

# PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÁC TỈNH TÂY BẮC ĐÁP ỨNG PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

BUI VĂN TUƠNG \*

Ngày nhận bài: 31/01/2022

Nhận kết quả phản biện: 7/3/2022

Duyệt đăng: 14/4/2022

**Tóm tắt:** Đại hội XIII của Đảng nhấn mạnh tiếp tục thực hiện phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao là một trong ba đột phá chiến lược để thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội quốc gia. Tại vùng Tây Bắc, công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển đang là một vấn đề cấp thiết cần được chú ý quan tâm, nghiên cứu nhằm vạch ra đường đi một cách khoa học đảm bảo sự phát triển bền vững của vùng với nhiều nét đặc thù. Bài viết trình bày một số khái niệm liên quan, đánh giá thực trạng nguồn nhân lực ở Tây Bắc và đề ra các giải pháp phát triển nguồn nhân lực vùng đáp ứng phát triển kinh tế giai đoạn tới.

**Từ khóa:** Phát triển kinh tế - xã hội; phát triển nguồn nhân lực; Tây Bắc.

## Đặt vấn đề

Để bảo đảm phát triển nhanh, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế giai đoạn 2021-2025 trong bối cảnh đất nước hội nhập quốc tế, phát triển công nghệ với cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực là quá trình thường xuyên, liên tục và lâu dài. Phát triển nguồn nhân lực có ý nghĩa quyết định và là nhân tố cơ bản để thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc hiện nay. Với ý nghĩa quan trọng đó, việc nắm bắt được thực trạng và đưa ra những giải pháp để phát triển nguồn nhân lực ở Tây Bắc góp phần thúc đẩy giải phóng nguồn lực, nâng cao chất lượng tăng trưởng kinh tế của vùng là hết sức cấp thiết.

### 1. Một số khái niệm liên quan

#### *Nguồn nhân lực*

Nguồn nhân lực (NNL) là tổng hợp toàn bộ năng lực về thể lực, trí lực, những phẩm chất đạo đức tinh thần của người lao động theo luật định, đang được sử dụng vào trong quá trình lao động sản xuất của xã hội ở một thời kỳ nhất định. Quan niệm này NNL không đồng nhất

với nguồn lực con người, khác với tiềm năng con người, dân cư nói chung. Cách hiểu này xem xét NNL như là yếu tố của lực lượng sản xuất, trực tiếp gắn liền với sản xuất, như một yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất xã hội theo đúng nghĩa, là một trong số các nguồn lực của sản xuất.

#### *Phát triển nguồn nhân lực*

Phát triển NNL là quá trình nâng cao năng lực của con người về mọi mặt: thể lực, trí lực, tâm lực, đồng thời phân bổ, sử dụng, khai thác và phát huy hiệu quả nhất NNL thông qua hệ thống phân công lao động và giải quyết việc làm để phát triển kinh tế - xã hội. Phát triển NNL được coi "là quá trình làm biến đổi về số lượng, chất lượng và cơ cấu NNL để ngày càng đáp ứng tốt hơn yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội"[2, tr 120]. Quá trình này bao gồm sự hoàn thiện về sức khỏe, trí tuệ, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức, tay nghề, tính năng động xã hội và sức sáng tạo của con người. Trong đó nền văn hóa, truyền thống lịch sử dân tộc góp phần quan trọng trong việc hun đúc nên bản lĩnh, ý chí của mỗi cá nhân. Phát triển NNL được thể hiện trên hai khía cạnh: phát triển về số lượng và nâng cao về chất lượng.

\* Lớp CCLCT B5-21, Học viện Chính trị khu vực I.

## 2. Thực trạng nguồn nhân lực ở Tây Bắc hiện nay

Vùng Tây Bắc là vùng miền núi phía Tây của miền Bắc Việt Nam, có chung đường biên giới với Lào và Trung Quốc. Được giới hạn bởi phía nam hữu ngạn sông Hồng và phía tây là dãy núi sông Mã. Vùng này còn được gọi là Tây Bắc Bộ và là một trong 3 tiểu vùng của Bắc bộ Việt Nam. Về mặt hành chính, vùng Tây Bắc gồm 6 tỉnh: Hòa Bình, Sơn La, Điện Biên, Lai Châu, Lào Cai, Yên Bái, với diện tích trên 5,06 triệu ha và trên 4,4 triệu dân[5].

Tây Bắc có trình độ phát triển kinh tế chưa cao, đời sống nhân dân còn gặp nhiều khó khăn. Thu nhập bình quân đầu người của vùng năm 2020 vẫn còn khoảng cách lớn so với mức trung bình chung, như Sơn La đạt 1.745.000 đồng/người, Điện Biên 1.737.000 đồng/người, Lai Châu 1.905.000 đồng/người chỉ bằng khoảng 40% so với mức trung bình 4.249.000 đồng/người của cả nước[7]. Vùng cũng là nơi có tỷ lệ hộ nghèo cao nhất cả nước, năm 2019 “tỷ lệ hộ nghèo vùng miền núi Tây Bắc là 24,23% (gấp 4,6 lần bình quân cả nước)”[1]; riêng năm 2020, Sơn La 30,5%, Điện Biên là 36,7% gấp chín lần mức 4,8% của cả nước[7]. Kết quả phát triển kinh tế - xã hội còn nhiều hạn chế như vậy một phần nguyên nhân là do NNL của vùng còn nhiều bất cập.

*Về số lượng:* Tây Bắc là vùng có quy mô nhân lực nhỏ, dân số chủ yếu tập trung tại nông thôn. Dân cư thưa thớt, mật độ chỉ đạt 105 người/km<sup>2</sup> bằng 1/3 so với mức trung bình trung cả nước là 295 người/km<sup>2</sup>. Tỷ lệ người dân tộc thiểu số (DTTS) của các tỉnh Tây Bắc chiếm khoảng 74,60%, riêng 3 tỉnh Sơn La, Điện Biên, Lai Châu chiếm trên 80%[6]. Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên sơ bộ năm 2019 là trên 2,9 triệu lao động chiếm 61,05% dân số. Trong đó, số lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp đang

hoạt động có hiệu quả năm 2019 là 211.262 người. Lao động trong các cơ sở kinh tế cá thể phi nông nghiệp năm 2019 là 241.153 người gấp 1,17 lần năm 2015[5].

Mặc dù quy mô lực lượng lao động của Tây Bắc không lớn so với cả nước, nhưng tỷ lệ tăng dân số tự nhiên của vùng tương đối cao, cơ cấu dân số trẻ đã tạo ra sức cung lớn về lực lượng lao động cho vùng. NNL ở Tây Bắc ngày càng có những đóng góp không nhỏ đối với bản đồ lao động chung, tuy nhiên lao động lại phân tán, không tập trung, quy mô nhỏ lẻ, chủ yếu tập trung ở khu vực nông thôn lại là yếu tố khiến nguồn lực này khó được huy động và sử dụng.

*Về chất lượng:* Chất lượng NNL là sự tổng hoà của nhiều chỉ số thành phần, có thể đại diện bằng các chỉ tiêu như: tỷ lệ mù chữ, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo, năng suất lao động... Trong những năm gần đây, đối với NNL vùng Tây Bắc, các chỉ tiêu này có những thay đổi tích cực ban đầu, song vẫn bộc lộ rõ những khoảng cách lớn so với các vùng khác trên toàn quốc.

Xem xét chất lượng NNL thể hiện qua 2 chỉ số tỷ lệ biết chữ phổ thông và tỷ lệ người 15 tuổi trở lên có trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp nhất trong các vùng DTTS của cả nước cho thấy chất lượng NNL của vùng còn rất yếu. Có rất nhiều DTTS khu vực Tây Bắc có tỷ lệ không biết chữ phổ thông cao như: Mảng - 53,82%, La Hù - 53,09%, Lự - 50,32% Mông - 45,74%, Cống - 40,63%; 3 dân tộc La Ha, Kháng, Hà Nhì đều trên 39%...; cả nước có 11 DTTS có tỷ lệ không biết chữ phổ thông ở mức từ 39,0% trở lên thì Tây Bắc có đến 8/11 dân tộc[6]. Về trình độ chuyên môn kỹ thuật cũng trong bối cảnh tương tự. Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo của vùng năm 2020 đạt 16,75% tăng không đáng kể so với mức 15,95% năm

2015 và chỉ bằng 60% mức trung bình chung cả nước[5]. Chưa kể, tỷ lệ người DTTS từ 15 tuổi trở lên không có trình độ chuyên môn kỹ thuật lên tới gần 90%[6]. Việc giải quyết tình trạng không biết tiếng phổ thông và nâng tỷ lệ lao động đã qua đào tạo là vấn đề không đơn giản đối với vùng Tây Bắc. Kết quả của việc thực hiện Đề án xóa mù chữ do Bộ Giáo dục và Đào tạo triển khai cho thấy, mỗi năm tỷ lệ xóa mù chữ cũng chỉ đạt dưới 1%. Như vậy, có thể đánh giá chất lượng nguồn nhân lực khu vực Tây Bắc còn rất thấp và cần những chính sách cụ thể, đặc thù để cải thiện.

Mặc dù có chuyển biến chậm, nhưng xét tương quan với điều kiện tự nhiên – xã hội của vùng có những đặc trưng riêng, nguồn nhân lực Tây Bắc đã có nhiều cải thiện trong những năm vừa qua. Tuy nhiên, nhìn nhận một cách khách quan, NNL ở Tây Bắc vẫn còn nhiều hạn chế, yếu kém và lạc hậu, công tác phát triển nguồn nhân lực vùng Tây Bắc vẫn gặp không ít khó khăn do những nguyên nhân sau: (i) Điều kiện kinh tế - xã hội của các tỉnh Tây Bắc còn kém phát triển, tỷ lệ hộ nghèo cao; (ii) Giáo dục - đào tạo phát triển chậm; giải quyết khâu giữa đào tạo và sau đào tạo còn bất cập; việc liên kết đào tạo theo đơn đặt hàng giữa doanh nghiệp và cơ sở giáo dục nghề nghiệp còn thấp, chưa có tính chuyên nghiệp, kinh phí hỗ trợ, thiết bị đào tạo, cơ sở vật chất còn thiếu, chưa đồng bộ; (iii) Nhận thức của cấp ủy chính quyền về quản lý và phát triển NNL còn hạn chế.

### **3. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực ở Tây Bắc đáp ứng phát triển kinh tế thời gian tới**

Việc phát triển nguồn nhân lực về cả số lượng và chất lượng là một yêu cầu cấp thiết trong xây dựng và phát triển đất nước nói chung và ở Tây Bắc nói riêng. Để tiếp tục phát

triển nguồn NNL cho vùng Tây Bắc cần tập trung các giải pháp chủ yếu sau đây:

*Thứ nhất*, thách thức lớn nhất nhằm phát triển NNL ở Tây Bắc hiện nay là đời sống kinh tế - xã hội gặp nhiều khó khăn, chất lượng cuộc sống thấp. Để nâng cao chất lượng cuộc sống theo hướng bền vững, nhiều giải pháp cần được áp dụng:

Cần tích cực chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông thôn giải quyết việc làm theo hướng tăng tỉ trọng các dịch vụ phục vụ nông nghiệp và nông thôn, tiểu thủ công nghiệp và các dịch vụ du lịch nông thôn.

Đồng thời, chú trọng công tác khuyến nông, khuyến ngư, xây dựng và nhân rộng các mô hình sản xuất hiệu quả, phát triển các trung tâm chuyển giao công nghệ, chuyển dịch cơ cấu cây trồng, vật nuôi; đưa công nghệ cao vào lai tạo các con giống, cây trồng phù hợp điều kiện khí hậu, thổ nhưỡng của vùng để chuyển đổi nghề cho người dân không còn đất sản xuất do quá trình đô thị hóa, làm thủy điện.

Với đặc thù là vùng có đông đồng bào DTTS, cần thúc đẩy hơn nữa vai trò tập hợp người lao động DTTS của các tổ chức chính trị - xã hội. Hội nông dân cần đề xuất nghiên cứu những chính sách phù hợp với người DTTS nhằm phát triển kinh tế, ổn định đời sống, vận động các hội viên tích cực học tập, vận dụng khoa học kỹ thuật vào sản xuất, chế biến, bảo quản sản phẩm... Đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh cần phối hợp tổ chức tuyên truyền, đẩy mạnh công tác giáo dục - đào tạo, nâng cao đời sống vật chất tinh thần, phòng chống các tệ nạn xã hội, ma túy trong đoàn viên thanh niên. Hội Phụ nữ, Hội Cựu chiến binh... tập hợp, khuyến khích, động viên hội viên tham gia xóa đói giảm nghèo, xây dựng gia đình no ấm hạnh phúc, tham gia phòng chống tệ nạn xã hội... góp phần phát huy vai trò của

cộng đồng dân cư trong xu thế hội nhập và phát triển của vùng.

Bên cạnh đó, cần bài trừ các hủ tục lạc hậu, phát huy những truyền thống văn hóa tốt đẹp của đồng bào DTTS. Tăng cường công tác y tế, giáo dục chăm sóc sức khỏe sinh sản - kế hoạch hóa gia đình, củng cố mạng lưới y tế cơ sở đặc biệt là các tuyến bản, xã và tuyến huyện nhất là vùng sâu, vùng xa, nhằm giúp bà con Tây Bắc tiếp cận với y tế kịp thời, đảm bảo “nâng cao chất lượng xây dựng và thực hiện hiệu quả các chính sách về dinh dưỡng, an toàn thực phẩm, bảo vệ, chăm sóc, nâng cao sức khỏe và tầm vóc người Việt Nam” [3, tr 151].

*Thứ hai, đẩy mạnh giáo dục - đào tạo* nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở Tây Bắc hiện nay. Việc nâng cao trí lực nguồn nhân lực đặc biệt là NNL DTTS có thể thực hiện bằng nhiều biện pháp tổng hợp gồm giáo dục học đường và giáo dục phi học đường nhằm tạo dựng các yếu tố nền tảng từ lúc còn nhỏ tới việc tăng cường năng lực, kỹ năng, chuyên môn nghiệp vụ cho lao động. Để đẩy mạnh giáo dục - đào tạo nhằm nâng cao chất lượng lao động DTTS cần thực hiện đồng bộ các biện pháp sau đây:

Cần thực hiện đổi mới giáo dục theo hướng định hướng lý tưởng nghề nghiệp cho học sinh ngay từ khi còn trên ghế nhà trường phổ thông theo hai hướng: học nghề và tiếp tục đào tạo lên các bậc học cao hơn. Cần lồng ghép nhiều hơn chương trình dạy nghề, hướng nghiệp với chương trình dạy nghề ở trung học phổ thông, tăng cường liên kết giữa các cơ sở đào tạo nghề với các trường đại học trong vùng.

Nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho lao động các nhà máy, khu công nghiệp, các lĩnh vực bằng cách chú trọng đào tạo theo địa chỉ, đào tạo gắn với việc sử dụng lao động. Cơ quan được giao về đào tạo và phát triển nhân lực của

các tỉnh tiên hành khảo sát nhu cầu các ngành nghề cần tuyển dụng tại các doanh nghiệp, khu công nghiệp, cụm công nghiệp trong vùng và các tỉnh lân cận... từ đó có kế hoạch đào tạo theo địa chỉ và phù hợp với những tiêu chuẩn mà doanh nghiệp đặt ra.

Điều chỉnh và tổ chức lại mạng lưới hệ thống trường đại học và các trường cao đẳng, trung cấp và các trung tâm giáo dục nghề nghiệp phù hợp, hiện đại nhằm mở rộng và đa dạng hóa các ngành, nghề đào tạo, phát triển những trung tâm ứng dụng và chuyển giao công nghệ nhằm mở rộng đào tạo cho các ngành nghề mũi nhọn của từng tỉnh trong vùng, nâng cao hơn nữa trình độ dân trí của người dân. Nâng cao chất lượng dạy và học tiếng dân tộc, ngoại ngữ tại các địa phương trong các trường trung học.

Cần tiếp tục xây dựng các trường có chất lượng đào tạo khá trở thành trường chất lượng cao, nâng dần tỷ lệ các trường trung bình lên khá và từ yếu lên trung bình. Cần phải có những chính sách ưu tiên đặc biệt, chăm lo xây dựng đội ngũ giáo viên; đổi mới cơ chế, chính sách xây dựng đội ngũ giáo viên phù hợp với điều kiện đặc thù của từng địa phương và từng vùng dân tộc, đổi mới phương thức đào tạo, bồi dưỡng, cơ chế, chính sách sử dụng và đãi ngộ giáo viên để họ yên tâm công tác lâu dài, phục vụ đồng bào dân tộc thiểu số. Nâng cao nhận thức của cộng đồng, các cấp, các ngành về vai trò của dạy nghề đối với sự phát triển kinh tế - xã hội, các cấp, các ngành cần xây dựng kế hoạch, chương trình hành động về phát triển dạy nghề, tập trung vào các ngành nghề công nghệ cao, mũi nhọn, trọng điểm của ngành và của vùng Tây Bắc.

Nhà nước cần tiếp tục triển khai chương trình đào tạo mới, đào tạo lại, bồi dưỡng để củng cố, nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, các kỹ năng làm việc, trong đó

có tiếng DTTS cho cán bộ, công chức, viên chức bao gồm cả cán bộ, công chức, viên chức người DTTS nhưng còn hạn chế về khả năng giao tiếp bằng tiếng DTTS.

*Thứ ba*, nâng cao nhận thức của các cấp, ngành, đổi mới cơ chế quản lý, phát triển NNL trong thời gian tới ở Tây Bắc: Nâng cao nhận thức của các cấp ủy, chính quyền khu vực Tây Bắc về vai trò công tác phát triển NNL. Hoàn thiện, đổi mới phương pháp quản lý, nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động của bộ máy quản lý phát triển NNL: Mỗi cơ quan, đơn vị phải xác định hệ thống vị trí việc làm và tiêu chuẩn nhân sự phù hợp, thực hiện tuyển dụng công khai, minh bạch. Có kế hoạch thu hút, đào tạo, bồi dưỡng nhân lực, đổi mới phương pháp đánh giá năng lực công tác và chế độ khen thưởng - kỷ luật, đổi mới phương pháp quản lý hành chính nhân lực theo hướng hiện đại hiệu quả. 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 các tỉnh.

*Thứ tư*, nâng cao tính tích cực chủ động phấn đấu vươn lên của lao động ở Tây Bắc hiện nay. Ngoài sự quan tâm tạo điều kiện của chính phủ và chính quyền địa phương, bản thân người dân ở Tây Bắc phải ý thức được nghĩa vụ và trách nhiệm của mình tự phấn đấu vươn lên.

#### *Tài liệu tham khảo:*

[1] Ban chỉ đạo tổng kết Nghị quyết 24-NQ/TW: Báo cáo số 58/BC-BCĐTW, ngày 4-9-2019 về tổng kết 15 năm thực hiện Nghị quyết số 24-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX về công tác dân tộc.

[2] Nguyễn Hữu Dũng (2003), *Sử dụng hiệu quả nguồn lực con người ở Việt Nam*. Nxb. Lao động - Xã hội, Hà Nội

[3] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập 1, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

[4] Nguyễn Đình Nguyên (chủ biên) (2016), *Hiện trạng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực Tây Bắc giai đoạn 2016-2020*, Nxb. Khoa học Tự nhiên và Công nghệ, Hà Nội

[5] Tổng cục Thống kê, <https://www.gso.gov.vn/>

[6] Tổng cục thống kê (2020), *Kết quả điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019*, Nxb. Thống kê, Hà Nội

[7] Tổng cục thống kê (2021), *Kết quả khảo sát sơ bộ mức sống dân cư năm 2020*, <https://www.gso.gov.vn>

Mục tiêu xây dựng NNL ở Tây Bắc có phong cách sống, có nhân cách, tinh thần lao động phù hợp đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội đòi hỏi bền vững và phát huy những giá trị truyền thống, cần định hướng hình thành những phẩm chất mới như: năng động, sáng tạo, kỷ luật, bản lĩnh, tự tin, tinh thần chủ động dám nghĩ, dám làm, có nếp sống văn minh, hiện đại, linh hoạt, nhanh nhẹn... Loại bỏ tâm lý, thói quen lạc hậu do ảnh hưởng của nền sản xuất nhỏ như chủ quan, bảo thủ, tùy tiện, thiếu tinh thần tập thể, thụ động... Nỗ lực học hỏi, bổ sung cho mình kiến thức văn hóa và nâng cao trình độ chuyên môn, đáp ứng yêu cầu của xã hội.

#### **Kết luận**

Trong những năm vừa qua quy mô nhân lực vùng Tây Bắc có xu hướng gia tăng cả về số lượng và chất lượng. Tuy nhiên việc phát triển NNL ở Tây Bắc vẫn còn có những hạn chế nhất định. Để khắc phục những hạn chế trên, cần có sự quyết tâm và đồng lòng của các cấp chính quyền từ trung ương tới địa phương trong tạo điều kiện đầu tư, hướng dẫn phát triển kinh tế - xã hội bền vững. Có như vậy NNL ở Tây Bắc mới phát triển mạnh, phù hợp với tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.