

# GIẢI PHÁP CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LĨNH VỰC NÔNG NGHIỆP VÙNG TÂY NGUYÊN HIỆN NAY<sup>(\*)</sup>

Nguyễn Đức Đồng  
Hoàng Thị Hải Yến  
Bùi Quang Tuấn  
Nguyễn Thị Ánh Vân

*Tóm tắt: Trong quá trình triển khai hoạt động của các cơ quan hành chính công, cơ quan quản lý điều hành kinh tế, các doanh nghiệp,... ở vùng Tây Nguyên luôn gặp phải những khó khăn, thậm chí là trở ngại, mà nổi lên là vấn đề nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực trong lĩnh vực nông nghiệp. Trên cơ sở hiện trạng này, bài viết đề cập đến một số khía cạnh. i) Đặc điểm phát triển nguồn nhân lực vùng Tây Nguyên; ii) Đánh giá tổng quan những mặt mạnh, hạn chế trong phát triển nguồn nhân lực vùng Tây Nguyên; iii) Giải pháp chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực nông nghiệp vùng Tây Nguyên.*

*Từ khóa: Giải pháp; chính sách, đào tạo, phát triển, nguồn nhân lực nông nghiệp; Tây Nguyên*

## Mở đầu

Nâng cao chất lượng dân số và phát triển nguồn nhân lực là một trong những trọng điểm của chiến lược phát triển, là chính sách xã hội cơ bản, hướng ưu tiên hàng đầu trong toàn bộ chính sách kinh tế - xã hội của Đảng, Nhà nước ta khi chuyển sang giai đoạn phát triển công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong bối cảnh hội nhập, toàn cầu hóa về kinh tế. Trên thực tế, trong quá trình triển khai hoạt động của các cơ quan hành chính công, cơ quan quản lý điều hành kinh tế, các doanh nghiệp,... trong cả nước nói chung và của vùng Tây Nguyên nói riêng luôn gặp phải những khó khăn, thậm chí là trở ngại, mà nổi lên là vấn đề nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực trong lĩnh vực nông

nghiệp. Để khai thác có hiệu quả các lợi thế và nguồn lực sẵn có cũng như tận dụng được các cơ hội và điều kiện thuận lợi trong bối cảnh mới, việc tìm ra các giải pháp phù hợp về chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực nông nghiệp là nhiệm vụ trọng tâm để thực hiện thắng lợi nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của vùng Tây Nguyên đến năm 2020, giai đoạn 2021 - 2025 và tầm nhìn đến năm 2030.

## 1. Đặc điểm phát triển nguồn nhân lực vùng Tây Nguyên

### 1.1. Xu hướng biến động dân cư trên địa bàn vùng Tây Nguyên

Trong những năm đổi mới, Tây Nguyên không chỉ đạt được những thành tựu to lớn trong kinh tế - xã hội, mà trong lĩnh vực dân số cũng đạt được những kết quả đáng khích lệ, như: giảm đáng kể tỷ lệ tăng dân số, tăng cường nhận thức về chăm sóc và nâng cao chất lượng dân số, chăm lo phát triển nguồn lực con người,... Theo số liệu Niên giám Thống kê, dân số của vùng Tây Nguyên năm 2010 có 5.204.400 người, năm 2015 có 5.607.400

<sup>(\*)</sup>Bài viết là sản phẩm của đề tài cấp Quốc gia "Giải pháp chính sách khuyến khích sáng tạo và ứng dụng công nghệ mới vùng Tây Nguyên trong bối cảnh mới" (Mã số TN18/X08) thuộc Chương trình Tây Nguyên 2016-2020 "Khoa học và Công nghệ phục vụ phát triển kinh tế-xã hội Tây Nguyên trong liên kết vùng và hội nhập quốc tế".

người, năm 2017 tăng lên 5.778.500 người. Tỷ lệ tăng dân số tự nhiên giảm dần từ 1,48% năm 2010, giảm xuống 1,19% năm 2015 và xuống 1,13% năm 2017. Trong đó hai tỉnh Đắk Lắk và Đắk Nông có tỷ lệ tăng dân số tự nhiên thấp nhất (1,04%). Mật

độ dân số vùng Tây Nguyên năm 2017 là 106 người/km<sup>2</sup>, thấp nhất trong 6 vùng kinh tế và thấp hơn mức trung bình của cả nước (283 người/km<sup>2</sup>) (Cục Thống kê 5 tỉnh vùng Tây Nguyên, 2017).

**Bảng 1: DIỆN TÍCH, DÂN SỐ VÀ MẬT ĐỘ DÂN SỐ NĂM 2017 PHÂN THEO CÁC TỈNH VÙNG TÂY NGUYÊN**

Hạng mục	Diện tích (km <sup>2</sup> )	Dân số trung bình (1.000 người)	Mật độ dân số (người/km <sup>2</sup> )
<b>Toàn vùng</b>	<b>54.508,3</b>	<b>5.778,5</b>	<b>106</b>
1. Kon Tum	9.674,2	520,0	54
2. Gia Lai	15.511,0	1.437,4	93
3. Đắk Lắk	13.030,5	1.896,6	146
4. Đắk Nông	6.509,3	625,6	96
5. Lâm Đồng	9.783,3	1.298,9	133

*Nguồn: Tổng hợp từ Niên giám thống kê 5 tỉnh vùng Tây Nguyên (2017).*

Dân số trong độ tuổi lao động từ 15 tuổi trở lên của vùng Tây Nguyên năm 2010 là 2.931.700 người; năm 2015 là 3.415.800 người. Năm 2017 tăng lên 3.527.900 người. Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc so với dân số của vùng Tây

Nguyên năm 2010 là 55,1%; năm 2015 là 60,3%, năm 2017 là 60,2%. Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo năm 2010 là 10,4%; năm 2015 là 13,3%, năm 2017 tăng lên 14,3%.

**Bảng 2: LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG TỪ 15 TUỔI TRỞ LÊN PHÂN THEO CÁC TỈNH VÙNG TÂY NGUYÊN (1 000 người)**

Hạng mục	2010	2014	2015	2016	2017
<b>Toàn vùng</b>	<b>2.931,7</b>	<b>3.316,8</b>	<b>3.415,8</b>	<b>3.482,0</b>	<b>3.527,9</b>
1. Kon Tum	244,7	288,4	293,2	300,9	307,8
2. Gia Lai	742,8	833,3	842,4	856,6	870,7
3. Đắk Lắk	968,8	1.092,8	1.128,1	1.149,4	1.160,3
4. Đắk Nông	293,4	353,5	374,0	381,3	390,1
5. Lâm Đồng	682,0	748,9	778,1	793,8	799,0

*Nguồn: Tổng hợp từ Niên giám thống kê 5 tỉnh vùng Tây Nguyên (2017).*

**1.2. Trình độ học vấn của nguồn lao động**

Trình độ học vấn của lao động vùng Tây Nguyên trong những năm gần đây đã được nâng lên đáng kể. Số liệu thống kê theo Bảng 3 cho thấy tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên biết chữ của cả vùng tăng từ 89,9% năm 2010 lên 90,4% năm 2015 và lên 90,7% năm 2017. Nếu so sánh với cả nước thì tỷ lệ lao động biết chữ năm 2017 của vùng Tây Nguyên thấp hơn (cả nước là 95,1%), nhưng cao hơn vùng Trung du miền núi phía Bắc (89,9%). Trong các tỉnh vùng Tây Nguyên thì ba

tỉnh Đắk Nông, Đắk Lắk, Lâm Đồng có tỷ lệ lao động biết chữ cao hơn mức trung bình của cả vùng.

Nhìn chung, trong điều kiện còn rất khó khăn về kinh tế, việc đào tạo nguồn nhân lực của vùng Tây Nguyên là rất tích cực. Tuy nhiên, chất lượng đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu, nhất là đào tạo đội ngũ chuyên gia trong các lĩnh vực khoa học và công nghệ, văn học và nghệ thuật, an ninh và quốc phòng, sản xuất và kinh doanh; những công nhân có trình độ học vấn và tay nghề cao, những lao động tri thức cho khu vực sản xuất ứng dụng công nghệ cao.

**Bảng 3: TỶ LỆ DÀN SỞ TỪ 15 TUỔI TRỞ LÊN BIẾT CHỮ PHÂN THEO CÁC TỈNH VÙNG TÂY NGUYÊN (%)**

Hạng mục	2010	2014	2015	2016	2017
Toàn vùng	89,9	90,3	90,4	90,9	90,7
1. Kon Tum	84,3	86,8	87,9	90,2	90,1
2. Gia Lai	82,5	85,6	84,0	83,9	84,8
3. Đắk Lắk	92,6	91,4	92,9	93,2	92,0
4. Đắk Nông	94,6	92,3	93,7	93,4	94,5
5. Lâm Đồng	93,5	94,0	92,6	93,9	93,6

*Nguồn: Tổng hợp từ Niên giám thống kê 5 tỉnh vùng Tây Nguyên (2017).*

### 1.3. Mạng lưới trường

Mạng lưới lớp học mầm non được mở đến các xã, phường, thị trấn trên địa bàn vùng Tây Nguyên, tạo điều kiện và thu hút trẻ em trong độ tuổi mẫu giáo đến trường. Năm học 2016 -2017 toàn vùng có 1.065 trường mầm non với 11 216 lớp học, 16.293 học sinh và 306.504 cháu. Mạng lưới trường tiểu học trên địa bàn 5 tỉnh Tây Nguyên cơ bản đã ổn định, phần lớn trường tiểu học đã được tách khỏi phổ thông cơ sở (PTCS) tạo điều kiện thuận lợi cho công tác quản lý, chỉ đạo dạy - học phù hợp với đặc thù của cấp học. Mỗi xã, phường, thị trấn có ít nhất 01 trường và được xây dựng ở

trung tâm xã. Từ khối lớp 1 đến lớp 5 mở đến điểm trường, tạo điều kiện đưa giáo dục đến với học sinh và cộng đồng. Năm học 2016-2017 toàn vùng Tây Nguyên có 1.252 trường tiểu học, 22.512 lớp học với 592.671 học sinh. Mạng lưới trường trung học cơ sở (THCS) cơ bản đã ổn định. Hầu hết các xã, phường, thị trấn có 01 trường THCS hoặc trường PTCS ở trung tâm xã.

Ngoài ra, trên địa bàn 5 tỉnh Tây Nguyên còn có 60 trường PTCS và 33 trường trung học (Cục Thống kê 5 tỉnh vùng Tây Nguyên, 2017).

**Bảng 4: SỐ TRƯỜNG PHỔ THÔNG TẠI THỜI ĐIỂM 30/9/2017 PHÂN THEO CÁC TỈNH VÙNG TÂY NGUYÊN (trường)**

Hạng mục	Tổng số	Tiểu học	Trung học cơ sở	Trung học phổ thông	Phổ thông cơ sở	Trung học
Toàn vùng	2.297	1.252	765	187	60	33
1. Kon Tum	284	147	107	17	3	10
2. Gia Lai	566	278	210	45	31	2
3. Đắk Lắk	714	425	227	52	6	4
4. Đắk Nông	260	146	76	25	6	7
5. Lâm Đồng	473	256	145	48	14	10

*Nguồn: Tổng hợp từ Niên giám thống kê 5 tỉnh vùng Tây Nguyên (2017).*

Tổng số giáo viên phổ thông trực tiếp giảng dạy tại thời điểm 30/9/2017 trên địa bàn Tây Nguyên có 65.106 người, trong đó giáo viên tiểu học có 31.791 người, giáo viên THCS có 22.540 người và giáo viên THPT có 10.775 người. Tổng

số nữ giáo viên phổ thông có 47 889 người, trong đó giáo viên tiểu học có 26.160 người, giáo viên THCS có 15.158 người và giáo viên THPT có 6.571 người. Tổng số giáo viên phổ thông thuộc các dân tộc ít người trực tiếp giảng dạy tại thời

điểm 30/9/2017 trên địa bàn vùng Tây Nguyên có 7.071 người, trong đó giáo viên tiểu học có 4.588

người, giáo viên THCS có 1.663 người và giáo viên THPT có 820 người.

**Bảng 5: SỞ GIÁO VIÊN PHỔ THÔNG TRỰC TIẾP GIẢNG DẠY TẠI THỜI ĐIỂM 30/9/2017 PHÂN THEO CÁC TỈNH VÙNG TÂY NGUYÊN (người)**

Hạng mục	Tổng số	Tiểu học	Trung học cơ sở	Trung học phổ thông
<b>Toàn vùng</b>	<b>65.106</b>	<b>31.791</b>	<b>22.540</b>	<b>10.775</b>
1. Kon Tum	7.090	3.457	2.587	1.046
2. Gia Lai	14.890	7.691	5.024	2.175
3. Đắk Lắk	22.400	10.985	7.828	3.587
4. Đắk Nông	6.777	3.339	2.233	1.205
5. Lâm Đồng	13.949	6.319	4.868	2.762

*Nguồn: Tổng hợp từ Niên giám thống kê 5 tỉnh vùng Tây Nguyên (2017).*

Tổng số học sinh phổ thông tại thời điểm 30/9/2017 trên địa bàn vùng Tây Nguyên có 1.148.142 em, trong đó học sinh tiểu học có 592.671 em, học sinh THCS có 378.814 em và học sinh THPT có 176.657 em. Tổng số nữ học sinh phổ thông có 577.697 em, trong đó học sinh tiểu học có 287.071 em, học sinh THCS có 192.153 em

và học sinh THPT có 98.473 em. Tổng số học sinh phổ thông thuộc các dân tộc ít người tại thời điểm 30/9/2017 trên địa bàn vùng Tây Nguyên có 423.756 em, trong đó học sinh tiểu học có 247.343 em, học sinh THCS có 137.702 em và học sinh THPT có 38.711 em.

**Bảng 6: SỞ HỌC SINH PHỔ THÔNG TẠI THỜI ĐIỂM 30/9/2017 PHÂN THEO CÁC TỈNH VÙNG TÂY NGUYÊN (người)**

Hạng mục	Tổng số	Tiểu học	Trung học cơ sở	Trung học phổ thông
<b>Toàn vùng</b>	<b>1.148.142</b>	<b>592.671</b>	<b>378.814</b>	<b>176.657</b>
1. Kon Tum	112.068	59.512	38.656	13.900
2. Gia Lai	300.017	161.950	98.567	39.500
3. Đắk Lắk	360.020	180.461	118.779	60.780
4. Đắk Nông	128.625	68.666	40.852	19.107
5. Lâm Đồng	247.412	122.082	81.960	43.370

*Nguồn: Tổng hợp từ Niên giám thống kê 5 tỉnh vùng Tây Nguyên (2017)*

Tỷ lệ học sinh tốt nghiệp THPT trên địa bàn vùng Tây Nguyên năm học 2015-2016 đạt 90,72%, năm học 2016-2017 tăng lên 97,08%, đây là tỷ lệ khá cao mặc dù đây là vùng cao đặc biệt khó khăn. Trong đó có hai tỉnh đạt tỷ lệ tốt nghiệp cao là Lâm Đồng đạt 99,42% và Kon Tum đạt 98,81%.

Tổng số giáo viên đại học năm 2017 toàn vùng Tây Nguyên có 1.147 người, trong đó hệ công lập có 881 người, chiếm 76,81%, tập trung ở 3 tỉnh có trường Đại học là Đắk Lắk, Lâm Đồng và Kon Tum. Tổng số sinh viên đại học năm 2017 toàn vùng Tây Nguyên có 29.967 người, trong đó hệ công lập có 26.910 người, chiếm 89,80%. Tổng số

giáo viên hệ giáo dục nghề nghiệp năm 2017 toàn vùng Tây Nguyên có 3.249 người, trong đó hệ công lập có 2.014 người, chiếm 61,99%. Tổng số học sinh, sinh viên hệ giáo dục nghề nghiệp năm 2017 có 70.763 người, trong đó hệ trung cấp có 7.391 người, chiếm 10,44%; hệ cao đẳng có 4.859 người, chiếm 6,87%.

#### **1.4. Những kết quả đã đạt được trong giáo dục**

Trong 10 năm qua, giáo dục và đào tạo vùng Tây Nguyên có bước chuyển biến tiến bộ. Quy mô trường, lớp ngày càng được mở rộng và phù hợp. Đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục được quan tâm xây dựng đủ về số lượng, trình độ đạt chuẩn và trên chuẩn ngày càng cao. Cơ sở vật chất giáo dục tiếp tục được cải thiện. Công tác xây dựng trường học đạt chuẩn quốc gia được quan tâm đẩy mạnh, chất lượng giáo dục học sinh các cấp ngày càng được củng cố, nâng cao và đi vào thực chất, công tác giáo dục toàn diện học sinh luôn được chú trọng. Chất lượng giáo dục đại trà được duy trì, tỷ lệ lưu ban, bỏ học đã giảm

Giáo dục mũi nhọn được sự quan tâm từ các nhà trường đến các cấp quản lý giáo dục; có sự đồng viên, khích lệ của các cấp ủy và chính quyền, sự hỗ trợ của các lực lượng xã hội và cha mẹ học sinh; kết quả bồi dưỡng và thi học sinh giỏi các cấp ổn định và có chiều hướng tích cực trong nhiều năm qua. Số học sinh dự thi cấp tỉnh năm sau luôn cao hơn năm trước.

Tỷ lệ học sinh tốt nghiệp THPT ổn định ở mức khá qua nhiều năm mặc dù tỷ lệ học sinh tốt nghiệp THPT loại khá và loại giỏi còn thấp so với mặt bằng chung của cả nước. Tỷ lệ học sinh trúng tuyển các trường đại học và cao đẳng hàng năm đều tăng, song điểm thi bình quân toàn vùng còn thấp, số học sinh đổ vào các trường trong điểm chưa nhiều.

Phân hóa trình độ học sinh giữa các vùng có chiều hướng gia tăng. Những học sinh ở vùng thuận lợi, có năng lực khá, lại có điều kiện học tập tốt và sự quan tâm đúng mức của gia đình đã tích cực vươn lên học giỏi. Ngược lại, một bộ phận không nhỏ học sinh chưa xác định được mục đích,

động cơ đúng đắn, thiếu sự quan tâm của gia đình nên kết quả học tập còn thấp.

#### **1.5. Hiện trạng giáo dục nghề nghiệp**

Các trường chuyên nghiệp và trung tâm đã được chính quyền 5 tỉnh vùng Tây Nguyên quan tâm tăng cường đầu tư đáp ứng các điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị, đảm bảo chất lượng đào tạo; tập trung nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, thực hiện yêu cầu đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ có trình độ cho tình đáp ứng sự phát triển kinh tế - xã hội trong giai đoạn hiện nay. Hệ thống các cơ sở đào tạo nghề đã và đang được đầu tư xây dựng mới từ đầu với diện tích đạt chuẩn theo quy định nên việc quy hoạch tổng thể mặt bằng phù hợp với công năng và các yêu cầu đào tạo, kiến trúc, cảnh quan. Các cơ sở đào tạo đã được thiết kế hợp lý, các phòng học lý thuyết, thực hành của từng khoa, từng nghề riêng biệt để thuận tiện trong việc tổ chức giảng dạy và học tập. Trang thiết bị phục vụ đào tạo mới được đầu tư, khá hiện đại, theo hướng trọng tâm, trọng điểm, cơ bản đáp ứng nhu cầu học nghề của lao động từng địa phương trong vùng Tây Nguyên.

#### **1.6. Hiện trạng đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, giáo viên**

Đội ngũ nhà giáo hầu hết đều đạt chuẩn đào tạo, có tinh thần, ý thức trong học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, đổi mới phương pháp dạy học, có trách nhiệm cao trong việc thực hiện nhiệm vụ đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội. Việc bồi dưỡng năng lực sư phạm, ứng dụng công nghệ thông tin để đổi mới phương pháp dạy học luôn được quan tâm. Đội ngũ nhà giáo đã vươn lên, tiếp cận và ứng dụng công nghệ thông tin, học thêm ngoại ngữ, đồng thời phấn đấu đạt trình độ chuẩn và trên chuẩn theo quy định.

Với số lượng giáo viên như trên, hệ thống các cơ sở đào tạo chuyên nghiệp cơ bản đáp ứng được nhu cầu, đồng bộ về cơ cấu. Tuy nhiên, một số trường còn thiếu giáo viên so với nhu cầu. Số lượng giảng viên có trình độ đào tạo sau đại học chưa cao. Một bộ phận nhỏ giáo viên còn hạn chế trong việc cập nhật kiến thức và phương pháp giáo

đục nên chưa phát huy tối đa tính chủ động, sáng tạo và năng lực tự học của học sinh, sinh viên chưa tạo được sự hứng thú cho người học. Trình độ ngoại ngữ của đại bộ phận giáo viên còn yếu, không sử dụng được trong giao tiếp và tham khảo tài liệu bằng tiếng nước ngoài.

### 1.7. Kết quả đào tạo nhân lực

Học sinh, sinh viên tốt nghiệp các trường chuyên nghiệp và dạy nghề trên địa bàn vùng Tây Nguyên đã từng bước đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động ở một số lĩnh vực sản xuất nông nghiệp. Gần 90% học sinh tốt nghiệp có kiến thức chuyên môn nghề nông và có kỹ năng thực hành nghề từ trung bình trở lên. Tỷ lệ học sinh tốt nghiệp trung bình hàng năm đạt trên 98% (Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực 5 tỉnh Tây Nguyên đến năm 2020). Tuy nhiên, so với năng lực đào tạo, quy mô tuyển sinh đào tạo nghề nói chung và đào tạo nghề nông nghiệp hàng năm của hầu hết các cơ sở trên toàn vùng còn thấp, cơ bản chưa phát huy hết so với năng lực đào tạo, đặc biệt hệ thống các Trung tâm Dạy nghề cấp huyện, do thiếu đội ngũ giáo viên và cơ sở vật chất đang trong giai đoạn xây dựng và hoàn thiện, do vậy tập trung chủ yếu đào tạo nghề lưu động dưới 3 tháng.

Đội ngũ lao động nông nghiệp sau đào tạo bước đầu đáp ứng nhu cầu lao động của các hộ gia đình sản xuất nông nghiệp, của các doanh nghiệp và xuất khẩu lao động, thúc đẩy quá trình công nghiệp hoá hiện đại hoá nông nghiệp nông thôn, tạo điều kiện để các hộ gia đình phát triển kinh tế vươn lên làm giàu, góp phần đẩy nhanh chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp, dịch vụ, tăng tỷ lệ sử dụng thời gian của lao động nông thôn lên 85%, giảm tỷ lệ thất nghiệp ở khu vực thành thị xuống còn dưới 4% (Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực 5 tỉnh Tây Nguyên đến năm 2020). Tuy vậy, trình độ đào tạo còn thấp, do vậy chất lượng lao động qua đào tạo còn thấp, chủ yếu phục vụ trực tiếp trong quá trình phát triển sản xuất kinh tế hộ, và lao động giản đơn, quy mô nhỏ.

## 2. Đánh giá tổng quan những mặt mạnh, hạn chế trong phát triển nguồn nhân lực vùng Tây Nguyên

### 2.1. Điểm mạnh

Công tác đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn 5 tỉnh Tây Nguyên trong những năm qua luôn được sự quan tâm chỉ đạo trực tiếp của Tỉnh uỷ, HDND, UBND các tỉnh trong vùng, sự tham gia tích cực của các cấp, các ngành, địa phương trong vùng và được cụ thể hoá bằng các Nghị quyết chuyên đề của các tỉnh và các huyện, thành phố. Công tác đào tạo nguồn nhân lực gắn liền với mục tiêu phát triển sản xuất nông nghiệp, phát triển kinh tế - xã hội, an ninh quốc phòng, là nền tảng khai thác, phát huy các tiềm năng thế mạnh của vùng Tây Nguyên phục vụ nâng cao đời sống của nhân dân.

Cơ cấu nguồn nhân lực trẻ, số người trong độ tuổi lao động cao so với tổng dân số. Quy mô lực lượng lao động tăng dần qua các năm, góp phần đáng kể cho sự nghiệp phát triển sản xuất nông nghiệp nói riêng và phát triển kinh tế - xã hội chung của vùng.

Đội ngũ giáo viên tăng khá, số giáo viên đạt chuẩn tăng cao so với năm 2010, nhiều tài liệu, giáo trình được biên soạn, chỉnh sửa phù hợp với nhu cầu đào tạo và ngành nghề phát triển kinh tế của địa phương, đặc biệt những ngành nghề truyền thống của mỗi dân tộc.

Chất lượng đào tạo từng bước được nâng cao, thực hiện liên doanh liên kết trong đào tạo và tranh thủ sự hỗ trợ của các trường Trung ương đào tạo nghề cho lao động của các tỉnh, đặc biệt các dự án lớn của các tỉnh và của vùng Tây Nguyên.

### 2.2. Điểm yếu

Tuy bước đầu hình thành được đội ngũ cán bộ khoa học, kỹ thuật, cán bộ chuyên sâu đầu ngành trên một số lĩnh vực trong đó có lĩnh vực nông nghiệp, song chưa tạo ra những sản phẩm trí tuệ mang tính đột phá. Tỷ lệ lao động nông nghiệp qua đào tạo còn thấp nên đã tạo sức ép rất lớn đối với việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và cũng

là trở ngại lớn cần phải nhanh chóng vượt qua để nâng cao năng lực cạnh tranh.

Thường xuyên xảy ra tình trạng mất cân đối trong nguồn nhân lực: tình trạng thừa lao động phổ thông, lao động kỹ năng thấp và thiếu lao động có tay nghề, có kỹ thuật cao, chuyên môn giỏi như kỹ thuật giống cây trồng, vật nuôi, kỹ thuật sử dụng phân bón, thuốc bảo vệ thực vật, kỹ thuật chăn nuôi gia súc, gia cầm... do tỷ lệ người thích học các ngành kinh tế hơn trong khi ít quan tâm đến ngành nông nghiệp.

Mặc dù hàng năm có số lượng lớn cử nhân, kỹ sư con em của vùng Tây Nguyên tốt nghiệp ra trường song một số không muốn trở về địa phương làm việc, nên các chủ doanh nghiệp trên địa bàn rất khó tuyển kỹ sư, chuyên gia quản lý kinh tế giỏi trong lĩnh vực nông nghiệp.

- Chính sách thu hút nhân tài của các tỉnh trong vùng được phổ biến và áp dụng rộng rãi, song hiệu quả chưa cao, chưa đủ mạnh để thu hút cán bộ có trình độ chuyên môn cao về địa phương làm việc lâu dài. Bên cạnh đó, đội ngũ cán bộ, viên chức đạt trình độ thạc sỹ, tiến sỹ chuyên công tác ra ngoài vùng Tây Nguyên những năm gần đây đang có chiều hướng gia tăng.

Nhân lực lãnh đạo trong lĩnh vực nông nghiệp nói riêng và trong lĩnh vực kinh tế, xã hội, bộ máy nhà nước nói chung là nữ giới còn thiếu về số lượng và hiếm các trường hợp có học hàm, học vị cao, đặc biệt là các cán bộ nữ thuộc các dân tộc ít người.

Đa số các cơ sở dạy nghề đều mới thành lập hoặc được xây dựng mới nên nhu cầu về đầu tư là rất lớn, còn thiếu nhiều các hạng mục như: ký túc xá, phòng thí nghiệm, thực hành, thiếu trang thiết bị thực hành,...

### **3. Giải pháp chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực nông nghiệp vùng Tây Nguyên**

#### **3.1. Nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và toàn xã hội về phát triển nhân lực**

Nhận thức được vai trò quan trọng ở trong từng lĩnh vực, phạm vi của mình, mỗi cấp, ngành, đặc

biệt là ngành nông nghiệp cần xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ, với những mục tiêu được lượng hóa cụ thể theo từng năm, phù hợp với quy hoạch chung của từng tỉnh và của cả vùng Tây Nguyên.

Cần làm cho mọi người thấy rõ vai trò và trách nhiệm đào tạo và sử dụng nhân lực, biến thách thức về nhân lực (số lượng đông, tay nghề thấp, chưa có tác phong công nghiệp,...) thành lợi thế (chủ yếu qua đào tạo), là nhiệm vụ của toàn xã hội, của các cấp lãnh đạo, của nhà trường, của doanh nghiệp và của gia đình cũng như bản thân mỗi người lao động.

Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, góp phần giúp cho mọi người hiểu rõ về các chính sách phát triển nhân lực: hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục, đào tạo...; vận động các doanh nghiệp tích cực tham gia đào tạo nhân lực trong lĩnh vực nông nghiệp để sử dụng với chất lượng ngày càng cao.

#### **3.2. Đổi mới quản lý nhà nước về đào tạo và phát triển nhân lực trong lĩnh vực nông nghiệp**

Hoàn thiện bộ máy quản lý phát triển nhân lực trong lĩnh vực nông nghiệp, đổi mới phương pháp quản lý, nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả hoạt động bộ máy quản lý về phát triển nhân lực.

Thống nhất về quản lý Quy hoạch phát triển nhân lực trong lĩnh vực nông nghiệp trên địa bàn. Hình thành tổ chức chuyên trách thuộc Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn chịu trách nhiệm thu thập, xây dựng hệ thống thông tin về cung - cầu nhân lực trên địa bàn từng tỉnh trong vùng Tây Nguyên. Đảm bảo cân đối cung - cầu nhân lực để phát triển kinh tế - xã hội.

Cải tiến và tăng cường sự phối hợp giữa các cấp, các ngành, các chủ thể tham gia phát triển nhân lực trên địa bàn tỉnh. Xây dựng quy chế, cơ chế, chính sách đẩy mạnh đào tạo theo nhu cầu xã hội, gắn kết các cơ sở đào tạo với doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp nông nghiệp, mở rộng các hình thức đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp và thu hút doanh nghiệp tham gia nhiều hơn vào đào tạo nhân lực.

### 3.3. Giải pháp về đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực trong lĩnh vực nông nghiệp

#### 3.3.1. Xây dựng kế hoạch đào tạo nhân lực trong lĩnh vực nông nghiệp

Tập trung mọi nỗ lực đẩy mạnh công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực nông nghiệp đáp ứng đòi hỏi yêu cầu phát triển của khoa học - công nghệ và trình độ phát triển của các lĩnh vực, ngành nghề. Triển khai mạnh mẽ đào tạo theo yêu cầu của xã hội, thực hiện liên kết chặt chẽ giữa các doanh nghiệp, cơ sở sử dụng lao động nông nghiệp, cơ sở đào tạo và các cơ quan quản lý nhà nước để phát triển nguồn nhân lực. Thực hiện các chương trình, đề án đào tạo nhân lực chất lượng cao đối với các ngành, lĩnh vực, mũi nhọn chủ yếu trong sản xuất nông nghiệp, đáp ứng trực tiếp cho nhu cầu của các doanh nghiệp và các nhu cầu thiết yếu khác.

Đổi mới tư duy quản lý trong công tác đào tạo theo hướng đào tạo là một ngành không chỉ đóng vai trò công ích mà còn cung cấp dịch vụ giáo dục đáp ứng nhu cầu của xã hội. Nâng cao công tác kế hoạch hoá đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực. Các chỉ tiêu đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực là những chỉ tiêu cơ bản trong hệ thống các chỉ tiêu phát triển của ngành nông nghiệp và phát triển kinh tế - xã hội của từng tỉnh trong vùng.

Có kế hoạch bồi dưỡng, cử nhân lực chủ chốt đi đào tạo kiến thức về nông nghiệp để tiếp thu kinh nghiệm quản lý mới, khoa học công nghệ mới. Tổ chức tuyển dụng lao động đã được đào tạo, gắn công tác dạy nghề với giải quyết việc làm cho người lao động ở các địa phương bị thụ hồi đất xây dựng các khu cụm công nghiệp.

Triển khai Chương trình cùng cố, đổi mới, phát triển các trường cao đẳng và dạy nghề của các tỉnh trong vùng giai đoạn 2021-2025 và tầm nhìn 2030. Phát triển các trường cao đẳng và dạy nghề đảm bảo một tỷ lệ nhất định học sinh sau khi tốt nghiệp THCS và THPT được học trong các cơ sở đào tạo và đào tạo nghề của các tỉnh trong vùng có chất lượng.

#### 3.3.2. Tập trung giải quyết tốt các mối quan hệ giữa đào tạo và sử dụng lao động

Về phía doanh nghiệp nông nghiệp, ngành sử dụng lao động các lợi ích đem lại là: Tiết kiệm được thời gian và kinh phí đào tạo nhân lực; giữ vai trò quan trọng trong việc thay đổi đào tạo theo hướng các tiêu chuẩn nghề mà nơi làm việc yêu cầu; giúp đỡ cơ sở đào tạo xác định sự đổi mới để sẽ mang lại lợi ích cho doanh nghiệp; ngành nhận được người lao động có các kỹ năng gắn trực tiếp với nơi làm việc; có điều kiện tuyển dụng lao động lành và tuyển dụng được người có kỹ năng tay nghề cao.

Về phía cơ sở đào tạo nghề trong lĩnh vực nông nghiệp các lợi ích đem lại là: Cơ sở đào tạo lập kế hoạch chiến lược hiệu quả hơn; có điều kiện mở rộng tầm nhìn và tập trung hơn nữa vào khách hàng; cơ sở đào tạo cải tiến được các chương trình giảng dạy cho phù hợp điều kiện thực tế của xã hội; được giúp đỡ đảm bảo chất lượng các chương trình đào tạo trong cơ sở; cơ sở đào tạo phát triển được tiềm năng tạo thu nhập; cơ sở đào tạo phát triển theo kịp bước tiến của ngành sử dụng lao động. Cơ sở đào tạo chuẩn bị tốt cho công việc kiểm định chất lượng đào tạo sau này.

Về phía người học nghề trong lĩnh vực nông nghiệp các lợi ích đem lại là: Người học nghề làm việc hết sức, tận dụng mọi tiềm năng của mình; người học nghề tốt nghiệp có nghề nghiệp tốt; có triển vọng về việc làm tốt hơn. Người học nghề tốt nghiệp được chuẩn bị cho tương lai, có môi trường và điều kiện để có thể học tập suốt đời. Để giải quyết vấn đề này cần tập trung đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất kỹ thuật, các điều kiện làm việc cho các trung tâm dịch vụ việc làm đóng trên địa bàn các tỉnh trên địa bàn Tây Nguyên. Nâng cao hiệu quả hoạt động của các trung tâm dịch vụ việc làm, phấn đấu đưa các trung tâm giới thiệu dịch vụ việc làm là cầu nối giữa cơ sở đào tạo, người lao động và ngành nông nghiệp sử dụng lao động.

#### 3.3.3. Phát triển các cơ sở đào tạo, cán bộ quản lý, giáo viên và đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo nhân lực trong lĩnh vực nông nghiệp

Nâng cao năng lực cán bộ quản lý giáo dục - đào tạo và đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề



có vai trò quan trọng, quyết định nhất tới số lượng và chất lượng đào tạo nguồn lực; đảm bảo đáp ứng đủ nhu cầu về số lượng đội ngũ giáo viên giáo dục - đào tạo và dạy nghề theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Có kế hoạch bổ sung giáo viên cho một số ngành nghề mới. Các trường, các trung tâm dạy nghề cần phải đảm bảo từ 60% đến 70% giáo viên dạy nghề cơ hữu.

Phát triển đội ngũ giáo viên bằng nhiều nguồn: tuyển dụng chính thức vào biên chế, hợp đồng dài hạn (ưu tiên tuyển dụng các chuyên gia, kỹ sư giỏi, thợ lành nghề, nghề nhân). Hợp đồng ngắn hạn, hợp đồng thỉnh giảng từ các trường đại học, cao đẳng, các cơ sở nghiên cứu khoa học và công nghệ, các cơ sở sản xuất...

Tiếp tục xây dựng chương trình đào tạo nghề ngắn hạn cho một số nghề như: Kỹ thuật trồng và chăm sóc cà phê, chè, cao su, hồ tiêu, điều; kỹ thuật chế biến và bảo quản nông sản; kỹ thuật sử dụng phân bón, thuốc bảo vệ thực vật... Chỉ đạo các trường xây dựng chương trình môn học chi tiết, hoàn thiện cơ bản giáo trình các môn học phù hợp với điều kiện thực tế của cơ sở và nhu cầu của thị trường lao động. Chú trọng phát triển đào tạo các nghề phục vụ phát triển công nghiệp phụ trợ phục vụ nông nghiệp, ứng dụng công nghệ cao và có giá trị gia tăng lớn theo nhu cầu của doanh nghiệp và xã hội.

#### *3.3.4. Nâng cao thể lực và tâm vóc của nhân lực*

Để đảm bảo nâng cao thể lực và tâm vóc của người lao động, cần chú ý làm tốt công tác bảo vệ chăm sóc sức khỏe ban đầu, nâng cao thể lực toàn dân. Tích cực thực hiện có hiệu quả các Chương trình mục tiêu quốc gia, đẩy lùi các bệnh truyền nhiễm; phòng chống suy dinh dưỡng cho trẻ em, mục tiêu mỗi năm giảm 1,5% tỷ lệ trẻ em suy dinh dưỡng (dạng thấp, bé, nhẹ cân). Làm tốt công tác sức khỏe học đường cho học sinh, đảm bảo có sức khỏe tốt khi trưởng thành.

Hoàn thiện và nâng cao chất lượng hoạt động của các Trung tâm Y tế cấp huyện, các khu vực tập trung đông dân cư, người lao động để khám chữa bệnh kịp thời cho người lao động.

#### *3.4. Giải pháp huy động nguồn lực để phát triển nhân lực*

Đẩy mạnh xã hội hoá để tăng cường huy động các nguồn vốn cho phát triển nhân lực, thông qua:

- Huy động vốn từ các doanh nghiệp và tổ chức, tạo điều kiện thuận lợi và có cơ chế, chính sách để khuyến khích các doanh nghiệp nông nghiệp, các doanh nghiệp chế biến các sản phẩm nông nghiệp, các doanh nghiệp chế biến gỗ, tổ chức tăng đầu tư kinh phí để xây dựng, phát triển hệ thống đào tạo trong doanh nghiệp nhằm trực tiếp đào tạo nhân lực phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp hoặc tăng nguồn kinh phí của doanh nghiệp cho đào tạo nhân lực. Tiếp tục thực hiện chuyên các cơ sở sự nghiệp công lập trong các lĩnh vực giáo dục, đào tạo sang hoạt động theo hình thức doanh nghiệp cung cấp dịch vụ công để huy động rộng rãi các nguồn vốn của dân và các tổ chức trong xã hội. Xây dựng cơ chế, chính sách gắn kết doanh nghiệp nông nghiệp với các cơ sở đào tạo nhân lực, mở rộng hình thức đào tạo nhân lực theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp. Khuyến khích các tổ chức, cá nhân trực tiếp thành lập các cơ sở đào tạo của doanh nghiệp hoặc tham gia góp vốn vào các cơ sở đào tạo nhân lực.

- Tăng cường thu hút các nguồn vốn nước ngoài và sử dụng có hiệu quả các nguồn vốn ODA, FDI, viện trợ của các tổ chức, cá nhân nước ngoài để phát triển nhân lực trong lĩnh vực nông nghiệp. Tập trung các nguồn vốn ODA, FDI để xây dựng các cơ sở đào tạo có chất lượng.

- Huy động có hiệu quả nguồn vốn từ người dân, vận động người dân tự bỏ tiền tham gia đào tạo vì tương lai cuộc sống của chính mình và vì sự phát triển của Tây Nguyên.

#### *3.5. Giải pháp về phát triển cơ sở hạ tầng phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực nông nghiệp*

Quy hoạch lại mạng lưới đào tạo nhân lực trong lĩnh vực nông nghiệp, đáp ứng nhu cầu phát triển nông, lâm nghiệp, thủy sản, chế biến và xuất khẩu các sản phẩm nông lâm sản; trước mắt cần hoàn thiện xong quy hoạch về đất, nguồn nước cho

các trường học trên địa bàn các tỉnh trong vùng Tây Nguyên, đảm bảo về vị trí, diện tích theo các tiêu chuẩn hiện hành của nhà nước.

Tập trung đầu tư cho một số trường và một số ngành trọng điểm, có chất lượng để đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao, theo nhu cầu của các tỉnh trong vùng. Nâng cấp cơ sở vật chất, xây dựng các phòng chức năng như phòng thí nghiệm, phòng thực hành, phòng bộ môn... trên cơ sở quy định điều kiện đạt chuẩn về diện tích và xuất đầu tư đối với các cơ sở đào tạo; trước mắt tập trung cho các trường chuyên nghiệp, trung tâm dạy nghề.

Tạo cơ chế, chính sách bình đẳng giữa các cơ sở đào tạo công lập và ngoài công lập trong tất cả các hoạt động liên quan đến dạy nghề như: đất đai, tín dụng, khen thưởng, hỗ trợ tài chính,...

### **3.6. Giải pháp về việc làm, thị trường lao động, điều kiện làm việc**

#### **3.6.1. Chính sách đầu tư và chính sách chuyển dịch cơ cấu lao động**

- Thực hiện chuyển dịch cơ cấu lao động từ nông nghiệp sang phi nông nghiệp. Nông thôn trong 10 năm tới vẫn là nguồn cung lao động cho các ngành phi nông nghiệp và khu vực thành thị. Do vậy, cần bảo đảm đủ nguồn lực về con người, vật chất và hạ tầng cơ sở nông thôn, thực hiện tốt các chính sách và chương trình phát triển nông nghiệp, nông dân, nông thôn, xây dựng nông thôn mới nhằm chuyển dịch lao động từ khu vực có năng suất thấp, sang khu vực có năng suất cao và sự dịch chuyển này sẽ tiếp tục khi nào vẫn còn một lượng lớn lao động bán thất nghiệp ở nông thôn.

- Hướng dẫn hệ thống các Trung tâm giáo dục thường xuyên của các huyện vùng Tây Nguyên, trung tâm học tập công đồng ở các xã trong các tỉnh tham gia dạy nghề cho lao động nông thôn. Xác định vai trò trung tâm của hệ thống khuyến nông trong công tác này. Tổ chức xây dựng danh mục nghề, chương trình dạy nghề nông nghiệp, phi nông nghiệp trình độ sơ cấp và dạy nghề thường xuyên.

#### **3.6.2. Cơ chế chính sách về đào tạo và sử dụng nhân lực**

- Tiếp tục đổi mới cơ chế chính sách và cơ chế quản lý: Hoàn thiện các quy định về mô hình, quy chế hoạt động của các cơ sở dạy nghề ngoài công lập, quy định chế độ tài chính và trách nhiệm của các cơ sở dạy nghề hoạt động theo cơ chế phi lợi nhuận và áp dụng cơ chế doanh nghiệp đối với các cơ sở dạy nghề hoạt động theo cơ chế lợi nhuận. Quy định điều kiện, thủ tục chuyển từ loại hình công lập sang loại hình ngoài công lập, thủ tục cổ phần hoá các cơ sở dạy nghề thuộc doanh nghiệp nhà nước.

- Đơn giản hóa các thủ tục hành chính trong việc thành lập các cơ sở dạy nghề ngoài công lập trên cơ sở quy định chặt chẽ, hướng dẫn chi tiết điều kiện thành lập, điều kiện đăng ký hoạt động và thực hiện cơ chế hậu kiểm. Xây dựng và ban hành các chuẩn đánh giá chất lượng; hệ thống kiểm tra, đánh giá và cấp văn bằng chứng chỉ nghề.

- Hỗ trợ, tạo điều kiện để các trường dạy nghề và đào tạo nhân lực được hưởng ưu đãi, chính sách khuyến khích xã hội hóa đầu tư giáo dục và đào tạo theo quy định chung, hỗ trợ đào tạo giáo viên, kết nối với doanh nghiệp, tạo điều kiện để các trường có các hợp đồng đào tạo.

- Chuyển cơ chế hoạt động của các cơ sở dạy nghề công lập sang cơ chế cung ứng dịch vụ.

#### **3.6.3. Chính sách việc làm, bảo hiểm, bảo trợ xã hội**

- Để đảm bảo an sinh xã hội, Nhà nước luôn có chính sách tạo việc làm, hỗ trợ đối tượng nghèo khi tham gia các loại hình bảo hiểm. Đây là hình thức thiết thực để nâng cao điều kiện sống cho người dân, giảm gánh nặng cho họ. Chính sách bảo hiểm thất nghiệp là một trong những chính sách quan trọng và cần thiết để bảo vệ người lao động khi bị mất việc làm. Nhà nước đã ban hành chính sách bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động khi bị mất việc làm để đảm bảo đời sống cho họ và tạo điều kiện tìm việc làm mới.

- Tập trung phát triển rộng diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với các đối tượng lao động, đặc biệt là người lao động làm việc trong các

thành phần kinh tế nông nghiệp, nông thôn. Mở rộng diện tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện, tuyên truyền, phổ biến đầy đủ về quyền lợi khi tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện đến người dân, nhất là khu vực nông thôn.

#### 3.6.4. Chính sách huy động các nguồn lực trong xã hội cho phát triển nguồn nhân lực

Đổi mới cơ chế sử dụng ngân sách nhà nước dành cho phát triển nguồn nhân lực: nghiên cứu xây dựng và từng bước thực hiện chính sách đầu thầu chỉ tiêu đào tạo do Nhà nước đặt hàng; khuyến khích các cơ sở dạy nghề thuộc mọi thành phần kinh tế nếu có đủ điều kiện, được bình đẳng tham gia đầu thầu. Xây dựng cơ chế Nhà nước hỗ trợ ban đầu có thời hạn cho các cơ sở dạy nghề công lập chuyển sang cơ sở dạy nghề ngoài công lập, hỗ trợ, khuyến khích các cơ sở dạy nghề ngoài công lập đăng ký hoạt động theo cơ chế phi lợi nhuận.

Chính sách huy động vốn, tín dụng và thuế: Trên cơ sở đảm bảo vai trò chủ đạo của ngân sách Nhà nước đầu tư cho dạy nghề, có chính sách và biện pháp huy động sự đóng góp từ phía người sử dụng lao động thông qua việc thành lập quỹ hỗ trợ học nghề do các tổ chức, cá nhân, các doanh nghiệp đóng góp.

#### 3.6.5. Chính sách đãi ngộ và thu hút nhân tài

Ưu ban Nhân dân các tỉnh trong vùng Tây Nguyên cần ban hành Quy định về quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng và chế độ hỗ trợ, khuyến khích đối với cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng; chính sách thu hút người có trình độ chuyên môn cao về công tác tại địa phương.

Tiến hành rà soát, đánh giá, xây dựng hoàn thiện chính sách thu hút nhân tài cho phù hợp với yêu cầu phát triển của các tỉnh trong vùng Tây Nguyên. Cần có chính sách ưu đãi về tiền lương, tiền thưởng và các loại phụ cấp bằng tiền khác cho những chuyên gia, nhân tài về địa phương công tác, nghiên cứu. Có cơ chế, chính sách đãi ngộ

khác như: tuyển dụng, bổ nhiệm vào vị trí phù hợp với năng lực chuyên môn. Chính sách khuyến khích để thu hút các học sinh giỏi về làm việc tại địa phương, giảng dạy làm việc tại các cơ sở đào tạo

#### 3.7. Mở rộng, tăng cường sự phối hợp và hợp tác để phát triển nhân lực

Chủ động thiết lập các mối quan hệ hợp tác, ký kết các thỏa thuận về đào tạo, khoa học và công nghệ với các trường đại học, cao đẳng, các tổ chức giáo dục, khoa học và công nghệ của nước ngoài.

Quảng bá rộng rãi các hoạt động quan hệ hợp tác quốc tế của nhà trường; thiết lập liên kết thư viện điện tử với các trường cao đẳng có uy tín trong khu vực để trao đổi các thông tin, tài liệu và giáo trình điện tử.

Hợp tác với các cá nhân, tổ chức giáo dục nước ngoài, người Việt Nam định cư ở nước ngoài trong việc tổ chức đào tạo, giảng dạy, học tập và nghiên cứu khoa học.

#### Kết luận

Các quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực cho lĩnh vực nông nghiệp nói riêng của các tỉnh trong vùng Tây Nguyên đã được triển khai thực hiện theo đúng chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ, hướng dẫn của Bộ Kế hoạch và Đầu tư.

Trong bối cảnh kinh tế, chính trị trong nước và quốc tế còn nhiều khó khăn, thách thức, để phát huy được nội lực và khai thác hiệu quả các tiềm năng sẵn có, các tỉnh vùng Tây Nguyên cần tiếp tục quan tâm, đầu tư thỏa đáng cho phát triển nguồn nhân lực nói chung và nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực nông nghiệp nói riêng. Điều này sẽ thúc đẩy nền kinh tế của Tây Nguyên phát triển theo hướng bền vững với chất lượng và hiệu quả cao hơn, tạo tiền đề thực hiện mục tiêu xây dựng Tây Nguyên cơ bản trở thành vùng văn minh, hiện đại tới năm 2025.

**Tài liệu tham khảo**

1. Cục Thống kê tỉnh Đắk Lắk (2017). *Niên giám thống kê tỉnh Đắk Lắk*. Nxb Thống kê.
2. Cục Thống kê tỉnh Đắk Nông (2017). *Niên giám thống kê tỉnh Đắk Nông*. Nxb Thống kê.
3. Cục Thống kê tỉnh Gia Lai (2017). *Niên giám thống kê tỉnh Gia Lai*. Nxb Thống kê.
4. Cục Thống kê tỉnh Kon Tum (2017). *Niên giám thống kê tỉnh Kon Tum*. Nxb Thống kê.
5. Cục Thống kê tỉnh Lâm Đồng (2017). *Niên giám thống kê tỉnh Lâm Đồng*. Nxb Thống kê.
6. Ủy ban Nhân dân tỉnh Đắk Lắk (2011). *Quyết định số 3343/QĐ-UBND ngày 30/12/2011 về việc Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Đắk Lắk đến năm 2020*.
7. Ủy ban Nhân dân tỉnh Đắk Nông (2011). *Quyết định số 1524/QĐ-UBND ngày 17/10/2011 về việc Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Đắk Nông đến năm 2020*.
8. Ủy ban Nhân dân tỉnh Gia Lai (2011). *Quyết định số 887/QĐ-UBND ngày 26/12/2011 về việc Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Đắk Nông đến năm 2020*.
9. Ủy ban Nhân dân tỉnh Kon Tum (2011). *Quyết định số 1111/QĐ-UBND ngày 19/10/2011 về việc Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kon Tum đến năm 2020*.
10. Ủy ban Nhân dân tỉnh Lâm Đồng (2012). *Quyết định số 916/QĐ-UBND ngày 23/4/2012 về việc Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Lâm Đồng đến năm 2020*.

**Thông tin tác giả:****1. Nguyễn Đức Đồng, TS**

- Đơn vị công tác: Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững Vùng, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam  
- Địa chỉ email: nguyenducdong1957@gmail.com

**2. Hoàng Thị Hải Yến, NCS**

- Đơn vị đào tạo: Đại học KHXH và nhân văn

**3. Bùi Quang Tuấn, PGS. TS**

- Đơn vị công tác: Viện Kinh tế Việt Nam, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

**4. Nguyễn Thị Ánh Vân, CN**

- Đơn vị công tác: Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững Vùng, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

Ngày nhận bài: 05/7/2019

Ngày nhận bản sửa: 12/8/2019

Ngày duyệt đăng: 22/10/2019