

THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC DÂN TỘC THIỂU SỐ VÀ MỘT SỐ ĐỀ XUẤT VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO VÙNG DÂN TỘC THIỂU SỐ

PGS.TS. TRẦN TRUNG - Trưởng Cán bộ Dân tộc
TS. NGUYỄN TIẾN TRUNG - Trưởng Đại học Sư phạm Hà Nội
TS. TRỊNH PHƯƠNG THẢO - Trưởng Đại học Sư phạm Thái Nguyên

1. Đặt vấn đề

Đảng và Nhà nước luôn xác định vấn đề, nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực (NNL) là nhiệm vụ quan trọng trong chiến lược phát triển đất nước. Vấn đề này một mặt đảm bảo tính lí luận về nhân tố trung tâm – con người – trong công cuộc xây dựng xã hội chủ nghĩa, công nghiệp hoá, hiện đại hoá và toàn cầu hoá. Tuy vậy, cần xác định được vấn đề trọng tâm, quan trọng trong phát triển NNL là xây dựng và phát triển được NNL chất lượng cao (CLC). Lợi thế so sánh của sự phát triển kinh tế đang chuyển từ yếu tố giàu tài nguyên, nhiều tiền vốn, giá nhân công rẻ sang lợi thế về NNL CLC. Để thực hiện được nhiệm vụ này, giáo dục và đào tạo là cơ sở ban đầu, cần có những đổi mới trong quản lí và chính sách.

Hiện nay, đã có các công trình nghiên cứu về phát triển NNL vùng dân tộc thiểu số (DTTS) và nghiên cứu về phát triển NNL CLC vùng DTTS. Tuy nhiên, những kết quả được nghiên cứu về NNL mới chỉ đề cập tới những vấn đề chung của NNL và mới chỉ từng bước giải quyết tháo gỡ những khó khăn trước mắt, chưa có công trình nào trình bày về việc phát triển NNL CLC vùng DTTS.

Trong khuôn khổ bài viết này, chúng tôi trình bày một số nghiên cứu về phát triển NNL và giải pháp bước đầu góp phần phát triển NNL CLC vùng DTTS.

2. NNL CLC

NNL là một yếu tố cấu thành của lực lượng sản xuất. Theo cách hiểu thông thường, NNL là nguồn lực con người của một quốc gia hay một vùng lãnh thổ, một địa phương nhất định đang có khả năng tham gia vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội. NNL là tổng thể các tiềm năng lao động của một nước hay một địa phương, tức là nguồn lao động được chuẩn bị ở các mức độ khác nhau sẵn sàng tham gia vào một công việc lao động nào đó, đó là những người lao động có kĩ năng đáp ứng được yêu cầu của chuyển đổi cơ cấu lao động, chuyển đổi cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Với quan điểm về NNL như vậy nên đã có nhiều cách hiểu khác nhau về NNL CLC. NNL CLC là một bộ phận của lực lượng lao động, có khả năng đáp ứng những yêu cầu phức tạp của công việc, từ đó tạo ra năng suất và hiệu quả cao trong công việc, có những đóng góp đáng kể cho sự tăng trưởng và phát triển của cộng đồng cũng như của toàn xã hội. Tác giả Nguyễn Sinh Đường (2015) đưa ra định nghĩa về NNL CLC là: *"NNL CLC là một bộ phận của NNL nói chung, nhưng là một bộ phận đặc biệt, bao gồm những người có trình độ học vấn từ cao đẳng, đại học trở lên đang làm việc trong các lĩnh vực khác nhau của đời sống xã hội, có những đóng góp thiết thực và hiệu quả cho sự phát triển bền vững của cộng đồng nói riêng và toàn xã*

hội nói chung" [1].

Ngoài ra, cũng có những cách quan niệm khác nhau về NNL CLC: Là những người lao động đã qua đào tạo, có bằng cấp và trình độ chuyên môn kĩ thuật. Hoặc NNL có trình độ đại học, cao đẳng, NNL lãnh đạo, quản lí và hoạch định chính sách, NNL khoa học, công nghệ, đội ngũ giảng viên các trường đại học, cao đẳng,.... Hay hẹp hơn nữa, chỉ xem những người có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ mới là NNL CLC.

Theo chúng tôi, nếu chỉ xác định NNL CLC qua đào tạo (có bằng cấp, chứng chỉ) như trên thì chưa tính đến một lực lượng quan trọng các nghệ nhân, danh nhân, ... có nhiều đóng góp cho sự nghiệp phát triển chung về kinh tế và xã hội vùng DTTS. Do vậy, chúng tôi quan niệm rằng *NNL CLC qua đào tạo* là một bộ phận của NNL, bao gồm những người đang làm việc có trình độ học vấn từ cao đẳng trở lên.

Như vậy, có thể chỉ ra một số tiêu chí xác định NNL CLC vùng DTTS như sau: Được đào tạo và có trình độ học vấn từ cao đẳng trở lên; đang sống và làm việc tại vùng DTTS hoặc phục vụ trực tiếp đời sống kinh tế xã hội vùng DTTS; là người DTTS đang được đào tạo có trình độ từ cao đẳng trở lên; thích ứng nhanh nhất với môi trường lao động, tiến bộ khoa học công nghệ mới, năng lực chuyên môn và trình độ thành thạo nghiệp vụ cao; có kĩ năng làm việc nhóm, tinh thần dân chủ, hợp tác và ý thức về tập thể, vì cộng đồng cao, đóng góp thực sự hữu ích cho xã hội.

3. Đặc điểm kinh tế - xã hội vùng DTTS

Về điều kiện tự nhiên: Các DTTS ở nước ta sinh sống trên địa bàn chiếm gần 3/4 diện tích tự nhiên. Cả nước có 56/63 tỉnh, thành phố, 463 huyện và 5.453 xã có đồng bào DTTS sinh sống theo công đồng tại các thôn, bản, phum, sóc. Vùng DTTS có vị trí quan trọng vì có nhiều của ngò thông thương với các nước láng giềng trong khu vực; là nơi có nguồn tài nguyên thiên nhiên khá phong phú, đa dạng; là khu vực đầu nguồn, có hệ thống rừng phòng hộ, giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong bảo vệ môi trường sinh thái. Tuy nhiên, đây cũng là nơi có điều kiện tự nhiên, thời tiết khí hậu khắc nghiệt, địa hình phức tạp, bị chia cắt nhất là các tỉnh miền núi, từ đó tạo ra các vùng dân cư cư trú phân tán, cách biệt, giao lưu đi lại khó khăn như vùng Trung du và Miền núi phía Bắc, Tây Nguyên và một phần vùng Bắc Trung Bộ, Duyên hải miền Trung (khu vực dãy Trường Sơn).

Về điều kiện kinh tế và đời sống: Những năm qua, kinh tế vùng DTTS có tốc độ tăng trưởng kinh tế khá: vùng miền núi phía Bắc đạt hơn 10%, miền Trung 12%, Tây Nguyên 12,5%... Cơ cấu kinh tế thay đổi theo hướng

tăng tỉ trọng các ngành: Dịch vụ, thương mại, du lịch, công nghiệp,... sản xuất hàng hóa bắt đầu phát triển.... Có được như vậy là nhờ những chính sách, chương trình, dự án đầu tư phát triển, tạo ra diện mạo mới cho vùng DTTS. Kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội thay đổi rõ rệt. Tuy nhiên, đây vẫn là vùng kém phát triển. Sản xuất nông lâm nghiệp còn mang tính tự nhiên, tự cấp, tự túc. Hạ tầng kinh tế, kĩ thuật thiếu và yếu. Đời sống của đồng bào còn nhiều khó khăn. Phần lớn các DTTS vẫn trong tình trạng lạc hậu, có mức sống thấp, tỉ lệ đói nghèo chiếm trên 50% tổng số hộ nghèo cả nước.

Ngoài ra, các dân tộc có quy mô dân số và trình độ phát triển không đều nhau. Ngoài dân tộc Kinh chiếm tỉ lệ lớn, trong 53 DTTS, quy mô dân số có sự chênh lệch đáng kể, một số dân tộc có trên một triệu người nhưng cũng có dân tộc dưới 1.000 người. Có dân tộc thường cư trú ở vùng địa hình cao nhưng có dân tộc sống vùng thấp (trung lưu, đồng bằng,...). Hình thái sống xen kẽ giữa các dân tộc và một dân tộc nhưng cư trú ở nhiều địa phương là phổ biến.

Thứ đây, các DTTS sống đan xen trên phạm vi tỉnh, huyện, nhưng vẫn có phần không gian, khu vực riêng. Kể từ khi đổi mới, hội nhập đến nay, Đảng có nhiều chương trình, đề án, dự án, chính sách đầu tư phát triển ở vùng dân tộc, thuyên vào đó là tình trạng di cư tự do, ... Điều đó đã làm thay đổi tương quan về tỉ lệ dân số giữa các dân tộc, thay đổi bức tranh phân bố các dân tộc trên địa bàn các vùng.

Văn hóa và ngôn ngữ: Mỗi dân tộc có bản sắc văn hóa truyền thống riêng biệt về phong tục, tập quán, lễ hội, trang phục và thuộc các nhóm ngôn ngữ khác nhau.... Vì vậy, nó tác động và hình thành nên đặc điểm tâm sinh lí, lối sống, ý thức thế người, ... đặc thù của từng dân tộc. Tuy nhiên, do các dân tộc sống xen kẽ, đã tạo ra sự giao thoa ảnh hưởng lẫn nhau cả về văn hóa và ngôn ngữ (theo 2 chiều hướng tích cực và tiêu cực), từ đó tạo nên sự đa dạng về văn hóa của vùng. Bên cạnh những bản sắc giá trị văn hóa truyền thống tốt đẹp của từng dân tộc, từng cộng đồng, địa phương cũng tồn tại một số tập quán sản xuất, đời sống còn mang tính lạc hậu, ít phù hợp và trở thành rào cản đối với sự phát triển.

Về môi trường sinh thái: Vùng DTTS thường là khu vực đầu nguồn, đặc biệt quan trọng trong việc bảo vệ môi trường sinh thái và cả an ninh quốc gia. Tuy nhiên, thực trạng hiện nay cho thấy: Các tài nguyên bị khai thác bừa bãi, quá mức cho phép, gây ô nhiễm; rừng bị khai thác và chặt phá kiệt quệ; sự di cư của các dân tộc (trong nội vùng và giữa các vùng) chưa được kiểm soát gây ra các xáo trộn bất lợi,... tập quán sản xuất và đời sống của đồng bào còn lạc hậu.... Những tác nhân trên đã làm cho môi trường sinh thái và môi trường sống của vùng dân tộc miền núi bị đe dọa. Đây cũng là vấn đề tạo ra ảnh hưởng không nhỏ đến số lượng, chất lượng NNL của vùng.

4. Thực trạng trí lực NNL vùng DTTS

4.1. Thực trạng trí lực NNL vùng DTTS

Có thể nói, trí lực của NNL vùng DTTS có khoảng cách thấp hơn rất nhiều so với mặt bằng chung của cả nước:

a) Trình độ học vấn của NNL vùng DTTS rất thấp: Tỉ trọng dân số (từ 15 tuổi trở lên) không biết chữ cao,

đặc biệt là các DTTS sống ở Trung du miền núi phía Bắc (12,7%) và Tây Nguyên (11,3%). 14 tỉnh đồng DTTS có tỉ lệ người mù chữ cao nhất cả nước như: Hà Giang 34,5%, Lai Châu 42,6%, Điện Biên 32,4%,... Người không biết chữ phổ thông chiếm tỉ lệ cao (tỉ lệ dân từ 10 tuổi trở lên của dân tộc Mông là 54%. Thái - 18,1%, Khmer - 24,4%, một số DTTS khác là 22,4%). Tỉ lệ nữ không biết chữ cao hơn nam rất nhiều [2].

Trình độ học vấn của lao động DTTS trong độ tuổi thấp nhất là tại 3 vùng: Trung du và miền núi phía Bắc 58,6% có trình độ từ tiểu học trở xuống; Tây Nguyên 65,5%; Đồng bằng Sông Cửu Long 75,0%. DTTS học vấn càng thấp hơn: Dân tộc Tây có 45,7% có trình độ từ tiểu học trở xuống; Thái 67,8%, Mông 89,5%, Khmer 84,5%, các DTTS khác 73,5%,... tỉ trọng lao động có học vấn trung học phổ thông thấp [3].

b) NNL vùng DTTS chủ yếu chưa qua đào tạo: Mông 98,7%, Khmer 97,7%, Thái 94,6%, các DTTS khác 95,95%,... Lao động qua đào tạo chủ yếu là trình độ thấp, chất lượng đào tạo yếu về chuyên môn và không hợp lí về cơ cấu ngành nghề (sơ cấp 2,54%, trung cấp 4,8%, cao đẳng 1,43%, từ đại học trở lên 4,81%). Tỉ lệ tốt nghiệp cao đẳng, đại học của DTTS rất ít: Thái 1,6%; Khmer 1,0%; Mông 0,2%, các DTTS khác 1,5%. Một số dân tộc có tỉ lệ người tốt nghiệp đại học rất thấp như: Raglai 0,1%, Xtiêng 0,1%, Kơ Mú 0,1%, Pà Thèn 0,1%, Kháng 0,1%, Mông 0,2%, Dao 0,2%, Gia Rai 0,2%, Ba Na 0,2%, Mảng 0,2%,... Hiện nay, 6 dân tộc chưa có người học đại học là Bờu, La Hủ, Lự, Ngái, Ô Đu, Si La và có 6 dân tộc trong 5 năm chỉ tuyển được dưới 10 HS học đại học gồm: Co (2), Mảng (3), Rơ Măm (3), Cơ lao (3), Giẻ Triêng (5), Cống (9), còn hơn 30 dân tộc chưa có người sau đại học, ...[2].

4.2. Nguyên nhân chủ yếu của thực trạng

Chất lượng giáo dục, đào tạo vùng DTTS còn thấp: Tỉ lệ người không biết đọc, biết viết cao. Năm 2009, tỉ lệ người không biết đọc, biết viết trong tổng số dân từ 15 tuổi trở lên của cả nước là 6,5%; vùng miền núi phía Bắc 12,7% (trong đó nam 7,99%, nữ 17,19%); Tây Nguyên 11,3% (trong đó nam 7,7%, nữ 14,9%). Một số tỉnh có tỉ lệ mù chữ rất cao như: Lai Châu có 42,56% dân số từ 15 tuổi trở lên mù chữ, trong đó 28,06% nam mù chữ và 57,24% nữ mù chữ. Điện Biên có 32,42% mù chữ, trong đó tỉ lệ nữ chiếm 45,20%, ...

Tỉ lệ trẻ em đi học mẫu giáo, mầm non, đặc biệt là nhóm trẻ 3-5 tuổi và mẫu giáo 5 tuổi thấp. Cơ sở vật chất không thể phù hợp mức mượn chiếm 17,13%; bán kiên cố và phòng tạm 52,57% (Điện Biên 53,35%, Sơn La 46,55%, Lai Châu 46,36%). Giáo viên (GV) chưa đạt chuẩn còn cao (5,7%), số lượng thiếu (thiếu 1.2.279 người); GV dân tộc tại chỗ ít; bất đồng về ngôn ngữ, văn hóa, ...

Đối với tiểu học, tỉ lệ HS không đi học và học không đúng độ tuổi cao: Tương ứng 4,54% và 7,77% (Hà Giang 16% và 19,1%, Gia Lai 12,5% và 12,9%),... chủ yếu rơi vào trẻ em HS DTTS. Chất lượng GV yếu và không đồng đều, phần lớn là trình độ 9 + 3 hoặc thấp hơn, GV dưới chuẩn cao (Kon Tum 15,72%, Đắk Lắk 13,98%, Trà Vinh 7,23%,...). GV DTTS chiếm tỉ lệ thấp (10,86%) so với tổng số GV tiểu học cả nước. Chất lượng HS yếu kém, tỉ lệ đạt chuẩn các môn Toán, tiếng Việt thấp.

Số HS giảm ở các cấp học cao hơn (số HS dân tộc ở

tiểu học chiếm 17,85% HS tiểu học cả nước, đến trung học cơ sở còn 15,22%, trung học phổ thông chỉ còn 10,12%. Chất lượng GV thấp (đạt yêu cầu chuyên môn là 66,48% đối với trung học cơ sở và 59,80% đối với trung học phổ thông), năng lực sư phạm còn hạn chế. GV DTTS ít (chiếm 6,48% GV trung học cả nước, trung học cơ sở 7,2%, trung học phổ thông 4,84%). Tỷ lệ HS lưu ban, bỏ học cao (điển hình là Trà Vinh, Tuyên Quang, Cà Mau, Hà Giang...). Số năm hoàn thành mức cấp học của HS dân tộc cao hơn cả nước (trung học cơ sở: Tây Bắc 6,57 năm, Tây Nguyên 7,1 năm; trung học phổ thông: Tây Bắc 4,12 năm; Tây Nguyên 4,1 năm).

Giáo dục chuyên biệt cho DTTS còn nhiều vấn đề cần quan tâm: GV DTTS chỉ chiếm khoảng 23% tổng GV trường phổ thông dân tộc nội trú; số GV chưa đạt chuẩn chiếm tỉ lệ đáng kể. Học lực trung bình và yếu kém chiếm tỉ lệ lớn (trung học cơ sở 56,6%, trung học phổ thông 62,4%). Công tác phân lương HS rất bất cập, gần 10% HS trung học cơ sở và gần 40% HS trung học phổ thông trở về địa phương đã gây lãng phí cả về kinh phí và NNL.

Với trường phổ thông dân tộc bán trú, nơi ăn, ở của HS còn thiếu thốn, chưa an toàn; 82,81% trường chưa có giường chác chân cho HS; 92,19% trường chưa có chỗ ở đảm bảo các điều kiện sinh hoạt tối thiểu: 16,92% trường chưa có nhà vệ sinh; 84,38% trường chưa có nguồn nước đảm bảo vệ sinh.... Bên cạnh đó, do tỉ lệ hộ nghèo cao, cung cấp lương thực của gia đình không liên tục, khiến các em có thể bị dứt bữa, đặc biệt kỉ giáp hạt, ăn uống thiếu dinh dưỡng. Nhiều địa phương chưa có sự hỗ trợ mang tính ổn định cho loại trường này.

Về dạy và học tiếng dân tộc, số ngôn ngữ được dạy còn ít (mới có 7 ngôn ngữ được dạy); chất lượng giáo trình chưa cao; việc tổ chức dạy và học rất khó khăn do tính đồng nhất về dân tộc ở các lớp học không nhiều. Việc tổ chức các lớp ghép rất khó khăn, dễ tạo tâm lí không tốt cho các em; chất lượng dạy và học tiếng DTTS chưa đạt yêu cầu (53,1% HS tiểu học đạt trung bình và yếu; trung học cơ sở 57,9%; trung học phổ thông 40,2%).

Thức trang đào tạo chuyên biệt cho con em DTTS cũng đứng trước nhiều khó khăn, thách thức: Đối với dự bị đại học, kết quả tuyển sinh hàng năm không đạt kế hoạch (do HS trúng tuyển sau khi các trường đại học, cao đẳng giảm điểm xét tuyển hoặc các em được cử tuyển). Có sự bất cập trong chính sách hỗ trợ cho HS học dự bị (khi vào học tại các trường đại học không được hưởng chính sách như HS cử tuyển). Tuy nhiên, nguyên nhân quan trọng nhất là do chất lượng đầu vào của HS phổ thông DTTS thấp, không đáp ứng yêu cầu của dự bị đại học.

Đối với cử tuyển, hàng năm các địa phương vẫn không thực hiện hết chỉ tiêu kế hoạch (năm 2009 đạt 77,2%). Nguyên nhân là do không có đủ HS. Việc gắn cử tuyển theo ngành nghề phù hợp với nhu cầu sử dụng của tốt, cung không đáp ứng cầu, nhiều sinh viên tốt nghiệp về địa phương nhưng không được bố trí công việc do biến chế tại cơ quan đã đầy đủ, hoặc do chuyên môn đào tạo không phù hợp với nhu cầu và vị trí công tác.

Về đào tạo dạy nghề cho thanh niên dân tộc, dạy nghề cho đồng bào DTTS mang lười các trường trung cấp chuyên nghiệp và cơ sở dạy nghề vùng dân tộc và miền núi đã có sự phát triển nhưng vẫn chưa đáp ứng

nhu cầu, phân bố chưa hợp lí. Tỷ lệ HS dân tộc thấp, chỉ chiếm 5,5% tổng số HS trung cấp chuyên nghiệp cả nước. Chất lượng đào tạo không cao do chất lượng đầu vào thấp; thiếu cơ sở vật chất và GV có trình độ năng lực; ngành nghề đơn giản, chưa theo kịp nhu cầu sử dụng của xã hội...

5. Đề xuất một số giải pháp nhằm góp phần phát triển NNL CLC vùng DTTS

Thứ nhất, về mặt nhận thức và quan điểm chỉ đạo, cần phải xác định rõ NNL CLC là tài nguyên quý giá nhất của đất nước, phải lấy nguồn lực con người làm tài nguyên thay thế. Vì vậy, phải làm cho mọi cấp chính quyền địa phương, mọi ngành, mọi người thấy có trách nhiệm trong việc đào tạo, phát triển và sử dụng NNL, biến số lượng và chất lượng NNL của địa phương, khu vực thành lợi thế cạnh tranh trong và ngoài nước.

Thứ hai, nếu NNL CLC là yếu tố quyết định sự phát triển của mỗi quốc gia thì giáo dục và đào tạo là một trong những yếu tố quyết định chất lượng NNL, là nền tảng của chiến lược phát triển con người.

Thứ ba, cần nâng cao chất lượng đào tạo và hướng đào tạo gắn với việc làm, đào tạo với sử dụng, đào tạo theo nhu cầu địa phương, phù hợp với văn hoá địa phương. Cần phải có dự báo chính xác, kịp thời nhu cầu nhân lực CLC của các ngành, nghề trong tương lai. Làm tốt công tác dự báo nhu cầu nhân lực CLC là vấn đề mang tính quyết định trong việc đào tạo và phân bổ NNL cho sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Thứ tư, cần đẩy mạnh công tác xã hội hóa giáo dục, xây dựng xã hội học tập, học suốt đời, học ở mọi nơi, mọi hoàn cảnh, tập trung vào rèn luyện các kĩ năng mềm cho người lao động để có khả năng hội nhập và phối hợp làm việc với hiệu quả cao nhất.

Thứ năm, đẩy mạnh công tác hướng nghiệp từ bậc phổ thông đến bậc đại học, bảo đảm cho người học có định hướng đúng đắn về ngành, nghề mà mình theo đuổi, từ đó xác định mục đích, động cơ, thái độ học tập rõ ràng. Phát triển NNL CLC cần đặc biệt chú ý đến đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lí giỏi, đội ngũ chuyên gia và cán bộ khoa học - công nghệ đầu đàn. Trong thời đại của sự phát triển khoa học và công nghệ, việc phát triển NNL CLC phải trở thành một lĩnh vực quan trọng trong quá trình phát triển. Đây là khâu đột phá trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. đồng thời phải đào tạo cho được đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lí giỏi về chuyên môn, có đạo đức trong sáng, tận tâm, tận lực vì dân, vì nước.

Thứ sáu, phát triển kinh tế là cơ sở quan trọng cho việc phát triển NNL về cả thể lực, trí lực, tâm lực,... Phải nâng cao đời sống kinh tế của người lao động, phải tạo điều kiện cho người lao động nâng cao đời sống vật chất và tinh thần.

Thứ bảy, cần có chính sách đãi ngộ và thu hút nhân lực CLC và nhân lực CLC vùng DTTS, biến NNL CLC thành NNL CLC trong nước và ngoài nước phục vụ vùng DTTS sẽ góp phần phát triển NNL CLC vùng DTTS và đạt được mục đích phát triển kinh tế, xã hội.

Thứ tám, để đào tạo và thu hút NNL CLC, cần có và chấp nhận sử dụng một số chính sách không công bằng

(Xem tiếp trang 64)