

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO PHỤC VỤ PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI VÙNG DÂN TỘC THIỂU SỐ VÀ MIỀN NÚI

Nguyễn Thị Lan*

Học viện Nông nghiệp Việt Nam
Email: nguyentlan@vnua.edu.vn

Ngày nhận bài: 09/11/2020

Ngày phản biện: 12/11/2020

Ngày tác giả sửa: 14/11/2020

Ngày duyệt đăng: 15/11/2020

Ngày phát hành: 20/11/2020

DOI:

<https://doi.org/10.25073/0866-773X/494>

Nguồn nhân lực là tài sản lớn nhất, nhân tố có ý nghĩa quyết định đối với sự tồn tại và phát triển đất nước. Ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi nước ta, nguồn nhân lực là nhân tố trung tâm, có vai trò quyết định đối với sự tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội. Vì vậy, để đảm bảo nguồn nhân lực thì công tác đào tạo nguồn nhân lực là hết sức quan trọng. Trong chiến lược phát triển đất nước, Đảng và Nhà nước ta đã đặc biệt ưu tiên đầu tư, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực vùng dân tộc thiểu số và miền núi đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ cách mạng trong từng thời kỳ lịch sử. Tuy nhiên, hiện nay nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao vùng dân tộc thiểu số và miền núi đang còn nhiều hạn chế. Để phục vụ nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội vùng dân tộc thiểu số và miền núi, cần phải đánh giá thực trạng đào tạo nguồn nhân lực, đề xuất những giải pháp thiết thực về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu đặt ra ở vùng dân tộc thiểu số và miền núi hiện nay.

Từ khóa: Đào tạo nguồn nhân lực; Nguồn nhân lực chất lượng cao; Vùng dân tộc thiểu số và miền núi; Kinh tế - xã hội.

1. Đặt vấn đề

Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước ta đã có nhiều chủ trương, chính sách về phát triển nguồn nhân lực (NNL) nhằm khai thác tốt nguồn tài nguyên thiên nhiên phục vụ mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH) vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi (DTTS&MN). Nhiều chủ trương chính sách trực tiếp liên quan đến giáo dục - đào tạo đã được thực hiện như: Chính sách xây dựng và phát triển hệ thống các trường phổ thông nội trú theo Thông tư số 16/GDDT ngày 14/8/1997 và Quyết định số 49/QĐ-GDDT ngày 25/8/2008 của Bộ Giáo dục và Đào tạo; Chính sách cử tuyển học sinh vào các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp thực hiện theo Nghị quyết số 22/NQ-TW ngày 27/11/1989 của Bộ Chính trị và Quyết định số 72 của Hội đồng Bộ trưởng ngày 13/3/1990. Bộ Giáo dục và Đào tạo đã triển khai chính sách tuyển sinh, mở các lớp cử tuyển tại một số trường đại học, cao đẳng, trung cấp nhằm đáp ứng yêu cầu về cán bộ là người dân tộc thiểu số (DTTS) tại địa phương; Chính sách ưu tiên điểm đối với học sinh thi đại học, cao đẳng được Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành hàng năm là một trong những chính sách tạo cơ hội học cao đẳng, đại học

học tập cho học sinh tại các vùng miền có điều kiện KT-XH khó khăn; Chính sách hỗ trợ học sinh là con hộ nghèo tại các xã đặc biệt khó khăn theo Quyết định số 112/2007/QĐ-TTg ngày 20/7/2007 của Thủ tướng Chính phủ; Đề án hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020, được phê duyệt theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ; Chính sách tín dụng đối với học sinh, sinh viên theo Quyết định số 157/QĐ-TTg ngày 27/9/2007 của Thủ tướng Chính phủ hướng đến đối tượng cho vay khá rộng gồm học sinh, sinh viên thuộc diện hộ nghèo, hộ cận nghèo. Đồng thời, Nhà nước cũng ban hành một số chính sách có ảnh hưởng gián tiếp đến phát triển NNL vùng DTTS&MN, tiêu biểu là: Chương trình 135 giai đoạn II, III; Chương trình giảm nghèo nhanh và bền vững đối với 62 huyện nghèo (theo Nghị quyết 30a/2008/NQ-CP ngày 27/12/2008 của Chính phủ thì nay là 64 huyện nghèo)... Giai đoạn 2016-2020, Bộ Giáo dục và Đào tạo tiếp tục ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp luật theo thẩm quyền, hoàn thiện cơ sở pháp lý nhằm củng cố, phát triển hệ thống, quy mô các trường phổ thông dân tộc nội trú, phổ thông dân tộc bán trú, dự bị đại học góp phần nâng cao chất lượng tạo nguồn đào tạo nhân

* Nguyễn Thị Lan và cộng sự: Phạm Văn Cường, Trần Đức Viên, Nguyễn Công Tiệp, Nguyễn Hải Núi, Nguyễn Văn Phương - Học viện Nông nghiệp Việt Nam

lực chất lượng cao (CLC) cho các DTTS.

Đảng và Nhà nước cũng đã có nhiều chủ trương, chính sách hỗ trợ đối với học sinh, sinh viên DTTS ở vùng có điều kiện KT-XH đặc biệt khó khăn, bao gồm: Chính sách học bổng; hỗ trợ học tập; miễn, giảm học phí; chính sách nội trú; chính sách hỗ trợ đào tạo đối với người DTTS gồm: Chế độ cử tuyển, tuyển thẳng vào đại học, dự bị đại học, cộng điểm ưu tiên trong tuyển sinh, ưu tiên trong tổ chức đào tạo, các chính sách hỗ trợ khác (học bổng; hỗ trợ chi phí học tập; miễn, giảm học phí, trợ cấp xã hội...). Hàng năm, kinh phí thực hiện chính sách đối với sinh viên DTTS ước khoảng 1.486 tỷ đồng. Bên cạnh việc được hưởng các chính sách hỗ trợ, trợ cấp ưu đãi, trợ cấp xã hội theo đối tượng, học bổng khuyến khích học tập theo quy định tại Nghị định số 84/2020/NĐ-CP ngày 17/7/2020 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật Giáo dục (2019). Trong giai đoạn 2016-2020, ngân sách Trung ương tiếp tục đầu tư để thực hiện các dự án đầu tư cơ sở vật chất cho 04 trường đại học trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo ở địa bàn có nhiều sinh viên DTTS. Bên cạnh đó, trong những năm qua, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã đề xuất với Chính phủ và phối hợp với các Bộ/ngành ban hành các chính sách, chế độ đối với nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục tại vùng DTTS&MN.

Nhờ những chủ trương, chính sách trên, đến nay trình độ dân trí của vùng DTTS&MN đã được nâng lên đáng kể. Về cơ bản, đã thực hiện thành công sự nghiệp xóa mù chữ, phổ cập giáo dục tiểu học và trung học cơ sở; quy mô đào tạo đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp và dạy nghề tiếp tục tăng với tốc độ cao; trình độ tay nghề, chuyên môn kỹ thuật của lao động từng bước được nâng lên; tiềm lực và trình độ khoa học - công nghệ đã có những bước phát triển đáng kể... Tuy nhiên, cho đến nay NNL vùng DTTS&MN vẫn còn nhiều vấn đề đang đặt ra, đặc biệt là đối với NNL CLC. Điều này đặt ra cho vùng DTTS&MN một thực tế đó là cần phải xây dựng chiến lược đào tạo NNL vùng DTTS một cách hợp lý, thiết thực, đảm bảo phục vụ hiệu quả phát triển KT-XH vùng DTTS&MN trong giai đoạn hiện nay và các giai đoạn tiếp theo.

2. Tổng quan nghiên cứu

Nghiên cứu về phát triển NNL nói chung và đối với đào tạo NNL CLC ở vùng DTTS&MN nói riêng đã được nhiều tác giả quan tâm, nghiên cứu, tiêu biểu như: Đàm Thị Thượn (2020), Công trình nghiên cứu “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao vùng dân tộc thiểu số và miền núi hiện nay”, tạp chí Tuyên giáo. Tác giả đã phân tích thực trạng NNL CLC vùng DTTS và miền núi, trong đó tác giả chỉ ra những hạn chế trong việc đào tạo NNL CLC ở vùng DTTS&MN. Từ những hạn chế đó, tác giả đã phân tích những nguyên nhân và đưa ra một số giải pháp nâng cao NNL CLC. Nhóm tác giả Cao

Văn Thống và Trần Duy Hưng (2018), trong bài viết “Tiếp tục đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đáp ứng yêu cầu giai đoạn cách mạng mới”, cũng đã làm rõ một số yêu cầu đặt ra về NNL CLC ở vùng DTTS&MN hiện nay. Tác giả đã chỉ ra những tồn tại trong công tác đào tạo NNL CLC, trong đó tác giả cho rằng cần phải đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ mới đáp ứng yêu cầu giai đoạn cách mạng mới. Trong bài viết “Xây dựng chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số” (Thắng, 2018) đã phân tích thực trạng NNL vùng DTTS&MN và đề xuất một số chính sách nhằm nâng cao chất lượng NNL, đặc biệt là NNL CLC vùng DTTS&MN hiện nay. Trong bài nghiên cứu “Chuyển giao công nghệ thúc đẩy hiện đại hoá nông thôn” (Hiếu, 2019) cũng đã đề cập đến một số nội dung về NNL, trong đó tác giả cho rằng NNL CLC đang bị thiếu hụt lớn ở vùng DTTS&MN. Vì vậy, cần phải có chiến lược trong công tác đào tạo NNL, đặc biệt là NNL CLC. Tác giả Nguyễn Thị Minh Nguyệt (2020), trong bài nghiên cứu “Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho vùng dân tộc thiểu số và miền núi trong giai đoạn hiện nay”, cũng đã phân tích những yêu cầu cấp bách trong việc đào tạo NNL CLC phục vụ cho phát triển KT-XH vùng DTTS&MN. Đề tài “Nghiên cứu chính sách thu hút nguồn nhân lực cho kinh tế - xã hội vùng dân tộc thiểu số đến năm 2030” do Nguyễn Thị Giáng Hương là chủ nhiệm đã làm rõ kết quả, hiệu quả và tác động của chính sách thu hút NNL cho phát triển KT-XH vùng DTTS từ đổi mới đến nay; đề xuất các giải pháp hoàn thiện hệ thống chính sách thu hút NNL cho phát triển KT-XH vùng DTTS đến năm 2030.

Nhìn chung, các công trình nghiên cứu nêu trên đã đề cập đến nhiều nội dung có liên quan đến NNL CLC vùng DTTS&MN, trong đó có một số tác giả đã phân tích những mối quan hệ giữa công tác đào tạo NNL CLC với chất lượng NNL. Một số công trình nghiên cứu cũng đã đề cập đến nguyên nhân và giải pháp nâng cao chất lượng NNL vùng DTTS&MN. Đây cũng chính là những nội dung quan trọng để tác giả tham khảo và kế thừa trong bài nghiên cứu này, nhằm hoàn thiện hơn các nội dung nghiên cứu, đặc biệt là nội dung về công tác đào tạo NNL CLC.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết chủ yếu sử dụng phương pháp cơ bản như phương pháp tổng hợp, phân tích tài liệu thứ cấp để tiếp cận các công trình đã nghiên cứu về NNL nói chung và đào tạo NNL CLC nói riêng nhằm làm rõ những nội dung nghiên cứu của bài viết. Sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp theo hướng tiếp cận phân tích thực trạng về công tác đào tạo NNL CLC ở vùng DTTS&MN hiện nay để đưa ra một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo NNL CLC ở vùng DTTS&MN.

4. Nội dung nghiên cứu

4.1. Khái quát đặc điểm tự nhiên, xã hội vùng dân tộc thiểu số và miền núi

Vùng DTTS&MN chiếm $\frac{3}{4}$ diện tích của cả nước, là vùng núi cao, biên giới, có địa hình chia cắt, khí hậu khắc nghiệt, nơi khó khăn nhất của nước ta; Vùng DTTS&MN phân bố tại 51/63 tỉnh, thành phố. Tập trung chủ yếu ở vùng Tây Bắc, Tây Nguyên, Tây Nam Bộ và Tây Duyên hải miền Trung. Đa số đồng bào DTTS sinh sống thành cộng đồng ở khu vực miền núi, biên giới, vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn với địa hình chia cắt, giao thông đi lại khó khăn. Khu vực trung du và miền núi phía Bắc có số người DTTS cao nhất (khoảng 6,7 triệu người), khu vực Tây Nguyên (khoảng 2 triệu người), Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung (1,9 triệu người), khu vực Tây Nam Bộ (1,4 triệu người), dân số còn lại sinh sống rải rác ở các tỉnh, thành phố trong cả nước. Hầu hết, các DTTS sinh sống ở miền núi, chỉ có dân tộc Khmer, dân tộc Chăm, dân tộc Hoa sinh sống ở đồng bằng và thành thị.

Vùng DTTS&MN là địa bàn có vị trí chiến lược quan trọng về chính trị, KT-XH, an ninh, quốc phòng, đối ngoại và bảo vệ môi trường sinh thái; Các tỉnh vùng DTTS&MN có tốc độ tăng trưởng kinh tế khá cao, trong đó các tỉnh thuộc vùng Tây Bắc tăng bình quân 8,4 %/năm, Tây Nguyên tăng bình quân 8,1 %/năm, Tây Nam Bộ tăng bình quân 7,3%/năm. Tốc độ tăng trưởng khá nhưng quy mô còn nhỏ bé, xuất phát điểm thấp nên tăng tương đối thấp, chất lượng tăng trưởng vẫn dựa chủ yếu vào tăng vốn đầu tư. Một số địa phương đã bước đầu phát triển các vùng sản xuất nông, lâm nghiệp hàng hóa có giá trị gia tăng cao như: cà phê, chè, cao su, điều, tiêu, cây dược liệu, cây lấy gỗ và sản phẩm ngoài gỗ...

Mặc dù đã được nhà nước quan tâm, đầu tư, nhưng hiện nay vùng DTTS&MN vẫn là vùng có điều kiện khó khăn nhất, chất lượng NNL còn thấp, KT-XH chậm phát triển, việc tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản còn thấp, tỷ lệ hộ nghèo còn cao so với mặt bằng chung của cả nước.

4.2. Khái niệm chung về nguồn nhân lực chất lượng cao

NNL CLC là một bộ phận của NNL nói chung, nhưng là bộ phận đặc biệt, bao gồm những người có trình độ học vấn từ cao đẳng, đại học trở lên hoặc có những người có kinh nghiệm, tinh thông nghiệp vụ, có khả năng giải quyết vấn đề tốt, đang làm việc trong các lĩnh vực khác nhau của đời sống xã hội, có đóng góp tích cực cho phát triển cộng đồng. Đào tạo NNL CLC là hoạt động học tập nhằm trang bị cho người học những kiến thức, kỹ năng, chuyên môn, nghiệp vụ để làm việc tốt hơn, thực hiện hiệu quả hơn chức năng, nhiệm vụ của mình. Về mặt xã hội, đào tạo NNL là vấn đề quyết định sự phát triển

của xã hội, là một trong những giải pháp để chống lại thất nghiệp. Về phía tổ chức, doanh nghiệp, đào tạo NNL là để đáp ứng yêu cầu công việc, nghĩa là đáp ứng được nhu cầu tồn tại và phát triển của tổ chức, doanh nghiệp. Còn về người lao động, đào tạo NNL đáp ứng nhu cầu học tập của người học, là một trong những yếu tố tạo nên động cơ lao động tốt. Theo Nguyễn Thị Minh Nguyệt (2020) thì vai trò đào tạo NNL thể hiện ở cả khía cạnh xã hội và con người. Thực tế cho thấy, đào tạo NNL có chất lượng là điều kiện quyết định để một tổ chức có thể đi lên. Nếu làm tốt công tác đào tạo sẽ đem lại nhiều tác dụng cho tổ chức; giúp người lao động nắm vững nghề nghiệp và có thái độ tích cực hơn trong thực hiện công việc cũng như có khả năng tự giám sát công việc của cá nhân.

Đối với vùng DTTS&MN thì tầm quan trọng của đào tạo nhân lực CLC được thể hiện ở các khía cạnh: Là nhân tố cơ bản quyết định sự phát triển KT-XH vùng DTTS&MN; vai trò quyết định đến học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật của NNL; đào tạo ra những người có khả năng dẫn dắt, tập hợp cộng đồng DTTS trong tổ chức sản xuất, quản lý xã hội vùng DTTS&MN; tạo NNL có khả năng ứng dụng các thành tựu khoa học công nghệ mới song song với việc phát huy các tri thức bản địa và kinh nghiệm của DTTS trong phát triển kinh tế xã hội miền núi; có khả năng giải quyết những vấn đề mới, vấn đề phát sinh trong thực tiễn, sản xuất và đời sống xã hội.

4.3. Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao vùng dân tộc thiểu số và miền núi

4.3.1. Một số kết quả đạt được

NNL, đặc biệt là nhân lực CLC là nhân tố quan trọng đối với sự phát triển kinh tế, xã hội, chính trị ở vùng DTTS&MN. Đảng và Nhà nước ta rất quan tâm và đã ban hành nhiều chính sách về đào tạo, bồi dưỡng NNL nhằm phát triển NNL vùng DTTS&MN. Nhiều năm qua, vùng DTTS&MN luôn được sự quan tâm đặc biệt của Đảng, nhà nước, các cấp ủy đảng chính quyền trong hệ thống chính trị, tổ chức, cá nhân hảo tâm. Vì vậy, NNL vùng DTTS&MN đã có những chuyển biến rõ rệt. Hiện nay, cả nước có 63/63 tỉnh thành đạt phổ cập giáo dục tiểu học năm 2014 và phổ cập trung học cơ sở năm 2018. Hệ thống các trường phổ thông dân tộc nội trú ở các tỉnh và Trung ương không ngừng được củng cố và phát triển, hiện có 346 trường với gần 60.000 học sinh thuộc 45/53 DTTS. Vùng DTTS&MN đã có 4 trung tâm đại học khu vực gồm Tây Bắc, Đông Bắc, Tây Nguyên và Tây Nam Bộ. Hệ thống trường đào tạo nghề, trường cao đẳng được củng cố, phát triển. Tại thời điểm năm 2018, đồng bào các DTTS đã có trên 13.000 người có trình độ trên đại học, đại học, cao đẳng; hơn 78.000 người có trình độ trung học chuyên nghiệp... Trên địa bàn cả nước, các địa phương đã cử con em các DTTS thuộc 40/54 dân tộc. Trong đó, dân tộc Thái

chiếm 15,17%, Khmer chiếm 12,46%, Tày chiếm 9,59%, Mông chiếm 8,04%, Dao chiếm 5,58%; một số dân tộc trong 5 năm chỉ có dưới 10 học sinh cử tuyển như: Dân tộc Co, Mảng, Rơ Măm, Cơ Lao, Giê-Triêng, Cống, Pà Thên, Lô Lô. Đặc biệt, 6 dân tộc chưa có học sinh cử tuyển là Brâu, La Hù, Lự, Ngái, Ô Đu, Si La (Nguyễn Thị Nhiên, 2018). Theo số liệu điều tra tình hình KT-XH của 53 DTTS năm 2019, thì tỷ lệ người từ 15 tuổi trở lên biết đọc, biết viết chữ phổ thông đạt 81,6%; tỷ lệ người đi học cấp tiểu học đạt 100,8 %; tỷ lệ người đi học cấp trung học phổ thông đạt 56,5%... Đến nay, tất cả các xã ở miền núi, vùng DTTS&MN đã có trường tiểu học, một số xã hoặc liên xã đã có trường phổ thông cơ sở thu hút phần lớn con em đồng bào dân tộc đến trường. Công tác xóa mù chữ, phổ cập giáo dục theo độ tuổi và cán bộ cơ sở được đẩy mạnh, đến hết năm 1999 chỉ còn ba tỉnh miền núi chưa được công nhận hoàn thành việc xóa mù chữ và phổ cập giáo dục tiểu học. Hệ thống trường phổ thông dân tộc nội trú phát triển mạnh với 180 trường cấp huyện, 45 trường cấp tỉnh và 7 trường cấp Trung ương quản lý, trong đó có 3 trường dự bị đại học là nơi tạo nguồn cán bộ DTTS phục vụ cho sự nghiệp phát triển KT-XH ở vùng DTTS&MN. Đội ngũ cán bộ các DTTS không ngừng lớn mạnh cả về số lượng cũng như chất lượng, đến nay đã có 130 người có trình độ trên đại học, 13.000 người có trình độ đại học, cao đẳng, 78.000 người có trình độ trung học chuyên nghiệp và trên 100.000 công nhân kỹ thuật (Vũ Chung Thủy, 2020).

Đồng thời, hệ thống giáo dục chuyên biệt đặc thù vùng DTTS&MN (đặc biệt dạy tiếng dân tộc thiểu số và giáo dục văn hóa dân tộc) được quan tâm, củng cố và phát triển. Các chính sách ưu tiên hỗ trợ người DTTS được tăng cường. Công tác giáo dục và đào tạo có nhiều tiên bộ vượt bậc như 100% số xã có trường tiểu học. Loại hình trường phổ thông dân tộc nội trú và bán trú đang phát triển (314 trường với quy mô 91.193 học sinh, 04 trường dự bị đại học với quy mô trên 4.000 học sinh mỗi năm). Các tỉnh thuộc vùng DTTS&MN đều có trường trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, trường dạy nghề và bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ về nông nghiệp, quản lý kinh tế, tài chính, giáo dục, y tế... Theo kết quả nghiên cứu của Nguyễn Thị Minh Nguyệt (2020) thì đội ngũ cán bộ, công chức người DTTS công tác ở cấp huyện có trình độ đại học trở lên đạt 45,63%...

4.3.2. Một số tồn tại, hạn chế

Mặc dù NNL nói chung và đối với NNL CLC nói riêng tại vùng DTTSS và MN trong thời gian qua đã có chuyển biến tích cực, tuy nhiên, chất lượng NNL, đặc biệt là NNL CLC của DTTS&MN vẫn còn nhiều vấn đề cần được quan tâm. Theo đánh giá của Hội đồng Dân tộc Quốc hội, vùng DTTS&MN là nơi có chất lượng NNL thấp nhất, KT- XH phát triển chậm nhất, tiếp cận các dịch vụ

xã hội cơ bản thấp nhất, cơ sở hạ tầng kém nhất và tỷ lệ hộ nghèo cao nhất. Trước yêu cầu phát triển vùng DTTS&MN, vùng sâu, vùng xa trong bối cảnh đất nước đang phát triển kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế, phát triển công nghệ với cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người DTTS cần có những thay đổi, điều chỉnh cho phù hợp (Thắng, 2018).

NNL CLC DTTS hiện nay thiếu cả số lượng ở một số lĩnh vực và yếu về chất lượng ở hầu hết các lĩnh vực. Theo khảo sát ở vùng Tây Bắc, trình độ của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý còn nhiều hạn chế. Tỷ lệ cán bộ là người DTTS & MN trong Ủy ban nhân dân tỉnh, huyện còn thấp (khoảng 11,32%). Trong tổng số 48.200 cán bộ DTTS cấp xã, số người có trình độ trung học cơ sở chiếm 45,7%, tiểu học 18,7%, chỉ có 1,9% có trình độ cao đẳng và đại học” (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2015). Bên cạnh đó, lực lượng trong độ tuổi lao động của vùng DTTS đã qua đào tạo mới đạt 10,5%; còn ở cấp xã, thôn, bản cán bộ có trình độ đại học rất thấp, chiếm 5,87%. Vì vậy, năng lực chỉ đạo, điều hành, quản lý của cán bộ tại chỗ ở một số địa phương có đồng đồng bào DTTS còn nhiều bất cập, đặc biệt là ở cơ sở.

Về mặt chất lượng, lực lượng lao động đang làm việc đã qua đào tạo khu vực miền núi thấp hơn so với mức trung bình cả nước và không đồng đều giữa các vùng. Trình độ lao động của DTTS&MN đang rất thấp: Năm 2013, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo của tỉnh Sơn La là 12%, tỉnh Lào Cai là 16,2%, tỉnh Yên Bái là 13,7%, tỉnh Lai Châu là 11,8% (cả nước là 17,9%). Trong những năm gần đây, trình độ học vấn của NNL DTTS nói riêng đang từng bước được nâng lên. Tỷ trọng nhóm người có trình độ học vấn cao (tốt nghiệp trung học phổ thông) tăng 2,7 lần về số lượng tuyệt đối (từ 10.893 người năm 2005 lên 29.242 người năm 2010) và tăng gần 2,04 lần về tỷ trọng (từ 6,72% năm 2005 lên 13,7% năm 2010), còn tỷ trọng nhóm người có trình độ học vấn thấp (chưa biết chữ và chưa tốt nghiệp tiểu học) giảm từ 67,6% năm 2005 xuống còn 56,71% năm 2010. Tuy nhiên, NNL DTTS nói chung và đối với NNL CLC có trình độ học vấn ở mức thấp so với mặt bằng chung của cả nước: Số người không biết chữ chiếm tỷ trọng cao. Về trình độ chuyên môn - kỹ thuật của NNL DTTS&MN tăng nhanh trong giai đoạn 2010 - 2015, theo đó tỷ trọng lao động qua đào tạo trong tổng lao động đang làm việc trong nền kinh tế tăng nhanh từ 10,14% năm 2010 lên 30% năm 2015. Tuy nhiên, mức tăng này vẫn còn thấp hơn nhiều so với mức trung bình của cả nước. Theo số liệu điều tra tình hình KT-XH của 53 DTTS năm 2019, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ có 9,7%.

Hiện nay, thể lực của NNL DTTS&MN đã được tăng lên do đời sống vật chất ngày càng được nâng lên rõ rệt. Các chính sách về y tế đối với người DTTS được quan tâm, chú trọng như: Chính sách khám

chữa bệnh cho người nghèo DTTS, cấp thẻ bảo hiểm y tế khám chữa bệnh cho người DTTS ở vùng đặc biệt khó khăn... Hệ thống y tế ở vùng DTTS đã được kiện toàn, 100% các xã đều có trạm y tế thực hiện các chương trình y tế quốc gia. Trong đó có 66,3% trạm y tế được xây dựng kiên cố và 33,7% trạm đạt chuẩn quốc gia, có 100% đồng bào DTTS&MN được cấp thẻ khám chữa bệnh miễn phí.

Có thể thấy rằng, chất lượng NNL thấp đang chi phối và kéo theo hàng loạt vấn đề liên quan đến sự phát triển của các DTTS; do đó, cần tiếp tục nghiên cứu tìm ra kế hoạch dài hạn và giải pháp đồng bộ để nâng cao hiệu quả đào tạo NNL ở các DTTS. Những tồn tại, hạn chế trong việc đào tạo nhân lực CLC vùng DTTS&MN được thể hiện ở những chỉ tiêu cụ thể như đội ngũ cán bộ công chức người DTTS công tác có trình độ đại học trở lên ở cấp huyện đạt 45,63%, cấp xã thôn bản đạt 5,78%; tỷ lệ lao động đã qua đào tạo hiện đang làm việc mới chỉ đạt 6,2%; tỷ lệ người DTTS đi học đúng độ tuổi còn thấp, chiếm 70% học sinh đi học đúng cấp; nguồn lao động vùng DTTS&MN chủ yếu tham gia vào nghề nông và các nghề đơn giản. Kết quả trên có thể được giải thích bởi một số nguyên nhân, đó là nhận thức của người DTTS về giáo dục chưa cao; các trường nghề chưa bắt kịp xu hướng thị trường lao động; chính sách hỗ trợ cho học sinh dự bị đại học còn nhiều bất cập; chưa có chương trình đào tạo đặc thù, phù hợp với đặc điểm văn hóa, trình độ của người DTTS; một bộ phận đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục và giáo viên có khả năng tổ chức các hoạt động giáo dục đặc thù với người DTTS còn hạn chế; các chương trình đào tạo chưa xuất phát từ nhu cầu của chính người DTTS; còn sự phân biệt giới trong tổ chức sản xuất của người DTTS

5. Thảo luận

Để góp phần nâng cao hiệu quả công tác đào tạo NNL CLC cho vùng DTTS&MN, theo chúng tôi cần quan tâm thực hiện tốt một số nội dung sau:

Một là, lựa chọn mô hình đào tạo NNL CLC cho vùng DTTS&MN. Cần đánh giá và lựa chọn mô hình đào tạo phù hợp kết hợp giữa đào tạo thực nghiệm tại chỗ và đào tạo nâng cao tại các cơ sở giáo dục đại học và các viện nghiên cứu. Đối với mô hình tại chỗ, thì nhân lực có thể được đào tạo các trường phổ thông trung học, trường nghề, trường cao đẳng, đại học địa phương đảm bảo năng lực. Sử dụng các trường đại học, học viện tham gia đào tạo các lĩnh vực chuyên môn sâu.

Hai là, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên. Cần xác định việc đào tạo NNL CLC của vùng DTTS&MN thì quan trọng là chất lượng đội ngũ giáo viên. Chính vì vậy, Đảng và Nhà nước cần thường xuyên cập nhật kiến thức, phương pháp, kỹ năng giảng dạy, kiến thức chung về pháp luật, ngoại ngữ, tin học, kỹ năng mềm. Phương pháp giảng dạy thực tế, phù hợp với vùng DTTS&MN.

Ba là, cần chú trọng đào tạo lại đội ngũ cán bộ quản lý CLC cấp xã, huyện, tỉnh. Để làm tốt nội dung này các định chuẩn kiến thức chuyên môn cho cán bộ; xây dựng tiêu chí CLC cho từng vị trí quản lý (xã, tỉnh, huyện, thôn, bản); xây dựng chương trình đào tạo/các khóa tập huấn đào tạo: Kiến thức về hợp tác xã, nông thôn mới, kiến thức khởi nghiệp, thị trường, kỹ năng giải quyết vấn đề, kiến thức về ứng phó thiên tai, dịch bệnh, hạn mặn, lũ lụt...; đào tạo hạt nhân, người dẫn dắt của thôn, bản, xã, huyện có khả năng tập hợp quy tụ quần chúng.

Bốn là, đào tạo nghề cho người lao động gắn với thực tiễn hoạt động nghề nghiệp ở địa phương. Trong đó, chú trọng đào tạo kiến thức chuyên sâu; đào tạo thông qua các mô hình thực tế theo chuỗi khép kín và tuần hoàn để có tính bền vững; đào tạo cho giám đốc hợp tác xã, doanh nghiệp, những người có kinh nghiệm; đào tạo người đứng đầu hạt nhân nhận thức tiếp nhận khoa học công nghệ, khả năng tuyên truyền vận động; đào tạo nghề gắn với khởi nghiệp của lao động là thanh niên nông thôn.

Năm là, có chính sách để thu hút nhân tài làm hạt nhân nòng cốt trong việc đào tạo NNL, đặc biệt là những chính sách đặc thù thu hút và trọng dụng nhân tài; tuyên dụng công khai, minh bạch, ưu tiên người gắn bó với quê hương, đồng bào dân tộc; đào tạo nhân tài trở thành hạt nhân trong thôn bản, có chính sách động viên họ công tác tại địa phương.

Sáu là, cải tiến phương thức đào tạo NNL CLC. Thường xuyên đổi mới nội dung, cách thức đào tạo NNL CLC, phù hợp với nhu cầu và khả năng tiếp thu của nhân lực DTTS, phù hợp với điều kiện vùng DTTS&MN. Tư vấn và cung cấp cho người học DTTS sự hiểu biết về ngành nghề trong hệ thống các trường nghề, cơ sở dạy nghề, các trường trung học chuyên nghiệp, cao đẳng và đại học. Đồng thời giúp các họ hiểu biết thêm những nghề chính của địa phương, những nghề có tính truyền thống. Trang bị cho học sinh những yêu cầu mà nghề đòi hỏi cần phải có kiến thức, kỹ năng và thái độ đáp ứng được các yêu cầu ngày càng cao của xã hội. Nhà trường vùng DTTS cần linh hoạt trong việc tổ chức các hình thức dạy nghề để đáp ứng nhu cầu người học. Các trường cần hướng vào việc giúp cho học sinh biết tiếp cận với trình độ khoa học, kỹ thuật, công nghệ tiên tiến, đồng thời phải biết phát huy bản sắc văn hóa dân tộc thông qua việc phát triển ngành nghề truyền thống địa phương.

6. Kết luận

NNL CLC cho vùng DTTS&MN có ý nghĩa quyết định, là nhân tố cơ bản để thực hiện thắng lợi nhiệm vụ phát triển KT-XH vùng DTTS&MN. Vì vậy, trong thời gian qua, Đảng và Nhà nước ta đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách lớn về đào tạo NNL, nhằm phát triển NNL tại vùng DTTS&MN, đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH vùng DTTS&MN. Trong đó, để phát triển NNL cả về số lượng và chất

lượng thì giáo dục và đào tạo có vai trò quan trọng trong việc nâng cao học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật cho người DTTS. Tuy nhiên, để công tác đào tạo NNL CLC cho vùng DTTS&MN đạt hiệu quả tích cực, cần tiếp tục quan tâm nghiên cứu và có

những giải pháp mang tính đột phá mới tạo ra “bước ngoặt mới” tháo gỡ những “nút thắt” và sẽ lấp đầy những “khoảng trống” trong đào tạo NNL CLC cho DTTS&MN trong thời gian tới.

Tài liệu tham khảo

- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2015). *Thống kê giáo dục và đào tạo năm học 2014 -2015*.
- Hiền, L. M. (2018). *Giải pháp phát huy NNL dân tộc thiểu số nhằm phát triển kinh tế xã hội tại vùng tây bắc hiện nay*.
- Hiếu, Đ. (2019). Chuyên giao công nghệ thúc đẩy hiện đại hoá nông thôn. *Công thông tin báo điện tử Đảng cộng sản Việt Nam*. Truy cập từ <http://dangcongsan.vn/kinh-te/chuyen-giao-cong-nghe-thuc-day-hien-dai-hoa-nong-thon-540613.html>
- Hội đồng Dân tộc Quốc hội. (2017). *Báo cáo giám sát của Hội đồng Dân tộc Quốc hội năm 2017*.
- Nguyệt, N. T. M. (2020). Đào tạo NNL CLC cho vùng dân tộc thiểu số và miền núi trong giai đoạn hiện nay. *Tạp chí Khoa học, Giáo dục và Công nghệ*, 9(1).
- Thắng, T. X. (2018). Xây dựng chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số. *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*.

- Thông, C. V., & Hung, T. D. (2018). Tiếp tục đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đáp ứng yêu cầu giai đoạn cách mạng mới. *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*.
- Ủy ban Dân tộc. (2011). *Hiện trạng NNL dân tộc thiểu số và khuyến nghị các giải pháp nhằm phát triển NNL vùng dân tộc thiểu số và miền núi, dự án EMPCD – dự án hỗ trợ Tăng cường Năng lực Xây dựng, Thực hiện và Giám sát Chính sách*.
- Ủy ban Dân tộc. (2019). *Đào tạo NNL nông nghiệp trẻ, khởi nghiệp ở nông thôn*. Truy cập từ website <https://dantocmiennui.vn/hoi-thao-chuyen-de-dao-tao-nguon-nhan-luc-nong-nghiep-tre-khoi-nghiep-o-nong-thon/235659.html>
- Vụ Giáo dục Dân tộc. (2020). *Chú trọng công tác hỗ trợ đào tạo, phát triển NNL CLC cho các dân tộc thiểu số*.

TRAINING HIGH-QUALITY HUMAN RESOURCES FOR SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT IN ETHNIC MINORITY AND MOUNTAINOUS AREAS

Nguyen Thi Lan

Vietnam National University of Agriculture
Email: nguyenlan@vnua.edu.vn

Received: 09/11/2020
Reviewed: 12/11/2020
Revised: 14/11/2020
Accepted: 15/11/2020
Released: 20/11/2020

DOI:
<https://doi.org/10.25073/0866-773X/494>

Abstract: Human resource is the biggest asset, the decisive factor for the existence and development of the country. In the ethnic minorities and mountainous regions of our country, human resources are the central factor, playing a decisive role in socio-economic growth and development. Therefore, to ensure human resources, the training of human resources is very important. In the national development strategy, our Party and State have given special priority to investment, training and development of human resources in ethnic minority and mountainous areas to meet revolutionary requirements and tasks in each historical period. However, human resources at present, especially high-quality human resources in ethnic minority and mountainous areas are still limited. In order to serve the economic development task of ethnic minority and mountainous areas, it is necessary to assess the situation of human resource training, propose practical solutions to training high-quality human resources to meet the demand in ethnic minority and mountainous areas today.

Keywords: Human resources; High-quality human resources; Ethnic minorities and mountainous areas; Socio-economic.