

# Chất lượng nguồn nhân lực và vấn đề việc làm vùng Tây Nam bộ qua 30 năm đổi mới

Trần Thị Thanh Tuyền<sup>(\*)</sup>

**Tóm tắt:** *Chất lượng nguồn nhân lực của vùng Tây Nam bộ đã được cải thiện qua các thời kỳ của 30 năm sau Đổi mới, tuy nhiên, tỷ lệ người lao động qua đào tạo của vùng vẫn thấp nhất cả nước. Điều này dẫn tới một thực trạng là tỷ lệ người có việc làm thấp, tỷ lệ thiếu việc làm và thất nghiệp của vùng cao nhất cả nước. Bài viết tập trung mô tả biến đổi của lực lượng lao động, chất lượng nguồn nhân lực của vùng Tây Nam bộ trong 30 năm đổi mới, mối liên hệ giữa chất lượng nguồn nhân lực và thực trạng việc làm của vùng và đưa ra một số kiến nghị giải pháp nhằm cải thiện chất lượng nguồn nhân lực, việc làm đối với vùng Tây Nam bộ<sup>(\*\*)</sup>.*

**Từ khóa:** Lao động, Việc làm, Chất lượng nguồn nhân lực, Tây Nam bộ

**Abstract:** *Human resource quality in the Southwest Region has been improved over 30 years of Doi moi. However, the lowest percentage of trained labor remains unsolved which also results in a low employment rate and the highest unemployment and underemployment rates among all regions in Vietnam. This paper focuses on describing changes of labor force, human resource quality and the correlation between human resource quality and employment situation in the Southwestern region over 30 years of renovation. Some suggestions to improve human resource quality and employment creation are also provided.*

**Key words:** Labor, Employment, Human Resource Quality, Southwest Region

## 1. Đặt vấn đề

Tây Nam bộ là một vùng đồng bằng rộng lớn, có vị trí địa lý và điều kiện tự

nhiên thuận lợi trong phát triển kinh tế - xã hội so với các vùng khác của Việt Nam. Tổng dân số toàn vùng là 17.660,7 nghìn người (Tổng cục Thống kê, 2017b), chiếm 19,05% so với tổng dân số cả nước, trong đó có 59,56% dân số là lực lượng lao động và tỷ lệ tham gia lực lượng lao động đạt tới 60,8% (Tổng cục Thống kê, 2017b). Tây Nam bộ là vùng được coi là vựa lúa lớn nhất, có nguồn thủy sản và trái cây phong phú nhất cả nước, chiếm 50% sản lượng lúa, 65% sản lượng nuôi trồng thủy sản

<sup>(\*)</sup> Trung tâm Nghiên cứu và Tư vấn về Phát triển, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam; E-mail: tuyenthanhtran2017@gmail.com

<sup>(\*\*)</sup> Bài viết là sản phẩm của Đề tài cấp Nhà nước “Tổng kết 30 năm đổi mới và phát triển vùng Tây Nam bộ trên quan điểm phát triển bền vững” (Mã số TNB.ĐT/14-19/X09) thuộc Chương trình KH&CN cấp Quốc gia “Khoa học và công nghệ phục vụ phát triển bền vững vùng Tây Nam bộ”.

và 70% các loại trái cây (Chính phủ Việt Nam - Hà Lan, 2013). Mặc dù vậy, mức sống của người dân vùng Tây Nam bộ vẫn còn thấp, thu nhập bình quân đầu người của vùng năm 2016 là 2.798.000 đồng/người/tháng, thấp hơn so với mức thu nhập bình quân cả nước cùng thời điểm (3.049.000 đồng/người/tháng). Tỷ lệ hộ nghèo của vùng là 8,6%, cao thứ tư trong cả nước (Tổng cục Thống kê, 2016c). Một trong những nguyên nhân khiến việc phát triển kinh tế - xã hội của vùng Tây Nam bộ còn yếu kém là do chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển thực tế của vùng. Qua từng giai đoạn trong suốt 30 năm sau Đổi mới, đặc biệt là giai đoạn 10 năm trở lại đây, chất lượng nguồn nhân lực của vùng Tây Nam bộ đã dần được cải thiện, nhưng tỷ lệ người lao động qua đào tạo vẫn còn thấp nhất trên cả nước (12%) (Tổng cục Thống kê, 2017b), tỷ lệ người lao động có việc làm thấp, tỷ lệ thất nghiệp của vùng cao nhất (2,89%) so với cả nước (2,3%) (Tổng cục Thống kê, 2017b).

## 2. Chất lượng nguồn nhân lực qua 30 năm sau Đổi mới

Chất lượng nguồn nhân lực của vùng qua 30 năm đổi mới được phân tích theo ba giai đoạn 10 năm, 20 năm và 30 năm sau Đổi mới, tương ứng với phân đoạn theo mỗi mốc thời gian của 02 kỳ đại hội Đảng kể từ thời điểm đại hội Đảng lần thứ VI năm 1986, đánh dấu thời kỳ “Đổi mới” của đất nước. Việc phân tích chất lượng nguồn nhân lực của vùng sẽ được đặt trong sự so sánh, đối chiếu với số liệu chung của cả nước hoặc với số liệu các vùng kinh tế - xã hội khác.

### a. Quy mô của lực lượng lao động

Trong suốt giai đoạn 30 năm sau Đổi mới, lực lượng lao động của vùng Tây Nam bộ luôn chiếm trên 50% tổng dân số của vùng. Lực lượng lao động vùng có sự

gia tăng trong giai đoạn 10 năm, 20 năm sau Đổi mới và có xu hướng giảm ở thời điểm 30 năm sau Đổi mới. Theo Báo cáo Quy hoạch tổng thể Đồng bằng sông Cửu Long đến năm 2010, lực lượng lao động của vùng Tây Nam bộ ở giai đoạn 10 năm sau Đổi mới được ước tính là 9 triệu người (chiếm 55,8% tổng dân số của vùng ở thời điểm này). Tới thời điểm 20 năm sau Đổi mới, tổng lực lượng lao động của vùng Tây Nam bộ là 11.001.621 người, chiếm 68% tổng dân số của vùng (Tổng cục Thống kê, 2006). Tại thời điểm 30 năm sau Đổi mới, lực lượng lao động của vùng là 10.334.600 (chiếm 60% tổng dân số của vùng) (Tổng cục Thống kê, 2016a).

### b. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động

Tỷ lệ tham gia lao động của vùng có sự tăng lên theo từng giai đoạn - 10 năm, 20 năm và 30 năm sau Đổi mới. Vào thời điểm 10 năm sau Đổi mới, tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động tham gia vào hoạt động kinh tế chiếm 63,13% (năm 1995) (Tổng cục Thống kê, 1996). Bước sang giai đoạn 20 năm sau Đổi mới, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động gia tăng đáng kể, từ 63,13% lên 73,25% (Tổng cục Thống kê, 2002). Tiếp tục với xu hướng gia tăng, vào thời điểm 30 năm sau Đổi mới, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động vùng theo Báo cáo Điều tra lao động việc làm năm 2015 đã tăng lên tới 75,9%. Trong giai đoạn này, các đô thị lớn của vùng Tây Nam bộ đã được hình thành và tạo ra nhiều cơ hội việc làm thu hút lao động nhân rỗi từ các vùng nông thôn. Bên cạnh đó, trải qua quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, các khu công nghiệp được xây dựng tạo thêm nhiều việc làm mới cho công nhân, người lao động làm thuê ở các lĩnh vực nên đã có những tác động lớn đến thị trường lao động của vùng, dẫn tới việc gia tăng tỷ lệ tham gia vào lực lượng lao động.

*(c) Cơ cấu lao động theo lĩnh vực kinh tế*

Cơ cấu lao động của vùng có sự thay đổi theo chiều hướng chuyển từ lĩnh vực nông nghiệp, thủy sản và lâm nghiệp sang lĩnh vực dịch vụ. Trong giai đoạn 10 năm sau Đổi mới, khoảng 70% lực lượng lao động của vùng tham gia vào hoạt động nông nghiệp, thủy sản và lâm nghiệp do trong các giai đoạn này, quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đô thị hóa của vùng diễn ra chậm nên sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế vẫn chưa được thúc đẩy mạnh mẽ. Tỷ lệ người lao động hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp và xây dựng chỉ chiếm 10,5% và trong lĩnh vực dịch vụ chiếm 25% (Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 1996). Vào thời điểm 20 năm sau Đổi mới, tỷ lệ người lao động tham gia vào lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản là 70,3%, lĩnh vực dịch vụ là 20,2% và lĩnh vực công nghiệp, xây dựng là 9,5%. Tới thời điểm 30 năm sau Đổi mới, đã có sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế mạnh mẽ từ nông, lâm, thủy sản sang loại hình kinh tế phi nông nghiệp như xây dựng, công nghiệp và dịch vụ. Tỷ lệ người lao động làm việc trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp, thủy sản đã giảm từ 70,3% năm 2005 xuống còn 49,3%. Số người làm trong lĩnh vực công nghiệp, xây dựng tăng lên 18,6% và dịch vụ tăng lên 32,1% (Tổng cục Thống kê, 2016a).

*(d) Chất lượng nguồn nhân lực*

Trong phạm vi bài viết này, chất lượng nguồn nhân lực được phân tích qua chỉ số trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động. Trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động vùng đã có sự cải thiện rõ rệt theo từng giai đoạn nhưng vẫn luôn ở mức thấp nhất cả nước. Nhìn trên số liệu thống kê về tỷ lệ lao động đã qua đào tạo so với tổng dân số trong độ tuổi lao động

**Bảng 1. So sánh tỷ lệ lao động qua đào tạo vùng Tây Nam bộ với các vùng kinh tế - xã hội khác trên cả nước thời kỳ sau Đổi mới (%)**

Các vùng kinh tế - xã hội	Tổng số	Trong đó:		
		Dạy nghề	Trung cấp	Cao đẳng, đại học trở lên
<i>Giai đoạn 10 năm sau Đổi mới</i>				
Miền núi Trung du Bắc bộ	11,3	5,23	4,5	1,7
Đồng bằng sông Hồng	13,12	6,51	3,96	2,89
Bắc Trung bộ và Duyên Hải miền Trung	13,24	5,1	3,24	3,38
Tây Nguyên	-	-	-	-
Đông Nam bộ	8,89	3,9	2,62	2,37
Đồng bằng sông Cửu Long	3,52	1,47	1,36	0,69
<i>Giai đoạn 20 năm sau Đổi mới</i>				
Trung du và miền núi phía Bắc	13,4	2,3	6,3	4,8
Đồng bằng sông Hồng	21,2	4,1	7,1	10,0
Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung	13,8	2,5	5,3	6,0
Tây Nguyên	11,0	2,2	4,1	4,7
Đông Nam bộ	19,4	4,7	4,6	10,1
Đồng bằng sông Cửu Long	7,8	1,7	2,6	3,5
<i>Giai đoạn 30 năm sau Đổi mới</i>				
Miền núi Trung du Bắc bộ	20,3	5,1	4	11,3
Đồng bằng sông Hồng	17,4	4,1	4,9	8,4
Bắc Trung bộ và Duyên Hải miền Trung	25,1	12,4	9,1	26,4
Tây Nguyên	13,6	3	3,5	7
Đông Nam bộ	25,6	6	3,5	7
Đồng bằng sông Cửu Long	11,6	2,9	2,6	6,2

Nguồn: Tổng cục Thống kê (1990; 2010; 2016b); Ghi chú (-): Không có số liệu.

của vùng qua từng giai đoạn thấy rằng, tỷ lệ người lao động đã qua đào tạo ở từng giai đoạn 10 năm, 20 năm và 30 năm sau Đổi mới đều thấp hơn các vùng kinh tế - xã hội khác của cả nước (Bảng 1). Cụ thể, trong giai đoạn 10 năm sau Đổi mới, chỉ có 3,53% trong tổng số người lao động của vùng đã qua đào tạo, trong đó đã qua dạy nghề là 1,47%, đã qua đào tạo trung cấp là 1,36% và đã qua đào tạo cao đẳng, đại học trở lên là 0,69% (Tổng cục Thống kê, 1990). Vào thời điểm 20 năm sau Đổi mới, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo đã tăng từ 3,53% lên 7,8%, trong đó tỷ lệ người lao động đã qua dạy nghề là 1,7%, đã qua đào tạo trung cấp là 2,6% và đã qua đào tạo cao đẳng, đại học trở lên là 3,5% (Tổng cục Thống kê, 2010). Tiếp tục với xu hướng tăng lên, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo ở thời điểm 30 năm sau Đổi mới đã tăng lên tới 11,6% trong tổng số người lao động của vùng, trong đó đã qua dạy nghề là 2,9%, đã qua đào tạo trung cấp là 2,6% và đã qua đào tạo cao đẳng, đại học trở lên là 6,2% (Tổng cục Thống kê, 2016b, Bảng 1).

Tóm lại, quá trình thay đổi về chất lượng nguồn nhân lực của vùng Tây Nam bộ qua 30 năm sau Đổi mới cho thấy, quy mô của lực lượng lao động có sự tăng lên trong giai đoạn 20 năm đầu nhưng có xu hướng giảm trong giai đoạn 10 năm trở lại đây. Mặc dù quy mô lực lượng lao động có xu hướng giảm nhưng tỷ lệ tham gia lực lượng lao động vẫn có xu hướng tăng theo từng giai đoạn do số lượng người có nhu cầu việc làm gia tăng. Cơ cấu lao động của vùng có xu hướng chuyển dịch từ lĩnh vực nông nghiệp, thủy sản và lâm nghiệp sang lĩnh vực dịch vụ. Chất lượng nguồn nhân lực của vùng đã có sự cải thiện rõ rệt theo từng giai đoạn, đặc biệt là trong giai đoạn 10 năm trở lại đây. Có được kết quả đó là

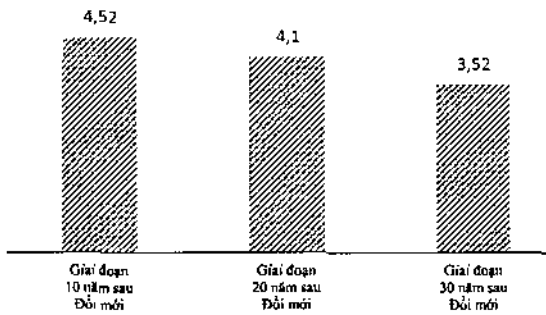
do Chính phủ đã có sự tập trung nguồn lực, ban hành nhiều cơ chế, chính sách nhằm thúc đẩy đầu tư, nâng cấp hệ thống giáo dục của vùng. Đặc biệt kể từ năm 2012, Chính phủ đã ban hành một cơ chế đặc thù cho việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu phát triển của vùng thông qua việc ban hành Quyết định số 1033/QĐ-TTg ngày 30/6/2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc phát triển giáo dục - đào tạo và dạy nghề vùng Đồng bằng sông Cửu Long giai đoạn 2011-2015 nhằm nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội nhanh, bền vững cho vùng Tây Nam bộ. Mặc dù đã có sự đầu tư vào giáo dục nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhưng việc đầu tư còn dàn trải, thiếu tập trung, vì vậy chất lượng đào tạo vẫn chưa đạt yêu cầu. So với các vùng kinh tế - xã hội khác trong cả nước, chất lượng nguồn nhân lực của vùng Tây Nam bộ vẫn là thấp nhất.

### 3. Vấn đề việc làm vùng Tây Nam bộ

Vấn đề việc làm của vùng Tây Nam bộ hiện nay vẫn là một bài toán khó cho các nhà lãnh đạo địa phương cũng như Chính phủ Việt Nam. Tây Nam bộ có nguồn nhân lực dồi dào nhưng chất lượng lại chưa đủ để đáp ứng nhu cầu thực tế về việc làm tại vùng. Bên cạnh đó, điều kiện phát triển kinh tế của vùng cũng chưa đủ để thu hút được người lao động có trình độ đã qua đào tạo, điều đó dẫn tới tình trạng người lao động "vừa thừa lại vừa thiếu", thừa người lao động không có kỹ năng nhưng lại thiếu người lao động đã qua đào tạo nên tỷ lệ người lao động có việc làm của Tây Nam bộ vẫn thấp hơn so với các vùng kinh tế - xã hội của cả nước. Kết quả điều tra lao động việc làm toàn quốc quý III/2017 cho thấy, tỷ lệ người dân trên 15 tuổi có việc làm trên tổng dân số của vùng Tây Nam bộ chỉ đạt 64%, thấp hơn tỷ lệ

người lao động có việc làm trung bình trung của cả nước là 70,1% (Tổng cục Thống kê, 2017a). Xét đến tình trạng thất nghiệp, tỷ lệ thất nghiệp của vùng có xu hướng giảm theo từng giai đoạn. Nếu như ở giai đoạn 10 năm sau Đổi mới, tỷ lệ thất nghiệp của vùng là 4,52% thì sang tới giai đoạn 20 năm sau Đổi mới giảm còn 4,1% và giai đoạn 30 năm sau Đổi mới đã giảm mạnh còn 3,52%.

Tỷ lệ thất nghiệp vùng Tây Nam bộ các giai đoạn sau 30 năm đổi mới (%)



Nguồn: Tổng cục Thống kê (1996; 2006; 2016a).

Ở thời điểm quý III/2017, tỷ lệ thất nghiệp của vùng chỉ còn 2,92%. Tuy nhiên, so với các vùng kinh tế - xã hội khác của cả nước, tỷ lệ thất nghiệp của vùng Tây Nam bộ vẫn là cao nhất. Đặc biệt, tỷ lệ thiếu việc làm của Tây Nam bộ hiện đang đứng đầu cả nước (3,23%), trong khi đó tỷ lệ này ở các vùng khác đều ở mức dưới 2% (Tổng cục Thống kê, 2017a).

**Bảng 2.** Tỷ lệ thất nghiệp, thiếu việc làm vùng Tây Nam bộ hiện nay (%)

Vùng kinh tế - xã hội	Tỷ lệ thất nghiệp (2017)	Tỷ lệ thiếu việc làm (2017)
Trung du và miền núi phía Bắc	0,98	1,16
Đồng bằng sông Hồng	2,1	1,18
Bắc Trung bộ và Duyên Hải miền Trung	2,48	1,47
Tây Nguyên	1,33	1,61
Đông Nam bộ	2,69	0,57
Đồng bằng sông Cửu Long	2,92	3,23

Nguồn: Tổng cục Thống kê (2017a).

Tình trạng thiếu việc làm của một vùng có thể xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau, nhưng nguyên nhân chủ chốt của vùng Tây Nam bộ là do chất lượng nguồn nhân lực, trong đó yếu tố đào tạo có vai trò hàng đầu. Công tác đào tạo của vùng hiện nay vẫn còn dàn trải, chưa tập trung chuyên sâu. Mạng lưới đào tạo nghề cho người lao động ở nông thôn được phát triển rộng khắp nhưng chưa đi vào chiều sâu, thiếu tính hiệu quả. Số lượng sinh viên được đào tạo hàng năm từ các trường đại học, cao đẳng, học nghề tương đối lớn, nhưng chất lượng chưa đáp ứng được thực tế yêu cầu công việc. Ngoài ra, vùng Tây Nam bộ còn thiếu nguồn nhân lực có chất lượng cao. Nhiều doanh nghiệp e ngại khi đầu tư vào vùng, đặc biệt là lĩnh vực nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao trong khi đây là lĩnh vực được các tỉnh của vùng quan tâm phát triển.

**4. Kết luận và kiến nghị giải pháp**

Có thể nói, tiến trình phát triển kinh tế - xã hội sau thời kỳ Đổi mới đã giúp cho Việt Nam nói chung và vùng Tây Nam bộ nói riêng có được nhiều thành tựu trong phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, so với các vùng khác trong cả nước, Tây Nam bộ vẫn là vùng có tốc độ phát triển kinh tế chậm do có nguồn nhân lực dồi dào nhưng chất lượng lại thấp nhất cả nước. Đảng và Chính phủ Việt Nam đã có nhiều giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực của vùng, đặc biệt là chú trọng vào công tác đào tạo. Điều này đã phần nào cải thiện được chất lượng nguồn nhân lực vùng nhưng vẫn chưa thể đưa Tây Nam bộ ra khỏi vị trí vùng có chất lượng lao động thấp nhất cả nước. Chất lượng nguồn nhân lực yếu kém dẫn tới tình trạng thiếu việc làm và tỷ lệ thất nghiệp cao. Trong suốt thời kỳ 30 năm qua, tỷ lệ thất nghiệp của vùng vẫn luôn dẫn đầu cả nước.

Đã có nhiều công trình nghiên cứu, bài viết phân tích về nguyên nhân tác động tới chất lượng nguồn nhân lực của vùng Tây Nam bộ, nhưng trong phạm vi bài viết này, tác giả thống nhất với quan điểm của Hoàng Mạnh Tường (2015) rằng, các yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng nguồn nhân lực vùng Tây Nam bộ gồm có: 1) Tỷ lệ đói nghèo cao và chất lượng sống của người dân thấp ảnh hưởng trực tiếp tới việc đầu tư cho nhân tố con người ở khu vực này; 2) Ý thức nâng cao trình độ học vấn của người dân và hiệu quả giáo dục các cấp còn thấp; 3) Chất lượng lao động đã qua đào tạo chưa đáp ứng nhu cầu thị trường và cơ cấu ngành nghề thiếu hợp lý và 4) Quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế chậm.

Để đẩy mạnh phát triển hơn nữa kinh tế của vùng, cần tập trung giải quyết vấn đề phát triển nguồn nhân lực trong đó tập trung vào một số giải pháp cụ thể như:

*(i) Nâng cao chất lượng cuộc sống cho người dân*

Trước hết, cần tập trung phát triển kinh tế, xã hội để tạo việc làm, nâng cao mức sống cho người dân. Phát triển kinh tế trước hết là tạo thêm cơ hội việc làm cho người lao động, giảm tỷ lệ thất nghiệp, tạo động lực, mục tiêu cho nền giáo dục hướng tới, tạo điều kiện giải quyết đầu ra cho hệ thống giáo dục, đào tạo nghề của vùng. Bên cạnh đó, việc phát triển kinh tế sẽ góp phần cải thiện mức sống cho các hộ gia đình. Khi mức sống được nâng cao, người dân sẽ có cơ sở, điều kiện và động lực để đầu tư vào giáo dục cho thế hệ con cái nhiều hơn, việc này cũng góp phần cải thiện chất lượng nguồn nhân lực của vùng trong tương lai.

*(ii) Nâng cao hiệu quả công tác giáo dục đào tạo của vùng*

Nâng cao hiệu quả công tác giáo dục là một yếu tố cốt lõi giúp cải thiện thành

công chất lượng nguồn nhân lực của vùng. Việc đào tạo cần chú trọng tới kết quả đầu ra, trong đó gắn mạng lưới các cơ sở đào tạo với đặc thù từng địa phương của vùng. Cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ sở đào tạo với các doanh nghiệp tại địa phương để có chất lượng đào tạo phù hợp với yêu cầu thực tế công việc, tránh dư thừa người lao động qua đào tạo không cần thiết tại địa phương. Đa dạng hóa loại hình đào tạo, đặc biệt là đào tạo tại chỗ, thực hành tại chỗ và sử dụng nhân lực tại chỗ. Phân bổ chỉ tiêu đào tạo các trường phù hợp với tình hình thực tế tại địa phương. Bên cạnh đó, cần có sự liên kết đào tạo giữa các trường trong địa phương cũng như với các cơ sở đào tạo tại các vùng khác. Các cơ sở đào tạo cần sử dụng đúng nguồn lực có được từ Chính phủ, các chương trình, dự án, các công tác xã hội hóa giáo dục để chọn hướng đi đúng đắn, phù hợp với thực tế phát triển của vùng.

*(iii) Nâng cao công tác quản lý về giáo dục đào tạo*

Quản lý giáo dục đóng vai trò quan trọng trong việc định hướng và đạt chỉ tiêu theo định hướng của ngành giáo dục. Để có được thành công trong công tác giáo dục, cần sự phối hợp chặt chẽ giữa các bộ, ban, ngành từ Trung ương tới cấp ủy, chính quyền địa phương vùng Tây Nam bộ để thực hiện tốt vấn đề trước mắt và lâu dài cho cải thiện chất lượng nguồn nhân lực của vùng. Các cơ quan chức năng cần có sự phân bổ chỉ tiêu đào tạo phù hợp với thực tế từng địa phương. Bên cạnh đó, cần rà soát, kiểm tra, đánh giá các cơ sở đào tạo nghề thuộc phạm vi quản lý của ngành, địa phương theo các tiêu chí như kết quả tuyển sinh, hiệu quả đào tạo, hiệu suất sử dụng cơ sở vật chất, thiết bị, thực trạng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề để có phương án sắp xếp các cơ sở đào tạo nghề, đảm bảo điều kiện

giảng dạy cũng như chất lượng đầu ra nhằm cung cấp lực lượng lao động có chất lượng tốt cho thị trường lao động. Ngoài ra, các cơ quan chức năng cũng cần ưu tiên trong phân bổ chỉ tiêu về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, phù hợp với yêu cầu về phát triển kinh tế trong thời đại mới.

(iv) *Nâng cao ý thức người dân trong học tập, tự vươn lên*

Ngoài các biện pháp tác động từ phía chính quyền, doanh nghiệp và đội ngũ giáo dục, đào tạo, cần nâng cao ý thức người dân trong việc học tập, tự vươn lên. Người dân phải thật sự nhận thức được lợi ích từ việc nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật thì mới có nhu cầu theo học và phát triển chuyên môn cho bản thân.

(v) *Huy động nguồn vốn cho giáo dục, đào tạo*

Một yếu tố không thể thiếu là nguồn vốn cho giáo dục, đào tạo. Trước hết, các cơ sở giáo dục phải biết tận dụng, sử dụng hợp lý và hiệu quả nguồn vốn được phân bổ từ Nhà nước. Bên cạnh đó, cần huy động vốn từ các tổ chức phi chính phủ, các doanh nghiệp thông qua cam kết về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Cần tăng đầu tư, xây dựng, phát triển hệ thống đào tạo trong doanh nghiệp nhằm trực tiếp đào tạo nhân lực phù hợp với nhu cầu doanh nghiệp hoặc tăng nguồn kinh phí của doanh nghiệp cho đào tạo nguồn nhân lực □

#### Tài liệu tham khảo

1. Chính phủ Việt Nam - Hà Lan (2013), *Kế hoạch đồng bằng sông Cửu Long, Tầm nhìn và chiến lược dài hạn nhằm phát triển đồng bằng sông Cửu Long trừ phú và bền vững*, [http://](http://www.vinafood2.com.vn/thu-vien/van-ban/ke-hoach-dong-bang-song-cuu-long.html)

[www.vinafood2.com.vn/thu-vien/van-ban/ke-hoach-dong-bang-song-cuu-long.html](http://www.vinafood2.com.vn/thu-vien/van-ban/ke-hoach-dong-bang-song-cuu-long.html).

2. Hoàng Mạnh Tường (2015), “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực vùng Tây Nam bộ trong tiến trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa”, *Tạp chí Khoa học chính trị*, số 7/2015, Chuyên mục Phát triển nguồn nhân lực vùng Nam bộ thời kỳ đẩy mạnh Công nghiệp hóa, hiện đại hóa.
3. Hồng Hiếu (2015), *Nguồn nhân lực cho Đồng bằng sông Cửu Long*, <http://www.qdnd.vn/cung-ban-luan/nguon-nhan-luc-cho-dong-bang-song-cuu-long-460933>
4. Tổng cục Thống kê (1990), *Kết quả Tổng Điều tra dân số và nhà ở Việt Nam 1989*.
5. Tổng cục Thống kê (1996), *Niên giám thống kê năm 1995*.
6. Tổng cục Thống kê (2002), *Kết quả Tổng Điều tra dân số và nhà ở Việt Nam 1999*, Chuyên khảo về lao động và việc làm tại Việt Nam.
7. Tổng cục Thống kê (2006), *Niên giám thống kê năm 2005*.
8. Tổng cục Thống kê (2010), *Kết quả Tổng Điều tra dân số và nhà ở Việt Nam 2009*, Kết quả chủ yếu,
9. Tổng cục Thống kê (2016a), *Niên giám thống kê năm 2015*.
10. Tổng cục Thống kê (2016b), *Báo cáo Điều tra lao động việc làm 2015*.
11. Tổng cục Thống kê (2017a), *Báo cáo Điều tra lao động việc làm, quý III năm 2017*.
12. Tổng cục Thống kê (2017b), *Niên giám thống kê năm 2016*.