

## **Những Nguyên nhân chính của sự yếu kém về Chất lượng Nguồn Nhân lực ở Đồng bằng Sông Cửu Long hiện nay**

01/12/2015

Đồng bằng Sông Cửu Long (ĐBSCL) là một vùng có một lợi thế về vị trí địa lý và tiềm năng phát triển kinh tế – xã hội không nhỏ, tuy nhiên, vùng đất này vẫn đang phải chấp nhận những nghịch lý cơ bản của phát triển, đó là: ở giữa một vựa lúa lớn nhất, một kho thủy hải sản giàu có nhất, nơi có nguồn cây trái phong phú nhất, nhưng mức sống người dân lại chưa cao, nhà cửa và cơ sở hạ tầng còn thấp kém và chưa đồng bộ, đây cũng là nơi có nền giáo dục còn nhiều bất cập. Nhiều ý kiến cho rằng, nguyên nhân chủ yếu của những nghịch lý nêu trên chính là sự thiếu hụt trầm trọng về nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ quá trình phát triển bền vững của vùng.

Có thể nói rằng vấn đề lao động có tay nghề cao đang và sẽ trở thành một vấn đề vô cùng cấp thiết ở ĐBSCL. Lực lượng lao động được đào tạo hiện tại không đáp ứng nổi nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và việc chuẩn bị nguồn lực luôn đòi hỏi thời gian và cách tiếp cận phù hợp. Với những tiềm năng kinh tế – xã hội sẵn có, ĐBSCL luôn cần một lực lượng lao động dồi dào, đặc biệt là cần một nguồn nhân lực chất lượng cao đủ mạnh cả về số lượng và chất lượng để phát huy hiệu quả các tiềm năng, thế mạnh về kinh tế – xã hội của khu vực, nâng cao đời sống dân cư, làm giàu có hơn cho mảnh đất này và góp phần không ngừng làm giàu cho Tổ Quốc.

Vậy đâu là những nguyên nhân chính của tình trạng chất lượng nguồn nhân lực thấp tại địa phương?

Thứ nhất, Thiếu hụt một chiến lược phát triển nguồn nhân lực và nhân lực chất lượng cao của vùng ĐBSCL

Có thể nói, trước năm 2012, việc đào tạo, phát triển nguồn nhân lực ĐBSCL còn chưa được chú trọng và được đặt vào mục tiêu trọng tâm trong chiến lược phát triển bền vững của vùng. Điều đó được thể hiện rất rõ ở những chỉ tiêu khá

khiêm tốn về giáo dục đào tạo các cấp và để ĐBSCL trở thành “vùng trũng” về giáo dục – đào tạo. Các báo cáo về lĩnh vực này đều cho thấy, hầu hết các chỉ tiêu, chỉ số về giáo dục, đào tạo, dạy nghề... trong vùng đều còn thấp xa so với mức trung bình của cả nước. Một vài con số được nêu trong Hội nghị Quy hoạch phát triển nhân lực các tỉnh vùng Tây Nam Bộ giai đoạn 2011-2020 tổ chức tại Cần Thơ tổ chức tháng 12/2010 cho thấy: tỷ lệ học sinh THPT đi học đúng độ tuổi năm học 2009-2010 chỉ đạt 43,1%; tỷ lệ học sinh phổ thông bỏ học còn cao (so sánh tỷ lệ bỏ học trong học kỳ I năm học 2008-2009 là 0,88% so trung bình cả nước là 0,56%); năm 2010, tỷ lệ bình quân 85 sinh viên/1 vạn dân ở ĐBSCL trong khi cả nước là 235 sinh viên/1 vạn dân; tỷ lệ lao động đã qua đào tạo là 26%, trong đó qua đào tạo nghề chỉ đạt 20,6% (Tùng Linh, 2010).

Hiện nay, cho dù các chỉ số nêu trên đã ít nhiều được cải thiện nhờ “Cơ chế đào tạo đặc thù” của Chính phủ áp dụng cho khu vực này trong 4 năm qua, tuy nhiên, năm học 2011-2012, các chỉ số trên nhìn chung cho thấy khu vực này vẫn thuộc hàng thấp nhất trong cả nước về trình độ dân trí. Cụ thể đó là: tỷ lệ học sinh đi học THCS chung trong vùng là 81,7% song tỷ lệ học sinh chưa tốt nghiệp tiểu học vẫn là 30,7%; tỉ lệ học sinh PTTH đi học đúng độ tuổi đạt 47,3% dẫn tới tỷ lệ học sinh tốt nghiệp THPT trở lên đạt 11,5% năm 2012 và đạt 13,9% năm 2014 (chỉ gần bằng một nửa so với mức chung của cả nước) (TCTK, 2013). Thực tế đó đã xếp Tây Nam bộ vào nhóm các khu vực nằm trong “vùng trũng” về giáo dục – đào tạo và là khu vực có chất lượng nguồn nhân lực thấp so với mặt bằng chung của cả nước. Điều này dẫn tới việc đào tạo lao động có tay nghề cao hiện nay gặp nhiều khó khăn hơn, do chất lượng đầu vào của các cơ sở đào tạo đại học, cao đẳng không thể nâng cao ngay được.

Thực trạng trên có thể giải thích bằng sự thiếu hụt chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Yếu tố con người chưa được nhận thức một cách đúng đắn và vị trí của việc phát triển nguồn lực chưa được đặt vào trọng tâm của phát triển kinh tế, chưa có lộ trình cho cả đầu tư nguồn nhân lực ngắn hạn cũng như dài hạn. Ngoài ra, chính sách về quản lý nguồn nhân lực còn thiếu hiệu quả. Tất cả

những yếu tố này đã làm ảnh hưởng xấu đến phát triển nguồn nhân lực ở đồng bằng sông Cửu Long.

Chưa nói đến việc, sự mất cân đối về cơ cấu theo trình độ đào tạo, sự phân bố không đồng đều các lao động có tay nghề cao giữa các ngành cũng là một vấn đề nữa cho phát triển nguồn nhân lực trong vùng. Ngoài ra còn phải tính đến tình trạng chảy máu chất xám và lao động, khi các điều kiện về đãi ngộ của thị trường lao động trong vùng đều không đủ sức hấp dẫn lao động tại chỗ, dẫn tới việc di cư lao động sang các vùng lân cận.

Thứ hai, Những chương trình, chính sách nhằm nâng cao chất lượng giáo dục và nguồn nhân lực trong vùng chưa thực sự phát huy hiệu quả

Kể từ năm 2012, vùng Tây Nam bộ đang được thực thi cơ chế đặc thù cho việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu phát triển của vùng. Thực hiện Quyết định 1033/QĐ-TTg ngày 30-6-2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc phát triển giáo dục-đào tạo (GD-ĐT) và dạy nghề vùng ĐBSCL giai đoạn 2011-2015; nhằm nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội nhanh, bền vững cho vùng Tây Nam Bộ, trên cơ sở đề xuất của Ban Chỉ đạo phát triển vùng Tây Nam Bộ, Bộ GD-ĐT đã ban hành các Công văn số 5425 (ngày 21-8-2012) và số 6977 (ngày 19-10-2012) về việc thực hiện cơ chế đặc thù đào tạo nhân lực cho các địa phương vùng ĐBSCL.

Theo “cơ chế đặc thù về giáo dục – đào tạo” nêu trên, ĐBSCL bao gồm 12 tỉnh và 01 thành phố trực thuộc trung ương, tại hầu hết các tỉnh, thành, hiện nay, đều được thành lập các trường đại học. Tại riêng địa bàn ĐBSCL hiện đã có tới 42 trường đại học, cao đẳng, trong đó có 17 trường đại học và 25 trường cao đẳng, 1 phân hiệu đại học và 30 trường trung cấp chuyên nghiệp. Với số lượng cơ sở đào tạo như vậy nên vài năm gần đây, quy mô đào tạo bậc đại học, cao đẳng, trung cấp không ngừng tăng lên với khoảng 157.000 sinh viên, học sinh cho cả 3 bậc đào tạo, trong đó riêng đào tạo sau đại học gần 4.500 học viên... (Sài Gòn Giải Phóng Online, 2015).

Tuy nhiên, có thể nhận thấy rằng việc thực thi cơ chế đào tạo đặc thù đa ngành, đa cấp nêu trên đã tạo ra những bất cập mới cho chính bản thân lĩnh vực giáo dục đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của địa phương. Thời gian xác định nhu cầu nhân lực cần đào tạo hàng năm của địa phương chưa kịp thời gian tuyển sinh. Các trường bị động trong việc lập kế hoạch tuyển sinh theo chính sách cử tuyển do vậy mà chưa đầu tư vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu và chất lượng cho thị trường, góp phần xây dựng kinh tế cho cả vùng.

Thứ ba, Chất lượng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn của các lĩnh vực mũi nhọn của địa phương

Việc thành lập ồ ạt hàng loạt trường đại học ở khu vực này với mục đích giải quyết bài toán nguồn nhân lực của vùng đã dẫn đến một tình trạng bất cập là các trường ra sức cạnh tranh nhau trong tuyển sinh bằng cách hạ điểm chuẩn đầu vào, đồng thời ra sức gia tăng học phí như một hình thức kinh doanh giáo dục, không những gây khó khăn cho việc tiếp cận các cơ hội giáo dục của cộng đồng, mà còn dẫn đến chất lượng nguồn nhân lực không đáp ứng được nhu cầu thực tế. Đặc biệt cho các ngành kinh tế mũi nhọn của vùng cũng như phục vụ cho việc nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân.

Ví dụ điển hình nhất thể hiện trong đào tạo lao động ngành y tế của khu vực này. Tại hội nghị đào tạo nhân lực y tế vùng ĐBSCL do Trường Đại học Y Dược Cần Thơ tổ chức mới đây, nhiều nhà quản lý y tế và lãnh đạo địa phương tỏ ra băn khoăn trước thực trạng đào tạo nguồn nhân lực y tế hiện nay, nhất là lĩnh vực đào tạo bác sĩ, dược sĩ trình độ đại học. Trước nhu cầu của xã hội, những năm gần đây nhiều trường đại học ngoài công lập ở ĐBSCL (đào tạo đa ngành) có hiện tượng đào tạo "lấn sân", mở thêm các mã ngành y, dược. Toàn vùng ĐBSCL hiện có 13 trường đào tạo lĩnh vực y dược, trong đó có 11 trường ngoài công lập. Riêng ở bậc đại học, ngoài Trường Đại học Y dược Cần Thơ được giao đào tạo chuyên ngành, các trường khác như: Đại học Trà Vinh (tỉnh Trà Vinh), Đại học Võ Trường Toản (tỉnh Hậu Giang), Đại học Tây Đô và Đại học Nam Cần Thơ (TP Cần Thơ) cũng được phép đào tạo ngành y với chỉ tiêu tuyển sinh

khá lớn. Điển hình như Đại học Tây Đô, sau 4 năm tuyển sinh, trường này đã và đang đào tạo gần 5.500 sinh viên ngành Dược - Điều dưỡng. Năm 2014, trường tiếp tục tuyển sinh vào ngành Dược và Điều dưỡng hệ chính quy, bậc đại học 400 chỉ tiêu (Quân đội nhân dân online, 2014).

Thứ tư, Việc đào tạo phát triển nguồn nhân lực chưa bám sát vào nhu cầu nguồn nhân lực trong vùng

Cho dù tỉnh nào cũng có trường đại học, khu vực này lại có tỷ lệ thất nghiệp cao thứ hai trong cả nước. Cho dù nguồn cử nhân được đào tạo chính quy hàng năm đang gia tăng mạnh, nhưng sinh viên ra trường không có việc làm chiếm một tỷ lệ khá lớn, phải chờ việc, trở thành các “cử nhân thất nghiệp”. Nhằm khắc phục thực trạng này, từ đầu năm học 2012-2013, Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh An Giang đã tăng cường tuyển dụng và bố trí các cử nhân thất nghiệp vào làm công tác Đội hoặc phụ trách những phòng chức năng như thư viện, thiết bị của các trường. Điều này cho thấy, việc đào tạo nguồn nhân lực ở đây đang còn nhiều bất cập: đào tạo nhiều nhưng vẫn không đáp ứng được nhu cầu xã hội. Sinh viên được đào tạo chính quy ra trường thì lại không có việc làm hoặc không được làm việc đúng chuyên môn được đào tạo.

### Kết luận

Từ những nguyên nhân chính của sự yếu kém về chất lượng nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao ở ĐBSCL đã nêu ở trên, có thể thấy rằng, để phát triển nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao và đưa ra một hệ thống giải pháp cho vùng ĐBSCL, một thách thức đặt ra đó là phải phân tích rõ thực trạng nguồn nhân lực ở cả khía cạnh số lượng, chất lượng, mức độ đáp ứng đối với sự phát triển của từng ngành, từng lĩnh vực và từng vùng trong tổng thể của cả nước. Do vậy, cần có nhiều hơn những nghiên cứu toàn diện về vấn đề này. Thứ nhất, những nghiên cứu đó cần góp phần vào việc xây dựng bộ tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực, nhân lực chất lượng cao ở ĐBSCL. Thứ hai, những nghiên cứu đó cần phải xác định được những nhu cầu cụ thể về nguồn nhân lực của từng ngành tại địa phương, từ đó tìm ra các cách thức cụ thể nhằm

thỏa mãn những nhu cầu đó. Tiếp nối yêu cầu này, các nghiên cứu cần phải được thực hiện đa bên bao gồm chính quyền địa phương, người dân và các doanh nghiệp nhằm xác định các nhu cầu một cách chính xác nhất. Cuối cùng, những nghiên cứu đó cần cung cấp những luận cứ cho việc xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực, nhân lực chất lượng cao của vùng cùng với bản chiến lược các giải pháp cụ thể nhằm phát triển nguồn nhân lực, nhân lực chất lượng cao của cả nước cho giai đoạn 2016-2020 tầm nhìn 2030.

**Phan Thanh Thanh**  
**VNCCN, VKHXHVN**

#### Danh mục tài liệu tham khảo

Quân đội Nhân dân Online, 2014. <http://www.qdnd.vn/qdndsites/vi-vn/61/43/kinh-te-xa-hoi/thieu-hut-nguon-luc-y-te-o-dong-bang-song-cuu-long-can-co-chinh-sach-giai-phap-phu-hop/321662.html>

Tùng Linh, 2010. Báo cáo tại Hội nghị Quy hoạch phát triển nhân lực các tỉnh vùng Tây Nam Bộ giai đoạn 2011-2020 <http://www.mpi.gov.vn/Pages/tinbai.aspx?idTin=12847&idcm=56>

TCTK, 2013. Báo cáo Điều tra biến động Dân số và kế hoạch hóa gia đình 1/4/2012: các kết quả chủ yếu.

Sài Gòn Giải Phóng Online, 2015. <http://www.sggp.org.vn/thongtincanuc/2015/6/386915/#sthash.P5dqHnCC.dpuf>