

QUÁ TRÌNH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH BÌNH PHƯỚC GIAI ĐOẠN 1997 - 2010 DƯỚI GÓC NHÌN LỊCH SỬ

NGUYỄN THỊ HƯƠNG^(*)

Tóm tắt: Sau khi tái lập vào năm 1997, tỉnh Bình Phước đối mặt với nhiều khó khăn về cơ sở hạ tầng, chất lượng dân trí và năng lực đội ngũ lao động, nhất là trong bối cảnh toàn quốc đang đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 1997 - 2010, Bình Phước xác định nguồn nhân lực là yếu tố then chốt, có vai trò quyết định đối với quá trình chuyển đổi cơ cấu kinh tế và hội nhập. Bài viết này tập trung trình bày bối cảnh lịch sử ngay đầu tái lập; Chủ trương, chính sách của Trung ương và Đảng bộ tỉnh về phát triển nguồn nhân lực; Thực trạng nguồn nhân lực tỉnh Bình Phước giai đoạn 1997 - 2010.

Từ khóa: *Bình Phước; Phát triển nguồn nhân lực; Phát triển kinh tế - xã hội.*

THE PROCESS OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN BINH PHUOC PROVINCE IN THE PERIOD 1997 - 2010 FROM A HISTORICAL PERSPECTIVE

Abstract: After its re-establishment in 1997, Binh Phuoc Province faced numerous challenges related to infrastructure, educational levels, and the capacity of its workforce - especially in the context of the country's nationwide push for industrialization and modernization. In its socio-economic development strategy for the 1997-2010 period, Binh Phuoc identified human resources as a key factor, playing a decisive role in the transformation of the economic structure and the process of integration. This article focuses on presenting the historical context of the early days following the province's re-establishment; the guidelines and policies of the Central Government and the Provincial Party Committee regarding human resource development; and the actual state of human resources in Binh Phuoc during the 1997- 2010 period.

Keywords: *Binh Phuoc; Human Resource Development; Socio-economic development.*

Ngày nhận bài: 17/06/2025 ; Ngày gửi phản biện: 10/6/2025; Ngày duyệt đăng bài: 03/11/2025.

^(*) Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Giới thiệu

Công cuộc đổi mới được khởi xướng từ Đại hội VI của Đảng Cộng sản Việt Nam (1986) đã mở ra bước ngoặt quan trọng trong tiến trình phát triển đất nước, với trọng tâm là chuyển đổi mô hình kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Trong tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) và phát triển bền vững, nguồn nhân lực (NNL) đã được xác định là một trong ba đột phá chiến lược, giữ vai trò quyết định đối với sự phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH) ở cả cấp quốc gia lẫn địa phương (Ban Chấp hành Trung ương, 2022). Đối với các tỉnh biên giới như Bình Phước - nơi hội tụ nhiều yếu tố địa lý, lịch sử và xã hội đặc thù, việc phát triển NNL càng trở thành một yêu cầu cấp bách, có ý nghĩa chiến lược lâu dài.

Tỉnh Bình Phước, được tái lập năm 1997 sau khi tách ra từ tỉnh Sông Bé, bước vào giai đoạn phát triển mới với nhiều hạn chế về hạ tầng kinh tế - xã hội, mặt bằng dân trí còn thấp và nguồn nhân lực có tay nghề, trình độ kỹ thuật còn rất mỏng. Trong bối cảnh đó, định hướng phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2010 của tỉnh nhấn mạnh yêu cầu tạo bước chuyển rõ rệt trong việc phát huy yếu tố con người. Trọng tâm được đặt vào việc ưu tiên đầu tư cho giáo dục - đào tạo, y tế, văn hóa - nghệ thuật và thể dục - thể thao, đồng thời xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng nhu cầu phát triển lâu dài của địa phương (Tỉnh ủy Bình Phước, 2001, tr. 47). Tuy nhiên, thực tiễn NNL tỉnh Bình Phước sau tái lập còn bộc lộ nhiều bất cập: tỷ lệ lao động qua đào tạo còn thấp; sự phân bổ lao động giữa các vùng và ngành nghề chưa hợp lý; đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở thiếu và yếu cả về số lượng lẫn chất lượng; khu vực đồng bào dân tộc thiểu số còn gặp nhiều rào cản trong tiếp cận giáo dục và đào tạo; điều kiện vật chất - kỹ thuật cho phát triển NNL còn thiếu thốn (Tỉnh ủy - Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Phước, 2015, tr. 497). Trước những hạn chế về chất lượng NNL, Bình Phước đã ban hành nhiều nghị quyết và chương trình nhằm nâng cao trình độ học vấn, mở rộng đào tạo nghề, xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở và thu hút nhân lực có trình độ phục vụ phát triển kinh tế - xã hội. Trong đó, Quyết định 63/2000/QĐ-UB ngày 02/8/2000 phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển đến năm 2010, xác định trọng tâm là phát triển con người một cách toàn diện, tập trung vào giáo dục - đào tạo và nâng cao chất lượng lao động để đáp ứng yêu cầu hội nhập (UBND tỉnh Bình Phước, 2000). Đến năm 2010, Nghị quyết 07/2010/NQ-HĐND tiếp tục nhấn mạnh tăng trưởng bền vững và chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp, tạo nền tảng đưa Bình Phước trở thành tỉnh công nghiệp vào năm 2020 (HĐND tỉnh Bình Phước, 2010).

Bình Phước là tỉnh có diện tích lớn nhất khu vực Đông Nam Bộ, có đường biên giới với Campuchia (258,939 km), hành lang kết nối giữa Đông Nam Bộ và Tây Nguyên với nhiều ưu thế về tài nguyên, đất đai và con người với các yếu tố lịch sử. Thực hiện Quyết định 759/QĐ-TTg ngày 14/4/2025 của Thủ tướng Chính phủ, tỉnh Bình Phước và tỉnh Đồng Nai đã sáp nhập thành tỉnh Đồng Nai. Với những nét tương đồng về địa lý, văn hóa, bên cạnh đó, Đồng Nai vốn là thủ phủ công nghiệp lớn nhất cả nước (33 khu công nghiệp), Bình Phước là một tỉnh có diện tích lớn nhất Đông Nam Bộ (6.873,56 km²), sự kết hợp những lợi thế này sẽ tạo thành thể mạnh tổng hợp cho sự phát triển của tỉnh trong thời gian tới (Thủ tướng Chính phủ, 2025). Do đó, việc tìm hiểu quá trình phát triển nguồn nhân lực của Bình Phước từ 1997 đến 2010 có ý nghĩa quan trọng. Nghiên cứu này không chỉ làm rõ những thay đổi về chất lượng, cơ cấu và cách sử dụng lao động, mà còn cho thấy Bình Phước đã có sự chuyển mình quan trọng, từ nền kinh tế nông nghiệp truyền thống sang thời kỳ CNH, HĐH.

Từ những lý do trên, việc tìm hiểu quá trình phát triển NNL trong chiến lược KT-XH của tỉnh Bình Phước giai đoạn 1997 - 2010 là vấn đề có ý nghĩa lịch sử - xã hội sâu sắc, góp phần bổ sung tư liệu khoa học phục vụ nghiên cứu lịch sử phát triển địa phương. Đồng thời nghiên cứu này còn giúp lý giải cách tỉnh vận dụng chủ trương của Đảng và chính quyền vào thực tiễn, qua đó hiểu rõ hơn bối cảnh hình thành, định hướng phát triển và thực trạng nguồn nhân lực trong thời kỳ chuyển mình mạnh mẽ của Bình Phước.

2. Tổng quan nghiên cứu

Khái niệm *nguồn nhân lực* (Human Resources), hay còn gọi là *nguồn lực con người*, bắt đầu được sử dụng phổ biến từ những năm 1960 tại châu Âu và một số quốc gia châu Á. Theo Chương trình Phát triển Liên hợp quốc (UNDP), NNL được hiểu là tổng thể những con người có khả năng lao động, được trang bị kiến thức, kỹ năng, sức khỏe và thái độ phù hợp nhằm đóng góp cho sự phát triển KT-XH (UNDP, 1990, tr. 11). Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) định nghĩa NNL là chất lượng của con người trong quá trình sản xuất hàng hóa và dịch vụ, bao gồm cả “vốn con người” - tức trí lực, thể chất, kỹ năng nghề nghiệp mà con người tích lũy trong lao động. Theo ILO, NNL của một quốc gia bao gồm toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động, xét trên cả phương diện số lượng và chất lượng (ILO, 2010). Về phát triển NNL, UNESCO cho rằng đây là một quá trình mở rộng tri thức, kỹ năng và năng lực của con người nhằm nâng cao năng suất lao động, phát triển cá nhân, đồng thời đóng góp vào sự tiến bộ kinh tế - xã hội. Quá trình này không chỉ giới hạn trong đào tạo nghề, mà còn bao hàm cả giáo dục cơ bản, giáo dục phổ thông và học tập suốt đời, nhằm thích ứng với những thay đổi của xã hội và

công nghệ (UNESCO, 1995, tr. 2). Cùng quan điểm, ILO xác định phát triển NNL là một quá trình bao gồm giáo dục, đào tạo và học tập liên tục nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực làm việc để đáp ứng nhu cầu thị trường lao động và thúc đẩy phát triển bền vững (ILO, 2004, tr. 1). Như vậy, NNL là tổng hợp những con người có khả năng lao động, được trang bị kiến thức, kỹ năng và sức khỏe, có thể đóng góp trực tiếp hoặc gián tiếp vào tăng trưởng kinh tế và tiến bộ xã hội, đồng thời là yếu tố quyết định đối với năng suất, hiệu quả và năng lực cạnh tranh của một quốc gia hay địa phương.

Tại Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng Cộng sản Việt Nam đã nhấn mạnh: “Phát triển NNL, nhất là NNL chất lượng cao; ưu tiên phát triển NNL cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục - đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài, đẩy mạnh nghiên cứu, chuyển giao ứng dụng và phát triển mạnh khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tr. 203 - 204). Đồng thời, Đảng cũng đặt ra yêu cầu: “Đào tạo con người theo hướng có đạo đức, kỷ luật, kỷ cương, ý thức trách nhiệm công dân, xã hội; có kỹ năng sống, kỹ năng làm việc, ngoại ngữ, công nghệ thông tin, công nghệ số, tư duy sáng tạo và hội nhập quốc tế (công dân toàn cầu)” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tr. 232 - 233).

Các công trình nghiên cứu khác như: “Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào CNH, HĐH” của Phạm Minh Hạc (2001); “Nguồn lực con người trong quá trình CNH, HĐH ở Việt Nam” của Đoàn Khải (2005); “Phát huy nguồn lực con người để CNH, HĐH - kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn Việt Nam” của Vũ Bá Thử (2005). Các tác giả đã trình bày về vai trò của nguồn lực con người trong quá trình CNH, HĐH, thông qua việc phân tích kinh nghiệm của các quốc gia phát triển và áp dụng chúng vào bối cảnh Việt Nam. Các nghiên cứu nhấn mạnh: NNL là yếu tố quyết định thành công của quá trình CNH, HĐH. Bên cạnh đó, các nghiên cứu của Lê Thị Hồng Điệp (2010), Nguyễn Tấn Vinh (2015), Hồ Bá Thâm (2017), Nguyễn Phan Thu Hằng (2017), v.v. đề cập đến NNL, NNL chất lượng cao. Các tác giả cho rằng, NNL là yếu tố quan trọng đối với sự phát triển của quốc gia, địa phương, doanh nghiệp. Do đó, cần có những giải pháp phù hợp nhằm nâng cao chất lượng NNL.

Từ sau công cuộc đổi mới (1986), phát triển NNL luôn được xác định là một trong những nhiệm vụ trọng tâm trong chiến lược phát triển KT-XH của Việt Nam, trong đó có tỉnh Bình Phước, một địa phương có vị trí chiến lược ở miền Đông Nam Bộ. Các công trình nghiên cứu về phát triển NNL tại tỉnh này đã tiếp cận từ nhiều góc độ khác nhau, phản ánh sự quan tâm đặc biệt của Đảng bộ và chính quyền địa phương đối với vấn đề này. Đáng chú ý là hai công trình tổng kết có tính nền tảng

gồm: *Địa chí Bình Phước* (Tỉnh ủy - UBND tỉnh Bình Phước, 2015) và *Lịch sử Đảng bộ tỉnh Bình Phước (1930-2020)* (BCH Đảng bộ tỉnh Bình Phước, 2020). Cả hai tài liệu đều phản ánh tầm nhìn chiến lược của Đảng bộ tỉnh trong việc xây dựng chính sách phát triển NNL gắn với từng giai đoạn phát triển KT-XH cụ thể. Bên cạnh đó, một số công trình nghiên cứu chuyên sâu cũng đã đề cập đến vai trò lãnh đạo của Đảng bộ trong lĩnh vực này, như Viên Đình Tiến (2011), Đỗ Đức Hòa (2022). Các nghiên cứu tập trung vào phát triển NNL khu vực miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số cũng được triển khai khá sớm và công phu, có thể kể đến các tác giả như Vũ Minh Thanh (2011), Công Minh (2023). Những công trình này làm rõ thực trạng, thách thức và đề xuất hướng phát triển NNL trong bối cảnh đặc thù về địa lý và dân cư. Mặt khác, các nghiên cứu của Phan Duy Khiêm (2016), Nguyễn Thị Út Phụng (2016), Nguyễn Hồng Trà (2022) tiếp cận phát triển NNL từ góc độ tri thức, qua đó đề xuất các giải pháp mang tính chiến lược và dài hạn, góp phần vào việc nâng cao chất lượng NNL tại Bình Phước trong bối cảnh mới.

Qua tổng quan các nghiên cứu, báo cáo và văn bản chính sách liên quan, có thể thấy mặc dù Bình Phước đã đạt được những kết quả ban đầu trong phát triển NNL giai đoạn 1997 - 2010. Tuy nhiên, chưa có công trình nào nghiên cứu một cách có hệ thống, toàn diện về quá trình phát triển NNL của tỉnh trong giai đoạn đầu tiên này dưới góc độ lịch sử. Sự thiếu vắng này tạo nên khoảng trống trong công tác nghiên cứu lịch sử địa phương cũng như lịch sử phát triển NNL ở Việt Nam nói chung. Chính vì vậy, việc nghiên cứu quá trình phát triển NNL tỉnh Bình Phước trong giai đoạn này có ý nghĩa khoa học - lịch sử quan trọng.

3. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện nghiên cứu này, chúng tôi chủ yếu dựa vào phương pháp phân tích tài liệu từ nhiều nguồn khác nhau: các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước, báo cáo của các tổ chức, cùng hệ thống văn bản chính sách do Chính phủ, Tổng cục Thống kê, ủy ban nhân dân và Cục Thống kê tỉnh Bình Phước ban hành. Từ đó, chúng tôi xây dựng khung lý thuyết về phát triển nguồn nhân lực và quá trình hình thành cũng như biến đổi của nguồn nhân lực Bình Phước từ 1997 đến 2010.

Song song với việc phân tích tài liệu, chúng tôi vận dụng phương pháp lịch sử để tái hiện bối cảnh, xu hướng và những tác động về chính trị - kinh tế - xã hội qua từng giai đoạn. Phương pháp logic cũng được sử dụng để sắp xếp, phân tích và giải thích mối liên hệ nhân quả trong diễn biến phát triển nguồn nhân lực. Các số liệu thống kê từ cấp trung ương đến địa phương được chúng tôi phân tích và tổng hợp kỹ lưỡng, qua đó làm rõ quy mô, chất lượng và cách phân bổ nguồn nhân lực trong những ngành then chốt như công nghiệp, nông nghiệp, dịch vụ, giáo dục và y tế trong suốt thời kỳ này.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Bối cảnh lịch sử

Sau khi đất nước thống nhất năm 1975, Việt Nam bước vào thời kỳ khôi phục KT-XH trong điều kiện vô cùng khó khăn: hậu quả nặng nề của chiến tranh, cơ sở vật chất lạc hậu, nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung bộc lộ nhiều hạn chế (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2015). Đặc biệt, đến giữa thập niên 1980, khủng hoảng KT-XH diễn ra nghiêm trọng, với tỷ lệ lạm phát ở mức ba con số, thiếu hụt lương thực kéo dài và đời sống nhân dân lâm vào khó khăn (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2019, tr. 20 - 27). Trong bối cảnh đó, Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI của Đảng Cộng sản Việt Nam (năm 1986) đã đánh dấu bước ngoặt lịch sử khi khởi xướng đường lối Đổi mới toàn diện đất nước. Đây là sự lựa chọn mang tính chiến lược, mở ra quá trình cải cách sâu rộng trên các lĩnh vực kinh tế, chính trị, xã hội, KH-CN. Đặc biệt, đường lối Đổi mới được triển khai trong bối cảnh quốc tế nhiều biến động, đã thể hiện bản lĩnh, tư duy Đổi mới và tính chủ động của Đảng trong việc ứng phó với những thách thức trong quá trình phát triển đất nước.

Trước thời điểm tái lập vào năm 1997, tỉnh Bình Phước là một bộ phận của tỉnh Sông Bé. Trong suốt hai thập niên tồn tại, vùng đất Bình Phước đóng vai trò là địa bàn chiến lược ở cửa ngõ miền Đông Nam Bộ, vừa là hậu phương quan trọng trong kháng chiến, vừa là khu vực giàu tiềm năng về tài nguyên đất đai, rừng và khoáng sản. Tuy nhiên, do hậu quả nặng nề của chiến tranh kéo dài cùng với điều kiện tự nhiên khắc nghiệt, xuất phát điểm của tỉnh Bình Phước trong quá trình phát triển KT-XH sau năm 1975 hết sức thấp kém (BCH Đảng bộ tỉnh Bình Phước, 2020, tr. 312). Theo Quyết định của Quốc hội tại kỳ họp thứ 10, khóa IX (ngày 06/11/1996), tỉnh Sông Bé được điều chỉnh địa giới hành chính, chia tách thành hai đơn vị hành chính cấp tỉnh là Bình Dương và Bình Phước. Sau khi tái lập, tỉnh Bình Phước có diện tích tự nhiên 6.871,54 km², dân số khoảng 582.000 người, là một trong những tỉnh có quy mô lãnh thổ lớn nhưng điều kiện phát triển còn nhiều khó khăn (Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Bình Phước, 2020, tr. 420). Cơ cấu kinh tế của tỉnh thời điểm đó chủ yếu dựa vào nông - lâm nghiệp, chiếm hơn 70%, trong khi công nghiệp, thương mại - dịch vụ hầu như chưa phát triển, cơ sở vật chất kỹ thuật còn lạc hậu. Hạ tầng kinh tế - xã hội, đặc biệt là hệ thống giao thông, điện - nước sinh hoạt, dịch vụ tài chính, ngân hàng còn rất yếu kém. Tổng thu ngân sách của tỉnh chỉ đạt hơn 172 tỷ đồng, mức GDP bình quân đầu người khoảng 2,6 triệu đồng/người/năm, thuộc nhóm thấp nhất cả nước (Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Bình Phước, 2020, tr. 420). Đời sống nhân dân còn nhiều khó khăn, trình độ dân trí nhìn chung thấp, tỷ lệ mù chữ vẫn còn cao, chỉ có 53/64 xã đạt chuẩn quốc gia (UBND tỉnh Bình Phước, 1998) về xóa mù chữ và phổ cập giáo dục tiểu học.

Một thách thức lớn khác là vấn đề NNL. Ngay sau khi tái lập, đội ngũ cán bộ, công chức trong tỉnh rơi vào tình trạng “vừa thiếu, vừa yếu”, chưa đáp ứng được yêu cầu tổ chức và quản lý trong giai đoạn phát triển mới. Nhiều vị trí lãnh đạo sở, ban, ngành phải điều động từ lực lượng phó phòng, phó giám đốc của tỉnh Sông Bé cũ, phần lớn chưa có kinh nghiệm quản lý ở cấp tỉnh độc lập. Tình trạng thiếu cán bộ có trình độ chuyên môn, nhất là ở lĩnh vực giáo dục, y tế, xây dựng cơ sở hạ tầng, v.v. đã ảnh hưởng đáng kể đến quá trình tổ chức bộ máy chính quyền và điều hành phát triển KT-XH tại địa phương (Tỉnh ủy - UBND tỉnh Bình Phước, 2015, tập 1, tr. 455 - 456). Bên cạnh đó, Bình Phước là một tỉnh biên giới, giáp Campuchia, có đường biên giới dài với địa hình phức tạp, dân cư phân tán, đồng bào dân tộc thiểu số chiếm khoảng 20% dân số (Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Bình Phước, 2020, tr. 421), làm gia tăng thách thức trong quản lý xã hội, an ninh - quốc phòng và phát triển vùng sâu, vùng xa.

Tuy vậy, không thể phủ nhận rằng việc tái lập tỉnh đã mở ra một thời cơ lịch sử mới cho Đảng bộ và nhân dân Bình Phước. Tâm lý phấn khởi, niềm tin vào một tương lai phát triển mạnh mẽ đã tạo nên sự đồng thuận chính trị - xã hội rộng rãi, góp phần hình thành ý chí vượt khó và khát vọng vươn lên. Với vị trí nằm trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, tiếp giáp các tỉnh có công nghiệp phát triển như Bình Dương, Đồng Nai và Thành phố Hồ Chí Minh, nên tỉnh Bình Phước có điều kiện thuận lợi để liên kết vùng, mở rộng giao thương và thu hút đầu tư. Đặc biệt, tỉnh có nguồn lao động dồi dào với khoảng 300.000 người và là nơi hội tụ của nhiều dòng di cư từ các vùng miền khác nhau trong cả nước (BCH Đảng bộ tỉnh Bình Phước, 2020, tr. 21), góp phần tạo nên một lực lượng lao động phong phú, đa dạng về kỹ năng và văn hóa. Về mặt chính trị - xã hội, Bình Phước là địa phương có truyền thống cách mạng kiên cường, nhiều căn cứ kháng chiến quan trọng trong hai cuộc kháng chiến chống Pháp và chống Mỹ, là nơi hình thành bản lĩnh lãnh đạo của nhiều thế hệ cán bộ.

4.2. Chủ trương, chính sách của Trung ương và Đảng bộ, chính quyền tỉnh Bình Phước về phát triển nguồn nhân lực

**** Chủ trương, chính sách của Đảng và Chính phủ***

Trong tiến trình phát triển đất nước, Đảng và Nhà nước ta luôn xác định con người là yếu tố trung tâm, NNL là động lực quyết định sự phát triển nhanh và bền vững. Quan điểm này được thể hiện nhất quán trong các văn kiện Đại hội Đảng và các quyết định chiến lược của Chính phủ, đặc biệt từ sau năm 1986.

Tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII của Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), định hướng phát triển kinh tế - xã hội đã nhấn mạnh: “Lấy việc phát huy

nguồn lực con người làm yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 1996, tr. 85). Nhận định này khẳng định vai trò trung tâm của NNL trong chiến lược phát triển quốc gia. Ngày 24/10/1997, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 910/1997/QĐ-TTg, phê duyệt “Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng Đông Nam Bộ đến năm 2010”. Trong đó, Chính phủ chỉ rõ yêu cầu: “Đổi mới, nâng cao chất lượng và hiệu quả của công tác giáo dục - đào tạo nhằm nâng cao dân trí và phát triển NNL đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH và nâng cao đời sống” (Thủ tướng Chính phủ, 1997). Tiếp tục tinh thần này, Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng Cộng sản Việt Nam (2001) khẳng định: “Phát triển giáo dục - đào tạo là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp CNH, HĐH, là điều kiện để phát huy nguồn lực con người - yếu tố cơ bản để phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2001, tr. 108 - 109). Đặc biệt, Đảng nhấn mạnh: “Để đáp ứng yêu cầu về con người và NNL - nhân tố quyết định sự phát triển đất nước trong thời kỳ CNH, HĐH, cần tạo chuyển biến cơ bản, toàn diện về giáo dục - đào tạo” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2001, tr. 201).

Tầm quan trọng của phát triển NNL tiếp tục được nhấn mạnh trong Quyết định số 146/2004/QĐ-TTg ngày 13/8/2004 về “Phương hướng chủ yếu phát triển KT-XH vùng kinh tế trọng điểm phía Nam đến năm 2010 và tầm nhìn đến năm 2020”. Văn bản này nêu rõ định hướng: “Đầu tư phát triển NNL, đặc biệt NNL trong lĩnh vực sản xuất và các ngành mũi nhọn. Mở rộng quy mô đào tạo NNL theo nhiều hình thức khác nhau; phối hợp đào tạo giữa khu vực trung tâm với vùng ngoại vi, giữa vùng kinh tế trọng điểm phía Nam với các khu vực khác nhằm thu hút lực lượng lao động ngoài vùng tham gia hoạt động kinh tế trong vùng” (Thủ tướng Chính phủ, 2004). Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng Cộng sản Việt Nam (2006) tiếp tục khẳng định: “Phấn đấu để giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ thực sự trở thành quốc sách hàng đầu, thông qua đổi mới toàn diện giáo dục - đào tạo, phát triển NNL chất lượng cao, chấn hưng nền giáo dục Việt Nam” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2006, tr. 34). Văn kiện Đại hội cũng đề ra nhiệm vụ cụ thể: “Đổi mới hệ thống giáo dục đại học và sau đại học, gắn đào tạo với sử dụng, trực tiếp phục vụ quá trình chuyển đổi cơ cấu lao động; phát triển nhanh NNL chất lượng cao, đặc biệt là các chuyên gia đầu ngành. Chú trọng phát hiện, bồi dưỡng, trọng dụng nhân tài; nhanh chóng xây dựng cơ cấu NNL hợp lý về ngành nghề, trình độ, dân tộc, vùng miền, v.v.” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2006, tr. 96 - 97).

Đối với tỉnh Bình Phước, Quyết định số 194/2006/QĐ-TTg ngày 24/8/2006 về phê duyệt “Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Bình Phước thời kỳ 2006 - 2020” đã xác định rõ: “Chính sách phát triển NNL cần coi trọng công tác

giáo dục - đào tạo, nâng cao dân trí; có kế hoạch đào tạo lực lượng lao động phù hợp với định hướng phát triển các ngành nghề sản xuất, kinh doanh; tạo động lực khuyến khích người lao động phát huy sức lực, trí tuệ nhằm nâng cao hiệu quả lao động. Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước có chất lượng. Có chính sách thu hút nguồn lao động chất lượng cao từ các địa phương khác đến làm việc” (Thủ tướng Chính phủ, 2006).

** Chủ trương, chính sách của Đảng bộ và chính quyền tỉnh Bình Phước*

Trên cơ sở quán triệt các chủ trương của Trung ương, Đảng bộ và chính quyền tỉnh Bình Phước đã kịp thời xây dựng và triển khai những chính sách phù hợp với điều kiện đặc thù của địa phương, đặc biệt trong lĩnh vực phát triển NNL.

Theo Quyết định số 06/QĐ-UB ngày 13/01/1998 về phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển KT-XH tỉnh Bình Phước giai đoạn 1996 - 2010, mục tiêu phát triển NNL được xác định rõ ràng: hoàn thành xóa mù chữ cho toàn dân, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, đồng thời hình thành nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển KT-XH của tỉnh. Quyết định số 63/2000/QĐ-UB ngày 02/8/2000 của Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Phước về phê duyệt “Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Bình Phước đến năm 2010” đã xác định quan điểm phát triển con người một cách toàn diện, nhấn mạnh vai trò của giáo dục - đào tạo trong việc nâng cao chất lượng nguồn lao động, đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập kinh tế khu vực và quốc tế. Tiếp đó, Nghị quyết số 07/2010/NQ-HĐND ngày 14/12/2010 của Hội đồng Nhân dân tỉnh đã thông qua “Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2011 - 2015”, trong đó đề ra mục tiêu: Phát triển kinh tế với tốc độ tăng trưởng nhanh và bền vững; tiếp tục chuyển dịch cơ cấu kinh tế, đẩy mạnh phát triển công nghiệp và đô thị hóa, tạo tiền đề để đến năm 2020 đưa Bình Phước trở thành tỉnh công nghiệp. Trong đó, phát triển NNL được xác định là khâu then chốt để hiện thực hóa mục tiêu chuyển dịch cơ cấu. Bên cạnh đó, Quyết định số 138/QĐ-UBND ngày 05/01/2010 của Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Phước về phê duyệt “Quy hoạch phát triển ngành giáo dục và đào tạo tỉnh Bình Phước đến năm 2015 và tầm nhìn đến năm 2020” đã xác định: Đảm bảo phần lớn nhu cầu nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật ở các cấp (dạy nghề, trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học và trên đại học); phối hợp với các cơ sở đào tạo trong vùng để chuẩn hóa, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH của địa phương, phù hợp với quy hoạch phát triển chung của vùng và tiến trình hội nhập quốc gia.

Có thể thấy, từ Trung ương đến địa phương, phát triển NNL luôn được xác định là một nhiệm vụ chiến lược, mang tính nền tảng và xuyên suốt. Các chủ trương, chính sách nêu trên không chỉ thể hiện rõ tầm nhìn dài hạn của Đảng và Nhà nước

mà còn cho thấy sự chủ động, linh hoạt trong việc vận dụng vào điều kiện cụ thể của tỉnh Bình Phước. Đặc biệt, các văn kiện đã chuyển từ quan điểm coi giáo dục - đào tạo là công cụ hỗ trợ phát triển, sang việc xem đó là động lực then chốt và là quốc sách hàng đầu. Điều này tạo nền tảng quan trọng để Bình Phước từng bước nâng cao chất lượng NNL, đáp ứng yêu cầu phát triển trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế.

4.3. Thực trạng nguồn nhân lực tỉnh Bình Phước giai đoạn 1997 - 2010

a. Quy mô nguồn nhân lực

Trong giai đoạn 1997 - 2010, tỉnh Bình Phước chứng kiến những chuyển biến đáng kể về quy mô dân số, lao động và cơ cấu kinh tế, phản ánh quá trình phát triển KT-XH trong bối cảnh đổi mới và hội nhập quốc gia. Năm 1997, dân số trung bình của tỉnh là 570.507 người, trong đó dân số thành thị là 88.586 người, dân số nông thôn là 481.921 người; số người đang làm việc trong các ngành kinh tế đạt 262.291 người (Cục Thống kê Bình Phước, 1998, tr. 15 - 17). Tổng sản phẩm trong tỉnh (GDP) đạt 1.247 tỷ đồng, GDP bình quân đầu người ước đạt 2,2 triệu đồng. Về cơ cấu kinh tế, khu vực nông - lâm nghiệp chiếm tỷ trọng lớn nhất với 70%, tiếp đến là dịch vụ với 25%, trong khi công nghiệp - xây dựng chỉ chiếm 5% (Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Phước, 1998). Đến năm 2010, dân số trung bình toàn tỉnh tăng lên 893.353 người, lực lượng lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế đạt 516.823 người, gần gấp đôi so với năm 1997 (Cục Thống kê Bình Phước, 2011, tr. 32 - 37). Tổng sản phẩm trong tỉnh đạt 6.081,6 tỷ đồng, trong đó khu vực nông - lâm - thủy sản chiếm 47,1%, công nghiệp - xây dựng chiếm 24,1%, và thương mại - dịch vụ chiếm 28,8%. GDP bình quân đầu người đạt 1.028 USD (Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Phước, 2010). Như vậy, trong khoảng thời gian 13 năm (1997 - 2010), dân số toàn tỉnh tăng gần 57%, trong đó tốc độ gia tăng dân số thành thị nhanh hơn so với nông thôn, phản ánh xu hướng đô thị hóa và chuyển dịch lao động ngày càng rõ nét. Lực lượng lao động tăng mạnh, cho thấy khả năng hấp thụ lao động và mở rộng thị trường việc làm tại địa phương.

Tuy nhiên, trong cùng giai đoạn, tỉnh cũng ghi nhận sự biến động đáng kể về dân cư do quá trình di cư. Theo số liệu thống kê, tỷ lệ xuất cư năm 2005 là 6,6%, đến năm 2010 tăng lên 17,2%, cho thấy một bộ phận dân cư, đặc biệt là thanh niên, đã rời địa phương để sinh sống, làm việc hoặc học tập tại các đô thị và các tỉnh công nghiệp phát triển như Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương. Bên cạnh đó, tỷ lệ nhập cư cũng tăng đáng kể, từ 4,6% năm 2005 lên 10,3% vào năm 2010 (Tổng cục Thống kê, 2011, tr. 89 - 94). Nguyên nhân chủ yếu là do tỉnh Bình Phước

có điều kiện tự nhiên thuận lợi cho phát triển nông nghiệp hàng hóa, đặc biệt là các loại cây công nghiệp dài ngày như: điều, cà phê, cao su, hồ tiêu, v.v.. Cùng với đó là sự hình thành và mở rộng các cơ sở chế biến nông sản và gỗ đã tạo ra nhiều cơ hội việc làm, thu hút một lực lượng lớn lao động nhập cư từ các vùng lân cận, đóng góp tích cực vào phát triển kinh tế địa phương.

Bảng 1. Một số chỉ tiêu kinh tế - xã hội tỉnh Bình Phước 1997 - 2010

Đơn vị: Nghìn người

Chỉ tiêu	1997	2010	Chỉ số phát triển (%)
Dân số trung bình	570,507	893,353	56,59%
- Thành thị	88,586	149,994	69,32%
- Nông thôn	481,921	743,359	54,25%
- Nam	276,699	450,866	62,94%
- Nữ	293,808	442,487	50,60%
Số người trong độ tuổi lao động	300,892	525,133	74,55%
Số người đang làm việc trong ngành kinh tế	262,291	516,823	197,1%
- Nông - lâm nghiệp và thủy sản	236,953	359,800	151,8%
- Công nghiệp và xây dựng	6,375	50,500	792,1%
- Dịch vụ	18,963	106,400	560,71%

Nguồn: Cục Thống kê Bình Phước 2001 - 2011.

Giai đoạn 1997 - 2010 là thời kỳ tỉnh Bình Phước từng bước vượt qua những khó khăn ban đầu sau khi tái lập, trong đó công tác phát triển NNL phục vụ các ngành kinh tế được quan tâm và có nhiều chuyển biến tích cực. Khi mới tái lập tỉnh (năm 1997), nền kinh tế còn gặp nhiều trở ngại, cơ sở hạ tầng yếu kém, sản xuất chưa phát triển đồng đều. Tuy nhiên, dưới sự lãnh đạo của Đảng bộ và sự đồng lòng của nhân dân, các hoạt động sản xuất từng bước được khôi phục và mở rộng, đời sống nhân dân được cải thiện dần. Phân chia theo ngành kinh tế năm 1997, lực lượng lao động chủ yếu tập trung trong lĩnh vực nông nghiệp với 236.953 người. Ngành công nghiệp và tiểu thủ công nghiệp có 1.506 cơ sở hoạt động, sử dụng 6.375 lao động. Đến cuối tháng 11 năm 1997, toàn tỉnh có 64 doanh nghiệp sản xuất công nghiệp hoạt động trong các lĩnh vực như: khai thác khoáng sản, chế biến thực phẩm và đồ uống, sản xuất các sản phẩm từ gỗ, tre, nứa (Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Phước, 1998). Ngành dịch vụ thời điểm này có 7.443 cơ sở, sử dụng 18.963 lao động (Cục Thống kê Bình Phước, 2001, tr. 47).

Bước sang năm 2010, trong bối cảnh nền kinh tế cả nước đang trong giai đoạn phục hồi sau suy giảm nhưng lại đối mặt với nguy cơ lạm phát và diễn biến thời tiết bất thường (hạn hán kéo dài, mưa trái mùa), KT-XH của tỉnh Bình Phước vẫn duy trì được đà phục hồi và tăng trưởng. Quy mô và cơ cấu NNL có sự chuyển dịch theo hướng tích cực, phản ánh sự dịch chuyển của nền kinh tế từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ. Cụ thể, trong tổng số lực lượng lao động toàn tỉnh, ngành nông - lâm nghiệp và thủy sản có 359,8 nghìn người, ngành công nghiệp và xây dựng có 50,5 nghìn người, ngành dịch vụ có 106,4 nghìn người (Cục Thống kê Bình Phước, 2011, tr. 36 - 37). Số doanh nghiệp đang hoạt động trên địa bàn tỉnh đạt 1.435 doanh nghiệp, sử dụng 66.626 lao động theo loại hình doanh nghiệp, trong đó: doanh nghiệp Nhà nước có 24.392 người (chiếm 36,61%), doanh nghiệp ngoài Nhà nước 35.431 người (53,18%) và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài 6.803 người (10,21%). Đáng chú ý, lực lượng lao động nữ chiếm tỷ lệ đáng kể với 33.395 người.

Xét theo ngành kinh tế, tổng số lao động làm việc trong các doanh nghiệp đạt 68.626 người, trong đó: nông - lâm nghiệp và thủy sản chiếm 27.315 người, công nghiệp và xây dựng 30.984 người và dịch vụ 8.327 người (Cục Thống kê Bình Phước, 2011, tr. 78 - 80). Riêng ngành công nghiệp và xây dựng có bước phát triển vượt bậc: nếu như năm 1997 chỉ có 6.375 lao động, thì đến năm 2010 đã tăng lên 50,5 nghìn người. Giá trị sản xuất công nghiệp năm 2010 đạt 4.461,244 tỷ đồng, cho thấy vai trò ngày càng rõ nét của khu vực công nghiệp trong cơ cấu kinh tế tỉnh. Toàn tỉnh có 4.306 cơ sở tiểu thủ công nghiệp, trong đó có 255 doanh nghiệp ngoài Nhà nước và 4.051 cơ sở kinh tế cá thể, thu hút 35.801 lao động, tạo ra giá trị sản xuất đạt 2.495,9 tỷ đồng (Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Bình Phước, 2020, tr. 481).

Trong lĩnh vực giáo dục, sau khi tái lập tỉnh (1997), hệ thống giáo dục của Bình Phước còn gặp nhiều khó khăn về cơ sở vật chất và đội ngũ giáo viên. Toàn tỉnh có 348 trường học với 8.146 giáo viên. Tuy đã tiếp nhận được 700 giáo viên từ các nguồn khác nhau, nhưng vẫn còn thiếu đến 1.902 giáo viên ở các cấp học, phản ánh sự mất cân đối nghiêm trọng giữa nhu cầu giảng dạy và năng lực đáp ứng của hệ thống nhân sự giáo dục tại thời điểm đó. Nhằm khắc phục tình trạng này, tỉnh Bình Phước đã thành lập hai cơ sở đào tạo chuyên nghiệp: Trường Trung học Sư phạm và một trường tư thục dạy nghề, bước đầu góp phần hình thành hệ thống đào tạo giáo viên tại chỗ (Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Phước, 1998). Tuy nhiên, thực trạng cơ sở vật chất giáo dục vẫn còn nhiều bất cập, nhất là ở các vùng sâu, vùng xa. Nhiều địa phương vẫn phải sử dụng phòng tranh tre, phòng học tạm mượn, hoặc tổ chức học ca ba, ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng dạy và học, đồng thời làm hạn chế hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực giáo dục. Đến năm 2010, sau hơn một thập niên đầu tư

và phát triển, hệ thống giáo dục của tỉnh đã có những bước tiến vượt bậc về cả quy mô và chất lượng. Số lượng trường học tăng hơn gấp đôi, đạt 703 trường, đội ngũ giáo viên tăng gần 3 lần, đạt 21.724 người (Cục Thống kê Bình Phước, 2011, tr. 227 - 241). Bên cạnh việc mở rộng mạng lưới trường phổ thông, tỉnh còn phát triển các cơ sở giáo dục chuyên nghiệp với 2 trường trung cấp và 2 trường cao đẳng, góp phần đào tạo và cung cấp NNL có trình độ chuyên môn kỹ thuật cho toàn tỉnh. Sự gia tăng quy mô hệ thống giáo dục và đội ngũ giáo viên trong giai đoạn 1997 - 2010 không chỉ phản ánh sự quan tâm của các cấp chính quyền đối với phát triển NNL giáo dục, mà còn thể hiện xu thế tất yếu của quá trình CNH, HĐH ở một tỉnh mới tái lập như Bình Phước.

Bảng 2. Số trường và giáo viên tỉnh Bình Phước từ 1997 - 2010

Đơn vị: Trường, Người

	1997		2000		2005			2010		
	Trường	Giáo viên	Trường	Giáo viên	Trường	Giáo viên	GV dân tộc thiểu số	Trường	Giáo viên	GV dân tộc thiểu số
Mầm non	30	471	61	681	95	1000	-	115	1842	-
Phổ thông	158	3803	196	5388	250	8100	178	292	9837	344
-Tiểu học	146	2850	180	3500	144	4301	140	166	4715	235
- THCS		782		1551	84	2772	25	90	3363	61
- THPT	12	171	16	337	22	1027	13	36	1759	48
Trung cấp	2	69	2	69	3	89	-	2	84	-
Cao đẳng	-	-	-	-	1	25	-	2	124	-
Tổng	348	8146	455	11526	599	17314	178	703	21724	344

Nguồn: Cục Thống kê Bình Phước 1998 - 2011.

Trong lĩnh vực y tế, ngay sau khi tái lập tỉnh (1997), hệ thống chăm sóc sức khỏe của Bình Phước còn nhiều hạn chế cả về cơ sở vật chất lẫn NNL. Toàn tỉnh mới chỉ có 71 cơ sở y tế, bao gồm 5 bệnh viện, 2 phòng khám đa khoa khu vực và 64 trạm y tế xã, phường. Tổng số cán bộ, nhân viên toàn ngành y tế chỉ đạt 871 người, trong đó có 118 bác sĩ, 315 y sĩ, 238 y tá, 129 hộ sinh, 6 dược sĩ cao cấp, 30 dược sĩ trung cấp, và 35 dược tá. Mức độ bao phủ dịch vụ y tế còn thấp, với 2,2 bác sĩ/10.000 dân, 11 giường bệnh/10.000 dân và tỷ lệ trạm y tế cấp xã có bác sĩ chỉ đạt 12,5% (Tổng cục Thống kê, 1998, tr. 349 - 352). Đánh giá của ngành y tế tỉnh tại thời điểm này cho thấy, năng lực và trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ y tế

vẫn còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh trong bối cảnh tình hình dân số đang tăng nhanh và các dịch vụ y tế công cộng cần được mở rộng. Do đó, việc đào tạo, đào tạo lại và từng bước chuyên môn hóa nguồn nhân lực y tế được xác định là một trong những nhiệm vụ ưu tiên của ngành. Đến năm 2010, sau hơn một thập kỷ triển khai các chương trình đầu tư, đào tạo và phát triển nhân lực, hệ thống y tế của tỉnh đã có những bước tiến rõ rệt. Tổng số cơ sở y tế tăng lên 129 đơn vị, gồm 9 bệnh viện, 8 phòng khám đa khoa khu vực, 1 nhà hộ sinh, và 111 trạm y tế xã, phường. Đội ngũ nhân lực trong toàn ngành đạt 2.241 người, tăng 157,3% so với năm 1997. Trong đó, ngành y có 1.953 người, bao gồm 396 bác sĩ, 540 y sĩ và kỹ thuật viên, cùng 1.017 nhân lực khác; ngành dược có 288 người, trong đó 26 là dược sĩ cao cấp, 255 là dược sĩ trung cấp, và 7 là nhân lực khác (Cục Thống kê Bình Phước, 2011, tr. 242). Sự gia tăng đáng kể về số lượng cán bộ y tế, đặc biệt là đội ngũ bác sĩ và dược sĩ, không chỉ phản ánh sự nỗ lực đầu tư của chính quyền tỉnh Bình Phước trong việc củng cố hệ thống y tế, mà còn cho thấy chuyển biến tích cực về chất lượng NNL y tế. Tuy nhiên, so với nhu cầu chăm sóc sức khỏe ngày càng cao của nhân dân và yêu cầu phát triển dịch vụ y tế chuyên sâu, quy mô và chất lượng nhân lực ngành y tế của tỉnh vẫn còn nhiều hạn chế. Đặc biệt, tình trạng mất cân đối giữa các vùng miền, thiếu hụt bác sĩ tại các xã vùng sâu, vùng xa và áp lực về đào tạo chuyên khoa sâu tiếp tục đặt ra những thách thức trong chiến lược phát triển bền vững nguồn nhân lực y tế giai đoạn tiếp theo.

b. Chất lượng nguồn nhân lực

Giai đoạn 1997 - 2010, chất lượng NNL trong các ngành kinh tế của tỉnh Bình Phước từng bước được cải thiện rõ rệt, phản ánh sự chuyển biến tích cực trong cơ cấu lao động phù hợp với xu hướng phát triển kinh tế - xã hội địa phương. Là một tỉnh có lợi thế lớn về nông nghiệp, NNL trong khu vực nông - lâm nghiệp luôn chiếm tỷ trọng cao cả về số lượng và mức độ chuyên môn hóa. Năm 1997, số lao động trong khu vực này đạt 236.953 người, đến năm 2010 tăng lên 359,8 nghìn người, cho thấy xu hướng mở rộng sản xuất và thu hút lao động vào lĩnh vực này (Cục Thống kê Bình Phước, 2011, tr. 36 - 37). Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ VI (1997) đã xác định rõ vai trò then chốt của kinh tế nông nghiệp trong chiến lược phát triển, coi đây là nền tảng để thúc đẩy các ngành công nghiệp chế biến và nâng cao thu nhập quốc dân (Đảng bộ tỉnh Bình Phước, 1997, tr. 31). Trên cơ sở đó, tỉnh đã hình thành nhiều vùng chuyên canh cây công nghiệp dài ngày như cao su, hồ tiêu, điều, cà phê, tạo ra tỷ suất hàng hóa cao, góp phần vào tăng trưởng kinh tế. Đồng thời, kinh tế trang trại phát triển mạnh mẽ đã góp phần phủ xanh đất trống đồi trọc, bảo vệ môi trường sinh thái, tạo công ăn việc làm cho hàng nghìn lao động, nhất là ở vùng sâu, vùng xa. Nỗ lực trong việc ứng dụng khoa học - công nghệ vào sản xuất, triển khai các chương trình khuyến nông, khuyến lâm và phát triển giống mới cũng đã góp phần nâng cao năng suất, sản lượng và chất lượng lao động nông nghiệp.

Trong lĩnh vực công nghiệp và xây dựng, số lượng lao động tăng nhanh từ 6.375 người năm 1997 lên 50,5 nghìn người năm 2010, gấp gần 8 lần, cho thấy sức hút mạnh mẽ của ngành này đối với lực lượng lao động. Sự phát triển của các khu, cụm công nghiệp, cùng với sự đầu tư mở rộng sản xuất của các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp ngoài quốc doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, đã góp phần nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, kỷ luật lao động và tác phong công nghiệp cho người lao động. Bên cạnh đó, lĩnh vực dịch vụ cũng ghi nhận sự tăng trưởng mạnh mẽ, khi số lượng lao động tăng từ 18.963 người năm 1997 lên 106,4 nghìn người năm 2010 (Cục Thống kê Bình Phước, 2011, tr. 36 - 37), chiếm tỷ trọng ngày càng lớn trong cơ cấu lao động toàn tỉnh. Lực lượng lao động trong ngành dịch vụ không chỉ gia tăng về số lượng mà còn được cải thiện về kỹ năng chuyên môn, đáp ứng yêu cầu phát triển các lĩnh vực thương mại, vận tải, tài chính, ngân hàng, giáo dục và y tế. Sự chuyển dịch nhanh chóng của NNL từ nông nghiệp sang công nghiệp, xây dựng và dịch vụ đã góp phần khẳng định vai trò ngày càng lớn của các ngành phi nông nghiệp trong việc thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, nâng cao năng suất lao động và thu nhập người dân Bình Phước trong thời kỳ đầu CNH.

Lĩnh vực giáo dục - đào tạo ở Bình Phước đã đạt được nhiều chuyển biến căn bản, từng bước hình thành và phát triển đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục có chất lượng, phục vụ trực tiếp cho sự nghiệp nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài tại địa phương. Ngay sau khi tái lập tỉnh (1997), hệ thống giáo dục của Bình Phước vẫn còn trong tình trạng yếu kém cả về cơ sở vật chất lẫn nhân lực. Toàn tỉnh mới chỉ có 348 trường học với 8.146 giáo viên, trong khi nhu cầu thực tế khiến ngành giáo dục phải tiếp nhận bổ sung 700 giáo viên từ các nguồn khác nhau nhưng vẫn còn thiếu tới 1.902 giáo viên ở các cấp học. Trước tình hình đó, tỉnh đã tập trung thực hiện các chủ trương xóa mù chữ, phổ cập giáo dục tiểu học và từng bước cải thiện điều kiện dạy học. Đến năm 2000, tỉnh Bình Phước đã có 6/6 huyện, thị và 80/80 xã, phường, thị trấn được công nhận đạt chuẩn quốc gia về xóa mù chữ và phổ cập giáo dục tiểu học (Ủy ban Nhân dân tỉnh Bình Phước, 2000). Đến năm 2005, tình trạng thiếu giáo viên cơ bản được khắc phục (Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Bình Phước, 2020, tr. 455). Đến năm 2008, đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên toàn ngành giáo dục của tỉnh đạt 13.929 người, trong đó giáo viên các cấp học chiếm tỷ lệ lớn nhất với 11.043 người (79,3%); cán bộ quản lý và nhân viên văn phòng cấp trường là 2.647 người (19%); giáo viên và viên chức Trường Cao đẳng Sư phạm có 82 người (0,6%) và cán bộ quản lý tại Sở Giáo dục và các phòng giáo dục cấp huyện là 157 người (1,1%) (Tỉnh ủy - Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Phước, 2015, tập 2, tr. 527). Trong cùng năm, thực hiện Chỉ thị số 40-CT/TW của Ban Bí thư và Quyết định số 09/2005/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ, tỉnh đã tổ chức đào tạo 6 lớp

với 169 học viên là thanh tra giáo dục và bồi dưỡng chuyên môn cho 210 cán bộ quản lý, thể hiện sự quan tâm rõ nét đến việc nâng cao năng lực điều hành và giám sát giáo dục ở các cấp.

Về quy mô đội ngũ giáo viên, số lượng tăng trưởng ổn định và ấn tượng. Từ 6.258 giáo viên năm 2000, con số này đã tăng lên 10.980 người vào năm 2008, với tốc độ tăng trưởng bình quân hằng năm đạt 7,2%. Đáng chú ý, giáo viên trung học phổ thông tăng nhanh nhất (20,8%/năm), tiếp đến là giáo viên mầm non (9,8%) và trung học cơ sở (9,6%). Riêng giáo viên tiểu học có xu hướng giảm nhẹ, do ảnh hưởng từ sự suy giảm quy mô học sinh tiểu học. Trong khi đó, đội ngũ giáo viên khối trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề tăng mạnh, trung bình 39,6%/năm - phản ánh sự mở rộng đào tạo nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực kỹ thuật của địa phương (Tỉnh ủy - Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Phước, 2015, tập 2, tr. 527 - 528).

Chất lượng đội ngũ nhà giáo cũng có nhiều cải thiện tích cực. Tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn và trên chuẩn đều tăng ở các cấp học. Cụ thể, năm 2008, tỷ lệ giáo viên mầm non đạt chuẩn là 81,5% (trong đó trên chuẩn 6,9%), giáo viên tiểu học đạt chuẩn 98,3% (trên chuẩn 1,7%), trung học cơ sở 99,6% (trên chuẩn 19,7%) và trung học phổ thông 97,2% (trên chuẩn 0,1%) (Tỉnh ủy - Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Phước, 2015, tập 2, tr. 528). Đặc biệt, đội ngũ giáo viên trẻ chiếm tới 2/3 tổng số giáo viên, phần lớn là nữ, cho thấy xu hướng trẻ hóa và nữ hóa lực lượng giáo dục - yếu tố thuận lợi cho quá trình đổi mới phương pháp dạy học và tiếp cận công nghệ giáo dục hiện đại. Tính đến năm 2010, sau hơn một thập niên nỗ lực phát triển, hệ thống giáo dục của tỉnh đã có bước phát triển rõ rệt cả về quy mô và chất lượng. Số lượng trường học tăng hơn gấp đôi, từ 348 trường (1997) lên 703 trường, đội ngũ giáo viên tăng gần gấp ba, đạt 21.724 người (Cục Thống kê Bình Phước, 2011, tr. 227 - 241). Cùng với việc mở rộng mạng lưới trường phổ thông, tỉnh Bình Phước còn chú trọng phát triển giáo dục chuyên nghiệp và đào tạo nghề với 2 trường trung cấp, 2 trường cao đẳng, 1 trường công nhân kỹ thuật và 1 trường trung học y tế. Ngoài ra, tỉnh còn liên kết với các trường đại học tổ chức các lớp đào tạo từ xa, tại chức - mở rộng cơ hội học tập cho cán bộ, giáo viên và người lao động. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đáng ghi nhận, vẫn tồn tại một số hạn chế: Sự chênh lệch về số lượng và chất lượng giáo viên giữa các vùng, các cấp học chưa được khắc phục triệt để; tình trạng thiếu giáo viên theo cơ cấu môn học vẫn diễn ra, nhất là ở các môn chuyên biệt như ngoại ngữ, tin học, kỹ thuật, nhạc - họa và giáo dục thể chất. Việc đổi mới phương pháp giảng dạy, sử dụng thiết bị hỗ trợ giảng dạy vẫn chưa đồng đều; một bộ phận giáo viên còn hạn chế về chuyên môn nghiệp vụ, đặc biệt tại các vùng sâu, vùng xa. Công tác xã hội hóa giáo dục, đặc biệt trong đào tạo nghề, còn chậm và chưa đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội; tỷ lệ lao động

qua đào tạo vẫn ở mức thấp so với khu vực và cả nước (Đảng bộ tỉnh Bình Phước, 2001, tr. 47). Tóm lại, giai đoạn 1997 - 2010 ghi nhận sự nỗ lực vượt bậc của tỉnh Bình Phước trong việc phát triển đội ngũ nhân lực ngành giáo dục, cả về số lượng lẫn chất lượng. Đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý được chuẩn hóa, trẻ hóa, từng bước đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công cuộc đổi mới giáo dục. Những kết quả đạt được không chỉ tạo nền tảng cho sự nghiệp giáo dục của tỉnh phát triển bền vững trong những giai đoạn sau, mà còn đóng góp thiết thực vào quá trình xây dựng NNL chất lượng cao của địa phương.

Ngành y tế tỉnh Bình Phước đã có sự cải thiện rõ rệt, song vẫn còn nhiều bất cập so với yêu cầu thực tiễn. Năm 1997, toàn ngành y tế tỉnh chỉ có 871 cán bộ, nhân viên, với đội ngũ bác sĩ chiếm tỷ lệ rất thấp (chỉ 118 người, tương ứng 2,2 bác sĩ/10.000 dân), trong khi hệ thống cơ sở y tế còn sơ sài, chỉ gồm 71 đơn vị, phần lớn là trạm y tế xã phường (Tổng cục Thống kê, 1998, tr. 349 - 352). Đội ngũ y tế vừa thiếu về số lượng, vừa hạn chế về trình độ chuyên môn, chưa đủ khả năng đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe trong bối cảnh dân số tăng nhanh và nhu cầu khám chữa bệnh ngày càng đa dạng, phức tạp. Trước thực trạng này, công tác đào tạo, bổ sung, và nâng cao năng lực chuyên môn cho đội ngũ y tế được tỉnh xác định là một trong những nhiệm vụ ưu tiên hàng đầu. Đến năm 2010, sau hơn một thập niên tập trung đầu tư và cải tổ, đội ngũ NNL y tế của tỉnh Bình Phước đã có bước phát triển đáng kể cả về lượng và chất. Tổng số nhân lực ngành y tế đạt 2.241 người, tăng 157,3% so với năm 1997; trong đó số bác sĩ tăng gấp hơn 3 lần, đạt 396 người, góp phần cải thiện chỉ tiêu bác sĩ trên đầu dân và nâng cao năng lực khám chữa bệnh tuyến cơ sở (Cục Thống kê Bình Phước, 2011, tr. 242). Ngoài ra, số lượng y sĩ, kỹ thuật viên và dược sĩ cũng được tăng cường, thể hiện nỗ lực của tỉnh trong việc chuyên môn hóa và đa dạng hóa NNL ngành y. Tuy nhiên, chất lượng NNL y tế vẫn còn những tồn tại đáng lưu ý. Việc phân bổ bác sĩ không đồng đều giữa các địa bàn, đặc biệt là tình trạng thiếu bác sĩ tại các trạm y tế vùng sâu, vùng xa vẫn chưa được giải quyết triệt để. Tình trạng một bộ phận y, bác sĩ còn hạn chế về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, cùng với thái độ phục vụ chưa tốt, ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng dịch vụ y tế công cộng (BCH Đảng bộ tỉnh Bình Phước, 2020, tr. 535 - 536).

Công tác đào tạo, bồi dưỡng, thu hút NNL, thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ VIII (nhiệm kỳ 2005 - 2010) về công tác đào tạo cán bộ và phát triển NNL, đến năm 2008, tỉnh đã đạt được những kết quả đáng ghi nhận. Tính đến năm 2008, toàn tỉnh đã tổ chức đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ cho 876 cán bộ, công chức (CB, CC). Ở cấp tỉnh và huyện, có 312 người được đào tạo, bao gồm 204 người hoàn thành chương trình Cử nhân Hành chính, 68 người tham gia lớp Tiền công vụ, 10 người theo học sau đại học, và 30 người được cử đi học đại học theo

hình thức thỏa thuận. Ở cấp xã, có 564 CB, CC được đào tạo, trong đó 278 người theo học Trung cấp Hành chính, 102 người học Trung cấp Công an, 85 người học Sơ cấp Công an, và 99 Chỉ huy trưởng quân sự cấp xã được đào tạo theo chương trình chuyên biệt. Cùng với đào tạo chuyên môn, công tác đào tạo ngoại ngữ được quan tâm với việc tổ chức lớp học tiếng Anh cho 36 cán bộ lãnh đạo các sở, ban, ngành, trong đó 8 người đạt trình độ A và 12 người đạt trình độ B. Đặc biệt, 16 công chức được cử đào tạo ngoại ngữ để chuẩn bị cho chương trình đào tạo sau đại học tại nước ngoài (Ủy ban Nhân dân tỉnh Bình Phước - Sở Nội vụ, 2008), cho thấy bước chuyển quan trọng trong định hướng hội nhập và phát triển NNL chất lượng cao.

Về công tác bồi dưỡng, tỉnh đã tổ chức các lớp chuyên môn, nghiệp vụ cho 49 CB, CC; đồng thời bồi dưỡng kiến thức quản lý Nhà nước cho 958 cán bộ, bao gồm 450 người ở cấp tỉnh, huyện và 508 người ở cấp xã. Cụ thể, có 142 người tham gia chương trình cán sự, 286 người học chuyên viên, 19 người học chuyên viên chính, và 6 người học chuyên viên cao cấp. Ngoài ra, 1.180 CB, CC được bồi dưỡng kỹ năng hành chính - trong đó có 385 người ở cấp tỉnh, huyện và 795 người ở cấp xã. Trong bối cảnh đất nước đang từng bước hội nhập kinh tế quốc tế, tỉnh cũng chú trọng tổ chức các lớp bồi dưỡng chuyên đề hội nhập cho 376 CB, CC tại các sở, ban, ngành và UBND cấp huyện, thị xã. Đáng chú ý, trong công tác thu hút nhân lực chất lượng cao, tỉnh đã tuyển được 2 thạc sĩ - gồm 1 chuyên ngành Giáo dục học về công tác tại Sở Giáo dục và Đào tạo, và 1 chuyên ngành Văn học về giảng dạy tại Trường Cao đẳng Sư phạm. Song song với đó, có 27 học sinh là người dân tộc thiểu số được cử theo học lớp đại học ngành Nông - Lâm hệ tại chức tại địa phương nhằm tạo nguồn cán bộ tại chỗ cho vùng sâu, vùng xa (Ủy ban Nhân dân tỉnh Bình Phước - Sở Nội vụ, 2008). Nhìn chung, số lượng CB, CC được đào tạo, bồi dưỡng hàng năm gia tăng, cho thấy xu hướng tích cực trong nâng cao trình độ chuyên môn và năng lực quản lý của đội ngũ cán bộ địa phương. Việc đào tạo bước đầu đã gắn với quy hoạch, sử dụng cán bộ; các tiêu chuẩn, đối tượng và thẩm quyền cử đi học được xác định tương đối rõ ràng; chính sách đào tạo, bồi dưỡng tương đối phù hợp, góp phần tạo tâm lý an tâm, động lực học tập cho CB, CC. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đạt được, công tác đào tạo, bồi dưỡng và thu hút NNL của tỉnh vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế. Một số cơ quan, đơn vị chưa thực sự coi trọng công tác này, dẫn đến việc chưa đảm bảo quyền lợi, chế độ cho CB, CC, viên chức được cử đi học. Việc không tuân thủ đúng quy trình cử đi đào tạo đã khiến nhiều CB, CC không được hưởng chính sách hỗ trợ, làm giảm hiệu quả thực chất của chính sách phát triển nhân lực. Công tác quy hoạch cán bộ còn khép kín, thiếu tính “động và mở,” chưa gắn kết chặt chẽ giữa các khâu quy hoạch và đào tạo. Đặc biệt, việc chuẩn hóa đội ngũ theo Quyết định số 132-QĐ/TU của Tỉnh ủy còn chưa đạt yêu cầu, nhất là đối với cán bộ cấp xã - nơi nguồn nhân lực

thường yếu và thiếu. Cơ chế, chính sách cho cán bộ luân chuyển, điều động còn triển khai chậm; công tác đánh giá cán bộ ở một số nơi còn mang tính hình thức, thiếu phản ánh thực chất về năng lực, đạo đức, phẩm chất. Tỷ lệ cán bộ nữ tham gia công tác lãnh đạo, quản lý các cấp còn thấp, chưa tương xứng với tiềm năng và sự phát triển của lực lượng lao động nữ, dẫn đến tình trạng hụt hẫng nguồn cán bộ nữ ở một số lĩnh vực. Ngoài ra, vẫn còn hiện tượng một số cán bộ, công chức thiếu tinh thần trách nhiệm, gây phiền hà cho người dân, trong khi năng lực chuyên môn còn hạn chế (Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Bình Phước, 2020, tr. 505).

Như vậy, có thể nói, giai đoạn 1997 - 2010 đánh dấu bước chuyển biến đáng kể trong phát triển NNL của Bình Phước. Quy mô lao động tăng trưởng ổn định, cơ cấu lao động chuyển dịch tích cực theo hướng giảm nông nghiệp, tăng công nghiệp - dịch vụ. NNL phục vụ các ngành kinh tế - xã hội như công nghiệp, nông nghiệp, dịch vụ, giáo dục và y tế từng bước được hình thành và đáp ứng yêu cầu phát triển địa phương, góp phần tích cực vào quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế và hướng tới công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Bên cạnh đó, NNL của tỉnh vẫn còn nhiều hạn chế. Chất lượng NNL chưa đồng đều, đặc biệt tại các vùng nông thôn và dân tộc thiểu số; lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật còn thiếu hụt so với nhu cầu của các ngành kinh tế mũi nhọn. Dù vậy, có thể khẳng định, Bình Phước đã đặt những nền tảng ban đầu cho phát triển NNL, nhưng để nguồn lực con người trở thành động lực thực sự của tăng trưởng, vẫn còn nhiều thách thức cần khắc phục trong giai đoạn tiếp theo.

4. Kết luận

Giai đoạn 1997 - 2010 đánh dấu bước chuyển mình quan trọng của tỉnh Bình Phước trong tiến trình phát triển KT-XH, trong đó NNL giữ vai trò then chốt, vừa là động lực, vừa là mục tiêu của quá trình đổi mới và CNH, HĐH. Dưới sự lãnh đạo của Đảng bộ tỉnh và sự định hướng chiến lược rõ ràng từ các nghị quyết phát triển KT-XH, cơ cấu lao động của tỉnh đã có sự chuyển dịch tích cực, từ chỗ tập trung chủ yếu ở khu vực nông - lâm nghiệp sang các ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ, phù hợp với xu thế phát triển chung của cả nước. Cùng với sự gia tăng về số lượng, chất lượng NNL cũng được nâng cao thông qua các hoạt động đào tạo nghề, ứng dụng KH-CN, phát triển sản xuất theo hướng chuyên môn hóa và HĐH. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, chất lượng NNL của tỉnh vẫn còn những hạn chế nhất định như tỷ lệ lao động qua đào tạo còn thấp, phân bố lao động chưa đồng đều giữa các vùng và ngành nghề, nhất là ở vùng sâu, vùng xa. Trong bối cảnh hội nhập và chuyển đổi mô hình tăng trưởng, việc tiếp tục đầu tư phát triển NNL một cách toàn diện, từ giáo dục, đào tạo nghề đến thu hút, sử dụng lao động hiệu quả, sẽ là yếu tố then chốt để Bình Phước phát triển bền vững trong những giai đoạn tiếp theo.

Tài liệu tham khảo

1. Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Bình Phước. 2020. *Lịch sử Đảng bộ tỉnh Bình Phước (1930 - 2020)*. Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật. Hà Nội.
2. Ban Chấp hành Trung ương. 2022. *Nghị quyết 29-NQ/TW ngày 17/11/2022 Hội nghị lần thứ Sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XIII về tiếp tục đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*. Hà Nội.
3. Cục Thống kê Bình Phước. 1998. *Niên giám thống kê năm 1997*. Bình Phước.
4. Cục Thống kê Bình Phước. 2001. *Niên giám thống kê năm 2000*. Bình Phước.
5. Cục Thống kê Bình Phước. 2011. *Niên giám thống kê năm 2010*. Bình Phước.
6. Đảng bộ tỉnh Bình Phước. 1997. *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ VI (Nhiệm kỳ 1997 - 2000)*. Bình Phước.
7. Đảng Cộng sản Việt Nam. 1996. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*. Nxb. Chính trị quốc gia. Hà Nội.
8. Đảng Cộng sản Việt Nam. 2001. *Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*. Nxb. Chính trị quốc gia. Hà Nội.
9. Đảng Cộng sản Việt Nam. 2006. *Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*. Nxb. Chính trị quốc gia. Hà Nội.
10. Đảng Cộng sản Việt Nam. 2015. “Nghị quyết của Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IV của Đảng”, (<https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/ban-chap-hanh-trung-uong-dang/dai-hoi-dang/lan-thu-iv/ngghi-quyet-cua-dai-hoi-dai-bieu-toan-quoc-lan-thu-iv-cua-dang-1522?categoryId=104000026>).
11. Đảng Cộng sản Việt Nam. 2019. *Văn kiện Đảng thời kỳ đổi mới, phần I*. Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật. Hà Nội.
12. Đảng Cộng sản Việt Nam. 2021. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập I*. Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
13. ILO. 2001. *A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth*. Geneva, Switzerland.
14. International Labour Organization. 2004. *Human resources development recommendation (No. 195)*. International Labour Conference, 92nd Session. p. 1.
15. Tỉnh ủy - Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Phước. 2015. *Địa chí Bình Phước*, tập 1, 2. Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
16. Tổng cục Thống kê. 1998. *Niên giám thống kê 1997*. Nxb. Thống kê.

17. Tổng cục Thống kê. 2011. *Niên giám thống kê 2010*. Nxb. Thống kê.
18. Thủ tướng Chính phủ. 1997. *Quyết định số: 910/1997/QĐ-TTg* ngày 24 tháng 10 năm 1997 về việc phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng Đông Nam Bộ giai đoạn từ nay đến năm 2010. Hà Nội.
19. Thủ tướng Chính phủ. 2004. *Quyết định Số:146/2004/QĐ-TTg* ngày 13 tháng 8 năm 2004 về phương hướng chủ yếu phát triển kinh tế - xã hội vùng kinh tế trọng điểm phía Nam đến năm 2010 và tầm nhìn đến năm 2020. Hà Nội.
20. Thủ tướng Chính phủ. 2006. *Quyết định số 194/2006/QĐ-TTg* ngày 24/8/2006 về phê duyệt “Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Bình Phước thời kỳ 2006 - 2020”. Hà Nội.
21. Thủ tướng Chính phủ. 2025. *Quyết định 759/QĐ-TTg* ngày 14/4/2025 về phê duyệt đề án sắp xếp, tổ chức lại đơn vị hành chính các cấp và xây dựng mô hình tổ chức chính quyền địa phương 02 cấp. Hà Nội.
22. Ủy ban Nhân dân tỉnh Bình Phước. 1998. *Báo cáo 03/BC-UB* ngày 9/2/1998 về tình hình kinh tế - xã hội năm 1997 và phương hướng nhiệm vụ năm 1998. Bình Phước.
23. Ủy ban Nhân dân tỉnh Bình Phước. 2000. *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội năm 2000 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2001*. Bình Phước.
24. Ủy ban Nhân dân tỉnh Bình Phước- Sở Nội vụ. 2008. *Báo cáo kết quả thực hiện chương trình đào tạo cán bộ và phát triển nguồn nhân lực*. Bình Phước.
25. Ủy ban Nhân dân tỉnh Bình Phước. 2010. *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội năm 2010, nhiệm vụ năm 2011*. Bình Phước.
26. United Nations Development Programme. 1990. *Human development report 1990: Concept and measurement of human development*. Oxford University Press. p. 11.
27. UNESCO. 1995. *Policy paper for change and development in higher education*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. p. 2.