

ĐÀO TẠO VÀ SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC CÁC DÂN TỘC THIỂU SỐ VÙNG TÂY BẮC

ĐÔNG THỊ HỒNG* -
PHẠM THỊ THỦY**

Những năm qua, các nội dung về đào tạo nguồn nhân lực dân tộc thiểu số vùng Tây Bắc Việt Nam đang được quan tâm giải quyết, bao gồm: mối quan hệ giữa tính phổ biến và đặc thù trong quá trình đào tạo; mối quan hệ giữa đào tạo với sử dụng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số cho yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội; mối quan hệ giữa số lượng và chất lượng, cơ cấu đào tạo nguồn nhân lực theo yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc... Những vấn đề này cần tiếp tục được quan tâm hơn nữa để giải quyết trong quá trình đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực hiện nay.

Từ khóa: Đào tạo; sử dụng; nguồn nhân lực; dân tộc thiểu số; vùng Tây Bắc Việt Nam.

The training of the ethnic minority human resources of the ethnic minorities in the Northwestern region of Viet Nam have gained attention, focusing on the relationship between popularity and specificity in the training process; the relationship between the training and the use of the ethnic minority human resources for socio-economic development; the relationship between quantity and quality; the structure of human resource training according to the requirements of socio-economic development in the Northwestern region. These issues should be paid more attention and it is a must to propose solutions to improve the quality of the current human resource training.

Keywords: Training; use; human resources; ethnic minority; Northwestern region of Vietnam.

NGÀY NHẬN: 09/10/2022

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 11/11/2022

NGÀY DUYỆT: 16/12/2022

1. Dân tộc thiểu số vùng Tây Bắc và các yếu tố tác động đến đào tạo nguồn nhân lực

Tây Bắc là vùng có nhiều dân tộc thiểu số (DTTS) cư trú xen kẽ và phân tán, có dân tộc sống ở vùng thấp canh tác ruộng nước xen lẫn ruộng nương (dân tộc Thái, Mường, Tày, Nùng) nhưng cũng có dân tộc cư trú trên vùng núi cao, rất khó khăn về lao động sản xuất, đi lại (dân tộc Mông, Dao). Tây Bắc gồm 6 tỉnh: Hòa Bình, Sơn La, Điện Biên, Lai Châu, Lào Cai và Yên Bái, với diện tích trên 5,64 triệu ha và dân số trên 4,7 triệu người (xem bảng cuối bài)¹.

Đào tạo nguồn nhân lực (NNL) DTTS chịu tác động mạnh mẽ từ đặc điểm văn hóa vùng miền, đặc điểm DTTS nên đòi hỏi phải có những hình thức và phương pháp đào tạo đặc thù:

Về quy mô NNL: Tây Bắc là vùng có quy mô nhân lực nhỏ, dân số chủ yếu tập trung tại vùng nông thôn (chiếm 82,9%). Dân cư thưa thớt, mật độ thấp hơn so với các khu vực còn lại của cả nước (121 người/km²), trong đó tỷ

* TS, Trường Đại học Lao động - Xã hội

** TS, Trường Đại học Lao động - Xã hội

lệ người DTTS chiếm 79,2%. Lực lượng lao động (LLLĐ) từ 15 tuổi trở lên tính đến thời điểm tháng 10/2019 là trên 2,9 triệu lao động, trong đó có trên 2,2 triệu lao động là người DTTS². Với LLLĐ khá dồi dào, tỷ lệ tham gia lao động tăng lên hàng năm, nhân lực vùng Tây Bắc ngày càng có những đóng góp quan trọng đối với nguồn lao động chung của cả nước, tuy nhiên, LLLĐ vẫn còn phân tán, không tập trung, quy mô nhỏ lẻ.

Về chất lượng NNL: theo kết quả Tổng điều tra năm 2019, tỷ lệ người DTTS có trình độ từ trung học phổ thông trở lên chiếm 20,2% tổng số người DTTS từ 15 tuổi trở lên, thấp hơn tỷ lệ này của toàn quốc 16,3 điểm phần trăm. Có 9,1% người DTTS từ 15 tuổi trở lên có trình độ chuyên môn kỹ thuật, thấp hơn nhiều so với tỷ lệ chung của cả nước (19,2%). Trong đó, tỷ lệ người DTTS có trình độ từ cao đẳng trở lên chiếm hơn một nửa (5,0%), tăng 2,1 điểm phần trăm so với năm 2015³.

LLLĐ người DTTS 15 tuổi trở lên đang làm việc đã qua đào tạo thấp hơn so với mức trung bình cả nước và không đồng đều giữa các tỉnh. Ngoài Điện Biên và Hòa Bình có sự gia tăng đáng kể lực LLLĐ DTTS đã qua đào tạo, còn lại các tỉnh Sơn La, Lào Cai, Yên Bái và Lai Châu có tỷ lệ thấp hơn rõ rệt. Về tỷ lệ tham gia LLLĐ, cứ 100 người DTTS từ 15 tuổi trở lên, có 83 người tham gia vào LLLĐ. Về trình độ chuyên môn kỹ thuật, chỉ có 10,3% lao động DTTS có việc làm đã qua đào tạo, còn lại đến 89,7% cơ bản chưa được đào tạo, không có trình độ chuyên môn kỹ thuật. Trong số LLLĐ DTTS có trình độ kỹ thuật, có 29,3% đã được đào tạo trình độ từ đại học trở lên. Tỷ trọng lao động DTTS có việc làm không có chuyên môn kỹ thuật ở khu vực nông thôn cao gấp 1,2 lần ở khu vực thành thị, tương ứng là 91,2% và 76,8%⁴. Khảo sát về trình độ của đội ngũ cán bộ lãnh đạo vùng Tây Bắc năm 2021 cho thấy: tỷ lệ cán bộ là người DTTS trong UBND cấp tỉnh, huyện còn thấp (khoảng 11,32%). Trong tổng số 48.200 cán bộ DTTS cấp xã, số người có trình độ trung học cơ sở chiếm 45,7%, tiểu học 18,7%, chỉ có 1,9% có trình độ cao đẳng và đại học...⁵. Chất lượng NNL thấp đang chi

phối và kéo theo hàng loạt vấn đề liên quan, làm chậm sự phát triển của vùng.

Trong số các vùng dân tộc và miền núi hiện nay, Tây Bắc là một vùng địa chính trị, địa kinh tế, địa văn hóa - xã hội rất đặc thù, có nhiều khó khăn làm cản trở đến quá trình đào tạo NNL DTTS. So với các vùng dân tộc và miền núi như Tây Nguyên, Tây Nam Bộ thì Tây Bắc hiện được xem là nơi có những chỉ số phát triển thấp và một số DTTS có những đặc thù riêng nên các chủ thể đào tạo cần phải linh hoạt trong điều chỉnh mục tiêu, chương trình, nội dung trong quá trình đào tạo NNL này.

Tính đặc thù về điều kiện kinh tế vùng Tây Bắc còn gặp nhiều khó khăn nên việc đồng bào DTTS bỏ ra một khoảng tiền lớn đầu tư cho con em học tập trong một thời gian dài, chưa biết khả năng tìm kiếm việc làm sau khi học xong ra sao thì thực sự rất khó thu hút nguồn vào đào tạo. Tỷ lệ trẻ em DTTS được đến trường thấp hơn trẻ em người Kinh; tỷ lệ bỏ học giữa chừng cũng cao hơn trẻ em người Kinh. Nghèo đói vẫn đang là nút thắt quan trọng, cuối cùng để giải quyết các khía cạnh khác nhau của giáo dục, đào tạo và việc làm cho người DTTS vùng Tây Bắc hiện nay.

2. Đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số cho phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc hiện nay

Đào tạo và sử dụng NNL là hai mặt vừa thống nhất vừa mâu thuẫn với nhau trong quá trình phát triển. Đào tạo và sử dụng tuy thuộc hai giai đoạn khác nhau và bị tác động bởi nhiều yếu tố riêng khác nhau. Tuy nhiên, xét về tổng thể đào tạo đạt được hiệu quả hay không phụ thuộc vào việc sử dụng NNL đó sau khi đào tạo.

Thực tế tình hình đào tạo và sử dụng NNL DTTS vùng Tây Bắc hiện nay còn nhiều bất cập, bởi còn một tỷ lệ khá lớn sinh viên DTTS (diện cử tuyển và không thuộc diện cử tuyển) tốt nghiệp cao đẳng, đại học không tìm được việc làm, không được bố trí việc làm đúng chuyên môn, ngành nghề đào tạo. Việc sắp xếp bố trí sử dụng NNL DTTS vùng Tây Bắc ở các cơ quan nhà nước lại phụ thuộc vào chỉ tiêu biên chế được giao. Nhận thức và tâm lý

sinh viên nói chung và sinh viên DTTS nói riêng vẫn xem trọng làm việc trong cơ quan nhà nước hơn các doanh nghiệp tư nhân, lĩnh vực kinh tế khác. Nhu cầu tìm việc làm của người DTTS sau đào tạo vào các cơ quan nhà nước không ngừng tăng lên, trong khi đó lao động trong khu vực nhà nước có xu hướng không tăng thêm mà dần từng bước chuẩn hóa về trình độ chuyên môn theo ngạch bậc và vị trí việc làm. Trong khi đó, việc đào tạo NNL này ở các ngành nói chung và DTTS vùng Tây Bắc nói riêng cho khu vực nhân lực này vẫn tiếp tục gia tăng (nhất là những ngành giáo dục, tài chính, kinh doanh). Qua đào tạo, sử dụng và bố trí việc làm cho học sinh, sinh viên DTTS vùng Tây Bắc từ năm 2016 - 2021 cho thấy, số lượng sinh viên DTTS trên địa bàn các tỉnh Tây Bắc vẫn tăng lên nhưng chỉ tiêu biên chế không tăng.

Mặt khác, sau đào tạo, một bộ phận của NNL DTTS vùng Tây Bắc không trở về vùng phục vụ, làm việc mà chọn đô thị, trung tâm đồng bằng là nơi lao động, làm việc... đang tạo ra khoảng cách chênh lệch, “chảy máu” NNL sau đào tạo, mất cân bằng NNL giữa các tỉnh, vùng. Nguyên nhân do vùng DTTS không tạo ra môi trường kinh tế - xã hội lôi cuốn các NNL chất lượng cao tham gia đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phát triển kinh tế hàng hóa theo cơ chế thị trường.

NNL DTTS ở Tây Bắc đã được ưu tiên trong việc học tập (cử tuyển, dự bị đại học), sau đào tạo phải được bố trí việc làm, xét tuyển vào cơ quan nhà nước nhưng thực tế bố trí việc làm cho sinh viên DTTS ở các tỉnh vùng Tây Bắc hiện rất khó khăn, một số lượng lớn sinh viên DTTS cử tuyển không có việc làm. Người DTTS vùng Tây Bắc có những quan điểm về tìm kiếm việc làm và lao động sản xuất làm giàu, thoát nghèo tương đối khác người Kinh. Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến động cơ thái độ, trách nhiệm của đối tượng đào tạo NNL và kết quả của quá trình đào tạo. Một bộ phận DTTS rất ít quan tâm đến học hành, đào tạo, bồi dưỡng, họ chưa thực sự muốn vươn lên thoát nghèo, phát triển tiến bộ... Từ thực tế đó, đối tượng đào

tạo NNL DTTS chưa hình thành một thái độ, tư tưởng học tập đúng đắn, học tập để có được cuộc sống tốt đẹp hơn.

Một bộ phận sinh viên DTTS chưa nhận thức đầy đủ về việc phải tự giải thoát mình khỏi cảnh nghèo đói, gia đình chưa lo tích góp tài chính để đầu tư phát triển sản xuất, đầu tư cho con em học hành đầy đủ. Ở nhiều nơi còn cho rằng việc đầu tư xóa đói, giảm nghèo, đi đào tạo là việc của Nhà nước, của chính quyền các cấp. Bên cạnh đó, năng lực tổ chức đào tạo và phối hợp tìm kiếm việc làm cho sinh viên DTTS của một số trường chưa được thể hiện rõ. Một số trường thiếu đội ngũ cán bộ đào tạo là người dân tộc hoặc thiếu sự phối hợp giữa các bên khi tham gia quy hoạch, xét cử tuyển, quản lý sinh viên DTTS cử tuyển sau đào tạo.

3. Một số giải pháp nhằm xác định quy mô, quy hoạch đào tạo nguồn nhân lực dân tộc thiểu số vùng Tây Bắc

Như vậy, đào tạo NNL DTTS vùng Tây Bắc hiện nay vẫn cơ bản phụ thuộc vào nhu cầu sử dụng nhân lực của khu vực nhà nước, của doanh nghiệp và mong muốn được đào tạo của chính người DTTS. Đối với từng nhu cầu riêng đều có những tác động nhất định đến đào tạo NNL DTTS, các nhu cầu đó có thể làm tăng hay giảm số lượng, cơ cấu cũng như chất lượng đào tạo hiện tại của các trường trên địa bàn Tây Bắc. Chính vì vậy, cần giải quyết mối quan hệ giữa quy hoạch đào tạo, xác định quy mô, chỉ tiêu đào tạo sinh viên DTTS phù hợp với sử dụng NNL DTTS ở tất cả các ngành, lĩnh vực vẫn là một vấn đề đang đặt ra trực tiếp vùng Tây Bắc. Cụ thể như sau:

Một là, nâng cao trình độ NNL DTTS bằng nhiều biện pháp tổng hợp, gồm giáo dục học đường và giáo dục phi học đường, tạo dựng các yếu tố nền tảng đến trực tiếp tăng cường năng lực, kỹ năng, chuyên môn, nghiệp vụ, tạo dựng cơ sở nền tảng cho phát triển trí tuệ, đồng thời thực hiện đổi mới giáo dục theo hướng:

(1) 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 kể cả đào tạo ở nước ngoài).

(2) Phát triển đồng thời NNL 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.

(3) Tăng cường liên kết, hợp tác với các cơ sở đào tạo trên địa bàn các tỉnh để mở thêm các ngành đào tạo mũi nhọn, cần thiết, như: y tế, giáo dục, xây dựng, kiến trúc, kinh tế, du lịch... và nâng cao đào tạo lên trình độ thạc sỹ, tiến sỹ.

(4) Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng gắn với việc sử dụng lao động nhằm phát triển NNL chất lượng cao hiện có, bổ sung lực lượng mới và thu hút chuyên gia bằng nhiều hình thức mềm dẻo, linh hoạt.

Hai là, khai thác tiềm năng của từng địa phương trong vùng để phát triển kinh tế - xã hội tạo ra nhiều việc làm có giá trị gia tăng cao. Giải pháp đặt ra cho Tây Bắc đó là có thể khai thác thế mạnh từ công nghiệp đến nông nghiệp và công nghiệp không khói... Khai thác nét đặc sắc, độc đáo văn hóa của các dân tộc, điều kiện tự nhiên hùng vĩ, các danh lam, thắng cảnh, di tích lịch sử, các công trình kiến trúc hiện đại và liên kết với các vùng, khu vực khác để phát triển du lịch, phát triển ngành công nghiệp văn hóa. Từ đó, không những giữ chân được NNL tại chỗ tự làm giàu ở quê hương mình mà còn trở thành một nguồn sáng thu hút nguồn lực có chất lượng đến làm việc tại vùng này.

Ba là, tăng khả năng “liên kết vùng” của các tỉnh Tây Bắc cần thiết phải chú ý tới tính

chủ động, sáng tạo của từng tỉnh trong việc vận dụng những quan điểm, chủ trương, nghị quyết của Đảng, những chính sách, pháp luật của Nhà nước vào điều kiện đặc thù của địa phương mình. Mặt khác, nâng cao “tính liên kết” của các tỉnh trong lãnh đạo phát triển NNL người DTTS. Thể hiện ở việc xác định nhiệm vụ này không phải là công việc đơn lẻ của từng đơn vị mà là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị

Chú thích:

1, 2, 3. Tổng cục Thống kê. *Kết quả điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019*. H. NXB Thống kê, 2020, tr. 102, 256, 184.

4, 5. Đỗ Thu Hiền. *Nâng cao năng lực của cán bộ chủ chốt cấp huyện trong tổ chức thực hiện chính sách an sinh xã hội cho đồng bào dân tộc thiểu số vùng Tây Bắc Việt Nam hiện nay*. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở, Học viện Chính trị khu vực I. H. 2020, tr. 78 - 79, 80 - 81.

Tài liệu tham khảo:

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo. *Báo cáo Hội thảo: Đánh giá thực hiện chính sách giáo dục và đào tạo đối với đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi*. Hà Nội, 2019.

2. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I, II*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021.

3. Bộ Văn Hóa - Thể thao và Du lịch. *Các dân tộc thiểu số trong sự phát triển kinh tế - xã hội miền núi*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2008.

Bảng: Số lượng người DTTS các tỉnh Tây Bắc năm 2019

TT	Tỉnh	Tổng số	Nam	Nữ	Thành thị	Nông thôn
1	Điện Biên	494.786	250.924	243.862	25.929	468.857
2	Hòa Bình	634.725	318.386	316.339	36.836	597.889
3	Lai Châu	386.960	195.527	191.433	30.761	356.199
4	Sơn La	1.045.400	529.393	516.007	57.914	987.486
5	Lào Cai	162.858	83.548	81.429	10.332	152.526
6	Yên Bái	210.400	108.335	102.065	15.775	194.625