

MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC DÂN TỘC THIỂU SỐ VÙNG TÂY BẮC TRONG BỐI CẢNH CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0*

Hoàng Ngọc Anh

Trường Đại học Tây Bắc
Email: hoangngocanh@utb.edu.vn

Ngày nhận bài: 18/8/2020
Ngày phản biện: 14/9/2020
Ngày tác giả sửa: 16/9/2020
Ngày duyệt đăng: 17/9/2020
Ngày phát hành: 30/9/2020

DOI:
<https://doi.org/10.25073/0866-773X/450>

Phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số vùng Tây Bắc là việc làm hết sức cần thiết, có ý nghĩa quan trọng đối với việc tăng trưởng kinh tế - xã hội, cải thiện đời sống các dân tộc thiểu số, tăng cường công tác an ninh - quốc phòng; thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phát huy vai trò động lực cho phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc. Trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay, việc phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số vùng Tây Bắc cần được quan tâm toàn diện từ phát triển thể chất, nâng cao dân trí, tạo nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, rèn luyện các phẩm chất tâm lý xã hội thích ứng với cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Từ việc phân tích, đánh giá thực trạng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số vùng Tây Bắc, bài viết này đưa ra một số giải pháp thiết thực, cụ thể, nhằm phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số đối với vùng này trong bối cảnh hiện nay.

Từ khóa: Cách mạng công nghiệp 4.0; Phát triển nguồn nhân lực; Dân tộc thiểu số; Dân tộc thiểu số vùng Tây Bắc.

1. Đặt vấn đề

Tây Bắc được xem là địa bàn chiến lược về chính trị, kinh tế - xã hội, an ninh - quốc phòng của cả nước, với số lượng đồng bào dân tộc thiểu số (DTTS) sinh sống đông nhất cả nước. Đến nay, mặc dù được quan tâm đầu tư phát triển, nhưng vùng Tây Bắc đang là vùng khó khăn nhất của cả nước. Người nghèo chủ yếu là đồng bào DTTS sống ở miền núi, biên giới, vùng sâu, vùng xa với đời sống vật chất và tinh thần còn nhiều hạn chế. Để phát triển kinh tế - xã hội, Tây Bắc cần phải phát triển nguồn nhân lực DTTS, trong đó cần quan tâm, hướng đến sự phát triển toàn diện về thể lực, tâm lực và trí lực cho đồng bào DTTS.

2. Tổng quan nghiên cứu

Đến nay, đã có nhiều công trình nghiên cứu liên quan đến vấn đề phát triển nguồn nhân lực DTTS vùng Tây Bắc, trong đó tiêu biểu là một số công trình nghiên cứu như: Đỗ Hoài Nam và cộng sự (2009), “Quan điểm và phương hướng cơ bản phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc”; Phạm Thành Nghị (2010), “Phát triển con người vùng Tây Bắc”; Trần Văn Trung (2015), Luận án tiến sĩ: “Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc Việt Nam hiện nay”; Trần Trung, Nguyễn Thu Trang (đồng chủ biên, 2017), “Nâng cao chất lượng

nguồn nhân lực DTTS khu vực Tây Bắc - nghiên cứu từ nhu cầu và loại hình đào tạo”...

Các công trình nghiên cứu trên đã nêu và thống nhất được các khái niệm cơ bản như: Vùng Tây Bắc, nguồn nhân lực, nguồn nhân lực DTTS, chính sách phát triển nguồn nhân lực DTTS vùng Tây Bắc; các mối quan hệ giữa chính sách phát triển nguồn nhân lực DTTS với chính sách kinh tế, xã hội, xóa đói giảm nghèo và chính sách dân tộc; đã đánh giá thực trạng hiệu quả hệ thống các chính sách phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc có liên quan đến sự phát triển nguồn nhân lực DTTS khu vực này; đã đưa ra các hệ thống quan điểm, định hướng trong xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực DTTS của Đảng và Nhà nước trong những năm tiếp theo; đã đề xuất được một số giải pháp trong quá trình hoạch định, xây dựng, tăng cường và hoàn thiện hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực DTTS vùng Tây Bắc.

Các nghiên cứu trên cũng nêu lên những điểm mạnh và hạn chế trong việc thực hiện các chính sách của Đảng và Nhà nước đối với DTTS vùng Tây Bắc như:

Điểm mạnh: Các chính sách về phát triển kinh tế xã hội vùng Tây Bắc những năm qua đã làm thay đổi đáng kể đời sống xã hội, nâng cao dân trí cho

* Nghiên cứu được tài trợ bởi Quỹ phát triển Khoa học và Công nghệ Quốc gia (Nafosted), thuộc đề tài “Những rào cản đối với phát triển nhân lực dân tộc thiểu số ở Việt Nam trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0”, mã số 02/2019/NCUD.

người dân Tây Bắc cũng như cải thiện chất lượng nguồn nhân lực DTTS cho khu vực này: trình độ văn hoá, chuyên môn, sức khoẻ, thể lực, bảo trợ xã hội...

Hạn chế: Kết quả thực hiện còn ở mức thấp do nhiều nguyên nhân: Trình độ đội ngũ cán bộ tổ chức thực hiện, yếu kém trong triển khai ở một số cấp, ngành, địa phương; cơ chế chưa đồng bộ, thiếu một số thiết chế kèm theo, không có sự đánh giá, kiểm tra kịp thời...

Như vậy, các công trình nghiên cứu đã phân tích thực trạng nguồn nhân lực DTTS vùng Tây Bắc và một số chính sách phát triển nguồn nhân lực DTTS, góp phần quan trọng vào việc làm sáng tỏ quan điểm của Đảng và Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực DTTS, đặc biệt là DTTS vùng Tây Bắc đáp ứng yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, cho đến nay chưa có công trình nghiên cứu nào đề cập đến vấn đề phát triển nguồn nhân lực DTTS vùng Tây Bắc theo hướng toàn diện góp phần tạo nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, rèn luyện các phẩm chất tâm lý xã hội thích ứng với xã hội công nghiệp, đặc biệt trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Đề phát triển nguồn nhân lực DTTS vùng Tây Bắc cần đề ra những giải pháp thiết thực và các biện pháp cụ thể, khả thi, phù hợp với bối cảnh phát triển chung của đất nước hiện nay.

3. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện nghiên cứu này, chúng tôi sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp trên cơ sở các tài liệu sẵn có như: một số kết quả nghiên cứu, các cơ sở dữ liệu của Trường Đại học Tây Bắc; các chủ trương, quan điểm được thể hiện trong các văn kiện, nghị quyết, chỉ thị của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, các nghị quyết, đề án, báo cáo... về phát triển nguồn nhân lực DTTS; các số liệu, báo cáo thống kê của Tổng Cục thống kê liên quan tới phát triển nguồn nhân lực DTTS, các Niên giám thống kê năm của Cục thống kê 06 tỉnh vùng Tây Bắc...; các kết quả nghiên cứu về cuộc cách mạng 4.0 và ảnh hưởng của nó đến việc phát triển nguồn nhân lực. Những kết quả được thu thập giúp cho việc phân tích, đánh giá tổng hợp về phát triển nguồn nhân lực DTTS vùng Tây Bắc một cách chính xác và khách quan.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Quan niệm về phát triển nguồn nhân lực

Cho đến nay, do xuất phát từ các cách tiếp cận khác nhau, nên vẫn có nhiều cách hiểu khác nhau khi bàn về phát triển nguồn nhân lực. Theo quan niệm của tổ chức Liên hiệp quốc, phát triển nguồn nhân lực bao gồm giáo dục, đào tạo và sử dụng tiềm năng con người nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao chất lượng cuộc sống nguồn

nhân lực (UNDP, 1998). Theo Phạm Thành Nghị "Phát triển nguồn nhân lực là gia tăng giá trị cho con người, cả giá trị vật chất và tinh thần, cả trí tuệ lẫn tâm hồn cũng như kỹ năng nghề nghiệp, làm cho con người trở thành người lao động có những năng lực và phẩm chất mới, cao hơn, đáp ứng được những yêu cầu to lớn và ngày càng tăng của sự phát triển kinh tế - xã hội" (Nghị, 2010). Nguyễn Đình Tấn lại quan niệm: Phát triển là quá trình nâng cao năng lực của con người về mọi mặt: Thể lực, trí lực, tâm lực, đồng thời phân bổ, sử dụng, khai thác và phát huy hiệu quả nhất nguồn nhân lực thông qua hệ thống phân công lao động và giải quyết việc làm để phát triển kinh tế - xã hội (Tấn & Hằng, 2010).

Từ những quan điểm trên, chúng tôi cho rằng: Phát triển nguồn nhân lực của một quốc gia là sự biến đổi về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực trên các mặt thể lực, trí lực, tâm lực cùng với quá trình tạo ra những biến đổi tiến bộ về cơ cấu nguồn nhân lực. Nói một cách khái quát, phát triển nguồn nhân lực chính là quá trình tạo lập và sử dụng năng lực toàn diện con người vì sự tiến bộ kinh tế - xã hội và sự hoàn thiện bản thân mỗi con người.

Như vậy, phát triển nguồn nhân lực với nội hàm này thực chất là đề cập đến vấn đề biến đổi số lượng, chất lượng, cơ cấu nguồn nhân lực và ý nghĩa xã hội của nguồn nhân lực của một quốc gia.

- Biến đổi về mặt số lượng: Làm tăng số lượng nhân lực trẻ cơ học thông qua các chính sách dân số, điều tiết cơ cấu vùng miền, cơ cấu sản xuất.

- Biến đổi về mặt chất lượng: Gia tăng sức khỏe, thể lực chiều cao, cân nặng cân đối, trình độ học vấn văn hóa, chuyên môn, khoa học kỹ thuật, kỹ năng nghề nghiệp, lối sống, đạo đức tác phong, bản lĩnh hội nhập...

- Biến đổi về cơ cấu: Làm cân đối cơ cấu nguồn nhân lực trẻ cho phù hợp giữa các vùng miền, lứa tuổi, giới tính, nghề nghiệp, trình độ chuyên môn, khoa học, quản lí.

4.2. Nguồn nhân lực vùng Tây Bắc

4.2.1. Về thực trạng nguồn nhân lực vùng Tây Bắc

Theo những số liệu thống kê chính thức của Tổng cục Thống kê, tính đến ngày 01/4/2019, toàn vùng Tây Bắc có tổng dân số 4.713.089 người, chiếm khoảng 4,89% dân số cả nước. Trong đó nam là 2.375.752 người, chiếm 50,4% và nữ là 2.337.337, chiếm 49,6%. Trong đó có 23 DTTS, chiếm khoảng 79,2% dân số toàn vùng và chiếm 24,2% dân số các DTTS trong toàn quốc (Tổng cục Thống kê, 2019b).

Tại vùng Tây Bắc, có 02 dân tộc trên 500 nghìn người (dân tộc Thái, Mường); 03 dân tộc có dân số từ 100 nghìn đến 500 nghìn người (dân tộc Tày, Mông, Dao); 05 dân tộc có dân số từ 10 nghìn người

đến 50 nghìn người (dân tộc Nùng, Giáy, Kháng, Xinh Mun, Hà Nhì); 06 dân tộc có dân số từ 5 nghìn người đến 10 nghìn người (dân tộc Sán Chay, Lào, La Ha, Phù Lá, La Hù, Khơ Mú); 07 dân tộc có dân số dưới 5 nghìn người (dân tộc Hoa, Lự, La Chí, Mảng, Công, Si La, Bô Y) (Tổng cục Thống kê, 2019c).

Trong từng vùng, từng địa phương, vấn đề nổi lên là sự mất cân đối giữa thành thị, ven đô và trục đường giao thông với nông thôn vùng núi, vùng sâu, biên giới. Đây là vấn đề gây ra khó khăn trong quan hệ cung cầu về lao động. Trong khi các vùng đô thị có diện tích đất tự nhiên chỉ chiếm 0,1% thì dân cư chiếm 30%, GDP đạt 3,43 triệu/người/năm. Lao động xã hội (15-60 tuổi) của vùng Tây Bắc tính đến tháng 12/2019 là 2.249.287 người, chiếm 78,27% dân số toàn vùng. Trong đó, khu vực thành thị là 314.900 người (14%); nông thôn là 1.934.386 người (86%). Với hơn 1.142.020 người, chiếm trên 73,4% dân số từ 15 tuổi trở lên, hoạt động kinh tế thường xuyên của cả vùng, nông nghiệp và nông thôn Tây Bắc vẫn là thị trường lao động chính của cả vùng.

4.2.2. Về chất lượng nguồn nhân lực vùng Tây Bắc

- *Thế lực*: Qua kết quả khảo sát mức sống dân cư trong cả nước giai đoạn 2004 – 2009 của Tổng cục Thống kê về tình trạng dinh dưỡng của người lao động cho thấy số người bình thường là 42,8%; người quá gầy là 2,1%; người gầy là 12,2%; người hơi gầy là 18,6%; người béo và quá béo là 24,3%. Tỷ lệ này nếu xét riêng ở vùng Tây Bắc thì sẽ kém hơn. Bởi lẽ mức cung cấp calo trung bình cho mỗi người dân thuộc thành phần ở Tây Bắc mới chỉ đạt trung bình 1.932 calo/ngày, so với mức tối thiểu 2.100 calo/ngày thì còn thiếu 8% so với mức bình quân chung của cả nước là 2.266 calo/ngày thì thua kém tới 14,7%; và nếu so với mức thoả đáng mà tổ chức nông – lương thế giới (FAO) đưa ra là 2.300 calo/ngày thì còn thiếu tới 16%. Chính vì ăn uống thiếu thốn nên tình trạng thiếu máu của bà mẹ có thai vùng Tây Bắc còn nhiều, tỷ lệ trẻ em mới sinh nặng dưới 2.500g cũng như trẻ em suy dinh dưỡng còn cao. Cùng với đó là tình trạng vệ sinh thực phẩm hiện nay ở khu vực nông thôn miền núi rất đáng lo ngại. Việc sử dụng các loại hoá chất không đúng quy định, sử dụng nhiều loại phẩm màu đã bị cấm để chế biến thực phẩm làm cho một loạt các chỉ tiêu khác liên quan đến y tế, chăm sóc sức khoẻ vệ sinh môi trường của con người Tây Bắc còn ở mức thấp chỉ đạt dưới 70% mức trung bình cả nước (Tổng cục Thống kê, 2019a).

- *Trí lực*: Về trình độ học vấn, các số liệu thống kê cho thấy công tác giáo dục và đào tạo đối với đồng bào vùng Tây Bắc trong 10 năm qua (từ 2009 2019) đã có những tiến bộ. Tỷ lệ lao động biết chữ

năm 2019 đạt 93,8%, so với năm 2009 đã tăng 16,7%. Đến năm 2019, số người đi học đạt 95,4%, tăng 14,6% so với năm 2009. Tuy nhiên, trình độ văn hoá của nguồn nhân lực vùng Tây Bắc vẫn còn thấp kém so với các vùng khác trên toàn quốc từ 7 %- 9%. Tỷ lệ người dân chưa đi học nhất là đồng bào các DTTS vùng Tây Bắc còn rất cao chiếm 10,6%; cao hơn so với bình quân chung cả nước (cả nước là 3,7%; Tây Nguyên là 6,6%; Tây Nam bộ là 6,7%; Bắc trung bộ là 5,2%). Trong đó, có một số dân tộc có tỷ lệ người dân chưa đi học cao nhất là người La Hù, người Mảng, người Mông; người Hà Nhì,... Số người biết đọc, biết viết cũng có sự chênh lệch đáng kể giữa thành thị và nông thôn, nơi có đông đồng bào dân tộc sinh sống (thành thị: 97,5%; nông thôn: 81,8%) và chênh lệch giữa Tây Bắc với các vùng kinh tế khác trong cả nước (Tổng cục Thống kê, 2019b).

- *Tâm lực*: Hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực phụ thuộc vào hai vấn đề là mức độ lành nghề và thái độ của người lao động đối với công việc. Để nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động đòi hỏi phải có thời gian nhưng nội dung có thể làm ngay là khơi dậy, nuôi dưỡng và phát huy tính tích cực của người lao động, hướng vào thực hiện các mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Theo kết quả khảo sát điều tra về lao động việc làm năm 2019 của Tổng cục Dạy nghề, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội: Ở vùng Tây Bắc có 64,2% lao động được hỏi yêu thích công việc của mình, 24,5% bằng lòng với công việc đang làm, và có 11,3 % không thích công việc đang làm muốn đổi nghề. Mong muốn được đào tạo nâng cao tay nghề, chuyên môn, kỹ thuật có nguyện vọng rất cao là 87,2%; tạm bằng lòng với trình độ chuyên môn là 8,2% và không muốn nâng cao là 4,6%. Tỷ lệ yên tâm với vị trí làm việc của mình chiếm tỷ lệ 38,9%; muốn thay đổi nơi làm việc nếu có cơ hội chiếm 35,8% và muốn được thay đổi nơi làm việc ngay là 25,3%. Như vậy, trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực vùng Tây Bắc còn thấp chưa đáp ứng được yêu cầu, nên nhu cầu học thêm nâng cao trình độ là rất lớn. Tuy tỷ lệ lao động bằng lòng với chuyên môn của mình cao nhưng số người muốn thay đổi vị trí, nơi làm việc còn nhiều. Điều này cũng là cơ sở cho việc xây dựng chính sách đảm bảo cho nhân lực vùng Tây Bắc yên tâm và phát triển.

4.3. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số vùng Tây Bắc trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0

Trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay, việc phát triển nguồn nhân lực DTTS vùng Tây Bắc phải được quan tâm phát triển toàn diện từ thể chất, nâng cao dân trí, tạo nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, rèn luyện các phẩm chất

tâm lý xã hội thích ứng với xã hội công nghiệp. Để phát triển nguồn nhân lực DTTS vùng Tây Bắc cần đề ra những giải pháp thiết thực và các biện pháp cụ thể, khả thi. Theo chúng tôi cần tập trung vào ba giải pháp cơ bản sau:

Một là, phát triển thể chất dựa trên nâng cao chất lượng dân số, kế hoạch hóa gia đình, đẩy mạnh phát triển thể dục thể thao, bảo đảm an toàn sinh kế, phòng và chống dịch bệnh.

Một số biện pháp cần tập trung giải quyết, đó là:

- Triển khai thực hiện hiệu quả các mục tiêu quốc gia về y tế, dân số, kế hoạch hóa gia đình.

- Kiểm soát chặt chẽ, thường xuyên hơn tăng trưởng dân số, bằng nhiều biện pháp hành chính và phi hành chính.

- Tăng cường chế độ dinh dưỡng cho trẻ và học sinh tại gia đình, học đường (cho trẻ nhỏ được uống sữa tại trường học).

- Cải thiện y tế học đường để học sinh có đủ thể chất học tập, phát triển trí lực với việc hoàn thiện chế độ bảo hiểm y tế. Đẩy mạnh phòng và chữa bệnh cho nhân dân trong đó phát huy chữa bệnh gia truyền, mở rộng phong trào thể dục thể thao quần chúng một cách thiết thực, hiệu quả.

- Tăng cường các biện pháp truyền thông, giáo dục nhằm đẩy lùi các hiện tượng hôn nhân cận huyết thống.

Hai là, nâng cao trí lực nguồn nhân lực DTTS bằng nhiều biện pháp tổng hợp gồm giáo dục học đường và giáo dục phi học đường, từ tạo dựng các yếu tố nền tảng đến trực tiếp tăng cường năng lực, kỹ năng, chuyên môn nghiệp vụ.

Một số biện pháp cần tập trung giải quyết, đó là:

- Tạo dựng cơ sở nền tảng cho phát triển trí tuệ: Theo các nhà khoa học, thời kỳ cần chú trọng quan tâm tạo dựng cơ sở nền tảng cho phát triển trí tuệ nguồn nhân lực là con người từ khi sinh ra đến khoảng 8 tuổi. Do vậy, phải chăm lo phát triển giáo dục mầm non và giáo dục phổ thông.

- Cần thực hiện đổi mới giáo dục: Trước hết, định hướng lý tưởng nghề nghiệp đúng đắn cho học sinh dân tộc nội trú bằng phân luồng học sinh theo hướng phân hóa thành hai đối tượng: học nghề và tiếp tục đào tạo lên các bậc học cao hơn. Đối với những học sinh DTTS có năng khiếu, tố chất cần đầu tư thỏa đáng cho học tập hết bậc phổ thông, lên đại học và sau đại học, kể cả đào tạo ở nước ngoài. Có như vậy mới phát triển nguồn nhân lực DTTS theo quan điểm toàn diện, đồng bộ và hài hòa: phát triển đồng thời nguồn nhân lực tinh hoa, nhân lực phổ thông, cả cán bộ lãnh đạo - quản lý và cán bộ khoa học - công nghệ, các doanh nhân, các nhà nông chuyên nghiệp.

- Bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giáo viên, cán

bộ quản lý đào tạo... Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (tinh thông) bằng tăng cường đội ngũ hiện có, đào tạo thêm lực lượng mới và thu hút chuyên gia bằng nhiều hình thức mềm dẻo, linh hoạt.

- Xem xét mở rộng dự bị dân tộc tại địa phương thay vì thực hiện chế độ cử tuyển đại học đối với con em đồng bào DTTS như hiện nay. Giảm tải chương trình học tập, tránh áp lực đối với học sinh; rà soát, đánh giá lại chuẩn giáo viên, có chế độ đãi ngộ thỏa đáng, phù hợp đặc điểm vùng DTTS; tăng cường đầu tư, mở rộng nhà công vụ cho giáo viên cắm bản.

- Nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho lao động các nhà máy, khu công nghiệp, các lĩnh vực bằng nhiều biện pháp:

+ Quy hoạch xây dựng mạng lưới đào tạo và dạy nghề nội vùng, phát triển đa dạng các loại hình đào tạo nghề, tăng dần tỷ trọng đầu tư cho giáo dục.

+ Tăng cường liên kết, hợp tác với các cơ sở đào tạo: Các cơ sở đào tạo trên địa bàn tỉnh tăng cường liên kết với các trường đại học trong vùng và cả nước mở thêm các ngành đào tạo mũi nhọn, cần thiết như: Y tế, giáo dục, nông lâm, ngư nghiệp, xây dựng, kiến trúc, kinh tế, du lịch... nâng cao đào tạo lên trình độ thạc sỹ, tiến sỹ...

+ Chú trọng đào tạo theo địa chỉ, đào tạo gắn với việc sử dụng lao động: Cơ quan được giao về đào tạo và phát triển nhân lực của các tỉnh vùng Tây Bắc cần tiến hành khảo sát nhu cầu các ngành nghề cần tuyển dụng tại các doanh nghiệp, khu công nghiệp, cụm công nghiệp... từ đó có kế hoạch đào tạo theo địa chỉ và phù hợp với những tiêu chuẩn mà doanh nghiệp đặt ra.

+ Quan tâm đào tạo nghề tại chỗ cho đồng bào dân tộc, vùng sâu, vùng xa, lao động nông thôn, người nghèo và các đối tượng đặc thù. Tích cực tổ chức các chương trình đào tạo nghề ngắn hạn như: khuyến nông, khuyến lâm, khuyến công, chuyển giao khoa học kỹ thuật công nghệ...

Ba là, phát triển tâm lực nguồn nhân lực DTTS vùng Tây Bắc: Phát triển tâm lực thông qua giáo dục, truyền thông, đồng thời thông qua những cái biến kinh tế - xã hội hàng ngày mà lối cuốn con người tham gia để thay đổi dần các thói quen không còn phù hợp.

Một số biện pháp cần tập trung giải quyết, đó là:

- Kích hoạt các hệ giá trị tộc người tốt đẹp trong học tập, sáng tạo văn hóa, lao động, sản xuất, nhất là đức tính thật thà, chất phác, chăm chỉ. Nâng cao mức hưởng thụ văn hóa cho đồng bào DTTS: xây dựng các đội văn nghệ cơ sở vùng DTTS, các hình thức câu lạc bộ văn hóa, văn nghệ; tổ chức nhiều hoạt động văn hóa - văn nghệ, nội dung các hoạt động tập trung chuyển tải những thông tin mới về chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp

luật của Nhà nước; về giữ gìn vệ sinh môi trường, vệ sinh ăn ở, chăm sóc sức khỏe.

- Nâng cao kiến thức khoa học kỹ thuật, kinh nghiệm làm ăn; kinh nghiệm bảo vệ môi trường, chăm sóc sức khỏe; biết và phòng tránh các tệ nạn xã hội, xây dựng gia đình, làng bản văn hóa; giữ gìn và phát huy bản sắc dân tộc... Các hoạt động này đã tác động đáng kể đến việc hình thành và phát triển nhận thức, kiến thức xã hội, kỹ năng sống... cho nguồn nhân lực vùng dân tộc thiểu số và miền núi.

- Khắc phục các lực cản ảnh hưởng tiêu cực đến quá trình trưởng thành lành mạnh của nguồn nhân lực DTTS, nhất là tính ỷ lại, tư duy đơn hướng, hướng nội... Coi trọng hiện đại hóa tâm lý truyền thống tộc người.

Như vậy, điều cần thiết trong thời gian tới của các tỉnh vùng Tây Bắc là phải nâng cao được ý thức kỷ luật, tăng cường tinh thần hợp tác, tính chủ động, ý thức trách nhiệm, sự chuyên tâm, sự trung thành, tận tụy, gắn bó với công việc. Bởi đây là phẩm chất cá nhân, được coi là yếu tố mềm để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của vùng Tây Bắc nói chung, nhân lực đồng bào DTTS nói riêng.

5. Thảo luận

Trong bối cảnh cuộc cách mạng 4.0 hiện nay, việc phát triển nguồn nhân lực DTTS vùng Tây Bắc là việc làm hết sức cần thiết, có ý nghĩa quan trọng đối với việc tăng trưởng kinh tế - xã hội, cải thiện đời sống các DTTS, tăng cường công tác an ninh - quốc phòng và thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phát huy vai trò động lực cho phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc. Vì vậy, việc phát triển nguồn nhân lực DTTS vùng Tây Bắc trong thời gian tới cần tập trung vào một số nội dung sau:

- Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước đối với công tác phát triển nguồn nhân lực DTTS nói chung và DTTS vùng Tây Bắc nói riêng. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho cán bộ và người dân trong triển khai các chỉ thị, nghị quyết của Đảng và Nhà nước để phát triển nguồn nhân lực DTTS vùng Tây Bắc.

- Triển khai các biện pháp cụ thể để phát triển thể chất cho nguồn nhân lực DTTS vùng Tây Bắc dựa trên nâng cao chất lượng dân số, kế hoạch hóa gia đình, đẩy mạnh phát triển thể dục thể thao, bảo

đảm an toàn sinh kế, phòng và chống dịch bệnh.

- Thông qua các hoạt động cụ thể của các tổ chức trong và ngoài nhà nước để nâng cao trí lực nguồn nhân lực DTTS vùng Tây Bắc bằng nhiều biện pháp tổng hợp gồm giáo dục học đường và giáo dục phi học đường, từ tạo dựng các yếu tố nền tảng đến trực tiếp tăng cường năng lực, kỹ năng, chuyên môn nghiệp vụ; Đề xuất ban hành chính sách hỗ trợ nguồn nhân lực DTTS học thạc sỹ, tiến sỹ bằng ngân sách nhà nước; chính sách đào tạo cán bộ cấp xã cho nguồn nhân lực DTTS.

- Đề xuất các giải pháp cụ thể để phát triển tâm lực cho nguồn nhân lực DTTS vùng Tây Bắc: Phát triển tâm lực thông qua giáo dục, truyền thông và thông qua những cải biến kinh tế - xã hội hàng ngày mà lối cuốn con người tham gia để thay đổi dần các thói quen không còn phù hợp. Tăng cường giáo dục lối sống, kiến thức pháp luật và kỹ năng giao tiếp, khả năng thích ứng sống hòa đồng với môi trường đa văn hóa cho nguồn nhân lực DTTS.

Phát triển nguồn nhân lực DTTS vùng Tây Bắc chính là sự biến đổi về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực, được biểu hiện qua các mặt cơ cấu, thể lực, kỹ năng, kiến thức và tinh thần cần thiết cho công việc; nhờ vậy mà phát triển được năng lực của họ, ổn định được công việc, nâng cao địa vị kinh tế - xã hội, an ninh - quốc phòng và cuối cùng là đóng góp cho phát triển.

6. Kết luận

Phát triển nguồn nhân lực cần đảm bảo về số lượng, chất lượng và cơ cấu hợp lý. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực DTTS là động lực quan trọng để phát triển kinh tế - xã hội, an ninh - quốc phòng, nâng cao năng lực cạnh tranh của vùng Tây Bắc trong tiến trình hội nhập và góp phần cải thiện chất lượng cuộc sống của người dân. Song để phát triển nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực DTTS vùng Tây Bắc nói riêng thì vấn đề mấu chốt đối với Đảng và Nhà nước là đưa ra được Quy hoạch tổng thể phát triển nguồn nhân lực, trong đó có nguồn nhân lực DTTS vùng Tây Bắc. Đồng thời, cần tiếp tục nghiên cứu đề xuất bổ sung các giải pháp phù hợp với thực tiễn, có tính khả thi và sự kết hợp có hiệu quả giữa các giải pháp đó trong quá trình thực hiện.

Tài liệu tham khảo

Ban Kinh tế Trung ương. (2017). *Việt Nam với cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư*. Nxb. Đại học Kinh tế quốc dân.

Nghị, P. T. (2010). *Phát triển con người vùng Tây Bắc*. Hà Nội: Nxb. Chính trị quốc gia.

Tấn, N. Đ., & Hằng, T. T. B. (2010). *Nhận thức thái độ, hành vi của cộng đồng các DTTS đối với chính sách dân tộc của Đảng và Nhà nước trong giai đoạn hiện nay - Thực trạng và giải pháp*. Hà Nội: Nxb. Chính trị quốc gia.

<https://vi.wikipedia.org/wiki/>

- Thủ tướng Chính phủ. (1998). *Quyết định số 135/1998/QĐ-TTg, ngày 31/7/1998 về việc phê duyệt chương trình phát triển kinh tế xã hội các xã đặc biệt khó khăn vùng đồng bào dân tộc và miền núi giai đoạn 1998 -2006 (Chương trình 135 giai đoạn I)*. Hà Nội.
- Thủ tướng Chính phủ. (2003). *Quyết định số 122/2003/QĐ-TTg, ngày 12/6/2003, về chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương Đảng lần thứ bảy khóa IX về công tác dân tộc*. Hà Nội.
- Thủ tướng Chính phủ. (2004). *Chỉ thị số 38/2004/CT-TTg, ngày 09/11/2004, về việc đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng tiếng DTTS với cán bộ công chức ở vùng dân tộc miền núi*. Hà Nội.
- Thủ tướng Chính phủ. (2005a). *Quyết định số 1277/2005/QĐ-TTg, ngày 07/12/2005 về việc phê duyệt Đề án nội dung, nhiệm vụ chủ yếu của quản lý Nhà nước và phương thức công tác dân tộc giai đoạn 2006 -2010*. Hà Nội.
- Thủ tướng Chính phủ. (2005b). *Quyết định số 267/2005/QĐ-TTg, ngày 31/10/2005, về chính sách dạy nghề đối với học sinh DTTS nội trú*. Hà Nội.
- Thủ tướng Chính phủ. (2006a). *Quyết định số 07/2006/QĐ-TTg, ngày 10/01/2006 về việc phê duyệt chương trình phát triển kinh tế xã hội các xã đặc biệt khó khăn vùng đồng bào dân tộc và miền núi giai đoạn 2006 -2010 (Chương trình 135 giai đoạn II)*. Hà Nội.
- Thủ tướng Chính phủ. (2006b). *Quyết định số 34/2006/QĐ-TTg, ngày 08/02/2006 về phê duyệt đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức xã, phường, thị trấn người DTTS giai đoạn 2006 – 2010*. Hà Nội.
- Tổng cục Thống kê. (2019a). *Điều tra mức sống hộ gia đình năm*. Hà Nội.
- Tổng cục Thống kê. (2019b). *Thực trạng lao động, việc làm ở Việt Nam*. Hà Nội.
- Tổng cục Thống kê. (2019c). *Tổng điều tra dân số*. Hà Nội.
- Trung, T. V. (2015). *Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc Việt Nam hiện nay*. Luận án tiến sỹ.
- UNDP. (1998). *Expanding Choices for the Rural Poor Hunman Development in Viet Nam*. Hà Nội: Nxb. Thế giới.

SOME SOLUTIONS FOR DEVELOPING HUMAN RESOURCES ETHNIC MINORITY POPULATION IN THE NORTHWEST IN THE CONTEXT OF THE INDUSTRIAL REVOLUTION 4.0

Hoang Ngoc Anh

Tay Bac University
Email: hoangngocanh@utb.edu.vn

Received: 18/8/2020
Reviewed: 14/9/2020
Revised: 16/9/2020
Accepted: 17/9/2020
Released: 30/9/2020

DOI:
<https://doi.org/10.25073/0866-773X/450>

Abstract

Development of ethnic human resources minorities in the Northwest region is a very necessary job, having important implications for socio-economic growth, improving the lives of ethnic minorities, strengthening national security and defense; implementing industrialization and modernization, promoting its driving role for socio-economic development in the Northwest region. In the context of the current industrial revolution 4.0, the development of ethnic human resources minorities in the Northwest region must be comprehensively developed from physical strength, intellectual improvement, human resource creation and fostering talent, training psychosocial qualities to adapt to revolution 4.0. From analyzing, assessing the situation of ethnic minorities human resources in the Northwest region, this article proposes a number of practical and specific solutions to develop the ethnic human resources minorities in the Northwest region today.

Keywords

Industrial Revolution 4.0; Development of human resources; Ethnic minorities; Ethnic minorities in the Northwest region.