

## **ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC- KHÂU ĐỘT PHÁ ĐỂ ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG PHÁT TRIỂN**



*Ảnh minh họa*

**(TG) - Chất lượng nguồn nhân lực vùng đồng bằng sông Cửu Long hiện đang thấp nhất cả nước và đang là nút thắt trong sự phát triển của vùng. Những hạn chế trong chất lượng nguồn nhân lực của vùng xuất phát từ nhiều nguyên nhân, trong đó hạn chế trong công tác đào tạo nguồn nhân lực được coi là nguyên nhân chủ yếu. Vì vậy, nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực được coi là chìa khóa và động lực để thúc đẩy sự phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực vùng đồng bằng sông Cửu Long. Do đó, bài viết đã phân tích những hạn chế trong công tác đào tạo nguồn nhân lực của vùng đồng bằng sông Cửu Long hiện nay, trên cơ sở đó đưa ra các giải pháp khắc phục hạn chế, phát triển bền vững công tác đào tạo nguồn nhân lực, từ đó thúc đẩy sự phát triển nguồn nhân lực của vùng.**

Đồng bằng sông Cửu Long là vùng có nhiều tiềm năng và thế mạnh để phát triển nông nghiệp, kinh tế biển, du lịch và thương mại quốc tế song sự phát triển của vùng trong thời gian qua chưa tương xứng với tiềm năng, một trong những nguyên nhân chủ yếu đó là do hạn chế trong chất lượng nguồn nhân lực. Nếu chất lượng nguồn nhân lực thấp đang là điểm nghẽn cho sự phát triển kinh tế - xã hội của nước ta thì ở đồng bằng sông Cửu Long là một trường hợp điển hình cho cả nước. Chính vì vậy, nếu phát triển nguồn nhân lực ở đồng bằng sông Cửu Long được coi là khâu đột phá để thúc đẩy sự phát triển của vùng thì đào tạo nguồn nhân lực – giải pháp chủ yếu để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực được coi là đột phá của mọi đột phá.

## **Vài nét về thực trạng chất lượng nguồn nhân lực vùng đồng bằng sông Cửu Long**

*Về quy mô nguồn nhân lực*, dân số của khu vực đồng bằng sông Cửu Long năm 2011 là 17.330.900 người[1], chiếm gần 20% dân số của cả nước. Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của khu vực là 10.238.400 người, chiếm tới 59% dân số (so sánh với cả nước là 58,5%), đây là một tỷ lệ rất lý tưởng, hay nói cách khác khu vực Tây Nam bộ đang trong thời kỳ cơ cấu dân số vàng với quy mô nguồn nhân lực trong độ tuổi lao động tương đối lớn. Điều này tạo ra sức ép trong việc giải quyết việc làm và các vấn đề xã hội khác.

*Về chất lượng nguồn nhân lực*, chất lượng nguồn nhân lực bao gồm cả thể lực, trí lực và tâm lực. Tuy nhiên, bài viết này chỉ đánh giá yếu tố quan trọng nhất trong chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt trong bối cảnh kinh tế tri thức hiện nay, yếu tố này được quyết định bởi nhân tố giáo dục và đào tạo đó chính là trí lực. Trí lực của nguồn nhân lực biểu hiện ở năng lực sáng tạo, khả năng thích nghi và kỹ năng lao động nghề nghiệp của người lao động thông qua các chỉ số: trình độ văn hóa, dân trí, học vấn trung bình của một người dân; số lao động đã qua đào tạo, trình độ và chất lượng đào tạo; mức độ lành nghề (kỹ năng, kỹ xảo, thao tác...) của lao động; trình độ tổ chức quản lý sản xuất kinh doanh; năng suất, chất lượng và hiệu quả lao động... Trí lực của người lao động có liên quan trực tiếp tới giáo dục. Khu vực đồng bằng sông Cửu Long được coi là “vùng trũng” của cả nước về giáo dục. Vì vậy, trí lực của nguồn nhân lực khu vực này có thể coi là vấn đề nổi cộm nhất hiện nay trong việc phát triển nguồn nhân lực khu vực. Điều này thể hiện cụ thể như sau:

*Về trình độ học vấn*, trong cuộc điều tra dân số năm 2009, tỷ lệ dân số chưa tốt nghiệp phổ thông trung học của đồng bằng sông Cửu Long là 32,8% cao nhất so với các vùng. Tỷ lệ tốt nghiệp trung học phổ thông là 10,7%, thấp nhất so với các vùng. Tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên được đào tạo và có bằng từ sơ cấp nghề đến sau đại học chỉ chiếm 8,6%. Số lượng chưa được đào tạo sơ cấp nghề đến trên đại học cao nhất cả nước, chiếm 91,3%, Trong 15 tỉnh, thành phố của cả nước có tỷ lệ học vấn cao nhất thì không có tỉnh nào thuộc đồng bằng sông cửu Long[2].

*Về trình độ chuyên môn kỹ thuật*, trình độ học vấn có liên quan đến trực tiếp đến trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực. Vì vậy, nguồn nhân lực vùng đồng bằng sông Cửu Long không chỉ thấp nhất cả nước về trình độ học vấn mà trong cả trình độ chuyên môn kỹ thuật. Sự thấp kém về trình độ chuyên môn kỹ thuật thể hiện ở chỗ tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong

nền kinh tế đã qua đào tạo năm 2011 của vùng đồng bằng sông Cửu Long là 8,6% so với mức chung của cả nước là 15,4% và là tỷ lệ thấp nhất trong tất cả các khu vực, sau cả Tây Nguyên là 10,8%[3]. Số lượng lao động được đào tạo về trình độ chuyên môn, kỹ thuật thấp trên mọi phương diện. Khu vực đồng bằng sông Cửu Long có tỷ lệ bình quân 85 sinh viên/1 vạn dân, chỉ bằng 1/3 so với tỷ lệ bình quân chung của cả nước. Dân số vùng đồng bằng sông Cửu Long chiếm 20% dân số cả nước nhưng số sinh viên tốt nghiệp trung cấp, cao đẳng, đại học so với tổng số sinh viên của cả nước cũng còn kém xa so với tỷ lệ chung về dân số.

Từ những số liệu trên cho thấy, chất lượng nguồn nhân lực vùng đồng bằng sông Cửu Long còn rất thấp so với mặt bằng chung của cả nước (trong khi đó chất lượng nguồn nhân lực của cả nước đã là thấp so với khu vực và thế giới). Điều này đang là một trong những nút thắt cản trở quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn và hội nhập quốc tế của vùng.

### **Hạn chế trong công tác đào tạo nguồn nhân lực hiện nay**

Có một thực tế hiện nay là hạn chế trong công tác đào tạo nguồn nhân lực là nguyên nhân chủ yếu dẫn tới những hạn chế trong chất lượng nguồn nhân lực của vùng

Những hạn chế, yếu kém trong chất lượng nguồn nhân lực vùng đồng bằng sông Cửu Long có nhiều nguyên nhân như do sự kém phát triển trong kinh tế làm hạn chế khả năng thu hút và sử dụng, phát triển nguồn nhân lực, môi trường làm việc, chế độ đãi ngộ, thu hút nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân tài chưa được cải thiện... Trong đó, nguyên nhân chủ yếu vẫn là do những hạn chế trong công tác đào tạo nguồn nhân lực của vùng đồng bằng sông Cửu Long, thể hiện cụ thể như sau:

*Thứ nhất*, hệ thống các trường, lớp còn thiếu, phân bổ chưa hợp lý, cơ sở vật chất nghèo nàn, phương tiện dạy học vừa thiếu vừa không đồng bộ. Mạng lưới các cơ sở đào tạo từ trung cấp chuyên nghiệp (TCCN) đến đại học phát triển nhanh trong những năm gần đây nhưng so với quy mô dân số và mục tiêu khai thác các tiềm năng của vùng thì còn quá mỏng so với bình quân chung cả nước. Toàn vùng có 62 cơ sở đào tạo TCCN (trong đó có 35 trường TCCN); 13 trường đại học, 26 trường cao đẳng. Đã có 10/13 tỉnh trong vùng có trường đại học, tất cả các tỉnh đều có trường cao đẳng. Như vậy, bình quân chung 1.333 nghìn dân/1 trường đại học, 667 nghìn dân/1 trường cao đẳng và 280 nghìn dân/1 cơ sở đào tạo trung cấp chuyên nghiệp. Hơn nữa, nhiều trong số những cơ sở đào tạo này (chủ yếu là các trường đại học và cao đẳng) vừa được nâng cấp hoặc

thành lập mới nên hầu hết quy mô nhỏ, ngoài phòng học thì trang thiết bị, phương tiện dạy và học đều thiếu và lạc hậu, nhất là đối với cơ sở dạy nghề, điều này cũng ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo.

*Thứ hai*, lực lượng giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục của những cơ sở đào tạo này vừa thiếu về số lượng, yếu về chuyên môn và non nớt về kinh nghiệm giảng dạy đặc biệt là hoạt động nghiên cứu khoa học và hoạt động thực tiễn. Cả nước có 84181 giáo viên đại học, cao đẳng, vùng đồng bằng sông Cửu Long là 6435 người chiếm 7,6%, số giáo viên chỉ cao hơn Tây Nguyên. Số sinh viên cao đẳng, đại học năm 2011 là 144017, chiếm 6,5% tổng số sinh viên của cả nước[4]. Giáo viên hệ trung cấp là 2053 người chiếm 10,3%, học sinh các trường trung cấp năm 2011 là 57339 chiếm 9,3% so với tổng cả nước[5]. Như vậy, số lượng giáo viên các trường trung cấp, cao đẳng, đại học so với cả nước chiếm tỷ lệ thấp hơn nhiều so với tỷ lệ dân số của vùng. Để giải quyết tình trạng thiếu giáo viên, các trường phải huy động tối đa công suất của các giảng viên của trường để phục vụ cho nhu cầu giảng dạy dẫn tới hệ quả giảng viên không có thời gian để nghiên cứu khoa học và bồi dưỡng kiến thức chuyên môn để nâng cao trình độ, chất lượng giảng dạy. Đặc biệt là các trường dạy nghề do thiếu giáo viên trầm trọng nên phải sử dụng giáo viên thỉnh giảng nhưng thiếu kiểm soát chất lượng, nhiều giáo viên không đạt chuẩn, cần được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức sư phạm và chuyên môn, từ đó cũng ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy.

*Thứ ba*, cơ cấu đào tạo nguồn nhân lực vùng đồng bằng sông Cửu Long thiếu hợp lý. Tương quan lực lượng lao động theo các cấp trình độ đào tạo giữa cao đẳng – đại học, trung cấp và công nhân kỹ thuật là 1:1,24-4,81 (năm 2008) trong khi cơ cấu lao động tối ưu của các nước công nghiệp là 1:4:20[6]. Về cơ cấu ngành nghề đào tạo, vùng đồng bằng sông Cửu Long được coi là vương quốc nông nghiệp nhưng việc đào tạo về ngành nghề nông nghiệp còn ít. Nguyên nhân là do khối ngành kinh tế vốn đầu tư không nhiều, nhưng hiệu quả lại cao do dễ tuyển sinh nên vẫn được các địa phương, các trường ưu tiên lựa chọn và phát triển. Theo số liệu thống kê của Bộ giáo dục và Đào tạo, tỷ lệ sinh viên vùng đồng bằng sông cửu Long theo học các ngành nông nghiệp, thủy sản bậc đại học chỉ khoảng 10% và cao đẳng hơn 5%, trong khi đến hơn 30% tỷ lệ sinh viên theo học các ngành kinh tế, 20% kỹ thuật công nghệ[7]. Điều này không phù hợp với tỷ lệ lao động trong các ngành nghề ở khu vực này. Trong khi số lượng sinh viên của vùng còn ít, việc đào tạo ngành nghề mất cân đối như vậy khiến số lượng sinh viên ngành nông nghiệp lại càng ít, không đáp ứng được nhu cầu thực tế trong khi sinh viên các ngành khác thì thất nghiệp. Tỷ

trọng lao động có việc làm phân chia theo các ngành nghề ở khu vực đồng bằng sông Cửu Long năm 2009[8] như sau:

<b>LAO ĐỘNG TRONG CÁC NGÀNH KINH TẾ</b>	<b>TỶ LỆ %</b>
<b>Nông lâm thủy sản</b>	58,2
<b>Công nghiệp và xây dựng</b>	15,2
<b>Dịch vụ</b>	26,6

*Thứ tư*, công tác đánh giá, kiểm định nội dung, chương trình, chất lượng giáo dục – đào tạo chưa được chú trọng, đặc biệt là đối với hình thức đào tạo liên kết giữa các Trung tâm giáo dục thường xuyên, Trung tâm đào tạo vừa học vừa làm của các địa phương với các trường đại học, cao đẳng, dạy nghề. Đây chính là điều kiện cho các cơ sở đào tạo gia tăng quy mô đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu của người học nhưng chất lượng đào tạo lại chưa được chú ý đảm bảo.

*Thứ năm*, đầu tư cho giáo dục và đào tạo ở mức thấp và chưa hiệu quả. Trong khi tỷ lệ đầu tư cho giáo dục từ ngân sách địa phương của các tỉnh, thành trong cả nước khoảng 20% thì sự đầu tư của vùng đồng bằng sông Cửu Long còn thấp hơn so với mức chung của cả nước. Năm 2006 là 17,77% tổng ngân sách thì đến năm 2009 thì mới tăng lên 18,5%.

*Thứ sáu*, trong khi nguồn ngân sách đầu tư cho đào tạo nguồn nhân lực còn thấp thì việc thu hút sự đầu tư của người dân cũng rất hạn chế. Dân cư vùng đồng bằng sông Cửu Long đa phần là sản xuất nông nghiệp, đời sống còn nhiều khó khăn (năm 2012 thu nhập bình quân đầu người 1 tháng của vùng đồng bằng sông Cửu Long là 1.373.000 đồng trong khi cả nước là 2.000.000 đồng). Đời sống của người dân còn khó khăn nên đầu tư cho giáo dục và đào tạo cũng còn hạn chế, hơn nữa, nhận thức của người dân về tầm quan trọng của giáo dục, đào tạo cũng chưa thật sự đúng đắn và sâu sắc càng làm cho vùng đồng bằng sông Cửu Long thu hút được ít các nguồn lực đầu tư cho giáo dục hơn các vùng khác trong cả nước.

Chính vì vậy, để phát triển nguồn nhân lực vùng đồng bằng sông Cửu Long trước hết phải giải quyết và tháo gỡ được những hạn chế và khó khăn trong công tác đào tạo nguồn nhân lực đã phân tích ở trên.

## **Một số giải pháp phát triển bền vững công tác đào tạo nguồn nhân lực ở vùng đồng bằng sông Cửu Long**

*Thứ nhất, quy hoạch mạng lưới trường, lớp, ngành nghề đào tạo gắn chặt với quy hoạch vùng đồng bằng sông Cửu Long*

Việc quy hoạch mạng lưới các trường lớp, cơ sở đào tạo nhân lực của vùng không nhất thiết phải chạy theo số lượng huyện nào cũng có trường nghề và tỉnh nào cũng có trường cao đẳng, đại học trong khi ngành nghề đào tạo chông chéo, trùng lặp mà nên gắn chặt với quy hoạch phát triển vùng đồng bằng sông Cửu Long trong tương lai. Trên cơ sở quy hoạch của vùng và dự báo về nhu cầu nhân lực trong các ngành nghề của vùng trong tương lai để xây dựng hệ thống các ngành nghề cần được đào tạo tại các cơ sở đào tạo của vùng. Trên cơ sở hệ thống các ngành nghề cần đào tạo này quy hoạch mạng lưới các cơ sở đào tạo theo hướng mỗi cơ sở đào tạo tập trung ưu tiên phát triển đào tạo một số ngành nghề chuyên ngành nhất định có thế mạnh và tiềm năng về đội ngũ cán bộ, giảng viên, trang thiết bị, thành lập những cơ sở đào tạo mới có khả năng đào tạo một số ngành nghề mới mà vùng cho nhu cầu. Nhu cầu về nguồn nhân lực trong nông nghiệp của vùng đồng bằng sông Cửu Long là rất lớn vì vậy các cơ sở đào tạo trước mắt cần ưu tiên đào tạo những ngành nghề liên quan đến kỹ thuật nông nghiệp hiện đại.

*Thứ hai, phát triển đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục của vùng*

Việc phát triển đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục phải trên cơ sở thực trạng đội ngũ giảng viên của vùng cũng như nhu cầu các ngành nghề cần đào tạo của vùng trong tương lai. Việc khảo sát nhu cầu về số lượng, chất lượng giảng viên và cán bộ quản lý còn thiếu hoặc chưa đáp ứng chuẩn trình độ theo chuyên ngành cần được đào tạo là công việc cần phải làm trước tiên để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp. Để phát triển đội ngũ giảng viên, trước hết vùng cần ưu tiên tập trung đầu tư nâng cao năng lực đào tạo và chất lượng đào tạo của những trường đại học có chất lượng cao trong vùng như trường đại học Cần Thơ, đại học An Giang trở thành nơi cung cấp nguồn giảng viên có chất lượng trong vùng... Đồng thời có chính sách ưu đãi, đãi ngộ cho các sinh viên giỏi của các trường đại học lớn trong vùng cũng như của cả nước ở các ngành nghề mà vùng đang có nhu cầu đào tạo lớn trở thành giảng viên cho các cơ sở đào tạo nhân lực của vùng.

Đối với đội ngũ giảng viên hiện có của các cơ sở đào tạo nhân lực, các tỉnh, thành cần có những chính sách tạo điều kiện, khuyến khích và hỗ trợ họ

nâng cao trình độ tại các cơ sở trong nước hoặc gửi đi đào tạo ở nước ngoài, đặc biệt là những ngành nghề mà vùng đang có nhu cầu đào tạo lớn nhưng thiếu giảng viên.

*Thứ ba, đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp dạy học, kiểm tra, đánh giá chất lượng các cơ sở đào tạo theo đề án đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục của Bộ Giáo dục và Đào tạo*

Giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực vùng đồng bằng sông Cửu Long cũng cần tích cực cùng với cả nước thực hiện đề án đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Các cơ sở đào tạo cần phối hợp với Bộ giáo dục đào tạo xây dựng chương trình khung, chương trình đào tạo tiên tiến để thực hiện hội nhập đào tạo nghề theo hệ thống chuẩn của khu vực và thế giới. Đổi mới nội dung, phương pháp dạy và học, chú ý phương pháp phát huy tính độc lập, tư duy sáng tạo và năng lực tự đào tạo của người học nhằm xây dựng đội ngũ người lao động có kiến thức cơ bản, làm chủ kỹ năng nghề nghiệp, quan tâm hiệu quả thiết thực, nhạy cảm với cái mới, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, có ý thức vươn lên về khoa học và công nghệ, chú trọng trang bị và nâng cao kiến thức tin học và ngoại ngữ cho học sinh, sinh viên.

*Thứ tư, đa dạng hóa các loại hình đào tạo và thực hiện tốt công bằng xã hội trong giáo dục, đào tạo*

Phát triển nguồn nhân lực vùng đồng bằng sông Cửu Long hiện nay cần chú trọng đào tạo ngắn hạn với tạo nguồn phát triển lâu dài, cân đối phát triển giáo dục đào tạo với tăng cường dạy nghề. Để đáp ứng yêu cầu trước mắt về nguồn nhân lực và đảm bảo cơ cấu trình độ đào tạo hợp lý cần phát triển đa dạng các loại hình dạy nghề, mở rộng mạng lưới đào tạo sau phổ thông phải được khẳng định là giải pháp tích cực, chủ động và linh hoạt trong việc tuyển sinh học nghề, nhất là dạy nghề trình độ trung cấp cho các đối tượng đã tốt nghiệp trung học cơ sở nhưng không có điều kiện học tiếp trung học phổ thông; chú trọng việc dạy nghề để cung ứng nguồn lao động cho các khu, cụm công nghiệp tại địa phương và kể cả cho các tỉnh và các vùng khác. Đa dạng hóa các hình thức đào tạo để mở rộng cơ hội học tập cho người dân vùng đồng bằng sông Cửu Long như kết hợp đào tạo chính quy với đào tạo vừa học vừa làm, liên thông, từ xa, đào tạo lại, liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp thực hiện đào tạo theo địa chỉ. Có hình thức công nhận trình độ (có thể tổ chức kiểm tra, sát hạch để cấp bằng, chứng chỉ) đối với những người tự học nghề hoặc học theo kiểu truyền nghề, không đào tạo tại các cơ sở giáo dục.

Đồng bào vùng đồng bằng sông Cửu Long còn nhiều khó khăn, địa bàn sông nước, lũ về hàng năm khó khăn trong việc đi lại, tới trường, vì vậy nhiều con em nhà nghèo phải bỏ học sớm. Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của vùng đồng bằng sông Cửu Long, các tỉnh, thành cần có chính sách hỗ trợ tạo điều kiện cho con em người có công và người nghèo có cơ hội học tập, con em người dân tộc thiểu số cơ hội học tập, đào tạo ở tất cả các bậc học.

*Thứ năm, tăng cường đầu tư và nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực đầu tư cho đào tạo nguồn nhân lực*

Tăng cường đầu tư ngân sách nhà nước cho giáo dục ở đồng bằng sông Cửu Long cả về số lượng tuyệt đối và tỷ trọng ngang với mặt bằng chung của cả nước. Ưu tiên đầu tư ngân sách cho phát triển nguồn nhân lực thông qua các chương trình dự án. Ngân sách cũng cần quan tâm, hỗ trợ kinh phí cho tất cả các trường (không kể công lập hay dân lập) đào tạo những ngành nghề mà khu vực đang có nhu cầu cao, kinh phí đầu tư lớn nhưng lợi nhuận thấp. Đồng thời tăng cường quản lý trong các hoạt động đầu tư trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo để đảm bảo chất lượng đào tạo.

Thu hút đầu tư trong nước và đầu tư nước ngoài trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo nhất là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Nghiên cứu vận dụng các cơ chế chính sách ưu đãi, hỗ trợ về đất đai, thủ tục hành chính, thông tin thị trường lao động cho các nhà đầu tư trong nước và quốc tế xây dựng các cơ sở đào tạo tại khu vực. Thực hiện đồng bộ các cơ chế, chính sách khuyến khích đẩy mạnh xã hội hóa trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo như khuyến khích các doanh nghiệp hợp tác với các cơ sở đào tạo trong đào tạo nguồn nhân lực...

*Thứ sáu, đẩy mạnh hợp tác trong nước và quốc tế trong đào tạo nguồn nhân lực của vùng*

Để đào tạo nguồn nhân lực vùng đồng bằng sông Cửu Long có sự phát triển mạnh mẽ hơn nữa đòi hỏi phải có sự hợp tác với các tỉnh, thành phố trong nước và quốc tế về đào tạo nguồn nhân lực dưới nhiều hình thức khác nhau.

Vùng đồng bằng sông Cửu Long có thể thông qua các cơ quan hữu quan trong nước xác định các cơ sở đào tạo trong nước và quốc tế có chất lượng tốt, chi phí thấp cho các ngành nghề đáp ứng nhu cầu phát triển của mình. Thông qua mối quan hệ với các cơ sở đào tạo trong nước và quốc tế có thể gửi học sinh, sinh viên nghiên cứu, học tập nhất là các trường đại học, cơ sở đào tạo có chất lượng cao, uy tín. Đặc biệt chú ý tới việc đưa học sinh, sinh viên đi học tại một số cơ sở đào tạo có chất lượng cao ở các nước phát triển như Vương quốc Anh, Úc, Nhật Bản, Liên bang Nga, Singapo...hoặc các cơ sở đào tạo của nước



ngoài tại Việt Nam. Bên cạnh đó cũng cần chú ý tới việc đẩy mạnh hợp tác với các doanh nghiệp, công ty, tập đoàn... nước ngoài để đưa người lao động của khu vực sang làm việc, học tập, chuyển giao công nghệ mới, tiên tiến theo chương trình tu nghiệp sinh được ký kết giữa chính phủ Việt Nam với chính phủ các nước hoặc giữa khu vực với các địa phương nước ngoài mà chúng ta có cam kết hợp tác.

Tăng cường hợp tác với các tỉnh, thành phố trong giáo dục - đào tạo nhất là Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh trong việc mời các chuyên gia giỏi, cán bộ giảng dạy có uy tín giảng dạy, nghiên cứu, phát triển công nghệ.

Giải quyết bài toán phát triển nguồn nhân lực đang là chìa khóa để đưa vùng đồng bằng sông Cửu Long nhanh chóng phát triển. Để làm được điều này, có rất nhiều việc phải làm liên quan đến rất nhiều các cơ quan, ban ngành song nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực chính là động lực chủ yếu để phát triển nguồn nhân lực của vùng. Trên cơ sở chỉ ra những hạn chế trong công tác đào tạo nguồn nhân lực của vùng, chúng tôi đưa ra một hệ thống các giải pháp để khắc phục những hạn chế này, phát triển bền vững công tác đào tạo nguồn nhân lực của vùng.

#### **Tài liệu tham khảo:**

1. TS Bùi Thị Thanh: Phát triển giáo dục đào tạo là chìa khóa và động lực phát triển nguồn nhân lực của vùng đồng bằng sông Cửu Long, tạp chí kinh tế và phát triển, số tháng 11 năm 2010

2. Tính đặc thù của quá trình đào tạo nguồn nhân lực vùng đồng bằng sông Cửu Long, Trương Ngọc Hân

[www.tapchicongsan.org.vn/Home/Viet-nam-tren-duong-doi-moi/2008/3144/Tinh-dac-thu-cua-qua-trinh-dao-tao-nguon-nhan-luc-vung.aspx](http://www.tapchicongsan.org.vn/Home/Viet-nam-tren-duong-doi-moi/2008/3144/Tinh-dac-thu-cua-qua-trinh-dao-tao-nguon-nhan-luc-vung.aspx)

**Hà Thị Thùy Dương** - Học viện Chính trị khu vực IV

---

[1] Tổng cục thống kê: Niên giám thống kê 2011, Nxb Thống kê, H, 2012, tr 63

[2] <http://www.tapchiconsan.org.vn/Home/Viet-nam-tren-duong-doi-moi/2014/27736/Phat-trien-nhan-luc-phuc-vu-cong-nghiep-hoa-hien-dai-hoa.aspx>

[3] Tổng cục thống kê: Niên giám thống kê 2011, Nxb Thống kê, H, 2012, tr 120

[4] Tổng cục thống kê: Niên giám thống kê 2011, Nxb Thống kê, H, 2012, tr 619

[5] Tổng cục thống kê: Niên giám thống kê 2011, Nxb Thống kê, H, 2012, tr 6 25

[6] TS Bùi Thị Thanh: Phát triển giáo dục đào tạo là chìa khóa và động lực phát triển nguồn nhân lực của vùng đồng bằng sông Cửu Long, tạp chí kinh tế và phát triển, số tháng 11 năm 2010, tr 31

[7] <http://www.tapchiconsan.org.vn/Home/Viet-nam-tren-duong-doi-moi/2014/27736/Phat-trien-nhan-luc-phuc-vu-cong-nghiep-hoa-hien-dai-hoa.aspx>

[8] Số liệu kinh tế đồng bằng sông Cửu Long 2001 - 2011, tập 2, TS.Võ Hùng Dũng (Chủ biên), NXB Đại học Cần Thơ 2012, tr.81.