

# NGUỒN NHÂN LỰC ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG VÀ NHỮNG GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN

MAI PHÚ HỢP

Khoa Chính trị - Luật,

Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm TP. Hồ Chí Minh

Nhận bài ngày 19/01/2022. Sửa chữa xong 22/01/2022. Duyệt đăng 27/01/2022.

## Abstract

*In the Mekong Delta, in addition to the strength in agriculture and geographical location, human resources are the most important strength. Location and agriculture, although existing for hundreds of years, still exist only in potential form and has not been turned into a real driving force for development. Human resources are both advantages and disadvantages of the Mekong Delta. The article analyzes and proposes solutions to develop human resources in the Mekong Delta.*

**Keywords:** Mekong Delta, education, human resources.

## 1. Đặt vấn đề

Nằm ở phía Nam đất nước, Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) là vùng đất rộng lớn chiếm 12% diện tích, 19% dân số cả nước, đóng góp 15,4% GDP, mạng lưới sông, kênh, rạch dày đặc; là vùng châu thổ được đánh giá có rất nhiều tiềm năng, lợi thế phát triển kinh tế - xã hội, có lợi thế về phát triển nông nghiệp, công nghiệp thực phẩm, du lịch, năng lượng tái tạo; là trung tâm sản xuất nông nghiệp lớn nhất của Việt Nam đóng góp 50% sản lượng lúa, 95% lượng gạo xuất khẩu, 65% sản lượng nuôi trồng thủy sản, 60% sản lượng cá xuất khẩu và 70% các loại trái cây của cả nước[1], là khu vực có tầm quan trọng trong bảo đảm an ninh, chính trị, phát triển kinh tế của đất nước cũng như giữ vai trò đặc biệt quan trọng, đảm bảo an ninh lương thực quốc gia; có vị trí thuận tiện trong giao thương với các nước ASEAN và Tiểu vùng sông Mê Kông. Tuy nhiên, xét cho cùng đó chỉ là "lợi thế so sánh" mà thôi - những lợi thế vẫn tồn tại dưới dạng "tiềm năng" chưa được biến thành động lực thật sự cho phát triển. Nhiều chuyên gia, nhà quản lý, nhà khoa học đã dẫn chứng và chỉ rõ, ĐBSCL hiện đang phải đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức như: Cơ sở hạ tầng lạc hậu, sản xuất nhỏ lẻ và tự phát, chất lượng sản phẩm nông nghiệp còn thấp, thiếu sức cạnh tranh; dễ bị tổn thương về môi trường, kinh tế, xã hội do tác động tiêu cực của biến đổi khí hậu và sự phát triển các công trình có liên quan đến tài nguyên nước ở thượng nguồn sông Mê Kông... Tuy nhiên, thách thức mang tính cấp thiết, được quan tâm nhất vẫn là vấn đề hạn chế về nguồn nhân lực. Hiện hầu hết các ngành, lĩnh vực đều gặp phải tình trạng thiếu hụt nguồn nhân lực đã qua đào tạo.

ĐBSCL đang trong giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, vì thế, vấn đề hạn chế về nguồn nhân lực cần phải được ưu tiên giải quyết, và nếu làm tốt sẽ là động lực quan trọng, góp phần giúp ĐBSCL vươn lên mạnh mẽ.

## 2. Nguồn nhân lực ở Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay

### 2.1. Thực trạng nguồn nhân lực ở Đồng bằng sông Cửu Long

ĐBSCL bao gồm 13 tỉnh, thành phố, là vùng đất đa văn hóa, đa tôn giáo, là nơi hội tụ nhiều cộng đồng cư dân, cả cư dân bản địa lẫn di dân khẩn hoang với dân số khoảng 17,3 triệu người.

Email: hopmp@hufi.edu.vn

Lực lượng lao động khoảng 10.102,1 nghìn người, chiếm 18,11% số lao động của cả nước, có thể thấy nguồn nhân lực khá dồi dào, và cũng rất nhanh nhạy, sẵn sàng tiếp nhận các cơ hội việc làm. Nhưng thực trạng lao động tại vùng vẫn đang tồn tại nhiều điểm nghẽn gây cản trở cho sự phát triển, cụ thể:

Tỷ lệ dân số trong độ tuổi học phổ thông nhưng không đi học cao nhất cả nước (13,3%). Tỷ lệ này cao hơn rất nhiều so với mức bình quân toàn quốc (8,3%) - (ở cấp tiểu học là 0,45%, THCS 3,26% và cấp THPT 3,94%. So với hai vùng miền núi có nhiều khó khăn là Tây Nguyên và Tây Bắc, tỷ lệ học sinh bỏ học ở ĐBSCL vẫn cao hơn nhiều lần);

Tỷ lệ học sinh, sinh viên trên dân số rất thấp, cứ 1 vạn dân của ĐBSCL có 71,5 sinh viên đại học, cao đẳng; trên 1.000 người dân thì chỉ có 26,31 học sinh THPT, thấp nhất so với các vùng trong cả nước;

Tỷ lệ lực lượng lao động đã qua đào tạo của vùng thấp nhất cả nước, chỉ đạt 13,6% (lao động đã qua đào tạo có chứng chỉ, bằng cấp của cả nước là 24,5% trong năm 2020; Tỷ lệ lực lượng lao động đã qua đào tạo có bằng, chứng chỉ cao nhất ở vùng Đồng bằng sông Hồng là 31,8% và Đông Nam Bộ là 27,5%)[2];

Tỷ lệ thất nghiệp và tỷ lệ thiếu việc làm trong độ tuổi lao động đều cao nhất, tương ứng chiếm 2,9% và 2,41%;

Già hóa lực lượng lao động và tỷ lệ xuất cư lao động trẻ ngày càng cao, với chỉ số già hóa toàn vùng là 58,5% năm 2019[3];

Đội ngũ giáo viên, cơ sở vật chất, trường, lớp học, trang thiết bị phục vụ dạy và học... Toàn vùng (năm học 2018-2019) còn thiếu 16.778 giáo viên các cấp; tỷ lệ phòng học, lớp học kiên cố hóa bình quân thấp nhất cả nước; hiện vẫn còn hơn 1.900 phòng học tạm, 2.608 phòng học nhờ mượn; trang thiết bị đào tạo, hệ thống phòng chức năng yếu và thiếu; số trường đạt chuẩn quốc gia chủ yếu tập trung ở nơi thuận lợi. Đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục còn nhiều bất cập về chất lượng, số lượng và cơ cấu, chưa bắt kịp yêu cầu đổi mới giáo dục. Các trường đào tạo sư phạm địa phương thiếu giảng viên đầu ngành trình độ cao; chất lượng giáo dục còn thấp, chưa đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực.

Từ những số liệu cho thấy, thực trạng chất lượng lao động tại ĐBSCL vẫn còn rất thấp.

## **2.2. Những nguyên nhân hạn chế nguồn nhân lực ở ĐBSCL hiện nay**

Nguồn nhân lực ĐBSCL hạn chế do những nguyên nhân sau:

2.2.1. ĐBSCL dù có sự hỗ trợ của Nhà nước cũng như các ngành, các cấp cho lĩnh vực giáo dục nói chung, cho đào tạo và phát triển nguồn nhân lực nói riêng, tuy nhiên chưa tương xứng với quy mô mà ĐBSCL yêu cầu; một số chính sách, cơ chế tài chính chậm sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với thực tế.... Cơ sở vật chất, trang thiết bị của một số trường đại học, cao đẳng, trung cấp nghề dù được quan tâm đầu tư nhưng chưa đồng bộ, thiếu phòng học chuyên môn, phòng thí nghiệm chuyên sâu, phòng học chức năng, cơ sở thực nghiệm... Từ đó làm cho chất lượng đào tạo còn hạn chế.

2.2.2. Điều kiện cơ sở hạ tầng trong đó có môi trường học tập, lao động ở các địa phương không đáp ứng được điều kiện phát triển của người lao động, đặc biệt là lao động có trình độ tay nghề cao. Thời gian qua số lượng các trường đại học, cao đẳng đã được tăng lên, tuy nhiên phần lớn các trường mới thành lập hoặc chưa tạo được uy tín trong đào tạo nên không thu hút được người học. Nhiều người học kể cả các bậc phụ huynh lo lắng rằng nếu như học ở các trường chưa có uy tín thì có thể sẽ khó xin được việc làm sau khi ra trường. Từ đó dẫn đến tình trạng nhiều học sinh sau khi tốt nghiệp trung học phổ thông nếu không đỗ được vào các trường công lập có uy tín thì sẽ không tiếp tục việc học. Nhiều trí thức, nhà khoa học cũng như nguồn nhân lực chất lượng cao thường

chọn và được đào tạo bài bản ở TP. Hồ Chí Minh và các trung tâm lớn, họ “trụ lại” khiến tình trạng “chảy máu chất xám” diễn ra khá phổ biến. Bên cạnh đó, có một bộ phận không nhỏ nguồn nhân lực chất lượng cao được đào tạo ở những cơ sở đào tạo có uy tín trong vùng lại có khuynh hướng di cư về các địa phương ngoài vùng như miền Đông Nam Bộ, nơi có cơ hội việc làm và thăng tiến cao hơn. Vấn đề này được lý giải là một trong những hệ quả của việc nền kinh tế phát triển không đủ mạnh, chưa tạo đủ cơ hội lao động cho nguồn nhân lực. Tức là, cho dù có đào tạo được lực lượng lao động chất lượng cao, nguồn lực này sẽ di cư sang khu vực khác có nhiều cơ hội hơn.

2.2.3. Vai trò nắm bắt, điều phối cũng như khả năng dự báo nhu cầu nguồn nhân lực chưa được các trường đào tạo nguồn nhân lực, các địa phương quan tâm. Hay nói cụ thể là đào tạo nguồn nhân lực theo nhu cầu xã hội không phải là chuyện của các trường quan tâm. Thực tế việc thành lập hàng loạt trường đại học ở khu vực ĐBSCL thời gian qua với mục đích giải quyết bài toán nhân lực lại dẫn đến một tình trạng bất cập là các trường tìm mọi cách cạnh tranh nhau trong tuyển sinh đào tạo bằng cách hạ điểm chuẩn để tuyển sinh[4], khiến chất lượng đào tạo không đáp ứng được với nhu cầu thực tế. Bên cạnh đó, do không dự báo nguồn nhân lực thực tế trong các ngành mà nhu cầu xã hội cần, dẫn đến tình trạng nguồn nhân lực, vừa thừa vừa thiếu gây lãng phí rất lớn.

2.2.4. Vẫn còn một bộ phận không nhỏ người dân ĐBSCL không xem việc học là vấn đề quan trọng. Trong một thời gian rất dài, người dân ĐBSCL nhận được nhiều ưu đãi từ thiên nhiên nên không cần phải lao động vất vả vẫn đủ ăn đủ mặc. Do đó một bộ phận không nhỏ người dân trong vùng chưa ý thức được giá trị của học vấn nên đã không khuyến khích, tạo điều kiện cho con cái theo đuổi một nền học vấn cao hơn vì họ không thấy thật sự cần thiết. Bên cạnh đó, bản thân người học cũng không cố gắng trong việc học tập những kỹ năng mềm để tăng cơ hội tìm việc làm, thay vào đó là tâm lý học cho xong chương trình để lấy được bằng cấp, chứng chỉ. Nhìn vào số liệu thực tế khiến chúng ta dễ lý giải cho vấn đề này: với dân số hơn 17,3 triệu người và lực lượng lao động chiếm 18,11% lượng lao động cả nước, tuy nhiên, tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo chiếm đến 83,7%, và tỷ lệ dân số trong độ tuổi học phổ thông nhưng không đi học cao nhất cả nước như trên đã nêu. Bên cạnh đó, do thu nhập của người dân còn thấp nên không có khả năng chi trả các khoản chi phí ngày càng cao ở các trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp hay các trường dạy nghề. Mặc dù trong quá khứ đời sống của người dân ĐBSCL không quá khó khăn như các vùng trung du miền núi phía Bắc hay Bắc Trung Bộ nhưng tài sản tích lũy của một bộ phận lớn người dân thì hầu như không có vì họ đã quen với tâm lý làm ngày nào ăn ngày đó. Chính vì vậy thu nhập của họ chỉ dừng lại ở mức phục vụ cho sinh hoạt phí hàng ngày, khi phải lo chi phí cho con cái học tập ngày càng cao họ cảm thấy rất khó khăn vì không có sự chuẩn bị từ trước.

Trước những hạn chế đó, trong nhiều năm qua Đảng, Nhà nước đã xây dựng nhiều chính sách, huy động nguồn lực, triển khai nhiều giải pháp nhằm phát huy tiềm năng, lợi thế, tạo động lực phát triển kinh tế - xã hội ĐBSCL, nhất là trong bối cảnh khu vực này tiếp tục chịu tác động nặng nề hơn của biến đổi khí hậu.

### **3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ĐBSCL hiện nay**

Năm 2011, Chính phủ có Quyết định số 1033/QĐ-TTG về việc phát triển giáo dục đào tạo và dạy nghề khu vực ĐBSCL đến năm 2015. Theo đó, hằng năm, Nhà nước luôn ưu tiên đầu tư nguồn lực tài chính để xây dựng, mở rộng và hoàn thiện hệ thống cơ sở đào tạo. Hiện có 17 trường đại học, 37 trường cao đẳng và 56 trường trung cấp chuyên nghiệp. Các trường đại học, cao đẳng ở một số địa phương được thành lập có những đóng góp đáng kể cho việc nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực của toàn vùng. Đã có không ít hội thảo, hội nghị về việc đào tạo cũng như cơ chế sử dụng nguồn nhân lực ở ĐBSCL. Đề án Mê Kông 1000 kết quả bước đầu cho thấy, đây là chương trình có động lực quan trọng trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, thúc đẩy giao lưu và hội nhập quốc tế.

Tiếp nối những thành công của Quyết định số 1033/QĐ-TTG, năm 2017 Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 120 về phát triển bền vững ĐBSCL thích ứng với biến đổi khí hậu, đồng thời đề ra mục tiêu tới năm 2050 và tầm nhìn tới năm 2100 phát triển thịnh vượng, an toàn, bền vững vùng ĐBSCL. Sau 3 năm ban hành, Nghị quyết đã thật sự tạo được chuyển biến mạnh mẽ về tư duy của các cấp, các ngành trong xây dựng chính sách, xác định các chương trình chiến lược, các dự án cấp bách; Đảng, Quốc hội, Chính phủ đã quan tâm chỉ đạo, tháo gỡ các điểm nghẽn về thể chế, chính sách, nguồn lực, quy hoạch kết nối liên vùng; Đảng bộ, chính quyền các tỉnh vùng ĐBSCL nỗ lực vươn lên vượt qua khó khăn, thách thức. Các tổ chức quốc tế, đối tác phát triển đã tích cực tham gia và hỗ trợ hiệu quả; nhất là đại đa số người dân đã đồng tình, ủng hộ và chủ động tham gia, mang lại hiệu ứng rất tốt. Có thể nói, Nghị quyết đã mang lại luồng sinh khí mới, tạo sự quan tâm sâu rộng cũng như tạo nên tiếng nói chung cho sự phát triển bền vững của vùng ĐBSCL.

Trong nhiều giải pháp, thì giáo dục là quyết sách là chìa khóa vàng của phát triển bền vững. Đối với ĐBSCL, giáo dục vừa là đáp án cho bài toán phát triển ngắn hạn lẫn dài hạn. Hệ thống giáo dục của ĐBSCL cần chú trọng nội hàm của mô thức “giáo dục, giáo dục và giáo dục”. Cụ thể, giáo dục thứ nhất là giáo dục cơ bản, đảm bảo tất cả mọi người, đặc biệt là trẻ em, cần phải được học hết bậc phổ thông, không được phép để trẻ em nào không được đến trường vì không có điều kiện tài chính. Giáo dục thứ hai là giáo dục nghề, đảm bảo cho người dân có cơ hội tiếp cận việc làm cơ bản. Thứ ba là giáo dục trình độ cao, là cơ sở để chuyển đổi lên bậc nấc cao hơn về năng suất và thu nhập, bất kỳ nhóm thu nhập cao của cả nước. Và để cụ thể hóa cần các giải pháp cơ bản sau:

**3.1.** Nhà nước cần quan tâm nhiều hơn nữa cho công tác giáo dục ở ĐBSCL, trên cơ sở cân đối bố trí ngân sách cho giáo dục tại địa phương đảm bảo tối thiểu ngang bằng với tỷ lệ bình quân chung của cả nước. Đồng thời, điều chỉnh việc phân bổ ngân sách chi cho các cấp học mầm non, tiểu học, THCS và THPT kể cả giáo dục đại học và dạy nghề một cách hợp lý và phù hợp với định hướng phát triển giáo dục của địa phương. Song song đó thì các tỉnh, thành phố vùng ĐBSCL cũng cần dành nguồn lực lớn hơn nữa để đầu tư cho giáo dục, khoa học và công nghệ, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội bền vững.

**3.2.** Các trường đại học, cao đẳng, trường dạy nghề trong vùng phải không ngừng phấn đấu để phát triển quy mô và chất lượng đào tạo; liên kết đào tạo với các trường đại học trọng điểm ở Thành phố Hồ Chí Minh và Hà Nội, các trường chất lượng của khu vực và thế giới nhằm tăng nhanh quy mô đào tạo kỹ sư và nguồn nhân lực chất lượng cao. Cùng với đó, Nhà nước cần tiếp tục hoàn thiện quy hoạch và thiết kế mạng lưới các trường đại học, cao đẳng và trường dạy nghề trên cơ sở chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, chiến lược phát triển nguồn nhân lực và chiến lược phát triển giáo dục và đào tạo cho toàn vùng một cách hợp lý; đầu tư cơ sở vật chất và có những cơ chế chính sách phù hợp để hình thành một số trường chất lượng cao, trong đó ưu tiên đào tạo các ngành khoa học cơ bản và các ngành công nghệ cao, các ngành khai thác thế mạnh của vùng.

**3.3.** Các trường đào tạo nguồn nhân lực cần quan tâm tìm hiểu, nắm bắt nhu cầu xã hội để có kế hoạch đào tạo hợp lý. Giữa các cơ sở đào tạo với cơ sở sản xuất kinh doanh và các tổ chức sử dụng lao động cần có mối quan hệ mật thiết với nhau: cơ sở sử dụng lao động có thể đặt hàng cơ sở đào tạo để có sản phẩm theo đúng yêu cầu sử dụng.

Cần khắc phục những hạn chế trong nhận thức của các cơ quan quản lý giáo dục, các cấp ủy đảng và chính quyền về vai trò của đội ngũ lao động. Phải coi đầu tư cho đội ngũ lao động là đầu tư cho họ làm được việc và làm có hiệu quả, làm vì sự phát triển chứ không thể coi là một thứ phúc lợi đơn thuần, đầu tư đến đâu hay đến đó, đầu tư để lấy thành tích.

Cần có sự đồng thuận giữa nhà trường với cơ quan quản lý địa phương, nhà sử dụng lao động

và cả gia đình. Cán bộ đứng đầu trong cơ quan Đảng, chính quyền địa phương, các ban ngành, tổ chức và các doanh nghiệp cần nhận thức rõ về sự cần thiết phải thu hút và sử dụng nhân tài có hiệu quả, từ đó đưa ra các chính sách trọng dụng hợp lý. Đầu tư cho giáo dục là quốc sách hàng đầu nhưng không thể cào bằng như hiện nay, vì nếu chỉ đầu tư cào bằng thì chất lượng sẽ không thể đảm bảo. Phải đổi mới về tư duy, trước hết là tư duy về quản lý, chính sách cho giáo dục. Đào tạo và sử dụng lao động phải có điểm gặp nhau, đào tạo ra phải có việc làm và đủ sống.

Với cơ sở đào tạo cần chú ý với đặc thù từng địa phương, người sử dụng lao động để xây dựng chương trình đào tạo cho phù hợp. Các cơ sở đào tạo cần phải chứng minh cho người học, người sử dụng lao động thấy chất lượng hàng hóa của mình tạo ra đáp ứng nhu cầu của thị trường và đây là vấn đề sống còn của các trường. Vậy, nhiệm vụ trọng tâm của các trường là nâng cao chất lượng. Việc quan trọng nhất là xây dựng đội ngũ cán bộ nhà giáo chất lượng cao, có chiến lược phát triển lâu dài đội ngũ này. Đầu tư cho đội ngũ nhà giáo là đầu tư cho cả một thế hệ, cho một lực lượng lao động, có ý nghĩa lớn đối với sự thành bại của nền giáo dục và của việc phát triển nguồn nhân lực. Việc này đang được Đại học Cần Thơ thực hiện và đã đạt những kết quả rất đáng tự hào. Tính đến năm 2020, toàn bộ giảng viên đều có trình độ Sau đại học trong đó có 486 Tiến sĩ, 15 Giáo sư, 143 Phó Giáo sư, 213 giảng viên chính [4]. Thành quả này có được nhờ lãnh đạo trường luôn quan tâm tạo điều kiện phát triển đội ngũ nhà giáo, thông qua quy hoạch đào tạo và thường xuyên mở các lớp đào tạo ngoại ngữ cho các cán bộ nguồn.

Với các địa phương cần có cơ chế sử dụng người học được đào tạo tốt nghiệp, giúp họ có điều kiện phát huy năng lực; việc tuyển dụng phải minh bạch, trong đó chất lượng chuyên môn phải đặt lên hàng đầu, như vậy mới xóa được khoảng cách xã hội đánh giá về chất lượng đào tạo giữa hệ công lập và ngoài công lập, đó cũng là cơ sở để trường đào tạo nhân lực đi đúng hướng cũng như không ngừng nâng cao chất lượng. Bên cạnh đó, các tỉnh thành trong khu vực cần điều tra, khảo sát thường xuyên về nhân lực và chất lượng nhân lực ở tất cả các ngành, các cấp, và từ đó liên kết chặt chẽ với các trường để bảo đảm cân đối cung - cầu nhân lực để phát triển kinh tế - xã hội. Ngoài ra, cần nhanh chóng xây dựng nguồn dữ liệu người lao động tại ĐBSCL, đây là cơ hội để tái cấu trúc người lao động.

Với các doanh nghiệp, cơ sở sử dụng lao động cần phối hợp với nhà trường trong đào tạo như: có thể đặt hàng cơ sở đào tạo để có sản phẩm theo đúng yêu cầu sử dụng, hỗ trợ học bổng, tạo điều kiện cho sinh viên thực tập, đóng góp xây dựng chương trình đào tạo. Và trong bối cảnh xã hội quá coi trọng bằng cấp, gia đình cần định hướng cho con em trong việc chọn ngành nghề theo khả năng, không đặt nặng vấn đề vào đại học bằng mọi giá.

**3.4. Con người là tiền đề để phát triển kinh tế xã hội, do đó phát triển con người luôn là ưu tiên hàng đầu của nhiều quốc gia trên thế giới.** Tuy nhiên, nhìn vào thực tế ở ĐBSCL thì muốn nâng cao số lượng cũng như chất lượng lao động đã qua đào tạo thì các cơ quan quản lý trong khu vực phải tạo ra được sự thay đổi trong nhận thức về giá trị của học vấn cho người dân. Hãy cho người dân ĐBSCL thấy quan niệm “khỏi học cũng có cái ăn” đã không còn phù hợp với thực tại. Thời nay, những nông dân ĐBSCL cực khổ quanh năm mà chẳng đủ ăn, và thế hệ trẻ hiểu rằng học là con đường duy nhất để vươn đến một cuộc sống tốt đẹp hơn. Bên cạnh đó các cấp ủy Đảng chính quyền Trung ương và địa phương trong vùng cần hiểu rõ, người dân ĐBSCL họ rất thực tế do đó để khuyến khích người dân học tập nâng cao trình độ thì các nhà quản lý phải tạo được một môi trường đầu tư hấp dẫn để thu hút các dự án kinh tế sử dụng nhiều lao động đã qua đào tạo. Thấy được nhu cầu nhân lực trong tương lai gần thì khi đó chắc chắn họ sẽ coi trọng việc học tập nâng cao trình độ và có được việc làm tốt hơn trong tương lai.

*Xem tiếp trang 201*

các hộ gia đình. Khi BĐKH gây ra khó khăn cho hoạt động sinh kế này thì các hoạt động sinh kế khác vẫn có thể được duy trì để tạo thu nhập ổn định.

+ Trong công tác đối phó với sâu hại và dịch bệnh trên cây trồng cần đẩy mạnh việc sử dụng phương pháp sinh học hạn chế sử dụng các thuốc hóa học để phòng trừ. Điều này sẽ giúp phát triển, nâng cao số lượng các loài thiên địch đối với sâu hại một cách hiệu quả lại bảo vệ được môi trường.

+ Thực hiện tốt công tác chọn giống và bảo quản giống, nên chú trọng sử dụng các giống do địa phương sản xuất bởi vì giống địa phương sản xuất có những đặc thù phù hợp với điều kiện thời tiết của vùng nên khả năng thích ứng và sinh trưởng sẽ tốt hơn, khả năng chống chịu với sâu bệnh cao hơn, từ đó mang lại hiệu quả kinh tế cao.

**Tài liệu tham khảo**

[1] Ban chỉ huy Phòng chống lụt bão và Tìm kiếm cứu nạn tỉnh Lâm Đồng (2017), *Báo cáo tổng kết Công tác phòng, chống, ứng phó thiên tai và tìm kiếm cứu nạn năm 2017, triển khai nhiệm vụ năm 2018 trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng.*

[2] Cục Thống kê tỉnh Lâm Đồng, *Niên giám thống kê Lâm Đồng năm 2004, 2008, 2011, 2015, 2020.*

[3] Phạm Hồng Hải (2017), *Thích ứng với biến đổi khí hậu trong trồng trọt của người dân thành phố Đà Lạt, tỉnh Lâm Đồng: nghiên cứu trường hợp phường 7*, Tạp chí khoa học Đại học Đà Lạt, tập 7, số 4, tr. 509-531

[4] IPCC (2007), *Climate Change 2007: Synthesis Report* ([http://www.ipcc.ch/publications\\_and-data/publications-ipcc\\_fourth\\_assessment\\_report\\_synthesis\\_report.htm](http://www.ipcc.ch/publications_and-data/publications-ipcc_fourth_assessment_report_synthesis_report.htm)).

[5] Ngân hàng thế giới (2011), *Tổng quan về Rủi ro khí hậu và ứng phó tại Việt Nam*, WB, Washington D.C, tr. 1.

[6] Mai Thanh Sơn, Lê Đình Phùng, Lê Đức Thịnh (2011), *Biến đổi khí hậu: tác động, khả năng ứng phó và một số vấn đề về chính sách.*

[7] Trung tâm Khuyến nông Quốc gia (2015), *Tài liệu hướng dẫn lựa chọn và triển khai sinh kế thích ứng với biến đổi khí hậu.*

[8] Viện Khoa học Khí tượng Thủy văn và Biến đổi khí hậu (2015), *Báo cáo đặc biệt của Việt Nam về quản lý rủi ro thiên tai và các hiện tượng cực đoan nhằm thúc đẩy thích ứng với biến đổi khí hậu*, NXB Tài nguyên - Môi trường - Bản đồ Việt Nam.

**NGUỒN NHÂN LỰC ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG...**

*Tiếp theo trang 183*

Tuy nhiên, thực tế một bộ phận không nhỏ người dân trong vùng còn nghèo, trong khi chi phí học tập của con cái luôn là gánh nặng, là nỗi lo canh cánh. Thậm chí nhiều em học sinh đã phải rời khỏi ghế nhà trường, lao vào những cuộc mưu sinh, làm thuê, làm mướn khi tuổi đời còn rất trẻ. Vì vậy rất cần sự hỗ trợ thiết thực từ Đảng, Nhà nước, các ngành các cấp... nhằm góp phần tích cực tiếp thêm động lực, tiếp sức đến trường cho con em vùng.

**4. Kết luận**

Nguồn nhân lực mạnh là chìa khóa để đưa vùng ĐBSCL nhanh chóng phát triển. Để làm được điều này, có rất nhiều việc phải làm, trong đó phát triển giáo dục đào tạo với việc đào tạo nguồn nhân lực là quan trọng nhất. Công tác này cần sự quan tâm chung Đảng, Nhà nước, các ngành các cấp, các cơ sở đào tạo, các đơn vị sử dụng lao động và cả người dân trong vùng. Trên cơ sở chỉ ra những hạn chế trong công tác phát triển nguồn nhân lực, tác giả đã đề xuất các giải pháp để khắc phục những hạn chế đó.

**Tài liệu tham khảo**

[1] Chính phủ (2021), *Đưa đồng bằng sông Cửu Long phát triển thịnh vượng, bền vững*. Nguồn: <http://baochinhphu.vn/Chi-dao-quyet-dinh-cua-Chinh-phu-Thu-tuong-Chinh-phu/Dua-dong-bang-song-Cuu-Long-phat-trien-thinh-vuong-ben-vung/427461.vgp>, ngày truy cập 17/01/2022.

[2] Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (2021), *Báo cáo Kinh tế thường niên Đồng bằng sông Cửu Long 2020: Nâng cao năng lực cạnh tranh để phát triển bền vững.*

[3] Tổng cục Thống kê (2019), *Thông cáo báo chí kết quả tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2019*. Nguồn: <https://www.gso.gov.vn/su-kien/2019/12/thong-cao-bao-chi-ket-qua-tong-dieu-tra-dan-so-va-nha-o-nam-2019/>, ngày truy cập 17/01/2022.

[4] Trường đại học Cần Thơ (2020), *Báo cáo thường niên năm học 2019-2020*, tr. 27.