



PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐỂ PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI ĐBSCL MỘT CÁCH BỀN VỮNG

TS NGUYỄN HỒNG GẤM*

TÓM TẮT

Trong phạm vi bài viết này, tác giả làm rõ vai trò nguồn lực chất lượng cao; thực trạng cũng như hàm ý chính sách đào tạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm phục vụ cho quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn của vùng ĐBSCL - vùng phát triển kinh tế nông nghiệp trọng điểm của cả nước.

Từ khóa: nguồn nhân lực, chất lượng cao, ĐBSCL, vùng kinh tế trọng điểm

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực, hay nguồn lực con người là nguồn lực có ý nghĩa quyết định sự phát triển của một quốc gia hay vùng lãnh thổ, trong đó nguồn nhân lực có chất lượng cao lại là nhân tố đột phá lớn cho quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa của đất nước. Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) là vùng kinh tế - xã hội trọng điểm của cả nước, không những vai trò then chốt về đảm bảo an ninh lương thực quốc gia mà còn đóng góp phần lớn sản lượng gạo thương mại toàn cầu và thủy sản xuất khẩu cho cả nước. Hàng năm, ĐBSCL tạo ra khoảng 41% giá trị sản xuất nông nghiệp và 20% GDP cho cả nước. Tuy nhiên, ĐBSCL thời gian qua luôn được coi là vùng trũng về giáo dục và đào tạo, tỷ lệ người lao động đã qua đào tạo luôn thấp nhất nước. Từ số liệu thống kê hàng năm về nguồn nhân lực đã phản ánh một thực trạng đáng lo ngại cho vùng đất giàu tiềm năng này. Thời gian qua, ĐBSCL đã có nhiều cố gắng trong việc đầu tư phát triển giáo dục, đặc biệt là giáo dục đại học và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, nhưng nhìn chung vẫn đang tồn tại nhiều bất cập, nên chưa tạo ra lực lượng lao động có chất lượng phù hợp để đẩy mạnh phát triển kinh tế - xã hội trong vùng. Chính vì vậy, việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao trong thời gian tới là một hướng đi chiến lược, là yếu tố quyết định lợi thế cạnh tranh của vùng cũng như góp phần đẩy nhanh ứng dụng khoa học, công nghệ vào sản xuất, bảo đảm cho ĐBSCL phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững.

* Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Cần Thơ

2. TỔNG QUAN VỀ NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO

2.1 Nguồn nhân lực

Nguồn lực con người hay nguồn nhân lực (Human Resources), là khái niệm được hình thành dựa trên quan điểm coi con người như là một nguồn lực trong sản xuất kinh doanh và phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia, vùng lãnh thổ. Hiện có nhiều cách diễn đạt khác nhau về nguồn nhân lực, nhưng nhìn chung đều tựu trung vào một vấn đề mấu chốt là nguồn cung cấp lực lượng lao động duy nhất cho xã hội. Do vậy, có thể hiểu: "Nguồn nhân lực là tổng thể về mặt số lượng và chất lượng của con người với đầy đủ các tiêu thức về trí tuệ, thể lực và những phẩm chất đạo đức, tinh thần tạo nên năng lực lao động mà nó đã, đang và sẽ được huy động vào quá trình phát triển kinh tế và sự tiến bộ của xã hội". Như vậy, nguồn nhân lực không chỉ đơn thuần là số lượng lao động đã có và sẽ có, mà còn bao gồm cả sức mạnh về thể chất, trí tuệ, tinh thần của các cá nhân trong một cộng đồng được đưa vào hoặc có khả năng đưa vào sử dụng cho quá trình phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia, vùng lãnh thổ. Với cách tiếp cận này, nguồn nhân lực bao gồm cả số lượng nhân lực và chất lượng nhân lực, trong đó chất lượng nhân lực hiện đang là vấn đề cần đặc biệt chú trọng.

Theo các nhà nghiên cứu, chất lượng nguồn nhân lực là khái niệm chỉ trạng thái của người lao động được biểu thị dưới dạng trí lực, thể lực và tâm lực. Trí lực là năng lực trí tuệ, quyết định phần lớn khả năng lao động sáng tạo của con người, tạo ra năng lực tư duy và thúc đẩy con người hành động mang tính chuyên nghiệp. Thể lực là trạng thái sức khỏe của con người, là điều kiện đảm bảo cho con người có thể đáp ứng được những đòi hỏi về sự hao phí sức lực, cơ bắp trong lao động. Sức mạnh trí tuệ của con người chỉ có thể phát huy được lợi thế trên nền thể lực khỏe mạnh. Tâm lực còn được hiểu là phẩm chất tâm lý - xã hội, chính là tác phong, tinh thần, ý thức trong lao động như tác phong công nghiệp, ý thức tự giác cao, có niềm say mê nghề nghiệp, năng động trong công việc; có khả năng thích ứng với sự thay đổi trong lĩnh vực công nghệ và quản lý.

2.2 Nguồn nhân lực chất lượng cao

2.2.1 Khái niệm, đặc điểm và tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao

Trên thực tế, nguồn nhân lực chất lượng cao cũng có nhiều cách hiểu khác nhau. Chẳng hạn, nếu tiếp cận theo hướng định tính thì nguồn nhân lực chất lượng cao là một bộ phận của lực lượng

lao động, có khả năng đáp ứng những yêu cầu phức tạp của công việc, từ đó tạo ra năng suất và hiệu quả cao, có những đóng góp đáng kể cho sự tăng trưởng và phát triển của cộng đồng cũng như của toàn xã hội. Còn nếu tiếp cận theo hướng định lượng thì nguồn nhân lực chất lượng cao là những người lao động đã qua đào tạo, có bằng cấp và trình độ chuyên môn kỹ thuật. Tuy nhiên, hiện nay có rất nhiều phương thức đào tạo khác nhau được công nhận, từ học nghề ngắn hạn đến trung cấp, cao đẳng, đại học, sau đại học. Chính vì vậy, nhiều người cho rằng nguồn nhân lực chất lượng cao là nguồn nhân lực có trình độ cao đẳng, đại học trở lên, thậm chí có người chỉ xem những người có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ mới là nguồn nhân lực chất lượng cao.

Thực tế cho thấy, cách hiểu định tính hay định lượng đều có những hạn chế nhất định của nó. Cách hiểu về mặt định tính sẽ dẫn đến khó khăn trong việc thống kê nguồn nhân lực chất lượng cao. Cách hiểu về mặt định lượng sẽ không tính đến những nghệ nhân, những người có khả năng đặc biệt làm được những công việc mà ít người làm được nhưng lại không qua trường lớp đào tạo nào. Mặt khác, không phải bất kỳ người lao động nào đã qua đào tạo đều có khả năng đáp ứng được yêu cầu của các công việc tương ứng với trình độ đào tạo nhưng vẫn được xem là nhân lực có chất lượng cao. Chính vì vậy, trong phạm vi bài viết này, ta có thể hiểu nguồn nhân lực chất lượng cao là một bộ phận đặc biệt của nguồn nhân lực, bao gồm những người có trình độ chuyên môn kỹ thuật chuyên sâu, đã qua đào tạo trong nhà trường hoặc trải nghiệm thực tế, có năng lực tư duy sáng tạo trong công việc, thích ứng tốt với mọi tình huống trong chuyên môn, có những đóng góp thiết thực và hiệu quả cho sự phát triển bền vững của cộng đồng và toàn xã hội.

Theo kết quả điều tra gần đây của Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP.Hồ Chí Minh, các nhà tuyển dụng đã bày tỏ sự đồng thuận đánh giá cao người lao động ở các nhóm tiêu chí: trình độ chuyên môn nghiệp vụ, khả năng xử lý thực tế, kỹ năng giao tiếp, làm việc nhóm (30%); kỷ luật, đạo đức (20%); trình độ học vấn và kiến thức cơ bản (10%). Dựa vào kết quả khảo sát trên, các nhà nghiên cứu đã đề xuất 3 tiêu chí để đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao là: (1) Khả năng thích ứng trong thời gian nhanh nhất với môi trường lao động và với tiến bộ khoa học công nghệ mới; (2) Tác phong kỷ luật và đạo đức trong công việc; (3) Khả năng

tư duy đột phá trong công việc, hay còn gọi là tính sáng tạo.

Tiêu chí (1) và (2) là điều kiện cần để đánh giá chất lượng lao động, còn tiêu chí (3) là điều kiện đủ và cao nhất để đánh giá rõ ràng hơn về nguồn lực chất lượng cao.

2.2.2 Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Các nhà nghiên cứu cho rằng: "Phát triển nguồn nhân lực là làm tăng kinh nghiệm học được trong một khoảng thời gian xác định để tăng cơ hội nâng cao năng lực thực hiện công việc". Đứng trên quan điểm xem "con người là nguồn vốn", Yoshihara Kunio cho rằng: "Phát triển nguồn nhân lực là các hoạt động đầu tư nhằm tạo ra nguồn nhân lực với số lượng và chất lượng đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đồng thời đảm bảo sự phát triển của mỗi cá nhân". Còn Tổ chức lao động quốc tế (ILO) cho rằng: "Phát triển nguồn nhân lực bao hàm phạm vi rộng hơn, không chỉ là sự chiếm lĩnh lãnh nghề hoặc vấn đề đào tạo nói chung, mà còn là sự phát triển năng lực và sử dụng năng lực đó vào việc làm có hiệu quả, cũng như thỏa mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân".

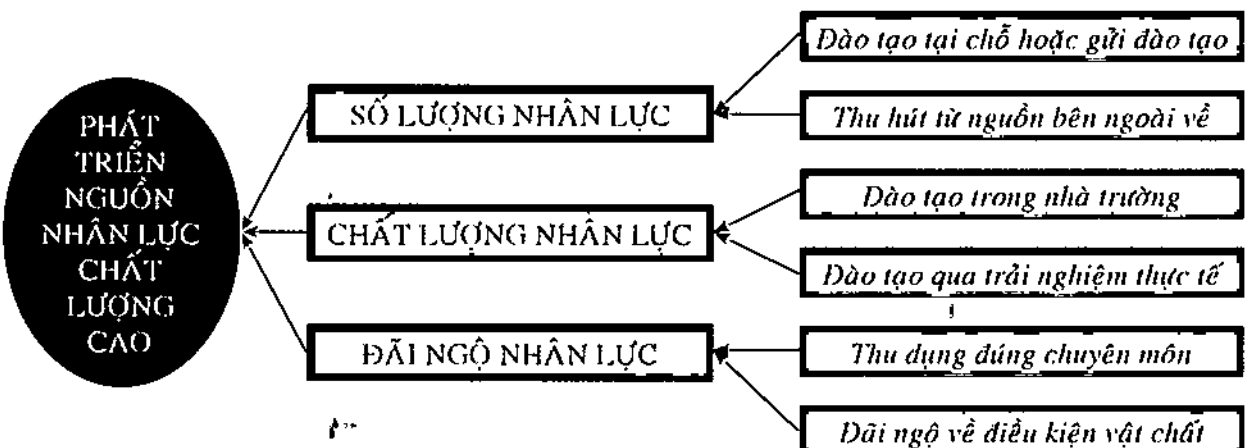
Như vậy, có thể hiểu: phát triển nguồn nhân lực là quá trình tạo ra sự biến đổi về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng để đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao chính là sự kết hợp hài hòa giữa số lượng nhân lực và chất lượng nhân lực, giữa giáo dục đào tạo với việc làm và chính sách đãi ngộ. Từ cách hiểu này, có thể mô hình hóa phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao như sau:

Theo Hình 1 cho thấy, phát triển nguồn nhân lực cần phải kết hợp hài hòa giữa 3 nhân tố: (1) phát triển về số lượng thông qua tự đào tạo hay gửi đi đào tạo hoặc thu hút từ nguồn bên ngoài; (2) Phát triển chất lượng nhân lực (trí lực, thể lực, tâm lực) thông qua giáo dục đào tạo tại nhà trường hoặc trải nghiệm thực tế và; (3) Đãi ngộ nhân lực thông qua thu dụng vào đúng chuyên môn kèm theo điều kiện đãi ngộ điều kiện vật chất.

3. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO Ở ĐBSCL THỜI GIAN QUA

3.1. Phát triển về số lượng nguồn nhân lực

Đào tạo, phát triển bằng nội lực: Theo thống kê, ĐBSCL hiện có 17 trường Đại học và 01 phân hiệu nằm trên địa bàn 11 tỉnh, thành; bình quân khoảng 1,2 triệu dân có 01 trường đại học, có 07 trường được phép đào tạo sau đại học. Bên cạnh đó, ĐBSCL còn có 36 trường cao đẳng với 7.389 giảng viên cơ hữu,... Bên cạnh đó, ĐBSCL còn có 22 trường cao đẳng nghề, 35 trường trung cấp, tất cả các huyện đều có trung tâm giáo dục thường xuyên. Về giáo dục đại học, bình quân có 190 sinh viên/10.000 dân (bình quân cả nước là 277 SV/10.000 dân). Trường Đại học Cần Thơ là trường giữ vai trò chủ lực trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho toàn vùng. Quy mô đào tạo hiện tại của Trường gồm 30.375 sinh viên hệ chính quy; 12.826 sinh viên hệ vừa làm vừa học đào tạo tại các đơn vị liên kết; 6.434 học viên hệ đào tạo từ xa. Hiện nay, đào tạo sau đại học được xem là nhiệm vụ trọng tâm của Nhà trường với quy mô là 2.825, trong đó có 370 nghiên cứu sinh và 2.455 học viên cao học. Tính đến thời điểm hiện tại, đã tốt nghiệp là 96 tiến sĩ và 8.886 thạc sĩ.



Hình 1. Mô hình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Nguồn: Tác giả nghiên cứu xây dựng

Bình quân toàn vùng chỉ có 5,1 bác sĩ/10.000 dân; 0,64 dược sĩ/10.000 dân (cả nước là 7,5 bác sĩ/10.000 dân và 1,6 dược sĩ/10.000 dân)... Tiến sĩ, Giáo sư và Phó Giáo sư hiện đang làm việc tại ĐBSCL còn rất hạn chế, chưa đầy 0,003% trên tổng số dân. Trong khi đó bình quân cả nước là 0,027% và Mỹ chiếm tới 1,12%.

Liên kết hỗ trợ đào tạo phát triển từ bên ngoài:

Cùng với việc đầu tư phát triển mạng lưới giáo dục đào tạo nguồn nhân lực cho nội bộ vùng, lãnh đạo các địa phương ĐBSCL cũng đã lựa chọn gửi sinh viên đi học ở nhiều trường bên ngoài vùng, cả trong và ngoài nước. Chương trình đào tạo 1.000 cán bộ khoa học kỹ thuật sau đại học ở nước ngoài cho 13 tỉnh, thành ĐBSCL (Mekong 1.000) đến nay đã cử được 600 lượt ứng viên đi học nước ngoài tại 160 viện, trường thuộc 23 quốc gia trên thế giới như Anh, Úc, Nhật Bản, Đức, Bỉ, Mỹ, Hà Lan, Pháp, Na Uy... Hiện nay đã có 400 ứng viên hoàn thành về nước làm việc. Nhìn chung, Chương trình Mekong 1000 đã đào tạo được số lượng khá lớn cán bộ, công chức, viên chức trẻ, có trình độ, chuyên môn cao, phong cách làm việc hiện đại nhanh và hiệu quả... góp phần quan trọng trong việc đào tạo nguồn lực chất lượng cao cho vùng ĐBSCL.

Thu hút nhân tài từ bên ngoài: Chính sách thu hút nhân tài từ bên ngoài về làm việc cho các địa phương trong vùng lúc đầu phát huy tác dụng nhưng hiện nay gần như dừng hẳn. Cụ thể, TP. Cần Thơ có quyết định thực hiện chính sách thu hút, hỗ trợ khuyến khích nguồn nhân lực có chuyên môn cao như Tiến sĩ, Giáo sư và Phó Giáo sư với nam không quá 55 tuổi, nữ không quá 50 tuổi; bác sĩ chuyên khoa I, chuyên khoa II và có tuổi đời không quá 50 đối với nam, 45 đối với nữ... Tỉnh Tiền Giang hiện cũng có nhu cầu thu hút nguồn nhân lực với 11 tiến sĩ, 26 thạc sĩ, 49 chuyên khoa I và 18 chuyên khoa II. Tuy nhiên, đến nay Tiền Giang cũng chưa nhận được hồ sơ nào ứng tuyển. Các địa phương khác như Bến Tre và các địa phương còn lại cho biết đã kết thúc chương trình thu hút nhân tài mà sẽ tập trung cho đào tạo nguồn nhân lực có sẵn, thông qua các chương trình đào tạo trong và ngoài nước.

3.2 Phát triển về chất lượng nguồn nhân lực

Theo số liệu của Tổng cục Thống kê năm 2015, về lao động và việc làm của các vùng kinh tế thì ĐBSCL đang đi sau cả nước trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao. Tổng số lao động từ 15 tuổi trở lên của vùng là 10.334.600 người, chiếm 58,75% dân số của vùng và 19,14% lực lượng lao động

cả nước. Trong đó, có 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 và sau đại học của toàn vùng cũng chỉ chiếm hơn 4% dân số ở độ tuổi từ 20 đến 24. Lực lượng đang tham gia lao động chiếm 77,2%, trong đó lao động đang làm việc đã qua đào tạo trung bình của vùng chỉ đạt 11,4% trong khi cả nước 19,9%. Như vậy, tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo chiếm 88,6%, trong khi đó tỷ lệ chung cả nước 74,6% và xếp cuối cùng trong 6 vùng kinh tế.

Theo kết quả khảo sát của các nhà nghiên cứu của trường Đại học Cần Thơ còn cho thấy, chỉ có 19,7% sinh viên có kiến thức chuyên môn phù hợp với công việc hiện tại (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). Khoảng 21% có trình độ ngoại ngữ và tin học đáp ứng được 40% - 50% công việc; khả năng thích ứng với công việc và kỹ năng giao tiếp hầu hết chưa đáp ứng được yêu cầu chưa đảm bảo, nhiều cơ quan, doanh nghiệp nhận sinh viên vào làm việc phải mất từ 1 đến 2 năm đào tạo lại. Đặc biệt cũng theo kết quả khảo sát gần đây, số lao động qua đào tạo phát huy được tác dụng chưa tới 40%, ngay cả những trường hợp được học hành, đào tạo rất chính quy, bài bản một cách nghiêm túc nhưng khi ra làm việc thực tế vẫn không đáp ứng được yêu cầu, không phát huy được tác dụng. Tình trạng bằng cấp không đúng thực chất (bằng giả, bằng thật học giả...) không phải là hiện tượng cá biệt.

3.3 Tuyển dụng và chính sách đãi ngộ

Với thực trạng phân tích trên đây cho thấy, vấn đề việc làm sau khi ra trường của sinh viên và chính sách đãi ngộ còn khá nhiều bất cập. Theo GS Phạm Minh Hạc, nguyên Bộ trưởng Giáo dục và Đào tạo thì hiện có 26,2% cử nhân đại học ra trường không có việc làm; 70,8% cử nhân có việc làm không đúng thậm chí làm trái ngành nghề; chỉ 19% làm đúng ngành nghề được đào tạo. Kết quả của một số nghiên cứu khác cũng cho thấy, số sinh viên ra trường có thể đáp ứng ngay yêu cầu của các nhà tuyển dụng và tìm được việc làm sớm trong lĩnh vực hành chính sự nghiệp 65,71%, đối với lĩnh vực kinh doanh 58,72%. Riêng đối với các ứng viên Mekong 1000, sau khi về nước đều có việc làm và phát huy tốt năng lực, kiến thức, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, có những trường hợp khi về lại được bố trí vào các

cơ quan hành chính không đúng chuyên môn dẫn tới tâm lý chán nản, tự bỏ việc và ngay trong quá trình thực hiện đề án giai đoạn 1, một số đã kì kèo quyền lợi, thậm chí bỏ học, học xong không về, khi về nước thì không yên tâm làm việc...

Về chính sách đãi ngộ, nhìn chung các địa phương khu vực ĐBSCL chỉ mới được áp dụng chính sách đặc thù cho đầu vào nhằm tạo điều kiện thuận lợi hơn cho học sinh của vùng được tiếp cận với giáo dục đại học như bổ sung 20 huyện biên giới, hải đảo của các tỉnh trong vùng vào danh sách các huyện được hưởng chính sách ưu tiên trong tuyển sinh như đối với 62 huyện nghèo; bổ sung 790 chỉ tiêu trình độ đại học và 540 chỉ tiêu trình độ thạc sĩ để đào tạo nhân lực theo nhu cầu và đề nghị của các địa phương. Ngoài ra, hiện nay chưa có chính sách đặc thù cụ thể và thống nhất giữa các địa phương trong vùng về giải quyết đầu ra cho sinh viên tốt nghiệp ra trường.

Về chính sách thu hút và đãi ngộ nhân tài tuy có định mức trợ cấp một lần như được hỗ trợ từ 45 triệu/người đến 150 triệu/người nhưng trong thực tế chưa thấy các địa phương thực hiện đầy đủ, thậm chí không thực hiện.

3.4 Những hạn chế và tồn tại cần khắc phục

1) *Thiếu chiến lược đào tạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho toàn vùng.* Các địa phương cạnh tranh nhau cho ra đời nhiều trường đại học, cao đẳng nhưng không dựa trên quy hoạch, định hướng chung của cả vùng mà chủ yếu là chạy theo trào lưu, xu thế, "cho bằng chì bằng em". Các trường lại cố gắng mở rộng quy mô, đa ngành đa cấp học, chạy theo chỉ tiêu, đề cao yếu tố hiệu quả kinh tế mà xem nhẹ các điều kiện đảm bảo cho quá trình đào tạo, đã dẫn đến tình trạng lệch lạc trong định hướng nghề nghiệp và có tư tưởng coi trọng bằng cấp hơn thực chất năng lực chuyên môn của của người học. Hệ quả là nguồn lực của vùng tuy đang thừa nhưng vẫn thiếu.

2) *Chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn của các lĩnh vực mũi nhọn của địa phương trong vùng.* Chúng ta vẫn thường nói đào tạo nguồn nhân lực phải dựa vào nhu cầu của nhà tuyển dụng, xu hướng phát triển của nền kinh tế xã hội, đào tạo có địa chỉ sử dụng.... Nhưng thực tế cho thấy, các trường vẫn chưa ra khỏi hần lối mòn "sản xuất và cung ứng cái gì mình có chứ chưa sản xuất và cung ứng cái gì thị trường cần". Việc đào tạo của các trường còn nặng về phục vụ "nguồn cung" chưa thật sự quan tâm đến "cầu của xã hội". Chưa nắm bắt kịp thời nhu cầu của thị trường lao động, chưa xác định được ngành nghề

nào là thế mạnh, là mũi nhọn của vùng; chương trình, mục tiêu đào tạo chưa được xác định một cách khách quan, khoa học, từ đó dẫn đến tình trạng vừa thừa vừa thiếu do chất lượng nguồn nhân lực không đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động, đặc biệt trong các ngành kinh tế mũi nhọn của vùng.

3) *Việc thực hiện chính sách thu hút, sử dụng nhân tài còn nhiều bất hợp lý.* Nhiều địa phương chỉ chú trọng thu hút nhưng coi nhẹ sử dụng nhân tài. Tuyển nhưng dụng hoặc dụng nhưng không phù hợp, không tạo điều kiện cho người lao động phát huy năng lực chuyên môn. Coi trọng bằng cấp mà không quan tâm đến trình độ chuyên môn, năng lực thực tế. Mặt khác, nhiều doanh nghiệp không tuyển dụng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, thường tìm kiếm lao động phổ thông để trả lương thấp làm cho một bộ phận không nhỏ lao động có trình độ chuyên môn cao phải đảm nhận các công việc không cân bằng cấp. Hiện tượng sinh viên sau khi tốt nghiệp làm công nhân, hoặc làm các công việc không cần đến trình độ đại học hiện đang khá phổ biến.

4) *Việc đãi ngộ nhân tài hiện nay cũng chưa phù hợp, chưa tương xứng.* Thời gian qua, chế độ đãi ngộ với "hiền tài" vẫn chưa được các địa phương thực hiện một cách thương xuyên, đồng bộ. Điều kiện, môi trường làm việc còn nhiều hạn chế; đãi ngộ về vật chất (lương, thưởng) chưa tương xứng với trình độ chuyên môn được đào tạo. Chính những điều này đang góp phần cản trở việc phát huy tiềm năng và sức sáng tạo của lao động qua đào tạo, nhất là đào tạo chất lượng cũng như khó lòng thu hút và giữ chân nhân tài được lâu dài.

4. ĐỀ XUẤT CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐBSCL THỜI GIAN TỚI

Thứ nhất, quy hoạch mạng lưới trường, lớp, ngành nghề đào tạo gắn chặt với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội vùng ĐBSCL. Không nên chạy theo số lượng, tỉnh nào cũng có đại học với ngành nghề đào tạo chồng chéo, trùng lặp nhau mà chỉ nên gắn chặt quy mô, ngành nghề đào tạo với quy hoạch phát triển vùng trong tương lai. Các trường cần phân khúc thị trường nhân lực để từ đó mỗi trường chỉ tập trung đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực cho thị trường mục tiêu mà mình lựa chọn.

Thứ hai, phát triển đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục của vùng ngang tầm với nhu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong vùng. Tập trung phát triển đội ngũ giảng viên,

cán bộ quản lý giáo dục đào tạo cơ hữu của các trường, nhất là các trường mới thành lập. Cần tạo điều kiện, khuyến khích và hỗ trợ cho giảng viên hiện có nâng cao trình độ, đặc biệt là những ngành nghề mà vùng đang có nhu cầu đào tạo lớn nhưng thiếu giảng viên. Đồng thời, có chính sách đãi ngộ cho các sinh viên giỏi trong các ngành nghề chủ lực, để họ trở thành giảng viên cho các cơ sở đào tạo nhân lực của vùng.

Thứ ba, đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp dạy học, kiểm tra, đánh giá chất lượng các cơ sở đào tạo. Các cơ sở đào tạo trong vùng cần xây dựng chương trình đào tạo tiên tiến để thực hiện hội nhập về đào tạo theo hệ thống chuẩn của khu vực và thế giới. Đổi mới nội dung, phương pháp dạy và học, đẩy mạnh áp dụng phương pháp tích cực để 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, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, có ý thức vươn lên về khoa học và công nghệ.

Thứ tư, đẩy mạnh hợp tác trong nước và quốc tế trong đào tạo nguồn nhân lực của vùng. Tăng cường hợp tác giữa các tỉnh, thành phố trong nước và quốc tế về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho vùng dưới nhiều hình thức khác nhau. Đồng thời, để tránh lãng phí nguồn lực, các địa phương cần nghiên cứu lựa chọn gửi đi đào tạo những ngành nghề mà vùng chưa có khả năng đào tạo nhưng cần nguồn nhân lực cho phát triển trong tương lai. Không chọn gửi đại trà mà không cân nhắc đến nhu cầu và khả năng đáp ứng của vùng.

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 ĐBSCL 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; hỗ trợ kinh phí cho các trường (kể cả dân lập) đào tạo những ngành nghề mà khu vực đang có nhu cầu cao, kinh phí đầu tư lớn nhưng lợi nhuận thấp.

Thứ sáu, chính sách thu hút và đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao. Các địa phương cần tạo ra môi trường làm việc dân chủ, công bằng, có cơ hội tự khẳng định mình, thỏa sức sáng tạo. Đặc biệt, các nhân tài có chức danh giáo sư, tiến sĩ, cần phải có một môi trường nghiên cứu

khoa học thật sự nhằm phát huy tối đa trí tuệ để đóng góp cho việc phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương. Đồng thời, cần đảm bảo tốt lợi ích kinh tế, có chế độ khen thưởng hợp lý, có sự trân trọng, nhìn nhận, đánh giá đúng khả năng của họ, sử dụng họ vào đúng ngành nghề chuyên môn... Cân bằng những điều đó, sẽ thu hút, giữ chân và phát huy được chất xám của nguồn nhân lực từ trong cũng như ngoài nước.

5. KẾT LUẬN

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao chính là nâng cao vai trò của nguồn lực con người trong sự phát triển kinh tế - xã hội, qua đó làm gia tăng giá trị của người lao động. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là chìa khóa để đưa vùng ĐBSCL nhanh chóng phát triển trong xu thế hội nhập. Để thực hiện được vấn đề này, đòi hỏi phải có sự quan tâm và can thiệp của các cấp các ngành ĐBSCL bằng các chủ trương, chính sách và biện pháp tích cực nhằm hoàn thiện cơ chế đào tạo, thu hút, sử dụng và đãi ngộ nhân tài làm nền tảng cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Trên cơ sở chỉ ra những hạn chế, tồn tại trong công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực nói chung, nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng của vùng, chúng tôi đưa ra một số hàm ý chính sách nhằm khắc phục để góp phần thúc đẩy phát triển công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của toàn vùng. Góp phần tạo ra hướng đột phá và lợi thế cạnh tranh cốt lõi cho chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của mỗi địa phương cũng như vùng ĐBSCL ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Phạm Nguyễn Ngọc Anh, *Đào tạo nguồn nhân lực cho nông nghiệp, nông thôn trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở ĐBSCL*. Đại học Ngô Quyền, Bộ Quốc phòng - Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ
- [2] Hạ Thị Thiều Dao, *Giải bài toán nhân lực cho đồng bằng sông Cửu Long*. Trường khoa Quản trị kinh doanh ĐH Tôn Đức Thắng
- [3] Quan Minh Nhựt và cộng sự, *Đánh giá mức độ đáp ứng chất lượng nguồn nhân lực theo yêu cầu của doanh nghiệp đồng bằng sông Cửu Long được đào tạo bậc đại học trở lên*. Tạp chí Khoa học 2012:22b 273-282. Đại học Cần Thơ
- [4] Dương Đăng Khoa, *Đào tạo nhân lực ở Đồng bằng sông Cửu Long: Thực trạng và giải pháp*. Trường Đại học Võ Trường Toản.
- [5] Tổng cục Thống kê. <http://www.gso.gov.vn/Default.aspx?tabid=217>