

XÁC ĐỊNH NHU CẦU ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHO KHU VỰC TÂY BẮC GIAI ĐOẠN 2015 - 2020

MAI CÔNG KHANH(*)

TÓM TẮT: Tây Bắc là địa bàn chiến lược quan trọng về lĩnh vực kinh tế - xã hội, an ninh, quốc phòng của đất nước. Xác định nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực cho Tây Bắc là một nhiệm vụ cấp thiết nhưng không ít khó khăn, cần sự quan tâm giúp đỡ của các Bộ, ngành và các địa phương; gắn với “Chiến lược phát triển giáo dục 2011 - 2020” để đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý, cán bộ khoa học kỹ thuật, đội ngũ những người lao động làm việc hiệu quả, hết mình vì sự nghiệp phát triển miền núi, vùng dân tộc.

Từ khóa: Đào tạo đội ngũ, người lao động, hiệu quả.

ABSTRACT: Northwest is an important strategic area in the field of socio-economic, security and defense of the country. Identify training needs of human resources for your Northwest is an urgent task, but no less difficult, needs the help of the concerned Central Ministries and localities; associated with the "Strategy for Education Development 20011 - 2020" to train management staff, scientific and technical staff, a team of employees to work effectively, its best for the development of mountain, ethnic.

Key words: training staff, employees, efficiently.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Tây Bắc là địa bàn chiến lược quan trọng về lĩnh vực kinh tế, xã hội, an ninh, quốc phòng và đối ngoại của cả nước, có vai trò quyết định đối với môi trường sinh thái vùng Bắc Bộ. Tây Bắc có tiềm năng lợi thế về nông, lâm, thủy điện, khoáng sản, du lịch, dịch vụ và kinh tế cửa khẩu, là vùng có nhiều đồng bào các dân tộc chung sống, gắn bó lâu đời. Trong những năm qua được Đảng và Nhà nước quan tâm, chỉ đạo, cấp ủy Đảng, chính quyền, nhân dân các dân tộc Tây Bắc đã phát huy truyền thống cách mạng, vượt qua mọi khó khăn và thách thức, phấn đấu đạt được nhiều tiến bộ trong sự nghiệp xây dựng, phát triển kinh tế - xã hội. Đời sống người dân tộc thiểu số được cải thiện, công tác xóa đói, giảm nghèo đạt kết quả khá; an ninh chính trị, chủ quyền biên giới được giữ vững; công tác xây dựng

Đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức đoàn thể đạt nhiều kết quả tích cực.

Thực hiện chính sách dân tộc và miền núi, Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng đã xác định: *Thực hiện tốt chính sách dân tộc bình đẳng, đoàn kết, tương trợ, giúp nhau cùng phát triển; xây dựng kết cấu hạ tầng kinh tế xã hội, phát triển sản xuất hàng hóa, chăm lo đời sống vật chất và tinh thần, xóa đói giảm nghèo, mở mang dân trí, giữ gìn, làm giàu và phát huy bản sắc văn hóa dân tộc, giữa miền núi và miền xuôi, đặc biệt quan tâm vùng gặp nhiều khó khăn, vùng trước đây là căn cứ cách mạng kháng chiến. Tích cực thực hiện chính sách ưu tiên trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ dân tộc thiểu số* (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2001).

(*) Tiến sĩ. Nguyên Hiệu trưởng Trường Dự bị Đại học Dân tộc Sầm Sơn - Thanh Hóa.

2. NỘI DUNG

2.1. Nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực, mối quan hệ cung và cầu thị trường lao động ở khu vực Tây Bắc

2.1.1. Nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực

Nhu cầu đào tạo là khoảng cách giữa những gì hiện có và những gì mong muốn trong tương lai, là một quá trình mang tính hệ thống nhằm xác định mục tiêu, định lượng và mức độ ưu tiên cho các quyết định trong lĩnh vực đào tạo. Trong những nhân tố quan trọng để phát triển nguồn nhân lực, giáo dục và đào tạo được coi là một nhân tố cơ bản. Không có giải pháp thiết thực và hiệu quả để nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, chúng ta không thể có được nguồn nhân lực cần thiết, có trình độ học vấn và chuyên môn, có năng lực nhận thức và hành vi đúng đắn để đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao của công cuộc công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước. Đối với vùng Tây Bắc, nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực được xác định là mục tiêu chiến lược cần được ưu tiên hàng đầu.

Xác định mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực, Tây Bắc cần xác định nhu cầu đào tạo một cách chính xác, nghiên cứu lựa chọn các loại hình đào tạo một cách bài bản có chất lượng, đáp ứng sự phát triển trong thời kỳ đổi mới đất nước. Nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực cần được thông qua dự báo của các chỉ số phát triển kinh tế - xã hội, được tính toán theo phương pháp vĩ mô. Tuy nhiên, việc thực hiện nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực đòi hỏi phải có một tầm nhìn chiến lược và được hoạch định ở cấp vĩ mô.

Đào tạo nguồn nhân lực là một trong những giải pháp quan trọng, góp phần nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân tài với tinh thần "Giáo dục là quốc sách hàng đầu". Đầu tư phát triển giáo dục và đào tạo, nhằm thực hiện phổ cập giáo dục, nâng cao dân trí, mở rộng các loại hình đào tạo; tăng cường xây dựng đội ngũ cán bộ khoa học - kỹ thuật, cán

bộ quản lý Nhà nước, quản lý kinh tế... phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội. Gắn đào tạo với nhà trường, với xã hội, với doanh nghiệp và người sử dụng lao động, tạo thành một hệ thống liên ngành phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước.

2.1.2. Mối quan hệ cung và cầu thị trường lao động

Lao động là một nguồn lực quan trọng, của quá trình vận động và phát triển, là yếu tố đầu vào không thể thiếu để tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. Cùng với sự hình thành chủ nghĩa tư bản, lao động trở thành hàng hóa thị trường, vận động và không ngừng phát triển cả về số lượng và chất lượng theo quy luật cung cầu. Thị trường lao động được hình thành, là thị trường lớn và quan trọng trong hệ thống các loại thị trường, mang đặc điểm khác biệt so với các thị trường hàng hóa khác. Kết quả của thị trường lao động, mức độ cân bằng giữa cung và cầu; mà cụ thể là mức độ có việc làm, nạn thất nghiệp ảnh hưởng trầm trọng đến đời sống kinh tế - xã hội, phát triển của mỗi quốc gia. Chính vì vậy, quy mô và cơ cấu nguồn nhân lực cũng như khả năng sử dụng nguồn lao động của mỗi quốc gia là một trong những vấn đề được quan tâm hàng đầu để hoạch định chính sách phát triển kinh tế - xã hội, nhằm đạt được một nền kinh tế tăng trưởng nhanh và bền vững. Nắm được quy luật biến động và dự báo cung - cầu lao động trên thị trường là một công cụ quan trọng, giúp các cấp quản lý hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực một cách phù hợp, phục vụ cho mục tiêu phát triển tổng thể nền kinh tế trên phạm vi vùng và quốc gia.

2.2. Các yếu tố tác động đến nguồn nhân lực khu vực Tây Bắc

2.2.1. Yếu tố về điều kiện tự nhiên

Tây Bắc có địa hình đa dạng, phức tạp bao gồm: đồi núi, đồng bằng, thềm lục địa;

địa hình, địa chất đa dạng, phong hóa mạnh. Diện tích khoảng 102,9 ngàn km², bằng 30,7% diện tích cả nước. Địa hình bao gồm các dãy núi cao, hiểm trở, kéo dài từ biên giới phía Bắc Việt - Trung, tới phía Tây tỉnh Thanh Hoá.

- *Về khí hậu*: Nằm trong vành đai nhiệt đới gió mùa, ở độ cao từ 800 đến trên 3000m, khí hậu á nhiệt đới và nhiều nơi có khí hậu ôn đới. Trên toàn vùng có khí hậu nhiệt đới gió mùa quanh năm, bốn mùa rõ rệt: xuân, hạ, thu, đông.

- *Về địa lý*: Phía Bắc giáp ba tỉnh Quảng Đông, Quảng Tây và tỉnh Vân Nam của Trung Quốc; phía Tây giáp Lào; phía Nam giáp Đồng bằng sông Hồng và Bắc Trung Bộ; phía Đông giáp Vịnh Bắc Bộ.

2.2.2. Các yếu tố về kinh tế - xã hội

- *Về kinh tế*: Tây Bắc có cơ cấu kinh tế nông nghiệp, lâm nghiệp, công nghiệp, dịch vụ, thương mại và du lịch... Trong những năm gần đây, nền kinh tế phát triển theo hướng nông nghiệp và công nghiệp; cùng với việc tăng năng suất các sản phẩm nông nghiệp và chăn nuôi... Các tỉnh miền núi Tây Bắc luôn chịu ảnh hưởng của khí hậu nhiệt đới gió mùa, gặp nhiều khó khăn trong sản xuất và đời sống bởi những đợt rét đậm, rét hại; những trận lũ ống lũ quét; dịch bệnh thường xuyên xảy ra ở nhiều nơi ảnh hưởng không tốt đối với con người và gia súc gia cầm. Tuy nhiên, được sự quan tâm của Đảng và Nhà nước, các cấp ủy Đảng, chính quyền địa phương đã cùng nhân dân các dân tộc khắc phục hậu quả, vượt qua được những khó khăn và thách thức. Tây Bắc là vùng có nguồn tài nguyên phong phú, có tiềm năng về tài nguyên, khoáng sản với các mỏ như: apatit, sắt, đá vôi, đất hiếm, đá kim, đá khoáng... và thủy điện. Đây là lợi thế để phát triển ngành công nghiệp khai thác, chế biến khoáng sản, thủy điện, sản xuất giấy, xi măng, chế biến gỗ...

- *Về xã hội*: Tây Bắc có 23 dân tộc sinh sống, trong đó 63% là đồng bào các dân tộc thiểu số. Dân tộc Thái là tộc người chiếm đa số trong vùng; người Khơmú, Laha, Kháng, Mảng, Xinhmun; người Mông thường ở núi cao, với các ngành Trắng, Xanh, Đen, Hoa; người Dao với các ngành Quấn chẹt, Nga Hoàng, người Dao đỏ. Dân tộc Mường, dân tộc Tày cũng chiếm tỷ lệ tương đối. Nhìn chung phong tục, tập quán của các dân tộc thiểu số Tây Bắc vừa giữ nguyên được bản sắc văn hoá dân tộc, vừa có những biến đổi theo hướng công nghiệp hóa - hiện đại hóa.

- *Về văn hóa*: Đối với các dân tộc thiểu số ở vùng Tây Bắc, văn hóa có những đổi thay theo nếp sống mới. Lễ hội, lễ cưới của một số dân tộc thiểu số đã trở thành ngày hội của gia đình, dòng họ. Ngày nay các dân tộc thiểu số đã thực hiện việc cưới hỏi, vừa theo bản sắc văn hoá truyền thống dân tộc, vừa tuân thủ nếp sống văn hoá mới. Lễ hội truyền thống của một số dân tộc thiểu số rất đa dạng và phong phú. Văn hóa các dân tộc vùng Tây Bắc, có một hệ giá trị trong bức tranh văn hóa vùng và tộc người, đó là sự gắn bó của đồng bào về quê hương xứ sở, trở thành truyền thống trong quá trình xây dựng và bảo vệ đất nước: lao động cần cù, sáng tạo; tính cộng đồng cao, gắn bó và hòa đồng phản ánh sức sáng tạo của mỗi dân tộc. Kho tàng tri thức văn hóa dân gian phong phú, được đúc kết qua nhiều thế hệ liên quan đến các hoạt động sản xuất, bảo vệ môi trường, thực sự là tài sản quý trong hành trang của mỗi tộc người, làm nên bản sắc văn hóa dân tộc.

3. CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC Ở KHU VỰC TÂY BẮC HIỆN NAY

Thực hiện Nghị quyết số 40/2000/NQ-TW của Quốc hội khóa X, giáo dục và đào tạo vùng Tây Bắc đã có những chuyển biến tích cực. Số lượng học sinh tốt nghiệp trung học phổ thông tăng nhanh, nhất là học sinh người dân tộc thiểu số; tỷ lệ học sinh thi đỗ

vào cao đẳng, đại học ngày một cao. Đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý, đội ngũ cán bộ khoa học - kỹ thuật được bổ sung về số lượng và chất lượng; được đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị và phát triển kinh tế - xã hội trong vùng. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực vùng Tây Bắc đang gặp phải những thách thức. Đời sống của đồng bào các dân tộc còn nhiều khó khăn, một bộ phận người dân tộc thiểu số sống du canh, du cư. Cơ sở vật chất trường học còn nghèo nàn, tỷ lệ học sinh bỏ học còn cao. Đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý cơ cấu bất hợp lý về trình độ, chuyên môn nghiệp vụ, không yên tâm công tác; chủ trương xã hội giáo dục, xây dựng cơ sở vật chất theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa hạn chế; chất lượng giáo dục, đào tạo còn thấp so với mặt bằng chung của cả nước.

Nguồn nhân lực có chuyên môn kỹ thuật không được phân bố hợp lý giữa Tây Bắc với các vùng kinh tế, giữa thành thị và nông thôn, giữa các nhóm thu nhập và giữa các cấp bậc đào tạo. Trong khi số lượng sinh viên tốt nghiệp đại học đang ngày một tăng nhanh để có thể đáp ứng, bắt kịp với sự tiến bộ về tri thức của nhân loại. Kinh nghiệm của các nước phát triển như: Hoa Kỳ, Nhật Bản, Singapore..., sản xuất phát triển khi có một đội ngũ nguồn nhân lực được đào tạo hợp lý và có trình độ chuyên môn kỹ thuật với cơ cấu: 01 cử nhân tốt nghiệp đại học, cao đẳng cần có 04 cán bộ tốt nghiệp trung học chuyên nghiệp và 10 công nhân kỹ thuật. Tuy nhiên, hiện nay cơ cấu nguồn nhân lực các dân tộc Tây Bắc là 1; 3,49; 9,08. Chúng ta thấy đã có những tiến bộ nhưng vẫn còn kém xa so với yêu cầu chất lượng nguồn nhân lực trong công cuộc công nghiệp hóa - hiện đại hóa.

Nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực được đào tạo của các dân tộc thiểu số vùng Tây Bắc chưa có ý chí bứt phá vươn

lên làm giàu cho bản thân, cho gia đình và xã hội. Vẫn tin theo những chuẩn mực mang tính khuôn mẫu như trọng lễ nghi, chữ tín, danh dự; chưa có thói quen làm việc khoa học, chưa có ý thức làm việc độc lập. Họ chỉ quan tâm đến những lĩnh vực trong một khuôn khổ nhất định như: học tập, sức khỏe, việc làm; ít quan tâm đến lĩnh vực khoa học - kỹ thuật, công nghệ - thông tin... Đó là hệ quả của cuộc sống ở vùng Tây Bắc từ khi đổi mới đến nay ít có những biến đổi lớn, cạnh tranh mạnh như những vùng kinh tế khác. Vì vậy, cần phải có những biện pháp, giải pháp tích cực nhằm thay đổi tư duy, tác phong của người dân tộc thiểu số; chuyển họ dần trở thành những người năng động, sáng tạo có tác phong lao động khoa học và công nghiệp.

Sau nhiều năm tập trung sức đầu tư cho khu vực Tây Bắc, đến nay chất lượng nguồn nhân lực được nâng lên đáng kể. Về cơ bản đã thực hiện thành công xóa mù chữ, phổ cập giáo dục tiểu học và trung học cơ sở; quy mô đào tạo đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề đã có nhiều chuyển biến tích cực. Trình độ tay nghề chuyên môn kỹ thuật nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số được nâng lên. Tuy nhiên, so với mặt bằng chung của cả nước thì chất lượng nguồn nhân lực vùng Tây Bắc vẫn còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển đất nước trong thời kỳ đổi mới. Tây Bắc hiện đang phải đối mặt với những trở ngại trong quá trình công nghiệp hóa - hiện đại hóa, một loạt các vấn đề như: trình độ dân trí, kỹ thuật canh tác, tình trạng du canh, du cư, phá rừng, độc canh và quảng canh vẫn còn phổ biến. Các chương trình đầu tư phát triển kinh tế - xã hội cho khu vực Tây Bắc tuy đạt được những kết quả bước đầu, nhưng chưa bền vững, chưa ổn định và còn cách xa so với mục tiêu đã xác định.

4. ĐÀO TẠO VÀ SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC Ở KHU VỰC TÂY BẮC

4.1. Đào tạo nguồn nhân lực

Trong chiến lược phát triển vùng Tây Bắc, đào tạo nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, một khâu đột phá vừa mang tính cấp bách vừa cho lâu dài, tạo sự chuyển biến về chất. Các địa phương đã tập trung triển khai thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước với cơ chế chính sách ưu tiên đào tạo nguồn nhân lực. Thực hiện Nghị quyết số 37-NQ/TW của Bộ Chính trị (Khóa IX) về phương hướng phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng - an ninh. Bước đầu, công tác đào tạo nguồn nhân lực cho Tây Bắc đã có bước phát triển mạnh. Hệ thống trường lớp được quan tâm đầu tư nâng cấp. Hệ thống trường phổ thông dân tộc nội trú được xây dựng ngày một hoàn chỉnh, phủ kín tất cả các huyện có nhiều đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống; loại hình trường phổ thông dân tộc bán trú được quan tâm xây dựng, hệ thống cơ sở đào tạo nguồn nhân lực phát triển nhanh.

Đến nay, toàn Tây Bắc có 8.571 trường từ mầm non đến trung học phổ thông; 28 trường trung cấp chuyên nghiệp, 42 trường cao đẳng và 14 trường đại học. Tính đến tháng 6/2013, số phòng học kiên cố ở các bậc học trên toàn vùng là: mầm non 11.097/27.391 phòng (đạt 40,5%); tiểu học 43.779/49.946 phòng (đạt 87,7%); trung học cơ sở 20.919/25.093 phòng (đạt 83,4%); trung học phổ thông 7.442/8.178 phòng (đạt 91%).

Hiện nay tất cả các tỉnh Tây Bắc đạt chuẩn phổ cập trung học cơ sở, tỷ lệ học sinh bỏ học giảm đáng kể so với năm học 2011-2012 (tiểu học giảm từ 0,3% còn 0,19%; trung học cơ sở từ 2,12% còn 1,39%; trung học phổ thông từ 3,06% còn 1,99%).

Giai đoạn 2006 - 2010, toàn vùng đã tuyển sinh gần 357.000 lao động để thực hiện dạy nghề cho lao động, gấp 2,5 lần kết

quả tuyển sinh giai đoạn 2001 - 2005. Mạng lưới cơ sở dạy nghề được mở rộng; đến nay, toàn vùng có 404 cơ sở dạy nghề, gồm 14 trường cao đẳng nghề, 24 trường trung cấp nghề, 173 trung tâm dạy nghề và 183 cơ sở khác có nhiệm vụ dạy nghề” (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2013).

Công tác đào tạo nghề được quan tâm và có chiều hướng phát triển. Tỷ lệ người lao động qua đào tạo năm 2014 của toàn vùng đạt trên 30% (Nghị quyết 37-NQ/TW đề ra là 25 - 30%). Trong đó, lao động qua đào tạo nghề đạt trên 25%, tăng 12% so với năm 2004. Hiện nay, hầu hết các tỉnh trong vùng Tây Bắc đã được triển khai một số đề án, chính sách đào tạo nguồn nhân lực cho địa phương.

Về đào tạo trung cấp, cao đẳng, đại học: Chính sách cử tuyển ưu tiên trong tuyển sinh đào tạo đã giúp các địa phương vùng Tây Bắc có một đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, dần dần đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực. Tỷ lệ cán bộ công chức người dân tộc thiểu số tăng lên đáng kể. Tuy nhiên, công tác đào tạo nguồn nhân lực chậm được đổi mới, chưa có khâu đột phá. Nhiệm vụ cụ thể hóa của các cấp có thẩm quyền trong quy hoạch, kế hoạch còn nhiều hạn chế, bất cập; thiếu quyết tâm và các giải pháp cụ thể để thực hiện mục tiêu chiến lược về công tác cán bộ người dân tộc thiểu số. Thực hiện Quyết định của Thủ tướng Chính phủ về đào tạo nguồn nhân lực cho miền núi, vùng dân tộc thiểu số, tháng 10 năm 2012 Bộ Giáo dục và Đào tạo đã có văn bản Số 6977/BGDĐT-GDDH gửi ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố, các trường đại học, cao đẳng khu vực Tây Bắc, Tây Nguyên và Tây Nam Bộ, thực hiện một số chính sách đặc thù trong tuyển sinh đào tạo nguồn nhân lực trình độ đại học, cao đẳng hệ chính quy từ năm 2012 cho các tỉnh thuộc khu vực.

4.2. Sử dụng nguồn nhân lực

Để đẩy mạnh sự nghiệp phát triển giáo dục và đào tạo trên địa bàn Tây Bắc, Bộ Giáo dục và Đào tạo cần phối hợp chặt chẽ với các bộ, ngành, địa phương thực hiện một số nhiệm vụ trọng tâm: nghiên cứu, đánh giá sát đúng tình hình giáo dục, đào tạo trên địa bàn Tây Bắc. Trên cơ sở tiếp tục đề xuất sửa đổi, bổ sung cơ chế, chính sách phát triển và nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực; tạo bước chuyển biến mạnh về chất đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, tiếp tục thực hiện hiệu quả các đề án đang thực hiện như:

- Đề án phổ cập giáo dục mầm non trẻ em 5 tuổi giai đoạn 2010 - 2015 theo Quyết định số 239/QĐ-TTg ngày 09 tháng 02 năm 2010;

- Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020” theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27 tháng 11 năm 2009 của Thủ tướng Chính phủ;

- Đề án “Củng cố và phát triển hệ thống trường phổ thông dân tộc nội trú”;

- Đề án “Phát triển giáo dục đối với các dân tộc rất ít người”.

Để đảm bảo nguồn lực thực hiện chính sách hỗ trợ học sinh trường bán trú và học sinh trường phổ thông dân tộc bán trú, cần lưu ý các chính sách, giải pháp khắc phục tình trạng học sinh bỏ học, ngăn chặn các tệ nạn xã hội, nhất là tệ nạn ma túy xâm nhập trường học và cuộc sống cộng đồng; coi phát triển giáo dục và đào tạo là một nhiệm vụ trọng tâm của cấp ủy và chính quyền các cấp trong khu vực. Các trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp..., cần bám sát yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực để đổi mới công tác tuyển sinh, phương thức đào tạo một cách thiết thực và hiệu quả, gắn với địa chỉ sử dụng và nhu cầu xã hội.

Bên cạnh việc đào tạo nguồn nhân lực, Nhà nước cần có chính sách đủ mạnh để thu hút sinh viên giỏi, cán bộ quản lý, giáo viên

có trình độ cao về Tây Bắc, vùng dân tộc công tác. Trong đó, cần xác định nhu cầu phát triển nguồn nhân lực ở tất cả các ngành, các lĩnh vực; nhất là đối với nguồn nhân lực chất lượng cao có trình độ đại học và sau đại học, để thực hiện cần liên kết với các trường đại học trong nước và ngoài nước đào tạo nguồn nhân lực kỹ thuật cho địa phương.

Chất lượng đào tạo và hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực vùng Tây Bắc còn thấp so với yêu cầu nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài. Hệ thống chính sách về đào tạo nguồn nhân lực, hệ thống trường lớp đã được đầu tư nhưng không đồng bộ, tình trạng thiếu phòng học, thiếu trang thiết bị, thiếu nước sạch, thiếu các công trình phụ trợ... vẫn còn phổ biến. Đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý tuy được bổ sung, nhưng cơ cấu không hợp lý về chuyên môn, nghiệp vụ và lĩnh vực đào tạo.

Những bất cập trên tác động không nhỏ đến quá trình đào tạo và việc sử dụng nguồn lực của khu vực Tây Bắc. Một số giải pháp đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số ở khu vực Tây Bắc cần thực hiện như sau:

- Tổ chức các hình thức và các loại hình đào tạo phù hợp với tình hình phát triển kinh tế - xã hội khu vực dân tộc thiểu số;

- Tăng cường các nguồn lực đầu tư cho giáo dục, nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cho khu vực Tây Bắc để phát triển nhanh và bền vững;

- Đổi mới nội dung chương trình, hình thức đào tạo nguồn nhân lực, hình thành một xã hội học tập;

- Bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý đủ mạnh về số lượng, đảm bảo chất lượng; chú trọng đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý, cán bộ khoa học - kỹ thuật người dân tộc thiểu số;

- Đổi mới cơ chế quản lý, gắn cơ sở đào tạo với các doanh nghiệp trong việc thực

hiện mục tiêu giáo dục; tăng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm việc thực hiện nhiệm vụ cho các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực cho khu vực Tây Bắc;

- Đổi mới chuẩn đánh giá chất lượng đào tạo, lấy người học làm trung tâm trong việc đào tạo nguồn nhân lực vùng Tây Bắc;

- Tiếp tục bổ sung hệ thống chính sách trong tuyển sinh, đào tạo nguồn nhân lực; quản lý sử dụng nguồn nhân lực sau đào tạo, phù hợp với đặc điểm kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc.

Các giải pháp trên có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, tác động hỗ trợ nhau trong quá trình thực hiện, góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực ở khu vực Tây Bắc trong công cuộc công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước hiện nay.

5. KẾT LUẬN

Sự phát triển kinh tế - xã hội phụ thuộc vào nhiều yếu tố, nhiều điều kiện, nhưng chủ yếu và có tính quyết định vẫn là yếu tố con

người. Điều đó càng đúng với thực trạng nguồn nhân lực và hoàn cảnh cụ thể của vùng Tây Bắc. So sánh nguồn lực với tư cách là điều kiện, là tiền đề để tiến hành công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước, thì nguồn nhân lực có ưu thế nổi bật hơn cả. Do vậy, nguồn nhân lực chiếm vị trí trung tâm và đóng vai trò quan trọng hàng đầu trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia, dân tộc. Xác định nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực cho khu vực Tây Bắc, là một nhiệm vụ khó khăn. Vấn đề này không thể giải quyết ngay một sớm, một chiều được mà phải kiên trì phấn đấu thực hiện trong nhiều năm. Nhiệm vụ cụ thể hiện nay là tập trung đào tạo nguồn nhân lực cho khu vực Tây Bắc trên cơ sở xây dựng một chiến lược đào tạo với các loại hình đào tạo linh hoạt, phương thức đào tạo tích cực; góp phần phát triển kinh tế - xã hội trong thời kỳ công nghiệp hóa - hiện đại hóa để Tây Bắc trở thành một trong ba vùng trọng điểm của đất nước trong thời kỳ hội nhập.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2013). *Báo cáo sơ kết ba năm (2011- 2013) Thực hiện chương trình mục tiêu quốc gia giáo dục và đào tạo*. Hà Nội.
2. Chính phủ (2012). *Chiến lược phát triển giáo dục 2011- 2020* (Ban hành kèm theo Quyết định số 711/QĐ-TTg, ngày 13/6/2012).
3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001). *Văn kiện đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX*, Nxb. Chính trị Quốc gia.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), ngày 04 tháng 11 năm 2013, Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI. *Về đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.
5. Phạm Minh Hạc (1997). *Giáo dục nhân cách, đào tạo nhân lực*. Nxb. Chính trị Quốc gia.
6. Mai Công Khanh (2014). *Đào tạo nguồn nhân lực cho miền núi vùng dân tộc trong giai đoạn hiện nay*. Tạp chí khoa học quản lý Giáo dục, số 01/2014. Thành phố Hồ Chí Minh.
7. UNDP (2003). *Việt Nam tìm kiếm bình đẳng trong tăng trưởng*. Kathmandu.

Ngày nhận bài: 26/10/2016. Ngày biên tập xong: 24/11/2016. Duyệt đăng: 30/11/2016