng, chính quyền và người dân về công tác đào tạo nguồn nhân lực chưa theo kịp với yêu cầu đặt ra của quá trình đổi mới và phát triển. Đặc biệt, các cấp quản lý chưa làm cho người dân thấy được lợi ích thiết thực của việc học tập, nâng cao trình độ văn hoá, chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp; một số chỉ đạo của Đảng, Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực chưa được triển khai, thực hiện quyết liệt với các giải pháp phù hợp. Ngân sách đầu tư cho giáo dục – đào tạo, dạy nghề và phát triển nguồn nhân lực chưa tương xứng với quy mô, vị trí và đặc thù của vùng ĐBSCL. Các chính sách về đào tạo, đãi ngộ, thu hút nhân tài thiếu đồng bộ, chưa tạo động lực mạnh mẽ. Công tác xã hội hoá giáo dục – đào tạo và dạy nghề chưa làm tốt nên chưa huy động được nhiều nguồn lực của toàn xã hội.

Để phát triển bền vững kinh tế - xã hội vùng ĐBSCL và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, cần thực hiện theo tinh thần Nghị quyết số 21/NQ-TU của Bộ Chính trị, ngày

⁶ Tổng cục Thống kê: *Kết quả điều tra biến động dân số và kế hoạch hoá gia đình thời điểm 01/04/2012*, Nxb Thống kê, Hà Nội, 2013, tr.54.

20/01/2005 và Quyết định số 939/QĐ-TTg ngày 19/07/2012 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng ĐBSCL đến năm 2020. Đảng và Chính phủ đề ra mục tiêu xây dựng, phát triển ĐBSCL trở thành khu vực trọng điểm sản xuất nông nghiệp hàng hoá và thuỷ sản của cả nước, với tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, bền vững; phát triển mạnh kinh tế biển và phát triển các lĩnh vực văn hoá - xã hội tiến kịp mặt bằng chung của cả nước, trong đó GDP tăng 7,7% giai đoạn 2011-2015 và 8,6% giai đoạn 2016-2020; đến năm 2015 đạt chuẩn giáo dục phổ cập mầm non cho trẻ 5 tuổi, tỷ lệ học sinh trong độ tuổi đến trường đạt 99% đối với tiểu học, 85% đối với trung học, 60% với trung học phổ thông; đến năm 2015 tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 40% và 55% vào năm 2020.

Để đạt được mục tiêu đề ra, trong thời gian tới, cần tiến hành đồng bộ nhiều giải pháp, nhằm phát huy sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị và các nguồn lực của xã hội, trong đó có các giải pháp:

Thứ nhất, cần tăng cường hơn nữa công tác lãnh đạo, chỉ đạo và xây dựng, phát triển kinh tế - xã hội, có thể đề xuất Quốc hội, Chính phủ triển khai các cơ chế, chính sách đặc thù để phát huy tiềm năng, lợi thế của vùng. Khẩn trương rà soát toàn bộ hệ thống cơ chế chính sách hiện hành, từ đó sửa chữa, bổ sung, xây dựng hệ thống các cơ chế, chính sách mới phù hợp nhằm phát triển nguồn nhân lực phục vụ mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội trong thời gian tới.

Thứ hai, tiến hành xây dựng, phê duyệt thực hiện và hoàn chỉnh quy hoạch kinh tế - xã hội và những định hướng phát triển nguồn nhân lực, các cơ sở đào tạo theo hướng chú trọng những ngành, lĩnh vực lợi thế phù hợp với điều kiện từng địa phương, nhằm phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong giai đoạn 2013-2020 và những năm tiếp theo.

Thứ ba, gắn đào tạo với sử dụng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu, mục tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của vùng nói riêng và cả nước nói chung, tiến tới chuẩn bị đội ngũ nhân lực có thể đáp ứng yêu cầu, từng bước tham

gia vào thị trường lao động trong khu vực Đông Nam Á và trên thế giới. Xây dựng chính sách tiền lương, tiền thưởng, nhà ở... phù hợp để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại địa phương, nhất là các địa phương vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới, hải đảo, vùng căn cứ cách mạng, vùng khó khăn, góp phần đẩy nhanh tốc độ chuyển dịch cơ cấu kinh tế gắn với chuyển dịch cơ cấu lao động.

Thứ tư, cần tiếp tục xây dựng các chính sách đặc thù dành cho các cơ sở giáo dục – đào tạo về giao quyền sử dụng đất, xây dựng trường lớp, đầu tư trang thiết bị phục vụ giảng dạy, nghiên cứu và chuyển giao khoa học – công nghệ... gắn với hoạt động đào tạo, dạy nghề nhằm đáp ứng yêu cầu.

Thứ năm, tăng cường hợp tác trong nước và quốc tế, như xây dựng cơ chế, chính sách, đề án hợp tác giữa các địa phương, các cơ sở đào tạo, dạy nghề của vùng ĐBSCL với các đơn vị có uy tín, trình độ cao tại thành phố Hồ Chí Minh, các nước trong khu vực và trên thế giới nhằm tiếp thu nội dung, chương trình tiên tiến, chuẩn hoá đội ngũ giảng viên.

Thứ sáu, tiếp tục đổi mới công tác quản lý theo hướng tăng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các cơ sở giáo dục – đào tạo về tuyển chọn đội ngũ giáo viên, về chất lượng giáo dục đào tạo, trong đó cần đề cao trách nhiệm của người đứng đầu. Xây dựng và hoàn thiện quy chế đào tạo, đào tạo lại, đặc biệt là cụ thể hoá các nội dung về đối tượng, chương trình, kinh phí và mức bồi hoàn phí đào tạo... nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Từng bước xây dựng các tiêu chuẩn về trình độ học vấn, thời gian và lộ trình thực hiện đối với đội ngũ giáo viên bậc mầm non, tiểu học, dạy nghề đến bậc đại học và sau đại học.

Thứ bảy, tiếp tục đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp giảng dạy theo hướng chú trọng, nâng cao thời lượng thực hành nhằm rèn luyện tính tự chủ, kỹ năng tư duy, kỹ năng giao tiếp, tính độc lập và tăng khả năng hợp tác của học sinh, sinh viên trong các công việc được giao; cần chú trọng đổi mới phương pháp đánh giá, kiểm định chất lượng với học sinh, sinh viên trong quá trình giảng dạy; khuyến khích những đề tài mang tính ứng dụng

cao vào thực tiễn, nhất là những đề tài có đơn vị, doanh nghiệp cam kết ứng dụng, sử dụng khi hoàn chỉnh.

Thứ tám, có chính sách khuyến khích phù hợp, nhất quán về đất đai, xây dựng cơ sở hạ tầng, chương trình giảng dạy, thuê thu nhập doanh nghiệp... trong hợp tác về giáo dục – đào tạo và dạy nghề, nhất là với các trường có uy tín trong nước, khu vực và trên thế giới nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phục vụ quá trình hội nhập quốc tế.

Đối với vùng ĐBSCL hiện nay, nâng cao chất lượng và sử dụng hợp lý, hiệu quả nguồn nhân lực cho phát triển bền vững là nhiệm vụ cơ bản và quan trọng nhất, là yêu cầu cấp bách trước mắt, đồng thời là sự chuẩn bị để đón trước thời cơ, đặc biệt là tận dụng được cơ hội của thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế. Do vậy, cần có kế hoạch và các biện pháp thực sự hữu hiệu đối với từng tỉnh và trên toàn vùng để chủ động xây dựng và phát triển toàn diện nguồn nhân lực với chất lượng ngày càng cao đáp ứng yêu cầu. Chiến lược con người, “nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài” là bộ phận quan trọng hàng đầu trong chiến lược và quy hoạch phát triển, đặc biệt là đối với ĐBSCL./.

Thông tin cá nhân: **Ths. Hoàng Văn Khải** – Khoa Triết học

Học viện Chính trị - Hành chính khu vực IV, số 06 đường Nguyễn Văn Cừ (nối dài),
phường An Bình, quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ.

ĐT: 0976.442.135

Số TK: 74110000099568 Ngân hàng BIDV chi nhánh Cần Thơ.

Email: hoangkhaict4@gmail.com

