

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VÙNG TÂY NAM BỘ 1975-2020: TỪ CHÍNH SÁCH ĐẾN THỰC TIỄN

Doãn Đức Thành⁽¹⁾

(1) Ban Tuyên giáo huyện ủy Long Thành, Đồng Nai

Ngày nhận bài 25/10/2021; Ngày gửi phản biện 15/11/2021; Chấp nhận đăng 30/12/2021

Liên hệ Email: dthanh920@gmail.com

<https://doi.org/10.37550/tdmu.VJS/2022.01.263>

Tóm tắt

Nằm ở phía Nam đất nước, Tây Nam bộ (hay còn gọi là Đồng bằng sông Cửu Long) là vùng châu thổ được đánh giá có rất nhiều tiềm năng, lợi thế phát triển kinh tế – xã hội. Trong những thập niên gần đây, vùng Tây Nam bộ được quy hoạch trở thành một vùng kinh tế nông nghiệp trọng điểm theo hướng ứng dụng công nghệ cao, có các ngành công nghiệp, dịch vụ, thương mại hỗ trợ. Trong quá trình hiện đại hóa nông nghiệp, nhu cầu về nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu, giúp nâng cao năng lực cạnh tranh cho từng địa phương cũng như toàn vùng đang được xem là yếu tố quan trọng tạo đà cho những phát triển của vùng trong thời gian tới. Bài viết này tập trung phân tích những chuyển biến trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong bức tranh chung về phát triển kinh tế của vùng Tây Nam bộ từ năm 1975 đến năm 2020; trên cơ sở làm rõ những thành tựu và những thách thức đang đặt ra, bài viết đề xuất một vài kiến nghị và có những đánh giá về vấn đề này.

Từ khóa: chính sách, kinh tế, nguồn nhân lực, phát triển, Tây Nam Bộ

Abstract

DEVELOPING HUMAN RESOURCES IN THE SOUTHWEST REGION 1975-2020: FROM POLICY TO PRACTICE

Located in the South of the country, the Southwest region (the Mekong Delta) is a delta region that has a lot of potential and advantages for socio-economic development. In recent decades, the Southwest region is planned to become a key agricultural economic region in the direction of high-tech application, with supporting industries, services and trade. In the process of agricultural modernization, the demand for human resources, especially high-quality human resources to meet the requirements, help improve the competitiveness of each locality as well as the whole region is being considered a factor important for creating momentum for the region's development in the coming time. This article focuses on analyzing changes in human resource development strategy in the general picture of economic development of the Southwest region from 1975 to 2020; On the basis of clarifying achievements and challenges, the article proposes a few recommendations and makes assessments on these.

1. Giới thiệu

Nguồn nhân lực được hiểu trong bài viết này là nguồn lực con người của một quốc gia, một vùng lãnh thổ, đây là lực lượng lao động được đào tạo ở một trình độ nào đó để có năng lực tham gia vào quá trình phân công lao động xã hội (Phạm Nguyễn Ngọc Anh, 2014). Ngày nay lợi thế so sánh của sự phát triển đang chuyển dần từ yếu tố giàu tài nguyên, tiền vốn... sang lợi thế về trình độ trí tuệ cao của con người. Nguồn nhân lực trở thành nguồn tài sản quý giá, là một trong những nhân tố quyết định sự tăng trưởng của mọi quốc gia, vùng lãnh thổ. Tại Đại hội XI, Đảng Cộng sản Việt Nam tiếp tục khẳng định: “Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2011).

Tây Nam bộ là vùng đất rộng lớn, chiếm 12% diện tích và 19% dân số cả nước, được xem là vùng kinh tế nông nghiệp quan trọng, đóng góp 50% sản lượng lúa, 95% lượng gạo xuất khẩu (thống kê năm 2017) của Việt Nam. Đặc biệt, Tây Nam bộ có vị trí thuận lợi trong giao thương với các nước Asean và Tiểu vùng sông Mekong (Thủ tướng Chính phủ, 2017). Từ năm 1975 đến nay, việc hoạch định chính sách để phát triển kinh tế – xã hội vùng đồng bằng này đã được Đảng và Nhà nước quan tâm với nhiều chủ trương, chính sách và giải pháp đã được thực thi và trong thực tế vùng đất này đã có sự chuyển biến rõ rệt, đạt được nhiều thành tựu to lớn và có ý nghĩa quan trọng. Đặc biệt, trong quá trình thay đổi cơ cấu nền kinh tế Việt Nam theo hướng giảm tỷ trọng nông nghiệp, chuyển đổi mô hình nông nghiệp thích ứng với biến đổi khí hậu, Tây Nam bộ đã trở thành vùng trọng điểm của chính sách nông nghiệp mới của Việt Nam. Việc chuyển đổi sang mô hình nông nghiệp ứng dụng công nghệ, sản xuất hàng hóa quy mô lớn, nhất là trong bối cảnh đối mặt với những tác động của biến đổi khí hậu đòi hỏi nguồn nhân lực phải được đào tạo chuyên nghiệp. Trong thực tế, việc phát triển nguồn nhân lực cho vùng Tây Nam bộ đã đạt được những thành tựu nhất định. Tuy nhiên, ngoài số lượng thì chất lượng nguồn nhân lực ở Tây Nam bộ vẫn đang ở trình độ thấp, chưa tương xứng với tiềm năng hiện có của vùng. Do đó, việc phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao ở đây đặt ra nhiều yêu cầu cấp bách.

2. Tổng quan tài liệu

Nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực là một vấn đề đã được rất nhiều học giả nghiên cứu dưới nhiều góc tiếp cận khác nhau từ sử học, kinh tế học, xã hội học đến triết học... Một số công trình tiêu biểu nghiên cứu chung về nguồn nhân lực của các tác giả Đoàn Xuân Thủy (2013), Mai Quốc Chánh (1999), Đoàn Văn Khái (2005) đã làm rõ vai trò của nguồn nhân lực, thực trạng chất lượng nguồn nhân lực và sự cần thiết phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đối với sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá của

đất nước. Từ đó, đánh giá thực trạng khách quan nguồn lực của Việt Nam, đưa ra những định hướng và giải pháp để xây dựng nguồn lực, đáp ứng yêu cầu của đất nước trong tình hình mới. Liên quan đến vấn đề phát triển nguồn nhân lực ở Tây Nam bộ cũng nhận được sự tham gia nghiên cứu của nhiều tác giả. Phạm Thế Tri (2003) đã nêu khái niệm, vai trò và sự tác động của việc phát triển nguồn nhân lực ở Đồng bằng sông Cửu Long. Qua đó, đề ra phương hướng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực của khu vực này giai đoạn 2001-2010. Dương Đăng Khoa (2015) đã tập trung trình bày về thực trạng đào tạo nguồn nhân lực ở Đồng bằng sông Cửu Long và đề xuất những giải pháp cho việc phát triển nguồn nhân lực ở đây trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Nhìn nhận nguồn nhân lực thông qua giáo dục – đào tạo, tác giả Phạm Ngọc Anh (2014) từ việc “định vị” đào tạo nguồn nhân lực cho nông nghiệp nông thôn trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Đồng bằng sông Cửu Long đã đề xuất một số chính sách, giải pháp liên quan đến vấn đề này. Kỷ yếu Hội thảo “Phát triển nguồn nhân lực ở Đồng bằng sông Cửu Long” do trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân Văn tổ chức năm 2015 có nhiều bài viết về nguồn nhân lực với nhiều cách tiếp cận, phân tích khác nhau; chỉ ra những hạn chế trong quá trình thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao ở Tây Nam bộ... Từ việc tổng quan nghiên cứu có thể thấy, những công trình trên chủ yếu tập trung làm rõ thực trạng, tầm quan trọng của nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế – xã hội của mỗi quốc gia nói chung, vùng lãnh thổ nói riêng, cũng như thực trạng nguồn nhân lực ở Tây Nam bộ trên cả hai khía cạnh thành tựu và hạn chế. Cho đến nay, theo chúng tôi biết, nghiên cứu về nguồn nhân lực ở Tây Nam bộ dưới góc nhìn từ chính sách đến thực tiễn chưa có công trình nào đề cập một cách toàn diện và hệ thống. Trên cơ sở tham khảo các nguồn tư liệu của các nhà nghiên cứu đi trước, thực hiện nghiên cứu này chúng tôi tiến hành khai thác tài liệu là các văn kiện Đại hội Đảng, các báo cáo, chỉ thị, nghị quyết của Đảng và Chính phủ, các số liệu của Tổng cục thống kê... để làm rõ quá trình triển khai các chính sách và kết quả thực hiện các chủ trương, chính sách liên quan đến nguồn nhân lực vùng Tây Nam bộ; phân tích nguồn nhân lực trong bức tranh kinh tế vùng Tây Nam bộ từ năm 1975 đến nay. Để thực hiện nghiên cứu này, chúng tôi dựa trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam về vai trò nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế – xã hội, đặc biệt là quan điểm của Đảng về phát triển nguồn nhân lực gắn với phát triển kinh tế trong công cuộc đổi mới. Các phương pháp nghiên cứu lịch sử, phương pháp logic và phương pháp nghiên cứu liên ngành như: tổng hợp, thống kê, so sánh, đối chiếu... cũng được chúng tôi sử dụng để có thể nhận thực và đánh giá vấn đề nghiên cứu một cách khoa học và khách quan hơn.

3. Kết quả và thảo luận

3.1. Định hướng phát triển kinh tế vùng Tây Nam bộ từ sau 1975 đến nay

Với tiềm năng và thế mạnh đã được hình thành, khẳng định qua quá trình lịch sử, vùng Tây Nam bộ luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm, định hướng phát triển trở

thành một vùng kinh tế quan trọng của cả nước. Ngay từ năm 1981, Hội đồng Chính phủ (Chính phủ) đã quyết tâm “cần tập trung chỉ đạo và đầu tư đúng mức cho việc khai thác tiềm lực to lớn của Đồng bằng sông Cửu Long, xây dựng thành vùng trọng điểm số một về lương thực, thực phẩm của cả nước” và “bước đầu xây dựng Đồng bằng sông Cửu Long thành vùng kinh tế nông – công nghiệp giàu có; kết hợp phát triển kinh tế với phát triển văn hoá, xây dựng nông thôn mới xã hội chủ nghĩa, xây dựng nền quốc phòng và an ninh vững mạnh” (Hội đồng Chính phủ, 1981). Chỉ thị 160-HĐBT ngày 16/9/1982 đã tiếp tục khẳng định phương hướng phát triển nông nghiệp vùng Tây Nam bộ mà Nghị quyết 148-CP đã nêu ra. Qua đó, có thể thấy, các tiềm năng về năng lượng, dịch vụ, thương mại, du lịch của Tây Nam bộ giai đoạn này chưa được đặt ra, các chính sách chủ yếu tập trung liên quan đến việc phát triển nông nghiệp, đảm bảo an ninh lương thực.

Từ sau đổi mới (1986), tư duy và cách tiếp cận khai thác tiềm lực kinh tế của Tây Nam bộ đã có những biến chuyển to lớn, tương ứng với sự phát triển kinh tế – xã hội, trình độ khoa học kỹ thuật và mức độ hội nhập với quốc tế. Nghị quyết 21-NQ/TW ngày 20/01/2003 đã đề ra phương hướng “huy động cao nhất các nguồn lực, trước hết là nội lực, nguồn lực của thành phần kinh tế; đặc biệt là cần quan tâm xây dựng và phát huy nhân tố con người để khai thác có hiệu quả tiềm năng và lợi thế của vùng, kể cả vùng biển và thềm lục địa; đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, nhất là công nghiệp hoá, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn, tạo ra vùng sản xuất hàng hóa lớn, tập trung; phát triển biển (nuôi trồng, khai thác, chế biến hải sản, thăm dò, khai thác, chế biến dầu khí, du lịch, vận tải biển,...); xây dựng vùng đồng bằng sông Cửu Long trở thành vùng kinh tế trọng điểm của cả nước với tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, hiệu quả, bền vững” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2016). Có thể nói, Nghị quyết 21-NQ/TW của Bộ Chính trị về phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp phát triển kinh tế – xã hội và bảo đảm an ninh, quốc phòng vùng Tây Nam bộ thời kì 2001-2010 đã đánh dấu sự thay đổi toàn diện về nhận thức, tư duy khai thác tiềm lực của Tây Nam bộ. Cách tiếp cận “vùng” đã được Nghị quyết đưa ra, phản ánh sự thay đổi lớn trong việc quy hoạch chính sách phát triển Tây Nam bộ, tạo tiền đề cho sự phát triển của vùng về sau.

Việc Đảng và Nhà nước ban hành các nghị quyết, chính sách về phát triển nông nghiệp, nông dân và nông thôn đã tạo đòn bẩy cho việc hoạch định chính sách phát triển của vùng trọng điểm về nông nghiệp như Tây Nam bộ, như nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 05/8/2008 về “tam nông” của Ban Chấp hành Trung ương (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2016); Quyết định số 176/QĐ-TTg ngày 29/01/2010 của Chính phủ về phê duyệt Đề án phát triển nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao; Quyết định số 800/QĐ-TTg ngày 4/6/2010 về xây dựng nông thôn mới... (Thủ tướng Chính phủ, 2010) đã cho thấy sự nhất quán về chính sách phát triển nông nghiệp, nông thôn: từng bước đưa nông nghiệp đi lên sản xuất lớn, ứng dụng các tiến bộ khoa học kỹ thuật hiện đại. Với xu thế đó, việc quy hoạch phát triển vùng Đồng bằng sông Cửu Long cho tương xứng với tiềm năng vốn có trong thời kì mới đã trở thành một vấn đề hết sức cấp bách. Vì vậy, năm 2009, Thủ tướng Chính phủ ban hành quyết định thành lập vùng kinh tế trọng điểm Tây Nam bộ gồm 4 tỉnh, thành phố trực

thuộc trung ương: Cần Thơ, An Giang, Kiên Giang, Cà Mau (Thủ tướng Chính phủ, 2009). Quyết định đã khẳng định 4 vai trò, vị trí của vùng kinh tế này đối với vùng Tây Nam bộ nói riêng và cả nước nói chung: là trung tâm lớn về sản xuất lương thực, có đóng góp lớn vào xuất khẩu nông thủy sản của cả nước, đóng vai trò quan trọng trong chuyển giao công nghệ sinh học, cung cấp giống, các dịch vụ kỹ thuật, chế biến và xuất khẩu các sản phẩm từ nông nghiệp; trung tâm năng lượng lớn của cả nước; trung tâm dịch vụ (giáo dục – đào tạo, y tế, khoa học – công nghệ, thương mại...) – du lịch lớn của cả nước; cầu nối trong hội nhập kinh tế khu vực và giữ vị trí quan trọng về quốc phòng an ninh (Thủ tướng Chính phủ, 2009). Với quyết định này đã cho thấy sự toàn diện, triệt để và hoàn thiện trong việc khai thác đúng với tiềm năng và vị thế của vùng Tây Nam bộ. Ưu thế về nông nghiệp tiếp tục được khẳng định nhưng theo hướng ứng dụng công nghệ cao, trong đó hai bài toán về năng lượng và nguồn nhân lực của vùng kinh tế trọng điểm Tây Nam bộ góp phần giải quyết nhu cầu chung của vùng Tây Nam bộ. Có thể nói, đây chính là thời cơ vô cùng quan trọng cho Tây Nam bộ cất cánh, trở thành vùng kinh tế năng động, quan trọng của cả nước, chuyển mình từ vùng chỉ chuyên sản xuất nông nghiệp, thành một vùng sản xuất nông nghiệp quy mô lớn, được ứng dụng công nghệ cao đồng bộ về công nghiệp, dịch vụ, vận tải.

Tuy nhiên, ưu thế về nông nghiệp của Tây Nam bộ cũng bắt đầu đối diện với những thách thức nghiêm trọng của biến đổi khí hậu. Hiện tượng Trái đất ấm dần lên khiến băng tại hai cực của Trái đất tan, làm nước biển dâng cao. Theo dự báo của các nhà khoa học, từ đây đến năm 2050, vùng Nam bộ Việt Nam sẽ đối mặt với nguy cơ nước biển dâng nếu không có những thay đổi tích cực của các chỉ số môi trường. Trong thực tế, từ năm 2016 trở lại đây, Tây Nam bộ đang hứng chịu những đợt xâm thực mặn nghiêm trọng, nước mặn vào sâu nội địa hơn 100km. Đồng thời, việc xây dựng hàng loạt đập thủy điện trên dòng chính và nhánh của Mekong càng khiến cho nguồn nước ở Tây Nam bộ trở nên nghiêm trọng, nhất là vào mùa khô. Do đó, việc phát triển vùng sản xuất nông nghiệp ở Tây Nam bộ trước tác động của biến đổi khí hậu đã được Đảng và Nhà nước quan tâm, và được thể hiện rõ trong Nghị quyết 120/NQ-CP ngày 17/11/2017 của Chính phủ: “thay đổi tư duy phát triển, chuyển từ tư duy sản xuất nông nghiệp thuần túy, chủ yếu là sản xuất lúa sang tư duy phát triển kinh tế nông nghiệp đa dạng, đáp ứng nhu cầu của thị trường, chuyển từ phát triển theo số lượng sang chất lượng; xây dựng nông thôn mới gắn với phát triển mạnh mẽ nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, nông nghiệp hữu cơ và nông nghiệp sạch gắn với chuỗi giá trị và xây dựng thương hiệu; chú trọng phát triển công nghiệp chế biến và công nghiệp hỗ trợ gắn với phát triển kinh tế nông nghiệp” (Thủ tướng Chính phủ, 2017). Nghị quyết 120/NQ-CP được xem là Nghị quyết có tính lịch sử, mang tính đột phá về phát triển để kiến tạo vùng Tây Nam bộ phát triển bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu, đồng thời thúc đẩy chuyển đổi cơ cấu kinh tế và theo lãnh thổ với quy mô lớn, trên cơ sở phát huy tiềm năng thế mạnh của vùng và từng tiểu vùng; kết nối hạ tầng nội vùng và các trung tâm kinh tế lớn ở phía Nam, thúc đẩy hình thành chuỗi giá trị cho các sản phẩm, dịch vụ mang tính tuần hoàn. Đánh dấu cột mốc trong nhận thức và tư duy nông nghiệp đối với đồng bằng châu thổ rộng lớn nhất cả nước: từ nông nghiệp khai thác tối đa tự nhiên sang “thuận thiên” (thuận theo tự nhiên).

Như vậy, từ sau năm 1975 đến nay, định hướng phát triển vùng Tây Nam bộ đã không ngừng được bổ sung, hoàn thiện, thích ứng với sự vận động thay đổi của đời sống kinh tế – xã hội của đất nước, chuẩn bị đương đầu với tác động của biến đổi khí hậu toàn cầu. Trong bối cảnh hiện nay, sự phát triển của Tây Nam bộ cần đồng bộ với nền kinh tế cả nước, theo xu thế vận động phát triển hướng tới một nền kinh tế có giá trị gia tăng cao, ngày càng gia nhập vào chuỗi giá trị toàn cầu nhưng cũng đồng thời phải đảm bảo yếu tố tăng trưởng bền vững, ứng dụng công nghệ cao, thuận theo tự nhiên. Để có thể đi lên, đúng như định hướng của Đảng và Chính phủ, bên cạnh các yếu tố về tài chính, cơ sở hạ tầng phục vụ cho sự chuyển đổi mang tính lịch sử, vấn đề nguồn nhân lực cần được xem là một yếu tố then chốt và cấp bách hơn bao giờ hết cho sự phát triển của vùng Tây Nam bộ.

3.2. Phát triển nguồn nhân lực trong bức tranh kinh tế vùng Tây Nam bộ

Cùng với sự phát triển chung của cả nước, trong những năm qua vùng Tây Nam bộ cũng đã đạt được những thành tựu đáng kể trong phát triển nguồn nhân lực. Theo thống kê, nguồn nhân lực ở khu vực Tây Nam bộ khá dồi dào so với các khu vực khác và cả nước do quy mô dân số đông, (năm 2011 dân số trung bình ở Tây Nam bộ là 17,33 triệu người, chiếm gần 20% dân số cả nước (87,84 triệu người). Lực lượng lao động của vùng Tây Nam bộ năm 2011 khoảng 10,23 triệu người, tăng 0,88 triệu người so với năm 2005. Trong đó, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo của Tây Nam bộ không ngừng tăng qua các năm (từ 7,8% năm 2008 lên 8,6% năm 2011).

Bảng 1. Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo phân theo địa phương

	2008	2009	2010	2011
CẢ NƯỚC	14,3	14,8	14,4	15,4
Đồng bằng sông Hồng	18,1	20,9	20,7	21,1
Trung du và miền núi phía Bắc	12,2	13,2	13,3	13,6
Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung	13,1	13,5	12,7	14,4
Tây Nguyên	11,4	10,9	10,4	10,8
Đông Nam Bộ	22,5	19,6	19,5	20,7
Tây Nam bộ	7,8	7,9	7,9	8,6

Nguồn: (Tổng cục thống kê, 2011)

Tuy nhiên, nhìn vào bảng thống kê về lao động và việc làm của các vùng kinh tế thì nguồn nhân lực ở Tây Nam bộ đang đi sau cả nước trong quá trình phát triển. Khi so sánh Tây Nam bộ với cả nước và các vùng, miền khác thì ta thấy trình độ và chất lượng nguồn nhân lực khu vực này vẫn còn thấp, chưa đáp ứng được đúng yêu cầu phát triển của vùng. Theo số liệu điều tra năm 2011, lực lượng lao động của vùng Tây Nam bộ khoảng 10,23 triệu người, chiếm gần 20% lực lượng lao động cả nước. Trong đó, tỷ lệ lao động đang làm việc đã qua đào tạo là 8,6%, thấp nhất cả nước (tỷ lệ lao động đã qua đào tạo chung cả nước năm 2011 là 15,4%); nếu so với các vùng kinh tế khác thì tỷ lệ của vùng Tây Nam bộ cũng tụt hậu khá xa: Đồng bằng sông Hồng là 21,1%, Đông Nam bộ 20,7%. Theo một thống kê khác, đến năm 2015 nguồn nhân lực ở Tây Nam bộ vẫn nằm ở mức thấp nhất cả về trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật so với mặt bằng chung của cả nước (Hồng Liên, 2015).

Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo thấp nhất cả nước cho thấy chất lượng người lao động của vùng Tây Nam bộ chưa đáp ứng được yêu cầu nguồn nhân lực phát triển kinh tế, bởi lẽ lao động có kỹ năng chính là tiền đề cho sự phát triển bền vững, thu nhập cao và đáp ứng được yêu cầu của các ngành trong việc sử dụng công nghệ hiện đại và hoạt động quản lý (Dương Đăng Khoa, 2015). Đây chính là một trong những nguyên nhân cản trở quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn và hội nhập quốc tế của vùng. Sự hạn chế trong việc phát triển nguồn nhân lực Tây Nam bộ vừa có tính lịch sử vừa có nguồn gốc từ đặc điểm kinh tế – xã hội của vùng.

Trong thời kì bao cấp, nguồn nhân lực của Tây Nam bộ thiếu hụt nghiêm trọng, nguyên do là sự hạn chế trong quy hoạch phát triển đã ảnh hưởng đến đặc điểm nguồn nhân lực ở khu vực này. Mặc dù ngay trong Nghị quyết số 148-CP ngày 07/4/1981, vấn đề phát triển nguồn nhân lực cho vùng Tây Nam bộ đã được Chính phủ đặt ra bao gồm 4 lực lượng: (1) lực lượng lao động tại chỗ, (2) lực lượng quân đội làm kinh tế, (3) nguồn lao động kỹ thuật từ các thành phố lớn, nhất là thành phố Hồ Chí Minh, (4) nguồn lao động tại các tỉnh phía Bắc (Hội đồng Chính phủ, 1981); tuy nhiên, bài toán nguồn nhân lực cho Tây Nam bộ lại chủ yếu từ biện pháp di dân cơ học (nguồn lao động từ các thành phố lớn, nguồn lao động từ các tỉnh phía Bắc) mà chưa chú trọng đến nguồn nhân lực tại chỗ. Bên cạnh đó, yếu tố kinh tế tập thể như quân đội làm kinh tế cũng tác động đến việc định hình cơ cấu nguồn nhân lực cho vùng Tây Nam bộ. Bởi vì, cơ cấu này chỉ phù hợp với thời kỳ kinh tế kế hoạch hóa, nhà nước nắm quyền chi phối thị trường lao động, còn khi chuyển sang kinh tế thị trường, cơ cấu nguồn nhân lực này đã không còn phù hợp. Trong thực tế, đến năm 1999, các chỉ số liên quan đến nguồn nhân lực ở Tây Nam bộ vẫn còn gam màu khá ảm đạm. Hội nghị phát triển giáo dục, đào tạo khu vực đồng bằng sông Cửu Long năm 1999 cho biết: 45.000 người mù chữ, chiếm khoảng 38% cả nước; đội ngũ sư phạm vừa thiếu về số lượng (28.000 giáo viên) vừa có sự phức tạp trong trình độ đào tạo, phần lớn là giáo viên tốt nghiệp hệ 10+2, 10+3 thậm chí còn thấp hơn; mạng lưới trường phổ thông không đáp ứng nhu cầu, học sinh phải học ca 3; tỷ lệ lao động qua đào tạo ước tính năm 1998 là 11,2%, chủ yếu là hệ tại chức và tập trung ở các ngành kinh tế, ngoại ngữ, luật (Văn phòng Chính phủ, 1999). Lực lượng lao động của vùng Tây Nam bộ từ 1986 đến 1996 được ước tính là 9 triệu người (chiếm 55,8% tổng dân số của vùng ở thời điểm này), trong đó chỉ khoảng 3,5% lao động đã qua đào tạo. Tỷ lệ này khá thấp khi so với các vùng khác (Đông Nam bộ là 8, 89%; miền núi Trung du Bắc bộ là 11,3%) (Tổng Cục Thống kê, 1990). Trước thực trạng này, Chính phủ đã đề ra mục tiêu chung cho việc nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo cũng như phát triển nguồn nhân lực khu vực Tây Nam bộ như sau “xây dựng một nền giáo dục toàn diện, cơ cấu cấp học, ngành nghề hợp lý, đáp ứng yêu cầu dân trí, đào tạo nguồn nhân lực phù hợp với sự phát triển kinh tế – xã hội của khu vực” (Văn phòng Chính phủ, 1999).

Nghị quyết số 21-NQ/TW ngày 20/01/2003 của Bộ Chính trị đã đề ra mục tiêu đưa chất lượng nguồn nhân lực, mặt bằng dân trí của vùng Tây Nam bộ cao hơn mức bình quân cả nước. Phương hướng thực hiện mục tiêu là phát triển nhanh và đồng bộ công tác giáo dục – đào tạo, tiếp tục củng cố và nâng cao kết quả xóa mù chữ và phổ cập giáo dục

tiểu học, đẩy nhanh việc phổ cập trung học cơ sở, nâng cao mặt bằng dân trí, đào tạo nghề đào tạo cán bộ có trình độ cao cho Tây Nam bộ. Đặc biệt, đào tạo bậc cao được chú trọng theo hướng lập các trường đại học mới hoặc nâng cấp các trường cao đẳng sư phạm của các tỉnh thành đại học, trong đó xác định xây dựng Đại học Cần Thơ thành trường đại học trọng điểm quốc gia. Giáo dục dạy nghề phủ xuống hệ thống cấp huyện theo phương châm: mỗi tỉnh có một trường dạy nghề, mỗi huyện có một trung tâm dạy nghề (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2016). Hàng loạt các văn kiện của Đảng, Chính phủ đã được ban hành để thực hiện tinh thần Nghị quyết 21-NQ/TW ngày 20/01/2003 của Bộ Chính trị như: Quyết định 20/2006/QĐ-TTg về phát triển giáo dục, đào tạo và dạy nghề đồng bằng sông Cửu Long đến năm 2010; Quyết định số 121/2007/QĐ-TTg ngày 27/7/2007 phê duyệt quy hoạch mạng lưới các trường Đại học và Cao đẳng giai đoạn 2006-2020, ... Theo quy hoạch đến năm 2020, Tây Nam bộ dự kiến có 70 trường Đại học, Cao đẳng, tăng 2,91 lần so với năm 2007 (năm 2007 là 24 trường) (Thủ tướng Chính phủ, 2007). Có thể theo dõi sự phát triển của giáo dục đào tạo khu vực Tây Nam bộ qua các chỉ số sau:

Bảng 2. Các chỉ số về giáo dục phổ thông ở Tây Nam bộ từ 2010-2018

	2010	2012	2014	2016	2018
Tỷ lệ học sinh đi học đúng tuổi cấp tiểu học (%)	91.7	91	93.3	96.1	96.9
Tỷ lệ học sinh đi học đúng tuổi cấp trung học cơ sở (%)	71.4	73.3	79.4	85.6	87.2
Tỷ lệ học sinh đi học đúng tuổi cấp trung học phổ thông (%)	45.1	45.1	50.3	58.5	61.2
Tỷ lệ học sinh hoàn thành cấp tiểu học (%)				99.7	
Tỷ lệ học sinh tốt nghiệp trung học phổ thông (%)	91.28	98.95	94.05	98.35	
Tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên biết chữ (%)	92.2	93.1	92.6	92.8	92.8

Nguồn: Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam - Chương trình Tây Nam bộ

Bảng 3. Số liệu giáo dục nghề nghiệp năm 2020 theo khu vực (đ/v: người)

	Giáo viên	Học sinh, sinh viên được tuyển mới-Trung cấp	Học sinh, sinh viên được tuyển mới-Cao đẳng
CẢ NƯỚC	83.959	330.000	250.000
Đồng bằng sông Hồng	26.556	104.892	63.750
Trung du và miền núi phía Bắc	9.303	36.364	19.065
Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung	15.700	72.376	56.591
Tây Nguyên	3.469	9.069	6.093
Đông Nam Bộ	20.728	74.288	73.349
Tây Nam bộ	8.203	33.011	31.152

Nguồn: (Tổng Cục Thống kê, 2021)

Bảng 4. Số lượng sinh viên các trường đại học phân theo địa phương (đ/v: người)

	2015	2017	2019
CẢ NƯỚC	1.753.174	1.707.025	1.672.881
Đồng bằng sông Hồng	728.271	698.088	654.494
Trung du và miền núi phía Bắc	76.950	70.753	52.848
Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung	260.500	241.676	220.266
Tây Nguyên	30.835	29.967	28.440
Đông Nam Bộ	504.772	516.797	574.138
Tây Nam bộ	151.846	149.744	142.695

Nguồn: (Tổng Cục Thống kê, 2016, 2018, 2020)

Từ các số liệu trên cho thấy những bước tiến quan trọng trong giáo dục đào tạo, phát triển nguồn nhân lực ở Tây Nam bộ. Tính đến tháng 7/2014 cả vùng Tây Nam bộ có 42 trường đại học, cao đẳng và 30 trường trung cấp chuyên nghiệp. Như vậy có thể thấy hiện nay ở Tây Nam bộ không thiếu các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực (Dương Đăng Khoa, 2015). Tuy nhiên, số lượng người học các hệ Đại học, Cao đẳng và Trung học chuyên nghiệp ở Tây Nam bộ chiếm xấp xỉ 10% cả nước (bảng 2 và 4). Một thực tế dễ nhận ra là tỷ lệ học sinh bỏ học ở bậc phổ thông ở Tây Nam bộ còn khá cao (bảng 2). Theo số liệu công bố của Bộ Giáo dục và Đào tạo năm 2019, tỷ lệ học sinh bỏ học ở Tây Nam bộ cao nhất nước, ở cấp tiểu học là 0,45%, trung học cơ sở 3,26%, trung học phổ thông 3,94% (Tổng cục thống kê, 2020). Không chỉ đối mặt với tình trạng lao động tại chỗ chưa qua đào tạo còn thấp, hoặc chất lượng đào tạo chưa cao, Tây Nam bộ cũng phải đối mặt với tình trạng một số lớn lao động di cư đến các vùng khác. Hiện nay, so với các vùng khác trong cả nước, vùng Tây Nam bộ có tỷ lệ nhập cư thấp nhất và tỷ lệ xuất cư cao nhất. Theo kết quả điều tra dân số, dân cư năm 2009, Tây Nam bộ có tỷ lệ suất di cư thuần âm cao nhất cả nước, cụ thể: Sóc Trăng (-41,5%), Bạc Liêu (-42,2%), An Giang (-42,8%), Hậu Giang (-46,6%), Cà Mau (-47,8%). Nơi đến chủ yếu của lao động Tây Nam bộ là các khu công nghiệp, trung tâm kinh tế lớn ở Đông Nam bộ, chiếm đến 76,5% người xuất cư của khu vực này (Tổng cục Thống kê và Quỹ Dân số Liên Hiệp Quốc, 2016).

Như vậy, từ năm 1975 đến nay, Đảng và Chính phủ đã ban hành nhiều chính sách để phát triển nguồn nhân lực vùng Tây Nam bộ, tuy nhiên trong thực tế nguồn nhân lực trong vùng vẫn còn tồn tại nhiều bất cập. Nguyên nhân của vấn đề này là do trong một thời gian rất dài người dân nơi đây nhận được nhiều ưu đãi từ thiên nhiên nên không cần phải lao động vất vả nhưng vẫn đủ ăn, điều đó làm cho 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. Bên cạnh đó, mặc dù số lượng các trường Đại học, Cao đẳng, Trung học trong vùng tuy nhiều về số lượng, nhưng lại yếu về chất lượng, đặc biệt là chưa đầu tư đúng mức cho trang thiết bị, chương trình đào tạo chậm đổi mới, hệ thống kiểm tra đánh giá chưa phát triển, nhất là đối với các cơ sở mới thành lập vẫn còn tình trạng thiếu đội ngũ giảng viên nhiều kinh nghiệm,... vì thế chưa thu hút được người học. Hiện nay, Tây Nam bộ là khu vực có lượng vốn đầu tư nước ngoài tương đối thấp cũng như số lượng các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ sử dụng lao động đã qua đào tạo không nhiều, sự chuyển dịch cơ cấu theo vùng lãnh thổ, theo nhóm ngành còn chậm, sự chênh lệch giữa điều kiện kinh tế, giáo dục – đào tạo đã khiến cho dân cư Tây Nam bộ thường có khuynh hướng rời quê hương, đến làm việc và định cư tại các trung tâm kinh tế lớn như thành phố Hồ Chí Minh và một số tỉnh thành khác ở Đông Nam bộ... Đây chính là một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng nguồn nhân lực ở Tây Nam bộ chưa tương xứng với tiềm năng phát triển kinh tế – xã hội của vùng.

4. Kết luận và kiến nghị

Xác định tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, góp phần phát triển bền vững Tây Nam bộ, nhiều địa phương đã chọn một trong những chương

trình đột phá nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển của địa phương cũng như toàn khu vực. Trong thực tế, việc phát triển nguồn nhân lực ở Tây Nam bộ trong những thập niên gần đây đã có những chuyển biến tích cực, phù hợp với sự chuyển biến trong định hướng phát triển kinh tế – xã hội của vùng. Các chỉ số về tỷ lệ lao động qua đào tạo và sự phát triển của giáo dục, nhất là giáo dục phổ thông và dạy nghề tăng theo thời gian (xem bảng 1, 2 và 3). Tuy nhiên, khi so sánh với các khu vực khác trong của cả nước, Tây Nam bộ vẫn còn ở mức thấp, chưa tương xứng với kỳ vọng và đầu tư. Hai vấn đề nghiêm trọng về nguồn nhân lực mà Tây Nam bộ đang gặp phải là việc nâng cao số lượng đào tạo và giữ chân người lao động. Từ thực tiễn chính sách phát triển kinh tế vùng Tây Nam bộ từ sau 1975 đến nay và thực tiễn vấn đề phát triển nguồn nhân lực trong bức tranh kinh tế vùng Tây Nam bộ, có thể đề xuất một vài kiến nghị sau:

Một là, phát triển đồng bộ giữa kinh tế và giáo dục. Việc học sinh trung học bỏ học là một bài toán nan giải mà nguyên nhân trực tiếp không phải từ ngành giáo dục mà từ thực tiễn đời sống của người dân còn thấp, buộc phải nghỉ học để lo cho kinh tế gia đình. Do đó, cải thiện đời sống kinh tế của người dân Tây Nam bộ là giải pháp căn cơ và lâu dài cho vấn đề bỏ học ở cấp độ phổ thông. Đồng thời, khi đời sống kinh tế ổn định, người lao động có thể an tâm lao động và cống hiến tại chính quê hương xứ sở của mình.

Hai là, cần chuyển dịch làn sóng từ xuất cư sang nhập cư, bằng cách đề ra các chính sách thu hút người lao động. Các tỉnh Tây Nam bộ cần có chính sách thu hút người tài, chuyên gia, nhà nghiên cứu trong nhiều lĩnh vực đến định cư và làm việc lâu dài tại khu vực. Trong giai đoạn tạm thời trước mắt, Tây Nam bộ có thể lấp khoảng trống về nguồn nhân lực chất lượng cao tại chỗ bằng các biện pháp thu hút chất xám từ các nơi khác, để rút ngắn khoảng cách.

Ba là, cần hình thành nên những trung tâm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, có chế độ chính sách thích hợp với người học đến các tỉnh Tây Nam bộ. Việc nâng cấp các trường Cao đẳng Sư phạm lên Đại học, trường Đại học chỉ là một giải pháp tạm thời, chưa hình thành nên những trung tâm đào tạo, nghiên cứu mạnh tại khu vực. Do đó, cần tái cấu trúc hệ thống các trường hiện có để hình thành nên những trung tâm đào tạo và nghiên cứu mạnh, nhất là về nông nghiệp và phát triển nông thôn, phù hợp với định hướng phát triển vùng Tây Nam bộ. Đặc biệt Tây Nam bộ đang trong giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, các mạng lưới cơ sở, ngành nghề đào tạo ở đây cần được định hướng và quy hoạch lại hiệu quả hơn, nâng cao chất lượng đầu tư cho đào tạo nguồn nhân lực, đa dạng hóa các loại hình đào tạo và đẩy mạnh hợp tác quốc tế đào tạo nguồn nhân lực.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2011). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam (2016). *Văn kiện Đảng toàn tập, tập 62*. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- [3] Đảng Cộng sản Việt Nam (2016). *Văn kiện Đảng toàn tập, tập 67*. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.

- [4] Dương Đăng Khoa (2015). Đào tạo nhân lực ở Đồng bằng sông Cửu Long: Thực trạng và giải pháp. *Tạp chí Phát triển và Hội nhập*, Bộ Giáo dục và Đào tạo, số 21(31) .
- [5] Hội đồng Chính phủ (1981). *Nghị quyết về phát triển nông nghiệp đồng bằng sông Cửu Long trong kế hoạch 5 năm 1981-1985*. Số 148-CP, ngày 07/4/1981.
- [6] Hồng Liên (2015). Nguồn nhân lực cho Đồng bằng sông Cửu Long. *Báo Bạc Liêu Online*, ngày 16/11/2015. <https://www.baobaclieu.vn/>
- [7] Phạm Nguyễn Ngọc Anh (2014). Đào tạo nguồn nhân lực cho nông nghiệp, nông thôn trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Đồng bằng sông Cửu Long. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, 33, 102-108.
- [8] Phạm Thế Tri (2003). *Phát triển nguồn lực lao động ở vùng đồng bằng sông Cửu Long phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa* (Luận án tiến sỹ). Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.
- [9] Thủ tướng Chính phủ (2007). *Quyết định phê duyệt quy hoạch mạng lưới các trường đại học và cao đẳng giai đoạn 2006-2020*. Số 121/2007/QĐ-TTg, ngày 27/7/2007.
- [10] Thủ tướng Chính phủ (2009). *Quyết định về việc phê duyệt Đề án thành lập vùng kinh tế trọng điểm vùng đồng bằng sông Cửu Long*. Số 492/QĐ-TTg, ngày 16/4/2009.
- [11] Thủ tướng Chính phủ (2010). *Quyết định của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình mục tiêu Quốc gia về xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2010 – 2020*. Số 800/QĐ-TTg, ngày 4/6/2010.
- [12] Thủ tướng Chính phủ (2017). *Nghị quyết về phát triển bền vững đồng bằng sông Cửu Long thích ứng với biến đổi khí hậu*. Số 120/NQ-CP, ngày 17/11/2017.
- [13] Tổng Cục Thống kê (1990). *Kết quả Tổng Điều tra dân số và nhà ở Việt Nam 1989*. NXB Thống kê.
- [14] Tổng cục Thống kê (2004). *Số liệu thống kê Việt Nam thế kỷ XX*, tập 2. NXB Thống kê.
- [15] Tổng cục Thống kê (2007). *Niên giám Thống kê năm 2006*. NXB Thống kê.
- [16] Tổng Cục Thống kê (2010). *Kết quả Tổng Điều tra dân số và nhà ở Việt Nam 2009*. NXB Thống kê.
- [17] Tổng cục Thống kê (2012). *Niên giám Thống kê năm 2011*. NXB Thống kê.
- [18] Tổng cục Thống kê (2014). *Niên giám Thống kê năm 2013*. NXB Thống kê.
- [19] Tổng cục Thống kê (2017). *Niên giám Thống kê năm 2016*. NXB Thống kê.
- [20] Tổng cục Thống kê (2018). *Niên giám Thống kê năm 2017*. NXB Thống kê.
- [21] Tổng cục Thống kê (2019). *Niên giám Thống kê năm 2018*. NXB Thống kê.
- [22] Tổng cục Thống kê (2020). *Niên giám Thống kê năm 2019*. NXB Thống kê.
- [23] Tổng cục Thống kê (2021). *Niên giám Thống kê năm 2020*. NXB Thống kê.
- [24] Tổng cục Thống kê và Quỹ Dân số Liên Hiệp Quốc (2016). *Điều tra Dân số và Nhà ở giữa kì 2014: di cư và đô thị hóa ở Việt Nam*. NXB Thông tấn.
- [25] Văn phòng Chính phủ (1999). *Thông báo về ý kiến kết luận của Phó Thủ tướng Phạm Gia Khiêm tại Hội nghị phát triển giáo dục, đào tạo khu vực đồng bằng sông Cửu Long*. Số 09/TB-VPCP, ngày 26/01/1999.