

NGUỒN NHÂN LỰC TÂY NGUYÊN TRƯỚC YÊU CẦU CỦA CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

 VŨ THỊ HÀ*

Ngày nhận: 16/5/2019

Ngày phản biện: 15/7/2019

Ngày duyệt đăng: 29/7/2019

Tóm tắt: Nguồn nhân lực (NNL) Tây Nguyên có đáp ứng được nhu cầu phát triển kinh tế xã hội (KTXH) của vùng trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 hay không là câu hỏi lớn cần được nghiên cứu giải quyết. Bài viết sẽ tập trung làm rõ thực trạng chất lượng NNL tại Tây Nguyên và dự báo nhu cầu NNL của vùng trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0; từ đó có giải pháp thu hút, đào tạo và phát triển NNL cho vùng. Trong bối cảnh phát triển mạnh mẽ của cách mạng công nghiệp 4.0 nhu cầu NNL tại Tây Nguyên sẽ có những đặc thù nhất định vì thế cần những giải pháp, chính sách phát triển nguồn nhân lực mang tính đặc thù cho riêng Tây Nguyên. Theo quan điểm của tác giả, phát triển NNL cho Tây Nguyên phải giải quyết được mâu thuẫn cơ bản về chất lượng NNL hiện tại với đặc thù nhân lực là người dân tộc thiểu số chiếm tỷ trọng cao, trình độ đào tạo còn hạn chế; và nhu cầu lớn về NNL có chất lượng cao trước yêu cầu của cách mạng công nghiệp 4.0.

Từ khóa: Phát triển nguồn nhân lực, Tây Nguyên, Cách mạng công nghiệp.

TAY NGUYEN HUMAN RESOURCE ACCORDING TO THE REQUIREMENT OF INDUSTRIAL REVOLUTION 4.0

Abstract: Whether the human resources (HR) of the Tay Nguyen meet the regional socio-economic development need in the context of industrial revolution 4.0 is the big question to be studied and solved. The article will focus on clarifying the situation quality of Tay Nguyen human resources and forecasting regional human resources demand in the context of industrial revolution 4.0 to see the demand for regional human resources in the next coming years; since then there are solutions to attract, train and develop regional human resources. In the context of strong development of the industrial revolution 4.0, the demand for Tay Nguyen human resources will have certain characteristics, so it is also necessary to develop specific solutions and policies for Tay Nguyen. From the author's point of view, HRD for Tay Nguyen must solve the fundamental contradiction of current human resources quality with the specificity of ethnic minorities account for a large proportion, the training level is limited; and high demand for high quality human resources according to the requirements of the industrial revolution 4.0.

Key Word: Human resources development, Tay Nguyen, Industrial revolution.

1. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực Tây Nguyên

Tính đến hết năm 2017, toàn khu vực Tây Nguyên có 3.527,9 nghìn lao động trên 15 tuổi. Trong số đó, Đắk Lắk, Gia Lai, Lâm Đồng là các địa phương có nhiều lao động với số lượng là 1.160,3; 870,7 và 799 nghìn lao động. Kon Tum và Đắk Nông là hai địa phương có quy mô NNL ít hơn. Nguồn nhân lực Tây Nguyên được hình thành từ 2 nguồn là NNL là người địa phương và NNL di cư cơ học từ các địa phương khác. NNL di cư cơ học từ các địa phương khác chiếm khoảng 25% tổng số lao động của vùng, với tỷ lệ nhập cư hàng năm khoảng 2% tổng dân số. Tỷ lệ này cao hơn nhiều so với các vùng kinh tế xã hội khác của cả nước do Tây Nguyên đã thực hiện nhiều chính sách

thu hút nhân lực của cả nước về Tây Nguyên để khai thác những tài nguyên quý giá của vùng.

Bảng 1: Quy mô nguồn nhân lực Tây Nguyên

ĐVT: Nghìn người

	2013	2014	2015	2016	2017
Tây Nguyên	3.249,4	3.316,8	3.415,8	3.482,0	3.527,9
Kon Tum	278,9	288,4	293,2	300,9	307,8
Gia Lai	821,5	833,3	842,4	856,6	870,7
Đắk Lắk	1.077,6	1.092,7	1.128,1	1.149,4	1.160,3
Đắk Nông	349,2	353,5	374,0	381,3	390,1
Lâm Đồng	722,2	748,9	778,1	793,8	799,0

Nguồn: <https://www.gso.gov.vn>

* Trường Đại học Công đoàn

Mặc dù quy mô NNL lớn nhưng tỷ lệ nhân lực đã qua đào tạo tại Tây Nguyên lại không cao. Tính chung toàn vùng, tỷ lệ nhân lực đã qua đào tạo năm 2017 chiếm 14,3%. Tỷ lệ này thấp hơn so với nhiều vùng kinh tế khác như Trung du và miền núi phía Bắc là 17,1%; Tây Bắc là 51%; Bắc trung bộ và duyên hải miền Trung là 20,6%¹. Hiện Tây Nguyên cũng là vùng có tỷ lệ lao động đã qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật (CMKT) thấp nhất cả nước. Điều này đặt ra nhu cầu lớn về nâng cao chất lượng NNL nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của vùng.

Mặc dù tỷ lệ nhân lực đã qua đào tạo ở Tây Nguyên liên tục tăng qua các năm nhưng việc gia tăng tỷ lệ nhân lực đã qua đào tạo chưa phản ánh sự tiến bộ về chất lượng NNL Tây Nguyên. Vì, sự gia tăng này là do sự di cư lực lượng lao động có trình độ từ các vùng khác về Tây Nguyên. Hơn nữa, sự gia tăng trình độ CMKT của NNL tại Tây Nguyên còn bất hợp lý về cơ cấu. Tốc độ tăng lực lượng lao động có trình độ cao đẳng ở mức cao nhất; tiếp đó là trình độ trung cấp nghề và trung cấp chuyên nghiệp. Trong khi đó, nhóm công nhân kỹ thuật lại có tốc độ tăng chậm nhất làm cho nhóm công nhân kỹ thuật chiếm tỷ trọng nhỏ nhất trong cơ cấu lực lượng lao động của toàn vùng [5, trg 82].

Bảng 2 : Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo các tỉnh Tây Nguyên

ĐVT: %

	2013	2014	2015	2016	2017
Tây Nguyên	13,1	12,3	13,3	13,1	14,3
Kon Tum	12,8	12,4	17,2	16,0	17,1
Gia Lai	10,4	10,8	10,8	11,2	10,5
Đắk Lắk	14,5	13,2	12,9	13,1	13,3
Đắk Nông	9,4	8,0	10,0	8,7	11,7
Lâm Đồng	16,3	14,7	16,6	16,0	18,8

Nguồn: <https://www.gso.gov.vn>

Hiện các tỉnh Tây Nguyên đang đẩy nhanh tiến độ thực hiện quy hoạch phát triển NNL nhằm phục vụ phát triển KT -XH. Theo đó, tất cả các tỉnh thuộc khu vực đều đẩy tăng cường giáo dục, đào tạo nhằm nâng cao chất lượng NNL. Nhờ đó, các tỉnh Tây Nguyên đã đạt được những

thành tựu đáng kể trong việc nâng cao trình độ học vấn của NNL. Tỷ lệ tốt nghiệp PTTH của toàn vùng liên tục tăng qua các năm. Năm học 2016 - 2017, tỷ lệ tốt nghiệp PTTH đạt 97,08%, cao hơn năm học 2015 - 2016 là 6,36%. Tỷ lệ biết chữ trong độ tuổi 15 -55 là 97,03%, 100% dân số trong độ tuổi này đã phổ cập tốt nghiệp trung học cơ sở.

Bảng 3: Tỷ lệ tốt nghiệp trung học phổ thông

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Tây Nguyên	97,10	98,14	87,61	90,72	97,08
Kon Tum	97,92	98,81	94,36	96,72	98,81
Gia Lai	97,32	97,01	77,26	90,77	96,60
Đắk Lắk	95,73	98,14	87,09	86,74	95,85
Đắk Nông	96,83	98,35	91,86	91,45	95,51
Lâm Đồng	98,90	98,84	93,80	95,15	99,42

Nguồn: <https://www.gso.gov.vn>

Mặc dù có tỷ lệ tốt nghiệp THPT cao nhưng hiện Tây Nguyên vẫn là "vùng trũng" nhất của cả nước về giáo dục với tỷ lệ trẻ em nhập học thấp nhất và cũng chậm cải thiện nhất. Tây Nguyên còn là một trong hai "vùng trũng" về phát triển NNL với tỷ lệ dân số tốt nghiệp THPT chỉ đạt 17,8% (năm 2009), tăng lên 22,9% (năm 2018), so với mức bình quân của cả nước tương ứng là 23,55% và 32,9%; chỉ cao hơn vùng Đồng bằng sông Cửu Long (12,71% và 18,82%). Tỉnh Đắk Lắk có tỷ lệ dân số tốt nghiệp THPT cao nhất vùng Tây Nguyên nhưng cũng chỉ đạt 21,42% năm 2009 và tăng lên gần 24,4% năm 2018.

Về đào tạo chuyên môn kỹ thuật: Hiện các trường đại học cao đẳng trên địa bàn Tây Nguyên có 1.147 giáo viên với lưu lượng sinh viên hàng năm là 29.967 sinh viên. Hiện toàn vùng chỉ có riêng tỉnh Đắk Nông là chưa có trường đào tạo trình độ cao đẳng, đại học. Trung tâm đào tạo của toàn vùng nằm ở Đà Lạt, Đắk Lắk và một số cơ sở ở Kon Tum.

Bảng 4: Số giáo viên và sinh viên các trường đại học, cao đẳng

	2013		2014		2015		2016		2017	
Khu vực	Giáo viên	Sinh viên	Giáo viên	Sinh viên	Giáo viên	Sinh viên	Giáo viên	Sinh viên	Giáo viên	Sinh viên
Tây Nguyên	1.411	42.255	1.461	42.770	1.609	40.859	1.059	31.169	1.147	29.967
Kon Tum	152	1.358	200	3.285	196	2.982	67	2.234	66	2.052
Gia Lai	106	1.581	106	1.663	105	1.618	..	..	..	..
Đắk Lắk	459	16.008	617	18.965	671	18.193	562	14.227	632	13.112
Đắk Nông	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lâm Đồng	694	23.308	538	18.857	637	18.066	430	14.708	449	14.803

Nguồn: <https://www.gso.gov.vn>

¹ Theo số liệu trên <https://www.gso.gov.vn>

Đồng thời, cùng với tỷ lệ nhân lực đã qua đào tạo thấp những kỹ năng của NNL Tây Nguyên cũng thiếu và thấp. NNL Tây Nguyên chỉ có kỹ năng cao, thành thạo và chuyên nghiệp trong lĩnh vực gắn với các loại cây công nghiệp giá trị cao như cà phê, cao su, hồ tiêu, điều, chè,... Điều này thể hiện ở năng suất lao động từ trồng trọt, chế biến các loại cây này luôn cao hơn nhiều so với trung bình của cả nước, và đạt chất lượng cao hơn nhiều nước trong khu vực và thế giới. Ngoài ra, ý thức thái độ, tác phong, kỷ luật lao động của đại bộ phận công nhân, lao động khu vực Tây Nguyên còn thấp hơn so với các vùng kinh tế khác của cả nước. Tây Nguyên là vùng đa dân tộc với những giá trị văn hóa truyền thống khá phong phú, giàu bản sắc nhưng cũng chính những thói quen, nếp nghĩ, tập quán lạc hậu này lại là yếu tố cản trở khả năng tiếp thu và rèn luyện những kỹ năng của một nền công nghiệp hiện đại, hội nhập. Văn hóa ứng xử, năng lực giao tiếp của nhóm lớn lao động Tây Nguyên cũng hạn chế, nhất là với nhóm lao động là người dân tộc thiểu số đã ảnh hưởng không nhỏ đến khả năng ứng dụng khoa học kỹ thuật, sự thay đổi tác phong làm việc của NNL Tây Nguyên.

2. Nhu cầu nguồn nhân lực Tây Nguyên trước yêu cầu của cách mạng công nghiệp 4.0

Thế giới đã trải qua ba cuộc cách mạng công nghiệp và đang bước vào cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 - cách mạng công nghiệp 4.0. Cuộc cách mạng 4.0 khởi nguồn từ đầu thế kỷ XXI và thực sự bắt đầu từ năm 2010 với những thành tựu khoa học, kỹ thuật vượt bậc của cách mạng số, trí tuệ nhân tạo (AI), hệ thống tự động kết nối cao, công nghệ sinh học, công nghệ nano, năng lượng mới, vật liệu mới,... Kết quả mà cuộc cách mạng công nghiệp này mang lại là sự gia tăng vượt trội về năng suất và thu nhập. Cũng như các cuộc cách mạng trước đây, cách mạng công nghiệp 4.0 tác động lan tỏa đến sự phát triển các ngành khác trong nền kinh tế. Cũng theo dự báo, các cuộc cách mạng này diễn ra có xu hướng nhanh hơn, thời gian tồn tại ngắn hơn với những ảnh hưởng sâu sắc hơn.

Cách mạng công nghiệp 4.0 - một xu thế tất yếu không thể ngăn cản của thời đại, mở ra nhiều cơ hội và thách thức cho tất cả các nền kinh tế cũng như các địa phương. Kéo theo đó là sẽ tạo ra một sự dịch chuyển lớn NNL giữa các quốc gia, các thành phần kinh tế. Theo nghiên cứu của Tổ chức Hợp tác và phát triển kinh tế (OECD), trong tương lai, trung bình 9% việc làm hiện nay có nguy cơ bị thay thế hoàn toàn bởi tự động hóa; khoảng 47% các công việc hiện tại ở Mỹ có thể sẽ biến mất vì tự động hóa; 30% việc làm sẽ trải qua quá trình trang bị lại, bao gồm các kỹ năng mới. Khi robot hóa và tự động hóa

phát triển mạnh mẽ, hàng triệu người sẽ rơi vào cảnh thất nghiệp, đặc biệt là những nhân công trong ngành vận tải, kế toán, môi giới bất động sản hay bảo hiểm hay một số ngành sử dụng nhiều lao động phổ thông. Bên cạnh đó, yêu cầu đối với chất lượng NNL là một trong những vấn đề lớn nhất trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 do những thiếu hụt lớn cả về số lượng và chất lượng NNL cho nền công nghiệp sử dụng công nghệ cao. Trong bối cảnh Việt Nam chưa đáp ứng được nhu cầu nhân lực của nền công nghiệp 3.0 thì xu hướng phát triển cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay đang là thách thức lớn cho kinh tế Việt Nam, trong đó có kinh tế Tây Nguyên.

Cách mạng công nghiệp 4.0 sẽ tác động mạnh mẽ đến thị trường lao động ở Tây Nguyên trong thời gian tới ở cả lao động trong lĩnh vực nông - lâm - ngư nghiệp; công nghiệp và thương mại dịch vụ.

+ Nhân lực trong lĩnh vực nông nghiệp: Cách mạng công nghiệp 4.0 sẽ đẩy nhanh tốc độ ứng dụng khoa học công nghệ trong lĩnh vực nông nghiệp ở Tây Nguyên. Áp dụng cơ giới hóa vốn được coi là chìa khóa nhằm nâng cao năng suất lao động và đa dạng hóa kinh tế nông nghiệp vì thế sẽ nhanh chóng được triển khai ở Tây Nguyên như một nhu cầu tất yếu. Cùng với sự phát triển của một nền nông nghiệp công nghệ cao ở Tây Nguyên là nhu cầu lớn về NNL có trình độ tương ứng. Trước hết, đó là đội ngũ doanh nhân đầu tư trong lĩnh vực nông nghiệp. Đây là lực lượng nòng cốt tạo đà cho sự phát triển nông nghiệp chất lượng cao ở Tây Nguyên. Tiếp đó là đội ngũ kỹ sư phần mềm, tự động hóa. Đây là lực lượng lao động thúc đẩy việc ứng dụng các thành tựu khoa học kỹ thuật trên thế giới vào lĩnh vực nông nghiệp ở Tây Nguyên. Sự phát triển của nông nghiệp luôn cần những kỹ sư công nghệ sinh học vì họ có vai trò lớn trong việc tạo ra những giống cây trồng, vật nuôi có năng suất cao hơn. Hiện tại, Tây Nguyên đã trở thành khu vực sản xuất hàng hóa nông nghiệp lớn của cả nước với nhiều loại cây công nghiệp có giá trị cao như cà phê, cacao, hồ tiêu, cao su,... Trong tương lai, nông nghiệp vẫn là ngành thế mạnh của Tây Nguyên trong phát triển kinh tế - xã hội, vì thế, nhu cầu nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực này là rất lớn.

+ Nhân lực trong lĩnh vực công nghiệp: Cùng với sự phát triển của nền nông nghiệp công nghệ cao là sự phát triển của nền công nghiệp chế biến và logistic. Yêu cầu của nền sản xuất nông nghiệp là đẩy nhanh quá trình chế biến và rút ngắn thời gian giao hàng đặt ra nhu cầu lớn về lực lượng lao động trong lĩnh vực này. Lực lượng lao động giản đơn trong ngành công nghiệp chế biến cũng có sự tác động mạnh mẽ do sự xuất hiện của robot và trí tuệ nhân

tạo. Thay vào đó là lực lượng lao động có khả năng điều khiển, vận hành robot, công nghệ. Sự xuất hiện của các ngành công nghiệp mới như công nghệ điện tử, điện năng lượng mặt trời, điện toán đám mây, in 3D hay internet vạn vật cũng làm xuất hiện nhu cầu về lực lượng lao động trong lĩnh vực này. Các ngành công nghiệp truyền thống đang sử dụng công nghệ thâm dụng lao động của Tây Nguyên hiện nay như sơ chế nông sản, khai thác khoáng sản... sẽ là những ngành bị tác động nhiều nhất từ cách mạng 4.0, bởi nhiều khâu hiện tại đòi hỏi sử dụng lao động giản đơn sẽ bị thay thế bằng robot. Hơn nữa, Tây Nguyên đang triển khai xây Đề án "Xây dựng thành phố Đà Lạt trở thành thành phố thông minh giai đoạn 2017-2020, tầm nhìn đến năm 2025" với 9 lĩnh vực chính sẽ được tập trung triển khai là: Chính quyền số; Nông nghiệp thông minh; Giáo dục thông minh; Y tế thông minh; Du lịch thông minh; Giao thông thông minh; Thành phố an toàn; Quy hoạch đô thị thông minh; và lĩnh vực môi trường. Để thực hiện đề án, Tây Nguyên cần một lực lượng lao động có chất lượng cao tương ứng phục vụ cho 9 lĩnh vực trên. Sự thành công của Lâm Đồng sẽ có tác động lan tỏa đến các khu vực thành thị khác của Tây Nguyên.

+ Trong lĩnh vực thương mại, dịch vụ: Theo nghiên cứu của ILO, cùng với sự phát triển của kinh tế là những nhu cầu mới về thương mại dịch vụ. Năng suất và điều kiện làm việc được cải thiện có thể dẫn đến giảm giờ làm và tạo ra nhiều dịch vụ và sản phẩm giải trí hơn. Cách mạng số sẽ có xu hướng chuyển dịch người lao động sang làm những công việc lấy khách hàng làm trung tâm trong lĩnh vực dịch vụ. Các ngành dịch vụ ở Tây Nguyên phát triển theo hướng chuyên nghiệp và hiện đại hơn, đòi hỏi NNL có kỹ năng và trình độ cao hơn. Việc ứng dụng công nghệ mới có thể cải thiện điều kiện an toàn tại nơi làm việc, tăng năng suất, tiền lương và thúc đẩy nhiều loại nhu cầu, trong đó phổ biến là dịch vụ du lịch. Nhu cầu về dịch vụ du lịch thông minh tại Tây Nguyên cũng làm xuất hiện nhu cầu về NNL trong lĩnh vực du lịch ở trình độ cao hơn. Cùng với nó là sự gia tăng dự kiến về luồng FDI và việc tiếp cận dễ dàng hơn với các thị trường xuất khẩu lớn bắt nguồn từ các Hiệp định Thương mại Tự do (FTA), đặc biệt là Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và Hiệp định Thương mại tự do EU-Việt Nam khi các hiệp định này được phê chuẩn. Tất cả tạo ra sự chuyển biến năng động về NNL trong lĩnh vực thương mại - dịch vụ tại Tây Nguyên.

Ngoài ra, sự phát triển của cách mạng công nghiệp 4.0 cũng tạo ra nhiều cơ hội về phát triển dịch vụ của Việt Nam nói chung, Tây Nguyên nói

riêng. Nhiều việc làm mới sẽ xuất hiện, đặc biệt là những việc làm đòi hỏi sự tương tác cao với khách hàng mà robot không có khả năng thay thế, chẳng hạn như lĩnh vực du lịch, nhà hàng, khách sạn, chăm sóc sức khỏe cũng như các công việc liên quan đến luật pháp, chính trị, xã hội và văn hoá. Đây sẽ là cơ hội việc làm cho nhiều lao động ở Tây Nguyên nói riêng, Việt Nam nói chung.

3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực Tây Nguyên

Để đáp ứng nhu cầu nhân lực cho phát triển kinh tế xã hội ở Tây Nguyên trước yêu cầu của cách mạng công nghiệp 4.0 Tây Nguyên cần tập trung vào một số giải pháp nhằm phát triển NNL sau:

Thứ nhất, Tăng cường giáo dục, đào tạo nhằm nâng cao chất lượng NNL Tây Nguyên

Giải pháp quan trọng nhất trong việc phát triển NNL Tây Nguyên là tăng cường giáo dục, đào tạo nhằm nâng cao chất lượng NNL. Đây vừa là giải pháp tạo ra sự phát triển bền vững của NNL Tây Nguyên, vừa là công cụ quan trọng tạo ra NNL có chất lượng phù hợp cho sự phát triển Tây Nguyên trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0. Giáo dục đào tạo sẽ giải quyết mâu thuẫn căn bản giữa thực trạng chất lượng thấp của NNL và nhu cầu lớn về NNL có chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cách mạng công nghiệp 4.0. Giáo dục đào tạo tại Tây Nguyên trước hết cần đổi mới căn bản về nhận thức, tư duy giáo dục. Đó là hoạt động giáo dục đào tạo hướng đến mục tiêu chuyển đổi mô hình tăng trưởng từ phát triển kinh tế theo chiều rộng sang phát triển kinh tế theo chiều sâu, dựa vào tiến bộ khoa học - kỹ thuật từ thành quả của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Giáo dục đào tạo NNL Tây Nguyên hướng tới mục tiêu phát triển toàn diện cả về thể vóc, trí tuệ, trình độ học vấn, trình độ CMKT, kỹ năng nghề nghiệp của toàn bộ lực lượng lao động tại Tây Nguyên nhưng trước hết tập trung vào nhóm lao động đặc thù do đòi hỏi của cách mạng công nghiệp 4.0. Đó là, đội ngũ nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực nông nghiệp chất lượng cao như đội ngũ doanh nhân trong lĩnh vực nông nghiệp, các kỹ sư phần mềm, tự động hóa, kỹ sư nông nghiệp,... Tiếp đó là tập trung đào tạo nhân lực chất lượng cao trong ngành công nghiệp chế biến có khả năng vận hành và ứng dụng các công nghệ tiên tiến của cách mạng 4.0 như tự động hóa, in 3D, internet vạn vật,... Giáo dục - đào tạo NNL cho Tây Nguyên cũng cần chú ý đến nhóm đối tượng nhân lực trong lĩnh vực thương mại dịch vụ. Đó là những nhân lực làm việc trong lĩnh vực du lịch, giải trí, thương mại hiện đại ứng với nền kinh tế phát triển năng động nhờ những thành quả của cách mạng công nghiệp 4.0. Để làm được điều này,

Tây Nguyên cần có chính sách phát triển NNL đặc thù, toàn diện và đủ mạnh để thúc đẩy phát triển giáo dục - đào tạo NNL Tây Nguyên, trong đó có ưu tiên đặc biệt cho NNL là người dân tộc thiểu số. Trước hết là chính sách hỗ trợ về tài chính cho giáo dục đào tạo với những nhóm nhân lực mà Tây Nguyên đang thiếu, yếu so với nhu cầu phát triển. Tiếp đó là chính sách dạy nghề cho lao động phổ thông. Tây Nguyên cần tiếp tục đầu tư dạy nghề cho lao động phổ thông nhưng cần có sự chọn lọc về nghề hướng đến tạo việc làm bền vững cho người dân Tây Nguyên. Hiện Tây Nguyên đang có lợi thế về nông nghiệp và chế biến nông sản vì thế Tây Nguyên cần tập trung dạy các kỹ năng nghề gắn với các lĩnh vực này. Đó là các kỹ năng về chăm sóc cây trồng, kỹ năng trồng cây công nghiệp gắn với nông nghiệp sạch, kỹ năng bảo quản hàng nông sản, kỹ năng vận hành máy nông nghiệp,... Việc làm này là rất cần thiết ở Tây Nguyên do xuất phát điểm thấp của NNL Tây Nguyên đó là: (i) tỷ lệ người dân tộc thiểu số lớn - khó có khả năng tiếp thu những nghề phức tạp; (ii) người Tây Nguyên làm nông - lâm nghiệp nhiều năm nhưng chủ yếu sản xuất theo kinh nghiệm chưa có ứng dụng công nghệ; (iii) phát triển nông nghiệp sạch đang là xu hướng tất yếu của nông nghiệp hiện đại. Ngoài ra, Tây Nguyên cũng cần tập trung cho các nghề phục vụ nền công nghiệp chất lượng cao, các nghề gắn với các loại hình dịch vụ hỗ trợ cho sản xuất - chế biến nông lâm sản như sửa chữa, vận tải, bảo hiểm, du lịch,...

Để rút ngắn thời gian giáo dục - đào tạo NNL cho Tây Nguyên, việc thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo nghề và nhu cầu của doanh nghiệp là rất cần thiết. Để làm được điều này cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ sở đào tạo tại Tây Nguyên và các doanh nghiệp. Tây Nguyên cần có chính sách khuyến khích các doanh nghiệp nâng cao trách nhiệm trong công tác dạy nghề theo đúng tinh thần của luật dạy nghề, bao gồm: (i) phối hợp với cơ sở đào tạo để cung cấp giáo viên, hỗ trợ trang thiết bị đào tạo,...; (ii) đặt hàng cho các cơ sở đào tạo, (iii) trực tiếp tham gia vào các hoạt động đào tạo nghề nghiệp như xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề, xác định danh mục nghề đào tạo, xây dựng chương trình đào tạo,...; (iv) cung cấp thông tin nhu cầu nhân lực cho các cơ sở dạy nghề; (v) tham gia kiểm tra đánh giá chất lượng đào tạo cũng như cung cấp thông tin phản hồi về chất lượng đào tạo. Ngược lại, các cơ sở đào tạo nghề tại Tây Nguyên cần tiếp nhận các thông tin từ phía doanh nghiệp và thay đổi quá trình đào tạo nhằm đáp ứng với nhu cầu thị trường lao động. Tích cực, chủ động tìm biện pháp nâng cao chất lượng đào tạo, liên kết với các doanh nghiệp để tổ chức

đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp hoặc đào tạo đón đầu nhu cầu cho doanh nghiệp.

Một trong những giải pháp có tính đột phá nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề tại Tây Nguyên và rút ngắn khoảng cách giữa đào tạo với nhu cầu của doanh nghiệp là đưa doanh nghiệp trở thành một trong những chủ thể tham gia đào tạo nghề nghiệp với vai trò vừa là nhà đầu tư vừa là khách hàng. Với nguồn lực tài chính mạnh và am hiểu sâu sắc nhu cầu đào tạo, các doanh nghiệp khi trở thành chủ đầu tư của các cơ sở đào tạo nghề sẽ tạo ra sự đột phá về chất lượng và hiệu quả đào tạo.

Thứ hai, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về làm việc tại Tây Nguyên

Trong ngắn hạn, giáo dục - đào tạo khó tạo ra sự chuyển biến nhanh về chất lượng NNL tại Tây Nguyên vì thế thu hút NNL có chất lượng cao về Tây Nguyên làm việc là giải pháp quan trọng và cần thiết. Nguồn nhân lực chất lượng cao mà Tây Nguyên cần thu hút trước hết là đội ngũ doanh nhân với tiềm lực về vốn, năng lực quản lý, kinh nghiệm thị trường về đầu tư tại Tây Nguyên. Để thu hút lực lượng lao động này Tây Nguyên cần mở rộng các chính sách thu hút đầu tư, chính sách phát triển các khu công nghiệp (cụm công nghiệp), tạo cơ chế thông thoáng cho các nhà đầu tư về Tây Nguyên. Bên cạnh đó, Tây Nguyên cần đa dạng hóa các hình thức xúc tiến đầu tư: Hội nghị xúc tiến đầu tư, thông qua các chương trình đối ngoại, thông qua báo, đài và các phương tiện truyền thông,... để xúc tiến đầu tư. Các trung tâm xúc tiến đầu tư của 5 tỉnh Tây Nguyên cần có sự phối hợp chặt chẽ với nhau trong xúc tiến đầu tư và lấy đó làm cầu nối giữa chính quyền với các nhà đầu tư trong nước cũng như nhà đầu tư từ nước ngoài. Đồng thời, cải tiến các phương thức xúc tiến đầu tư theo hướng có trọng tâm, trọng điểm, theo từng ngành, lĩnh vực, khu vực và theo đối tác, tránh tình trạng xúc tiến đầu tư tràn lan. Đây là những điểm quan trọng nhằm thu hút đội ngũ doanh nhân về Tây Nguyên.

Bên cạnh đó, thu hút đội ngũ các nhà khoa học, đặc biệt là các nhà khoa học trong lĩnh vực nông nghiệp, công nghệ chế biến, khai thác khoáng sản cũng là nhiệm vụ quan trọng trong phát triển NNL Tây Nguyên. Cùng với họ là đội ngũ các kỹ sư bao gồm cả kỹ sư công nghệ và kỹ sư kỹ thuật. Đây sẽ là những lực lượng lao động thúc đẩy sự phát triển kinh tế theo chiều sâu - kinh tế dựa trên những ứng dụng công nghệ hiện đại tại Tây Nguyên. Để làm được điều này, việc tạo chính sách đặc thù là rất quan trọng. Tây Nguyên có thể vận dụng chính sách đặc thù nhằm tạo điều kiện về nhà ở, phương tiện đi lại, văn phòng và điều kiện làm việc,... để thu hút những đối tượng lao động này. Cùng với đó là việc

tuyên truyền về một môi trường làm việc lý tưởng tại Tây Nguyên: Thỏa sức sáng tạo, môi trường làm việc thân thiện, môi trường sống không ô nhiễm,...

Thu hút NNL chất lượng cao trong lĩnh vực du lịch cũng rất cần thiết ở Tây Nguyên trong bối cảnh hiện tại. Sự phát triển của du lịch sinh thái gắn với các đặc trưng của văn hóa dân tộc thiểu số sẽ xuất hiện nhu cầu lớn những người làm du lịch. Để tạo ra các dịch vụ du lịch chất lượng cao gắn với phát triển du lịch bền vững trước hết cần tập trung cho yếu tố con người. Trước hết họ là những người có tư duy làm du lịch, am hiểu về văn hóa địa phương và muốn gắn bó lâu dài với Tây Nguyên.

Để thu hút NNL có chất lượng cao về Tây Nguyên làm việc, vùng kinh tế Tây Nguyên cần xây dựng trang thông tin điện tử dành cho người lao động. Tây Nguyên cần phải trở thành “vùng được lựa chọn” “miền đất hứa” của nguồn nhân tài tiềm năng từ khắp nơi trên Việt Nam và cả từ nước ngoài. Tây Nguyên cần xác định “thương hiệu” của vùng bao quát các nhiệm vụ, giá trị, đặc trưng, văn hóa và lợi thế cạnh tranh cốt lõi. Đồng thời, quảng bá thương hiệu này thông qua các chiến dịch nâng cao nhận thức công chúng trên các tỉnh thành khác ở Việt Nam và trong cộng đồng quốc tế.

“Tại sao lựa chọn Tây Nguyên?": Các trang thông tin điện tử lao động toàn diện phải cung cấp thông tin cho nhóm nhập cư tiềm năng những thông tin thực tế về vùng và những thông tin liên quan việc lập nghiệp tại vùng, chẳng hạn như: môi trường sống trong lành; chất lượng và chi phí sinh hoạt; các lựa chọn chăm sóc sức khỏe, nhà ở, giáo dục, giao thông vận tải, thông tin liên lạc và ngôn ngữ; lối sống và lựa chọn vui chơi giải trí; và các nguồn lực toàn diện như các đại sứ quán trong khu vực, các câu lạc bộ và tổ chức xã hội, cũng như các hỗ trợ cho nhập cư.

“Làm việc tại Tây Nguyên": Cổng thông tin việc làm nên công khai thông tin chi tiết về các khía cạnh khác khi làm việc tại Tây Nguyên, ví dụ như mức lương trung bình và điều kiện làm việc. Ngoài thông tin về các chính sách thu hút lao động, trang thông tin điện tử cần cung cấp danh sách minh bạch tiền lương ước tính trong mỗi ngành nghề đặc thù. Trang thông tin điện tử cũng cần cung cấp một cái nhìn tổng quan chi tiết của từng lĩnh vực quan trọng mà vùng đang quảng bá cũng như nhu cầu về NNL trong từng lĩnh vực. Trong các trang thông tin cụ thể của mỗi lĩnh vực, cần có đường liên kết trực tiếp đến danh sách việc làm cụ thể trong lĩnh vực đó, liệt kê danh sách công việc sẵn có cho cả người lao động. Các công việc cần phải được phân loại theo ngành công nghiệp

then chốt mà Tây Nguyên đang định hướng phát triển trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0, nhưng cũng có thể tìm kiếm theo chức năng công việc, kinh nghiệm và loại hình công việc, như trình bày trong hình trên.

Thứ ba, có chính sách trọng dụng đối với NNL chất lượng cao

Tây Nguyên cần nhận thức sâu sắc rằng NNL chất lượng cao có vai trò quan trọng nhất vì thế cần có chính sách thu hút, trọng dụng và đãi ngộ hợp lý với NNL chất lượng cao đang làm việc tại Tây Nguyên. Đó là đội ngũ các nhà quản lý, giáo viên, báo sĩ,... Có thể đây không phải NNL trực tiếp tạo ra GDP cho các tỉnh nhưng thông qua chất lượng phục vụ của họ mà Tây Nguyên có thể phát triển được NNL chất lượng cao và thu hút những người lao động có chất lượng cao về Tây Nguyên làm việc. Để thể hiện quan điểm trọng dụng nhân tài, chính quyền Tây Nguyên cần có chính sách rõ ràng trong việc thu hút, bố trí sử dụng, trả thù lao lao động hợp lý và tạo cơ hội thăng tiến cho NNL chất lượng cao tại Tây Nguyên. Bên cạnh đó, Tây Nguyên có thể thực hiện chính sách trọng dụng NNL chất lượng cao thông qua việc khuyến khích NNL tại chỗ tham gia các chương trình giáo dục - đào tạo để nâng cao trình độ, kỹ năng làm việc thông qua các biện pháp: (i) tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục, nâng cao nhận thức của xã hội về học tập nâng cao trình độ; (ii) đẩy mạnh công tác định hướng nghề nghiệp cho học sinh trung học cơ sở và phổ thông trung học giúp họ định hướng nghề nghiệp rõ ràng, lựa chọn nghề học phù hợp với năng lực bản thân và nhu cầu xã hội; (iii) bố trí sử dụng lao động hợp lý sau đào tạo; (iv) tăng cường các nguồn lực tài chính cho đào tạo nhằm giảm chi cho người học. Tất cả các biện pháp này sẽ khuyến khích người Tây Nguyên tích cực học tập, nâng cao trình độ đáp ứng nhu cầu về NNL của cách mạng công nghiệp 4.0. □

Tài liệu tham khảo

1. ILO (2018), *Cách mạng công nghiệp 4.0 tại Việt Nam: hàm ý đối với thị trường lao động*, <https://www.ilo.org>
2. Nguyễn Hoa (2019), *Phát triển NNL cho vùng Tây Nguyên còn nhiều điểm nghẽn*, <http://baodaklak.vn>
3. Quang Huy (2018), *Tây Nguyên: Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số*, <http://daidoanket.vn>
4. Đình Thi (2017), *Đào tạo nhân lực tại chỗ cho Tây Nguyên*, báo nguoi lao dong.vn
5. Bùi Tất Thắng (2015), *Vấn đề giáo dục đào tạo cho phát triển bền vững Tây Nguyên, đề tài khoa học cấp nhà nước*, Hà Nội.
6. Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương (2018), chuyên đề số 10 “*Tác động cách mạng công nghiệp 4.0 đến phát triển NNL Việt Nam*”, <http://www.ciem.org.vn>
7. Trang Web của tổng cục thống kê <https://www.gso.gov.vn>