

# NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC Ở ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG: NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA VÀ KIẾN NGHỊ

PHẠM NGỌC HÒA\*

Vùng Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) bao gồm 13 tỉnh, thành phố: An Giang, Bạc Liêu, Bến Tre, Cà Mau, Đồng Tháp, Long An, Hậu Giang, Kiên Giang, Sóc Trăng, Trà Vinh, Tiền Giang, Vĩnh Long và TP. Cần Thơ. Diện tích tự nhiên gần 4 triệu ha, dân số trên 17 triệu người, đóng góp khoảng 18% GDP của cả nước” (1). Tuy được đánh giá là vùng đất đầy tiềm năng nhưng ĐBSCL lại chưa thật sự chú trọng tập trung đào tạo (ĐT) nguồn nhân lực nên đây vẫn là vùng có trình độ dân trí thấp của cả nước.

Từ thực trạng đó, việc nâng cao chất lượng ĐT nguồn nhân lực là một vấn đề cấp thiết.

## 1. Những thành tựu đạt được trong ĐT nguồn nhân lực ở ĐBSCL

**1) Về mạng lưới và quy mô GD-ĐT:** Hiện nay, vùng ĐBSCL đã xác lập khá hoàn chỉnh hệ thống giáo dục (GD) quốc dân với trên 447 trường trung học phổ thông (THPT), 62 trường trung cấp chuyên nghiệp (TCCN), 26 trường cao đẳng (CĐ), 13 trường đại học (ĐH) (trong đó có 5 trường ĐH ngoài công lập); 1 học viện chính trị khu vực IV do Trung ương quản lí. Quy mô ĐT nguồn nhân lực tăng nhanh theo hướng đa ngành, đa cấp, cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu nhân lực cho vùng. Năm học 2012-2013, số lượng sinh viên hệ chính quy trong các trường ĐH, CĐ và TCCN ở ĐBSCL liên tục tăng, bậc ĐH và CĐ có 148.092 sinh viên, TCCN có 47.553 học sinh... Đội ngũ giáo viên các cấp học cơ bản đạt chuẩn GD và năng lực chuyên môn, chất lượng giảng dạy được nâng lên đáng kể, tỉ lệ học sinh tốt nghiệp THPT hằng năm đạt trên 90%, góp phần tạo nên nguồn nhân lực có trình độ đáp ứng cơ bản nhu cầu của vùng.

**2) Về công tác đào tạo nghề (ĐTNN) và nâng cao chất lượng lao động.** Số lượng lao động được ĐTNN hằng năm tăng dần. Tính đến cuối năm 2013, toàn vùng đã ĐTNN khoảng 90.430 người, ước đạt

vượt 109,16% kế hoạch, góp phần nâng tỉ lệ lao động qua ĐTNN so với tổng số lao động đang làm việc trong nền kinh tế quốc dân là 48,89%. Bên cạnh đó, các tỉnh, thành vùng ĐBSCL cũng quan tâm đặc biệt đến mạng lưới cơ sở dạy nghề. Năm 2013 đã thành lập mới 92 cơ sở, nâng tổng số cơ sở dạy nghề toàn vùng lên 352 (trong đó có gần 100 cơ sở dạy nghề ngoài công lập, chiếm khoảng 40% quy mô ĐT của toàn hệ thống), góp phần nâng cao kiến thức sản xuất cho người lao động, tạo thêm việc làm, góp phần xóa đói, giảm nghèo cho người dân và từng bước hòa nhập với quá trình phát triển chung của cả nước.

**3) Về công tác ĐT cán bộ, công chức:** ĐBSCL đã tổ chức ĐT, bồi dưỡng lí luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ trong và ngoài nước trên 72.000 lượt cán bộ. Tỉ lệ cán bộ đạt chuẩn về chính trị và chuyên môn ngày càng cao. Đặc biệt, với mục tiêu ĐT đội ngũ cán bộ khoa học kĩ thuật có trình độ chuyên môn cao, nhằm đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH và hội nhập quốc tế, các tỉnh, thành vùng ĐBSCL đang thực hiện Đề án Mèkông 1000. Đến nay, “*chương trình đã tuyển chọn hơn 500 ứng viên và có hơn 200 ứng viên đang theo học thạc sĩ, tiến sĩ ở một số trường ĐH nổi tiếng trên thế giới*” (2). Bên cạnh đó, để nâng cao chất lượng ĐT, ĐBSCL cũng tập trung thực hiện tốt công tác xã hội hóa trong GD, các nguồn lực trong nhân dân từng bước được phát huy, mạng lưới cơ sở GD ngoài công lập phát triển với nhiều loại hình, phương thức hoạt động đa dạng, thu hút ngày càng nhiều đối tượng tham gia học tập, góp phần xây dựng xã hội học tập và tạo nguồn nhân lực cho vùng.

## 2. Một số vấn đề đặt ra trong ĐT nguồn nhân lực ở ĐBSCL

Bên cạnh những thành tựu đạt được, trong bối cảnh phát triển mạnh đô thị và công nghiệp, việc nâng

\* Học viện Chính trị khu vực IV



cao chất lượng ĐT nguồn nhân lực ở ĐBSCL đang đặt ra nhiều vấn đề:

**1) Hạn chế về nguồn nhân lực** (trình độ chuyên môn kỹ thuật chưa theo kịp tốc độ phát triển KT-XH của vùng) tạo nên sự lãng phí trong công tác ĐT, gây khó khăn cho sự phát triển KT-XH của vùng, không đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH của đất nước.

**2) Cơ cấu ĐT nguồn nhân lực chưa đáp ứng một cách đồng bộ**, đúng mức yêu cầu nâng cao dân trí và chất lượng nguồn nhân lực của vùng. Ví dụ, năm 2013, có gần 400.000 học sinh THPT, nhưng chỉ có khoảng 195.000 học sinh, sinh viên tiếp tục theo học TC, CĐ và ĐH. Nếu so với dân số hơn 17 triệu người của vùng thì nguồn nhân lực qua ĐT còn quá thấp (chỉ khoảng 1,1% dân số). Ngoài ra, vấn đề quy hoạch đầu tư về tài chính, đất đai, cơ sở vật chất, ngân sách đầu tư hằng năm cho GD-ĐT... còn thấp so yêu cầu thực tế, gây khó khăn cho công tác ĐT nguồn nhân lực, phát triển đội ngũ công nhân lành nghề.

**3) Công tác lập kế hoạch, quy hoạch ĐT, cơ cấu ngành nghề thiếu tính chiến lược**, thiếu thực tế nên quá trình thực hiện có nhiều thay đổi, không đạt mục tiêu đề ra, nhất là công tác ĐTN. Việc ĐTN cho lao động nông thôn vẫn còn nhiều bất cập, nhiều lao động sau khi học nghề xong vẫn chưa tìm được việc làm phù hợp, gây lãng phí rất lớn cho ngân sách nhà nước. Bên cạnh đó, các hình thức ĐT về cơ bản chưa theo kịp sự phát triển của nhu cầu xã hội. Hiện tại, vùng ĐBSCL vẫn chưa có trường ĐH, CĐ xứng tầm quốc tế.

**4) Chất lượng nguồn nhân lực khoa học và công nghệ còn thấp, thiếu những chuyên gia đầu ngành; cán bộ khoa học kỹ thuật giỏi, có tâm huyết.** Các hoạt động nghiên cứu cơ bản và nghiên cứu ứng dụng khoa học, công nghệ tiên tiến như: công nghệ sinh học, công nghệ thông tin, công nghệ tự động hóa vào sản xuất còn ít, chưa tạo ra được hiệu quả và năng suất đóng góp cho sự phát triển KT-XH của vùng. Bên cạnh đó, chính sách thu hút, hỗ trợ, khuyến khích nguồn nhân lực của vùng cũng còn những hạn chế (giai đoạn 2001-2013, Cần Thơ chỉ thu hút được 1 cán bộ có học vị TS, 4 ThS; Hậu Giang: 4 ThS; Bạc Liêu: 1 TS, 7 ThS).

**5) Sự phân bố nguồn nhân lực không đồng đều** (thiếu nguồn lực chất lượng cao nhưng thừa lao động phổ thông), gây khó khăn cho chính sách ĐT gắn với nhu cầu xã hội và phát triển kinh tế của vùng, tăng gánh nặng cho các địa phương trong việc giải quyết việc làm và thực hiện an sinh xã hội.

### **3. Một số kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng ĐT nguồn nhân lực ở ĐBSCL hiện nay**

Từ thực tế nêu trên, trong thời gian tới, để ĐBSCL phát triển, rút ngắn khoảng cách về trình độ dân trí so với các vùng khác, các địa phương cần tập trung thực hiện một số vấn đề sau:

**1) Sắp xếp, củng cố, ổn định mạng lưới trường học, cơ sở GD chính quy và không chính quy một cách hợp lý** theo hướng đa dạng hóa để thu hút, đáp ứng nhu cầu học tập của nhân dân. Thông qua xã hội hóa GD, tạo điều kiện để thành lập và mở rộng các loại hình ĐT ở các địa bàn kinh tế phát triển, nâng cao chất lượng ĐT nguồn nhân lực một cách đồng bộ, tiếp cận với nền GD trên thế giới. Đồng thời, cần phối hợp với các đơn vị trong và ngoài vùng để mở rộng, xây dựng các trường ĐH, CĐ đạt chuẩn quốc tế.

**2) Nâng cao trình độ học vấn và ĐT lao động có chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ** phù hợp với định hướng phát triển kinh tế của vùng và khả năng thâm nhập thị trường lao động cả nước và quốc tế, từng bước nâng cao chất lượng dạy nghề, tăng nhanh tỉ lệ lao động qua ĐTN phục vụ yêu cầu phát triển các khu công nghiệp... Tạo cơ hội cho đông đảo người lao động được trang bị kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp, năng lực tiếp thu công nghệ mới để nâng cao năng suất, hiệu quả lao động và chủ động tìm kiếm cơ hội lập nghiệp. Để hội nhập kinh tế thế giới và khu vực, các tỉnh thành vùng ĐBSCL nên quan tâm "ĐT nguồn nhân lực khoa học và công nghệ" (2), trong đó, tập trung ưu tiên các lĩnh vực công nghệ - kỹ thuật cao (như công nghệ sinh học, công nghệ thông tin, công nghệ tự động hóa...) làm tiền đề triển khai các công nghệ mới vào sản xuất, kinh doanh và quản lý.

**3) Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức bảo đảm thông thạo về chuyên môn, vững chắc về lý luận, có phẩm chất, năng lực ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ**, mời chuyên gia tăng cường cho một số sở, ngành có tính chất chuyên sâu nhằm tham mưu chủ trương, chính sách quan trọng liên quan đến các vấn đề KT-XH. Bên cạnh đó, cần tập trung ĐT, bồi dưỡng cán bộ, công chức một cách đồng bộ về cơ cấu, phù hợp về chuyên môn, có sự kế thừa giữa các thế hệ cán bộ. Chú trọng ĐT lực lượng cán bộ nguồn cho các chức danh quản lý, chuyên môn, tập trung thực hiện có hiệu quả *Đề án Mê Kông 1000*, có chính sách đủ mạnh để thu hút nhân tài về công tác



lâu dài hoặc có thời hạn, mạnh dạn thay đổi một số cán bộ, công chức không đáp ứng đủ yêu cầu công việc ra khỏi vị trí đương nhiệm hoặc bố trí sang đảm nhiệm công việc khác phù hợp với năng lực và trình độ chuyên môn.

**4) Hoàn thiện Chiến lược quy hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao** một cách đồng bộ, khuyến khích các thành phần kinh tế tham gia đầu tư phát triển GD-ĐT và dạy nghề theo tinh thần Nghị quyết số 05/2005/NQ-CP của Chính phủ. Trong đó, cần đẩy mạnh ĐT, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề cho người lao động, nhất là công nhân trẻ, công nhân từ nông dân, tạo chuyển biến căn bản về chất lượng dạy nghề để họ có thể tiếp cận với trình độ tiên tiến của khu vực và thế giới. Bên cạnh đó, để thực hiện tốt chủ trương “học đi đôi với hành”, trong ĐT cần gắn với nhu cầu xã hội và giải quyết việc làm cho người lao động.

**5) Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy đảng, quản lý của chính quyền, vai trò của Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội** trong sự nghiệp nâng cao dân trí, ĐT nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, cần đẩy mạnh cải cách hành chính, nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác quản lý chất lượng GD, chú trọng công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát các hoạt động GD ở các cấp học. Tăng cường tinh tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các đơn vị ĐT theo hướng công khai, minh bạch, dân chủ trong quản lý GD-ĐT.

Trên đây là một số giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực vùng ĐBSCL. Để ý tưởng trở thành hiện thực, đòi hỏi các tỉnh, thành vùng ĐBSCL phải phát huy cao độ truyền thống yêu nước, tinh thần đoàn kết, ý chí tự lực, tự cường, lao động cần cù, sáng tạo, quyết tâm thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ đã đề ra, góp phần phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. □

(1) Ban chỉ đạo Tây Nam Bộ và Trung tâm thông tin Sài Gòn. **Tây Nam bộ tiến vào thế kỉ XXI**. NXB *Chính trị quốc gia*, H. 2005.

(2) Võ Hùng Dũng. “Cần một sự đột phá trong đổi mới tư duy giáo dục ở Đồng bằng sông Cửu Long”. Tạp chí *Cộng sản*, số 17/9/2006.

#### Tài liệu tham khảo

1. Đặng Công. *Nguồn nhân lực cho vùng Đồng bằng sông Cửu Long: Khó thu hút nhân tài*. <http://www.vtvcantho.vn/tin-tuc/67/44409/nguon-nhan-luc-cho->

[vung-dong-bang-song-cuu-long-kho-thu-hut-nhan-tai.html](http://www.vtvcantho.vn/tin-tuc/67/44409/nguon-nhan-luc-cho-vung-dong-bang-song-cuu-long-kho-thu-hut-nhan-tai.html).

2. Phan Huy Hiền. *Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở Đồng bằng sông Cửu Long*. <http://www.nhandan.com.vn/xahoi/tin-tuc/item/13087302-.html>.

3. Hà Thanh Toàn - Nguyễn Duy Cẩn. “Nâng cao vai trò của khoa học và công nghệ trong xây dựng nông thôn mới ở Đồng bằng sông Cửu Long”. Tạp chí *Cộng sản*, số 73/1/2013.

4. Tổng cục thống kê. **Niên giám thống kê 2013**. NXB *Thống kê*, H. 2014.

#### SUMMARY

*The article raises a number of issues in the training of human resources in the Mekong River delta; thus, proposes some recommendations for improving the quality of training of human resources to meet the requirements of industrialization and modernization and integration of the Mekong River delta today.*

## THẺ LÊ VIẾT VÀ GỬI BÀI

### 1. Nội dung bài viết thuộc các lĩnh vực:

- Quản lý giáo dục;
- Tâm lý học - sinh lý học lứa tuổi;
- Lí luận giáo dục;
- Lí luận dạy học;
- Giáo dục nước ngoài; v.v..

### 2. Bài viết:

- Mỗi bài viết không quá 6 trang, khổ A4; phông chữ Times New Roman (Unicode), cỡ chữ 14.
- Tên bài báo và tóm tắt nội dung bài báo trình bày bằng 2 thứ tiếng: tiếng Việt và tiếng Anh.
- Tác giả gửi *bản in* bài viết và *tập tin* bài viết đến Toà soạn (theo địa chỉ **Ban biên tập** ghi trên **trang mục lục** của Tạp chí).
- Chú thích trong bài đánh số theo thứ tự xuất hiện - Tài liệu tham khảo và chú thích ghi ở cuối bài (trình tự: tên tác giả - tên sách/bài báo/văn bản pháp quy - nhà xuất bản - nơi và năm xuất bản).
- Toà soạn không trả lại bài viết nếu không được đăng.

3. Để tiện liên hệ, tác giả cần ghi rõ địa chỉ công tác, số điện thoại, email vào cuối bài.

TẠP CHÍ GIÁO DỤC