

Liên kết vùng phát triển nhân lực ĐBSCL

24/09/2017

Nongnghiep.vn

Điểm yếu của nhân lực vùng ĐBSCL đã được nhận diện từ nhiều năm qua. Cùng với hạ tầng giao thông, thủy lợi, phát triển nguồn nhân lực được xác định là khâu đột phá trong phát triển vùng.



Cùng với Chiến lược nguồn nhân lực quốc gia và các tỉnh, rất cần một Chiến lược nguồn nhân lực cho vùng ĐBSCL.

Không thể phủ nhận những chuyển biến tích cực trong giáo dục- đào tạo (GD-ĐT) và dạy nghề vùng ĐBSCL thời gian gần đây, góp phần nâng cao dân trí, chất lượng nhân lực.

Nhiều chương trình đầu tư kiên cố hóa trường lớp học, liên kết vùng trong đào tạo do BCD Tây Nam Bộ phối hợp các bộ, ngành Trung ương, địa phương triển khai thực hiện thời gian qua.

Hơn 500 tiến sĩ, thạc sĩ thuộc chương trình Mê Kông 1.000 được đào tạo ở nước ngoài là kết quả nỗ lực của trường đại học Cần Thơ cùng với các tỉnh, tuy còn những bất cập, nhưng đã trở thành điểm sáng trong vùng.

Song, nhu cầu nhân lực, đặc biệt là lao động cho khu vực kinh tế, lao động trong nông nghiệp, nông thôn đang đặt ra bài toán khó.

Vươn lên từ vùng trũng

ĐBSCL có 17,3 triệu dân; trong đó, hơn 10,3 triệu lao động trong độ tuổi. Toàn vùng hiện có 17 trường đại học, gồm 11 trường đại học công lập và 6 trường ngoài

công lập; có 26 trường cao đẳng và 30 trường trung cấp chuyên nghiệp; có 12 trường cao đẳng nghề, 38 trường trung cấp và 129 trung tâm dạy nghề.

Bên cạnh thực trạng nghèo, thì ĐBSCL còn là “vùng trũng” trong bản đồ GD-ĐT của cả nước. Toàn vùng mới đạt tỉ lệ 167 sinh viên/vạn dân so cả nước đạt 277 sinh viên/vạn dân.

Hiện có khoảng một phần tư dân số đang học tại một cơ sở GD-ĐT và dạy nghề. Song, tỉ lệ lao động qua đào tạo còn thấp, chỉ khoảng 36% và lao động qua đào tạo nghề mới đạt 28% là một trong những vùng có tỉ lệ thấp của cả nước.

Cần khẳng định, nhiều chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng trường học, xóa đói giảm nghèo, dạy nghề, giải quyết việc làm, đào tạo nghề lao động nông thôn, tín dụng chính sách, xây dựng nông thôn mới... đã được triển khai có hiệu quả. Nhưng cũng cần thẳng thắn nhìn nhận, còn nhiều bất cập trong cơ chế, chính sách và thực thi.

Trong khi cả nước và từng tỉnh đã xây dựng chiến lược nguồn nhân lực quốc gia và địa phương, thì đến nay vẫn chưa có một chiến lược cho từng vùng, miền. Đào tạo nghề nhưng chưa gắn được với tạo việc làm bền vững, có tình trạng “học nghề cũng ngồi nhàm lớp”. Một số nơi, việc thực thi chính sách rập khuôn, cứng nhắc trong áp chuẩn nghèo và chính sách đào tạo dẫn đến một số hệ lụy.

Cuộc chiến chống lại nghèo khó ở vừa lúa gạo, thủy sản và vươn lên thoát khỏi vùng trũng về chất lượng nhân lực rất cần được tăng tốc với cách làm hiệu quả hơn. Cần có giải pháp khác nhau đối với các nhóm nghèo khác nhau (nghèo trạng thái động, trạng thái tĩnh và các hàm ý chính sách, nghèo “kinh niên” và nghèo “nhất thời”) để có chính sách khuyến khích trong GDĐT phù hợp.

Mỗi người dân phải thực sự cảm cái nhục nghèo đói và thất học để phấn đấu vươn lên. Nghèo khó và tính chất nhân lực ở vừa lúa miền Tây có “cái chung”, nhưng cũng có “cái riêng” khác nhiều nơi, nên cần có cơ chế, chính sách riêng, phù hợp.

Liên kết vùng đào tạo nhân lực

Từ xuất phát điểm thấp, nhiều khó khăn, Ban Chỉ đạo Tây Nam Bộ đã “đi tiên phong” trong việc chủ động phối hợp với các trường ĐH, cơ sở đào tạo nhằm “tăng tốc” trong cuộc “rượt đuổi” các vùng, miền khác về phát triển nhân lực.

Cơ quan này đã chủ động phối hợp với Bộ GD-ĐT xây dựng chính sách ưu tiên cho con em đồng bào 22 huyện nghèo vùng biên giới, hải đảo trong vùng ĐBSCL (không thuộc 62 huyện nghèo). Các đề án đào tạo nguồn nhân lực chuyên ngành cho Tây Nam Bộ của các trường đại học (ĐH) Kiến trúc TP.HCM, ĐH Kinh tế TP.HCM, ĐH Y dược TP.HCM và Cần Thơ đã được xây dựng công phu, áp dụng từ 4 năm qua.

Các hoạt động liên kết đào tạo không chỉ tạo điều kiện cho con em miền Tây được rộng đường vào ĐH mà còn phải đảm bảo chất lượng, giữ thương hiệu cho các trường, gắn chặt với địa phương trong việc xác định nhu cầu, trách nhiệm bố trí, sử dụng các em sau khi học.

Tuy nhiên, nỗ lực liên kết vùng trong GD-ĐT của Ban Chỉ đạo Tây Nam Bộ và các tỉnh, các trường có thể chỉ mới là hoạt động kết nối, lấp khoảng trống do các qui định hành chính tạo ra, nhưng bước đầu cũng có tác dụng thiết thực hỗ trợ ĐBSCL tăng tốc để nâng cao chất lượng nhân lực.

Thực tế đòi hỏi cần phải quan tâm lồng ghép, kết nối, tập hợp để tạo ra chuyển biến tốt hơn từ nhiều chương trình, tạo ra cuộc vận động lớn, thiết thực và hiệu quả hơn. Về lâu dài, việc đào tạo nhân lực cho miền Tây cần chính sách căn cơ hơn.

Cùng với Chiến lược nguồn nhân lực quốc gia và các tỉnh, rất cần một Chiến lược nguồn nhân lực cho vùng ĐBSCL. Qui hoạch phát triển hệ thống các trường ĐH, cao đẳng, trường nghề, trường phổ thông... phải dựa trên chiến lược này. Cần “hướng cầu” là thị trường lao động, nhu cầu sử dụng nhân lực của doanh nghiệp, cơ quan, đơn vị trong vùng làm động lực phát triển hơn là chủ yếu dựa trên năng lực chuyên môn, cơ sở vật chất của các trường.

Những “cơ chế đặc thù” trong GD-ĐT ưu tiên cho vùng khó khăn như ĐBSCL là cần thiết để tăng tốc, đuổi kịp các vùng, miền khác. Nhưng vùng này cần phải đi lên bằng chính “đôi chân” của mình chứ không thể dựa vào sự hỗ trợ “đặc thù”.

Hệ thống GD-ĐT từ mầm non, phổ thông, cao đẳng, ĐH đến các trường nghề, hệ thống giáo dục xã hội trong vùng cần được quan tâm đầu tư để đủ sức tạo ra “sản phẩm nhân lực” tốt hơn, đáp ứng tốt hơn nhu cầu xã hội, chứ không phải trông chờ vào chính sách ưu tiên “điểm sàn, điểm chuẩn” hay tăng chỉ tiêu đào tạo, chỉ tạo ra “lợi thế ảo”.

Hoạt động liên kết vùng ĐBSCL trong phát triển nguồn nhân lực cần được tiếp tục tăng cường về chất; nội dung, phương thức phù hợp hơn nữa. Phải thật sự gắn kết được lợi ích, sự tham gia tích cực của doanh nghiệp và đơn vị sử dụng lao động trong đào tạo nhân lực của vùng, kèm theo là các chính sách khuyến khích thích hợp.

Liên kết vùng trong phát triển nguồn nhân lực không chỉ là cách làm, yêu cầu đặt ra mà còn là mệnh lệnh của phát triển vùng trong thời kỳ mới.

TRẦN HỮU HIỆP (Ban Chỉ đạo Tây Nam Bộ)