BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO **BỘ NỘI VỤ**

HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA

TRẦN VĂN TRUNG

CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRẺ VÙNG TÂY BẮC VIỆT NAM HIỆN NAY

LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN LÍ HÀNH CHÍNH CÔNG

HÀ NỘI, NĂM 2015

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO **BỘ NỘI VỤ**

HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA

TRẦN VĂN TRUNG

CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRẺ VÙNG TÂY BẮC VIỆT NAM HIỆN NAY

Chuyên ngành: Quản lí Hành chính công
Mã số: 62 34 82 01

LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN LÍ HÀNH CHÍNH CÔNG

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC

1. PGS.TS. Đinh Thị Minh Tuyết

2. GS.TS. Đặng Cảnh Khanh

HÀ NỘI, NĂM 2015

LỜI CẢM ƠN

Được sự hướng dẫn, giúp đỡ tận tình của các nhà khoa học, các giảng viên Học viện Hành chính Quốc gia, đặc biệt là sự giúp đỡ tận tình của PGS.TS Đinh Thị Minh Tuyết và GS.TS Đặng Cảnh Khanh về nội dung và phương pháp nghiên cứu khoa học. Tác giả luận án đã hoàn thành việc nghiên cứu đề tài khoa học "*Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc Việt Nam hiện nay*". Đây là đề tài mà tác giả tâm huyết và gắn bó với quá trình công tác trong nhiều năm.

Tác giả luận án xin trân trọng cảm ơn Ban Giám đốc, các nhà khoa học, các thầy, các cô tại Học viện Hành chính Quốc gia, Khoa Sau đại học, Khoa Quản lí Nhà nước về xã hội, đồng thời tác giả cũng trân trọng gửi lời cảm ơn Trung ương Đoàn TNCS Hồ Chí Minh, Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam, Viện Nghiên cứu Thanh niên, UBND, các tỉnh thành Đoàn và các huyện thị Đoàn thuộc các tỉnh Hòa Bình, Sơn La, Điện Biên, Lai Châu, Lào Cai và Yên Bái đã hỗ trợ và tạo điều kiện thuận lợi giúp nghiên cứu sinh trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu, đi khảo sát thực tế để hoàn thành luận án này.

Do các điều kiện và lí do khác nhau nên bản luận án này có thể còn có những thiếu sót nhất định, tác giả mong nhận được những ý kiến đóng góp quý báu từ các nhà khoa học, các học giả, các cấp, các ngành có liên quan và những người quan tâm đến nội dung mà tác giả nghiên cứu để được tiếp thu và vận dụng vào thực tiễn với mục tiêu đóng góp nhỏ bé của mình vào việc xây dựng, hoạch định chính sách nhằm phát huy nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc Việt Nam trong những năm tới phục vụ cho sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội Vùng núi Tây Bắc của Đảng và Nhà nước ta.

Hà Nội, ngày 01 tháng 2 năm 2015

Nghiên cứu sinh

Trần Văn Trung

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu khoa học của riêng tôi. Tư liệu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc và xuất xứ rõ ràng. Các kết quả nghiên cứu của luận án tính đến nay theo tác giả được biết là chưa có một công trình khoa học nào đã công bố.

Hà Nội, ngày 01 tháng 02 năm 2015

Nghiên cứu sinh

Trần Văn Trung

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU 1
1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu 13
2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu 16
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án 16
4. Phương pháp nghiên cứu của luận án 17
5. Đóng góp mới của luận án 18
6. Ý nghĩa lí luận và thực tiễn của luận án 19
7. Giả thuyết nghiên cứu của luận án 20
8. Kết cấu của luận án 20
Chương 1. TỔNG QUAN VỀ TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ CÁC VẤN ĐỀ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN 9
1.1. Các nghiên cứu trong nước 10
1.1.1. Nghiên cứu về chính sách dân tộc ở Việt Nam 10
1.1.2. Nghiên cứu về chính sách thanh niên 12
1.1.3. Nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực trẻ và chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ 14
1.1.4. Nghiên cứu về chính sách phát triển con người và phát triển nguồn nhân lực vùng Tây Bắc 16
1.2. Các công trình nghiên cứu của các nhà khoa học nước ngoài 18
1.2.1. Nghiên cứu về dân tộc và chính sách dân tộc ở Việt Nam 18
1.2.2. Nghiên cứu đến nguồn nhân lực và chính sách phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số ở Việt Nam 19
1.2.3. Nghiên cứu về con người và nguồn nhân lực dân tộc vùng núi phía Bắc Việt Nam. 20
1.3. Các vấn đề đặt ra cho nhiệm vụ nghiên cứu của luận án 21
Chương 2. CƠ SỞ KHOA HỌC VỀ CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRẺ 24

2.1. Khái niệm nguồn nhân lực trẻ và chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ 24
2.1.1. Nguồn nhân lực và nguồn nhân lực trẻ 24
2.1.2. Phát triển nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực trẻ 30
2.1.3. Đặc điểm nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc 32
2.1.4. Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc 34
2.2. Vai trò của chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ trong phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc 40
2.2.1. Vai trò của nguồn nhân lực với phát triển kinh tế - xã hội 40
2.2.2. Vai trò của chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ đối với phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc 43
2.2.3. Chính sách phát triển nguồn lực trẻ có mối quan hệ mật thiết với một số chính sách khác 46
2.3. Nội dung chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ 49
2.3.1. Nhóm chính sách tác động đến số lượng nguồn nhân lực trẻ 50
2.3.2. Nhóm chính sách tác động đến chất lượng nguồn nhân lực trẻ 51
2.3.3. Nhóm chính sách tác động đến cơ cấu nguồn nhân lực trẻ 53
2.3.4. Nhóm chính sách tuyển dụng và sử dụng nguồn nhân lực trẻ 55
2.4. Khung phân tích và đánh giá chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc 57
2.4.1. Khung phân tích chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc 57
2.4.2. Khung đánh giá chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc. 58
2.5. Chính sách phát triển nguồn nhân lực và nguồn nhân lực trẻ ở một số nước trên thế giới 62
2.5.1. Định hướng chung của Liên hợp quốc về phát triển nguồn nhân lực và nhân lực trẻ 62
2.5.2. Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa 64
2.5.3. Nhật Bản 66
2.5.4. Hàn Quốc 67
2.5.5. Kinh nghiệm cho Việt Nam 68

Tiểu kết chương 2 69
Chương 3. THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRẺ Ở VÙNG TÂY BẮC VIỆT NAM 71
3.1. Khái quát chung về điều kiện phát triển vùng Tây Bắc 71
3.1.1. Đặc điểm tự nhiên vùng Tây Bắc 71
3.1.2. Đặc điểm kinh tế vùng Tây Bắc 73
3.1.3. Đặc điểm xã hội vùng Tây Bắc 74
3.1.4. Đặc điểm văn hóa 75
3.2. Thực trạng nguồn nhân lực và nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc 76
3.2.1. Thực trạng về nguồn nhân lực vùng Tây Bắc 76
3.2.2 Thực trạng nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc 79
3.3. Những tác động của chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ đến phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc. 89
3.3.1. Thực trạng chính sách tác động đến số lượng nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc. 90
3.3.2. Thực trạng chính sách tác động đến chất lượng nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc 95
3.3.3. Thực trạng chính sách tác động đến cơ cấu nguồn nhân lực trẻ 102
3.3.4. Thực trạng chính sách tác động đến tuyển dụng và sử dụng nguồn lao động trẻ 107
3.3.5. Những tác động của các tổ chức thanh niên trong việc tham gia phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc. 110
3.4. Đánh giá chung về thực trạng chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc 112
3.4.1. Kết quả trong tổ chức triển khai và thực thi các chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc 113
3.4.2. Những hạn chế của chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc và nguyên nhân 121
Tiểu kết chương 3 126

Chương 4. QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRẺ VÙNG TÂY BẮC VIỆT NAM 128
4.1. Dự báo phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc đến năm 2020..... 128
4.2. Quan điểm và định hướng của Đảng, tư tưởng Hồ Chí Minh về chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc. 130
4.2.1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về phát triển nguồn nhân lực trẻ Việt Nam. 130
4.2.2. Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ 133
4.2.3. Những định hướng về phát triển nguồn nhân lực trẻ 144
4.3. Giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc. 146
4.3.1. Nhóm giải pháp về chính sách giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng. 147
4.3.2. Nhóm giải pháp chính sách tác động đến phát triển y tế, tăng cường sức khỏe cho thế hệ trẻ vùng Tây Bắc 152
4.3.3. Nhóm giải pháp chính sách thu hút nguồn nhân lực trẻ chất lượng cao đến với vùng Tây Bắc 156
4.3.4. Nhóm giải pháp chính sách tăng cường tính chủ thể của thanh thiếu niên Tây Bắc..... 160
4.3.5. Nhóm giải pháp chính sách phát triển kinh tế, xóa đói giảm nghèo cho vùng Tây Bắc..... 162
4.3.6. Nhóm giải pháp về chính sách về phát huy bản sắc văn hóa dân tộc, tăng cường giao lưu nâng cao đời sống văn hóa cộng động. 166
4.3.7. Nhóm tăng cường phát huy vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội, xã hội - nghề nghiệp tham gia phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc..... 168
Tiểu kết chương 4: 169
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ 172
1. Kết quả nghiên cứu lí luận 172
2. Kết quả nghiên cứu thực tiễn 173

3. Kết quả nghiên cứu đề xuất giải pháp 173
4. Chứng minh giả thuyết nghiên cứu 174
5. Một số kiến nghị 174
5.1. Đối với Đảng 174
5.2. Đối với Nhà nước 175
5.3. Đối với các địa phương vùng Tây Bắc 176
DANH MỤC CÔNG TRÌNH 178
KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN 178
ĐỀ TÀI LUẬN ÁN 178
TÀI LIỆU THAM KHẢO 180
PHỤ LỤC 1 188
PHỤ LUC II: MỘT SỐ VĂN BẢN LIÊN QUAN ĐẾN PHÁT TRIỂN VÙNG TÂY BẮC 195
PHỤ LỤC III: CÁC SỐ LIỆU LIÊN QUAN ĐẾN NGUỒN NHÂN LỰC TRẺ TÂY BẮC- 199 -

KÍ HIỆU VIẾT TẮT

1	BCH	Ban Chấp hành
2	CĐ, ĐH	Cao đẳng, Đại học
3	CNH, HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
4	CNXH	Chủ nghĩa xã hội
5	CMKT	Chuyên môn kỹ thuật
6	CSNNL	Chính sách nguồn nhân lực
7	DTTS	Dân tộc thiểu số
8	HĐND	Hội đồng Nhân dân
9	HDI	Chỉ số phát triển con người
10	KT – XH	Kinh tế - xã hội
11	LHTN	Liên hiệp thanh niên
12	LHQ	Liên hiệp quốc
13	LLLĐ	Lực lượng lao động
14	NL	Nhân lực
15	NNL	Nguồn nhân lực
16	PL	Phụ lục
17	QLHCNN	Quản lí Hành chính Nhà nước
18	QLNN	Quản lí Nhà nước
19	THCS	Trung học cơ sở
20	THPT	Trung học phổ thông
21	TNCS	Thanh niên Cộng sản
22	UBND	Ủy Ban nhân dân
23	UNDP	Chương trình phát triển của Liên hợp quốc
24	VH - XH	Văn hóa, xã hội

DANH MỤC BẢNG, BIỂU VỀ LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG TRẺ VÀ DÂN SỐ THANH NIÊN THAM GIA HOẠT ĐỘNG KINH TẾ

Kí hiệu	Nội dung	Trang
Bảng 3.1.	Cơ cấu nguồn nhân lực trẻ Tây Bắc theo độ tuổi, 2012	79
Biểu 3.1.	Cơ cấu nguồn nhân lực trẻ Tây Bắc theo độ tuổi, 2012	79
Bảng 3.2.	Cơ cấu thanh niên Tây Bắc so với tổng dân số, 2009	80
Bảng 3.3.	Cơ cấu thanh niên Tây Bắc tham gia lực lượng lao động từ 2008-2012	81
Bảng 3.4.	Dân số thanh niên có việc làm thường xuyên chia theo ngành chủ yếu	82
Bảng 3.5.	Thanh niên Tây Bắc làm việc trong các thành phần kinh tế	82
Bảng 3.6.	Thực trạng trẻ em đến lớp và trẻ em bỏ học ở Tây Bắc từ 2008 - 2012	83
Biểu 3.2.	Trình độ văn hóa của thanh thiếu niên Tây Bắc so với toàn quốc	84
Bảng 3.7.	Đánh giá chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ Việt Nam	113
Biểu 4.1.	Những quan điểm của Đảng về thanh niên trong thời kì đẩy mạnh CNH, HĐH	141
Biểu 4.2.	Quan điểm trong xây dựng chính sách Thanh niên	143
PL 3.1.	Thanh niên Tây Băc trong học tập nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ - năm 2012	199
PL 3.2.	Thanh niên Tây Bắc tham gia phát triển kinh tế - xã hội, năm 2012	200
PL3.3.	Lực lượng lao động từ 16-30 tuổi chia theo trình độ CMKT và giới tính, 2007-2013	201
PL3.4.	Lực lượng lao động từ 16-30 tuổi chia theo giới tính, 2007-2013	201
PL3.5.	Lực lượng lao động từ 16-30 tuổi chia theo thành thị/nông thôn, 2007-2013	205
PL3.6.	Dân số từ 16-30 tuổi có việc làm chia theo thành phần kinh tế và thành thị/nông thôn, 2007-2013	203

PL3.7.	Dân số từ 16-30 tuổi có việc làm chia theo thành phần kinh tế và giới tính, 2007-2013	203
PL3.8.	Dân số từ 16-30 tuổi có việc làm chia theo thành phần kinh tế và thành thị/nông thôn, 2007-2013	204
PL3.9.	Dân số từ 16-30 tuổi có việc làm chia theo thành phần kinh tế và giới tính, 2007-2013	204
PL3.10.	Lực lượng lao động từ 16-30 tuổi chia theo trình độ CMKT và thành thị/nông thôn, 2007-2013	205
PL3.11.	Lực lượng lao động từ 16-30 tuổi chia theo trình độ học vấn và thành thị/nông thôn, 2007-2013	205
PL3.12.	Lực lượng lao động từ 16-30 tuổi chia theo trình độ học vấn và giới tính, 2007-2011	206
PL3.13.	Dân số từ 16-30 tuổi chia theo trình độ học vấn và thành thị/nông thôn, 2007-2013	206
PL3.14.	Tình trạng việc làm của dân số từ 16-30 tuổi, 2007-2013	207
PL3.15.	Dân số thanh niên (16-30 tuổi) đến tháng 12 năm 2013	208
PL3.16.	Trình độ học vấn của thanh niên	208
PL3.17.	Tình hình di cư của thanh niên	210
	Bản đồ và một số hình ảnh	
	Bản đồ khu vực Tây Bắc	72
	Ảnh: Ruộng bậc thang	72
	Một số hình ảnh về kinh tế - xã hội Tây Bắc	211-212

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Khi hoạch định các chương trình phát triển, Liên hợp quốc đã luôn nhắc nhở các quốc gia về việc phải nâng cao nguồn lực con người. Theo tổ chức phát triển của Liên hợp quốc (UNDP), Việt Nam là một trong những quốc gia có cơ cấu dân số trẻ, nguồn nhân lực trẻ đứng hàng đầu thế giới. Để phát huy và phát triển nguồn nhân lực này cần phải quan tâm đến các mặt sau: Tăng cường các hoạt động giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực; chăm lo sự phát triển về sức khoẻ, thể chất; đảm bảo môi trường sống tốt đẹp; giải phóng mọi sự trói buộc khả năng sáng tạo của con người. Bà TS.Matis Sadik – Phó Tổng thư kí Liên hợp quốc, Tổng giám đốc điều hành quỹ dân số Liệp hiệp quốc đã khuyến cáo rằng: " Việt Nam đang là nước ở khu vực bước vào giai đoạn có dân số trẻ, đông chưa từng có với 60% dân số dưới 25 tuổi. Dân số dưới 25 tuổi là nguồn nhân lực lớn, dồi dào cho sự phát triển, mở ra cho Việt Nam một "cửa sổ cơ hội" do có "dư lợi dân số". Sự thành công còn phụ thuộc vào sự đầu tư cho giáo dục, đào tạo, y tế, việc làm, biến lực lượng này thành lực lượng tăng trưởng kinh tế – xã hội, nhưng ngược lại nếu không có đầu tư và để nạn thất nghiệp tồn tại thì chính lực lượng này sẽ là gánh nặng cho sự phát triển quốc gia, gây bất ổn định xã hội" và do vậy Việt Nam cần "đầu tư để biến dư lợi dân số thành cơ hội xây dựng nguồn nhân lực" [83, Tr.3].

Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng và chiến lược phát triển đất nước 2010 -2020 khẳng định: Con người là yếu tố trung tâm trong chiến lược phát triển đất nước; con người và nguồn nhân lực là nhân tố quyết định sự phát triển của đất nước trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH. Quan điểm này cho thấy, nhân tố quan trọng nhất trong sự phát triển của mọi xã hội không chỉ là kinh tế, là công nghệ, là vốn liếng mà còn chính là con người.

Những khuyến nghị của Liên hợp quốc cũng như những quan điểm, đường lối lãnh đạo của Đảng ta cho thấy sự thừa nhận vai trò to lớn, tầm quan trọng của việc phát triển nguồn nhân lực con người trong sự phát triển đất nước và nhân loại, là nhân tố hàng đầu, quyết định thành công hay thất bại của mọi quốc gia, mọi dân tộc.

Thế giới hiện nay đang phải đối diện với nhiều nguy cơ trên con đường phát triển: Môi trường sinh thái cả về môi trường tự nhiên và môi trường xã hội đang bị suy thoái; sự tăng trưởng kinh tế không tương thích với sự phát triển xã hội. Trong những nguy cơ đó, nổi lên ngày càng rõ rệt là sự bất bình đẳng giữa các khu vực, các quốc gia, các dân tộc. Sự nghèo khó, đói kém, lạc hậu sống chen vai bên cạnh sự giàu sang, xa hoa lãng phí; vấn đề môi trường tự nhiên bị phá huỷ, ô nhiễm; vấn đề mâu thuẫn, thù hằn dân tộc, tôn giáo đang là những con đường đi đến "tự huỷ diệt" loài người nhanh chóng nhất.

Ở nước ta, một quốc gia đa dân tộc, nhất là ở vùng núi Tây Bắc có 23 dân tộc sinh sống, với số dân là người dân tộc thiểu số chiếm gần 80%. Trong sự vận động và phát triển đất nước, vấn đề dân tộc miền núi luôn được sự quan tâm, đầu tư, xây dựng và phát triển về mọi mặt đời sống kinh tế, văn hoá, xã hội. Những năm qua, Đảng và Nhà nước ta đã nỗ lực bằng nhiều chính sách hỗ trợ, thúc đẩy phát triển và phát huy sức mạnh của các dân tộc miền núi nói chung và vùng núi Tây Bắc nói riêng: Nghị quyết số 22 – NQ/TW ngày 27/11/1989 của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách lớn phát triển kinh tế - xã hội miền núi; Quyết định 72 – HĐBT ngày 03/3/1990 cụ thể hoá Nghị quyết 22 của Bộ Chính trị; các nghị định của Chính phủ, các quyết định của Thủ tướng Chính phủ, của các bộ, ngành, địa phương đã giúp cho vùng Tây Bắc có nhiều khởi sắc mới về mọi mặt.

Tuy nhiên, Tây Bắc hiện đang phải đối mặt với những khó khăn, trở ngại trong quá trình CNH, HĐH. Đó là một loạt các vấn đề đang đặt ra như: trình độ dân trí thấp, kỹ thuật canh tác nông, lâm nghiệp còn lạc hậu, tình trạng du canh du cư, đốt phá rừng làm nương, độc canh và quảng canh vẫn phổ biến ở các xã vùng cao, vùng sâu. Cán bộ thiếu về số lượng, bất cập về cơ cấu, thấp về trình độ, nhất là cán bộ khoa học - kỹ thuật, cán bộ quản lí kinh tế, giáo viên các trường phổ thông các cấp từ tiểu học đến trung học và cao đẳng, đại học. Đội ngũ cán bộ có trình độ đại học là con em các dân tộc thiểu số còn quá ít, trong khi đó đội ngũ cán bộ miền xuôi lên công tác ở vùng Tây Bắc chưa yên tâm gắn bó lâu dài. Những chương trình đầu tư phát triển kinh tế - xã hội dành cho Tây Bắc tuy đã đạt được những kết quả bước đầu, nhưng chưa bền vững, chưa ổn định và còn cách xa so với mục tiêu đề ra. Đầu tư của Nhà nước cho vùng Tây Bắc chưa tương xứng cả về vốn ngân sách và đội ngũ cán bộ khoa học - kỹ thuật, công nhân lành nghề. Tóm lại, một trong những khó khăn, yếu kém làm ảnh hưởng không nhỏ tới sự nghiệp CNH, HĐH ở vùng Tây Bắc đó chính là nguồn nhân lực, đặc biệt

nguồn nhân lực trẻ còn kém phát triển cả về thể lực, trí lực, tâm lực và đang gặp nhiều trở ngại, khó khăn trên con đường phát triển hoàn thiện.

Thực tế, để phát triển nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực trẻ nói riêng cho vùng Tây Bắc, về trước mắt và lâu dài khu vực này khó có thể tự đáp ứng được yêu cầu phát triển chung với nguồn nhân lực của cả nước. Vì vậy, vấn đề cấp thiết đặt ra cho các nhà lãnh đạo, các nhà khoa học và các nhà hoạch định chính sách cần nghiên cứu, tham mưu, đề xuất cho Đảng, Nhà nước tăng cường ban hành các chính sách về phát triển nguồn nhân lực, nhất là phát triển nguồn nhân lực trẻ một cách có hiệu quả hơn đem lại lợi ích cao nhất cho vùng Tây Bắc và cho sự phát triển bền vững kinh tế - xã hội của đất nước.

Nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc là một bộ phận quan trọng của nguồn nhân lực trẻ quốc gia, chiếm 63% dân số và chiếm 78% lực lượng lao động Tây Bắc [64, Tr.28]. Tuy nhiên, do những hoàn cảnh đặc thù về địa lí, kinh tế - xã hội và lịch sử nhất định, nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc có những đặc trưng riêng, đòi hỏi có sự quan tâm, chăm sóc, bồi dưỡng, giáo dục đặc biệt.

Trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực ở cấp độ quốc gia, chúng ta cần phải quan tâm đến hai nhóm đối tượng đặc thù: Nhóm đối tượng những nhân khẩu trẻ tuổi với tính chất là nguồn lực để hướng tới tương lai, và nhóm những nhân khẩu ở khu vực dân tộc thiểu số, miền núi, với tính chất là nhóm người còn chưa có điều kiện phát triển ngang bằng với những nhóm khác trong xã hội hay nhóm nhân lực yếu thế. Trên thực tế, cả hai nhóm này cộng lại, đều hiện diện trong một nhóm đặc thù: nhóm nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc Việt Nam. Vừa mang những nét đặc thù của tuổi trẻ, vừa mang dấu ấn riêng biệt của người dân tộc thiểu số, nhóm nhân lực trẻ vùng Tây Bắc chính là đối tượng cần được quan tâm hàng đầu của chiến lược phát triển nguồn nhân lực của đất nước nói chung và vùng Tây Bắc nói riêng.

Trên góc độ khoa học, vấn đề nhân lực phải được giải quyết đồng bộ gắn với quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH. Mặt khác, phát trển nhân lực là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu và là nhân tố bảo đảm cho sự thành công sự nghiệp đổi mới đất nước. Trong các mối quan hệ mật thiết của nguồn nhân lực vùng Tây Bắc trong đó nguồn nhân lực trẻ là chủ thể của quá trình phát triển; xây dựng Tây Bắc mới theo qui hoạch là căn bản; phát triển toàn diện về mọi mặt vùng Tây Bắc là then chốt. Do vậy suy cho cùng muốn thực hiện thành công sự nghiệp CNH, HĐH vùng Tây Bắc thì trước tiên và đồng thời phải phát triển nguồn nhân

lực. Muốn phát triển nguồn nhân lực cần phải xây dựng hoàn thiện một hệ thống cơ chế, chính sách đảm bảo cho nguồn nhân lực phát triển và phải bắt đầu từ đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực trẻ, là lực lượng nhân khẩu và lực lượng lao động đông đảo nhất, nguồn nhân lực hiện tại và tương lai của vùng Tây Bắc.

Để giải đáp các vấn đề nêu trên, đã có nhiều nhà khoa học, nhiều tổ chức, cá nhân quan tâm nghiên cứu, luận giải dưới nhiều góc độ khoa học, góc độ tiếp cận nhưng cho đến nay chưa có tổ chức, cá nhân nào nghiên cứu toàn diện và đầy đủ về chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc để giải đáp: nền tảng hệ thống lí luận làm cơ sở cho nghiên cứu về chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc? Thực trạng chính sách này hiện nay ra sao? Trong thời gian tới cần phải có quan điểm, giải pháp gì để hoàn thiện hệ thống chính sách này? Chính với những lí do trên đây, chúng tôi lựa chọn đề tài "***Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc Việt Nam hiện nay***" để nghiên cứu làm luận án Tiến sĩ chuyên ngành Quản lí Hành chính công.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích

Trên cơ sở làm rõ những vấn đề lí luận cơ bản về nguồn nhân lực trẻ và chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ, luận án tập trung phân tích, đánh giá thực trạng chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc đồng thời đưa ra những giải pháp cơ bản nhằm hoàn thiện hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

2.2. Nhiệm vụ

- *Thứ nhất*, làm rõ cơ sở khoa học về nguồn nhân lực trẻ, chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ và nội dung cơ bản của chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc. Phân tích, đánh giá một số nội dung cơ bản của chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc Việt Nam.
- *Thứ hai*, phân tích, đánh giá thực trạng nguồn nhân lực trẻ và chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ ở vùng Tây Bắc hiện nay.
- *Thứ ba*, tổng hợp những quan điểm và luận giải những giải pháp cơ bản nhằm hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc trong giai đoạn hiện nay và những năm tiếp theo.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là hệ thống chính sách của nhà nước có liên quan đến phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc trong đó chủ thể là các cơ quan của Nhà nước ở trung ương và chính quyền các địa phương Tây Bắc, khách thể là nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Về nội dung*

Nghiên cứu về chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc có nội hàm rộng, với luận án này tác giả chỉ tập trung nghiên cứu trong phạm vi liên quan: phân tích, đánh giá thực trạng về quá trình thực thi, hiệu lực, hiệu quả của chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc đồng thời luận giải những giải pháp cơ bản nhằm hoàn thiện hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc. Tác giả chỉ đánh giá trên góc độ hệ thống mà không đi sâu vào từng chính sách cụ thể, xem xét nhân tố ảnh hưởng của một số chính sách cơ bản trong hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

- *Về không gian nghiên cứu*

Hiện nay khái niệm về vùng Tây Bắc còn nhiều quan điểm khác nhau. Để thống nhất trong quá trình nghiên cứu luận án, việc khảo sát, điều tra số liệu vùng Tây Bắc trong luận án được nghiên cứu giới hạn bởi 6 tỉnh Hòa Bình, Sơn La, Điện Biên, Lai Châu, Lào Cai và Yên Bái.

- *Về Thời gian*: Luận án tập trung nghiên cứu giai đoạn từ năm 1990 đến 2013, định hướng đến năm 2020 và tầm nhìn chiến lược đến năm 2030.

4. Phương pháp nghiên cứu của luận án

4.1. Phương pháp luận

- Đề tài được nghiên cứu trên những nguyên lí của chủ nghĩa Mác - Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm, đường lối của Đảng, Nhà nước Việt Nam về dân tộc miền núi, về nguồn nhân lực trẻ và chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ dân tộc miền núi Tây Bắc nhằm nhận thức, đánh giá, đề xuất các vấn đề liên quan đến chính sách phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc.

- Đề tài được nghiên cứu kết hợp lí thuyết về hành chính và phát triển có sự kết hợp giữa lí luận và thực tiễn trên cơ sở kế thừa nghiên cứu của các ngành khoa học chính trị, xã hội và nhân văn.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

4.2.1. Phương pháp nghiên cứu lí thuyết

- Phương pháp nghiên cứu tài liệu: Tổng hợp, kế thừa các kết quả nghiên cứu lí thuyết về chính sách, nguồn nhân lực, nguồn nhân lực trẻ, phát triển nguồn nhân lực trẻ, chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ, các nghị quyết, chính sách pháp, luật của Đảng, Nhà nước, các báo cáo khoa học của các công trình, đề tài, dự án có liên quan.

- Phương pháp phân tích thống kê: Chủ yếu là thống kê mô tả, so sánh thông qua các số liệu, chỉ tiêu thống kê để đánh giá chính sách. Các bảng, biểu số liệu, các sơ đồ có liên quan.

- Phương pháp phân loại, hệ thống hóa lí thuyết: Chọn nhóm chính sách, phân loại theo nhu cầu nghiên cứu, hệ thống hóa thành hệ thống lí thuyết cho từng nhóm, từng lĩnh vực.

- Phương pháp đánh giá hệ thống chính sách: Áp dụng trên cơ sở tiêu chí về tính đồng bộ - hệ thống, tính hiệu lực – hiệu quả, tính phù hợp và công bằng giữa các chính sách.

4.2.2. Phương pháp thực tiễn

- Phương pháp điều tra định tính, định lượng: Luận án được xây dựng mẫu phiếu điều tra xã hội cho 6 tỉnh Tây Bắc, với số phiếu là 2400 phiếu (mỗi tỉnh 400 phiếu) cho các đối tượng là thanh niên, học sinh, sinh viên, cán bộ công nhân viên và lực lượng lao động trẻ vùng Tây Bắc.

- Phương pháp chuyên gia: Trực tiếp trao đổi với các nhà khoa học trong lĩnh vực hành chính, các nhà lãnh đạo Đảng, Quốc hội, các lãnh đạo địa phương, các đồng chí Bí thư các tỉnh thành Đoàn và huyện thị Đoàn khu vực Tây Bắc.

- Phương pháp hội thảo khoa học: Tham gia hội thảo về phát triển nguồn nhân lực trẻ với 02 tỉnh thành Đoàn (Sơn La và Yên Bái) và 01 Hội thảo với Viện nghiên cứu Thanh niên thuộc Trung ương Đoàn TNCS Hồ Chí Minh.

5. Đóng góp mới của luận án

5.1. Về mặt lí luận

- Nghiên cứu nguồn nhân lực trẻ và chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ có thể tiếp cận dưới nhiều góc độ của các ngành khoa học khác nhau, nhưng luận án chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc được tiếp cận dưới góc độ **hành chính công**, vì vậy luận án tập trung nghiên cứu phân tích đánh giá thực trạng và luận giải các giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc. Đóng góp này giúp cho các nhà nghiên cứu, các tổ chức cách tiếp cận mới của nguồn nhân lực trẻ dưới góc độ Hành chính công.

- Về lí luận, luận án tập trung hệ thống một cách cơ bản, có cơ sở khoa học, bổ sung các khái niệm, nội hàm về nguồn nhân lực trẻ và chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ với chính sách phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Đóng góp này giúp cho nghiên cứu về chính sách với một đối tượng mới là nguồn nhân lực trẻ và gắn liền với khu vực đặc thù là vùng Tây Bắc.

- Luận án làm rõ vị trí, vai trò của nguồn nhân lực trẻ và mối quan hệ giữa nguồn nhân lực trẻ, chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ với một số chính sách kinh tế, xã hội khác trong sự phát triển bền vững vùng Tây Bắc.

- Luận án đã cung cấp thông tin về thực trạng nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc trên cơ sở hệ thống, phân tích, tổng hợp và nhận diện ra các đặc điểm của nguồn nhân lực này nhằm giúp cho các nhà hoạch định chính sách có những cơ sở mới.

- Luận án tổng hợp làm rõ các quan điểm của Đảng về phát triển nguồn nhân lực trẻ và định hướng xây dựng chính sách và giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

5.2. Về mặt thực tiễn.

- Phân tích và đánh giá thực trạng các chính sách liên quan đến phát triển nguồn nhân lực trẻ ở vùng Tây Bắc tìm ra những ưu điểm, tồn tại và bất cập đã xảy ra trong thực tiễn tổ chức triển khai chính sách. Từ đó rút ra được những bài học trong tổ chức thực hiện chính sách.

- Đóng góp và đề xuất những ý tưởng định hướng và những giải pháp xây dựng nhằm hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc, góp phần giúp cho các cơ quan hoạch định, xây dựng và tổ chức triển khai chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc có hiệu quả.

6. Ý nghĩa lí luận và thực tiễn của luận án

6.1. Ý nghĩa lí luận

Đề tài đã hệ thống khá đầy đủ cơ sở lí luận để đảm bảo căn cứ khoa học cho việc tiếp cận, nghiên cứu và luận giải về chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc trên cơ sở kết hợp kết quả nghiên cứu trong nước với kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới.

Ý nghĩa của luận án không những góp phần hoàn thiện cơ sở khoa học hành chính mà còn cung cấp các luận cứ để bổ sung, hoàn thiện lí luận, quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng về định hướng xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

- Kết quả nghiên cứu của đề tài sẽ góp phần bổ sung căn cứ khoa học cho Đảng, Nhà nước và các địa phương Tây Bắc trong quá trình hoạch định, xây dựng, điều chỉnh, bổ sung và hoàn thiện hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ đáp ứng chiến lược phát triển đất nước đến năm 2020 và tầm nhìn 2030.

- Kết quả nghiên cứu này sẽ góp phần bổ sung thêm nguồn tài liệu tham khảo trong giảng dạy, nghiên cứu ở một số trường Đại học, Học viện và trực tiếp góp phần bổ sung tài liệu, hoàn thiện hệ thống lí luận cho giáo trình đào tạo quản lí công, chính sách công tại Học viện Hành chính quốc gia.

7. Giả thuyết nghiên cứu của luận án

Để thống nhất trong quá trình nghiên cứu, tác giả đặt ra các giả thuyết nghiên cứu của đề tài luận án:

- Xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc là bộ phận trong xây dựng chính sách dân tộc của đất nước và thực chất là chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ các dân tộc thiểu số vùng Tây Bắc.

- Sự yếu kém về hiệu lực, hiệu quả của các chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc là do thiếu tính đồng bộ trong thực thi chính sách phát triển triển nguồn nhân lực trẻ ở khu vực này những năm qua.

- Hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc là trách nhiệm của các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền, các địa phương vùng Tây Bắc và của toàn xã hội.

8. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, phần kết luận và kiến nghị, phần kết quả nghiên cứu của luận án được chia làm 04 chương:

- *Chương 1*: Tổng quan tình hình nghiên cứu và các vấn đề liên quan đến đề tài luận án.

- *Chương:* Cơ sở khoa học *về* chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ.

- *Chương 3*: Thực trạng chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc Việt Nam.

- *Chương 4:* Quan điểm và giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ ở vùng Tây Bắc Việt Nam.

Chương 1
TỔNG QUAN VỀ TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ CÁC VẤN ĐỀ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

Phát triển nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực trẻ nói riêng là công việc quan trọng trong sự nghiệp CNH, HĐH, góp phần thắng lợi công cuộc đổi mới ở Việt Nam. Tuy nhiên, quá trình phát triển nguồn nhân lực trẻ những năm gần đây đang gặp nhiều bất cập cần được đầu tư nghiên cứu, khắc phục. Đặc biệt cần coi trọng công tác xây dựng, ban hành, tổ chức thực hiện nâng cao hiệu quả các chính sách về phát triển nguồn nhân lực trẻ ở những khu vực đặc biệt: Tây Bắc, Tây Nguyên và Bắc Trung bộ.

Nghiên cứu về chính sách phát triển nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực trẻ nói riêng thời gian qua ở trong và ngoài nước đã có một số công trình khoa học được công bố nhưng các công trình này được tiếp cận dưới nhiều góc độ khoa học khác nhau: Kinh tế học, xã hội học, tâm lí học, dân tộc học, chính trị học… Mỗi góc độ nghiên cứu có thể đưa ra những kết luận khoa học khác nhau do đặt ra những mục đích nghiên cứu khác nhau, nhưng đến nay chưa có công trình khoa học nào nghiên cứu về chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ dưới góc độ Hành chính công.

Thực tế, các công trình nghiên cứu về chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ và nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc là chưa có (kể cả tài liệu trong nước và nước ngoài). Đó là một trong những khó khăn mà tác giả gặp phải trong quá trình nghiên cứu. Dưới góc độ Hành chính công, thì đây là đề tài đầu tiên được nghiên cứu đến đối tượng trong lĩnh vực và khu vực này.

Trong quá trình nghiên cứu, có một điểm đáng chú ý ở đây là các công trình nghiên cứu quy mô (sách, luận án tiến sĩ, đề tài khoa học, báo cáo khoa học) về nguồn nhân lực trẻ trong thời gian gần đây xuất hiện không nhiều. Tra cứu cơ sở dữ liệu của Thư viện Quốc gia Việt Nam – nơi lưu giữ đầy đủ nhất các ấn phẩm xuất bản trong nước với từ khoá " Nguồn nhân lực trẻ" thì chỉ thu được 7 ấn phẩm, trong đó chỉ có 4 ấn phẩm được xuất bản từ năm 2000 trở lại đây còn 3 ấn phẩm xuất bản từ những thập niên 80, 90 của thế kỷ 20. Hoặc tra trên Internet về từ khóa "Nguồn nhân lực trẻ" với sách, luận án, đề tài khoa học cũng chỉ nhận được 03 công trình; tra với từ khóa "Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ" có 01 công trình và tra với từ khóa " Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc" thì không có công trình nào. Như vậy cho thấy, thời gian qua sự quan tâm của xã hội nói chung và những người làm khoa học nói

riêng về nghiên cứu trong lĩnh vực chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ chưa nhiều, nhất là đối với nguồn nhân lực trẻ ở vùng núi Tây Bắc. Vì vậy, hiện nay chúng ta còn đang thiếu khá nhiều tư liệu về lĩnh vực này, cần được nghiên cứu một cách nghiêm túc và có hệ thống.

Qua quá trình nghiên cứu tài liệu của các công trình khoa học có liên quan đến đề tài luận án, tác giả thấy rằng, hầu hết các công trình đều ít nhiều nghiên cứu liên quan đến các nội dung: Nguồn nhân lực, nguồn nhân lực trẻ, nguồn nhân lực miền núi, nguồn nhân lực dân tộc thiểu số, về con người Tây Bắc, về thanh niên và chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ, tác giả nhận thấy rằng kết quả các công trình khoa học này đã làm nổi bật các nội dung và hướng nghiên cứu sau đây.

1.1. Các nghiên cứu trong nước

1.1.1. Nghiên cứu về chính sách dân tộc ở Việt Nam

- Về chính sách dân tộc dưới chế độ phong kiến: Nghiên cứu về vấn đề này, tác giả đã thống kê và hệ thống các nguồn tư liệu trong nước cho thấy: Đến nay các công trình khoa học nghiên cứu về chính sách dân tộc thời phong kiến của các tác giả người Việt Nam là rất ít. Điển hình có công trình nghiên cứu của tác giả Phan Hữu Dật và Lâm Bá Nam " Chính sách dân tộc của các chính quyền phong kiến Việt Nam thế kỷ X –XIX"[32]. Công trình khoa học này đã hệ thống hóa tương đối đầy đủ các chính sách dân tộc và chính sách đối với phát triển kinh tế - xã hội, phát triển con người các dân tộc vùng núi, dân tộc thiểu số của các chính quyền phong kiến ở Việt Nam trước những năm 1930. Theo các tác giả, thời phong kiến ở Việt Nam, chính sách dân tộc chủ yếu tập trung vào các nội dung sau:

+ Thông qua các cuộc hôn nhân với các tù trưởng có thế lực bằng việc hoặc là gả con gái cho các tù trưởng, hoặc đôi khi nhà vua lấy con gái tù trưởng làm phi, nhằm tạo nên mối quan hệ mật thiết giữa họ với triều đình Trung ương theo kiểu gia tộc nhằm quản lý những vùng lãnh thổ và cư dân vùng biên viễn. Ví dụ: Lý Công Uẩn gả công chúa Bình Dương cho Thiệu Thái; Vua Trần Nhân Tông gả con gái là Huyền Trân Công Chúa cho vua Chiêm là Chế Mân. Chế Mân đem đất Châu Ô, Châu Lý làm vật dẫn cưới. Sau hai Châu đó đổi thành Châu Thuận và Châu Hóa, thường gọi là vùng đất Thuận Hóa.

+ Khi có những cuộc nổi dậy, triều đình cũng dùng những hình thức, biện pháp khác nhau để dẹp loạn và ngay sau khi đàn áp các cuộc nổi dậy thì dùng các biện pháp tha tội, quy phục. Ví dụ: Tháng 2/1011, Lý Thái Tổ đem quân đi đánh Cử

Long ở Châu Ái, bắt tù trưởng, rồi tha tội. Năm 1013, Lý Thái Tổ đem quân đi đánh dẹp Châu Vị Long (Tuyên Quang) nổi loạn, rồi cũng tha tội, quy phục.

+ Cử quan lại, quý tộc có năng lực, danh tiếng, am hiểu phong tục tập quán lên trấn trị ở các vùng dân tộc thiểu số, phong thưởng, ban tước, trao quyền cho họ: Ví dụ: Trần Khánh Dư được trấn giữ Vân Đồn; Trần Thủ Độ làm Thống quốc Thái Sư trị vùng Thanh Hóa; Đoàn Nhữ Hài làm Kinh lược sứ Nghệ An...

+ Coi trọng phong tục, tập quán của các địa phương. Ví dụ: Điều 40 Bộ luật Hồng Đức: "Những người miền thượng du cùng phạm tội với nhau thì theo phong tục xứ ấy mà định tội". Điều 163: "Các quan tướng súy tại các phiên trấn đến những châu, huyện ở trấn mình mà sách nhiễu tiền tài của dân thì bị biếm ba bậc, phải bồi thường gấp đôi số tiền trả lại cho dân"...

Tóm lại, chính sách dân tộc thời phong kiến được thể hiện: Chính quyền thường thu phục các tù trưởng dân tộc thiểu số, phủ dụ dân chúng. Tranh thủ tối đa sức mạnh, tiềm lực của các tù trưởng và nhân dân các dân tộc thiểu số. Tập quyền chống ly khai, cát cứ để thống nhất quốc gia.

- Về chính sách dân tộc hiện nay: Do có sự định hướng về đường lối lãnh đạo của Đảng, công tác dân tộc nói chung và các chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các vùng dân tộc thiểu số có nhiều bước đi hiệu quả. Nhiều công trình nghiên cứu của các nhà khoa học có tính định hướng về lí luận và thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực khu vực dân tộc thiểu số. Điển hình có các công trình nghiên cứu: “Những vấn đề lí luận và thực tiễn cấp bách liên quan đến mối quan hệ dân tộc hiện nay” 2001, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội của tác giả Phan Hữu Dật; công trình nghiên cứu: “ Một số vấn đề lí luận và thực tiễn về dân tộc và quan hệ dân tộc ở Tây Nguyên” của tác giả Trương Minh Dục; công trình nghiên cứu: “Công bằng và bình đẳng xã hội trong quan hệ tộc người ở các quốc gia đa tộc người” của tác giả Nguyễn Quốc Phẩm; công trình nghiên cứu: “ Đảm bảo bình đẳng và tăng cường hợp tác giữa các dân tộc trong phát triển kinh tế xã hội ở nước ta hiện nay” của tác giả Hoàng Chí Bảo [1].

Những nghiên cứu này đưa ra một tổng quan về đặc điểm một số vùng dân tộc thiểu số, về đặc điểm nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số và quá trình thực hiện chính sách dân tộc ở Việt Nam hiện nay. Đặc biệt các tác giả trên rất coi trọng tính bình đẳng trong chính sách phát triển kinh tế - xã hội vùng dân tộc thiểu số ở Việt Nam thời kì phát triển kinh tế thị trường . Các tác giả đã hệ thống được nội dung về chính sách dân tộc của Đảng, của Nhà nước ta một cách toàn

diện về chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội…nhưng chủ yếu dừng lại ở mức độ nghiên cứu đường lối, nghị quyết và chính sách vĩ mô chung, chưa đi sâu vào nghiên cứu từng vùng miền, từng đối tượng cụ thể. Đây có thể được xem như là những cơ sở vừa mang tính lý luận, vừa mang tính thực tiễn cho việc nghiên cứu chính sách phát triển nguồn nhân lực và nguồn nhân lực trẻ dân tộc miền núi vùng Tây Bắc.

1.1.2. Nghiên cứu về chính sách thanh niên

Chính sách thanh niên là một trong những chính sách có mối quan hệ chặt chẽ, trực tiếp tác động đến chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ ở Việt Nam, nhiều nhà khoa học đã đồng nghĩa các khái niệm này khi nghiên cứu về nguồn nhân lực trẻ. Thực chất chính sách phát triển thanh niên là một bộ phận trong chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ của quốc gia.

- Nghiên cứu lí luận và thực tiễn về chính sách thanh niên có tác giả NguyÔn V¨n Trung trong cuèn s¸ch "ChÝnh s¸ch thanh niªn – Lí luận và thực tiễn" của Nxb. Chính trị quốc gia năm 1997 đã đưa ra khái niệm về chính sách thanh niên và mét hÖ thèng c¸c chÝnh s¸ch Nhµ n-íc nh»m ph¸t triÓn, ®µo t¹o, qu¶n lí thanh niªn vµ nguån nh©n lùc trÎ cho ®Êt n-íc. §ã lµ c¸c chÝnh s¸ch: ChÝnh s¸ch gi¸o dôc vµ ®µo t¹o thÕ hÖ trÎ; chÝnh s¸ch ®µo t¹o, båi d-ìng -u ®·i vµ sö dông tµi n¨ng trÎ; chÝnh s¸ch t¹o viÖc lµm cho thanh niªn; chÝnh s¸ch ®Çu t- c¬ së vËt chÊt, ph¸t triÓn c¸c ho¹t ®éng văn hóa nghệ thuật, thể dục thể thao, vui ch¬i gi¶i trí cho tuæi trÎ; ChÝnh s¸ch b¶o vÖ søc khoÎ cho thÕ hÖ trÎ; ChÝnh s¸ch b¶o trî x· héi thanh niªn; ChÝnh s¸ch riªng biÖt cho c¸c ®èi t-îng thanh niªn ®Æc biÖt.

Công trình này được tác giả nghiên cứu, tiếp cận dưới góc độ khoa học giáo dục và khoa học chính sách. Tác giả tuy đã đưa ra được một hệ thống các chính sách trong phát triển thanh niên nói chung hiện nay, nhưng tác giả không đi sâu vào nghiên cứu nguồn nhân lực trẻ Việt Nam, tác giả chưa đưa ra được hệ thống lí thuyết về nguồn nhân lực trẻ: Khái niệm về nguồn nhân lực trẻ và chính sách đối với phát triển nguồn lao động trẻ ở Việt Nam hiện nay. Đây là một trong những công trình nghiên cứu về chính sách thanh niên ở Việt Nam đầu tiên được xem là có hệ thống trong nghiên cứu khoa học .

- Nghiên cứu về chính sách đào tạo, phát triển nguồn nhân lực trẻ trong thanh niên. Tác giả Phạm Minh Hạc trong cuèn s¸ch " §µo t¹o nghÒ gãp phÇn ph¸t triÓn nguån nh©n lùc ®Êt n-íc trong thÕ kû 21" kh¼ng ®Þnh: " ĐÓ ®¹t ®-îc môc tiªu kinh tÕ x· héi, vai trß cùc kú to lín, cã thÓ nãi lµ quyÕt ®Þnh thuéc vÒ nguån nh©n lùc, cô thÓ lµ Nhµ n-íc cÇn ph¶i ban hµnh c¸c chÝnh s¸ch vÒ ®µo t¹o, båi d-ìng, qu¶n lí nguån nh©n lùc x· héi, nhÊt lµ nguån nh©n lực chưa tiếp cận việc làm, chủ yếu là trong thanh thiếu niên " [44, Tr.46]. Tác giả đã đưa ra một hệ thống các quan điểm, định hướng và giải pháp về chính sách trong đào tạo nghề cho thanh thiếu niên trong những năm đầu của thế kỉ 21 trong đó có nội dung đào tạo nghề cho thanh niên các dân tộc thiểu số.

Công trình này tác giả nghiên cứu dưới góc độ khoa học lao động, và tập trung vào chính sách dạy nghề cho thanh thiếu niên, nguồn nhân lực hiện tại và tương lai của nước nhà. Khi đề cập tới các giải pháp, tác giả đã đề xuất cần phải xây dựng hệ thống các chính sách đào tạo nghề riêng biệt cho thanh niên các dân tộc thiểu số ở vùng sâu, vùng cao, biên giới hải đảo với sự can thiệp trực tiếp của Nhà nước.

- Phát triển nguồn nhân lực trẻ cần phải xây dựng, tạo ra các thị trường lao động, việc làm cho thanh niên bên cạnh chiến lược đào tạo, bồi dưỡng. Công trình nghiên cứu và cuốn sách "Tăng cường triển vọng việc làm cho nam và nữ thanh niên Việt Nam" của tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) (Nxb.Thống kê, năm 2010) đã khái quát tổng quan thanh niên Việt Nam trong thị trường lao động; các sáng kiến quốc tế để quản lí và xúc tiến việc làm cho thanh niên; các chính sách và chương trình việc làm cho thanh niên, các nhân tố đối thoại và hợp tác; phương pháp xây dựng thị trường lao động cho thanh niên trong thế kỷ 21.

Công trình này, các tác giả đã nghiên cứu nguồn nhân lực dưới góc độ khoa học chính sách. Trong phần nghiên cứu chính sách và chương trình việc làm cho thanh niên, các tác giả đã đánh giá cao vai trò của chính sách công và coi chính sách là chìa khoá để phát triển nguồn nhân lực trẻ chất lượng cao. Hạn chế của công trình này là chưa đưa ra được các chính sách và giải pháp chính sách đặc biệt cho các đối tượng đặc thù như dân tộc miền núi.

- Phát triển thanh niên nói chung và phát triển nguồn nhân lực trẻ cần phải được quan tâm phát triển toàn diện về cả thể lực, trí lực và tâm lực dưới sự quản lí trực tiếp của Nhà nước. Trong cuốn sách "Quản lí Nhà nước về thanh niên và

công tác thanh niên trong thời kỳ mới" (Nxb.Thanh niên, năm 2004) do tác giả Đoàn Văn Thái làm chủ biên đã nêu rõ vai trò quan trọng của chính sách phát triển thanh niên, trong đó có chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước. Tác giả đã đưa ra khá đầy đủ nội dung phát triển thanh niên và quản lí Nhà nước về thanh niên. Những hướng hoạt động trong quản lí thanh niên của Nhà nước và vai trò của các tổ chức trong quản lí Nhà nước về thanh niên. " Quản lí, giáo dục thanh niên không chỉ là công việc của Đoàn thanh niên mà là trách nhiệm của Đảng, của Nhà nước và của toàn xã hội".

Công trình này tác giả nghiên cứu dưới góc độ khoa học quản lí, mặc dù có đưa ra được hệ thống các nội dung về quản lí Nhà nước đối với thanh niên và công tác thanh niên nhưng không đi sâu nghiên cứu về khoa học chính sách, về hoạch định, xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách về thanh niên.

- Phong trào thanh niên là động lực quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực trẻ trong lịch sử cách mạng. Tác giả TrÇn V¨n MiÒu ®· nghi²n cøu viÖc ®µo t¹o nguån nh©n lùc trÎ g¾n liÒn víi c¸c phong trµo cña thanh ni²n. Trong cuèn s¸ch "Phong trµo thanh ni²n víi viÖc ®µo t¹o nguån nh©n lùc trẻ" [61,Tr.12] tác giả viÕt " Phong trµo thanh ni²n vµ c«ng tr×nh thanh ni²n lµ tr-êng häc thùc tÕ, tr-êng häc x· héi chñ nghÜa ®Ó ®µo t¹o nguån nh©n lùc trÎ cho ®Êt n-íc, lµ n¬i ®Ó thanh ni²n ®-îc thö søc, thö tµi, ®-îc cèng hiÕn vµ tr-ëng thµnh. Phong trào thanh niên vừa là đòn bẩy, vừa trực tiếp tổ chức, thực hiện đào tạo nguồn nhân lực trẻ cho đất nước".

Công trình này nghiên cứu một góc độ hẹp trong phát triển nguồn nhân lực trẻ nói chung thông qua thực tiễn là phong trào thanh niên. Tác giả chưa hệ thống được các chính sách trong phát triển nguồn nhân lực trẻ và những tác động của chính sách đối với thanh niên.

1.1.3. Nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực trẻ và chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ

Nội dung này được thể hiện qua một số công trình khoa học của các chuyên gia, các nhà nghiên cứu, các nhà lãnh đạo, quản lí trong các lĩnh vực khác nhau.

- Quan niệm về nguồn nhân lực trẻ: Theo tác giả Đặng Cảnh Khanh trong cuốn " Nguồn nhân lực trẻ các dân tộc thiểu số - Những phân tích xã hội học"

viết: “Nói tới nguồn lực con người với tư cách là khách thể của sự khai thác và đầu tư người ta thường nói tới mặt số lượng và chất lượng”, “ phát triển nguồn nhân lực có nghĩa là đề cao vị trí, vai trò của con người trong phát triển, biến con người cá nhân thuần tuý trở thành con người với tư cách nguồn nhân lực, tạo ra những thế hệ mới sống, lao động, học tập, sinh hoạt phù hợp với sự phát triển đất nước” [52,Tr.20].

Công trình này được tác giả phân tích nguồn nhân lực trẻ các dân tộc thiểu số dưới góc độ xã hội học. Công trình đã nêu lên được các khái niệm về nguồn nhân lực và nguồn nhân lực trẻ các dân tộc thiểu số và khái quát được các định hướng, quan điểm phát triển nguồn nhân lực thiểu số trong điều kiện hiện nay. Tác giả cũng ®· ®a ra c¸c quan ®iÓm cÇn qu¸n triÖt ®Ó ph¸t triÓn nguån nh©n lùc trÎ c¸c d©n téc thiÓu sè tríc khi ®a ra c¸c gi¶i ph¸p cô thÓ: Ph¸t triÓn nguån nh©n lùc trÎ ph¶i g¾n liÒn víi c¸c ®Þnh híng ph¸t triÓn kinh tÕ – x· héi c¸c vïng d©n téc; g¾n ph¸t triÓn nguån nh©n lùc trÎ c¸c d©n téc thiÓu sè víi sù ph¸t triÓn thÞ trêng lao ®éng; g¾n víi ®Æc ®iÓm v¨n ho¸ - x· héi cña c¸c vïng d©n téc; ph¶i kÕt hîp víi viÖc ph©n bæ vµ sö dông hîp lí nguån nh©n lùc.

- Sử dụng nguồn nhân lực trẻ phải trên các quan điểm khoa học, nghệ thuật. Theo tác giả Nguyễn Hữu Dũng trong cuốn sách “Sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực ở Việt Nam” cho rằng: Khi xem xét nguồn lực con người cần chú ý tới hai mặt. Mặt thứ nhất, con người với tư cách chủ thể sáng tạo ra mọi của cải vật chất và tinh thần. Đó là yếu tố CUNG. Thứ hai, con người là người sử dụng nguồn lực ấy, là người tiêu dùng của cải vật chất và tinh thần để tồn tại và phát triển. Đó là yếu tố CẦU [33, Tr.25].

Công trình này được tác giả phân tích nguồn nhân lực dưới góc độ kinh tế học. Nguồn nhân lực được đặt trong giá trị cung cầu như một loại hàng hóa, những quan điểm và định hướng sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả trong nền kinh tế thị trường hiện nay. Bên cạnh việc đưa ra các giải pháp sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả, tác giả còn quan tâm đến sử dụng nguồn nhân lực thanh niên như một khoa học và nghệ thuật: sử dụng đi đôi với đào tạo, bồi dưỡng, động viên, khích lệ.

- Nghiên cứu nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số cần phải được nghiên cứu, nhìn nhận dưới nhiều góc độ khoa học khác nhau. Cuốn sách " Phát triển nguồn nhân lực ở vùng dân tộc thiểu số Việt Nam đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước" của tác giả Nguyễn Đăng Thành, Nxb. Chính trị quốc gia, năm 2012. Tác giả đã tiếp cận nghiên cứu nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số dưới góc độ liên ngành (nhân học, kinh tế học phát triển, chính trị học, triết học xã hội, tâm lí học, khoa học vùng…) trong xây dựng luận cứ khoa học, được tiến hành từ nghiên cứu lí thuyết, đánh giá thực trạng và tổng kết chính sách.

Công trình khoa học là bức tranh tương đối hoàn thiện về đánh giá thực trạng số lượng, chất lượng, cơ cấu, thu nhập, việc làm của nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số ở nước ta hiện nay. Đặc biệt công trình đã giải quyết được các mối quan hệ trong phát triển nguồn nhân lực với phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội, bảo vệ các giá trị truyền thống, môi trường sinh thái và bản sắc văn hóa dân tộc [78]. Công trình này nghiên cứu đối tượng dân tộc thiểu số rộng và tiếp cận dưới nhiều góc độ khoa học khác nhau mà không đi sâu vào nghiên cứu chính sách phát triển nguồn nhân lực ở một vùng cụ thể và một đối tượng là nguồn nhân lực trẻ tại vùng Tây Bắc.

1.1.4. Nghiên cứu về chính sách phát triển con người và phát triển nguồn nhân lực vùng Tây Bắc

Qua c¸c ph©n tÝch cña m×nh, c¸c nhµ nghi²n cøu, nhµ khoa häc ®Òu thÓ hiÖn mét sù thèng nhÊt trong quan ®iÓm coi sù ph¸t triÓn nguån nh©n lùc nãi chung vµ ph¸t triÓn nguån nh©n lùc trÎ nãi ri²ng lµ thiÕt chÕ ®ãng vai trß quan träng trong thêi kú ®Èy m¹nh CNH, H§H xuÊt ph¸t tõ nhiÖm vô chiÕn l-îc ®µo t¹o, cung cÊp mét nguån lao ®éng cã tr×nh ®é cao, mét líp ng-êi míi cã kh¶ n¨ng l·nh ®¹o, qu¶n lí, ®iÒu hµnh sù ph¸t triÓn ®Êt n-íc æn ®Þnh vµ bÒn v÷ng.

- Nghiên cứu về thực trạng về thể lực, trí lực và tâm lực của con người Tây Bắc đã có một số công trình nghiên cứu trực tiếp hoặc gián tiếp trong những năm qua. Cuốn sách: "Phát triển con người vùng Tây Bắc Việt Nam" của tác giả Phạm Thành Nghị [64], tác giả đã đưa ra cơ sở lí luận, cơ sở thực tiễn trong phát triển con người Tây Bắc, đưa ra những đặc điểm, những vấn đề phát triển con người Tây Bắc trên cơ sở thiết lập các phương pháp đánh giá và giải pháp cho

phát triển con người hiện nay. Cuốn sách là một công trình tương đối toàn diện về hệ thống lí thuyết phát triển con người Tây Bắc trên cơ sở phương pháp phân tích định lượng về sự phát triển con người theo các chỉ số phát triển con người (HDI). Công trình này nghiên cứu dưới góc độ nhân chủng học mà không phải dưới góc độ chính sách, nhưng cũng tạo nên một bức tranh tổng thể về con người Tây Bắc làm cơ sở lí luận cho luận án của tác giả.

- Nhận thức, thái độ, hành vi của cộng đồng các dân tộc thiểu số đối với chính sách dân tộc của Đảng, Nhà nước có tác động mạnh mẽ đến tổ chức thực thi và hiệu quả của các chính sách. Tác giả Nguyễn Đình Tấn và Trần Thị Bích Hằng trong cuốn sách "Nhận thức, thái độ hành vi của cộng đồng các dân tộc thiểu số đối với chính sách dân tộc của Đảng và Nhà nước trong giai đoạn hiện nay – Thực trạng và giải pháp"[74] đã khẳng định: Tuy trình độ văn hóa của đồng bào các dân tộc thiểu số chưa cao, nhưng nhận thức, thái độ, hành vi đối với chính sách dân tộc của đồng bào các dân tộc thiểu số ở nước ta tương đối cao, điều này có tác động rất lớn đến hiệu quả triển khai thực hiện các chính sách dân tộc đối với đồng bào các dân tộc thiểu số trong những năm qua.

Nghiên cứu dưới góc độ tâm lý học, những công trình này đã cung cấp cho tác giả luận án một phương pháp tiếp cận nghiên cứu con người Tây Bắc thông qua hệ thống các nhận thức, hành vi trên cơ sở hoạch định, xây dựng và tổ chức triển khai chính sách.

- Theo tác giả Đặng C¶nh Khanh vÒ " Nguån nh©n lùc trÎ c¸c d©n téc thiÓu sè". §©y lµ mét khu vùc khã kh¨n vÒ kinh tÕ, thÊp vÒ v¨n ho¸, d©n trÝ, nh¹y c¶m vÒ chÝnh trÞ vµ sù ph¸t triÓn nguån nh©n lùc ë ®©y vÒ tr-íc m¾t vµ l©u dµi cßn khã cã thÓ ®¸p øng ®-îc nhu cÇu vÒ sù nghiÖp CNH, H§H ®Êt n-íc, " N¨m 2004, sè c¸n bé cã tr×nh ®é §¹i häc, Cao ®¼ng thuéc d©n téc thiÓu sè chØ chiÕm 6% so víi c¶ n-íc. Sè cã tr×nh ®é trªn §¹i häc l¹i Ýt nh- "muèi bá bÓ" chØ chiÕm 1,8%" [52,Tr.25]. Công trình đã khái quát được thực trạng về trình độ văn hóa, chuyên môn, nghề nghiệp, sức khỏe, thể lực, lao động, việc làm của thanh thiếu niên các dân tộc thiểu số trên toàn quốc.

Với cách tiếp cận dưới góc độ xã hội, tác giả đã khảo sát và đưa ra khá đầy đủ về hệ thống các chính sách đối với nguồn nhân lực trẻ các dân tộc thiểu số,

công trình mới chỉ dừng lại ở mức độ hệ thống và phân tích hệ thống mà chưa nghiên cứu quy trình chính sách, hiệu quả, hiệu lực chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ các dân tộc thiểu số.

Tóm lại, c¸c c«ng tr×nh cña c¸c t¸c gi¶ trong nước trªn ®©y ®Òu nhËn ®Þnh chung mét quan ®iÓm: ViÖt Nam hiện là nước cã c¬ cÊu d©n sè trÎ, nguån nh©n lùc trÎ ®øng hàng ®Çu c¸c n-íc trªn thÕ giíi. Thanh niªn ViÖt Nam lµ mét lùc l-îng lao ®éng ®«ng ®¶o nhÊt trong x· héi hiÖn nay. ViÖc quan t©m ®µo t¹o nguån nh©n lùc trÎ trong c¸c lÜnh vùc lµ -u tiªn hµng ®Çu trong chiÕn l-îc ph¸t triÓn ®Êt n-íc. Các tác giả đã tập trung phân tích thực trạng về nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số nói chung và chính sách phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số ở một số vùng đặc trưng của Việt Nam. §ång thêi c¸c nhµ nghiªn cøu còng chØ ra nh÷ng khã kh¨n th¸ch thøc, nh÷ng yÕu kÐm, tån t¹i trong qu¸ tr×nh thùc hiÖn ®µo t¹o nguån nh©n lùc các dân tộc thiểu số hiÖn nay ë mét sè lÜnh vùc: Đó là vấn đề thiếu một hệ thống cơ chế, chính sách đồng bộ cho phát triển nguồn nhân lực trẻ các dân tộc thiểu số hiện nay.

1.2. Các công trình nghiên cứu của các nhà khoa học nước ngoài

1.2.1. Nghiên cứu về dân tộc và chính sách dân tộc ở Việt Nam

- Trước năm 1945, những nghiên cứu các vấn đề có liên quan về dân tộc và đồng bào dân tộc thiểu số ở nước ta chủ yếu do các nhà dân tộc học, xã hội học người Pháp như: A.Parie, Bonifacy, J.Boutbet, A.Maurice, C. Robecquain.v.v., mà kết quả đã được công bố trên các tạp chí Đông Dương (RI), Pháp Á (FA); tác giả Cuisiner J với "*Le Muong Geographic humaine et Sociologie" ("Địa nhân văn - xã hội dân tộc Mường*") các công trình của các tác giả nghiên cứu trên đây bước đầu không chỉ đề cập tới phong tục tập quán, ngôn ngữ, đặc điểm nhân chủng học của người dân tộc thiểu số Việt Nam mà còn đưa đến các cách tiếp cận dân tộc học, xã hội học trong nghiên cứu con người.

- Sau năm 1945 các công trình nghiên cứu đi sâu tìm hiểu các phong tục tập quán, văn hóa, xã hội và con người dân tộc thiểu số ở Việt Nam. Tác giả P. Guileminet với "*Coutumier de la tribu Bahnar, des Sedang et des Jrai de la provine de Kom Tum","Tập quán của các dân tộc Bana, Sơ đăng và Giarai ở*

Kom Tum" (1952). Luận án Tiến sĩ của Furuta Moto (1989), (Nhật Bản) với " *Chính sách dân tộc của Đảng Cộng sản Việt Nam*"; tác giả Yukio (2007) (Nhật Bản), với *Poverty Alleviation Policies and Ethnic Minority People in Viet Nam*, Institute of Oriental Culturel, University of Tokyo. Hai tác giả người Nhật Bản đã đi sâu nghiên cứu về hệ thống quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam và hệ thống chính sách pháp luật ở Việt Nam trong phát triển vùng dân tộc thiểu số ở Việt Nam. Các tác giả này đã khẳng định tính hiệu quả của những nguyên tắc lãnh đạo mà Đảng Cộng sản Việt Nam đưa ra " Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lí và nhân dân làm chủ" mang tính chặt chẽ trong điều hành đất nước và "nắm quyền điều hành chính sách dân tộc".

1.2.2. Nghiên cứu đến nguồn nhân lực và chính sách phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số ở Việt Nam

Hiện nay chưa có tác giả nước ngoài nào nghiên cứu đến lĩnh vực chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ Việt Nam nói chung và vùng Tây Bắc Việt Nam nói riêng. Nhưng các công trình nghiên cứu của các tác giả người nước ngoài đều nhấn mạnh đến vai trò quan trọng của nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực "yếu thế" của xã hội trong phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam khi hội nhập kinh tế quốc tế. Các tác giả đã đưa ra một số định hướng và các giải pháp cho việc xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số ở Việt Nam hiện nay cũng như về chiến lược lâu dài.

- Báo cáo của Asian Devepment Bank (ADB) về thực trạng nguồn nhân lực ở Việt Nam đã chỉ ra các nhóm nhân lực "yếu thế" cần được quan tâm đặc biệt trong quá trình xây dựng chính sách trong phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam là nhóm nhân lực trẻ và nhóm nhân lực thiểu số miền núi. Báo cáo cũng chỉ ra những rào cản trong phát triển nhân lực ở Việt Nam và giải pháp chính sách của Nhà nước Việt Nam những năm đầu thế kỉ 21 là nhanh chóng hoàn thiện chính sách vĩ mô [97,Tr.11]. Asian Development Bank (ADB**) (**2002)**,** *Indigenous Peoples/Ethnic Minorities and Poverty Reduction Viet Nam*, ADB, Manila. Tác giả Baulch**,** B. Phuong, N. T (2007**)**, *A Review of Ethnic Minority Policies and Programs, Centre for Analysis and Forecasting,* Institute of Development Studies, Brighton.

- Tác giả: Hainswoth G.B trong đề tài **"**Hunman Resource Development in Viet Nam" đã đánh giá thực trạng nguồn nhân lực ở nông thôn Việt Nam vào cuối thế kỉ 20 và đưa ra những khuyến nghị cho Nhà nước ta: Việt Nam là một nước

nông nghiệp do vậy trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho đất nước, để đảm bảo tính công bằng và ổn định lâu dài, Việt Nam cần ưu tiên ban hành những chính sách trong đào tạo nguồn nhân lực cho khu vực nông thôn và miền núi khi Việt Nam bước vào thế kỉ 21[101, Tr.12]. Ngoài công trình khoa học trên tác giả còn nhiều nghiên cứu về nguồn nhân lực Việt Nam: Hainswoth G.B (2011) " *Enabling Hunman Development Choice for Pverty Elimination in Viet Nam*" and (1999) " *Localized Pverty Reduction in Viet Nam: Improving Enabling Hunman Development for Rural Liverlihood Enhancement*.", Nxb Thế giới, Hà Nội.

- Trong cuốn sách: "Lao động, việc làm và nguồn nhân lực ở Việt Nam 20 năm đổi mới", tác giả Nolwen Hewaff và Jean – Yver MarTin (NXB Lao đông – xã hội, năm 2007) khẳng định chính sách giữ vai trò quan trọng, quyết định trong việc phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam, chính sách thúc đẩy các lực lượng xã hội tham gia bồi dưỡng, đào tạo nguồn nhân lực và khuyến khích người lao động tự học, tự tìm kiếm việc làm. Ở Việt Nam, nguồn nhân lực trẻ tuổi chiếm tỷ lệ lớn so với nhiều quốc gia trên thế giới, Việt Nam cần hết sức quan tâm đến đặc điểm này và cần có những điều chỉnh chính sách cho phù hợp.

Công trình nghiên cứu này được tiếp cận dưới góc độ lao động việc làm, chủ yếu đi sâu nghiên cứu thực trạng lao động việc làm ở Việt Nam sau 20 năm đổi mới và đưa ra các giải pháp cho việc đào tạo nguồn nhân lực mới ở Việt Nam trong thế kỉ 21.

1.2.3. Nghiên cứu về con người và nguồn nhân lực dân tộc vùng núi phía Bắc Việt Nam

- Công trình khoa học " Những xu hướng phát triển ở vùng múi phía Bắc Việt Nam" của các tác giả Donovan D, Rambo T.A, Fox J, Lê Trọng Cúc, Trần Đức Viên: Công trình khoa học này chủ yếu nghiên cứu dưới góc độ nhân học, rồi từ đó đề cập đến chính sách của Đảng và Nhà nước đối với việc phát triển con người ở vùng dân tộc thiểu số ở Việt Nam. Các tác giả đã hệ thống và đưa ra được các đặc điểm quan trọng của người dân tộc thiểu số vùng núi phía Bắc và những định hướng mới trong phát triển kinh tế xã hội vùng núi phía Bắc Việt Nam. Tác giả Minot, N, and et al*: Income Diversifcation and Pverty in the Northern Uplands Of Viet Nam*; Research Paper, 2006. UNDP (1998), " *Expanding Choices for the Rural Poor Hunman Develpoment in Viet Nam", Hà Nội*, đã khẳng định: Tăng cường đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số, miền núi là cơ hội cho sự bình đẳng trong phát triển bền vững đất

nước ở Việt Nam. Các tác giả đã tiếp cận các chính sách đầu tư cho các vùng miền núi, nông thôn ở Việt Nam. Các tác giả chủ yếu tập trung vào nghiên cứu thực trạng đầu tư cho dân tộc miền núi tạo ra sự bình đẳng xã hội.

- Công ty ADUKI Pty Ltd (1990, với *"Poverty in Vietnam*" (Vấn đề nghèo đói ở Việt Nam); Báo cáo tư vấn của Ngân hàng thế giới, Ngân hàng Châu Á, tác giả Neil Jamieson (2000), "*Tổng quan về tình hình kinh tế - xã hội khu vực miền núi phía Bắc và dự án xóa đói giảm nghèo ở khu vực miền núi phía Bắc Việt Nam"*. Báo cáo này khuyến nghị Chính phủ Việt Nam cần lưu tâm đến việc chăm lo những đối tượng chịu nhiều thiệt thòi trong quá trình chuyển đổi cơ cấu. Ở đó đồng bào dân tộc thiểu số cần được quan tâm đặc biệt. Các báo cáo này đã chỉ ra rằng các dân tộc thiểu số, trình độ học vấn thấp, ít được hưởng lợi từ những chính sánh ưu tiên của Nhà nước, thường là sự áp đặt ý chí của Nhà nước đối với người dân, chú ý đến yêu cầu phát sinh năng lực nội sinh của bản thân người dân tộc thiểu số nhằm đảm bảo những ưu tiên đầu tư có hiệu quả lâu dài và bền vững.

- Báo cáo của Ngân hàng thế giới (năm 2004) về *"Nghèo*" cho rằng đối tượng dân tộc thiểu số cần được quan tâm đặc biệt trong các chương trình xóa đói giảm nghèo ở Việt Nam. Báo cáo dự báo rằng, vào những năm 2015 sẽ có khoảng 37% người nghèo là người dân tộc thiểu số trong khi đó dân số là người dân tộc thiểu số chỉ có chiếm 13% và có tới 49% người dưới ngưỡng nghèo là người dân tộc thiểu số.

Tóm lại, cho đến nay có nhiều nhà khoa học, nhiều tổ chức nước ngoài quan tâm nghiên cứu đến các vấn đề về dân tộc thiểu số miền núi ở Việt Nam, trong đó đã có những công trình nghiên cứu về nguồn nhân lực và các chính sách cho phát triển nguồn nhân lực khu vực dân tộc thiểu số. Tuy nhiên số công trình của các tác giả nước ngoài không nhiều, chủ yếu nghiên cứu đề cập đến những vấn đề vĩ mô của phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số mà chưa đi vào nghiên cứu chuyên sâu từng vùng miền, từng đối tượng. Nhất là nguyên cứu đến lĩnh vực nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc Việt Nam thì hoàn toàn chưa có một công trình nào của người nước ngoài. Nhưng các công trình trên cũng đã góp phần định hướng nghiên cứu, chỉ ra các căn cứ làm cơ sở lí luận, cơ sở thực tiễn và bài học quý báu cho tác giả nghiên cứu đề tài luận án của mình.

1.3. Các vấn đề đặt ra cho nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

Nhận định chung của các nhà nghiên cứu đều khẳng định rằng: Việc đào tạo, sử dụng và phát triển nguồn nhân lực trẻ hiện nay nhất thiết phải có sự lãnh đạo của Đảng, quản lí của Nhà nước và sức mạnh của toàn xã hội. Bên cạnh những giải pháp cụ thể cần có một đường lối chiến lược lâu dài và hiệu quả. Mỗi vùng miền, mỗi lĩnh vực, mỗi giai đoạn cần phải có những yêu cầu, giải pháp riêng biệt. Về vấn đề này cần phải có nhiều công trình nghiên cứu chuyên sâu cho từng đối tượng, từng vùng miền. Hiện nay tác giả luận án chưa tìm thấy một công trình nào nghiên cứu chuyên sâu về chính sách phát phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

Có nhiều công trình khoa học nghiên cứu về nhân lực, nguồn nhân lực và nguồn nhân lực trẻ, có những công trình nghiên cứu sâu về kinh tế - xã hội miền núi; nguồn nhân lực ở khu vực miền núi, dân tộc, nhưng cho đến nay chưa có một công trình nào nghiên cứu một cách hệ thống về nguồn nhân lực trẻ cũng như chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ ở vùng Tây Bắc Việt Nam: Hệ thống lí luận, đánh giá thực trạng hiệu quả thực hiện chính sách và xây dựng các giải pháp cho hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

Các công trình khoa học nêu trên đã nghiên cứu dưới nhiều góc độ, cách nhìn và khía cạnh khác nhau: Các đề tài nghiên cứu dưới các góc độ khoa học khác nhau như: Xã hội học, Tâm lí học, Kinh tế học... Trên cơ sở tham khảo các công trình nghiên cứu đó, đề tài này phải là sự kế thừa và phát triển nhằm phân tích một cách có hệ thống dưới góc độ Hành chính công về chính sách cho phát triển nguồn nhân lực trẻ ở vùng Tây Bắc hiện nay. Có thể khẳng định Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ ở vùng Tây Bắc được nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau nhưng vấn đề ở đây không phải chỉ là nghiên cứu cái gì mà là nghiên cứu như thế nào, vận dụng lí thuyết nào, sử dụng phương pháp tư duy nào, áp dụng biện pháp và kỹ thuật nào để thu thập, xử lí, phân tích thông tin nhằm làm rõ mối quan hệ giữa nguồn nhân lực trẻ với phát triển kinh tế - xã hội vùng miền. Chính ở điểm này đề tài nghiên cứu đã thể hiện những đóng góp mới qua những nỗ lực nhìn nhận chính sách phát trát triển nguồn nhân lực trẻ dưới góc độ Hành chính công, vận dụng lí thuyết Hành chính công "Là khoa học nghiên cứu các qui luật quản lí có hiệu quả những công việc xã hội của các tổ chức hành chính Nhà nước" để giải thích những tồn tại của công tác phát triển nguồn nhân lực trẻ ở vùng Tây Bắc trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước. Nhiệm vụ chính của đề tài phải nghiên cứu tiếp theo các nội dung đã được

nêu ở phần mục tiêu, nhiệm vụ, những đóng góp mới về lí luận và thực tiễn của phần đầu đề tài luận án. Đề tài này có thể được xem như một trong những công trình nghiên cứu Hành chính công đầu tiên chuyên sâu về lĩnh vực Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ ở vùng Tây Bắc, qua đó góp thêm một góc nhìn đối với công việc phát triển nguồn lực nước nhà hiện nay.

Chương 2
CƠ SỞ KHOA HỌC VỀ CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRẺ

2.1. Khái niệm nguồn nhân lực trẻ và chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ

2.1.1. Nguồn nhân lực và nguồn nhân lực trẻ

2.1.1.1. Nguồn lực

Hiện nay, khái niệm về nguồn lực được nhiều nhà khoa học, nhiều công trình khoa học nghiên cứu dưới những góc độ, phạm vi khác nhau. Theo tác giả Phan Thăng: " Nguồn lực một tổ chức, một doanh nghiệp được hiểu là khả năng cung cấp các yếu tố cần thiết cho quá trình tồn tại và phát triển của tổ chức, doanh nghiệp đó"[80, Tr. 27]. Tác giả Trần Văn Chử trong giáo trình "Kinh tế học phát triển", Nxb Lý luận chính trị, năm 2005 đã đưa ra khái niệm: " Nguồn lực là toàn bộ những yếu tố trong và ngoài nước đã, đang và sẽ tham gia vào quá trình thúc đẩy, phát triển, cải biến xã hội của một quốc gia".

Theo tác giả luận án, nguồn lực được hiểu là: *Tổng thể vị trí địa lí, các nguồn tài nguyên thiên nhiên, hệ thống tài sản quốc gia, nguồn nhân lực, đường lối chính sách, vốn và thị trường... ở cả trong nước và nước ngoài có thể được khai thác nhằm phục vụ cho việc phát triển kinh tế của một vùng lãnh thổ nhất định*.

Nguồn lực không phải là bất biến, nó thay đổi theo không gian, thời gian. Con người có thể thay đổi nguồn lực theo hướng có lợi cho mình. Căn cứ vào nguồn gốc của các nguồn lực, có thể phân nguồn lực thành 2 loại:

- Loại 1: Nguồn lực trong nước (nội lực) bao gồm các nguồn lực tự nhiên, hệ thống quốc gia, đường lối chính sách, con người. Nguồn lực trong nước đóng vai trò quan trọng nhất, có tính chất quyết định trong việc phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia.

- Loại 2: Nguồn lực nước ngoài (ngoại lực) bao gồm khoa học kỹ thuật và công nghệ, nguồn vốn, kinh nghiệm về tổ chức và quản lí sản xuất kinh doanh... từ nước ngoài. Nguồn lực nước ngoài có vai trò quan trọng đẩy nhanh quá trình phát triển, nhất là đối với những nước đang phát triển như nước ta hiện nay.

Trong sự nghiệp CNH, HĐH, Đảng và Nhà nước ta chủ trương phát huy tối đa nguồn lực trong nước (nội lực) tranh thủ kết hợp với nguồn lực nước ngoài (ngoại lực) thành sức mạnh tổng hợp để phát triển kinh tế nhanh và bền vững.

2.1.1.2. Nguồn nhân lực

Hiện nay còn có nhiều quan điểm tiếp cận khác nhau về khái niệm nguồn nhân lực. Theo tổ chức Liên hợp quốc thì "Nguồn nhân lực là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực, thể lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước" [110, Tr.31].

Ngân hàng thế giới cho rằng: nguồn nhân lực là toàn bộ vốn con người bao gồm thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp của mỗi cá nhân có thể tham gia vào phát triển quốc gia một cách trực tiếp hoặc tiềm năng. Như vậy, ở đây nguồn lực con người được coi như một nguồn vốn bên cạnh các loại vốn vật chất khác: vốn tiền tệ, công nghệ, tài nguyên thiên nhiên [112,Tr.15].

Nguồn nhân lực được hiểu theo ba nghĩa: *Thứ nhất*, với tư cách là nguồn cung cấp sức lao động cho sản xuất xã hội, cung cấp nguồn lực con người cho sự phát triển thì nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư trong xã hội có thể phát triển bình thường. *Thứ hai*, với tư cách là yếu tố của sự phát triển thì nguồn nhân lực là khả năng lao động của xã hội. *Thứ ba*, với tư cách là tổng thể cá nhân những con người cụ thể tham gia vào quá trình lao động sản xuất thì nguồn lực là tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực của những người có khả năng tham gia lao động (tức là nguồn lực cho sự phát triển kinh tế xã hội, bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động và nhóm dân cư có khả năng tham gia vào lao động, sản xuất xã hội, là toàn bộ các cá nhân cụ thể có thể tham gia vào quá trình lao động).

Theo GS.TS Phạm Minh Hạc thì nguồn lực con người cần được hiểu là số dân và chất lượng con người bao gồm cả thể chất và tinh thần, sức khoẻ và trí tuệ, năng lực và phẩm chất. Theo PGS.TS Hoàng Chí Bảo cho rằng: " Nguồn lực con người là sự kết hợp thể lực và trí lực, cho thấy khả năng sáng tạo, chất lượng, hiệu quả hoạt động và triển vọng mới phát triển con người"[1,Tr.53]. Theo GS.TS Nguyễn Đăng Thành, "Nguồn nhân lực" là một khái niệm tổng hợp bao gồm các yếu tố số lượng, chất lượng và cơ cấu phát triển người lao động nói chung cả ở hiện tại cũng như trong tương lai tiềm năng của mỗi tổ chức, mỗi địa phương, mỗi quốc gia, khu vực và thế giới.

Tóm lại, khi nói tới nguồn nhân lực trước hết cần phải hiểu đó là toàn bộ những người có khả năng tham gia vào phát triển kinh tế - xã hội trực tiếp và các thế hệ những người sẽ tiếp tục tham gia vào phát triển kinh tế xã hội (tiềm năng). Nguồn nhân lực không chỉ đơn thuần là số lượng lao động có và sẽ có mà còn bao gồm cả yếu tố thể lực, trí lực và kĩ năng lao động, thái độ lao động và

phong cách làm việc. Tất cả các đặc điểm này thuộc vào chất lượng nguồn nhân lực và được đánh giá bằng các chỉ tiêu tổng hợp là văn hoá lao động.

Căn cứ vào các khái niệm và các quan niệm của các nhà khoa học, tác giả nêu khái niệm về nguồn nhân lực*: Là nguồn lực con người, là tổng thể số dân và chất lượng con người, là tổng thể các chỉ số phát triển con người do sự trợ giúp của cộng đồng và nỗ lực của bản thân, là tổng thể sức mạnh thể lực, trí lực, kinh nghiệm sống, nhân cách, đạo đức, lí tưởng, chất lượng văn hoá, năng lực chuyên môn mà bản thân con người và xã hội có thể huy động vào cuộc sống lao động, sáng tạo vì sự phát triển và tiến bộ xã hội.* Nguồn nhân lực có vai trò quan trọng trong phát triển kinh tế – xã hội, giữ vững quốc phòng và an ninh của đất nước; có mối quan hệ hữu cơ và quyết định tính hiệu quả của các dạng tài nguyên thiên nhiên khác.

Theo quan niệm này thì nguồn nhân lực bao gồm các yếu tố:

Con người được hiểu từ 0 tuổi trở lên. Nguồn nhân lực chia theo lứa tuổi gồm các nhóm:

+ Từ 0 – 30 tuổi: Nguồn nhân lực trẻ.

+ Từ 31 – 59 tuổi: Nguồn nhân lực trung niên.

+ Trên 60 tuổi: Nguồn nhân lực cao tuổi.

Sự phân loại nguồn nhân lực theo lứa tuổi có tính tương đối và phụ thuộc vào cách thức phân loại của từng nước.

Cùng với việc phân loại nguồn nhân lực theo lứa tuổi, người ta còn phân loại nguồn nhân lực theo hoạt động:

+ Nguồn nhân lực tiềm năng hay dự trữ: Trẻ em, nhi đồng và thiếu niên.

+ Nguồn nhân lực đang đi học: Học sinh, sinh viên.

+ Nguồn nhân lực đang lao động: Công nhân, công chức, viên chức, nông dân, bộ đội, công an.

+ Nguồn nhân lực nghỉ hưu: Nữ trên 55 tuổi và nam trên 60 tuổi.

2.1.1.3. Nguồn nhân lực trẻ

Hiện nay còn nhiều quan niệm tiếp cận khác nhau về nguồn nhân lực trẻ. Nhiều tác giả khi nghiên cứu nguồn nhân lực thường đưa ra quan niệm rằng nguồn nhân lực và nguồn lao động là một. Ví dụ như tác giả Nguyễn Văn Trung cho rằng: Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ chính là phát triển nguồn lao động trẻ cho các doanh nghiệp, cho các cấp các ngành, các địa phương [82, Tr.29]. Tác giả Trần Văn Miều có quan điểm " Động lực chính của phong trào

thanh niên là phát triển nguồn nhân lực trẻ hay nói cách khác là phát triển nguồn lao động trẻ trong thanh niên" [61, Tr.33].

Căn cứ vào các quan niệm phân chia nguồn nhân lực, căn cứ vào khái niệm về nguồn nhân lực nói chung, tác giả cho rằng để đưa ra quan điểm về nguồn nhân lực trẻ, trước hết cần phân biệt nguồn lao động trẻ với nguồn nhân lực trẻ.

- Nguồn lao động trẻ: Trước hết là nguồn lực con người ở độ tuổi lao động theo bộ Luật Lao động của nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam quy định. Và những người lao động này còn ở độ tuổi thanh niên được quy định trong Luật Thanh niên. Nguồn lao động trẻ là một bộ phận của nguồn nhân lực trẻ và được quy định từ 15 tuổi đến 30 tuổi.

- Nguồn nhân lực trẻ: *Là một bộ phận của nguồn nhân lực quốc gia có độ tuổi từ 0 – 30, là toàn bộ thể lực, trí lực, nhân cách, đạo đức, lí tưởng mà bản thân họ và xã hội có thể huy động vào cuộc sống lao động, sáng tạo một cách trực tiếp hoặc lâu dài vì sự phát triển và tiến bộ chung của xã hội.*

Nội hàm khái niệm nguồn nhân lực trẻ:

+ Nguồn nhân lực trẻ là bộ phận của nguồn nhân lực quốc gia nói chung.

+ Nguồn nhân lực trẻ có độ tuổi từ 0 – 30 tuổi, bao gồm cả nguồn lao động trẻ và nguồn nhân lực tiềm năng, dự trữ.

+ Nguồn nhân lực trẻ vừa là nguồn lao động tiềm năng, vừa là nguồn lao động hiện tại, giữ vai trò quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng sự phát triển của đất nước trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế sâu rộng là yêu cầu khách quan của Việt Nam.

- *Những đặc điểm của nguồn nhân lực trẻ:*

+ Chiếm tỷ lệ cao nhất trong các nhóm nhân lực xã hội: Theo kết quả điều tra, thống kê dân số đến tháng 4 năm 2014, số người có độ tuổi 0-30 chiếm 63,8% dân số cả nước, đây là nhóm tuổi có tỷ lệ cao nhất trong dân số Việt Nam, vì vậy nước ta được đánh giá là một trong những nước có cơ cấu nguồn nhân lực trẻ hàng đầu thế giới.

+ Có cơ cấu tuổi, thành phần, đối tượng phức tạp nhất: Cơ cấu tuổi được chia thành nhiều nhóm tuổi có những đặc điểm tâm sinh lí và nhu cầu khác nhau, tùy theo cách tiếp cận mà người ta có thể chia các nhóm nguồn nhân lực trẻ khác nhau. Ví dụ, tiếp cận theo nhóm tuổi thì nguồn nhân lực được phân chia như sau: nhóm 0-5 tuổi là nhóm tuổi nhà trẻ mẫu giáo; nhóm 6-11 là nhóm tiểu học, nhóm

tuổi 12-15 là nhóm trung học cơ sở, 16-18 là nhóm học sinh phổ thông trung học; nhóm 18-22 tuổi là nhóm sinh viên các trường trung cấp, cao đẳng, đại học; nhóm từ 22-30 tuổi là nhóm lao động, làm việc ổn định . Hoặc chia theo tính chất của lao động, việc làm thì có thể chia thành hai nhóm: Nguồn nhân lực trẻ chưa tiếp cận việc làm và nguồn nhân lực trẻ đang trực tiếp tham gia lao động, sán xuất. Nguồn nhân lực trẻ có ở trong tất cả các thành phần, giai cấp, tầng lớp của xã hội.

+ Có sức khoẻ, trí tuệ, nhiều ước mơ hoài bão: Đây là thời kì phát triển mạnh mẽ nhất về sức khỏe, thể lực, trí tuệ, năng lực phẩm chất và nhân cách; là thời kì học tập tích lũy kiến thức, hoàn thiện nhân cách, thể lực, xác định và tìm kiếm nghề nghiệp, lập thân, lập nghiệp nên thường có nhiều ước mơ hoài bão và luôn thay đổi hoặc dễ thay đổi nghề nghiệp của mình.

+ Sẵn sàng xung kích, xung phong vào những nơi khó nhăn, gian khổ, những lĩnh vực khoa học mới nhất: Tính xung kích, xung phong được thể hiện từ đặc điểm tâm sinh lí của thanh thiếu nhi: Thích hoạt động, thích công bằng, thích mạo hiểm, thích được cống hiến và trưởng thành.

+ Làm ra nhiều sản phẩm cho xã hội nhất ở mọi thời đại: Nhóm thanh niên là lực lượng chính trong mọi lĩnh vực hoạt động sản xuất, kinh doanh và nhất là lĩnh vực tiếp nhận khoa học công nghệ mới, lĩnh vực cần đông đảo nhân lực. Là lực lượng lao động làm ra nhiều sản phẩm cho xã hội trong mọi thời đại.

+ Nhân cách đang hoàn thiện, thiếu kinh nghiệm cần phải được đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên. Nguồn nhân lực trẻ bên cạnh tính xung phong, xung kích, tình nguyện được xã hội ghi nhận nhưng do thiếu kinh nghiệm từng trải nên dễ bị dao động, dễ rơi vào tính thực dụng và các tệ nạn xã hội.

- *Phân biệt "Nguồn nhân lực trẻ" và "Thế hệ trẻ"*

Đề cập tới khái niệm nguồn nhân lực trẻ, chúng ta cần lưu ý rằng: Đây là một bộ phận quan trọng của nguồn nhân lực quốc gia, có những yếu tố đặc thù, do vậy trong nghiên cứu khoa học và khi hoạch định chính sách về phát triển nguồn nhân lực trẻ sự cần thiết phải phân biệt rõ ràng giữa khái niệm "thế hệ trẻ" với "nguồn nhân lực trẻ ". Sự phân biệt và làm rõ khái niệm này là rất quan trọng nhằm nhận thức sâu sắc và có giải pháp hữu hiệu hơn đối với việc phát triển nguồn nhân lực trẻ.

Có thể nói rằng hai khái niệm này không đồng nhất mặc dù chúng có nhiều điểm tương đồng. Vì tuổi trẻ là tập hợp những thanh thiếu nhi có độ tuổi từ 0 đến 30 sinh sống, học tập, lao động trong cộng đồng các dân tộc và các địa

phương. Khái niệm này vừa mang ý nghĩa sinh học vừa mang ý nghĩa xã hội, nhưng ý nghĩa sinh học tự nhiên có phần trội hơn.

Khái niệm về nguồn nhân lực trẻ là tập hợp những người trong độ tuổi từ 0 - 30, những người được đào tạo hoặc sẽ được đào tạo, có tay nghề, nghiệp vụ, chuyên môn có thể tham gia vào hoạt động trong các lĩnh vực kinh tế - xã hội. Nói một cách khác, tức là tính được đào tạo và có khả năng đào tạo được về nghề nghiệp, về chuyên môn nghiệp vụ để sẵn sàng tham gia vào hoạt động trong các ngành kinh tế - xã hội của địa phương, quốc gia là yếu tố quyết định và tạo nên nội dung của khái niệm "nguồn nhân lực trẻ".

Với hai nội dung trên đây có thể khẳng định rằng tuổi trẻ mới chỉ là một phần, một điều kiện tự nhiên của nguồn nhân lực trẻ, để trở thành nguồn nhân lực trẻ, họ phải được đào tạo về chuyên môn nghề nghiệp, về phẩm chất chính trị và các yêu cầu khác để có thể sẵn sàng tham gia vào các lĩnh vực hoạt động kinh tế - xã hội khi địa phương và đất nước có yêu cầu. Tuổi trẻ nếu không được đào tạo, không có chí tiến thủ, đứng ngoài lề xã hội, không được học tập văn hóa và chuyên môn nghề nghiệp, không rèn luyện phẩm chất đạo đức, không rèn luyện sức khỏe mà thích hưởng thụ: ăn chơi lêu lổng, nghiện hút hoặc tham gia vào nhiều tệ nạn xã hội khác như ma túy, cờ bạc thì không thể gọi là nguồn nhân lực và nguồn nhân lực trẻ được. Trên tinh thần và ý nghĩa đó, sự phân biệt hai khái niệm trên đây là cần thiết để không đồng nhất tuổi trẻ và nguồn nhân lực trẻ như một số người vẫn quan niệm hiện nay.

Về phương diện này, theo GS.TS Đặng Cảnh Khanh cho rằng: “Tuổi trẻ là một nguồn tài nguyên, một thứ quặng tự nhiên, nhưng tài nguyên tự nhiên đó cần phải được gìn giữ, nuôi dưỡng, chăm sóc, phát triển không ngừng để có "giá trị sử dụng" đối với cuộc sống. Không được nuôi dưỡng và khai thác thì tài nguyên tự nhiên vẫn chỉ là tài nguyên tự nhiên mà thôi, chưa thể có ý nghĩa như là một nguồn lực dù đó là nguồn lực con người”. Chỉ có phân biệt rõ điều này, chúng ta mới khẳng định được tầm quan trọng của công việc chăm sóc, bồi dưỡng và giáo dục đối với nguồn nhân lực tương lai là như thế nào. Chỉ có như vậy, chúng ta mới có thể có được những con người trẻ tuổi không phải là trở lực là "lực lượng tàn phá" mà là một nguồn lực mạnh mẽ không thể thiếu được đối với sự phát triển của đất nước, trong đó có khu vực vùng Tây Bắc trong tương lai [52, Tr14].

2.1.2. Phát triển nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực trẻ

2.1.2.1. Phát triển nguồn nhân lực

Cho đến nay, do xuất phát từ các cách tiếp cận khác nhau, nên vẫn có nhiều cách hiểu khác nhau khi bàn về phát triển nguồn nhân lực. Theo quan niệm của tổ chức Liên hiệp quốc, phát triển nguồn nhân lực bao gồm giáo dục, đào tạo và sử dụng tiềm năng con người nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao chất lượng cuộc sống nguồn nhân lực [110, Tr.37].

Theo PGS. Phạm Thành Nghị cho rằng: Phát triển nguồn nhân lực là gia tăng giá trị cho con người, cả giá trị vật chất và tinh thần, cả trí tuệ lẫn tâm hồn cũng như kỹ năng nghề nghiệp, làm cho con người trở thành người lao động có những năng lực và phẩm chất mới, cao hơn, đáp ứng được những yêu cầu to lớn và ngày càng tăng của sự phát triển kinh tế - xã hội [64, Tr. 14].

Theo GS. Nguyễn Đình Tấn quan niệm: Phát triển là quá trình nâng cao năng lực của con người về mọi mặt: Thể lực, trí lực, tâm lực, đồng thời phân bổ, sử dụng, khai thác và phát huy hiệu quả nhất nguồn nhân lực thông qua hệ thống phân công lao động và giải quyết việc làm để phát triển kinh tế- xã hội [74, Tr.32].

Từ những luận điểm trình bày trên, tác giả đưa ra khái niệm phát triển nguồn nhân lực của một quốc gia: *Là sự biến đổi về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực trên các mặt thể lực, trí lực, tâm lực cùng với quá trình tạo ra những biến đổi tiến bộ về cơ cấu nguồn nhân lực*.

Nói một cách khái quát nhất, phát triển nguồn nhân lực chính là quá trình tạo lập và sử dụng năng lực toàn diện con người vì sự tiến bộ kinh tế- xã hội và sự hoàn thiện bản thân mỗi con người. Như vậy, phát triển nguồn nhân lực với nội hàm này thực chất là đề cập đến vấn đề chất lượng nguồn nhân lực và khía cạnh xã hội của nguồn nhân lực của một quốc gia.

- Biến đổi về mặt số lượng: Làm tăng số lượng nhân lực trẻ cơ học thông qua các chính sách dân số, điều tiết cơ cấu vùng miền, cơ cấu sản xuất.

- Biến đổi về mặt chất lượng: Gia tăng khỏe, thể lực chiều cao, cân nặng cân đối, trình độ học vấn văn hóa, chuyên môn, khoa học kĩ thuật, kĩ năng nghề nghiệp, lối sống, đạo đức tác phong, bản lĩnh hội nhập…

- Biến đổi về cơ cấu: Làm cân đối cơ cấu nguồn nhân lực trẻ cho phù hợp giữa các vùng miền, lứa tuổi, giới tính, nghề nghiệp, trình độ chuyên môn, khoa học, quản lí.

2.1.2.2. Phát triển nguồn nhân lực trẻ

Theo Từ điển tiếng Việt của Nxb Đà Nẵng năm 2009: Phát triển có nghĩa là "Biến đổi hoặc làm cho biến đổi từ ít đến nhiều, hẹp đến rộng, thấp đến cao, đơn giản đến phức tạp". Thế giới vốn đa dạng, phong phú nên có nhiều hình thức "phát triển" của sự vật, hiện tượng. Trong lĩnh vực xã hội chúng ta thường bắt gặp các khái niệm "Phát triển": Phát triển lực lượng cách mạng; phát triển đội ngũ trí thức, phát triển nguồn cán bộ, phát triển nguồn nhân lực…Từ khái niệm về phát triển nguồn nhân lực và đặc điểm của nguồn nhân lực trẻ, tác giả đưa ra quan niệm về phát triển nguồn nhân lực trẻ như sau:

Phát triển nguồn nhân lực trẻ là phát triển con người, phát triển thế hệ trẻ, là chăm sóc, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, sử dụng, tạo điều kiện để thế hệ trẻ phát triển toàn diện về thể lực, trí lực và tâm lực đáp ứng những tiêu chuẩn, yêu cầu đòi hỏi khách quan của vận động xã hội.

Theo quan điểm của UNDP, ba thành tố của sự phát triển con người là: Của con người, cho con người và bởi con người. Sự phát triển này phải đến với thế hệ tương lai, đó là thế hệ trẻ [110, Tr.47]. Do vậy có thể xác định mô hình phát triển bền vững nguồn nhân lực trẻ hiện nay phải gồm các thành tố sau:

- *Thứ nhất,* sự phát triển nguồn nhân lực mang ý nghĩa tăng cường năng lực và sức khoẻ để lớp trẻ có thể tham gia đầy đủ vào cuộc sống, có thể tiến hành các hoạt động có năng suất cao và sáng tạo.

- *Thứ hai*, sự phát triển nguồn nhân lực phải đảm bảo rằng trong tất cả lớp trẻ mọi người đều có cơ hội tiếp nhận phần chia sẻ công bằng nguồn lợi do tăng trưởng kinh tế mang lại, đó là sự bình đẳng về cơ hội.

- *Thứ ba*, Sự phát triển nguồn nhân lực là việc bảo đảm tất cả các thành viên trong xã hội đều có cơ hội tham gia vào sự phát triển, tham gia vào việc quyết định và xây dựng các quy trình tác động tới cuộc sống của họ.

- *Thứ tư*, sự phát triển nguồn nhân lực hiện tại phải đảm bảo không ảnh hưởng gây tác động tiêu cực đến các thế hệ tương lai, cho dù đó là cạn kiệt môi trường, tiêu cực xã hội, huỷ hoại văn hoá….do những quyết định, chính sách hiện tại gây ra.

2.1.2.3. Phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

Phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc được coi như là phát triển nguồn nhân lực trẻ các dân tộc thiểu số. Phát triển nguồn nhân lực trẻ do nhiều yếu tố chi phối như phát triển quy mô, số lượng, chất lượng và cơ cấu.

- Về tăng quy mô, số lượng nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc chủ yếu liên quan đến các lĩnh vực: Tác động của tăng giảm dân số tự nhiên (người sinh ra trong năm, người chết trong năm và dân số trung bình); Tác động tăng giảm dân số cơ học (di chuyển dân số từ nông thôn ra thành thị, khu công nghiệp, từ vùng này đến vùng khác).

- Về phát triển chất lượng nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc: Tác động của phát triển giáo dục đào tạo; Tác động của môi trường xã hội; Tác động của phát triển kinh tế - xã hội; Tác động của hợp tác kinh tế, xuất khẩu lao động; Tác động của dinh dưỡng và chăm sóc sức khỏe; Tác động của đường lối chính sách đối với chất lượng nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

2.1.3. Đặc điểm nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc

2.1.3.1. Nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc

Từ quan niệm về nguồn nhân lực trẻ nói chung và tính đặc thù về đặc điểm xã hội vùng Tây Bắc hiện tại: dân trí thấp, người dân tộc thiểu số chiếm đa số, kinh tế kém phát triển… ta có thể nêu khái quát quan điểm về nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc như sau:

Nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc là một bộ phận của nguồn lực trẻ quốc gia thuộc vùng núi phía Tây Bắc Việt Nam, là nguồn nhân lực trẻ các dân tộc thiểu số chiếm đa số, có vai trò quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội vùng núi Tây Bắc.

Tác giả đồng quan điểm với một số nhà khoa học khi nghiên cứu về con người, dân số và nguồn nhân lực vùng Tây Bắc đã cho rằng: Nói đến con người, nguồn nhân lực vùng Tây Bắc nói chung và nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc nói riêng là nói đến nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số, bởi vì vùng Tây Bắc có 23 dân tộc sinh sống và dân số chiếm trên 83% là người thuộc các dân tộc thiểu số.

Nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc được đánh giá thông qua chủ yếu là chất lượng nguồn nhân lực: 1-Thể lực; 2- trí lực; 3- tâm lực hay nói cách khác là thông qua: Sức khỏe; trình độ văn hóa; trình độ chuyên môn; kĩ năng nghề nghiệp; trình độ năng động xã hội; Hiệu quả lao động; mức sống; đạo đức, lối sống. Ngoài ra nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc còn được đánh giá thông qua cấu trúc của nó, thể hiện qua các tiêu chí: Tỷ lệ nguồn nhân lực trẻ theo độ tuổi; tỷ lệ nguồn nhân lực tham gia hoạt động kinh tế; tỷ lệ nguồn nhân lực tham gia hệ thống chính trị và quản trị công; bộ phân nguồn nhân lực dự trữ, tiềm năng (trẻ em, học sinh, sinh viên; người nội trợ, người chưa có việc làm, người không có nhu cầu làm việc...).

1.1.3.2. Đặc điểm nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc

Để đặt ra được các chính sách đúng, hiệu quả cao cho phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc. Khi nghiên cứu, phân tích, đánh giá thực trạng nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc cần phải rút ra được những đặc điểm đặc thù về nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc để chỉ ra những đặc trưng cơ bản của nó so với nguồn nhân lực trẻ ở các khu vực khác làm căn cứ để xây dựng chính sách cho phù hợp. Về phương diện này, tác giả khi nghiên cứu đã rút ra được một số nét đặc điểm cơ bản của nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc như sau:

- Nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc nước ta xuất thân từ cộng đồng vùng Tây Bắc với dân số ít và không đồng đều, sinh sống tại các vùng miền núi, biên giới phía Bắc; điều kiện kinh tế khó khăn, phát triển chậm.

- Nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc phản ánh nhận thức, tập quán, lối sống văn hóa phong phú, đa dạng của chính các dân tộc ở cả mặt tích cực lẫn mặt hạn chế. Những nhân tố này có ảnh hưởng nhất định tới nhu cầu phát triển và khả năng hòa nhập của cộng đồng, khu vực vào sự phát triển chung của quốc gia.

- Đời sống còn nhiều khó khăn, tỷ lệ nghèo đói cao của vùng Tây Bắc, đã ảnh hưởng không nhỏ đến sự phát triển nhiều mặt của thanh thiếu niên dân tộc với tư cách là nguồn nhân lực cho sự phát triển.

- Do những điều kiện về kinh tế - xã hội, điều kiện dinh dưỡng, y tế và chăm sóc sức khỏe của môi trường sống tại các vùng dân tộc, chỉ số sức khỏe của thanh thiếu niên vùng Tây Bắc thấp hơn so với chỉ số chung toàn quốc.

- Điều kiện và ý thức tiếp cận thông tin, hiểu biết về văn hóa sống tại các vùng dân tộc, chỉ số sức khỏe của thanh niên vùng Tây Bắc thấp hơn so với chỉ số chung toàn quốc. Điều này do những nguyên nhân chủ quan và khách quan.

+ Điều kiện giao tiếp với tuổi trẻ trong nước và quốc tế còn nhiều hạn chế.

+ Sống trong những điều kiện khách quan và chủ quan, phong tục tập quán, yêu cầu mưu sinh, cũng như vai trò của các tổ chức xã hội chưa được phát huy mạnh.

- Việc xây dựng gia đình sớm, nhiều con, việc chưa xóa bỏ được những nhận thức và phong tục tập quán còn lạc hậu, đã ảnh hưởng không nhỏ đến sự phát triển của bản thân và cộng đồng.

- Trình độ học vấn thấp kéo dài trong nhiều năm (với nhiều nguyên nhân chủ quan và khách quan) làm hạn chế khả năng nhận thức, sáng tạo và năng động của bản thân và kìm hãm sự phát triển của cộng đồng và xã hội.

- Tỷ lệ biết tiếng phổ thông chưa cao, nhất là tại các vùng sâu vùng xa, đã khiến cho hoạt động học tập, giao lưu văn hóa, tiếp thu khoa học và công nghệ

vào sản xuất, phát triển kinh tế cho bản thân, gia đình, cộng đồng, địa phương và quốc gia còn nhiều hạn chế, không thể triển khai rộng rãi.

Một số đặc điểm nêu trên cho thấy nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc có những điểm mạnh, điểm yếu riêng về trình độ văn hoá, chuyên môn, lối sống, sức khoẻ thể lực và phong tục tập quán. Những đặc điểm trên cũng tạo nên diện mạo của một nhóm nhân khẩu xã hội đặc thù, rất cần tới sự quan tâm nghiên cứu đặc biệt. Chỉ có những nghiên cứu đặc biệt này, chúng ta mới có thể hoạch định ra được các chủ trương, chính sách về phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc phù hợp với các giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc một cách nhanh chóng và bền vững.

2.1.4. Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc

2.1.4.1. Chính sách

a) Khái niệm chính sách

Chính sách nói chung là động lực quan trọng để phát triển kinh tế – xã hội của đất nước. Chính sách đúng đắn sẽ là đòn bẩy thúc đẩy sự phát triển của một ngành hoặc một lĩnh vực hoặc một địa phương nào đó và ngược lại. Các nhà chính trị, kinh tế, xã hội đều khẳng định vai trò quan trọng của chính sách là quyết định đến sự phát triển kinh tế – xã hội của vùng, địa phương và cả nước.

Qua nghiên cứu nhiều tài liệu cho thấy hiện nay có nhiều cách hiểu khác nhau về nội hàm của cụm từ "Chính sách".

Trong các Từ điển tiếng Việt của các Nxb tại Việt Nam những năm gần đây đã nêu khá đầy đủ khái niệm về chính sách nói chung và về các chính sách cụ thể nói riêng: chính sách xã hội, chính sách kinh tế, chính sách văn hóa, chính sách dân tộc hoặc khái niệm về chính sách công. Mỗi loại chính sách được nhìn nhận dưới những độ khoa học khác nhau, có quan điểm, khái niệm khác nhau nhưng cũng có những quan điểm chung. Từ điển Bách khoa Việt Nam, 2010, Nxb Thống kê, Hà Nội đã nêu khái niệm về chính sách: " *Chính sách là những chuẩn tắc cụ thể để thực hiện đường lối, nhiệm vụ. Chính sách được thực hiện trong một thời gian nhất định, trên những lĩnh vực cụ thể nào đó. Bản chất, nội dung và phương hướng của chính sách tuỳ thuộc tính chất của đường lối, nhiệm vụ chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội. Muốn đầu ra chính sách đúng phải vừa giữ vững mục tiêu, phương hướng được xác định trong đường lối, nhiệm vụ chung, vừa linh loạt vận dụng vào hoàn cảnh và điều kiện cụ thể.*"

Như vậy, theo khái niệm này, nội hàm của chính sách bao gồm:

- Chính sách là thể chế hoá (cụ thể hoá) đường lối, chủ trương của Đảng, Nhà nước đối với lĩnh vực nào đó, một đối tượng nào đó (thí dụ: chính sách dân tộc, chính sách đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho thanh niên v.v...).

- Bất kể chính sách nào cũng được thực hiện trong một thời gian nhất định và lĩnh vực nhất định. (Thí dụ: Chính sách đào tạo nghề cho nông dân giai đoạn 2010 -2015. Chính sách cho học sinh, sinh viên vay vốn học tập giai đoạn 2010 – 2015 v.v...).

- Các chính sách được xây dựng phải căn cứ (dựa) vào đường lối, chủ trương của Đảng và các chính sách, luật pháp chung của Nhà nước.

- Muốn chính sách có tính khả thi cao (đi vào cuộc sống) cần thực hiện sáng tạo chính sách đó: Vận dụng đường lối, chủ trương, nhiệm vụ phù hợp với điều kiện cụ thể địa phương, ngành, đơn vị.

Tác giả đồng ý với khái niệm trên đây, vì đây là một khái niệm tương đối hoàn chỉnh về chính sách. Đối với lĩnh vực hành chính công, chính sách được nghiên cứu dưới dạng chính sách công và được hiểu là: một tập hợp các quyết định có liên quan với nhau do nhà nước ban hành, bao gồm các mục tiêu và giải pháp để giải quyết một vấn đề công nhằm thúc đẩy xã hội phát triển theo định hướng nhất định [42, Tr.64].

b) Cấu trúc nội dung của chính sách

Để hoạch định, xây dựng, phân tích và đánh giá chính sách có hiệu quả cần phải làm rõ cấu trúc nội dung một chính sách. Các chính sách tuy đa dạng phong phú nhưng thông thường đều có dạng cấu trúc bao gồm các yếu tố cơ bản sau:

- *Các mục tiêu của chính sách*: Bao gồm mục tiêu chung, mục tiêu riêng cho từng lĩnh vực cụ thể, thời gian, phạm vi mà chính sách tác động tới.

- *Các nguyên tắc chính sách*: Là các quan điểm chỉ đạo hành vi của cơ quan Nhà nước trong quá trình hoạch định, tổ chức và thực thi chính sách.

- *Các phân hệ chính sách*: Một chính sách thường là một tập hợp các mục tiêu, giải pháp, công cụ tác động lên đối tượng ở các phạm vị khác nhau. Căn cứ vào đối tượng chính sách, mục tiêu chính sách có thể hình thành các phân hệ trong một chính sách.

- *Các giải pháp và công cụ chính sách*: Giải pháp là những phương thức hành động của Nhà nước để đạt được mục tiêu; công cụ chính sách gồm công cụ kinh tế, hành chính, tổ chức, thông tin, tuyên truyền.

- *Các chức năng cơ bản và yêu cầu của chính sách*: chức năng định hướng, điều tiết; tạo tiền đề; khuyến khích. Các yêu cầu: tính khách quan, thực tiễn; tính chính trị; tính đồng bộ hiệu quả.

c) Phân loại chính sách

Việc phân loại chính sách trong nghiên cứu, hoạch định, tổ chức thực thi là một điều rất quan trọng. Tùy theo mục đích, các nhà khoa học, các nhà hoạch định hoặc thực thi chính sách có thể chia thành các loại hoặc các nhóm khác nhau.

- Phân loại theo chủ thể ban hành: Chính sách của trung ương, chính sách của địa phương. Cách phân loại này nhằm giúp xác định thẩm quyền và phạm vi tác động.

- Phân loại theo hình thức thể hiện: Một đạo luật, một nghị quyết, một thông tư, nghị định.

- Phân loại theo mục đích: Chính sách phân phối, chính sách điều chỉnh, chính sách phân phối lại.

- Phân theo lĩnh vực: Chính sách kinh tế, chính sách xã hội, chính sách y tế, giáo dục, khoa học kĩ thuật, văn hóa, môi trường, an ninh quốc phòng.

- Phân loại theo tính chất tác động: Chính sách thúc đẩy, chính sách kìm hãm, chính sách điều tiết, chính sách tạo lập.

d) Đánh giá chính sách

Đánh giá chính sách là việc kiểm tra thực tế có hệ thống những kết quả do việc thực hiện các giải pháp chính sách mang lại và so sánh với mục tiêu ban đầu để xác định liệu có đạt được mục tiêu mong muốn hay không.

- Đánh giá chính sách thường được phân thoành các loại: Đánh giá chính trị, đánh giá tư pháp, đánh giá hành chính. Quan điểm phân loại này cũng tùy thuộc vào mục đích nghiên cứu.

- Nội dung đánh giá chính sách được tiến hành dưới nhiều hình thức và cấp độ khác nhau: Đánh giá đầu vào, đánh giá đầu ra, đánh giá hiệu lực, đánh giá hiệu quả, đánh giá quá trình và đánh giá tác động.

- Đánh giá hiệu quả chính sách là đánh giá các chi phí của một chính sách cụ thể (chương trình, dự án): Chi phí đầu vào và chi phí đầu ra. Thường trong đánh giá chính sách các nhà phân tích đánh giá dưới hình thức tiền tệ (lượng hóa kết quả dưới hình thức tiền tệ).

e) Phân tích chính sách.

- Phân tích chính sách là một hoạt động tiến hành thường xuyên trong suốt quy trình chính sách, vì vậy phân tích chính sách không phải là một giai đoạn trong quy trình chính sách mà nó là hoạt động bao trùm tất cả các khâu của quy trình chính sách.

Phân tích chính sách là việc giải mã toàn bộ các hoạt động liên quan đến chu trình chính sách nhằm chỉ ra những mối quan hệ mang tính quy luật giữa các yếu tố cấu thành chính sách. Phân tích chính sách giúp cho ta nắm được đầy đủ các thông tin cần thiết cho việc đưa ra một chính sách đúng, là một bước không thể thiếu trong quá trình hoạch định chính sách.

Vậy ta có thể khái quát khái niệm phân tích chính sách: *Là quá trình sử dụng các kiến thức khoa học, các phương pháp và kĩ thuật đa dạng để xử lí các thông tin thực tế về chính sách và trong quy trình chính sách, từ đó rút ra những điều cần sửa đổi, bổ sung để nâng cao hiệu lực và hiệu quả của chính sách* [60, Tr.29].

- Khi phân tích chính sách cần tập trung vào các nội dung:

+ Phân tích mục tiêu chính sách.

+ Phân tích hệ thống các biện pháp chính sách.

+ Phân tích quá trình tổ chức thực thi chính sách.

+ Phân tích hiệu lực, hiệu quả chính sách.

+ Phân tích những dự báo của chính sách.

2.1.4.2. Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ

a) Chính sách phát triển nguồn nhân lực

Căn cứ vào khái niệm chính sách chung và các quan niệm gần đây về chính sách phát triển nguồn nhân lực của tác giả Vũ Đăng Minh và Lê Thị Lam Hương: Nhà nước thể chế hoá các đường lối chủ trương, nhiệm vụ của Đảng vào các văn bản pháp quy nhằm chăm lo, giáo dục công dân trở thành nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng với thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, hội nhập quốc tế [62, Tr.52]. Tác giả luận án đưa ra khái niệm về chính sách phát triển nguồn nhân lực như sau:

- Với nghĩa rộng: Chính sách phát triển nguồn nhân lực là những hành động ứng xử của chủ thể trong việc chăm lo, giáo dục công dân trở thành nguồn nhân lực nhằm đạt những mục tiêu nhất định.
- Dưới góc độ quản lí hành chính công: *Chính sách phát triển nguồn nhân lực là những hành động ứng xử của Nhà nước thông qua các hình thức khác nhau trong việc chăm lo, giáo dục công dân trở thành nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng với yêu cầu sự nghiệp phát triển, bảo vệ đất nước và hội nhập quốc tế.*

Khái niệm trên của tác giả đã bao gồm các nội hàm sau:

- Cơ quan ban hành chính sách nguồn nhân lực là Nhà nước: Quốc hội và Chính phủ (cấp Trung ương); các bộ ngành thuộc Chính phủ và HĐND các cấp.

- Chính sách được thể hiện bằng các hình thức khác nhau: Hệ thống các văn bản pháp luật và pháp quy: Luật, Nghị định, Nghị quyết, Thông tư..., Các quyết sách, hành động của Nhà nước: Khen thưởng, hỗ trợ, điều chỉnh…

- Chính sách phát triển nguồn nhân lực thể hiện việc chăm lo giáo dục, đào tạo trình độ văn hoá, chuyên môn, nghề nghiệp, tay nghề, kỷ luật lao động, kỹ năng lao động cho người lao động.

- Mục tiêu của chính sách phát triển nguồn nhân lực: Đào tạo công dân trở thành nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, hội nhập quốc tế.

b) Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ

- Khái niệm về chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ.

Từ khái niệm về chính sách phát triển nguồn nhân lực và đặc điểm nguồn nhân lực trẻ, dưới góc độ hành chính công tác giả đưa ra khái niệm về chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ như sau:

Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ là hành động ứng xử của Nhà nước trong việc thể chế hoá đường lối, chủ trương của Đảng vào các văn bản pháp luật nhằm chăm lo giáo dục thế hệ trẻ trở thành nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng các yêu cầu của sự nghiệp xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và hội nhập quốc tế. Nói cách khác, chính sách phát triển nguồn lực trẻ là chính sách về vai trò của Nhà nước trong việc đào tạo, bồi dưỡng thế hệ trẻ thành nguồn nhân lực chất lượng cao cho đất nước.

- Nội hàm của khái niệm.

Về cơ quan ban hành, về căn cứ ban hành, về thể loại ban hành, và mục tiêu của chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ giống với chính sách phát triển nguồn nhân lực nói chung.

Hai khái niệm này chỉ khác nhau về đối tượng tác động (đối tượng thụ hưởng) của chính sách: Chính sách phát triển nguồn nhân lực có đối tượng tác động rộng hơn (mọi công dân của đất nước, trong đó có thế hệ trẻ). Còn chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ là chính sách đặc thù, đối tượng tác động là thế hệ trẻ.

2.1.4.3.Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc

Nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc là một bộ phận của nguồn nhân lực trẻ Việt Nam, nhưng có những đặc điểm riêng biệt: Là nguồn nhân lực trẻ các dân

tộc thiểu số là chủ yếu, có trình độ dân trí thấp, sống trong điều kiện khó khăn về kinh tế…Do vậy, quá trình ban hành chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ cho vùng Tây Bắc cũng cần phải có những yêu cầu và những điều chỉnh phù hợp.

Căn cứ vào khái niệm chính sách phát triển nguồn nhân lực và chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ nêu trên, chúng ta có thể hiểu rằng khi nói đến chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc là nói đến: *Những hành động của Nhà nước trong việc thể chế hoá đường lối, chủ trương của Đảng vào các văn bản pháp quy nhằm chăm lo giáo dục thế hệ trẻ các dân tộc vùng Tây Bắc trở thành nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng và đẩy mạnh phát triển vùng Tây Bắc góp phần xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, hội nhập quốc tế.*

Về cơ quan ban hành, về căn cứ ban hành, về thể loại văn bản và mục tiêu phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc giống với chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ nói chung. Hai khái niệm này khác nhau về địa bàn tác động là: Khái niệm chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ có địa bàn tác động đối với toàn bộ thế hệ trẻ Việt Nam trong nước và ở nước ngoài. Còn chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc có địa bàn hẹp hơn, chỉ bao hàm thế hệ trẻ các dân tộc ở khu vực Tây Bắc.

c) Cấu trúc nội dung của chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc có nội hàm rộng, đa dạng phong phú nhưng được cấu trúc bao gồm các yếu tố cơ bản sau:

- *Các mục tiêu*: Bao gồm mục tiêu chung, mục tiêu riêng cho từng lĩnh vực cụ thể (giáo dục đào tạo, sức khỏe thể lực, an sinh xã hội..), thời gian (tính theo năm, giai đoạn hay chu kỳ), phạm vi (trong khu vực hay từng địa phương, đối tượng là thanh niên hay thiếu niên, hoặc lao động trẻ) mà chính sách tác động tới.

- *Các nguyên tắc*: Là các quan điểm chỉ đạo hành vi của Nhà nước trong quá trình hoạch định, tổ chức và thực thi chính sách: Các Nghị quyết, quyết định của Đảng về đường lối, chủ trương, những định hướng về phát triển nguồn nhân lực trẻ, các quyết định, hướng dẫn, chỉ đạo của chính phủ và các địa phương Tây Bắc.

- *Các phân hệ*: Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc là một tập hợp các mục tiêu, giải pháp, công cụ tác động lên nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc ở các phạm vi khác nhau. Căn cứ vào đối tượng chính sách, mục tiêu chính sách có thể hình thành các phân hệ trong một chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

- *Các giải pháp và công cụ*: Giải pháp là những phương thức hành động của Nhà nước để đạt được mục tiêu; công cụ chính sách gồm công cụ kinh tế, hành chính, tổ chức, thông tin, tuyên truyền…Các giải pháp về kinh tế, giải pháp về xã hội và văn hóa, các giải pháp về tổ chức và tuyên truyền giáo dục thanh thiếu niên Tây Bắc trở thành nguồn nhân lực chất lượng cao.

- *Các chức năng cơ bản và yêu cầu của chính sách*: chức năng định hướng, điều tiết; tạo tiền đề; khuyến khích. Các yêu cầu: tính khách quan, thực tiễn; chính trị; đồng bộ hiệu quả: Chính sách tác động đến phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc cần có sự huy động của toàn xã hội và cần quan tâm đến đặc điểm riêng của từng nhóm đối tượng trong thực thi chính sách.

d) Phân loại chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc

Căn cứ vào lí thuyết phân loại chính sách, với mục đích nghiên cứu của luận án, tác giả phân loại hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc chủ yếu theo tính chất tác động gồm các nhóm sau đây:

- Nhóm chính sách tác động đến số lượng nguồn nhân lực trẻ.
- Nhóm chính sách tác động đến chất lượng nguồn nhân lực trẻ.
- Nhóm chính sách tác động đến cơ cấu nguồn nhân lực trẻ.
- Nhóm chính sách tác động đến tuyển dụng và sử dụng nguồn nhân lực trẻ.

2.2. Vai trò của chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ trong phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc

2.2.1. Vai trò của nguồn nhân lực với phát triển kinh tế - xã hội

Theo từ điển Tiếng Việt (2009), Viện ngôn ngữ, Nxb Đà Nẵng, khái niệm về vai trò được nêu như sau: "Vai trò là tác dụng, là chức năng trong hoạt động, trong sự phát triển của cái gì đó". Khái niệm này nội hàm nói lên 2 nội dung chính: Một là, những tác dụng của sự vật, hiện tượng trong hoạt động và phát triển. Hai là, những chức năng của sự vật hiện tượng trong hoạt động và phát triển. Tác dụng và chức năng đó bao gồm những nội hàm như: Tính định hướng, điều tiết, điều chỉnh, hỗ trợ, khuyến khích.

Như vậy, từ khái niệm trên đây ta có thể hiểu khái niệm vai trò của chính sách phát triển nguồn nhân lực*: Là những chức năng, những tác dụng của chính sách phát triển nguồn nhân lực đối với sự vận động phát triển đời sống xã hội.* Trong phát triển đất nước nói chung và phát triển kinh tế - xã hội nói riêng, phát triển nguồn nhân lực luôn đóng vai trò then chốt, quyết định đến sự phát triển bền vững của xã hội. Với vai trò là công cụ để giải quyết những vấn đề về phát triển nguồn nhân lực, chính sách phát triển nguồn nhân lực có vai trò định

hướng, khuyến khích, hỗ trợ , tạo lập và điều tiết nguồn nhân lực trong mỗi lĩnh vực, mỗi địa phương, vùng miền hay cả nước.

Mối quan hệ giữa nguồn lao động với phát triển kinh tế thì nguồn lao động luôn luôn đóng vai trò quyết định đối với mọi hoạt động kinh tế trong các nguồn lực để phát triển kinh tế.

Theo nhà kinh tế người Anh, William Petty trong cuốn "Luận bàn về thuế và các khoản thu nhập", Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội năm 2009 cho rằng: Lao động là cha và nguyên tắc chủ động của sự giàu có, và đất đai là mẹ của nó"; C.Mác cho rằng con người là yếu tố số một của lực lượng sản xuất. Trong truyền thống dân tộc ta xác định "Hiền tài là nguyên khí của quốc gia ". Nhà tương lai Mỹ Avill Toffer nhấn mạnh vai trò của lao động tri thức, theo ông ta "Tiền bạc tiêu mãi cũng hết, quyền lực rồi sẽ mất, chỉ có trí tuệ của con người thì khi sử dụng không những không mất đi mà còn lớn lên" (Avill Toffer (2006), *Thăng trầm quyền lực*, Nxb Trẻ. TP Hồ Chí Minh). Như vậy ta có thể khẳng định rằng, nguồn nhân lực có những vai trò rất quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia, dân tộc, nó được thể hiện ở những nội dung sau:

- *Thứ nhất là*, nguồn nhân lực là nguồn lực chính quyết định quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế- xã hội. Nguồn nhân lực, nguồn lao động là nhân tố quyết định việc khai thác, sử dụng, bảo vệ và tái tạo các nguồn lực khác.

+ Giữa nguồn lực con người, vốn, tài nguyên thiên nhiên, cơ sở vật chất kỹ thuật, khoa học công nghệ… có mối quan hệ nhân quả với nhau, nhưng trong đó nguồn nhân lực được xem là năng lực nội sinh chi phối quá trình phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. So với các nguồn lực khác, nguồn nhân lực với yếu tố hàng đầu là trí tuệ, chất xám có ưu thế nổi bật ở chỗ nó không bị cạn kiệt nếu biết bồi dưỡng, khai thác và sử dụng hợp lí, còn các nguồn lực khác dù nhiều đến đâu cũng chỉ là yếu tố có hạn và chỉ phát huy được tác dụng khi kết hợp với nguồn nhân lực một cách có hiệu quả. Vì vậy, con người với tư cách là nguồn nhân lực, là chủ thể sáng tạo, là yếu tố bản thân của quá trình sản xuất, là trung tâm của nội lực, là nguồn lực chính quyết định quá trình phát triển kinh tế - xã hội.

+ Nguồn nhân lực có vai trò quan trọng trong việc sử dụng, khai thác, quản lí và làm phong phú với nguồn vốn của đất nước, của mỗi địa phương và của khu vực. Nguồn vốn là điều kiện tiền đề để phát triển kinh tế - xã hội. Nhưng nguồn vốn đó chỉ được sử dụng đúng mục đích một khi con người có nhận thức đúng về nó và biết cách sử dụng nó. Mặt khác, nguồn vốn là tài sản của một

quốc gia, do đó đòi hỏi con người khai thác sử dụng phải tiết kiệm, chống lãng phí, tham ô và tham nhũng. Để có được giải pháp sử dụng tốt nguồn vốn của quốc gia, điều quan trọng là phải giáo dục cho con người, nhất là những người trẻ tuổi biết quý trọng và biết cách sử dụng đúng nguồn vốn.

+ Nguồn nhân lực có vai trò lớn với nguồn tài nguyên trí tuệ của dân tộc và nhân loại. Bất kể quốc gia nào, khu vực nào muốn vươn lên mạnh mẽ, muốn đứng vào những nước phát triển trên thế giới hoặc trở thành khu vực phát triển đều cần phải quan tâm đến chính sách phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực trẻ. Chính sách phát triển nguồn nhân lực cần tập trung vào đánh giá (thống kê) tình hình nguồn nhân lực, từ đó đưa ra các giải pháp về giáo dục, văn hoá, y tế, an sinh xã hội... để phát triển nguồn nhân lực. Một trong những mục tiêu và nhiệm vụ quan trọng trong chính sách phát triển nguồn nhân lực là đào tạo để nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân tài cho đất nước.

Hiện tại nguồn nhân lực của Việt Nam nói chung đang bộc lộ những bất cập là: Cơ cấu chưa hợp lí, trình độ tay nghề và kỹ năng lao động chưa cao, ý thức pháp luật và kỷ luật lao động còn thấp.

+ Ngày nay một quốc gia có thể không giàu về tài nguyên, điều kiện thiên nhiên không mấy thuận lợi nhưng nền kinh tế có thể tăng trưởng nhanh và phát triển bền vững nếu hội đủ bốn điều kiện: Một là, quốc gia đó biết đề ra đường lối kinh tế đúng đắn. Hai là, quốc gia đó biết tổ chức thực hiện thắng lợi đường lối đó. Ba là, quốc gia đó có đội ngũ công nhân kỹ thuật đông đảo và có tay nghề cao. Bốn là, quốc gia đó có các nhà doanh nghiệp tài ba.

- *Thứ hai là,* nguồn nhân lực là một trong những yếu tố quyết định sự thành công của sự nghiệp CNH, HĐH; là quá trình chuyển đổi căn bản, toàn diện các hoạt động sản xuất, kinh doanh, xã hội, từ sử dụng lao động thủ công là phổ biến sang sử dụng một cách phổ biến sức lao động được đào tạo cùng với công nghệ tiên tiến, phương tiện và phương pháp tiên tiến, hiện đại nhằm tạo ra năng suất lao động xã hội cao. Đối với nước ta đó là một quá trình tất yếu để phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN.

Khi đất nước ta đang bước vào giai đoạn CNH, HĐH rút ngắn, tiếp cận kinh tế tri thức trong điều kiện phát triển kinh tế - xã hội còn thấp, do đó yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là trí lực có ý nghĩa quyết định tới sự thành công của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước và phát triển bền vững. Đảng ta

đã xác định phải lấy việc phát huy chất lượng nguồn nhân lực làm yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững.

Thứ ba là, nguồn nhân lực chất lượng cao là điều kiện để rút ngắn khoảng cách tụt hậu, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và đẩy nhanh sự nghiệp CNH, HĐH đất nước nhằm phát triển bền vững. Nguồn nhân lực chất lượng cao là yếu tố quyết định sự tiếp thu, sử dụng và sáng tạo khoa học kĩ thuât. Là yếu tố đem lại hiệu quả kinh tế xã hội cao nhất của mọi thời đại. Sự nghiệp CNH, HĐH có thành công hay không, có rút ngắn được thời gian hay không đều phụ thuộc vào kiến thức, kĩ năng hay chất lượng nguồn nhân lực. Điều này khẳng định, việc coi trọng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực của mỗi quốc gia, dân tộc đều là vấn đề được quan tâm hàng đầu của mọi Nhà nước.

- *Thứ tư là***,** nguồn nhân lực là điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế. Quá trình hội nhập vào nền kinh tế khu vực và quốc tế, nguồn nhân lực đặc biệt là nguồn nhân lực trẻ chất lượng cao của Việt Nam đang đứng trước nhiều thách thức lớn. Đó là việc thiếu kiến thức, kĩ năng nghề nghiệp trong hội nhập, thiếu ngoại ngữ, tin học, thiếu bản lĩnh và lập trường chính trị trong quá trình hội nhập nền kinh tế quốc tế. Nếu nguồn nhân lực trẻ không được quan tâm đào tạo toàn diện thì chúng ta sẽ bị chính họ làm rào cản trong quá trình phát triển.

+ Nguồn nhân lực của đất nước là nguồn tài nguyên đặc biệt của mỗi quốc gia. Nguồn tài nguyên này có mối quan hệ hữu cơ với các nguồn tài nguyên khác và các quốc gia khác. Nó giữ vai trò quyết định đến việc sử dụng có hiệu quả các nguồn tài nguyên khác và các mối quan hệ khác trong kinh tế, chính trị, văn hóa của các quốc gia.

+ Nguồn nhân lực có vai trò quan trọng trong việc kế thừa và phát triển truyền thống quý báu của các dân tộc. Các truyền thống đoàn kết, cần cù, hiếu học, tương thân tương ái, chỉ được phát triển khi con người biết chọn lọc và kế thừa những điều hay, điều tốt vào cuộc sống.

2.2.2. Vai trò của chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ đối với phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc

Chính sách nói chung có vai trò tác dụng to lớn đối với phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng quốc phòng và đảm bảo an ninh của Tổ quốc. Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc là động lực tinh thần và vật chất để đào tạo và phát huy nguồn nhân lực trẻ, vì thế, chính sách có vai trò hết sức quan trọng trong phát triển bền vững nền kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc. Nếu chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ phù hợp sẽ cho phép:

- Xây dựng và củng cố các cơ sở đào tạo đáp ứng nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cả vùng, từng địa phương trong từng thời kì nhất định.

- Khuyến khích lòng nhiệt tình của đội ngũ cán bộ giảng dạy, nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

- Khuyến khích người lao động trẻ và mọi công dân tích cực học tập nâng cao trình độ văn hoá, chuyên môn, nghiệp vụ, tay nghề, khoa học, công nghệ và áp dụng kiến thức vào thực tiễn cuộc sống.

- Khuyến khích và huy động nguồn lực về vật chất và tiền vốn của xã hội vào đào tạo.

- Cho phép và tạo điều kiện cho người lao động trẻ cũng như các cơ sở đào tạo có thể tiếp cận với trình độ và công nghệ đào tạo tiên tiến của thế giới nhằm củng cố và tăng cường năng lực đào tạo quốc gia về các lĩnh vực.

Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ có vai trò và ý nghĩa quan trọng trong việc giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng lao động trẻ đáp ứng với yêu cầu trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH vùng Tây Bắc. Việc đưa ra các chính sách phát triển nguồn nhân lực nói chung và chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ có vai trò và ý nghĩa đặc biệt quan trọng.

Thứ nhất, định hướng cho sự phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc phát triển mạnh mẽ, cân đối và bền vững.

+ Định hướng về việc làm tăng số lượng lao động không ngừng đến với khu vực Tây Bắc. Tăng số lượng trong tất cả các khu vực sản xuất, kinh doanh, dịch vụ, hành chính sự nghiệp thông qua các biện pháp tạo cơ chế thu hút các nhân tài, các chuyên gia, lao động có tay nghề đến làm việc và lập nghiệp: Chính sách tiền lương, nhà ở, y tế, giáo dục, giao thông, môi trường.

+ Định hướng về việc nâng cao chất lượng, hiệu quả lao động*:* Thông qua các chính sách về đào tạo, giáo dục và bồi dưỡng thế hệ trẻ , các chính sách về dân tộc, các chính sách về văn hoá giáo dục, các chính sách về thanh thiếu niên, các chính sách về tài chính, ngân hàng trong vay vốn học tập và lập thân, lập nghiệp, chính sách cử tuyển, chính sách khu vực…Những năm qua hệ thống chính sách này đã thúc đẩy, tạo điều kiện đào tạo, bồi dưỡng cho triệu lao động có tay nghề, có trình độ các bậc từ trung cấp đến đại học, thạc sĩ, tiến sĩ.

+ Định hướng về việc nâng cao dân trí và sức khoẻ cho nguồn lao động trẻ. Nhờ có chính sách đúng đắn nên đã khuyến khích thanh niên, thiếu niên đi học nâng cao trình độ văn hoá và giảm đáng kể số thanh thiếu niên mù chữ, tăng nhanh số thanh thiếu niên các dân tộc thiểu số biết tiếng phổ thông, giảm bớt các tệ nạn xã hội. Mặt khác, nhờ có chính sách mà lao động trẻ được học nghề ở các

trung tâm dạy nghề, các trung tâm giáo dục cộng đồng nên tỷ lệ thanh niên qua đào tạo ngày càng tăng. Cơ hội kiếm việc làm gia tăng, nâng cao thu nhập và đời sống các gia đình thanh niên. Sức khoẻ và điều kiện chăm sóc sức khoẻ cho thanh niên được cải thiện, số trẻ em được chăm sóc sức khoẻ ban đầu, chiều cao cân nặng của thanh thiếu niên cũng được cải thiện lớn trong những năm qua.

Thứ hai, điều tiết, điều chỉnh cơ cấu nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc một cách hợp lí nhằm phát huy hiệu quả nguồn nhân lực trẻ trong phát triển đất nước.

- Vai trò điều chỉnh hợp lí cơ cấu nguồn lao động trẻ: Số lao động trẻ đã và đang có sự chuyển dịch lớn từ lao động nông nghiệp sang lao động công nghiệp và xây dựng, dịch vụ. Sự chuyển dịch đó phù hợp với quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp, nông thôn. Số lao động đó có sự dịch chuyển khỏi khu vực nông thôn ra các thành thị, sang khu vực nông thôn khác hoặc di chuyển sang vùng khác (Tây Nguyên hoặc miền Nam). Sự dịch chuyển này chủ yếu là tự phát nếu không có chính sách hợp lí sẽ gây ra nhiều hậu quả xã hội phải giải quyết sau này.

- Vai trò về việc điều chỉnh một cách hợp lí tỷ lệ sinh: Trong nhiều năm qua, nước ta thực hiện chính sách Dân số kế hoạch hoá gia đình làm cho tỷ lệ sinh giảm dần, số gia đình chỉ có 2 con là phổ biến và số gia đình có trên 3 con giảm nhanh. Chính sách đó đã làm cho tốc độ gia tăng dân số ở khu vực nông thôn giảm, làm giảm áp lực lên phát triển kinh tế, giáo dục, y tế và môi trường. Chính sách khuyến khích các gia đình trẻ "Mỗi gia đình chỉ có 1 hoặc 2 con để nuôi con khoẻ, dạy con ngoan" đã được các cặp vợ chồng trẻ hưởng ứng thực hiện.

Chính sách về dân số và kế hoạch hoá gia đình không chỉ làm giảm tốc độ gia tăng dân số, mà còn làm cho chất lượng dân số tăng lên đáng kể: Cân nặng trung bình khi sinh tăng, giảm tỷ lệ trẻ tử vong khi sinh, giảm tỷ lệ trẻ suy dinh dưỡng, giảm tỷ lệ trẻ em thất học, nâng cao trình độ văn hoá, chuyên môn của lao động trẻ.

- *Thứ ba***,** khuyến khích và hỗ trợ nguồn nhân lực phát triển cũng như việc đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng của các chủ thể.

- Vai trò giúp các gia đình trẻ vùng Tây Bắc xoá đói, giảm nghèo. Nhờ có chính sách cho vay vốn mà nhiều thanh niên đã mạnh dạn đứng ra thành lập các cơ sở sản xuất, dịch vụ, làm trang trại. Sự phát triển kinh tế đã góp phần xoá đói, giảm nghèo, giải quyết việc làm cho thanh niên, nhiều thanh niên trở thành triệu phú trẻ. Theo báo cáo của Trung ương Đoàn, trong nhiệm kì 2007 – 2012, số

thanh niên được đi học nghề tăng mạnh từ 30-38% so với nhiệm kì trước, số thanh niên có việc làm ổn định tăng 28%, các hộ gia đình trẻ thoát khỏi nghèo tăng 33 % so với những năm 2002 – 2007 [86, Tr.12].

- Vai trò về việc khuyến khích và hỗ trợ nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc nâng cao thể trạng, tầm vóc, trình độ học vấn, đạo đức nghề nghiệp. Chính sách đúng có tác động lâu dài và có ý nghĩa xây dựng xã hội tươi đẹp trong tương lai.

Trong thực tế đã chứng minh nhiều chính sách đã phát huy tác dụng tốt đối với việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trẻ: Nhờ có chính sách cho vay vốn để xuất khẩu lao động mà nhiều thanh niên đã đi lao động ở nước ngoài. Thời gian lao động ở nước ngoài, lao động trẻ nước ta được tiếp cận với khoa học, kỹ thuật, công nghệ tiên tiến; được lao động trong môi trường kỷ luật... và nhờ có tham gia vào xuất khẩu lao động mà nhiều thanh niên nông thôn đã xoá được nghèo và vươn lên làm giàu.

Nhìn chung, chính sách phát triển nguồn lao động trẻ đã tác động đến nhận thức, trình độ dân trí, chuyển dịch lao động theo hướng hợp lí, xoá đói, giảm nghèo, làm giàu đối với thanh niên nói chung và nhất là với thanh niên nông thôn; góp phần làm cho bộ mặt nông thôn thay đổi; góp phần xây dựng nông thôn mới.

Hiện tại chính sách phát triển nguồn lực trẻ ngày càng bộc lộ những bất cập như: chưa đến được tất cả các đối tượng thanh niên, chưa nâng cao được nhận thức cho thanh niên, chưa làm động lực tinh thần để khuyến khích thanh niên tự học và tự tìm kiếm việc làm.

2.2.3. Chính sách phát triển nguồn lực trẻ có mối quan hệ mật thiết với một số chính sách khác

Có thể nói rằng, chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ là chính sách của Nhà nước trong việc đào tạo, bồi dưỡng lực lượng lao động trẻ nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong từng thời kì nhất định.

Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ có nội dung rộng, nó có sự liên quan đến nhiều chính sách khác nhau và có vai trò tác động lẫn nhau: Chính sách kinh tế, chính sách xã hội, chính sách dân tộc, chính sách thanh niên, chính sách xoá đói giảm nghèo. Để nghiên cứu vai trò của chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ cần nghiên cứu các mối liên hệ và các tác động qua lại của nó với các chính sách liên quan khác.

2.2.3.1. Chính sách phát triển kinh tế

- Từ điển Bách khoa Việt Nam đã xác định: Chính sách phát triển kinh tế là những chính sách và biện pháp kinh tế mà Nhà nước áp dụng trong một giai đoạn, một thời kỳ lịch sử nhằm đạt được những yêu cầu và những mục tiêu kinh

tế, chính trị nhất định. Chính sách có mang tính chất đường lối, chiến lược lâu dài, có thể mang tính chất sách lược ngắn hạn. Chính sách kinh tế được xây dựng trên cơ sở, những điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước và những xu hướng phát triển của xã hội. Ở Việt Nam, chính sách kinh tế của Nhà nước là xây dựng nền kinh tế sản xuất hàng hoá nhiều thành phần phát triển theo định hướng XHCN, thực hiện cơ chế thị trường có sự quản lí của Nhà nước, nhằm giải phóng mọi năng lực sản xuất hiện có, xây dựng một nền kinh tế phát triển với cơ cấu công nghiệp - nông nghiệp - dịch vụ mở rộng và hợp tác kinh tế quốc tế; xây dựng nền kinh tế CNH, HĐH.

- Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ có mối quan hệ hữu cơ với chính sách kinh tế. Chính sách kinh tế là điều kiện quan trọng hàng đầu để thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ và ngược lại chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ là động lực quan trọng để thực hiện mục tiêu, nội dung và giải pháp của chính sách kinh tế. Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vừa mang tính trực tiếp vừa mang tính chiến lược cho sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

2.2.3.2. Chính sách xã hội

- Chính sách xã hội thuộc phạm trù triết học. Từ điển Bách khoa xác định: Chính sách xã hội là một bộ phận cấu thành chính sách chung của chính đảng hay chính quyền nhà nước trong việc giải quyết và quản lí các vấn đề xã hội. Chính sách xã hội bao trùm mọi mặt của cuộc sống con người, điều kiện lao động và sinh hoạt, giáo dục và văn hoá, quan hệ gia đình, quan hệ giai cấp và quan hệ xã hội. Một trong những đặc điểm cơ bản của chính sách xã hội là sự thống nhất biện chứng của nó với chính sách kinh tế. Trình độ phát triển kinh tế là điều kiện vật chất để thực hiện chính sách xã hội và ngược lại, sự hợp lí, công bằng và tiến bộ được thực hiện qua chính sách xã hội lại tạo ra những động lực mạnh mẽ để thực hiện các mục tiêu kinh tế nhằm làm cho dân giàu, nước mạnh. Chính sách xã hội phải đạt mục đích đem lại đời sống tốt đẹp cho mọi người, mang lại sự công bằng, dân chủ cho mọi người, không theo chủ nghĩa bình quân. Trong điều kiện của nền kinh tế hàng hoá có cơ cấu nhiều thành phần, chính sách xã hội phải hướng tới sự công bằng xã hội, bảo đảm sự bình đẳng về quyền lợi và nghĩa vụ giữa các thành phần kinh tế trước pháp luật. "Chính sách xã hội phải vừa củng cố và phát triển những giải pháp cơ bản như công nhân, nông dân,

vừa quan tâm thoả đáng đến lợi ích và phát huy của các tầng lớp, các nhóm cư dân khác".

- Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ là bộ phận cấu thành của chính sách xã hội. Nó giải quyết vấn đề xã hội cho thanh thiếu niên: học tập, lao động, việc làm, thu nhập, sức khoẻ, môi trường… Mọi chính sách xã hội đều trực tiếp hoặc gián tiếp có liên quan đến các vấn đề bảo vệ, phát huy và phát triển về nguồn nhân lực trẻ. Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ góp phần nâng cao hiệu quả, hiệu lực của chính sách xã hội.

2.2.3.3. Chính sách dân tộc

Thuộc phạm trù chính trị, đó là bộ phận cấu thành của chính sách chung của một chính đảng hay một nhà nước nhằm vạch ra những nguyên tắc, biện pháp đối xử và giải quyết vấn đề dân tộc trong một nước.

Việt Nam là quốc gia đa dân tộc, gồm 54 dân tộc anh em. Các dân tộc Việt Nam có truyền thống đoàn kết đấu tranh chống thiên tai, định hoạ để dựng nước và giữ nước. Điều kiện tự nhiên và xã hội, số dân và trình độ phát triển kinh tế, văn hoá giữa các dân tộc có sự chênh lệch nhau. Nhà nước Việt Nam coi vấn đề dân tộc là một bộ phận quan trọng của cách mạng. Nội dung và mục tiêu của Đảng, chính sách của Đảng và Nhà nước.

- Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ khu vực Tây Bắc có mối quan hệ hữu cơ với chính sách dân tộc. Chính sách dân tộc tạo ra các tiền đề để thúc đẩy việc phát triển nguồn lực trẻ ở các vùng dân tộc. Thông qua đó để thực hiện việc dân chủ, công bằng trong học tập, việc làm, thu nhập và vui chơi giải trí cho thanh niên các dân tộc thiểu số. Việc thực hiện hai chính sách: Dân tộc và phát triển nguồn nhân lực trẻ là điều kiện để miền núi phía Bắc tiến kịp miền xuôi để thực hiện chiến lược đại đoàn kết các dân tộc của Đảng.

2.2.3.4. Chính sách thanh niên

Chính sách thanh niên được hiểu là tổng thể các quan điểm, chủ trương, biện pháp của Đảng và Nhà nước được thể chế hoá, cụ thể hoá thành các văn bản pháp luật nhằm bồi dưỡng giáo dục phát huy thanh niên. Chính sách thanh niên của Việt Nam phản ánh các yêu cầu bảo đảm về chăm sóc sức khoẻ, học tập, lao động, công tác, đời sống vật chất và tinh thần của thanh niên, phản ánh trách nhiệm của Đảng, Nhà nước và xã hội vì sự phát triển của thanh niên.

Chính sách thanh niên của Việt Nam được thể hiện bằng hệ thống chính sách của Nhà nước đối với thanh niên trong học tập và hoạt động khoa học, công

nghệ; trong lao động; trong bảo vệ Tổ quốc; trong hoạt động văn hoá, nghệ thuật, vui chơi, giải trí; trong bảo vệ sức khoẻ và hoạt động thể dục, thể thao; trong hôn nhân và gia đình; trong tham gia quản lí Nhà nước và xã hội. Ngoài ra còn có chính sách của Nhà nước đối với thanh niên dân tộc thiểu số, thanh niên xung phong; thanh niên có tài năng; thanh niên khuyết tật, tàn tật, thanh niên nhiễm HIV/AIDS, thanh niên sau cai nghiện ma tuý, sau cải tạo, v.v.

- Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ là bộ phận quan trọng trong chính sách thanh niên, là các quy phạm pháp luật liên quan đến quyền và nghĩa vụ thanh niên. Việc xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ phải dựa trên các chính sách phát triển thanh niên trong từng thời kỳ: Luật Thanh niên, Chiến lược phát triển thanh niên, Luật Bảo vệ giáo dục và chăm sóc thiếu niên nhi đồng.

2.2.3.5. Chính sách xoá đói, giảm nghèo

Hệ thống chính sách của Nhà nước về tín dụng, y tế, giáo dục, hỗ trợ về nhà ở, đất, tư liệu sản xuất; định canh, định cư, di dân kinh tế mới; hỗ trợ về văn hoá, thông tin, đào tạo nâng cao năng lực cán bộ nhằm xoá đói, giảm nghèo.

Chính sách xoá đói, giảm nghèo tập trung vào khu vực nông thôn theo hướng vững chắc và gắn với phát triển trên cơ sở có chính sách hỗ trợ nâng cao năng lực, nhất là năng lực thị trường của người nghèo và tạo cơ hội cho hộ nghèo, xã nghèo phát triển kinh tế hàng hoá, tạo việc làm có giá trị cao, tăng thu nhập thông qua chính sách khuyến khích hộ nghèo vươn lên làm giàu (đầu tư hạ tầng cơ sở, chính sách đất đai, tín dụng, khuyến nông, dạy nghề, chính sách khoa học và công nghệ, chính sách thị trường tiêu thụ sản phẩm); mở rộng cơ hội cho người nghèo tiếp cận các dịch vụ xã hội, đặc biệt là dịch vụ xã hội cơ bản (y tế, giáo dục, nhà ở, kế hoạch hoá gia đình, nước sạch sinh hoạt), hỗ trợ người nghèo từng bước tiếp cận dịch vụ xã hội chất lượng cao; giảm nguy cơ rủi ro xã hội cho người nghèo do tác động của thiên tai, của cải cách thể chế kinh tế.

- Chính sách phát triển nguồn nhân trẻ khu vực Tây Bắc có mối quan hệ hữu cơ với chính sách xoá đói, giảm nghèo. Việc thực hiện chính sách xoá đói, giảm nghèo sẽ tạo điều kiện để phát triển nguồn nhân lực trẻ khu vực Tây Bắc. Ngược lại thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực làm cho thanh niên có trình độ, có tay nghề, có sức khoẻ góp phần to lớn vào chính sách xoá đói, giảm nghèo.

2.3. Nội dung chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ

Nghiên cứu về vai trò của chính sách, để làm rõ tầm quan trọng, những tác dụng, những chức năng cơ bản và xu hướng phát triển một cách tổng thể của

chính sách. Do vậy, khi nghiên cứu về chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ ở Tây Bắc thì trước hết cần nghiên cứu làm rõ những nội dung cơ bản của nó hay nói cách khác, phân tích nội dung để làm rõ bản chất và vai trò của chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc đối với sự phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc. Việc phân chia nội dung chính sách có nhiều cách tiếp cận khác nhau, đối với đề tài luận án này tác giả tiếp cận và phân chia nội dung chính sách theo các nhóm cơ bản sau:

2.3.1. Nhóm chính sách tác động đến số lượng nguồn nhân lực trẻ

Chính sách tác động đến số lượng nguồn nhân lực trẻ là những chính sách tác động làm gia tăng số lượng về mặt cơ học cho nguồn nhân lực trẻ. Nhóm chính sách này được phân thành hai nhóm: Nhóm chưa tiếp cận việc làm và nhóm đang làm việc.

2.3.1.1. Nguồn nhân lực chưa tiếp cận việc làm

a) Khái niệm

Trước hết, cần thống nhất làm rõ khái niệm về nguồn nhân lực chưa tiếp cận việc làm. Theo tác giả, đó là những người ở độ tuổi từ 0 đến 14 tuổi (theo Luật Lao động) và những người chưa có việc làm (chưa tìm kiếm được việc làm).

- Đối tượng thứ nhất gồm những trẻ em sơ sinh, mẫu giáo, nhà trẻ, nhi đồng và thiếu niên. Phần lớn các em còn đang đi học (nhà trẻ, mẫu giáo, tiểu học và THCS).

- Đối tượng thứ hai là thanh niên xuất ngũ và thanh niên tốt nghiệp các trường chuyên nghiệp hoặc thanh niên đến tuổi lao động chưa tìm kiếm được việc làm và nhóm thanh niên yếu thế trong xã hội (thanh niên tàn tật, khuyết tật).

Nguồn nhân lực chưa tiếp cận việc làm là nhóm nhân lực phức tạp nhất, bản thân nó đã là những đối tượng mà xã hội đang phải chu cấp một khoản ngân sách không nhỏ. Nhưng đó là quy luật tất yếu của mọi xã hội, đó là nguồn nhân lực tương lai, nguồn nhân lực kế thừa, là những thế hệ sẽ quyết định vận mệnh dân tộc trong tương lai. Nếu không có những chiến lược đầu tư tốt và đúng đắn cho nguồn nhân lực này thì chính nó sẽ trở thành gánh nặng cho đất nước. Mặt khác, làm tốt chính sách này không những gia tăng số lượng mà còn gia tăng chất lượng cho nguồn nhân lực trẻ.

b) Những chính sách cơ bản cho nguồn nhân lực chưa tiếp cận việc làm.

- Chính sách đối với trẻ em: Đối với các đối tượng là trẻ em, thiếu nhi cần tập trung vào những chính sách cơ bản sau:

+ Chính sách dân số kế hoạch hoá gia đình và nâng cao chất lượng dân số.

+ Chính sách chăm sóc sức khỏe sinh sản và trẻ sơ sinh.

+ Chính sách về dinh dưỡng.

+ Chính sách chống mù chữ và tái mù chữ.

+ Chính sách phổ cập tiểu học và trung học cơ sở.

+ Chính sách thực hướng nghiệp và phân luồng học sinh.

+ Chính sách đầu tư các điểm vui chơi giải trí cho trẻ em.

+ Chính sách về nhà trẻ và mẫu giáo.

- Chính sách đối với những thanh niên chưa tìm được việc làm*:* Đối với những thanh niên chưa tìm được việc làm: bộ đội xuất ngũ, thanh niên tốt nghiệp các trường chuyên nghiệp, thanh niên yếu thế trong xã hội (Người tàn tật, khuyết tật) cần tập trung vào những chính sách cơ bản sau:

+ Chính sách dạy nghề cho thanh niên nông thôn, nhất là thanh niên vùng núi, trung du, bộ đội xuất ngũ, thanh thiếu niên khuyết tật.

+ Chính sách khuyến khích xây dựng xã hội học tập, bằng việc đầu tư cho các trung tâm dạy nghề và trung tâm giáo dục cộng đồng.

+ Chính sách cho vay vốn học tập văn hóa, học nghề, đào tạo chuyên môn nghiệp vụ.

+ Chính sách về tư vấn giới thiệu việc làm, tạo việc làm giúp thanh niên lập thân, lập nghiệp.

+ Chính sách tác động hỗ trợ đến nhóm thanh niên yếu thế: tàn tật, khuyết tật, dân tộc thiểu số, người sau cai nghiện và sau cải tạo.

2.3.1.2. Các chính sách đối với thanh niên đang làm việc

Việc làm tăng số lượng nguồn nhân lực trẻ đang làm việc có nhiều nguyên nhân: Nguyên nhân do tăng dân số tự nhiên, tăng dân số cơ học, tăng dân số do điều chỉnh, phân bổ lại dân cư, do di dân tự do, do cơ cấu lại ngành nghề, do phát triển mạnh mẽ khu công nghiệp. Nhìn chung tất cả các yếu tố trên đều ít nhiều tác động đến gia tăng nguồn nhân lực, do vậy mỗi yếu tố đó cần có những chính sách điều chỉnh kèm theo trong vận động và phát triển.

- Chính sách phát triển dân số tự nhiên.
- Chính sách phát triển dân số cơ học.
- Chính sách phân bố lại dân cư trong vùng.
- Chính sách thu hút thanh niên lập nghiệp tại các vùng sâu, biên giới.
- Chính sách đầu tư phát triển khu công nghiệp.

2.3.2. Nhóm chính sách tác động đến chất lượng nguồn nhân lực trẻ

Chất lượng nguồn nhân lực là thuộc tính bên trong của người lao động, là mục tiêu quan trọng để đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng thời kỳ đẩy mạnh CNH,

HĐH đất nước, thực hiện kinh tế tri thức, hội nhập quốc tế. Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là đòi hỏi khách quan của nước ta trong thời gian tới.

Theo tác giả, chất lượng nguồn nhân lực được đo bằng ba phẩm chất sau:

+ Trí tuệ (trình độ học vấn, tay nghề, kỹ năng lao động).

+ Tâm lực (đạo đức, lối sống, kỹ năng sống, kỷ luật lao động, lí tưởng…).

+ Thể lực (sức khỏe, cao, cân nặng).

Ba phẩm chất trên tạo nên chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước. Ba phẩm chất này cũng chính là ba nội dung cơ bản trong phát triển chất lượng nguồn nhân lực trẻ. Để nâng cao và phát triển toàn diện nguồn nhân lực cần phải có những chính sách tác động đến từng mặt của chất lượng nguồn nhân lực.

2.3.2.1. Chính sách tác động đến trí lực: Các chính sách khuyến học, khuyến tài, xây dựng xã hội học tập, vay vốn để học tập, học trường nội trú, bán trú... có tác động đến việc khuyến khích thanh thiếu niên ở nông thôn học văn hoá, chuyên môn, học nghề, tham gia học tập thường xuyên. Nhờ có các chính sách trên mà tỷ lệ thanh thiếu niên khu vực Tây Bắc, nhất là nông thôn miền núi bỏ học, thất học giảm, nhiều thanh niên có điều kiện học lên ĐH, CĐ, nhiều thanh niên có điều kiện đi du học.

2.3.2.2. Chính sách tác động đến tâm lực (đạo đức, lối sống): Các chính sách phát huy bản sắc văn hóa dân tộc, chính sách xây dựng nông thôn mới, xây dựng làng văn hoá, xây dựng các thiết chế văn hoá ở cơ sở; các chương trình học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh, giáo dục lối sống văn hóa, lối sống theo luật pháp trong thanh thiếu niên và nhân dân. Các hoạt động của các tổ chức chính trị, xã hội có tác động tích cực đến giáo dục đạo đức, lối sống, kỹ năng sống cho thanh thiếu niên.

2.3.2.3. Chính sách tác động đến trí lực (thể lực, sức khoẻ): Theo các nhà nhân chủng học thì sức khoẻ của con người gồm 2 yếu tố cấu thành: Thể chất (chiều cao, cân nặng, sức bền…) và tâm thần. Sức khoẻ của con người phụ thuộc vào các điều kiện sau: di truyền, chăm sóc dinh dưỡng, chăm sóc y tế, thể dục thể thao, môi trường thiên nhiên.

Các điều kiện trên đây, trừ điều kiện di truyền, còn lại 4 điều kiện đều có thể xây dựng chính sách nhằm nâng cao sức khoẻ cho nhân dân.

Hiện nay, nước ta đang thực hiện các chính sách: dân số kế hoạch hoá gia đình, chăm sóc sức khoẻ sinh sản, chăm sóc sức khoẻ ban đầu, bảo hiểm y tế,

phòng chống các bệnh lây truyền (lao, HIV/AIDS), phòng chống ma tuý và lạm dụng rượu, thuốc lá... Có thể khẳng định, các chính sách của Nhà nước về chăm sóc sức khoẻ cho nhân dân rất phong phú, đa dạng và toàn diện và nó đang có tác dụng tốt đến nâng cao tầm vóc và thể trạng của người Việt Nam.

Các chính sách nêu trên có tác động tích cực trong việc nâng cao sức khoẻ cộng đồng, góp phần quan trọng vào nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực trẻ nói riêng trong phát triển kinh tế-xã hội.

2.3.3. Nhóm chính sách tác động đến cơ cấu nguồn nhân lực trẻ

2.3.3.1. Chính sách điều chỉnh cơ cấu hợp lí

Nước ta tiến hành CNH, HĐH từ một nước nông nghiệp lạc hậu, lao động nông nghiệp chiếm tỷ lệ cao gần 70% trong tổng số lao động của cả nước, nhưng tỷ trọng thu nhập nông nghiệp thấp hơn nhiều các khu vực khác như công nghiệp và dịch vụ. Để khai thác tốt tiềm năng lao động khu vực nông nghiệp, nhà nước cần phải có chính sách hợp lí trong việc điều chỉnh lao động các khu vực chủ yếu là lao động nông thôn sang khu vực công nghiệp và dịch vụ. Trong quá trình điều chuyển, có thể khẳng định rằng đối tượng được điều chỉnh sẽ nhằm đến nguồn lao động trẻ là chủ yếu, bởi nguồn nhân lực này có khả năng thay đổi được trình độ, có nhu cầu tìm việc làm cao, dễ hội nhập với môi trường lao động mới.

Để đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, điều cần thiết là phải thực hiện việc điều chuyển lao động từ làm nông nghiệp sang công nghiệp, xây dựng và dịch vụ. Mặt khác, quá trình cơ giới hoá nông nghiệp đã làm cho số lao động làm nông nghiệp dư thừa ngày càng tăng, số lao động dư thừa trong nông nghiệp cần điều chuyển sang làm lĩnh vực khác.

Việc điều chuyển lao động từ nông nghiệp sang làm công nghiệp, xây dựng và dịch vụ là cấp thiết. Vấn đề gặp khó khăn nhất trong thực hiện công việc này ở chỗ do thiếu chuyên môn kĩ thuật, thiếu kinh nghiệm và do thói quen nông nghiệp mà lực lượng lao động này khó hội nhập. Để có thể điều chuyển lao động đúng hướng và đúng mục đích cần có những chính sách phù hợp. Chính sách góp phần quan trọng trong việc tạo ra cơ cấu nguồn nhân lực và phân phối nguồn nhân lực hợp lí.

Trong quá trình nghiên cứu, tác giả nhận thấy các chính sách đang thúc đẩy quá trình bố trí lại nguồn nhân lực hợp lí khu vực nông thôn đó là:

+ Chính sách khuyến khích chuyển đổi cây trồng, vật nuôi để tạo ra những vùng sản xuất lớn, tập trung làm ra hàng hoá có sức cạnh tranh. Chính sách này đã tác động đến việc áp dụng khoa học kỹ thuật và công nghệ mới, nâng cao năng suất và chất lượng hàng hoá, giảm lao động chân tay, chuyển bộ phận lao động nông nghiệp sang làm cơ khí và dịch vụ chế biến, bao tiêu sản phẩm.

+ Chính sách khuyến nông - lâm - ngư: Khuyến khích nông dân áp dụng khoa học, kỹ thuật và công nghệ để nâng cao năng suất và chất lượng cây trồng, vật nuôi, giảm bớt thời gian lao động dẫn đến sự dịch chuyển hợp lí lao động nông nghiệp sang làm công nghiệp và xây dựng, dịch vụ.

+ Chính sách tích tụ ruộng đất: Tạo ra những vùng sản xuất lớn, chuyên canh, thâm canh, tạo ra sản phẩm hàng hoá phục vụ tiêu dùng trong nước và xuất khẩu. Chính sách này đã tác động tích cực đến việc dịch chuyển lao động nông nghiệp hợp lí.

+ Chính sách dồn điền, đổi thửa đã và đang có tác dụng lớn đến việc tạo ra vùng sản xuất lớn, thuận lợi cho công tác quản lí, chuyên canh, thâm canh và các dịch vụ kỹ thuật khác. Chính sách dồn điền đổi thửa đã tác động đến việc lao động nông nghiệp và tạo ra số lao động tham gia vào làm việc ở các khu công nghiệp, chế xuất và đi xuất khẩu lao động.

+ Chính sách cho vay vốn học tập, học nghề và giải quyết việc làm, đi lao động xuất khẩu. Các chính sách này đã khuyến khích thanh niên vươn lên trong học tập, học nghề để có cơ hội tìm kiếm việc làm trong lĩnh vực khác, khuyến khích người lao động đi lao động xuất khẩu. Những chính sách này đã tác động tích cực đến việc chuyển dịch lao động nông nghiệp hợp lí.

2.3.3.2. Chính sách tác động đến phân phối nguồn nhân lực hợp lí

Hiện nay nguồn nhân lực khu vực Tây Bắc chủ yếu được phân bố vào làm các ngành nghề chủ yếu như: nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, thủ công nghiệp, cơ khí, xây dựng, dịch vụ; học tập và học nghề; tham gia vào lực lượng vũ trang và xuất khẩu lao động.

Các chính sách nêu trên đang có tác động tích cực đến việc phân phối nguồn nhân lực một cách hợp lí vào các ngành nghề. Nhờ có chính sách đúng đắn mà việc chuyển dịch lao động từ nông nghiệp sang làm công nghiệp và xây dựng, dịch vụ đang ngày càng phù hợp hơn với sự nghiệp CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn. Song để đạt tỷ lệ lao động hợp lí theo hướng: Công nghiệp - dịch vụ và nông nghiệp (tỷ lệ lao động từ cao đến thấp) chắc chắn

Nhà nước cần tiếp tục hoàn chỉnh chính sách và thực hiện các chính sách khuyến khích sự chuyển dịch lao động hợp lí.

+ Chính sách phát triển các khu công nghiệp.

+ Chính sách khuyến khích các loại hình dịch vụ, kinh doanh.

+ Chính sách thành lập các thành phố, thị trấn, thị tứ.

+ Chính sách phát triển ngành nghề thủ công, mỹ nghệ truyền thống.

+ Chính sách phát triển du lịch sinh thái, du lịch lịch sử, du lịch mạo hiểm.

2.3.4. Nhóm chính sách tuyển dụng và sử dụng nguồn nhân lực trẻ

2.3.4.1. Chính sách tuyển dụng

Vấn đề tuyển dụng lao động phụ thuộc vào nhiều yếu tố: Trình độ chuyên môn, sức khỏe, môi trường, thu nhập, nhu cầu, nguyện vọng, kinh tế, xã hội, văn hóa… Nhưng chủ yếu do 2 yếu tố chính quyết định là nhu cầu của người tuyển dụng và nhu cầu của người lao động. Hai yếu tố này được xem là thống nhất nhau nhưng lại chứa những mâu thuẫn nhất định, nếu không có những tác động từ phía chính sách hoặc điều chỉnh chính sách thì khó thực hiện.

Tuyển dụng lao động trẻ ngoài đảm bảo các yếu tố trên cần xét đến những yếu tố đảm bảo về đào tạo phát triển, bồi dưỡng nâng cao, yếu tố ổn định gia đình và chỗ ở lâu dài, yếu tố vui chơi giải trí, phát huy khai thác tiềm năng chuyên môn kĩ thuât của nguồn nhân lực trẻ.

Tuyển dụng lao động trẻ khu vực miền núi dân tộc thiểu số ngoài chuyên môn kĩ thuật cần phải quan tâm đến chính sách xã hội, thành phần dân tộc và các yếu tố chính trị, yếu tố chiến lược: Chính sách đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực tại chỗ, chính sách sử dụng người dân tộc thiểu số, chính sách ưu tiên cán bộ hoạt động khu vực miền núi, vùng sâu, vùng xa, vùng cao.

2.3.4.2. Chính sách tạo việc làm

Tạo việc làm nhằm sử dụng lực lượng lao động trẻ, giải quyết số lao động là bộ đội xuất ngũ, số lao động đi xuất khẩu trở về, là nhiệm vụ quan trọng ở bất kì thời kì phát triển nào của xã hội.

Hiện nay, Nhà nước đã ban hành các chính sách: vay vốn mở rộng sản xuất, kinh doanh; vay vốn học nghề; vay vốn tạo việc làm; các chính sách khuyến khích các cơ sở sản xuất công nghiệp, xây dựng, dịch vụ; chính sách khuyến nông - lâm - ngư; chính sách phát triển các làng nghề thủ công. Các chính sách này có tác dụng lớn đến việc mở cơ sở sản xuất, kinh doanh mới; mở rộng cơ sở sản xuất kinh doanh đã có; xây dựng các trang trại… Từ đó sẽ thu

hút đông đảo lao động vào làm việc tại các khu vực cần lao động và sử dụng hết khả năng, sức lực dư thừa trong xã hội.

Tuy nhiên, người dân ở vùng sâu, vùng xa, dân tộc thiểu số, người nghèo khó tiếp cận với các chính sách khuyến khích tạo việc làm của Nhà nước. Thời gian tới, rất cần mở rộng quyền tiếp cận chính sách và đảm bảo dân chủ, công bằng trong việc thực hiện chính sách tạo việc làm cho lao động các khu vực công nghiệp miền núi nói chung và khu vực Tây Bắc nói riêng.

2.3.4.3. Chính sách thu nhập

Sử dụng lao động phải song song với việc đảm bảo cho người lao động phải nâng cao thu nhập để đảm bảo đời sống. Do đó, rất cần có các chính sách để giúp người lao động nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề; các chính sách đầu tư vốn, đầu tư công nghệ để nâng cao chất lượng sản phẩm. Việc nâng cao năng suất lao động và nâng cao chất lượng sản phẩm làm cho hàng hoá có sức cạnh tranh cao, từ đó sẽ nâng cao thu nhập cho người lao động.

Việc nâng cao thu nhập cho người lao động phải đi đối với việc ban hành các chính sách: bình ổn giá, kiểm soát giá, xây dựng nhà ở cho người lao động...

Hiện nay, các khu công nghiệp, người lao động rất khó có cơ hội nâng cao thu nhập và tiếp cận với các dịch vụ xã hội. Đời sống của họ gặp nhiều khó khăn.

2.3.4.4. Chính sách an sinh xã hội

Sử dụng lao động phải đi liền với đảm bảo quyền lợi về an sinh xã hội, nó giữ vai trò quan trọng trong việc nâng cao sức khoẻ, đảm bảo đời sống tinh thần cho người lao động. Chính sách an sinh xã hội có mối quan hệ hữu cơ với các chính sách: học tập, việc làm, chăm sóc sức khoẻ, thể dục thể thao, bảo hiểm.

Chính sách an sinh xã hội là một trong những chính sách lớn của Đảng và Nhà nước ta. Đó là một chủ trương, định hướng lớn của Đảng nhằm nâng cao dân trí, nâng cao tầm vóc và thể trạng của người Việt Nam.

Để chăm lo đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao và phát huy tốt nguồn nhân lực trong thời kỳ mới, Nhà nước cần tiếp tục hoàn chỉnh, ban hành mới các chính sách an sinh xã hội, đặc biệt quan tâm đến khu vực dân cư nông thôn. Trong quá trình nghiên cứu, tác giả đề xuất cần xây dựng và ban hành các chính sách sau:

- *Chính sách bảo hiểm xã hội*

Là chính sách nằm trong chính sách an sinh xã hội; chính sách bảo hiểm xã hội có ý nghĩa đảm bảo sự công bằng xã hội trong việc chăm sóc những người hết tuổi lao động và những người thất nghiệp. Giúp người lao động an tâm với công việc, tạo môi trường làm việc cởi mở, an toàn.

- *Chính sách y tế*

Là một trong những chính sách an sinh xã hội, chính sách y tế giữ vai trò quan trọng trong nâng cao sức khoẻ thể chất (thể trạng và tầm vóc) và sức khỏe tâm thần cho lực lượng lao động trẻ. Sử dụng phải đi đôi với chăm sóc và bảo đảm sức khỏe cho người lao động.

Cần phải đi đối với việc mở rộng cơ sở y tế là việc mở rộng chính sách bảo hiểm y tế cho cư dân. Hiện nay mới có chính sách bảo hiểm y tế cho trẻ em nói chung. Nhà nước cần nghiên cứu để có chính sách bảo hiểm y tế cho người già và người tàn tật ở khu vực nông thôn, có chính sách bảo hiểm y tế cho cư dân là dân tộc thiểu số.

- *Chính sách phúc lợi xã hội*

Là một trong những chính sách an sinh xã hội. Chính sách phúc lợi xã hội góp phần nâng cao đời sống tinh thần cho nhân dân nông thôn và nhân dân các dân tộc thiểu số. Nhà nước hỗ trợ và đầu tư xây dựng hạ tầng: điện, đường giao thông, trạm y tế, trường học, chợ, nhà văn hoá, thư viện, sân chơi. Nhà nước tăng cường các chính sách phúc lợi xã hội trong giáo dục, đào tạo , bảo vệ sức khỏe, nâng cao dân trí cho vùng Tây Bắc.

2.4. Khung phân tích và đánh giá chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc

2.4.1. Khung phân tích chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc

Phân tích chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc là quá trình phân giải các tài liệu, các bước trong thực hiện quy trình chính sách về phát triển nguồn nhân lực trẻ các dân tộc thiểu số vùng Tây Bắc để giúp Đảng, Nhà nước và các địa phương Tây Bắc nắm bắt được đầy đủ các thông tin cần thiết nhằm điều chỉnh, hoạch định và xây dựng chính sách mới khả thi hơn.

- Hình thức phân tích chính sách thường được biểu hiện bởi 3 hình thức: Phân tích tương lai, phân tích quá khứ và phân tích tổng hợp. Đối với luận án này, tác giả sử dụng hình thức phân tích tổng hợp hệ thống các chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc. Tác giả chủ yếu tập trung phân tích thực trạng các kết quả đạt được trong thực hiện chu trình chính sách so với mục tiêu đề ra trên cơ sở các nguyên tắc phân tích lí thuyết và các vấn đề biến động, phát sinh (dân trí, sức khỏe, đói nghèo, dân tộc thiểu số) trong thực tiễn để xem xét hiệu quả chính sách và phát triển phương án chính sách mới , đề xuất hành động mới.

- Nội dung phân tích hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc tập trung chủ yếu vào:

+ Quá trình tổ chức triển khai, thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

+ Hệ thống văn bản trong triển khai chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ (số lượng, cơ cấu) và các chính sách có liên quan.

+ Tính hiệu lực, tính hiệu quả của hệ thống các chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

+ Các giải pháp của hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

Trong quá trình phân tích chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc, tác giả đã lựa chọn nhiều phương pháp phân tích kết hợp: Phương pháp phân tích hàn lâm (phân tích nghiên cứu); phương pháp phân tích nhân quả; phương pháp phân tích báo chí và phương pháp phân tích chuyên nghiệp (trước, trong và sau khi thực hiện chính sách).

2.4.2. Khung đánh giá chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

2.4.2.1. Khái luận chung

- Đánh giá chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc được hiểu là việc xem xét, nhận định về giá trị các kết quả thu được khi thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ ở khu vực Tây Bắc.

- Đánh giá chính sách không chỉ dừng lại ở xem xét kết quả mà còn đưa ra các hạn chế, tồn tại, rủi ro trong quá trình thực thi chính sách giúp cho việc thực hiện các giai đoạn tiếp theo của chu trình chính sách (nhận thức lại vấn đề, nhận định lại mục tiêu, xem xét lại cách tiếp cận, đưa ra các phương án mới, các chính sách bổ sung…).

- Đánh giá chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc là việc kiểm tra thực tế những kết quả đạt được do việc thực hiện các giải pháp của chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ mang lại và so sánh với các mục tiêu ban đầu để xác định hiệu quả thực hiện mục tiêu.

- Đặc trưng cơ bản của đánh giá chính sách là việc phán xét các giá trị thu được và phải căn cứ vào các kết quả thực tế.

- Đánh giá và phân tích chính sách có mối quan hệ chặt chẽ với nhau nhưng là hai quá trình hoàn toàn riêng biệt nhau. Sự giống nhau là cùng thực hiện mục

tiêu chung nhằm bổ sung, hoàn thiện, nâng cao hiệu lực, hiệu quả chính sách; khác nhau về thời gian, nội dung, căn cứ thực hiện.

2.4.2.2. Phân loại đánh giá chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc

Để giúp việc nghiên cứu thuận lợi, có thể khái quát trong việc đánh giá chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc thành các loại đánh giá sâu đây:

- Đánh giá chính trị: Đó là sự ủng hộ hay không ủng hộ của người dân nói chung và thế hệ trẻ vùng Tây Bắc nói riêng về một hay nhiều chính sách liên quan đến phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc. Đánh giá này thường được thực hiện thông qua các sự kiện chính trị trong nước hay quốc tế: Tiếp xúc cử tri, bầu cử Quốc hội và Hội đồng nhân dân, Đại hội Đảng, Đại hội các tổ chức chính trị xã hội các cấp…Nghị quyết, định hướng, cam kết của các nhà lãnh đạo về chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

- Đánh giá tư pháp: Không quan tâm đến ngân sách, tính ưu tiên hay tính hiệu quả mà chủ yếu quan tâm đến tính pháp lý liên quan đến quá trình thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc: Tính hợp hiến, hợp pháp, các mâu thuẫn có thể xảy ra giữa hành vi hành chính và quyền cá nhân; các quy định và hành vi trái pháp luật.

- Đánh giá hành chính: Đó là những đánh giá về chi phí, dịch vụ và hiệu quả của các dịch vụ của Nhà nước trong thực hiện chính sách: Mục tiêu chi phí và kết quả mong đợi, hiệu quả kinh tế xã hội và đảm bảo công bằng xã hội,

2.4.2.3. Hình thức đánh giá chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

Để đánh giá chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc, tác giả luận án thực hiện dưới các hình thức sau:

- Đánh giá theo phương pháp chuyên môn: Là hình thức đánh giá bằng cách sử dụng phương pháp chuyên môn thông qua các thước đo giá trị thu thập được không thể tranh cãi để đánh giá kết quả đạt được so với tình trạng trước khi thực hiện chính sách cũng như những nguồn lực đã huy động trong quá trình thực thi. Phương pháp chuyên môn sử dụng chủ yếu dựa vào: Kế toán, kiểm toán, nghiên cứu, tổng hợp với các công cụ là biểu đồ, lập biểu, tính toán các chỉ số…

- Đánh giá dựa vào mục tiêu và chỉ tiêu chính thức: Là hình thức đánh giá trên cơ sở so sánh các kết quả đã đạt được so với các mục tiêu và chỉ tiêu chính thức do các nhà hoạch định và thực thi chính sách công bố. Hình thức đánh giá

này sử dụng phương pháp đánh giá ở hình thức đánh giá chuyên môn nhưng khác ở chỗ người ta so sánh kết quả đạt được với mục tiêu và chỉ tiêu đặt ra ban đầu.

- Đánh giá thông qua thăm dò ý kiến các đối tượng của chính sách: Hình thức này lấy căn cứ để đánh giá là các nguyện vọng hay các mục tiêu mà các đối tượng mong muốn sẽ đạt được. Phương pháp được sử dụng là: Phỏng vấn, phiếu thăm dò, phiếu phân tích điều tra, phân tích luận chứng.

2.4.2.4. Các tiêu chí đánh giá chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

Như ta đã biết, đánh giá chính sách nói chung và chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc nói riêng là việc xem xét, nhận định về giá trị các kết quả thực thi, nghĩa là việc xem xét, nhận định về những giá trị này sẽ được đo lường theo những thước đo nhất định. Nhưng thực tế, việc đưa ra các thước đo đúng đắn, đầy đủ để đánh giá chính sách là một khó khăn lớn bởi vì cùng một kết quả thực thi có thể được nhìn nhận dưới nhiều góc độ khác nhau. Qua quá trình nghiên cứu, với phạm vi nghiên cứu của luận án, tác giả đưa ra 3 tiêu chí đánh giá dưới đây:

- *Tính hiệu lực của chính sách*: Là sự phản ánh mức độ tác động, ảnh hưởng của chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ trên thực tế ở Tây Bắc, làm biến đổi hoặc duy trì thực tế chính sách theo mong muốn của Nhà nước. Đánh giá tính hiệu lực thường trả lời câu hỏi: Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ có đạt được các kết quả có giá trị không?

Hiệu lực chính sách thường phân ra thành : Hiêu lực lý thuyết và hiệu lực thực tiễn. Hiệu lực lý thuyết là tính pháp lý, sự thừa nhận của nhà nước để đưa chính sách vào vận hành; hiệu lực thực tế là hiệu lực có được khi chính sách tác tác động vào thực tế, làm biến đổi thực tế đem lại những hiệu quả nhất định. Cần lưu ý rằng: một chính sách có hiệu lực thực tế tốt nếu nó được hoạch định đúng đắn về lý thuyết, nhưng ngược lại một chính sách có hiệu lực lý thuyết đôi khi lại không có hiệu lực thực tế do thiếu sót, khó khăn trong khâu thực thi.

Sự thành công hay thất bại của một chính sách phụ thuộc và nhiều yếu tố. Nhà hoạch định và nhà thực thi chính sách phải biết lựa chọn phương án tối ưu để thực hiện thành công. Hiệu lực của một chính sách tốt phải phản ánh đúng đắn cả về lý thuyết cũng như thực tiễn.

- *Tính hiệu quả của chính sách*: Là sự so sánh tương quan giữa kết quả do chính sách đó đem lại so với chi phí và công sức đã bỏ ra cho kết quả đó. Việc

đánh giá hiệu quả chính sách nhằm trả lời câu hỏi: Cần bao nhiêu nỗ lực để đạt được các kết quả có giá trị?

Đánh giá hiệu quả chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc là đánh giá các chi phí của một chính sách cụ thể (chương trình, dự án): Chi phí đầu vào và chi phí đầu ra. Thường trong đánh giá chính sách các nhà phân tích đánh giá dưới hình thức tiền tệ (lượng hóa kết quả dưới hình thức tiền tệ). Tuy nhiên với nguồn nhân lực trẻ, sự phát triển không chỉ được đầu tư bằng tiền mà bằng cả sự phấn đấu của bản thân, gia đình và các tổ chức xã hội. Để có hiệu quả trong chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc cần có sự huy động đến nguồn lực, các lực lượng xã hội trong giáo dục, bồi dưỡng nguồn nhân lực này. Vì vậy trong đánh giá hiệu quả cần quan tâm đến vai trò của các tổ chức chính trị, xã hội và gia đình trong phát triển nguồn nhân lực trẻ, nghĩa là đánh giá cả phần định lượng và định tính của các chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

Hiệu quả chính sách không chỉ tính đến các con số về một mặt kinh tế hay mặt xã hội mà là sự đánh giá tổng hợp về cả các mặt kinh tế, xã hội, chính trị hay văn hóa thể hiện ở sự công bằng, bình đẳng, toàn diện của chính sách.

+ Tính công bằng của chính sách thể hiện ở chỗ: Các chi phí và lợi ích có được phân bổ công bằng giữa những cá nhân và nhóm người khác nhau hay không?

Công bằng trong chính sách bao gồm công bằng theo hai chiều: Chiều dọc và chiều ngang. Công bằng theo chiều dọc là việc đối xử khác nhau đối với những người khác nhau, đối xử với người giàu khác với người nghèo. Công bằng theo chiều ngang là việc đối xử như nhau đối với những người như nhau, những người có kết quả hoạt động, hoàn cảnh như nhau không phân biệt giới tính, dân tộc, tôn giáo…đều được đối xử như nhau.

Những khiếm khuyết trong nền kinh tế thị trường là tạo ra các bất bình đẳng trong xã hội. Do vậy, chính sách là công cụ của Nhà nước hữu hiệu nhất giúp cho sự công bằng, bình đẳng trong phát triển kinh tế - xã hội nói chung và phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc nói riêng.

+ Tính toàn diện của các chính sách trong hệ thống chính sách: Phân tích làm rõ các chính sách trong hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc: Chính sách nào còn thiếu, chính sách nào không phát huy tác dụng, chính sách nào không hiệu quả và chính sách nào cần phải bổ sung.

Các chính sách trong một hệ thống thường có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. Đánh giá toàn diện các chính sách nhằm mục đích khắc phục các quy

định, điều khoản trái ngược nhau, mâu thuẫn nhau trong quá trình tổ chức thực thi chính sách, sẽ khó thực hiện hoặc thực hiện không hiệu quả các chính sách.

- *Đánh giá quá trình tổ chức thực hiện chính sách:* Là việc xem xét các phương pháp tổ chức, bao gồm các quy trình và thủ tục hoạt động được sử dụng để thực hiện chính sách. Mục tiêu là xác định hiệu quả trong quá trình tổ chức thực hiện có hợp lý, phù hợp hay không , những phàn nàn của nhân dân trong quá trình thực hiện?...

Đánh giá quá trình tổ chức thực hiện là loại đánh giá cuối cùng trong quy trình hoạt động của chính sách. Đánh giá quá trình tổ chức thực thi chính sách thường được chia thành các nhiệm vụ riêng biệt như hoạch định chiến lược, quản lí tài chính, xem xét phản ứng của nhân dân, của thanh thiếu niên và sau đó đánh giá việc thực hiện hiệu lực, hiệu quả hoặc trách nhiệm giải trình.

Trong quá trình đánh giá quá trình thực hiện chính sách rút ra những tác động của chính sách: Là những thay đổi mức phúc lợi, hay hiệu quả có phải là những can thiệp của chính sách hay không. Phương thức đánh giá có thể bằng các phương pháp định lượng tức là thu thập dữ liệu, khảo sát hay phỏng vấn trước hoặc sau khi bắt đầu thực hiện chính sách.

Tác động có thể bằng hai hình thức: Tiên nhiệm và hồi cứu, mục tiêu là chỉ ra được các tác động tốt và các tác động xấu làm cản trở quá trình thực thi chính sách hoặc gây ra các hậu quả ngoài mong muốn.

2.5. Chính sách phát triển nguồn nhân lực và nguồn nhân lực trẻ ở một số nước trên thế giới

2.5.1. Định hướng chung của Liên hợp quốc về phát triển nguồn nhân lực và nhân lực trẻ

Tổ chức Liên hợp quốc (LHQ) lấy ba tiêu chí để đánh giá trình độ phát triển của một nước, đó là: Thu nhập tính theo đầu người, trình độ văn hoá tính theo đầu người và tuổi thọ trung bình. Trong ba tiêu chí đó có một tiêu chí được đánh giá bằng trình độ văn hoá, chuyên môn, nghiệp vụ của người dân, của nguồn nhân lực một quốc gia. Song hai tiêu chí khác đều có tác động trực tiếp hoặc gián tiếp lên tiêu chí trình độ văn hóa. Trình độ văn hoá tác động tích cực và quan trọng đến thu nhập cũng như tuổi thọ bình quân của dân số.

Có thể nói, Liên hợp quốc và các nước rất coi trọng đến việc học tập văn hoá và chuyên môn, nghiệp vụ cho nhân dân. Ngân hàng thế giới (WB) đã nghiên cứu nhiều nước trong các khu vực khác nhau và rút ra kết luận rất quan trọng là: "Những quốc gia giàu có nhất là những quốc gia đầu tư nhiều nhất cho

nguồn nhân lực". Kết luận này vừa có tính lí luận, vừa có tính thực tiễn, vừa là lời khuyến nghị và là lời khuyên cho các nước, trong đó có các nước đang phát triển [13, Tr.6].

Các nhà làm chính sách rất quan tâm đến những trở ngại mà thanh niên đang phải đối mặt trong thị trường lao động: Cạnh tranh việc làm, thiếu kinh nghiệm, kỹ năng tay nghề thấp. Từ khi việc làm của thanh niên được đưa vào Tuyên ngôn thiên niên kỷ và sau đó là mục tiêu phát triển thiên niên kỷ. Đại hội đồng Liên hợp quốc ra nghị quyết về xúc tiến việc làm cho thanh niên: "Khuyến khích các nước thành viên chuẩn bị đánh giá và ban hành chương trình hành động quốc gia về việc làm cho thanh niên và thu hút sự tham của các tổ chức thanh niên và thanh niên vào quá trình này, cùng với những cam kết của các nước thành viên trong lĩnh vực này, đặc biệt là những gì nêu trong chương trình hành động thế giới cho thanh niên trong năm 2000 và những năm tiếp theo".

Liên hợp quốc đã thống nhất đưa ra các mục tiêu thiên niên kỷ, phấn đấu đến năm 2015 đạt được các mục tiêu về xoá mù chữ và phổ cập giáo dục tiểu học, xoá đói và giảm nghèo, bảo vệ sức khoẻ và phòng chống bệnh tật, hạ thấp tỷ lệ mức sinh... Các mục tiêu của Liên hợp quốc tập trung vào nâng cao đời sống vật chất và nâng cao dân trí, nhất là đối với cư dân ở nông thôn và các vùng núi, vùng sâu, vùng xa.

Một số nhà nghiên cứu trên thế giới đã dày công nghiên cứu "Học thuyết vốn nhân lực", họ đã rút ra kết luận: "Đầu tư vào giáo dục là đầu tư đảm bảo lợi nhuận lâu dài và an toàn nhất cho từng cá nhân, gia đình và xã hội". Quỹ dân số của Liên hợp quốc (UNFA) đã nghiên cứu và tổng kết kinh nghiệm ở nhiều nước và rút ra kết luận: "Đầu tư để biến dư lợi dân số thành cơ hội xây dựng nguồn nhân lực". Gần đây các nhà nghiên cứu trên thế giới cho biết: Thế giới ngày càng có trình độ học vấn cao hơn. Theo mạng Washington Profile ngày 16/9/2009 tổ chức hợp tác kinh tế và phát triển quốc tế công bố những số liệu thống kê về tình hình học vấn trên thế giới trong những năm đầu của thiên niên kỷ mới là: "Có nhiều người ở các quốc gia tốt nghiệp đại học và trên đại học. Tính trung bình có khoảng 32% số người đang trong độ tuổi tích cực nhất (25 - 65 tuổi) đã tốt nghiệp đại học trở lên, cao nhất là Canada 43%, Mỹ 38%, Nhật 36%". Cũng theo cơ quan này đưa ra kết luận: ″Nếu thời gian học tập của các cư dân ở một số quốc gia nào đó tăng lên 1 năm, thì tổng thu nhập quốc dân sẽ tăng từ 3 - 6%" [13, Tr.55].

Hiện nay các nước đều đang cố gắng để nâng cao dân trí bằng biện pháp quan trọng đầu tiên là xoá mù chữ trong nhân dân, tập trung vào nông thôn, ở những vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số.

Các tổ chức quốc tế của LHQ đã có những chủ trương, chương trình để giúp các nước xoá mù chữ. Ông Phi-đô-ri Cô-may-ơ tổng giám đốc UNESCO đã gửi thông điệp đến các nước nêu rõ: "Kể từ năm 1991 đến 2001 số người mù chữ trên quy mô toàn cầu bắt đầu giảm, hiện còn 800 triệu người không biết đọc, biết viết, 130 triệu trẻ em không có điều kiện đến trường, trong số đó có tới 2/3 là em gái. Đến năm 2011 phấn đấu để 85% số nam giới và 72% số nữ giới trên toàn cầu biết đọc, biết viết. Trung tâm "Học tập và nguồn nhân lực cộng đồng" của tổ chức UNESCO (CLARC) đã đưa ra chương trình: Đảm bảo liên tục và nâng cao giáo dục thường xuyên và sau xoá mù.

Các nước đã nhận thức và đưa ra chính sách giúp cho thanh niên vào đời có một nghề tinh thông và biết nhiều nghề khác. Bởi vì hiện tại, nền kinh tế thị trường, nền sản xuất được quy định bởi nhu cầu của con người mà nhu cầu của con người có thể thay đổi theo thời gian, theo khu vực. Ông A-Lếch-xan-đơ giám đốc phụ trách giáo dục của tổ chức giáo dục Liên hợp quốc đã khẳng định: "Bây giờ chúng tôi không chỉ chuẩn bị cho thanh niên vào đời chỉ với một nghề, mà chuẩn bị cho họ sẵn sàng học nhiều nghề để đáp ứng với cuộc sống năng động".

2.5.2. Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa

Lịch sử các nền kinh tế trên thế giới cho thấy, không có một nước giàu có nào đạt được tỷ lệ tăng trưởng kinh tế cao trước khi đạt được mức phổ cập giáo dục phổ thông. Cách thức để thúc đẩy sản xuất đến lượt nó thúc đẩy cạnh tranh, là phải tăng hiệu quả giáo dục. Các nước và các vùng lãnh thổ công nghiệp hoá mới thành công như Hàn Quốc, Singapore, Hồng Kông và một số nước khác có tỷ lệ tăng trưởng kinh tế nhanh nhất trong những thập kỷ 70 và 80 thường đạt được mức độ phổ cập tiểu học trước khi nền kinh tế đó cất cánh. Mặc dù vậy, các nghiên cứu cũng cho thấy thành công của Nhật Bản, Hàn Quốc và Trung Quốc trong kinh tế không chỉ do phần đông dân cư có học vấn cao mà còn do các chính sách kinh tế, trình độ quản lí hiện đại của họ. Do đó, giáo dục phải được đề cao hơn nữa (đặc biệt là giáo dục đại học, đào tạo nghề) như là một điều kiện cần đối với phát triển kinh tế.

Trong những năm qua, Trung Quốc đã gặt hái được nhiều thành tựu quan trọng trong lĩnh vực phát triển kinh tế: GDP liên tục tăng trưởng với tốc độ cao

trong suốt mấy chục năm, đời sống nhân dân không ngừng được cải thiện, vị thế của Trung Quốc ngày càng được nâng cao trên trường quốc tế. Để có được kết quả này, ngay từ khi tiến hành cải cách kinh tế (1978) đến nay, Trung Quốc đã thực hiện nhiều chính sách, bước đi đúng đắn, trong đó những chính sách nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực luôn được coi là nhân tố quan trọng thúc đẩy kinh tế tăng trưởng. Một trong những chính sách có hiệu quả nhất đó là chính sách giáo dục đào tạo mà Trung Quốc đã thực hiện trong thời gian qua.

Ngay từ năm 1978, Trung Quốc đã đưa ra quan điểm: Giáo dục là cơ sở đào tạo nhân tài khoa học kỹ thuật, phải thi hành đúng đắn phương châm giáo dục hiện đại, nắm vững phương hướng và thực sự cải cách giáo dục để cho sự nghiệp giáo dục có bước phát triển mạnh mẽ và đột biến.

Do đó, từ năm 1978 đến nay, Trung Quốc đã đưa ra nhiều quyết định liên quan đến giáo dục như:

- Nghị quyết về cải cách thể chế giáo dục (27/5/1985). Nghị quyết này tập trung vào các mục tiêu sau:

+ Biến nhà trường thành đơn vị giáo dục độc lập.

+ Xây dựng và phát triển thị trường giáo dục.

+ Cải cách việc dạy học, cải cách hệ thống thi cử, tạo cơ sở vật chất cho thực hiện cải cách, xây dựng chương trình, cải tiến nội dung sách giáo khoa.

- Luật giáo dục được thông qua tại kỳ họp thứ 3 Đại hội đại biểu nhân dân toàn quốc khoá VIII (18/3/1995). Trong đó đưa ra các quy định ưu tiên giúp đỡ phát triển sự nghiệp giáo dục, nâng cao tỷ lệ đầu tư cho giáo dục.

- Các chính sách cải cách giáo dục: Chương trình tổng thể về cải cách giáo dục; cải cách giáo dục phổ thông; cải cách giáo dục đại học và sau đại học; hợp tác trong giáo dục đào tào; cải cách trong chi tiêu giáo dục; chính sách thu hút và sử dụng sinh viên được đào tạo ở nước ngoài về nước.

Qua nghiên cứu chính sách giáo dục đào tạo của Trung Quốc cho thấy có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm đối với Việt Nam như sau:

Trung Quốc là một nước có nền kinh tế đang phát triển mạnh mẽ. Sở dĩ Trung Quốc đạt được thành tựu to lớn về kinh tế là do nhiều nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân quan tâm đến việc đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao. Trung Quốc đưa ra phương châm: "Từ đói rét qua ấm áo" đến "sung túc, dư dật" và vươn tới "dân chủ, pháp trị".

Từ năm 1978 đến năm 2008 Chính phủ Trung Quốc đã đưa ra chính sách mở cửa cho 360.000 thanh niên (cả ở thành thị và nông thôn) đi du học ở 80

nước trên thế giới và mời các chuyên gia giỏi của các nước đến giảng dạy ở Trung Quốc [72, Tr.23].

Kinh nghiệm của Trung Quốc đã đạt được rất đáng khâm phục chỉ qua 3 thập kỉ: Những năm 70 là thời kỳ nhờ lao lực và thập niên 90 nhờ trí lực. Hiện nay Trung Quốc đang thực hiện công thức: "Tri thức + nhân tài = tư bản" và tuyệt chiêu "khoa học kỹ thuật là sức sản xuất số 1". Chính phủ Trung Quốc đã tăng cường đầu tư cho giáo dục từ 2,4% lên 5,2%/năm trong vòng 5 năm từ 1985 - 1990 [72, tr.27].

Trung Quốc đề ra phương hướng: "Hy học chấn hưng dân tộc nằm ở giáo dục, hy vọng chấn hưng giáo dục nằm ở người thầy".

Trung Quốc vạch ra chính sách lưu học sinh gồm 12 chữ: "Chí lưu học, cổ lệ hối quốc, lai khứ tự do" (Ủng hộ lưu học, động viên về nước, đi về tự do).

Trung Quốc rút ra kinh nghiệm quan trọng: "Dựng nước, gần dân, lấy việc dạy học làm đầu".

2.5.3. Nhật Bản

Nhà nước Nhật Bản cho rằng để xây dựng đất nước cần phải dựa vào thanh niên và phát triển thanh niên – nguồn nhân lực trẻ của quốc gia về mọi mặt. Vì vậy cần phải có chính sách đào tạo, bồi dưỡng, giáo dục thanh niên, khuyến khích tối đa tính sáng tạo của thanh niên.

Để có được một chính sách phù hợp, Chính phủ Nhật Bản đã thành lập nhiều cơ quan đặc trách về thanh niên, quản lí lực lượng lao động trẻ của đất nước: Ủy ban Trung ương về các vấn đề thanh niên trực thuộc Phủ Thủ tướng, Ban thanh niên trực thuộc Tổng cục quản lí và điều phối thuộc Phủ Thủ tướng. Ban Thanh niên có chức năng:

- Hoạch định chính sách cơ bản cho công tác đào tạo, giáo dục, bảo vệ và phát triển thanh niên.
- Phối hợp các bộ ngành trong việc thi hành các biện pháp nhằm chỉ đạo, phát triển, bảo vệ và giáo dục thanh niên.
- Xây dựng và tiến hành các chính sách và kế hoạch nhằm chỉ đạo, phát triển, bảo vệ và giáo dục thanh niên trong những lĩnh vực không thuộc thẩm quyền của các bộ và các ngành khác.

Nhiệm vụ chính của Ban Công tác thanh niên:

+ Xúc tiến xây dựng các chính sách cơ bản về thanh niên và phối hợp với các bộ ngành khác thúc đẩy việc thực hiện các chính sách về thanh niên.

+ Nghiên cứu tìm hiểu các vấn đề về thanh niên, cung cấp thông tin cho chính phủ, thành lập các trung tâm nghiên cứu về thanh niên và các vấn đề liên quan đến thanh niên, đến lực lượng lao động trẻ.

+ Tiến hành các biện pháp chống tội phạm và tệ nạn xã hội trong thanh niên, phối hợp với các lực lượng xã hội (nhà trường, gia đình) trong quản lí thanh niên, thành lập và hỗ trợ hoạt động các trung tâm thanh niên tại các địa phương: Trung tâm đào tạo, bồi dưỡng; Trung tâm tư vấn thanh niên.

+ Xúc tiến phong trào thanh niên vì sự tiến bộ, phát triển giao lưu quốc tế nhằm tăng cường sự hiểu biết giữa thanh niên Nhật Bản với thanh niên các quốc gia khu vực và trên thế giới [53. Tr.37].

Tóm lại, có thể nói rằng Chính phủ Nhật Bản rất coi trọng thanh niên và chính sách phát triển đối với lực lượng lao động trẻ. Chính phủ Nhật Bản coi thanh niên không những là những người tiên phong tạo mũi nhọn khoa học kĩ thuật mà còn coi thanh niên như những xứ giả của hòa bình, của phát triển kinh tế - xã hội, truyền bá văn hóa Nhật, xây dựng thiện cảm với người Nhật và bắt tay hợp tác với người Nhật: Giao lưu văn hóa, tổ chức gặp gỡ giao lưu thanh niên hàng năm với các nước Đông Nam Á, các nước Mĩ La tinh, các nước châu Phi.

2.5.4. Hàn Quốc

Trong quá trình diễn ra CNH, HĐH ở các nước trên thế giới, phát triển nguồn nhân lực khu vực nông thôn các dân tộc thiểu số thường được Chính phủ các nước đặc biệt coi trọng và được ưu tiên hàng đầu. Đối với mỗi nước đều có chính sách riêng về đào tạo, phát triển nguồn nhân lực khu vực này, nhưng do bị chi phối bởi các vấn đề vận động có tính quy luật nên thường có những đối sách khác nhau. Hàn Quốc là một nước được đánh giá là thành công trong chính sách về dân tộc và phát triển nguồn nhân lực thiểu số.

- Chính sách giáo dục đối với nông thôn miền núi dân tộc: Trong quá trình CNH, HĐH đất nước, do đặc trưng là chuyển dịch cơ cấu kinh tế và lao động dẫn đến tình trạng thiếu nhân lực qua đào tạo, đặc biệt là nhân lực lành nghề ở Hàn Quốc vào những năm 60 - 70 thế kỉ XX.

- Chính sách đào tạo và dạy nghề cho lao động nông thôn miền núi và dân tộc thiểu số: Chính phủ Hàn Quốc đã có chính sách hỗ trợ kinh phí cho học sinh nông thôn, miền núi, dân tộc thiểu số trong đào tạo nghề. Chính phủ nâng cao dần mức chi phí cho giáo dục, đào tạo chi tiêu cho giáo dục năm 1980 là 3,7% GDP, năm 1990 là 5,45%, năm 1995 là 18,8%, hiện nay là 20,8% [53, Tr.12].

- Chính sách ưu tiên đào tạo nhân lực chuyên môn kĩ thuật cho khu vực nông thôn miền núi và dân tộc: Chính phủ Hàn Quốc đã ưu tiên và hỗ trợ kinh phí đào tạo nghề tại chỗ cho lao động trẻ ở nông thôn, miền núi. Giúp lao động này đủ điều kiện tìm việc làm khu công nghiệp và giải quyết hậu công nghiệp hoá do mất đất đai, việc làm cho lao động khu vực nông thôn miền núi và dân tộc.

- Chính sách đào tạo nguồn nhân lực thúc đẩy sản xuất hàng hoá nông nghiệp và nâng cao năng suất lao động của sản xuất nông nghiệp. Tức là song song với đào tạo nhân lực nông thôn miền núi cho khu vực phi nông nghiệp thì Hàn Quốc rất quan tâm đến nhân lực cao cho phát triển sản xuất nông nghiệp đáp ứng các công nghệ mới, máy móc, thiết bị mới đáp ứng thị trường sản xuất, kinh doanh trong lĩnh vực nông nghiệp và khu vực miền núi, dân tộc thiểu số.

- Chính sách đào tạo, phát triển nguồn nhân lực nông thôn miền núi đáp ứng cho phát triển của chính các doanh nghiệp tại nông thôn, miền núi. Hàn Quốc coi các mô hình điển hình trong lĩnh vực này: Mở các cơ sở dạy nghề tại các vùng nông thôn, miền núi nhằm cung ứng lao động tại chỗ và giảm sức ép di chuyển lao động từ nông thôn ra thành thị. Chính phủ còn khuyến khích, hỗ trợ cho các cá nhân, doanh nghiệp mở cơ sở đào tạo, dạy nghề cho thanh niên nông thôn, miền núi và các dân tộc thiểu số.

2.5.5. Kinh nghiệm cho Việt Nam

Qua nghiên cứu quan điểm, đường lối và chính sách phát triển nguồn nhân lực của Liên hợp quốc, Trung Quốc, Nhật Bản và Hàn Quốc đã giúp cho tác giả rút ra một số bài học đối với Việt Nam trong hoạch định, xây dựng và tổ chức thực hiện các chính sách phát triển nguồn nhân lực và nguồn nhân lực trẻ sau đây:

- Để có một nguồn nhân lực dồi dào, chất lượng cao, Nhà nước ta cần tăng cường mạnh mẽ hơn nữa về ngân sách dành cho giáo dục, hiện nay ngân sách dành cho giáo dục của nước ta còn rất thấp (khoảng 11%/năm) so với các nước trong khu vực và trên thế giới (mức 18,1%/năm của Trung Quốc, Nhật Bản là 24,3%; Hàn Quốc là 27,1%, Singapo là 29.4%). Đi đôi với việc tăng ngân sách nhà nước cho giáo dục, cần huy động nhiều nguồn cùng đầu tư như huy động các công ty, các tổ chức xã hội, các cá nhân trong và ngoài nước cùng đóng góp đầu tư cho giáo dục thông qua các cơ chế, chính sách khuyến khích.

- Nhà nước cần có chính sách đào tạo và sử dụng lao động trẻ, đặc biệt là việc thu hút sử dụng cán bộ, sinh viên đã được đào tạo ở nước ngoài. Về vấn đề này cần đề cập đến hai nội dung: Một là, đối với công tác đào tạo lao động trong

nước cần được hỗ trợ, động viên, tạo điều kiện. Hai là, đối với công tác đào tạo và sử dụng sinh viên đào tạo ở nước ngoài, cần có chế độ đãi ngộ tốt (lương thỏa đáng, chỗ ở, chỗ làm việc...).

- Nhà nước cần mở rộng các hình thức đào tạo, thu hút toàn xã hội tham gia vào đào tạo nguồn nhân lực, đảm bảo tính công bằng trong giáo dục đào tạo, ưu tiên cho giáo dục miền núi, nông thôn. Đầu tư cho các trường đại học, cao đẳng khu vực miền núi và địa phương ở vùng núi nhằm tạo điều kiện cho thanh niên có cơ hội học tập. Ưu tiên về đào tạo cho con em đồng bào các dân tộc miền núi, hải đảo và nông thôn: ưu tiên điểm đầu vào, vay vốn học tập, bố trí công việc khi ra trường…

- Đảng và Nhà nước luôn coi trọng và quan tâm ưu tiên cho phát triển kinh tế - xã hội nói chung và phát triển nguồn nhân lực cho khu vực dân tộc miền núi nói riêng. Xác định rõ chiến lược phát triển kinh tế xã hội khu vực miền núi, dân tộc là ưu tiên hàng đầu trong nền kinh tế thị trường hiện nay. Quan điểm này khẳng định: ưu tiên phát triển kinh tế xã hội miền núi là quy luật tất yếu trong phát triển đất nước, là đảm bảo tính bền vững trong phát triển kinh tế xã hội một cách bền vững nền kinh tế thị trường.

- Tập trung mọi nguồn lực tài chính trong đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực trẻ khu vực miền núi là sự ưu tiên hàng đầu trong sự nghiệp CNH, HĐH khu vực nông thôn miền núi, giúp thu hẹp dần khoảng cách giàu nghèo giữa miền núi và đồng bằng, thành thị và nông thôn. Thể hiện rõ tính ưu việt của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

- Chính sách đầu tư cho đào tạo, phát triển nguồn nhân lực khu vực miền núi là bước đi vững chắc cho một sự bình đẳng, hoà hợp các dân tộc Việt Nam, đẩy lùi các âm mưu chia rẽ dân tộc, tăng cường tình đoàn kết dân tộc và đảm bảo an toàn, an ninh quốc gia.

Tiểu kết chương 2

Mục tiêu nghiên cứu của chương hai là làm rõ cơ sở lí luận và thực tiễn về chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc. Tác giả đã làm rõ được hệ thống một số khái niệm niệm có liên quan đến nội hàm nghiên cứu: Khái niệm về nguồn lực, nguồn nhân lực, nguồn nhân lực trẻ và chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc; nghiên cứu các đặc điểm nguồn nhân lực trẻ và nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc và các mối quan hệ của các chính sách khác với chính sách trong phát triển triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc. Đặc biệt tác giả đã làm rõ khung lí thuyết về phân tích, đánh giá chính sách nhằm làm cơ

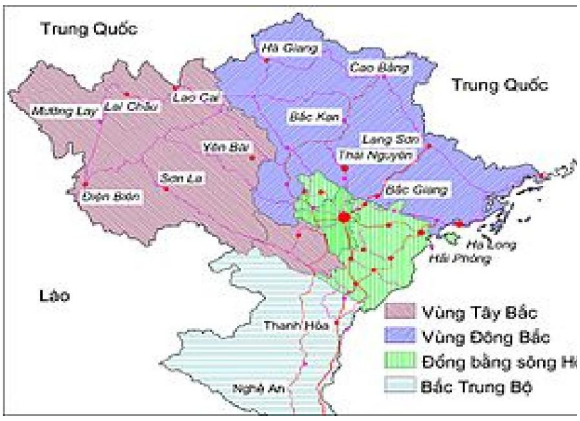
sở cho chương 3. Nghiên cứu vai trò quan trọng của chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ cũng như những nội dung cơ bản trong phát triển nguồn nhân lực trẻ để làm rõ những bước đi trong hoạch định, xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách này tại vùng Tây Bắc Việt Nam.

Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc là một đề tài phải giải quyết nghiên cứu đến hai nhóm nhân lực đặc thù trong xã hội: Đó là nhóm nhân lực trẻ và nhóm nhân lực thiểu số. Tất cả lí luận về các nhóm này đều chưa có công trình nào nghiên cứu cụ thể, hệ thống. Do vậy trong chương này tác giả đã giải quyết được cơ bản về hệ thống lí luận của đề tài.

Trong khuôn khổ của luận án này, tác giả mới chỉ nêu và phân tích được một số cơ sở lí luận, thực tiễn quan trọng ở Việt Nam và trên thế giới có liên qua mật thiết đến đề tài. Có thể khẳng định rằng hệ thống cơ sở lí luận về vấn đề nghiên cứu còn được tiếp cận dưới nhiều góc độ khác nhau mà chúng ta cần nghiên cứu tới, nhưng vì giới hạn của khuôn khổ luận án nên tác giả tạm dừng lại trong nghiên cứu và sẽ được nghiên cứu trong các công trình tiếp theo.

Chương 3
THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRẺ Ở VÙNG TÂY BẮC VIỆT NAM

3.1. Khái quát chung về điều kiện phát triển vùng Tây Bắc



Bản đồ1: Các tiểu vùng địa lí tự nhiên của miền Bắc *Ảnh: Ruộng bậc thang đặc trưng của Tây bắc*

Hiện nay còn một số quan niệm khác nhau về vùng Tây Bắc**:** Các tài liệu lịch sử và địa lí trước kia và gần đây trong cuốn sách " Chiến lược phát triển con người vùng Tây Bắc" của tác giả Phạm Thành Nghị có quan niệm về vùng Tây Bắc gồm 04 tỉnh: Hoà Bình; Sơn La; Điện Biên và Lai Châu. Nhưng hiện nay các tài liệu phân chia chính thức về địa lí, về quan điểm chỉ đạo của Đảng và Nhà nước đều quy định**:** Vùng Tây Bắc là vùng miền núi phía Tây của miền Bắc Việt Nam, có chung đường biên giới với Lào và Trung Quốc. Được giới hạn bởi phía nam hữu ngạn sông Hồng và phía tây là dãy núi sông Mã. Vùng này có khi được gọi là Tây Bắc Bắc Bộ và là một trong 3 tiểu vùng của Bắc bộ Việt Nam (Vùng Tây Bắc; Vùng Đông Bắc và Đồng bằng sông Hồng).

Về mặt hành chính, vùng Tây Bắc gồm 6 tỉnh: Hòa Bình, Sơn La, Điện Biên, Lai Châu, Lào Cai, Yên Bái, với diện tích trên 5,64 triệu ha và trên 3,5 triệu dân [63], [75, Tr.21].

3.1.1. Đặc điểm tự nhiên vùng Tây Bắc

- *Vị trí địa lí:* Về mặt vị trí địa lí, phía Tây vùng Tây Bắc giáp Cộng hoà dân chủ nhân dân Lào, phía tây – bắc giáp Cộng hoà dân chủ nhân dân Trung Hoa, phía tây – nam giáp tỉnh Thanh Hoá và phía đông giáp vùng Đông Bắc nước ta. Tây Bắc có chiều dài biên giới với hai quốc gia Trung Quốc và Lào khoảng 870 km và nhiều cửa khẩu lớn để giao thương hàng hoá. Với vị trí như vậy nên Tây Bắc có tầm quan trọng lớn với an ninh, quốc phòng. Tây Bắc có vị

trí nằm gần các vùng đông dân cư có tiềm lực khoa học, công nghệ, thương mại dịch vụ, giáo dục đào tạo, có tài nguyên khoáng sản lớn như vùng Đông Bắc, đồng bằng Sông Hồng, vùng Bắc Trung Bộ, đây chính là những điều kiện để phát triển kinh tế - xã hội và văn hoá cho vùng Tây Bắc trong hiện tại và những năm tiếp theo.

Với cấu trúc địa chất phức tạp, phần lớn lãnh thổ vùng Tây Bắc là núi cao, dốc lớn, có nhiều đỉnh cao từ 1090m – 3080m, xen kẽ các dãy núi này là các sông, suối, thung lũng hẹp làm cho đất đai bị chia cắt manh mún. Vì đặc điểm địa lí này đã gây nhiều khó khăn cho việc bố trí sản xuất, cho sự hình thành các trung tâm tập trung hàng hoá lớn và phát triển dịch vụ thương mại, cho đầu tư cơ sở hạ tầng tốn kém và giao thông giữa các địa phương trong vùng và với các vùng khác gặp rất nhiều khó khăn. Đây chính là những cản trở lớn để Tây Bắc phát triển xã hội cũng như phát triển nguồn lực con người.

- *Môi trường khí hậu:* Khí hậu vùng Tây Bắc là khí hậu nhiệt đới gió mùa tuy không khắc nghiệt như các vùng khác nhưng cũng có nhiều bất lợi như gió nóng, mưa đá vào nùa hè, sương muối, băng giá vào mùa đông, vào mùa mưa thường có nhiều trận mưa lớn, kéo dài, diện rộng gây nhiều hậu quả nghiêm trọng như lũ quét, sạt lở đất đá…cho người và cho sản xuất.

Nhưng nhìn chung khí hậu vùng Tây Bắc thường có nhiều thay đổi trong một ngày, điều này tạo điều kiện thuận lợi cho việc trồng trọt các loại cây công nghiệp. Mặt khác do địa hình khu vực có nhiều khác biệt với vùng khác đã tạo ra các tiểu vùng khí hậu khác nhau giúp cho Tây Bắc có thể phát triển một nền sản xuất nông – lâm nghiệp phong phú, đa dạng (vùng cao nguyên Mộc Châu, Tà Phình, Nà Sản; vùng lòng chảo Điện Biên, Nghĩa Lộ, Mường Thanh, vùng núi cao Sa Pa…).

- *Tài nguyên đất:* Về mặt diện tích tự nhiên, vùng Tây Bắc có khoảng 5,64 triệu ha chiếm trên 12% diện tích đất liền trong cả nước. Về mặt diện tích, vùng Tây Bắc đứng thứ ba cả nước nhưng dân số của vùng này chỉ chiếm gần 3,5% dân số cả nước. Như vậy đất đai của vùng Tây Bắc có diện tích rộng nhưng dân số lại không nhiều sẽ là một lợi thế cho việc quy hoạch phát triển kinh tế phân bố dân cư, nhân lực của vùng [63, Tr.17].

Tây Bắc là vùng có lượng đất nông nghiệp ít nhất cả nước (chỉ chiếm 13,3%) và đất nông nghiệp chủ yếu tập trung ở những bồn địa giữa núi, bình quân ruộng nước trên đầu người rất thấp (Ví dụ như ở Sơn La chỉ có 0,017ha/người trong khi cả nước là 0,05 ha/người), nhưng diện tích đất chưa sử

dụng lại chiếm diện tích lớn nhất so với các vùng khác trong cả nước (chiếm 38,2%). Đây là một lợi thế trong quy hoạch phát triển các ngành kinh tế nông – lâm nghiệp và xây dựng thuỷ điện cho vùng Tây Bắc [94], [96,Tr.54].

- *Tài nguyên nước:* Tây Bắc được coi là có tiềm năng lớn về tài nguyên nước bởi có nhiều sông, suối, ao, hồ, ruộng trũng. Nguồn nước dồi dào, chất lượng tốt ít bị ô nhiễm và lại được phân bổ khá đều trên toàn vùng. Chính nguồn tài nguyên nước này giúp cho Tây Bắc rất thuận lợi trong phát triển thuỷ điện lớn (chiếm trên 55% trữ năng thuỷ điện toàn quốc). Ngoài ra Tây Bắc còn có trữ lượng nguồn nước khoáng và khoáng nóng lớn nhất trong cả nước hiện nay (trên 60 nguồn). Đây là một tiềm năng lớn cho phát triển du lịch của cả vùng.

- *Tài nguyên rừng:* Đất lâm nghiệp ở Tây Bắc chiếm gần 50% diện tích của vùng, đứng thứ tư cả nước về đất lâm nghiệp. Tây Bắc được coi là mái nhà xanh của Bắc Bộ, rừng có vai trò rất lớn về mặt môi sinh, môi trường, phòng hộ đầu nguồn sông Đà và điều tiết thuỷ điện Hoà Bình, Sơn La. Rừng Tây Bắc chứa nhiều loại gỗ quý hiếm (nghiến, đinh, lim, sến, táu) nhiều loại cây thuốc nam có giá trị kinh tế cao (đẳng sâm, thục địa, sa nhân, thảo quả), nhiều loại cây công nghiệp (chè, quế, tre nứa) và nhiều loại động vật quý, hiếm (hổ, báo,gấu khỉ, hươu, nai, cá trong cá hồ thuỷ điện). Tuy nhiên ngày nay rừng Tây Bắc đang bị tàn phá nặng nề như đốt rừng làm rẫy, khai thác gỗ bừa bãi, rừng ngập nước bởi thuỷ điện…

- *Tài nguyên khoáng sản:* Tây Bắc là vùng chứa nhiều khoáng sản nhất trong toàn quốc, nhiều loại khoáng sản quý hiếm như than đá, sắt, măng gan, niken, đồng, chì, kẽm, thuỷ ngân, vàng, đất hiếm trong đó đất hiếm chiếm gần 100% trữ lượng cả nước. Cho đến nay đã phát hiện gần 120 điểm quặng phân bố ở sáu tỉnh với gần 50 mỏ xác định các loại khoáng sản [64, Tr.19].

3.1.2. Đặc điểm kinh tế vùng Tây Bắc

- Cơ sở hạ tầng và kinh tế vùng Tây Bắc: Tây Bắc là vùng núi non hiểm trở, đi lại khó khăn, có thể nói rằng hiện nay cơ sở hạ tầng ở cả vùng Tây Bắc hết sức yếu kém so với các vùng trong toàn quốc. Mặc dù Tây Bắc có cả đường bộ, đường thuỷ, đường hàng không nhưng chưa được khai thác có hiệu quả. Do địa hình phức tạp, đầu tư quá tốn kém nên giao thông Tây Bắc phát triển rất chậm, nhất là giao thông giữa các trung tâm tỉnh lỵ với các huyện, các xã trong tỉnh còn quá khó khăn. Đường liên thôn, bản, xã vẫn là đường mòn, đi bộ, đi ngựa là chủ yếu. Giao thông Tây Bắc có hơn 1300 km quốc lộ nhưng hầu hết

lòng đường quá hẹp, mặt đường xấu, tỷ lệ rải nhựa hoặc bê tông chưa cao do vậy ảnh hưởng rất lớn đến quá trình thông thương hàng hoá, phát triển kinh tế - xã hội cả vùng.

- Kinh tế công nghiệp còn chiếm tỷ trọng nhỏ cả về quy mô và doanh thu, chủ yếu là các ngành khai khoáng, thủy điện, kinh tế nông - lâm nghiệp vẫn là chủ yếu. Kinh tế về du lịch, dịch vụ đang phát triển và có nhiều tiềm năng.

- Tiềm năng và lợi thế của vùng Tây Bắc*:* Là một vùng có nhiều núi non hùng vĩ, sông, suối chằng chịt, nước chảy xiết, thiên nhiên phong phú, khí hậu trong lành, mặt khác Tây Bắc còn là một vùng có nhiều dân tộc sinh sống, tạo ra nhiều sắc thái văn hoá đa dạng; nhiều di tích lịch sử, nhiều nguồn suối khoáng nóng. Những tiềm năng này tạo cho Tây Bắc những thế mạnh trong phát triển ngành du lịch sinh thái, du lịch mạo hiểm, du lịch văn hoá, nghỉ dưỡng và chữa bệnh.

Các hồ nước, các sông, suối và nguồn nước dồi dào là tiềm năng của ngành thuỷ điện phát triển, đây là tiềm năng, thế mạnh không chỉ của Tây Bắc mà còn của cả nước.

Ngoài ra Tây Bắc còn một lợi thế lớn là có đường biên giới dài tiếp giáp với hai quốc gia là Lào và Trung Quốc. Lợi thế này giúp Tây Bắc mở rộng kinh tế vùng biên và giao thương kinh tế quốc tế.

3.1.3. Đặc điểm xã hội vùng Tây Bắc

- Dân số vùng Tây Bắc: Theo số liệu thống kê của Tổng cục Thống kê đưa ra đến ngày 1-1-2010, toàn vùng Tây Bắc có 3.552.137 triệu dân [75, Tr.12].

Mật độ dân số vùng Tây Bắc thấp nhất trong toàn quốc, có 69 người/km2, trong khi đó mật độ ở đồng bằng sông Hồng là 1225 người/km2, vùng Đông Bắc là 148 người/km2, vùng Bắc Trung Bộ là 204 người/km2. Mặt khác mật độ dân số còn có sự chênh lệch lớn giữa các tỉnh trong vùng với nhau: Hoà Bình là tỉnh có mật độ dân số lớn nhất vùng là 175 người/km2; Sơn La 71 người/km2; Điện Biên 48 người/km2; Lai Châu 35 người /km2 [96, Tr.29].

- Cơ cấu dân tộc vùng Tây Bắc rất đa dạng, đây là vùng có cơ cấu dân số là người dân tộc thiểu số lớn nhất toàn quốc. Hiện vùng Tây Bắc có 23 dân tộc thiểu số sinh sống chiếm 79.2% dân số toàn vùng. Cơ cấu dân tộc vùng Tây Bắc thuộc ba ngữ hệ lớn ở Đông Nam Á và Việt Nam là nhóm Thái – Ka Đai (Thái, Tày, Nùng, Giáy, Lào, Lự, Là Ha…); nhóm ngữ hệ Nam Á (Khơ Mú, Xinh Mun, Kháng, Mảng, Thổ, Mông, Kinh, Dao) và nhóm Hán Tạng (Hoa, Hà Nhì,

Lô Lô, Phù Lá, La Hủ, Cống Si La). Có thể nói, dân số người Kinh ở vùng Tây Bắc chiếm tỉ lệ thấp nhất trong toàn quốc (20,8%) [64, Tr.61].

- Đặc trưng xã hội vùng Tây Bắc: Bản làng của các dân tộc thiểu số vùng Tây Bắc nhìn chung là một tổ chức xã hội nông nghiệp và là một cộng đồng về văn hoá với các quy tắc ứng xử, và quan hệ xã hội mang tính cộng đồng. Mỗi bản là một đơn vị cơ bản trong hình thức cơ cấu cư trú của người dân. Trong mỗi bản có một số dòng họ sinh sống, có thể nói đó là một xã hội tự quản chặt chẽ, với các cơ cấu thiết chế khá đơn giản là trưởng họ, trưởng bản rất hiệu quả.

- Gia đình các tộc người Tây Bắc mang đậm nét truyền thống theo loại hình gia đình phụ quyền trong đó người bố và con trai trưởng có tầm quan trọng đặc biệt. Gia đình thường có từ 2 – 3 thế hệ sống chung. Kiểu gia đình theo chế độ phụ hệ trong văn hoá xã hội ở Tây Bắc đã cản trở việc xoá bỏ bất bình đẳng giới trong quá trình phát triển xã hội.

3.1.4. Đặc điểm văn hóa

- Văn hoá tín ngưỡng: Vì Tây Bắc là một vùng có nhiều dân tộc cùng chung sống, đa ngôn ngữ, nên có các đặc trưng văn hoá riêng biệt so với các vùng, miền khác trong cả nước. Ở vùng thấp, thung lũng là văn hoá Thái, Mường, Tày, Nùng với những nét văn hoá của người lúa nước: Thờ cúng vía lúa, ngày hội Lồng Tồng (xuống đồng), văn hoá nhà sàn. Ở những vùng cao trên 800m so với mực nước biển là các nét văn hoá độc đáo của người H.Mông, người Dao, người Giáy, người Lô Lô… với văn hoá thờ cúng, trang phục, âm nhạc độc đáo, ăn uống, rượu mang đậm nét hình thức chiếm đoạt tự nhiên. Đặc điểm chung của văn hóa Tây Bắc được tổng hợp thành các nội dung: Văn hóa có sự hài hòa với thiên nhiên; mang tính cộng đồng cao; phụ thuộc vào thần linh và có giá trị nhân văn sâu sắc.

- Về tôn giáo, có thể nói các dân tộc Tây Bắc ít chịu ảnh hưởng của các tôn giáo ngoại lai trừ một vài dân tộc như dân tộc Mông ở một số nơi gần đây có ảnh hưởng ít nhiều của đạo tin lành. Theo thống kê của Tổng cục Thống kê năm 2009, số người theo các tôn giáo chính thống ở Tây Bắc chỉ chiếm 1,18% trong khi cả nước là gần 20%. Điều này chứng tỏ rằng tín ngưỡng bản địa của các dân tộc ở vùng Tây Bắc vẫn còn được bảo lưu đậm nét, và điều này cũng khẳng định rằng cư dân ở khu vực này ít có sự giao lưu so với cư dân các vùng khác. Đây sẽ là những ảnh hưởng lớn đến tính năng động và là những cản trở lớn đến sự hội nhập và phát triển kinh tế vùng Tây Bắc.

- Bản sắc văn hóa các dân tộc ở Tây Bắc: Đây là khu vực có một bản sắc văn hóa phong phú đa dạng nhất trong toàn quốc. Mỗi dân tộc Tây Bắc đều có những nét văn hóa riêng: Múa xòe của người Thái, múa khèn của người Mông, hát Then, Si, Lượn của người Tày, Nùng…

Tóm lại, nghiên cứu những điều kiện tự nhiên, điều kiên kinh tế, xã hội vùng Tây Bắc sẽ giúp chúng ta có một cách nhìn tổng thể những tác động chính, cơ bản đến quá trình xây dựng, triển khai, thực thi và hiệu quả của chính sách nói chung và chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc nói riêng. Và trên những nghiên cứ này tác giả sẽ đưa ra được những luận cứ khoa học trong quá trình xây dựng những giải pháp tiếp theo mang tính khả thi.

3.2. Thực trạng nguồn nhân lực và nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc

Để phân tích, đánh giá khoa học khi nghiên cứu và thực hiện luận án, ngoài phương pháp đọc tài liệu, phân tích, thống kê, so sánh, tác giả đã kết hợp sử dụng phương pháp khảo sát, điều tra xã hội học bằng phiếu câu hỏi ở 6 tỉnh với 2400 phiếu cho đối tượng là đoàn viên thanh niên, học sinh, sinh viên và cán bộ, công nhân viên chức trẻ. Kết quả xử lí số liệu cho thấy: Đối tượng khảo sát: Tỷ lệ nam là 58,2%, nữ là 48,8%; tuổi dưới 20 là 37,4%, từ 20-30 là 62,6%, là người dân tộc chiếm 72,5%, đang đi làm là 78.2%, chưa đi làm là 21,8%, trình độ văn hóa hết tiểu học là 2,8%, hết THCS là 61,1%, hết THPT là 36,1%, trình độ chuyên môn: sơ cấp và CNKT là 38,7%, trung cấp là 28,3%, cao đẳng 22,8, đại học là 9,3% và trên đại học là 0,9% [PL.Tr.185].

3.2.1. Thực trạng về nguồn nhân lực vùng Tây Bắc

3.2.1.1.Về số lượng nguồn nhân lực vùng Tây Bắc

Theo những số liệu thống kê chính thức của Tổng cục Thống kê, tính đến ngày 31/12/2009, toàn vùng Tây Bắc có tổng dân số 3.552.137 người, chiếm 4,35% dân số cả nước. Trong đó nam là 1.804.485 người chiếm 50,8% và nữ là 1.747.652, chiếm 49,2%. Tuổi trẻ (0-30 tuổi) chiếm 63%, tuổi trung niên (31 – 60 với nam và 55 với nữ) chiếm 28,7% và người cao tuổi trên 60 chiếm 8,3%. Trong đó có 23 dân tộc thiểu số chiếm khoảng 79,2% dân số toàn vùng và chiếm 24,2% dân số các dân tộc thiểu số trong toàn quốc [75, Tr.23].

Trong số 23 dân tộc thiểu số vùng Tây Bắc, có 02 dân tộc trên 500 nghìn người (dân tộc Thái, Mường); 03 dân tộc có dân số từ 100 nghìn đến 500 nghìn người (dân tộc Tày, Mông, Dao); 05 dân tộc có dân số từ 10 nghìn người đến 50 nghìn người (dân tộc Nùng, Giáy, Kháng, Xinh Mun, Hà Nhì); 06 dân tộc có

dân số từ 5 nghìn người đến 10 nghìn người (dân tộc Sán Chay, Lào, La Ha, Phù Lá, La Hủ, Khơ Mú); 07 dân tộc có dân số dưới 5 nghìn người (dân tộc Hoa, Lự, La Chí, Mảng, Cống, Si La, Bố Y) [64, Tr.31].

3.2.1.2. Phân bố nguồn nhân lực vùng Tây Bắc

- Phân bố theo lãnh thổ: Giữa các tỉnh trong vùng Tây Bắc không đồng đều giữa các địa phương trong vùng, tỉnh có diện tích nhỏ nhưng lại có dân số đông và ngược lại. Phân bố cơ cấu nguồn nhân lực theo lãnh thổ hiện nay ở Tây Bắc bị mất cân đối nghiêm trọng. Theo số liệu thống kê năm 2009 thì dân cư và nguồn nhân lực giữa các vùng và trong nội bộ từng vùng phân bố bất hợp lý. Trong khi mật độ dân cư cả nước là 260 người/km^2 thì Tây Bắc là 90,16 người/km^2, chênh lệch 11 lần với Đồng bằng sông Hồng (993 người/km^2). Nếu so sánh mật độ của Lai Châu (37 người/ km^2) với mật độ của Hà Nội (1.827 người/km^2) thì mức độ chênh lệch lên tới hơn 49 lần [75, Tr.32]. Nếu so với các vùng khác: Tây Nguyên (58 người/km2); miền núi Bắc Trung bộ (132 người/ km^2) và miền núi Nam Trung bộ 158 người/1km2) thì mật độ dân số là quá thấp so với các vùng miền. Do chính sách phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc nên dòng người di cư từ miền xuôi lên Tây Bắc những năm gần đây tăng lên nhanh chóng, chủ yếu tập trung tại các thành phố, thị xã, đang là nguyên nhân làm mất cân đối về mật độ dân cư, điều kiện sống giữa các khu vực.

- Phân bố nguồn nhân lực giữa thành thị và nông thôn: Trong từng vùng, từng địa phương, vấn đề nổi cộm lên là mất cân đối giữa thành thị, ven đô và trục đường giao thông với nông thôn vùng núi, vùng sâu, biên giới, đây là vấn đề gây nên tình hình căng thẳng trong quan hệ cung cầu về lao động.

Trong khi các vùng đô thị có diện tích đất tự nhiên chỉ chiếm 0,1% thì dân cư chiếm 30%, GDP đạt 3,43 triệu/người/năm. Lao động xã hội (15-60 tuổi) của vùng Tây Bắc tính đến 31/12/2009 là 2.249.287 người, chiếm 78,27% dân số toàn vùng. Trong đó, khu vực thành thị là 314.900 người (14%); nông thôn là 1.934.386 người (86%) [76, Tr.29]. Với hơn 1.142.020 người, chiếm trên 73,4% dân số từ 15 tuổi trở lên hoạt động kinh tế thường xuyên của cả vùng, nông nghiệp và nông thôn Tây Bắc vẫn là thị trường lao động chính của cả vùng.

- Phân bố theo các ngành nghề và lĩnh vực*:* Phân bố nguồn nhân lực theo lĩnh vực ngành nghề còn nhiều bất cập, hiện nay trong lĩnh vực công nghiệp, xây dựng, nguồn nhân lực chỉ chiếm 4,6%, khu vực dịch vụ chiếm 13,6%, còn khu vực nông thôn vẫn chiếm số đông là 81,8%. Đây là những trở ngại trong quá trình CNH, HĐH Tây Bắc [76, Tr.33].

3.2.1.3. Về chất lượng nguồn nhân lực vùng Tây Bắc

- *Thể lực*: Qua kết quả khảo sát mức sống dân cư trong cả nước giai đoạn 2004 – 2009 của Tổng cục Thống kê về tình trạng dinh dưỡng của người lao động cho thấy số người bình thường 42,8%; người quá gầy 2,1%; người gầy 12,2%; người hơi gầy 18,6%; người béo và quá béo 24,3%. Tỷ lệ này nếu xét riêng ở vùng Tây Bắc thì sẽ kém hơn. Bởi lẽ mức cung cấp calo trung bình cho mỗi người dân thuộc thành phần ở Tây Bắc mới chỉ đạt trung bình 1.932 calo/ngày, so với mức tối thiểu 2.100 calo/ngày thì còn thiếu 8% so với mức bình quân chung của cả nước là 2.266 kalo/ngày thì thua kém tới 14,7%; và nếu so với mức thoả đáng mà tổ chức nông – lương thế giới (FAO) đưa ra là 2.300 calo/ngày thì còn thiếu tới 16%. Kể cả so với các vùng trong cả nước thì Tây Bắc luôn là khu vực có chỉ số về mức ca lo thấp nhất cả nước: như Tây Nguyên là 2151 calo/ngày; Bắc Trung bộ là 2275 calo/ngày… [62]; [77, Tr.29].

Chính vì ăn uống thiếu thốn nên tình trạng thiếu máu của bà mẹ có thai vùng Tây Bắc còn trầm trọng, tỷ lệ trẻ em mới sinh nặng dưới 2.500g cũng như trẻ em suy dinh dưỡng còn cao. Cùng với đó là tình trạng vệ sinh thực phẩm hiện nay ở khu vực nông thôn miền núi rất đáng lo ngại. Việc sử dụng các loại hoá chất không đúng quy định, sử dụng nhiều loại phẩm màu đã bị cấm để chế biến thực phẩm làm cho một loạt các chỉ tiêu khác liên quan đến y tế, chăm sóc sức khoẻ vệ sinh môi trường của con người Tây Bắc còn ở mức thấp chỉ đạt dưới 70% mức trung bình cả nước [44, Tr.12].

- *Trí lực*: Về trình độ học vấn, những số liệu thống kê cho thấy công tác giáo dục và đạo tạo đối với đồng bào vùng Tây Bắc trong 10 năm qua (từ 1989 – 2009) đã có những tiến bộ. Tỷ lệ lao động biết chữ năm 2009 đạt 87,8%, so với năm 1989 đã tăng 16,7%. Đến năm 2009, số người đi học đạt 88,4%, tăng 14,6% so với năm 1999. Tuy nhiên, trình độ văn hoá của nguồn nhân lực vùng Tây Bắc vẫn còn thấp kém so với các vùng khác trên toàn quốc từ 7 %- 9%. [96, Tr.22].

Tỷ lệ người dân chưa đi học nhất là người đồng bào các dân tộc thiểu số vùng Tây Bắc còn rất cao chiếm 16,6%; cao gấp 2,5 lần so với bình quân chung cả nước (cả nước là 6,7%; Tây Nguyên là 9,6%; Tây Nam bộ là 8,7%; Bắc trung bộ là 7,2%). Trong đó, có một số dân tộc có tỷ lệ người dân chưa đi học cao nhất: người La Hủ là 86,1% dân số trong độ tuổi (từ 5 tuổi trở lên) chưa bao giờ đi học, người Mảng là 62,59%; người Mông là 55,65%; người Hà Nhì là 52,56%... [76], [75, Tr.32].

Tuy hiện nay tất cả các địa phương trong vùng Tây Bắc đã hoàn thành phổ cập giáo dục tiểu học nhưng tỷ lệ số người không biết chữ (gồm cả mù chữ và tái mù chữ) vẫn rất cao (15,9%), cao nhất so với các vùng kinh tế trong cả nước và có chiều hướng gia tăng. Số người biết đọc, biết viết cũng có sự chênh lệch đáng kể giữa thành thị và nông thôn, nơi có đông đồng bào dân tộc sinh sống (thành thị: 97,5%; nông thôn: 81,8%) và chênh lệch giữa Tây Bắc với các vùng kinh tế khác trong cả nước. Trong 8 vùng kinh tế thì Tây Bắc chỉ có 82,1% dân số từ 10 tuổi trở lên biết đọc, biết viết; kém 10% so với tỷ lệ chung của toàn quốc và kém 15,1% so với vùng có tỷ lệ cao nhất là Đồng bằng sông Hồng (97,2%); Tây Nguyên là 89,2%; Tây Nam bộ là 92,7%; Bắc Trung bộ là 93,1% [76],[77, Tr.9].

+ *Tâm lực*: Hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực phụ thuộc vào hai vấn đề là mức độ lành nghề và thái độ của người lao động đối với công việc. Để nâng cao trình độ chuyên môn kĩ thuật của người lao động đòi hỏi phải có thời gian nhưng cái có thể làm ngay là khơi dậy, nuôi dưỡng và phát huy tính tích cực của người lao động, hướng nó vào thực hiện các mục tiêu CNH, HĐH đất nước.

Theo kết quả khảo sát điều tra về lao động việc làm năm 2010 của Tổng cục Dạy nghề của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội cho thấy ở vùng Tây Bắc: có 64,2% lao động được hỏi yêu thích công việc của mình, 24,5% bằng lòng với công việc đang làm, và có 11,3 % không thích công việc đang làm muốn đổi nghề. Ý thức mong muốn được đào tạo nâng cao tay nghề, chuyên môn, kĩ thuật có nguyện vọng rất cao là 87,2%; tạm bằng lòng với trình độ chuyên môn là 8,2% và không muốn nâng cao là 4,6% [76,Tr.8]. Tỷ lệ yên tâm với vị trí làm việc của mình chiếm tỷ lệ 38,9%; muốn thay đổi nơi làm việc nếu có cơ hội chiếm 35,8% và muốn được thay đổi nơi làm việc ngay là 25,3%. Như vây bên cạnh trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực vùng Tây Bắc còn thấp chưa đáp ứng được với yêu cầu nên nhu cầu học thêm nâng cao trình độ là rất lớn. Tuy tỷ lệ lao động bằng lòng với chuyên môn của mình cao nhưng số người muốn thay đổi vị trí, nơi làm việc còn lớn. Điều này cũng là cơ sở cho việc xây dựng chính sách đảm bảo cho nhân lực vùng Tây Bắc yên tâm và phát triển [76, Tr.16].

3.2.2 Thực trạng nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc

3.2.2.1. Về số lượng nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc

Theo số liệu thống kê của Tổng cục Thống kê trong điều tra dân số năm 2009 khu vực Tây Bắc: Dân số vùng Tây Bắc là: 3.552.137 người, trong đó

nguồn nhân lực trẻ: từ 0 - 30 tuổi là 2.237.863 người chiếm 63% dân số. Trong đó nam chiếm 49,8%, nữ chiếm 50,2%. Số lượng nguồn nhân lực trẻ là người dân tộc thiểu số chiếm 81,2%.

Đây là khu vực có cơ cấu dân số trẻ, là một lực lượng lao động trẻ lớn cần được chăm sóc, bồi dưỡng, đào tạo để có tri thức, đảm bảo đủ nguồn lực về con người cho phát triển vùng và cho sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

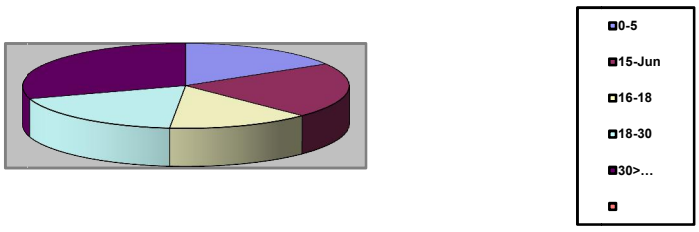
3.2.2.2. Cơ cấu nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc

− Cơ cấu theo lứa tuổi và giới tính

Bảng số 3:1. Cơ cấu nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc theo độ tuổi và giới, năm 2012

Lứa tuổi	*Nam*	*Nữ*	*Tổng số*	*Tỷ lệ với DS Tây Bắc*
0 – 5	267.542	257.052	524.594	14.8%
6 - 15	342.962	329.514	672.476	18.9%
16 - 18	230.873	221.821	452.694	12,7%
18 -30	386.992	201.090	588.082	16.6%
Tổng số	1.139.144	1.098.702	2.237.836	63%

Nguồn:Nghiên cứu của tác giả luận án



Biểu đồ 3:1. Biểu đồ cơ cấu theo tuổi và giới tính của nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc

Nguồn:Nghiên cứu của tác giả luận án

Theo kết quả nghiên cứu trên đây cho thấy:

+ Nguồn nhân lực chưa tiếp cận việc làm (số trẻ em, thiếu niên): vùng Tây Bắc (từ 0 – 15 tuổi) chiếm tỷ lệ 33,7% dân số Tây Bắc. Đây là một trong những khu vực có tỷ lệ trẻ em lớn nhất trong toàn quốc (vùng đồng bằng sông Hồng tỷ lệ này là 28,4%; khu vực Tây Nguyên là 30,2%; Tây Nam Bộ là 29,8%).

+ Nguồn nhân lực thanh niên: Dân số thanh niên Tây Bắc hay nguồn lao động trẻ (từ 16 – 30 tuổi) chiếm 29,3% dân số Tây Bắc; so với tỷ lệ chung thì đây là tỷ lệ cao: Tỷ lệ chung cả nước là 28,9%; Tây Nguyên là 29.1%; Tây Nam bộ là 29%; đồng bằng sông Hồng là 28,7% [75, Tr.32].

Thanh niên có tỷ lệ cao trong tổng số dân số vùng Tây Bắc, là lực lượng lao động quan trọng để phát triển kinh tế - xã hội khu vực và thực hiện công cuộc CNH, HĐH nông nghiệp nông thôn. Thanh niên thuộc các dân tộc thiểu số chiếm gần 80% tổng số thanh niên Tây Bắc.

- Cơ cấu thanh niên Tây Bắc theo dân số:

Bảng: 3:2. Cơ cấu thanh niên Tây Bắc theo dân số, năm 2009 .

Năm	Dân số Thanh niên Tây Bắc			Dân số cả vùng Tay Bắc			% với tổng dân số TB
	Chung	*Nam*	*Nữ*	*Chung*	*Nam*	*Nữ*	
2008	1,025,425	514,763	510,662	3,548,186	1,802,478	1,745,708	28.9
2009	1,040,776	530,795	509981	3,552,137	1,811,589	1,740,548	29.3
2010	1,031,274	524,918	506,356	3,531,761	1,794,134	1,737,627	29.2
2011	1,030,048	521,204	508,844	3,551,893	1,797,257	1,754,636	29.0
2012	1,031,276	523,388	507,888	3,568,432	1,812,763	1,755,669	28.9

Nguồn: Nghiên cứu của tác giả luận án

Theo kết quả tổng điều tra dân số và nhà ở toàn quốc năm 2009 số lượng thanh niên Tây Bắc (16 -30 tuổi) là 1.040.776 người chiếm 29,3% dân số Tây Bắc. Theo kết quả điều tra lao động và việc làm từ 2007 đến 2012 thì số lượng thanh niên Tây Bắc có xu hướng giảm mạnh.

Từ kết quả nghiên cứu trên đây cho thấy cơ cấu dân số Tây Bắc phù hợp chung với cơ cấu dân số chung trong toàn quốc. Độ tuổi còn nhỏ chưa đi học phổ thông chiếm 14,8%, số thanh thiếu nhi thuộc tuổi đi học phổ thông chiếm 31,7%. Lực lượng thanh niên tham gia lao động được là 29,3%. Nhưng theo số liệu thống kế của Tổng cục Thống kê năm 2009 cho biết, số lao động trực tiếp tuổi 16-30 của vùng Tây Bắc lên đến 22,8%, như vậy còn khoảng 6,6% số thanh niên không trực tiếp lao động. Số này có thể là đang đi học hoặc trong số lao động trực tiếp đó có một tỷ lệ lao động dưới tuổi 16, điều này báo động rằng số thanh thiếu niên dành thời gian cho học tập, đào tạo khu vực tây Bắc là rất thấp, tỷ lệ bỏ học hoặc phải lao động dưới tuổi lao động còn cao [76, Tr.61].

- Cơ cấu theo khu vực:

+ Trong giai đoạn từ 2007 - 2012, tỷ lệ thanh thiếu niên Tây Bắc sống tại khu vực nông thôn luôn cao hơn khu vực thành thị với chênh lệch luôn ở mức trên 45% và tỷ lệ thanh thiếu niên ở khu vực nông thôn tăng đều từ năm 2007 đến 2011. Cùng với sự tăng dân số thanh niên ở khu vực nông thôn là sự giảm

số lượng thanh niên ở khu vực thành thị. Năm 2007, tỷ lệ thanh thiếu niên sống tại khu vực thành thị là 38,9% thì đến năm 2009 là 39,4% và năm 2011 là 39,1% (tỷ lệ gia tăng thấp)[86, Tr.26].

+ Xét theo giới tính thì tỷ lệ nam thanh niên ở nông thôn so với tổng số nam thanh niên tăng dần qua các năm và tỷ lệ nam thanh niên ở thành thị giảm dần qua các năm. Xu hướng này diễn ra tương tự đối với nhóm nữ thanh niên.

- Thanh niên cơ cấu trong lao động xã hội:

Theo kết quả điều tra lao động và việc làm toàn quốc, giai đoạn 2007-2012 mỗi năm Tây Bắc có khoảng 47.438 thanh niên bước vào tuổi lao động bổ sung nguồn nhân lực cho xã hội. Xét theo góc độ giới tính, tỷ lệ nam thanh niên Tây Bắc tham gia hoạt động kinh tế cao hơn nữ thanh niên, chiếm 71,2% [86, Tr.12].

Tỷ lệ thanh niên tham gia lao động ở Tây Bắc tăng dần từ năm 2008 đến 2012, nhưng thực chất tỷ lệ này so với sự gia tăng của tổng số lao đông xã hội vùng Tây Bắc không cải thiện được bao nhiêu.

Bảng 3:3: Cơ cấu thanh niên Tây Bắc tham gia lực lượng lao động từ 2008- 2012

Năm	Số lượng	TN tham giaLLLĐ(%) So với dân số thanh niên	% so với tổng LLLĐ xã hội Tây Bắc
2008	1.025.425	70,6	35,7
2009	1.040.776	71,1	36,2
2010	1.031.274	72,2	37,1
2011	1.030.048	72,8	37,2
2012	1.031.276	72,4	36,2

Nguồn: Viện nghiên cứu Thanh niên

- Thanh niên Tây Bắc trong cơ cấu ngành nghề:

Quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đã làm tăng lực lượng lao động trong các ngành công nghiệp, xây dựng và giảm dần lực lượng lao động nông nghiệp. Tuy nhiên, không ít thanh niên có hộ khẩu tại nông thôn nhưng không làm nông nghiệp mà di cư đến lao động tại các khu công nghiệp, khu chế xuất hoặc tìm kiếm việc làm ở đô thị nên thực tế số lượng thanh niên làm việc trong các ngành nông, lâm, ngư nghiệp có thể còn thấp hơn. Tỷ lệ thanh niên tham gia trong ngành công nghiệp và dịch vụ tăng hành năm và tỷ lệ thanh niên trong khu vực nông thôn giảm dần.

Bảng 3:4. Dân số thanh niên Tây Bắc có việc làm thường xuyên chia theo ngành chủ yếu

Ngành	2008	2009	2010	2011	2012
Nông, lâm, ngư nghiệp	53,5	53,6	46,4	46,8	44,4
Công nghiệp, xây dựng	21,2	22,7	28,0	26,3	28,4
Dịch vụ	25,3	23,7	25,6	26,9	27,2
Tổng	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nguồn: Viện nghiên cứu Thanh niên

- Thanh niên hoạt động trong các thành phần kinh tế

Kết quả nghiên cứu về lao động việc làm trong những năm qua cho thấy, số thanh niên làm việc trong kinh tế hộ/cá nhân và hộ kinh doanh cá thể ở Tây Bắc giảm dần nhưng vẫn chiếm số đông trên 70%; thanh niên làm việc trong thành phần kinh tế tư nhân và kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài tăng nhanh nhưng vẫn chiếm tỷ lệ nhỏ dưới 8%[76, Tr.17].

Bảng 3:5. Thanh niên Tây Bắc làm việc trong các thành phần kinh tế

Năm	Hộ/cá nhân và hộ kinh doanh cá thể	Tập thể	Tư nhân	Nhà nước	Vốn đầu tư nước ngoài
2008	77,2	0,5	10,3	10,3	4,5
2009	78,6	0,4	10,1	10,7	5,2
2010	72,3	0,3	12,8	10,1	6,5
2011	73,2	0,7	12,0	9,5	7,6
2012	70,8	0,2	13,3	10,3	7,4

Nguồn: Viện nghiên cứu Thanh niên

3.2.2.3. Chất lượng nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc

- Về thể lực:

Để giúp việc nghiên cứu, phân tích một cách khoa học, tác giả đã chia nguồn nhân lực trẻ ra làm hai loại: Nguồn nhân lực tiềm năng, nhóm tuổi thiếu nhi (từ 0 -15 tuổi) gọi tắt là nguồn nhân lực trẻ em và nguồn nhân lực nhóm tuổi thanh niên (từ 16 -30 tuổi) gọi tắt là nguồn nhân lực thanh niên. Mỗi nhóm nhân lực này có những đặc điểm tâm sinh lí và nhu cầu riêng biệt nên cần phải có những chính sách riêng biệt.

+ Nhóm nhân lực trẻ em;

Nguồn nhân lực trẻ em ở khu vực Tây Bắc hiện nay chiếm 33,7%, trong nhóm nhân lực này lại được chia ra hai nhóm nhân lực riêng biệt: Nhóm nhân lực trước tuổi đi học phổ thông (0-5 tuổi) chiếm 14,8% và nhóm tuổi đi học tiểu

học và trung học cơ sở chiếm 18,9%. Mỗi nhóm nhân lực trong nguồn nhân lực trẻ em có những đặc điểm, nhu cầu và cần được điều tiết bằng những chính sách khác nhau [12, Tr.7].

+ Nhóm nhân lực tuổi thanh niên;

Nhóm nhân lực này theo kết quả điều tra của Viện nghiên cứu Thanh niên chiếm 29,3% dân số Tây Bắc (1.040.776 người) trong đó nam là 617.865 chiếm 59,1%, nữ là 422.911 chiếm 40,6%. Trong đó những người tham gia trực tiếp lao động là 821.172 người chiếm 78,9%. Những chính sách đến nhóm nhân lực này chủ yếu là chính sách về đào tạo, bồi dưỡng, lao động việc làm, thu nhập, sức khỏe thể lực và vui chơi giải trí.

- Về trí lực của thanh thiếu niên Tây Bắc.

+ Đối với nhóm nhân lực thiếu niên (6-15 tuổi).

Đây là nhóm nhân lực đang đi học tiểu học và trung học cơ sở về nguyên tắc là chưa thuộc nhóm nhân lực tham gia lao động theo Luật Lao động. Theo kết quả điều tra của Viện nghiên cứu Thanh niên và Bộ Giáo dục và Đào tạo năm 2012 cho biết: Thực trạng của nhóm nhân lực này ở Tây Bắc đang tham gia học tập tại các trường tiểu học và trung học cơ sở như sau:

Bảng 3:6. Thực trạng trẻ em đến lớp và trẻ em bỏ học ở Tây Bắc từ 2008 -2012

Cấp học	**2008 - 2009**	**2009 - 2010**	**2010 - 2011**	**2011-2012**
Tiểu học	389.026	401.406	420.712	425.912
Trung học cơ sở	209.477	197.707	180.306	173.964
Tổng số	**598.503**	**599.114**	**601.018**	**599.877**
Tỷ lệ trẻ đến trường	89%	89,1%	89,37%	89,2%
Tỷ lệ bỏ học chung	1,79%	1,82%	1,71%	1,68%

Nguồn: Viện nghiên cứu Thanh niên

Đối với nguồn nhân lực ở nhóm này, ngoài những quan tâm về dinh dưỡng, sức khỏe học đường, tác giả nghiên cứu tập trung vào tỷ lệ trẻ em được đến trường, trẻ em bỏ học, trẻ tốt nghiệp tiểu học và trung học cơ sở, quan tâm đến chất lượng học sinh phổ thông vùng Tây Bắc, đó chính là điều kiện nâng cao chất lượng nguồn nhân lực [45, Tr.32].

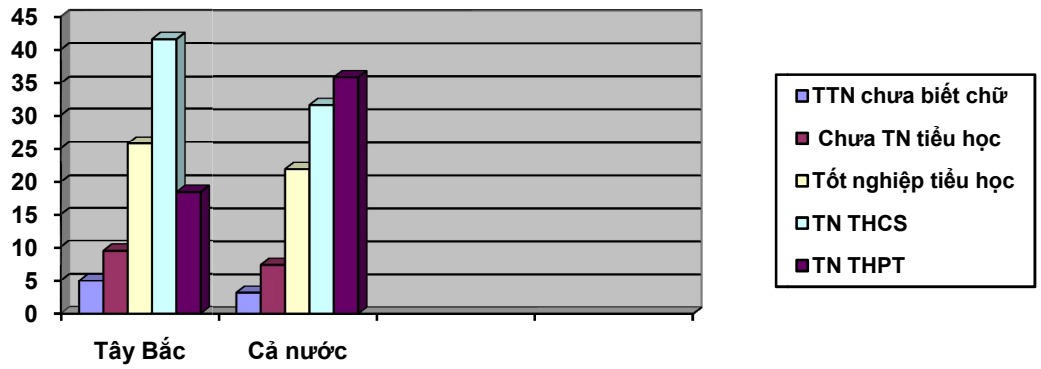
Theo kết quả nghiên cứu trên cho thấy: Tỷ lệ trẻ em đến trường khi đến tuổi ở Tây Bắc chiếm 89,2%, đây là tỷ lệ thấp nhất so với các vùng trong toàn quốc (Vùng đồng bằng sông Hồng đạt 98%, Tây Nguyên đạt 92%, Tây Nam bộ là 94%, Bắc Trung bộ là 95%). Theo báo cáo của tổ chức UNICEF năm 2010, số

học sinh tiểu học vùng Tây Bắc hoàn thành bậc tiểu học chỉ đạt từ 60 – 70%, nhập học đúng tuổi lên phổ thông cơ sở chỉ đạt 61% [96].

Số lượng các em học hết tiểu học không học tiếp trung học cơ sở còn lớn từ 13,7% - 21%. Tỷ lệ bỏ học vùng Tây Bắc năm 2012 ở bậc tiểu học là 1,2% (cả nước là 0,51%; Tây Nguyên là 0,72%; Tây Nam bộ là 0,68%); Trung học cơ sở là 2,12% (cả nước là 1,52%; Tây Nguyên là 1,75%; Tây Nam bộ là 1,67%), Trung học phổ thông là 3,06% (cả nước là 2,09; Tây Nguyên là 2,62%; Tây Nam bộ là 2,23%; Bắc Trung bộ là 2,45%) [45-32].

+ Đối với nhóm nhân lực thanh niên (16 -30 tuổi)

Trình độ văn hóa: Thanh niên vùng Tây Bắc có trình độ học vấn thấp hơn so với trình độ học vấn chung của thanh niên cả nước. Số thanh niên chưa biết chữ cao chiếm 4,9% (chung thanh niên cả nước là 3,2%; Tây Nguyên là 4,12%; Tây Nam bộ là 3,82%), chưa tốt nghiệp tiểu học là 9,4% (chung cả nước là 7,4%; Tây Nguyên là 8,2%; Tây Nam bộ là 7,8%), chỉ tốt nghiệp tiểu học là 25,7% (chung cả nước là 21,9%, Tây Nguyên là 24%; Tây Nam bộ là 22,5%), chỉ tốt nghiệp THCS là 41,6% (chung cả nước là 31,6%; Tây Nguyên là 37,8%; Tây Nam bộ là 36,9%), tốt nghiệp THPT là 18,4% (chung là 35,8%; Tây Nguyên là 22,8%, Tây Nam bộ là 28,9%) [75],[76]. Nguyên nhân chính là do điều kiện kinh tế khó khăn và điều kiện đi lại quá xa xôi, phức tạp, các trường nội trú chưa đảm bảo được cho thanh niên các dân tộc tham gia học tập. Hoặc những quan điểm lạc hậu về học vấn của đồng bào các dân tộc thiểu số vùng Tây Bắc.



Biểu đồ 3:2. Trình độ văn hóa của thanh thiếu niên Tây Bắc so với toàn quốc

Nguồn: Viện nghiên cứu Thanh niên

Về trình độ chuyên môn nghiệp vụ của thanh niên Tây Bắc: Chất lượng nguồn nhân lực không chỉ thể hiện ở trình độ văn hoá mà quan trọng hơn là trình độ chuyên môn kĩ thuật thể hiện ở số lượng và chất lượng lao động đã qua đào tạo kỹ năng nghề nghiệp.

Các số liệu điều tra năm 2009 cho thấy tỷ lệ lao động trẻ đã qua đào tạo chuyên môn kĩ thuật ở Tây Bắc chiếm 63,5% trong số công nhân có chuyên môn kĩ thuật. Trong đó, đội ngũ công nhân kỹ thuật chiếm 11,89%; trung học chuyên nghiệp chiếm 22,12%; cao đẳng - đại học chiếm 23,28%; trên đại học chỉ chiếm 6,21%. So với năm 2004, Tây Bắc đã có những tiến bộ đáng kể (năm 2009, số lao động đã qua đào tạo tăng 18,38% so với năm 2004) [75, Tr.66]. Tuy nhiên, đây vẫn là chỉ số thấp so với tỷ lệ chung của toàn quốc. Và xét riêng nhóm lao động là các cán bộ, viên chức nhà nước ở một số địa phương và địa bàn cơ sở thì số lượng lao động đã qua đào tạo còn thiếu lớn.

Những năm gần đây, thanh niên khu vực Tây Bắc đã có những bước tiến quan trọng trong việc tham gia phát triển nông thôn miền núi, chủ động học tập và tiếp thu công nghệ mới nâng năng suất, chất lượng các sản phẩm nông, lâm, thuỷ sản. Đặc biệt trong lĩnh vực trồng rừng, nuôi trồng thuỷ sản, chế biến lâm sản, nông sản sau thu hoạch, chăn nuôi đại gia súc, các quy trình kĩ thuật, công nghệ mới được ứng dụng có hiệu quả ngày càng cao, tạo ra nhiều sản phẩm mới cung cấp cho thị trường trong nước và xuất khẩu.

- Về tâm lực.

Trước tác động của khủng hoảng tài chính thế giới và suy giảm kinh tế trong nước đã tác động không nhỏ tới tình hình thanh niên trong đó có thanh niên vùng miền núi Tây Bắc. Kết quả điều tra tổng quan tình hình thanh niên năm 2006 và năm 2009 cho thấy phần lớn thanh niên vùng Tây Bắc lạc quan, phấn khởi, tin tưởng vào đường lối lãnh đạo của Đảng, tuy nhiên mức độ có khác nhau. Năm 2009 qua điều tra có 10,9% thanh niên dân tộc Tây Bắc hoàn toàn lạc quan, phấn khởi trước những biến đổi kinh tế, chính trị trong nước và thế giới (giảm so với năm 2006 là 2,1%); lạc quan, phấn khởi nhưng cũng có nhiều băn khoăn lo lắng 63,2% (giảm 1,9% so với năm 2006); ngoài ra còn 3,3% băn khoăn chưa có câu trả lời. Những vấn đề làm cho thanh niên nông thôn chưa lạc quan, phấn khởi là tình hình lao động, việc làm, tương lai chưa đảm bảo. Kết quả khảo sát cũng cho thấy, 63,7% thanh niên vùng Tây Bắc đã hiểu rõ trách nhiệm và nghĩa vụ của mình đối với công cuộc đẩy mạnh sự nghiệp CNH, HĐH và hăng hái tham gia, 29,0% có quan tâm nhưng không hy vọng vào vai trò của bản thân; 3,1% ít quan tâm và coi đó là công việc và trách nhiệm của người khác (chung của thanh niên cả nước là 1,8%; Tây Nguyên là 2,6%; Tây Nam bộ là 2,1%) ngoài ra còn 1,8% phân vân không trả lời [86, Tr.22],[85, Tr.87].

Theo báo cáo của Ban Tổ chức Trung ương Đoàn, số lượng đoàn viên được kết nạp vào Đảng ở 6 tỉnh Tây Bắc từ năm 2007 - 2012 chiếm 87,2% số đảng viên được kết nạp. Điều này khẳng định, thanh niên Tây Bắc tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, có nhu cầu nguyện vọng trở thành đảng viên là rất lớn.

Khi trả lời câu hỏi: " *Bạn có mong muốn gì trong trong công việc của bạn hiện nay*?". Các yếu tố được lựa chọn nhiều nhất vẫn là có việc làm ổn định: 84,8% nhóm tuổi 16-20 là 71,8%; nhóm tuổi 20-30 là 86,8%); Được chăm sóc sức khoẻ tốt: 75,5% (nhóm tuổi 16-20 là 68,4%; nhóm tuổi 20-30 là 86,6%). Các yếu tố ít được lựa chọn là: kiếm được nhiều tiền: 17,0% (nhóm tuổi 16-20 là 9,7%; nhóm tuổi 20-30 là 12,6%); được vào Đoàn, Đảng, Công đoàn, Hội: 15,2% (nhóm tuổi 16-18 là 15,3%; nhóm tuổi 18-30 là 15,1%) [76, tr. 32].

Như vậy, nguồn nhân lực và đặc biệt là nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc chưa có ý chí bứt phá vươn lên làm giàu cho bản thân, cho gia đình và cho toàn xã hội mà vẫn tin theo những chuẩn mực mang tính khuôn mẫu như trọng lễ nghi, chữ tín, danh dự, sức khoẻ, sống chan hoà chứ chưa có thói quen làm việc theo kế hoạch, chưa có ý thức độc lập tự chủ. Họ quan tâm đến những lĩnh vực trong một khuôn khổ nhất định, hạn chế nhưng cơ bản và thiết thực như học tập và sức khoẻ, việc làm ổn định chứ chưa quan tâm đến những lĩnh vực mở rộng hơn như khoa học công nghệ, giải trí. Đó là hệ quả do cuộc sống tại vùng Tây Bắc từ khi đổi mới đến nay vẫn ít có những biến đổi, cạnh tranh, khoa học kỹ thuật chưa phát triển như những vùng kinh tế khác.

Điều đó cho thấy, tâm lực của nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc là một lực cản lớn đối với công cuộc CNH, HĐH hiện nay, bởi lẽ phong cách và quan hệ lao động kiểu cần mẫn, "chịu thương, chịu khó" không còn thích hợp. Thói quen lao động dựa chủ yếu vào kinh nghiệm tích luỹ chính là lực cản đối với việc áp dụng các tiến bộ khoa học công nghệ. Vì vậy, quá trình CNH, HĐH đòi hỏi phải có những biện pháp nhằm thay đổi chính tư duy và tác phong sản xuất người lao động vùng Tây Bắc, chuyển họ dần trở thành những con người có tác phong công nghiệp.

3.2.2.4. Về lao động, việc làm của nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc

- Về lao động của thanh niên Tây Bắc

Kết quả điều tra lao động và việc làm toàn quốc năm 2012 cho thấy, có 821.172 thanh niên vùng Tây Bắc tham gia hoạt động kinh tế, chiếm 78,9% trong tổng số thanh niên vùng Tây Bắc. Quá trình chuyển đổi cơ cấu kinh tế của cả nước trong những năm qua theo hướng giảm dần tỷ trọng lao động trong

nông nghiệp và tăng dần lao động trong lĩnh vực công nghiệp xây dựng và dịch vụ, nên lao động trẻ khu vực Tây Bắc cũng biến đổi theo.

Năm 2008, vùng Tây Bắc có 68,7% thanh niên làm việc trong lĩnh vực nông, lâm, thuỷ sản đến năm 2012 giảm xuống còn 58,1%; lao động thanh niên nông thôn miền núi Tây bắc trong lĩnh vực công nghiệp, xây dựng tăng từ 20,7% năm 2008 lên 24,8% năm 2012; lao động thanh niên trong lĩnh vực dịch vụ tăng từ 14,6% năm 2006 lên 17,8% năm 2012 [76].

Số lao động trẻ có hoạt động kinh tế thường xuyên tính đến 31/12/2012 là 722.244 người, chiếm 38,7% lực lượng lao động Tây Bắc và 76% so với dân số thanh niên Tây Bắc. Nhóm tuổi có hoạt động kinh tế chiếm tỷ lệ cao nhất là nhóm tuổi từ 20- 30 tuổi với 75,4%; thấp nhất là nhóm tuổi 15-20 tuổi với 17,9%.

- Về việc làm của thanh niên Tây Bắc.

+ Thực trạng có việc làm: Kết quả điều tra tình hình lao động và việc làm năm 2012, số thanh niên vùng Tây Bắc có đủ việc làm ngày càng tăng: Năm 2006 có 82,4% thanh niên có đủ việc làm đến năm 2012 tăng lên là 92,3%; tình hình thiếu việc làm năm 2012 là 3,6% (giảm 3,7% so với năm 2006); thất nghiệp là 3,1% (giảm 2,2% so với năm 2006). Tuy nhiên, vấn đề lao động và việc làm của thanh niên ở một số địa phương Tây Bắc đang là vấn đề xã hội bức xúc. Trong số nguồn nhân lực trẻ có việc làm thì có tới 14,2% lao động chưa đi học, số đã tốt nghiệp phổ thông chiếm 72,4%; số có trình độ cao đẳng chiếm 11,1%; số có trình độ đại học trở lên chiếm 2,3% [45, Tr27].

+ Thực trạng thiếu việc làm: Kết quả nghiên cứu của Viện Nghiên cứu Thanh niên năm 2009 và 2012 cho thấy, các vấn đề của thanh niên vùng núi nói chung và vùng Tây Bắc nói riêng là: Thiếu việc làm còn cao (3,6%), không được đào tạo nghề (68,1%), bỏ học giữa chừng (36,2%) tăng tệ nạn xã hội (36%) [88]. Những vấn đề khó khăn của thanh niên vùng Tây Bắc đang gặp phải là: Trình độ học vấn thấp nên không có cơ hội việc làm (68,4%); thiếu kinh nghiệm sản xuất, kinh doanh (36,5%), thiếu thông tin về thị trường lao động (33,3%), khó tiếp cận các nguồn vốn để tự tạo việc làm (42,3%). Lực lượng lao động lớn, trình độ học vấn và trình độ nghề nghiệp thấp, khả năng thích ứng với điều kiện hội nhập thấp là những đặc điểm cơ bản của thanh niên miền núi Tây Bắc hiện nay [85], [86, Tr .32].

Số lượng người đang thiếu việc làm bao gồm những lao động tại thời điểm điều tra không có việc làm nhưng có nhu cầu làm việc. Ở Tây Bắc, trong tổng số

37.536 lao động không làm việc tại thời điểm 31/12/2009 thì có tới 29.578 người không có việc làm nhưng có nhu cầu làm việc; số người không có nhu cầu làm việc là 8.116 người. Họ là những học sinh đang theo học phổ thông, quân nhân tại ngũ, sinh viên đang theo học ở các trường đào tạo chuyên môn kĩ thuật các cấp, những cử nhân, kỹ sư đã tốt nghiệp nhưng chưa muốn tham gia vào thị trường lao động mà còn muốn học thêm những chuyên ngành mới hoặc theo học ở cấp cao hơn nhằm tìm kiếm cho mình những việc làm phù hợp với nguyện vọng, nhu cầu.

+ Thực trạng thất nghiệp: Số lượng lao động trẻ đang thất nghiệp ở Tây Bắc tính đến 30/12/2012 là 3.033 người, chiếm 0,16% tổng số lực lượng lao động Tây Bắc và 4,2% lực lượng lao động trẻ trong vùng. Trong số lao động đang thất nghiệp có người chưa đi học (7,9%); người đã tốt nghiệp phổ thông (88,3%); người đã tốt nghiệp cao đẳng, đại học (3,8%).

Tóm lại, qua nghiên cứu thực trạng cho thấy dân số và nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc chiếm tỷ trọng không lớn trong tổng dân số và nguồn nhân lực trẻ cả nước nhưng lại phát triển nhanh về số lượng. Cơ cấu dân số không đều, chưa hợp lí cả về giới tính, nhóm tuổi, giữa nông thôn và thành thị. Mức sinh tuy đã giảm mạnh nhưng còn rất khác nhau ở các dân tộc và giữa nông thôn với thành thị. Tỷ lệ dân đô thị thấp. Dân số tuy trẻ, nhưng đang bước vào thời kỳ quá độ chuyển sang dân số già. Điểm nổi bật cần chú ý là sự mất cân đối giới tính có xu hướng tăng lên đối với trẻ em và trẻ sơ sinh ở Tây Bắc.

3.3. Những tác động của chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ đến phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc.

Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ nói chung và nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc nói riêng được đặt chung trong hệ thống chính sách của Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực. Các chính sách này được thể hiện thông qua đường lối lãnh đạo của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước dưới những dạng điều tiết vĩ mô, chiến lược hoặc là những chính sách cụ thể, hoặc thông qua các chính sách liên quan.

Chính sách vừa là đòn bảy, vừa là động lực thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Mặt khác, thông qua chính sách để thực hiện chế độ dân chủ, công khai, công bằng giữa các vùng miền và giữa các nhóm dân cư. Thông qua chính sách góp phần giúp cho nông thôn tiến kịp thành thị, miền núi tiến kịp miền xuôi. Và thông qua chính sách để nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân lực, đào tạo nhân tài, nâng cao

chất lượng nguồn nhân lực. Thông qua thực hiện chính sách để nhân dân tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, tin vào sự quản lí và điều hành của Nhà nước.

Bài học kinh nghiệm thực tiễn trong tiến trình cách mạng nước ta cho thấy, nhờ có chính sách khoán theo hộ, mà người nông dân vươn lên làm chủ, từ một nước thiếu lương thực trở thành nước có lương thực xuất khẩu đứng thứ hai trên thế giới. Hoặc nhờ có chính sách giao đất, giao rừng cho nông dân mà tỷ lệ che phủ của rừng nâng lên gần 40%. Xây dựng chính sách đúng và kiên trì thực hiên chính sách là bài học kinh nghiệm quý để chúng ta nghiên cứu và xây dựng các chính sách mới, có tính khả thi cao để góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trẻ ở khu vực nông thôn miền núi. Để hoạch định và xây dựng những chính sách mới đúng, hiệu quả thì điều quan trọng chúng ta cần phải biết đánh giá những cái được, cái chưa được, cái cần thiết hoặc cái cấp bách trong quá trình thực hiện các chính sách trực tiếp hoặc các chính sách có liên quan .

Nghiên cứu thực trạng về chính sách là một nội hàm rộng, với giới hạn trong khuôn khổ luận án này, tác giả chỉ tập trung nghiên cứu với nội hàm đánh giá thực trạng về nội dung thực hiện các chính sách phát triển nguồn nhân lực để làm căn cứ trong việc xây dựng và đề xuất các giải pháp tăng cường và hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

Căn cứ vào khung đánh giá chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ thông qua các tiêu chí đánh giá: Tính hiệu lực, tính hiệu quả, quá trình tổ chức thực hiện và những tác động của chính sách, trên cơ sở thực hiện các hình thức đánh giá đã thống nhất ở chương 2 (mục 2.4.2.4), tác giả đã nghiên cứu đạt các kết quả sau:

3.3.1. Thực trạng chính sách tác động đến số lượng nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

3.3.1.1. Hiệu lực của chính sách

- Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách liên quan đến phát triển về số lượng nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc. Điều này khẳng định việc thừa nhận vai trò quan trọng của nguồn nhân lực trẻ của Nhà nước và của xã hội.

+ Các chính sách về y tế, chăm sóc sức khỏe ban đầu: Từ năm 1996 đến 2013 đã có 3 chương trình y tế được triển khai trong đó có một chiến lược chăm sóc y tế cho giai đoạn 1996 -2020, các chương trình nhằm cung cấp miễn phí chi phí khám chữa bệnh cho đồng bào dân tộc thiểu số tại các trạm y tế và bệnh viện. Bên cạnh đó chương trình 133 hay 135 đều có bộ phận về y tế nhưng tập trung chủ yếu vào

cung cấp kết cấu hạ tầng cho chăm sóc y tế như bệnh viện, trạm xá xã. Tuy nhiên các chương trình này đã không đạt được mục tiêu trong việc tăng khả năng tiếp cận các dịch vụ chăm sóc y tế cho đồng bào dân tộc thiểu số.

+ Chính sách về dân số: Chương trình dân số kế hoạch hóa gia đình được lồng ghép với chính sách chăm sóc sức khỏe sinh sản. Chương trình này với mục tiêu là giảm tỷ lệ gia tăng dân số. Chính phủ đã ra quyết định 71/2001/QĐ-TTg tiếp tục đưa chương trình mục tiêu dân số kế hoạch hóa gia đình trong giai đoạn mới.

+ Các chính sách về giáo dục phổ thông: Luật phổ cập giáo dục tiểu học, giáo dục bằng tiếng phổ thông, chính sách đầu tư cơ sở vật chất từ chương trình 133, 135 và 159: xây dựng trường học, trường dân tộc nội trú, chính sách hỗ trợ tiền ăn, ở cho học sinh các trường nội trú, cấp sách giáo khoa, thiết bị dạy và học miễn phí. Chính sách thu hút trẻ em đến trường, chính sách nâng cao chất lượng dạy và học, chính sách giảm tỷ lệ bỏ học, nâng cao tỷ lệ học hết bậc tiểu học và trung học cơ sở.

+ Chính sách về điều chỉnh cơ cấu: Các chính sách về cơ cấu dân số (di dân từ miền xuôi lên miền núi, xây dựng vùng kinh tế mới, làng thanh niên lập nghiệp); điều chỉnh cơ cấu ngành nghề (sản xuất, dịch vụ, xây dựng và phát triển các khu công nghiệp…).

- Kết quả thực thi các chính sách liên quan đến số lượng nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

+ Kết quả thực hiện Chương trình 139 (Quyết định 139/2002/QĐ-TTg ngày 15/10/2002): Chương trình ra đời nhằm cung cấp dịch vụ y tế miễn phí cho người nghèo nói chung và đồng bào dân tộc thiểu số nói riêng. Ngân sách dành cho chương trình này là 2.304 tỷ đồng trong thời gian 5 năm: Cung cấp thẻ bảo hiểm y tế cho đồng bào dân tộc thiểu số và hộ nghèo. Quỹ chăm sóc sức khỏe cho người nghèo đã được hình thành ở mỗi tỉnh, trong đó ngân sách nhà nước góp 75%, mức chi phí tối thiểu của quỹ là 70.000đ/người/năm. Sau 5 năm (2002 - 2007) thực hiện, riêng đồng bào Tây Bắc đã có 721.975 người được nhận thẻ bảo hiểm y tế, 1,25 triệu người đã nhận được chứng nhận chăm sóc y tế miễn phí [77, Tr. 34].

+ Những tác động của chính sách đến sức khỏe, dinh dưỡng của trẻ em Tây Bắc.

Theo thống kê của Cục Bảo vệ, chăm sóc trẻ em thuộc Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội và báo cáo của sáu tỉnh Tây Bắc sau 10 năm thực hiện chương trình quốc gia về dinh dưỡng (vào tháng 10/2013), thực trạng sức khỏe, dinh dưỡng của trẻ em khu vực Tây Bắc như sau [77, Tr.55].

Tỷ lệ suy dinh dưỡng ở mọi thể đã được cải thiện đáng kể nhưng vẫn cao hơn mức trung bình của trẻ em Việt Nam: Suy dinh dưỡng ở thể thấp còi cao hơn từ 1,5% - 5,2%; Thể nhẹ cân từ 1,8 %– 4,9%. Tỷ lệ béo phì thấp hơn so với mức trung bình của cả nước: thấp hơn từ 3,3% - 4,6%, nhưng mức tăng hằng năm vẫn ở mức cao là 0,4% (cả nước là 0,65%; Tây Nguyên là 0,48%; Tây Nam bộ là 0,68%)[77, Tr.64].

+ Mức sinh ở các tỉnh Tây Bắc, vùng sâu vùng xa cao hơn gấp 1,7 - 1,9 lần so với cả nước và so với thành thị. Tỷ lệ chết thô, sơ sinh, chết trẻ em, chết mẹ đã giảm nhiều trong vòng 10 năm từ 2002 – 2012 nhưng vẫn ở mức cao hơn mức chung của cả nước, nông thôn cao gấp 1,4 lần thành thị, gấp 1,2 lần khu vực Tây Nguyên. Tỷ lệ chết sơ sinh ở Tây Bắc giảm từ 56,3 ‰ xuống còn 36,7 ‰ do các chính sách chăm sóc sức khỏe sinh sản ban đầu đã được cải thiện đáng kể, nhất là thói quen đẻ tại gia đã cơ bản được cải thiện [77, Tr,65].

Tỷ lệ trẻ em đến nhà trẻ mẫu giáo ở khu vực Tây Bắc sau 5 năm từ 2007 – 2012 tăng gần 30% so với thời gian từ 2002-2007, trong đó số trẻ em là người dân tộc thiểu số tăng gần 80%.

Tỷ lệ học sinh Tây Bắc đến tuổi đến trường tăng 14,5% trong vòng 10 năm từ 2002 – 2012, số học sinh bỏ học giảm 2,4%. Tuy vậy so với các khu vực khác, tỷ lệ này đối với vùng Tây Bắc vẫn đang ở mức cao đứng đầu toàn quốc.

+ Thực trạng thể lực nguồn nhân lực vùng Tây Bắc qua đánh giá nhóm thanh thiếu niên năm 2012 của Viện nghiên cứu Thanh niên cho thấy đã có những tiến bộ. Chỉ số về chiều cao của nhóm tuổi thiếu niên (từ 9 – 15 tuổi) là 1,44m; trong đó nam cao 1,45m; nữ cao 1,36m. Cân nặng của nhóm tuổi này là 41,05kg; trong đó nam nặng 42,2kg; nữ nặng 39,9kg.(Toàn quốc chiều cao trung bình ở nhóm tuổi này là 1,48m và cân nặng là 45,6 kg). Tỷ lệ thấp, còi ở nhóm tuổi này khu vực Tây Bắc tuy đã được cải thiện nhưng vẫn còn quá cao chiếm 38,9%) [11, Tr.9].

+ Tác động đến nhóm nhân lực tuổi thanh niên chưa tìm được việc làm.

Số nhân lực này chủ yếu là bộ đội xuất ngũ là 7.219 người, sinh viên các trường THCN, trung học nghề, cao đẳng, đại học là 11.374 người và những người khuyết tật, tàn tật là 2.839 người. Với những chính sách học nghề, giới thiệu việc làm, phát triển ngành nghề truyền thống, phát triển các khu công nghiệp, xí nghiệp, dịch vụ. Mỗi năm các tỉnh Tây Bắc đã giải quyết được gần 30%, tuy nhiên số lao động loại này hàng năm cũng bổ sung vào gần 20% [67-71].

3.3.1.2. Hiệu quả của chính sách tác động đến số lượng nguồn nhân lực

- Hiệu quả về mặt xã hội:

Chính sách về dân số đã tác động lớn đến phát triển số lượng nguồn nhân lực trẻ và đem lại hiệu quả xã hội cho phát triển vùng Tây Bắc: Tốc độ tăng dân số và lực lượng lao động của vùng Tây Bắc cao và liên tục nên nguồn bổ sung vào lực lượng lao động rất lớn. Tốc độ tăng dân số bình quân thực tế qua các năm ít thay đổi (từ 2,4%-3,5%/năm), lực lượng lao động tăng bình quân trên 4%/năm và trong những năm tới lực lượng lao động vẫn tăng ở mức ≈ 4%/năm [76,Tr.33].

Tốc độ gia tăng dân số cao khiến cho bình quân số người/hộ lớn. Năm 2004, bình quân đầu người/hộ là 5,15; cao hơn số bình quân của cả nước (4,36 người/hộ) [75, Tr.27]. Quy mô hộ cao dẫn đến hệ quả là số người ăn theo lớn, sức ép về lao động, việc làm cao, thu nhập bình quân đầu người thấp, mức sống và chất lượng cuộc sống thấp gây ảnh hưởng to lớn đến chất lượng nguồn nhân lực trẻ.

Năm 2010 số lượng thanh niên Tây Bắc chiếm 4,3% dân số thanh niên toàn quốc, năm 2011 còn 4,23% và năm 2012 giảm xuống còn 4,14% dân số thanh niên cả nước. Nguyên nhân giảm có nhiều, nhưng chủ yếu là do quá trình đô thị hoá và chuyển dịch lao động từ nông thôn đến đô thị và các khu công nghiệp, chế xuất, đi học tập, lao động ngoại tỉnh…[86, Tr.54].

Số thanh niên có chiều hướng giảm dần trong những năm gần đây so với tổng số dân số của khu vực (từ 29,3% năm 2009, 29,2% năm 2010, 29,0% năm 2011 và 28,9% năm 2012), điều này cũng đang là báo động chung về thực trạng già hóa dân số đang diễn ra ở nước ta.

Tuy dân số vùng Tây Bắc hiện nay có cơ cấu trẻ nhưng đang có xu hướng già hoá. Trong nhiều năm trở lại đây, chỉ số già hoá liên tục tăng (từ 12,0% năm 1989 lên 17,4% năm 1999 và 29,8% năm 2009). Tỷ lệ phụ thuộc của người già tuy chỉ tăng nhẹ (từ 13,3% năm 1989 lên 15,6% năm 2009) nhưng do tỷ lệ phụ thuộc ở trẻ em giảm rất nhanh (73,0% năm 1989 lên 56,3% năm 1999 và 38,3% năm 2009) khiến cho tỷ lệ phụ thuộc chung cũng giảm rất nhanh. Vì vậy, trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực vùng Tây Bắc, chúng ta cần phải có các giải pháp về dân số đối với vấn đề phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc [76, Tr.45],[1, Tr.47].

Với một lực lượng trẻ chiếm tỷ lệ cao trong dân số như vậy, nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc hoàn toàn có khả năng làm chuyển biến tích cực sự phát triển kinh tế - xã hội của vùng nếu như được chăm sóc và bồi dưỡng tốt bởi

nhóm người ở độ tuổi này có ưu thế về thể lực và trí lực, có khả năng tiếp thu nhanh nhạy các kiến thức khoa học - kỹ thuật, có tính năng động cao. Tuy nhiên, do ít được đào tạo về trình độ học vấn và trình độ chuyên môn kĩ thuật nên khả năng tạo việc làm cho họ bị hạn chế, sức trẻ chưa được phát huy.

- Hiệu quả về mặt kinh tế:

Phát triển lực lượng lao động trẻ: Lao động xã hội (15-30 tuổi) của vùng Tây Bắc tính 2012 là 665.685 người, chiếm 78,27% lực lượng lao động toàn vùng. Trong đó, thành thị là 159.764 người (14%); nông thôn là 505.921 người (86%) [73,Tr.21].

Số lao động trẻ có hoạt động kinh tế thường xuyên tính đến 31/12/2012 là 567.163 người, chiếm 85,2% lực lượng lao động Tây Bắc (trong đó nam chiếm 66,7%; nữ chiếm 33,3%; thành thị chiếm 48,2%; nông thôn chiếm 51.8%). Nhóm tuổi có hoạt động kinh tế chiếm tỷ lệ cao nhất là nhóm tuổi từ 20-30 tuổi với 65,4%; thấp nhất là nhóm tuổi 16 -18 tuổi với 4,7%.

Trong số nguồn nhân lực có việc làm thì có tới 12,2% lao động chưa đi học (≈ 81.213 người), số đã tốt nghiệp phổ thông chiếm 81,4% (≈ 541.864 người); số có trình độ cao đẳng chiếm 0,8% (≈ 5.325 người); số có trình độ đại học trở lên chiếm 2,1% (≈ 13.979 người).

- Về mặt chính trị:

Chính sách điều chỉnh về cơ cấu lao động, cơ cấu đầu tư ở vùng Tây Bắc trong thời gian qua đã thu hút lực lượng lao động lớn đến với Tây Bắc: Trong 10 năm từ 2002 – 2012 đã có 20.134 lao động trẻ lên làm việc tại 5 khu công nghiệp và doanh nghiệp ở các tỉnh Tây Bắc [95, Tr.41]. Lực lượng lao động này đã bổ sung cho quốc phòng và góp phần giữ vững an ninh biên giới quốc gia, nâng cao dân trí cho đồng bào các dân tộc thiểu số.

3.3.1.3. Quá trình tổ chức thực hiện chính sách liên quan đến số lượng nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc

+ Triển khai tổ chức thực hiện chính sách liên quan tác động đến phát triển về số lượng nguồn nhân lực trẻ ở vùng Tây Bắc trong 10 năm (2003 – 2013): có 16 văn bản của Trung ương, 34 văn bản của các tỉnh. Các văn bản chủ yếu tập trung vào điều chỉnh cơ cấu đầu tư khu công nghiệp; chính sách khuyến khích, hỗ trợ lao động lên công tác miền núi [94, Tr.21].

+ Theo kết quả khảo sát thực tế, khi đánh giá mức độ triển khai chính sách với các nội dung thu hút lực lượng lao động về Tây Bắc cho thấy: Các chính sách liên quan đến thu hút lao động được đánh giá ở mức yếu kém chiếm tỷ lệ quá cao có 52,6% đánh giá việc triển khai chính sách yếu ở mức trên 30%, có

27% đánh giá ở mức yếu kém trên 40% và đặc biệt là chính sách được đánh yếu kém có tỷ lệ cao nhất là chính sách phát triển các khu công nghiệp (61.8%), chính sách cử tuyển vào đại học (57,7%) và chính sách ưu tiên đi công tác vùng sâu, xa (51,2%). Mặt khác việc đánh giá hiệu quả thực thi chính sách chủ yếu ở mức trung bình chiếm 89,4% (Bảng 3.7, Tr. 115, của luận án).

+ Các kết quả nghiên cứu cho thấy, việc triển khai các chủ trương, nghị quyết, các chính sách liên quan đến phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc đã được các địa phương trong vùng tổ chức triển khai khá đầy đủ, nhưng việc triển khai các chính sách ở các địa phương Tây Bắc còn mang nhiều hình thức, hiệu quả thực hiện không cao, nguyên nhân chính là việc thiếu kiểm tra, tổng kết đánh giá hiệu quả các chính sách hoặc hiệu quả trong công tác thông tin tuyên truyền không cao.

Tóm lại, dân số và nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc chiếm tỷ trọng không lớn trong tổng dân số và nguồn nhân lực trẻ cả nước nhưng lại phát triển nhanh về số lượng. Tỷ lệ thành phần là người dân tộc thiểu số cao. Cơ cấu dân số không đều, chưa hợp lý cả về giới tính, nhóm tuổi, giữa nông thôn và thành thị. Mức sinh tuy đã giảm mạnh nhưng còn rất khác nhau ở các dân tộc và giữa nông thôn với thành thị. Tỷ lệ dân đô thị thấp. Dân số tuy trẻ, nhưng đang bước vào thời kỳ quá độ chuyển sang dân số già. Điểm nổi bật cần chú ý là sự mất cân đối giới tính có xu hướng tăng lên đối với trẻ em và trẻ sơ sinh. Điều này đang đặt ra cho Tây Bắc cần phải có những chính sách đặc thù trong phát triển số lượng nguồn nhân lực trẻ những năm tới.

3.3.2. Thực trạng chính sách tác động đến chất lượng nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc

3.3.2.1. Hiệu lực các chính sách tác động đến chất lượng nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

- Phát triển thể lực:

+ Về y tế, chăm sóc sức khoẻ cộng đồng: Từ sau Nghị quyết 4 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá VI, công tác chăm sóc sức khỏe của nhân dân nói chung trong đó có các dân tộc thiểu số vùng núi, vùng sâu, vùng xa đã được Nhà nước đặc biệt quan tâm và đã đạt được những thành tựu lớn.

+ Quyết định 186/QĐ-TTg ngày 7/12/2001 của Thủ tướng Chính phủ về phát triển kinh tế - xã hội 6 tỉnh đặc biệt khó khăn vùng núi phía Bắc sau 10 năm thực hiện đã đạt được: Hoàn thiện xây dựng và cải tạo nâng cấp các bệnh tuyến

tỉnh Lai Châu, Sơn La, Điện Biên và xây dựng Trung tâm y tế khu vực Tây Bắc tại Sơn La; bổ sung thiết bị cho các bệnh viện tuyến huyện và kiên cố hoá, chuẩn hoá 100% các cơ sở y tế tuyến xã khu vực miền núi Tây Bắc [64, Tr.7]

+ Hệ thống chính sách về y tế, sức khỏe cộng đồng đã thực sự được quan tâm hàng đầu trong chiến lược cải thiện chất lượng nguồn nhân lực trẻ khu vực Tây Bắc. Đây cũng là một trong những nhóm chính sách có nhiều văn bản điều tiết nhất (có đến trên 250 văn bản của các cấp liên quan đến nhóm chính sách này)[94, Tr.3].

- Về phát triển trí lực:

Chính sách giáo dục là quốc sách của mỗi quốc gia trong mỗi thời kì phát triển cũng như trong lịch sử phát triển của mỗi dân tộc. Với khu vực miền núi Tây Bắc luôn được đánh giá là khu vực có trình độ văn hoá và dân trí thấp, nên trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội khu vực này, chính sách hàng đầu mà Đảng, Nhà nước ta phải quan tâm đặt lên hàng đầu là chính sách giáo dục, đào tạo. Những năm qua nhiều chính sách ưu tiên cho giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng khu vực Tây Bắc đã được ban hành và đã đem lại những hiệu quả kinh tế, xã hội to lớn.

+ Chính sách về giáo dục đào tạo: Khá đầy đủ và toàn diện cho vùng đồng bào dân tộc miền núi Tây Bắc: Nghị định 61/2006/NĐ-CP ngày 20/6/2006 về chính sách đối với nhà giáo, cán bộ quản lí giáo dục công tác ở vùng kinh tế xã hội đặc biệt khó khăn; Thông tư liên tịch số 04/2001/TTLT/BGDĐT-BTCCBCP-UBDTMN ngày 26/2/2001 và Nghị định 134/2006/NĐ-CP của Chính phủ quy định chế độ cử tuyển vào các cơ sở giáo dục trình độ đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp thuộc hệ thống giáo dục quốc dân; Quyết định 244/2005/QĐ-TTg ngày 06/10/2005 của Thủ tướng Chính phủ về phụ cấp ưu đãi với giáo dục miền núi, biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa; Quyết định số 82/2006/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về điều chỉnh mức học bổng chính sách đối với học sinh, sinh viên người dân tộc thiểu số tại các trường phổ thông dân tộc nội trú và trường dự bị đại học; Quyết định số 67/2005/QĐ-TTg về chính sách dạy nghề với học sinh dân tộc thiểu số nội trú.

+ Chính sách về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đồng bào dân tộc: Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành chính sách: Quyết định số 34/2006/QĐ-TTg về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức xã, phường, thị trấn người dân tộc thiểu số giai đoạn 2006 – 2010; Quyết định số 256/2006/QĐ-TTg ngày 13/3/2006 của

Thủ tướng Chính phủ quy định thời hạn cán bộ công chức về công tác huyện, xã trọng điểm vùng đồng bào dân tộc thiểu số.

+ Chính sách về tài chính: Quyết định 159/2002/QĐ-TTg ngày 15/11/2002 của Thủ tướng Chính phủ và quyết định 661/QĐ ngày 29/6/1985 của Bộ trưởng Giáo dục về chính sách trường nội trú và trợ cấp xã hội cho học sinh dân tộc thiểu số. Chính sách về tín dụng với học sinh, sinh viên theo quyết định 107/2006/QĐ-TTg ngày 18/5/2006 và quyết định 157/2007/QĐ-TTg ngày 27/9/2007.

- Về tâm lực:

Các chính sách tác động đến niềm tin, lí tưởng của thế hệ trẻ, tạo ra cho họ một ý chí vươn lên trong mọi khó khăn gian khổ, vững tin vào công việc, cống hiến hết khả năng, sức lực của mình cho đất nước đó là mục tiêu của các chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ hiện nay.

+ Tổ chức triển khai chỉ thị 32-CT/TW ngày 9/11/2003 của Ban Bí thư; Nghị quyết 45/NQ-CP ngày 11/9/2009 của Chính phủ, Quyết định 2160/QĐ-TTg về tăng cường công tác phổ biến, giáo dục pháp luật nhằm nâng cao ý thức pháp luật cho công dân và cho thanh thiếu niên giai đoạn 2011-2015 ở các tỉnh vùng núi Tây Bắc.

+ Đảng bộ, chính quyền và các đoàn thể chính trị xã hội các địa phương vùng Tây Bắc đã có nhiều định hướng chỉ đạo, giải pháp giáo dục lí tưởng chính trị, lí tưởng nghề nghiệp cho thanh thiếu niên thông qua các nghị quyết, quyết định, các phong trào hành động, đã có 8 văn bản chỉ đạo cấp tỉnh về "Học tập và làm theo tấm gương tư tưởng đạo đức Hồ Chí Minh"; 15 văn bản chỉ đạo hoạt động "Tình nguyện vì cuộc sống cộng đồng"; 6 văn bản chỉ đạo của cấp ủy Đảng về học tập "6 bài học lí luận chính trị cho Đoàn viên thanh niên"; 6 văn bản chỉ đạo về phong trào "Vì biên giới hải đảo"…Các văn bản còn hiệu lực thực hiện chiếm 81% [94, Tr.41].

3.3.2.2. Hiệu quả các chính sách tác động đến chất lượng nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc

- Về thể lực:

+ Về y tế và chăm sóc sức khỏe cộng đồng: Do có sự đầu tư mạnh cho miền núi Tây Bắc trong những năm qua đã giúp cho việc chăm sóc sức khoẻ, khám chữa bệnh cho cư dân miền núi đã được cải thiện. Theo các số liệu thống kê chính thức do Tổng cục Thống kê và Bộ Y tế tiến hành qua các năm từ 2005

đến 2009 cho thấy số cơ sở y tế cũng như đội ngũ y bác sĩ công tác tại các tỉnh Tây Bắc cũng đã tăng lên 37,8%. Số cơ sở khám chữa bệnh tăng từ 1.872 cơ sở năm 2005 lên 2.014 cơ sở năm 2009. Số giường bệnh tăng từ 9.978 giường năm 2005 lên 11.326 giường năm 2012. Số xã có trạm xá xã tăng từ 943 xã (87,06%) năm 2004 lên 1067 xã (96,19%) năm 2012 [95, Tr.30].

+ Số cán bộ y tế cũng không ngừng tăng lên ở các tỉnh Tây Bắc. Nếu như năm 2004, toàn vùng Tây Bắc chỉ có 10.791 cán bộ y tế, trong đó có 1.259 bác sĩ, 192 dược sĩ đại học thì đến năm 2012 tổng số cán bộ ngành y ở Tây Bắc đã tăng lên 13.217 người, trong đó có 1.561 bác sĩ; số dược sĩ đại học tăng lên 205 người [12], [76, Tr.45].

+ Phát triển thể hình (chiều cao, cân nặng): Theo kết quả điều tra của Bộ Y tế và Tổng cục Thống kê năm 2012, sau 25 năm đổi mới, thể lực của thanh niên Tây Bắc được cải thiện đáng kể. Ở nhóm tuổi thanh niên (từ 18 – 30 tuổi): chiều cao trung bình của nam tăng 3,3 cm; nữ tăng 3,0 cm; cân nặng của nam tăng 3,5 kg, nữ tăng 4,0 kg. So với những kết quả khảo sát cách đây 20 năm cho thấy thanh niên Tây Bắc tuy đã cải thiện được chiều cao, cân nặng nhưng so với chỉ số chung của thanh niên toàn quốc thì chỉ số này vẫn ở mức thấp [86, Tr.43].

+ Các bệnh xã hội: Bệnh sốt rét, bướu cổ, da liễu, bệnh đường ruột và bệnh gan vẫn là những căn bệnh thường gặp ở đồng bào các dân tộc vùng Tây Bắc hiện nay. Các chính sách về y tế cộng đồng đã được triển khai đồng bộ ở các cấp, các ổ dịch đã thường xuyên được dập tắt, bảo đảm môi trường cho các đồng bào dân tộc. Tính đến tháng 12/2013, toàn khu vực Tây Bắc đã có 100% cấp huyện và 78,7% cấp xã phường có y tế cộng đồng và cơ sở y tế.

- Về trí lực:

Vùng núi Tây Bắc là địa bàn chiến lược đặc biệt quan trọng về kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh và đối ngoại của cả nước. Đảng ta đã xác định: phát triển khoa học, công nghệ, giáo dục và đào tạo là "Quốc sách hàng đầu". Việc chăm lo, phát triển giáo dục, đào tạo và dạy nghề cho vùng là một trong những nhiệm vụ trọng tâm, có tính đột phá để phát triển bền vững, khai thác tốt tiềm năng và phát huy lợi thế của vùng Tây Bắc, đáp ứng yêu cầu nâng cao dân chí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài. Thời gian qua, mặc dù còn nhiều khó khăn, nhưng công tác giáo dục, đào tạo và dạy nghề vùng núi Tây Bắc đã đạt được những kết quả quan trọng do có sự điều tiết thông qua hệ thống chính sách thúc đẩy:

+ Hệ thống trường, lớp ngày càng được mở rộng, đáp ứng nhu cầu học tập ngày càng cao của nhân dân. Mạng lưới trường, lớp từ mầm non đến tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông được mở rộng, phát triển rộng khắp trên các địa bàn dân cư. Các điểm trường, lớp học được xây dựng đến các thôn, bản vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số; số lượng trường học đạt chuẩn quốc gia tăng nhanh (năm 2012 tăng 38% so với năm 2007). Đến năm 2010, vùng Tây Bắc có 8.571 trường từ mần non đến trung học phổ thông; 28 trường trung học chuyên nghiệp; 404 cơ sở dạy nghề; 42 trường cao đẳng và 14 trường đại học [25-30].

+ Đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lí giáo dục được bổ sung kịp thời về số lượng và nâng cao về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, giữ vững phẩm chất, tận tuy, tâm huyết với sự nghiệp giáo dục, gắn bó với trường, lớp, học sinh và số lượng giáo viên tăng trong 10 năm từ 2002 -2012 là 48%, trong đó số giáo viên là người dân tộc tăng 25,2%. Trình độ giáo viên đạt mức cử nhân tăng 30%, thạc sĩ tăng 28,3%, tiến sĩ tăng 2,8% [67-71].

+ Tỷ lệ học sinh trong độ tuổi đến trường ngày càng tăng: Tiểu học đạt 89,3% vào năm 2010. Số lượng học sinh là: Mần non có 27.391 học sinh; Tiểu học có 49.946 học sinh; Trung học cơ sở có 25.093 và Trung học phổ thông có 8.188 học sinh[96],[86, Tr.43].

+ Quy mô học sinh phổ thông dần đi vào ổn định: Số học sinh bỏ học ở các cấp học đã giảm nhiều từ năm 2007 - 2012: Tiểu học giảm từ 3% xuống 1,2%; Trung học cơ sở từ 3,2% xuống 2,12%; Trung học phổ thông giảm từ 4,1% xuống 3,06%. Tuy vậy đây cũng là tỷ lệ cao nhất trong các khu vực của toàn quốc [25-30].

+ Đã có 100% các tỉnh vùng Tây Bắc đã hoàn thành mục tiêu phổ cập giáo dục tiểu học đúng độ tuổi và đang tiếp tục triển khai các chương trình nâng cao chất lượng phổ cập trung học cơ sở.

+ Công tác đào tạo nguồn nhân lực đạt nhiều tiến bộ, bước đầu đã giải quyết được vấn đề đào tạo nhân lực tại chỗ cho các địa phương trong vùng thông qua hệ thống đào tạo Đại học, Cao đẳng, Trung học chuyên nghiệp và hệ thống dạy nghề tại chỗ, thông qua chính sách cử tuyển.

- Về tâm lực

Kết quả điều tra xã hội học về niềm tin và ý chí của lao động trẻ vùng Tây Bắc. Khi trả lời câu hỏi: "*Theo bạn, để đẩy mạnh CNH-HĐH, LĐ trẻ chúng ta*

cần có những tiêu chuẩn gì?". Những yếu tố cơ bản được đa số ý kiến lựa chọn là: có nghề nghiệp: 70,5% (nhóm 11-17 tuổi) và 87,0% (nhóm 18-30 tuổi); biết ngoại ngữ, tin học: 69,2% (nhóm 11-17 tuổi) và 57,0% (nhóm 18-30 tuổi); nhiệt tình, tận tâm với công việc: 62,5% (Nhóm 11-17 tuổi) và 56,8% (nhóm 18-30 tuổi); có sức khoẻ: 56,0% (nhóm 11-17 tuổi) và 68,0% (nhóm 18-30 tuổi). Những yếu tố ít được lựa chọn là: biết ganh đua cạnh tranh: 22,7% (nhóm 11-17 tuổi) và 27,2% (nhóm 18-30 tuổi); độc lập tự chủ: 25,9 (nhóm 11-17 tuổi) và 26,4% (nhóm 18-30 tuổi) [PL, Tr.180].

Thái độ của lao động trẻ được đánh giá qua những tâm tư, nguyện vọng và những mong muốn của họ trước công cuộc CNH, HĐH đang được tiến hành mạnh mẽ trên toàn quốc nói chung, ở địa phương nói riêng. Khi trả lời câu hỏi: "Lao động trẻ có mong muốn gì trong bối cảnh CNH, HĐH của đất nước hiện nay?". Các yếu tố được lựa chọn nhiều nhất vẫn là có việc làm ổn định: 75,9% (nhóm tuổi 11-17 là 69,3%; nhóm tuổi 18-30 là 76,1%); Có sức khoẻ tốt: 59,5% (nhóm tuổi 11-17 là 50,4%; nhóm tuổi 18-30 là 56,6%). Các yếu tố ít được lựa chọn là: kiếm được nhiều tiền: 13,0% (nhóm tuổi 11-17 là 8,1%; nhóm tuổi 18-30 là 9,6%); được vào đoàn: 7,4% (nhóm tuổi 11-17 là 13,3%; nhóm tuổi 18-30 là 6,7%) [PL, Tr.181].

Qua kết quả nghiên cứu cho thấy, đến nay đã qua gần 30 năm đổi mới, nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc vẫn chưa có ý chí bứt phá vươn lên làm giàu cho bản thân, cho gia đình và cho toàn xã hội mà vẫn tin theo những chuẩn mực mang tính khuôn mẫu như trọng lễ nghi, chữ tín, danh dự, sức khoẻ, sống chan hoà chứ chưa có thói quen làm việc theo kế hoạch, chưa có ý thức độc lập tự chủ. Họ quan tâm đến những lĩnh vực trong một khuôn khổ nhất định, hạn chế nhưng cơ bản và thiết thực như học tập và sức khoẻ, việc làm ổn định chứ chưa quan tâm đến những lĩnh vực mở rộng hơn như khoa học công nghệ, giải trí. Đó là hệ quả do cuộc sống tại vùng Tây Bắc từ khi đổi mới đến nay vẫn ít có những biến đổi, cạnh tranh, khoa học kỹ thuật chưa phát triển như những vùng kinh tế khác. Thêm vào đó, việc làm ổn định đang là vấn đề nóng bỏng đối với đa số lực lượng lao động xã hội của vùng Tây Bắc hiện nay thì nói gì đến niềm tin và ý chí vào những hoạt động xã hội, vui chơi giải trí, kiếm nhiều tiền và các hoạt động mở rộng khác.

Điều đó cho thấy, tâm lực của nguồn lao động trẻ vùng Tây Bắc là một lực cản lớn đối với công cuộc CNH, HĐH hiện nay, bởi lẽ phong cách và quan hệ

lao động kiểu cần mẫn, "chịu thương, chịu khó" không còn thích hợp. Thói quen lao động dựa chủ yếu vào kinh nghiệm tích luỹ chính là lực cản đối với việc áp dụng các tiến bộ khoa học công nghệ. Vì vậy, quá trình CNH, HĐH đòi hỏi phải có những biện pháp nhằm thay đổi chính tư duy và tác phong sản xuất người lao động trẻ vùng Tây Bắc, chuyển họ dần trở thành những con người có tác phong công nghiệp.

3.3.2.3. Quá trình tổ chức thực thi chính sách liên quan đến chất lượng nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

Tổ chức thực thi các chính sách liên quan đến chất lượng nguồn nhân lực trẻ thường liên quan đến nhiều nhóm chính sách khác nhau, đã có sự phối kết hợp chặt chẽ và sự chỉ đạo của nhiều ngành, nhiều cấp trong thực thi các chính sách: Chính sách y tế, chính sách giáo dục và đào tạo, chính sách hoạt động của các tổ chức chính trị - xã hội; chính sách kinh tế, văn hóa, xã hội...

- Triển khai đồng bộ các chính sách liên quan đến chất lượng nguồn nhân lực thông qua việc triển khai đồng bộ các nội dung trong chương trình 134, 135 về phát triển y tế, văn hóa, giáo dục, kinh tế, chính trị và xã hội: Tại Tây Bắc, trong vòng 10 năm (2003 – 2013), các văn bản liên quan đến chỉ đạo triển khai nội dung của chương trình 134, 135 chiếm trên 60% các loại văn bản về phát triển kinh tế xã hội vùng Tây Bắc [94, Tr.22].

- Triển khai các quyết định của Chính phủ: Quyết định 186/QĐ-TTg ngày 7/12/2001 của Thủ tướng Chính phủ về phát triển kinh tế - xã hội 6 tỉnh đặc biệt khó khăn vùng núi phía Bắc. Nghị định 61/2006/NĐ-CP ngày 20/6/2006 về chính sách đối với nhà giáo, cán bộ quản lí giáo dục công tác ở vùng kinh tế xã hội đặc biệt khó khăn; Thông tư liên tịch số 04/2001/TTLT/BGDĐT-BTCCBCP-UBDTMN ngày 26/2/2001 và Nghị định 134/2006/NĐ-CP của Chính phủ quy định chế độ cử tuyển vào các cơ sở giáo dục trình độ đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp thuộc hệ thống giáo dục quốc dân; Quyết định 244/2005/QĐ-TTg ngày 06/10/2005 của Thủ tướng Chính phủ về phụ cấp ưu đãi với giáo dục miền núi, biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa… Khi đánh giá hiệu quả triển khai các quyết định này ở Tây Bắc cho thấy: 97% các nghị quyết này đã được triển khai ở các tỉnh, 78% người dân được hỏi biết về các chính sách trên, 88% cho rằng điều kiện về cơ sở vật chất cho ngành giáo dục, y tế đã được cải thiện trong 10 năm (2000-2010) [66, Tr. 56]

3.3.3. Thực trạng chính sách tác động đến cơ cấu nguồn nhân lực trẻ

Cơ cấu nguồn nhân lực trẻ có liên quan đến nhiều yếu tố: Địa hình, lãnh thổ, phát triển kinh tế, cơ cấu dân số, cơ cấu ngành nghề, phát triển đô thị, văn hóa, phong tục tập quán, trình độ dân trí. Mỗi yếu tố này tác động bởi một hoặc một số chính sách khác nhau. Đánh giá những tác động của chính sách liên quan đến cơ cấu nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc thông qua các nội dung: Hiệu lực, hiệu quả và tổ chức triển khai chính sách trên thực tế hiện nay ở vùng Tây Bắc.

3.3.3.1. Hiệu lực chính sách

- Cơ cấu thành phần: Nhà nước đã quan tâm đến đầu tư phát triển kinh tế cho vùng Tây Bắc thông qua các chính sách: Phát triển các khu công nghiệp ở Sơn La, Hòa Bình, Yên Bái, Lào Cai; đầu tư phát triển mạnh các ngành công nghiệp thủy điện, khai khoáng và chế biến lâm sản; tăng cường các loại dịch vụ thương mại, du lịch. Năng lực của các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh được nâng cao. Các dự án về phát triển công nghiệp chiếm 86% trong tổng các dự án phát triển kinh tế xã hội khu vực Tây Bắc trong 10 năm (2003-2013); ; lực lượng lao động mới ở khu công nghiệp chiếm 91,2% [63, Tr.55].

Mặc dù sự chuyển dịch cơ cấu thành phần những năm qua ở Tây Bắc có chiều hướng tích cực với xu hướng giảm tỷ trọng ở thành phần kinh tế quốc doanh, tăng tỷ trọng ở thành phần kinh tế ngoài quốc doanh. Tuy nhiên, sự chuyển dịch ấy vẫn mang tính tự phát và còn nhiều bất cập, đặc biệt là nhóm nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn kĩ thuật vẫn tập trung nhiều ở thành phần kinh tế Nhà nước. Khu vực kinh tế ngoài quốc doanh luôn chiếm trên 92% tổng số lao động nhưng chỉ có 2,2% được đào tạo chuyên môn nghề nghiệp. Cán bộ có học vị chỉ sau khi nghỉ hưu mới tham gia làm việc ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh. Phần lớn cán bộ khoa học, công nghệ tập trung ở khu vực kinh tế nhà nước nên doanh nghiệp tư nhân và tập thể có rất ít cán bộ khoa học công nghệ làm việc. Trong khi ở các doanh nghiệp nhà nước tỷ lệ đó là 8,6% thì với doanh nghiệp tư nhân, tỷ lệ đó là 0,5%; các cơ sở kinh tế tập thể là 1,5% [74, Tr.32].

- Cơ cấu loại hình: Do tác động của đổi mới cơ chế quản lý kinh tế nên mặc dù giá trị sản lượng công nghiệp luôn tăng cao hơn so với nhịp độ chung của nền kinh tế khu vực Tây Bắc nhưng số lượng cũng như tỷ trọng lao dộng trong công nghiệp tăng không đáng kể. Điều đó cho thấy năng suất lao động và hiệu quả sản xuất công nghiệp đã tăng lên. Tuy nhiên, xu thế này không tạo được nhiều việc làm trong ngành công nghiệp. Điều này hoàn toàn phù hợp với quá trình

CNH, HĐH bởi đặc thù của lĩnh vực công nghiệp, đặc biệt là công nghiệp hiện đại không phải là lĩnh vực thu hút nhiều lao động mà là lĩnh vực thu hút lao động có trình độ chuyên môn kĩ thuật ngày một cao hơn. Trong khi đó, nguồn nhân lực trẻ trong vùng Tây bắc lại chủ yếu chưa được qua đào tạo nên lao động không tăng về tỷ trọng trong lĩnh vực công nghiệp cũng là điều tất yếu.

- Cơ cấu vùng, lãnh thổ: Nhà nước hết sức quan tâm đến chính sách về quy hoạch, sắp xếp ổn định dân cư, định canh, định cư cho vùng dân tộc và miền núi; phê duyệt chương trình bố trí dân cư các vùng thiên tai, vùng đặc biệt khó khăn, vùng biên giới hải đảo theo quyết định 193/2006/QĐ-TTg ngày 24/8/2006 và quyết định 33/2007/QĐ-TTg ngày 05/3/2007 [64, Tr.42].

3.3.3.2. Hiệu quả chính sách

- Về cơ cấu thành phần: So với những năm trước đổi mới, sự thay đổi lớn nhất là các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh đã đóng vai trò ngày càng quan trọng trong giải quyết việc làm và sử dụng nguồn nhân lực. Nhờ chủ trương khuyến khích các thành phần kinh tế phát triển ở Tây Bắc mà số lượng lao động làm việc trong khu vực ngoài quốc doanh tăng lên đáng kể qua các năm. Nếu như năm 1997, lao động làm việc ở các doanh nghiệp ngoài quốc doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là 981.475 người thì đến năm 2009, con số đó đã là 1.568.821 người (tăng 587.346 người). Tuy nhiên, xét theo tỷ trọng lao động ở khu vực ngoài quốc doanh tăng không đáng kể. So sánh giữa năm 1997 với năm 2009 thì sự tăng trưởng chỉ là 1,22%. Đó là bởi các ngành công nghiệp xây dựng và thương mại dịch vụ ngoài quốc doanh ở Tây Bắc nhỏ bé, chủ yếu là các hộ sản xuất kinh doanh cá thể nên sự chuyển dịch cơ cấu theo ngành ở các khu vực này xét theo thành phần kinh tế không tạo ra sự đột biến trong chuyển dịch cơ cấu lao động của toàn bộ nền kinh tế.

Xét riêng khu vực công nghiệp xây dựng thì khối công nghiệp xây dựng ngoài quốc doanh đã thu hút một số lượng khá lớn lao động vào làm việc. Nếu như năm 2007, công nghiệp ngoài quốc doanh Tây Bắc mặc dù chỉ tạo ra 30% GDP trong toàn ngành công nghiệp nhưng về lao động lại chiếm tới 70% của toàn bộ ngành công nghiệp trong vùng [76, Tr.56]. Điều này chứng tỏ công nghiệp ngoài quốc doanh đã giữ vai trò rất quan trọng trên thị trường lao động, góp phần giảm bớt sự căng thẳng về quan hệ cung cầu lao động trong thời gian vừa qua.

Lao động dịch vụ trong khu vực quốc doanh ở Tây Bắc những năm qua giảm chủ yếu ở ngành thương nghiệp bán lẻ, dịch vụ công cộng, giao thông vận

tải đường bộ, đường thuỷ. Các ngành bưu chính viễn thông, đường sắt tuy tạo ra mức tăng GDP lớn như thu hút thêm không nhiều lao động mà chủ yếu do sử dụng trang thiết bị hiện đại. Tình hình trái ngược lại xảy ra ở khu vực ngoài quốc doanh. Các ngành thương nghiệp bán lẻ, khách sạn, nhà hàng, dịch vụ công cộng, giao thông vận tải tăng mạnh mẽ về số lượng lao động những năm qua. Năm 2007, các ngành dịch vụ ngoài quốc doanh thu hút tới trên 80% tổng số lao động của toàn bộ ngành dịch vụ - thương mại trong vùng. Tuy nhiên, việc kinh doanh của thành phần này không ổn định và đang có xu hướng bão hoà.

- Về cơ cấu loại hình.

Trong lĩnh vực công nghiệp, năm 2004 -2009 khu vực công nghiệp và xây dựng có sự thay đổi lao động: Năm 2004 có 32.864 lao động trẻ đang làm việc, chiếm 3,2% tổng số lao động trong toàn bộ nền kinh tế khu vực. Các năm tiếp theo, các số liệu tương ứng là: 2005: 35.463 người – 3,4%; 2006: 36.921 người - 3.5%; 2007: 38.428 LĐ – 3.8%; 2008: 39,968 – 4,1% và 2009: 40,647 – 4,3,1% [76, Tr.52].

Khu vực các ngành dịch vụ ở Tây Bắc trong những năm qua ngày càng khẳng định vị trí quan trọng của mình trong toàn bộ nền kinh tế. Nếu như năm 1997, lao động trẻ trong các ngành dịch vụ có 28.086 lao động; chiếm 2,7% lao động vùng và 71,2% lao động ngành. Sau 12 năm 1997 -2009, số lượng lao động trẻ tăng lên 5,2%. Như vậy, cũng như công nghiệp, các ngành dịch vụ thương mại do chịu tác động của đổi mới cơ chế quản lý kinh tế nên mặc dù giá trị các sản phẩm của khu vực này luôn tăng cao hơn so với nhịp độ chung của nền kinh tế, số lượng lao động trẻ vùng Tây Bắc được thu hút trong vòng 12 năm 1997 – 2009 là 54.091 người nhưng tỷ trọng lao động chỉ tăng bình quân 0,78%/năm [75, Tr.54]. Sở dĩ có tình trạng trên là do các ngành thương nghiệp bán lẻ, khách sạn nhà hàng, dịch vụ phục vụ công cộng, giao thông vận tải quốc doanh giảm mạnh về số lượng cán bộ do chính sách tinh giản biên chế; các ngành này ở khu vực ngoài quốc doanh tăng mạnh nhưng không ổn định và đến nay đang có xu hướng bão hoà.

Khu vực nông – lâm - thuỷ sản, mặc dù trong những năm qua, tỷ trọng GDP trong nông nghiệp giảm dần theo từng năm. Năm 2007, tỷ trọng trong nông nghiệp của toàn vùng chiếm 41,2%, giảm 9,2% so với năm 2001. Thay vào đó, GDP trong công nghiệp, xây dựng tăng 16,1%; thương mại dịch vụ tăng 2,3%. Nhưng tỷ trọng lao động trong nông nghiệp thường xuyên chiếm trên 86% [76, Tr.76].

Lao động trẻ nông thôn miền núi Tây Bắc hiện nay phần lớn chưa được đào tạo mà sản xuất dựa vào kinh nghiệm. Trong tổng số 68.742 lao động trẻ vùng Tây Bắc đã qua đào tạo các cấp (số liệu thống kê năm 2009) chỉ có 28,61% được đào tạo ở các trường kỹ thuật; 58,01% đào tạo ở các trường trung học chuyên nghiệp; 8,62% được đào tạo ở bậc cao đẳng; 10,32% được đào tạo ở bậc đại học và 0,05% được đào tạo ở bậc trên đại học [76, Tr.44]. Số lao động này chủ yếu đảm nhiệm công việc quản lý, lãnh đạo nên rất thiếu lao động kỹ thuật.

Những năm gần đây, cùng với sự đổi mới chung của nền kinh tế, nông nghiệp – nông thôn Tây Bắc cũng có bước phát triển mạnh mẽ, qua đó tác động tích cực đến giải quyết việc làm cho lao động trẻ. Cùng với chính sách giao ruộng đất cho nông dân, các chính sách hỗ trợ khác như xoá đói giảm nghèo, đầu tư vốn xây dựng cơ bản, ưu đãi tín dụng… đã có tác dụng rất lớn, làm giảm tỷ lệ lao động thất nghiệp ở nông thôn, thúc đẩy sự chuyển dịch lao động theo hướng tiến bộ. Tuy nhiên quá trình này diễn ra còn chậm. So sánh với sự thay đổi trong cơ cấu GDP, cơ cấu nguồn nhân lực trẻ thay đổi chậm hơn. Mâu thuẫn giữa sự thay đổi rất chậm chạp trong cơ cấu nguồn nhân lực trẻ với sự thay đổi nhanh hơn trong cơ cấu GDP đang tồn tại. Tình hình trên đòi hỏi phải có những giải pháp tích cực hơn nữa để thúc đẩy sự chuyển dịch cơ cấu nguồn nhân lực trẻ theo hướng CNH, HĐH.

Sự lạc hậu của cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động chứng tỏ sự tụt hậu quá lớn về trình độ của lực lượng sản xuất và lực lượng lao động. Vì vậy, chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động vẫn là nội dung cơ bản của CNH, HĐH ở Tây Bắc và không thể giải quyết trong một sớm một chiều. Trong quá trình đó, cơ cấu lao động cần được chuyển dịch theo hướng: giảm tỷ trọng lao động trong ngành nông nghiệp trong đó giảm số hộ thuần nông, tăng dần tỷ trọng lao động phi nông nghiệp, ngành nghề, dịch vụ. Cùng với sự thay đổi cơ cấu lao động theo loại hình thì trong cơ cấu lao động xã hội phải giảm dần tỷ trọng lao động chân tay, tăng dần tỷ trọng lao động chất xám. Có nghĩa là chuyển dịch cơ cấu kinh tế sẽ giảm lao động phổ thông, đồng thời tăng lao động kỹ thuật.

- Về cơ cấu lãnh thổ.

Cùng với sự mất cân đối về cơ cấu đào tạo, cơ cấu thành phần và cơ cấu loại hình thì sự phân bố cơ cấu nguồn nhân lực trẻ theo lãnh thổ hiện nay ở vùng Tây Bắc cũng bị mất cân đối nghiêm trọng.

Theo số liệu thống kê năm 2009 nguồn nhân lực giữa các vùng và trong nội bộ từng vùng phân bố bất hợp lý. Trong khi mật độ dân cư cả nước là 260 người/km^2 thì Tây Bắc là 90,16 người/km^2, chênh lệch 11 lần với đồng bằng

sông Hồng (993 người/km^2). Nếu so sánh mật độ của Lai Châu (37 người/km^2) với mật độ của Hà Nội (1.827 người/km^2) thì mức độ chênh lệch lên tới hơn 49 lần [75, Tr.23].

Trong từng vùng, từng địa phương, vấn đề nổi cộm lên là mất cân đối giữa thành thị, ven đô và trục đường giao thông với nông thôn vùng núi, vùng sâu, biên giới và đây là vấn đề gây nên tình hình căng thẳng trong quan hệ cung cầu về lao động.

Do chính sách phát triển kinh tế xã hội vùng Tây Bắc nên dòng người di cư từ miền xuôi lên Tây Bắc những năm gần đây tăng lên nhanh chóng làm mất cân đối về mật độ dân cư và điều kiện sống giữa các khu vực. Như một quy luật tất yếu là những nơi có mật độ dân cư thấp, trình độ của lực lượng sản xuất thấp thì chất lượng nguồn nhân lực thấp và ngược lại. Trong khi các vùng đô thị có diện tích đất tự nhiên chỉ chiếm 0,1% thì dân cư chiếm 30%, GDP đạt 3,43 triệu/người/năm [75, Tr.33].

Với hơn 1.142.020 người, chiếm trên 73,4% dân số từ 15 tuổi trở lên hoạt động kinh tế thường xuyên của cả vùng, nông nghiệp và nông thôn Tây Bắc trở thành thị trường lao động chính của cả vùng. Tuy nhiên, tình trạng thiếu việc làm, việc làm không đủ và kém hiệu quả rất lớn. Theo số liệu điều tra năm 2009, thời gian nhàn rỗi của lao động nông nghiệp toàn vùng còn khoảng 1/3 thời gian lao động – tương đương với 380.673 người và chiếm 19,42% lực lượng lao động trẻ toàn vùng [75, Tr.34].

Đại bộ phận thanh niên vùng Tây Bắc không có nghề, không có vốn, chưa qua đào tạo, một số có rất ít ruộng đất. Điều tra mức sống hộ gia đình ở một số địa bàn cơ sở tỉnh Lai Châu năm 2006 cho thấy có tới 85% hộ nông dân thiếu vốn; 62% thiếu đất canh tác và phương tiện sản xuất và hơn 50% thiếu kiến thức, kinh nghiệm tổ chức sản xuất, kinh doanh [75, Tr.35]. Thực tế này cho thấy, nguy cơ thiếu việc làm, ít có cơ hội được cải thiện và đặc biệt khó có thể cải thiện được trong thời gian ngắn. Diễn biến tình hình hiện nay cho thấy, cho tới sau năm 2020, lao động nông thôn vẫn chiếm phần lớn trong tổng lao động xã hội vùng Tây Bắc. Song, cùng với quá trình đô thị hoá, quá trình mất dần đất nông nghiệp, nhất là vùng ven đô và trục đường giao thông diễn ra với tốc độ nhanh, trong khi chưa đủ điều kiện để chuyển họ sang làm ngành nghề phi nông nghiệp và dịch vụ sẽ dẫn đến hiện tượng thất nghiệp tiềm tàng rất lớn ở nông thôn vùng Tây Bắc. Mặt khác, cùng với quá trình tích tụ ruộng đất vào một số người có khả năng sản xuất nông nghiệp hàng hoá sẽ có nguy cơ một bộ phận nông dân không còn ruộng

đất, không còn tư liệu sản xuất trở thành thất nghiệp, làm tăng tình trạng phát rừng làm nương hoặc khai thác lâm thổ sản trái phép. Vì vậy, bài toán đặt ra là một mặt vừa phải có chính sách di chuyển lao động và hành nghề để giảm sức ép về việc làm ở một số vùng nông thôn, mặt khác phải có biện pháp đẩy nhanh quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động nông thôn để giải quyết việc làm tại chỗ. Điều này chủ yếu tập trung vào lực lượng lao động trẻ, những người có khả năng tiếp thu khoa học kĩ thuật, khả năng thích ứng với phong cách làm việc mới.

3.3.3.3. Tổ chức triển khai chính sách

Nhóm chính sách liên quan đến điều chỉnh cơ cấu nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc gồm các chính sách tác động đến phát triển công nghiệp, phát triển khu công nghiệp, chính sách di dân, phát triển vùng kinh tế mới, chính sách cơ cấu lại ngành ngành sản xuất, kinh doanh khu vực Tây Bắc những năm qua.

Trong 10 năm từ 2002 – 2012, Các cơ quan Trung ương đã có 11 văn bản và các tỉnh Tây Bắc đã có 32 văn bản chỉ đạo, hướng dẫn thực hiện các chính sách liên quan đến lĩnh vực điều chỉnh cơ cấu nguồn nhân lực vùng Tây Bắc. Ban chỉ đạo Tây Bắc đã tổ chức 11 cuộc hội thảo, tổng kết về tổ chức, triển khai đánh giá tính hiệu lực, hiệu quả của chính sách đầu tư cho vùng Tây Bắc [94, Tr.71].

Theo báo cáo của Ban chỉ đạo Tây Bắc năm 2013, trong tổ chức thực hiện chính sách phát triển công nghiệp, điều chỉnh cơ cấu thành phần vùng Tây Bắc thời gian qua, các cấp ủy Đảng, lãnh đạo chính quyền các địa phương trong vùng, các bộ, ngành, cơ quan chưa quán triệt sâu sắc và chỉ đạo, tổ chức thực hiện tốt Kết luận số 26-KL/TW ngày 02 tháng 8 năm 2012 của Bộ Chính trị (khóa XI) về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 37-NQ/TW của Bộ Chính trị (khóa IX) nhằm đẩy mạnh phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Trung du và miền núi Bắc bộ đến năm 2020.

3.3.4. Thực trạng chính sách tác động đến tuyển dụng và sử dụng nguồn lao động trẻ

3.3.4.1. Hiệu lực của chính sách

- Chính sách tuyển dụng, thu hút lao động trẻ đến vùng Tây Bắc: Hiện tại nguồn lao động thiếu nhất của Tây Bắc là nguồn lao động có chuyên môn kĩ thuật, nguồn lao động chất lượng cao. Để thu hút lực lượng lao động này, những năm qua Đảng, Nhà nước và chính quyền địa phương đã có những chính sách ưu tiên đặc biệt trong tuyển dụng, vận dụng linh hoạt các tiêu chí, Các địa phương Tây Bắc đã đưa ra các tiêu chuẩn không khắt khe như ngoại ngữ, tin học, bằng

cấp đại học, cao đẳng hoặc trung cấp chuyên nghiệp…Các chính sách ưu tiên, đãi ngộ trong đi lại, học tập nâng cao trình độ, phụ cấp khu vực, phụ cấp thâm niên miền núi: Nghị quyết 16 ngày 20/12/2012 về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đến năm 2020 của Tỉnh ủy Hòa Bình; Nghị quyết 22 ngày 20/10/2011 của Tỉnh ủy Lao Cai; Nghị quyết 32 ngày 15/8/2011 của Tỉnh ủy Sơn La về phát triển nguồn nhân lực tại các địa phương Tây Bắc.

- Việc sử dụng lao động trẻ: Sử dụng lao động trẻ ngoài phát huy năng lực chuyên môn các địa phương Tây Bắc đã hết sức quan tâm đến đào tạo, bồi dưỡng, hỗ trợ và tạo điều kiện. Đó là hợp quy luật tất yếu trong phát triển nguồn nhân lực trẻ của bất cứ quốc gia nào, vùng miền nào. Nghiên cứu hiệu lực sử dụng nguồn lao động trẻ cần tiếp cận dưới góc độ văn bản, thực tiễn về việc làm thường xuyên, thiếu việc, mất việc làm hay thất nghiệp. Đã có 24 văn bản của các địa phương Tây Bắc chỉ đạo về đào tạo nghề, tạo việc làm và giải quyết việc làm cho lao động Tây Bắc trong 10 năm (2002 -2012) [94, Tr.66].

3.3.4.2. Hiệu quả chính sách

- Chính sách tuyển dụng: Theo thống kê của các tỉnh về công tác cán bộ trong 10 năm 2001 – 2010, số lượng cán bộ công chức, viên chức được tuyển dụng mới của 6 tỉnh Tây Bắc ở các cấp là: 11.287 người trong đó ngành giáo dục chiếm 32%, y tế chiếm 18%, văn hóa thông tin thông tin chiếm 8,2%, cấp xã chiếm 68,2%, cấp huyện chiếm 23,7% và cấp tỉnh chiếm 8,1%. Trình độ đại học là 23,3%, trình độ cao đẳng là 38,9%, trình độ trung học chuyên nghiệp là 28,7%%, trình độ trung học phổ thông là 9,1%. Người dân tộc thiểu số chiếm 21,7%, người có hộ khẩu từ các tỉnh miền xuôi lên chiếm 36,6% (4.131 người) [76, Tr.27].

Ngoài công tác tuyển dụng lao động trong các lĩnh vực hành chính sự nghiệp, công chức viên chức, các thị trường tuyển dụng khác cũng có những bước nhảy vọt: Khu vực công nghiệp tuyển dụng tăng 37% (2001 – 2010), khu vực dịch vụ tăng 27,3%. Chỉ số tăng của các nhóm tuyển dụng này chủ yếu là lao động phổ thông chiếm trên 70%.

- Chính sách thu hút: Từ số liệu trên cho thấy, chính sách thu hút lực lượng lao động có chuyên môn kĩ thật đến với vùng Tây Bắc 10 năm qua đã có những bước nhảy vọt. Thời kì 1990 -1999, số cán bộ miền xuôi lên Tây Bắc chưa bằng 1/3 của thời kì 2001 -2010). Điều này khẳng định các tác động của chính sách Nhà nước trong thu hút lao động đến với Tây Bắc đang phát huy tác dụng.

- Chính sách việc làm: Theo kết quả nghiên cứu, số lao động trẻ vùng Tây Bắc có hoạt động kinh tế thường xuyên tính đến 31/12/2009 tăng lên 891.895 người, chiếm 81,8% nguồn nhân lực trẻ so với năm 2004 tỷ lệ này tăng 12,6% (trong đó nam chiếm 80,3%; nữ chiếm 79,5%; thành thị chiếm 68,2%; nông thôn chiếm 71,4%). Nhóm tuổi có hoạt động kinh tế chiếm tỷ lệ cao nhất là nhóm tuổi từ 20- 30 tuổi với 65,4%; thấp nhất là nhóm tuổi 15-18 tuổi với 7,7%. Trong số đó có việc làm thì có tới 14,2% lao động chưa đi học, số đã tốt nghiệp phổ thông chiếm 72,4%; số có trình độ Cao đẳng chiếm 11,1%; số có trình độ đại học trở lên chiếm 2,3% [86, Tr.58].

- Số lượng người đang thiếu việc làm bao gồm những lao động tại thời điểm điều tra không có việc làm nhưng có nhu cầu làm việc. Ở Tây Bắc, trong tổng số 37.536 lao động không làm việc tại thời điểm điều tra thì có tới 78% người không có việc làm nhưng có nhu cầu làm việc; số người không có nhu cầu làm việc là 22% người [88, Tr.55]. Họ là những học sinh đang theo học phổ thông, quân nhân tại ngũ, sinh viên đang theo học ở các trường đào tạo nghề các cấp, những cử nhân, kỹ sư đã tốt nghiệp nhưng chưa muốn tham gia vào thị trường lao động mà còn muốn học thêm những chuyên ngành mới hoặc theo học ở cấp cao hơn nhằm tìm kiếm cho mình những việc làm phù hợp với nguyện vọng, nhu cầu.

- Số lượng lao động đang thất nghiệp ở Tây Bắc tính đến 12/2009 là 74.926 người đã giảm được 1.2% nhưng vẫn chiếm 2,12% tổng số lực lượng lao động trong vùng; trong đó thành thị là 2.314 người; nông thôn là 72.612 người. Trong số lao động đang thất nghiệp có 5.965 người chưa đi học (7,96%); 67.175 người đã tốt nghiệp phổ thông (89,6%) và 1.786 người đã tốt nghiệp cao đẳng, đại học (2,3%) [86, Tr.62].

- Chính sách tạo việc làm: Sử dụng lao động đi đôi với tạo việc làm, theo báo cáo của Ủy ban Dân tộc, mỗi năm khu vực Tây Bắc giải quyết tạo việc làm cho 1,4 – 1,5 triệu lao động [50, Tr.14]. Giúp cho thanh niên vay vốn lập nghiệp trong 5 năm (2007 – 2012), 6 tỉnh Tây Bắc hỗ trợ vay vốn cho thanh niên được 1.839 tỷ đồng, giải quyết việc làm cho 17.987 thanh niên [86, Tr.33].

3.3.4.3. Tổ chức triển khai chính sách

Các địa phương Tây Bắc đã tập trung phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo chủ trì, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội và các cơ quan liên quan, xây dựng Quyết định của Thủ tướng Chính phủ về phát triển giáo dục, đào tạo và

dạy nghề cho từng địa phương và cả vùng Trung du và miền núi Bắc bộ đến năm 2020 theo tinh thần quán triệt sâu sắc các nội dung nêu trong kết luận số 51-KL/TW ngày 29 tháng 10 năm 2012 về đề án" *Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*" của Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương Đảng.

Điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung các cơ chế, chính sách thu hút, ưu đãi đối với giáo viên công tác ở các vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn, nhất là đối với những người công tác lâu dài tại các vùng Tây Bắc có hiệu quả tăng cường, bổ sung chính sách tăng học bổng đối với học sinh các Trường Phổ thông Dân tộc nội trú và chính sách trợ cấp cho các học sinh nghèo.

Các địa phương Tây Bắc đã tập trung xây dựng kế hoạch phát triển giáo dục, đào tạo, dạy nghề cho mỗi địa phương và cả vùng trên cơ sở đánh giá đúng thực trạng, xác định rõ mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp triển khai thực hiện. Chỉ đạo hoàn thiện quy hoạch phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011 - 2020 của địa phương mình. Thực hiện đổi mới căn bản và toàn diện về giáo dục, đào tạo và dạy nghề, đáp ứng yêu cầu và phù hợp với đặc điểm của mỗi địa phương.

Tóm lại, một trong những tiêu chí đánh giá hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực trẻ là khả năng tham gia hoạt động thường xuyên, tỷ lệ người thiếu việc làm, tỷ lệ người thất nghiệp của lực lượng lao động trẻ. Bên cạnh đó, đối với nguồn nhân lực trẻ ngoài đánh giá kết quả những nội dung trên cần phải xem xét chủ yếu đến công tác đào tạo, bồi dưỡng và phát huy khả năng, năng lực của nguồn nhân lực trẻ.

3.3.5. Những tác động của các tổ chức thanh niên trong việc tham gia phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

Vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội nói chung và các tổ chức thanh niên nói riêng trong việc tham gia vào thực hiện các chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ là rất lớn. Đó là sự phối kết hợp giữa các tổ chức này trong giáo dục, quản lí, đào tạo bồi dưỡng và thu hút tập hợp thanh thiếu nhi, đặc biệt là vai trò của tổ chức Đoàn TNCS Hồ Chí Minh.

Đoàn Thanh niên là một tổ chức chính trị - xã hội của thanh niên Việt Nam, các thành viên đều là những lao động thuộc nguồn nhân lực trẻ. Vai trò của các tổ chức thanh niên trong đào tạo, phát triển nguồn nhân lực là rất lớn. Đoàn vừa là cơ quan tổ chức thực hiện chính sách, vừa là cơ quan tham mưu ban hành các

chính sách về thanh thiếu niên. Các hoạt động của các tổ chức thanh niên chủ yếu là giáo dục, đào tạo, hỗ trợ, định hướng thanh niên phát triển thành nguồn nhân lực có chất lượng cao, phát triển toàn diện. Đoàn tham gia tổ chức, triển khai các nghị quyết, chính sách của Đảng và Nhà nước liên quan đến thanh thiếu niên. Chỉ trong 10 năm từ 2002 – 2012, Trung ương Đoàn đã triển khai 122 văn bản các loại liên quan đến đào tạo, phát triển nguồn nhân lực nói chung trong đó có 36 văn bản chỉ đạo riêng cho thanh niên khu vực miền núi Tây Bắc. Các văn bản chủ yếu chỉ đạo về mặt tổ chức thực hiện các chính sách: Xóa đói giảm nghèo; thanh niên tình nguyên tại vùng sâu, vùng xa, vùng cao, biên giới, hải đảo; hỗ trợ giáo dục đào tạo; thành lập các trung tâm dạy nghề thanh thiếu niên, các nhà văn hóa thanh thiếu niên, các hạt động nhân đạo từ thiện…[85, Tr.8].

- Tổ chức các dự án thanh niên phát triển kinh tế - xã hội và đảm bảo an ninh quốc phòng như: Làng thanh niên lập nghiệp, các công trình thanh niên Thủy điện Sơn La, Lai Châu, các phong trào xóa đói giảm nghèo, xóa mù và chống tái mù chữ…Thông qua các công trình, dự án và phong trào thanh niên đã thu hút hàng vạn thanh niên lên Tây Bắc làm việc, lập nghiệp và làm lợi cho Nhà nước hàng ngàn tỷ đồng mỗi năm, đào tạo được hàng vạn thanh niên trưởng thành về bản lĩnh, chuyên môn, nghiệp vụ.

- Tổ chức thực hiện Quyết định 770/TTg ngày 20/12/1994 của Thủ tướng Chính phủ về tổ chức và chính sách đối với Thanh niên xung phong. Nhà nước đã xác định: "Thanh niên xung phong là hình thức tổ chức nhằm tập hợp thanh niên tình nguyện thực hiện các chương trình, dự án kinh tế - xã hội của Nhà nước, vừa làm nhiệm vụ kinh tế - xã hội, giải quyết việc làm, vừa giáo dục, rèn luyện và đào tạo nghề nghiệp cho thanh niên". Tùy theo nhiệm vụ được giao, Thanh niên xung phong được tổ chức dưới các hình thức: Tổng đội Thanh niên xung phong, Đội Thanh niên xung phong, Trung tâm Thanh niên xung phong… phục vụ các chương trình trọng điểm quốc gia (ví dụ: xây dựng nhà máy thủy điện Hòa Bình, Sơn La; giải quyết việc làm tạo thu nhập cho thanh niên (các tổng đội Thanh niên xung phong Hoà Bình, Lai Châu, Lào Cai, Yên Bái, Sơn La…); Tổ chức các khu kinh tế thanh niên, cơ sở sản xuất dịch vụ của thanh niên, thực hiện một số chương trình dự án như 327, 120, 134, 135… (Yên Bái, Hoà Bình, Sơn La, Điện Biên…). Hoạt động của Thanh niên xung phong trong các năm qua đã giải quyết được nhiều nhiệm vụ trọng điểm của quốc gia, không những đem lại các lợi ích lớn về xã hội, về an ninh quốc phòng mà còn đem lại

lợi ích cho đất nước hàng vạn tỷ đồng, đào tạo hàng ngàn nhân lực trẻ chất lượng cao cho đất nước.

- Thông qua các phong trào thanh niên "Thi đua tình nguyện xây dựng và bảo vệ Tổ quốc", "Thanh niên lập nghiệp" và "tuổi trẻ giữ nước"... do Trung ương Đoàn phát động đã tạo ra môi trường mới cho thanh niên rèn luyện, phấn đấu và trưởng thành. Phong trào thanh niên Tây Bắc đã thực sự trở thành động lực lớn trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trẻ cho khu vực. Thông qua phong trào đã đào tạo được hàng vạn cán bộ trẻ cho các địa phương Tây Bắc. Trong vòng 10 năm từ năm 2002 – 2012 đã có trên 3.000 thanh niên tri thức tốt nghiệp tại các trường đại học, cao đẳng và THCN đã xung phong tình nguyện về các địa phương, vùng núi, vùng sâu, biên giới, hải đảo công tác. Có trên 1300 thanh niên đã trưởng thành giữ các cương vị lãnh đạo chủ chốt tại các địa phương đơn vị trong vùng Tây Bắc [85, Tr.12].

- Phối hợp với Bộ Nội vụ triển khai dự án đưa 600 tri thức trẻ tốt nghiệp đại học về làm Phó Chủ tịch các xã vùng sâu, vùng xa. Riêng khu vực Tây Bắc đã thu hút hàng nghìn tri thức trẻ tham gia tuyển chọn và đã có 218 người được tuyển chọn đợt đầu chiếm trên 30%, đến nay đã có những thành công tốt trong giai đoạn đầu và đang triển khai giai đoạn tiếp theo.

Đặc điểm của các mô hình tổ chức của Đoàn là thu hút tập hợp lực lượng lao động trẻ, trong đó có trí thức trẻ đến những nơi khó khăn, gian khổ, giải quyết những nhiệm vụ cụ thể mang lại hiệu quả kinh tế - xã hội cao. Thông qua đó đào tạo được một lực lượng lao động trẻ, một đội ngũ cán bộ trẻ có bản lĩnh và chuyên môn, nghiệp vụ cao. Chính sách thanh niên là một bộ phận quan trọng trong hệ thống chính sách của quốc gia, có gắn bó mật thiết, hữu cơ với các chính sách liên quan khác. Thực hiện chính sách thanh niên, thực sự là thực hiện chính sách dân tộc, là chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ cho tương lai, là chính sách "đi trước một bước" trong công tác xây dựng Đảng, chính quyền và trong chiến lược phát triển con người.

3.4. Đánh giá chung về thực trạng chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc

Đánh giá kết quả chính sách là việc kiểm tra thực tế, có hệ thống những kết quả do việc thực hiện các giải pháp chính sách mang lại và so sánh với mục tiêu ban đầu để xác định mức đạt mục tiêu mong muốn hay không. Có nhiều cách đánh giá chính sách theo những góc độ nghiên cứu khác nhau: Có thể phân loại

đánh giá giá chính sách thành các loại đánh giá chính trị; đánh giá tư pháp và đánh giá hành chính; Có thể căn cứ vào hình thức người ta có thể đánh giá theo chuyên môn; đánh giá theo mục tiêu hay đánh giá thông qua thăm dò ý kiến; Căn cứ vào nội dung đánh giá chính sách người ta lại tính đến cách đánh giá đầu vào, đánh giá đầu ra. Với giới hạn của luận án, tác giả chủ yếu đi sâu vào nội dung : Đánh giá kết quả về tổ chức thực thi các chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc và đánh giá hiệu lực, hiệu quả của chính sách đến phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc. Từ việc đánh giá kết quả, tác giả phân tích rút ra những bài học trong quá trình tổ chức thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc hiện nay.

3.4.1. Kết quả trong tổ chức triển khai và thực thi các chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc

Đảng ta đã xác định: phát triển khoa học, công nghệ, giáo dục và đào tạo là "Quốc sách hàng đầu". Vùng Trung du và miền núi Bắc bộ là địa bàn chiến lược đặc biệt quan trọng về kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh và đối ngoại của cả nước. Việc chăm lo, phát triển giáo dục, đào tạo và dạy nghề cho vùng là một trong những nhiệm vụ trọng tâm, có tính đột phá để phát triển bền vững, khai thác tốt tiềm năng và phát huy lợi thế của vùng, đáp ứng yêu cầu nâng cao dân chí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài. Những năm qua, mặc dù còn nhiều khó khăn, nhưng nhờ có những chính sách đúng đắn, thích hợp trong phát triển nguồn nhân lực trẻ mà công tác giáo dục, đào tạo và dạy nghề vùng Trung du và miền núi Bắc bộ đã đạt được những kết quả quan trọng: Hệ thống trường, lớp ngày càng được mở rộng, đáp ứng nhu cầu học tập ngày càng cao của nhân dân. Mạng lưới trường, lớp từ mầm non đến tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông được mở rộng, phát triển rộng khắp trên các địa bàn dân cư; các điểm trường, lớp học được xây dựng đến các thôn, bản vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số; số lượng trường học đạt chuẩn quốc gia tăng nhanh. Hệ thống trường phổ thông dân tộc nội trú, bán trú từng bước được hoàn thiện, cơ bản đáp ứng yêu cầu nuôi, dạy đối với học sinh dân tộc thiểu số. Đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục được bổ sung kịp thời về số lượng và nâng cao về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, giữ vững phẩm chất, tận tuỵ, tâm huyết với sự nghiệp giáo dục, gắn bó với trường, lớp, học sinh. Tỷ lệ học sinh trong độ tuổi đến trường ngày càng tăng, quy mô học sinh phổ thông dần đi vào ổn định. Cả vùng đã hoàn thành mục tiêu phổ cập giáo dục tiểu học đúng độ tuổi và đang

tiếp tục triển khai các chương trình nâng cao chất lượng phổ cập trung học cơ sở. Chất lượng giáo dục đại trà, mũi nhọn được nâng lên, công tác đào tạo nguồn nhân lực có nhiều tiến bộ, bước đầu đã giải quyết được vấn đề đào tạo nhân lực tại chỗ cho các địa phương trong vùng.

Nhận thức của thanh thiếu niên các dân tộc khu vực Tây Bắc có nhiều thay đổi từ tư duy đến cách nghĩ, cách làm; sức khỏe, chuyên môn nghiệp vụ cũng được cải thiện đáng kể; sức hút đầu tư và nguồn nhân lực đến với Tây Bắc ngày càng lớn. Điều này được thể hiện qua kết quả khảo sát thực tế và nghiên cứu của tác giả luân án sau đây:

3.4.1.1. Kết quả khảo sát thực tế.

- Theo khảo sát bằng phiếu điều tra xã hội học, với gần 2400 phiếu cho các đối tượng lao động tuổi từ 15 – 30 ở 6 tỉnh Tây Bắc, kết quả cho thấy lực lượng lao động trẻ đánh giá hiệu quả chính sách như sau: Với câu hỏi " *Theo bạn, những năm qua ở đơn vị, địa phương bạn đã triển khai các nghị quyết của Đảng, chính sách Nhà nước sau đây ở mức độ nào*".

Bảng 3:7. Đánh giá việc triển khai và mức độ hiệu quả chính sách của lực lượng lao động trẻ vùng Tây Bắc

TT	*Nội dung chính sách*	*Chưa tổ chức thực hiện*	*Đã tổ chức thực hiện và kết quả*		
			Tốt	*Bình thường*	*Chưa tốt*
1	Chính sách xóa đói giảm nghèo.		8.2	58.5	23.3
2	Chính sách tín dụng: Vay vốn để lập nghiệp và phát triển KT-XH.		.4	47.7	42.9
3	Chính sách tín dụng: Vay vốn đi học nghề, học CĐ, ĐH.		23.9	45.6	30.5
4	Chính sách xóa mù chữ và chống tài mù chữ.		32.2	55.7	12.1
5	Chính sách đầu tư cho y tế cấp xã phường, thị trấn.		16.2	62.1	21.7
6	Chính sách hỗ trợ cho các gia đình khó khăn.		28.4	56.7	24.9
7	Chính sách cử tuyển vào ĐH cho HS dân tộc miền núi.		9.8	32.5	57.7
8	Chính sách đào tạo, bồi dưỡng nâng cao tay nghề, chuyên môn kĩ thuật cho lực lượng lao động.	1.3	5.4	52.8	40.5
9	Chính sách khuyến khích tri thức trẻ vào công tác tại vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số.		19.8	28.4	51.8
10	Chính sách ưu tiên đào tạo con em DT thiểu số tại chỗ.		31.1	28,2	40.7
11	Chính sách dạy nghề và giới thiệu việc làm.		35.5	40.9	23.6
12	Chính sách chăm sóc sức khỏe bà mẹ và trẻ em.		21.0	58.3	20.7

13	Chính sách khuyến khích trồng rừng và phát triển chăn nuôi.		28.2	38.9	31.9
14	Chính sách xây dựng các trường PT dân tộc nội trú.		19,7	49.2	31.1
15	Chính sách đầu tư các khu công nghiệp thu hút lao động, việc làm.	2.2	4.9	31.1	61.8
16	Chính sách phát triển nghề tiểu CN và nghề truyền thống.		25.5	37.8	36.7
17	Chính sách đầu tư các khu vui chơi giải trí.		28.1	49.3	22.6
18	Chính sách phát triển và giữ gìn bản sắc văn hóa dân tộc.		39.2	42.8	18.0
19	Chính sách phòng chống các tội phạm xã hội.		19.6	48.8	30.6
20	Hoạt động khác (ghi rõ).				

Nguồn: Nghiên cứu của tác giả luận án

+ Căn cứ trên kết quả khảo sát cho thấy 91.3% các chính sách của Đảng và Nhà nước đã được triển khai tại các địa phương, đơn vị. Đây là một kết quả khả quan, nhưng nếu xem xét hiệu quả việc triển khai thực hiện chính sách ở vùng Tây Bắc cho thấy: Số chính sách được người lao động trẻ đánh giá là triển khai ở mức tốt chỉ có ba loại là: Chính sách về giữ gìn bản sắc văn hóa dân tộc (39.2%), chính sách xóa mù chữ và chống tái mù (32.2%) và chính sách ưu tiên đào tạo con em dân tộc (31.1%), nhưng cũng có tỷ lệ đánh giá thấp trên 30% và dưới 40%.

+ Việc đánh giá triển khai và hiệu quả chính sách ở mức yếu kém còn chiếm tỷ lệ quá cao có 52,6% đánh giá việc triển khai chính sách yếu ở mức trên 30%, có 27% đánh giá ở mức yếu kém trên 40% và đặc biệt là chính sách được đánh yếu kém có tỷ lệ cao nhất là chính sách phát triển các khu công nghiệp (61.8%), chính sách cử tuyển vào đại học (57,7%) và chính sách ưu tiên đi công tác vùng sâu, xa (51,2%). Mặt khác việc đánh giá hiệu quả thực thi chính sách chủ yếu ở mức trung bình chiếm 89,4%.

+ Các kết quả này cho thấy, tuy việc triển khai các chủ trương, nghị quyết, các chính sách liện quan đến phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc đã được các địa phương trong vùng tổ chức triển khai khá đầy đủ, nhưng việc triển khai các chính sách ở các địa phương Tây Bắc còn mang nhiều hình thức, hiệu quả thực hiện không cao, nguyên nhân chính là thiếu sự kiểm tra, giám sát, tổng kết đánh giá hiệu lực, hiệu quả các chính sách hoặc yếu trong công tác thông tin tuyên truyền huy động mọi nguồn lực.

- Về quy trình tổ chức chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ ở Tây Bắc trong những năm qua xét về cả 3 giai đoạn: Hoạch định, thực thi và đánh giá còn nhiều bất cập:

+ Về quá trình hoạch định các chính sách về phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc: Cho đến nay chưa tìm thấy một chiến lược riêng hoặc một chính sách riêng nào cho phát triển triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc của Nhà nước. Các nhà hoạch định chính sách, các địa phương, các tổ chức đoàn thể chủ yếu được nhà nước nước ủy quyền trong thực hiện một lĩnh vực, một phần nội dung nào đó của một chính sách nào đó. Do vậy trong quá trình tổ chức thực hiện sau này thường rơi vào tình trạng "cha chung không ai khóc", hiệu quả thực hiện chính sách không cao. Các chính sách thường không xác định mục tiêu cụ thể, rõ ràng và dẫn đến tính minh bạc không cao, hiệu quả thấp.

+ Về thực thi chính sách đối với hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc: Chủ thể tổ chức thực thi là Nhà nước và chính quyền địa phương các tỉnh miền núi Tây Bắc là chủ yếu. Các tổ chức đoàn thể đã tham gia vào thực hiện chính sách đã đem lại hiệu quả cao như Đoàn thanh niên, Hội phụ nữ, Hội nông dân, Hội cựu chiến binh. Qua khảo sát của tác giả cho kết quả: 92% đoàn thể các cấp tỉnh, cấp huyện và cấp cơ sở vùng Tây Bắc được hỏi đều khẳng định đã triển khai và tham gia triển khai các chính sách như xóa đói giảm nghèo; chính sách xóa mù và chống tái mù chữ; chính sách tín dụng vay vốn học tập cho thanh niên; chính sách giúp thanh niên lập thân, lập nghiệp. Nhưng tồn tại chủ yếu trong triển khai ở chỗ: Không có sự liên kết, phối kết hợp trong triển khai, thực hiện các chủ trương chính sách về phát triển nguồn nhân lực trẻ giữa các ngành, các cấp ở các địa phương Tây Bắc.

+ Tổ chức đánh giá chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc: Qua quá trình nghiên cứu, về tổ chức đánh giá riêng chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc thì chưa có nhưng Nhà nước, các địa phương Tây Bắc và nhất là Ban chỉ đạo Tây Bắc, Ủy ban Dân tộc Quốc hội, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn đã có 27 chương trình tổng kết, đánh giá về các chính sách phát triển kinh tế xã hội vùng núi phía Bắc trong vòng 10 năm (2002 – 2012) và đã điều chỉnh, bổ sung và tiếp tục triển khai thêm các giai đoạn của một số chính sách có hiệu quả như chương trình 134; chương trình 135 của Chính phủ; chương trình hỗ trợ vay vốn tín dụng học tập cho sinh viên các trường chuyên nghiệp.

3.4.1.2. Đánh giá chung về hiệu lực các chính sách

Tính hiệu lực của chính sách thường phân thành: Hiệu lực lí thuyết và hiệu lực thực tiễn. Hiệu lực lí thuyết là hiệu lực pháp lí, sự thừa nhận để đưa chính sách vào vận hành; Hiệu lực thực tế là hiệu lực có được khi đưa chính sách vào thực tế làm biến đổi thực tế đem lại hiệu quả nhất định.

- Về hiệu lực pháp lí.

Qua nghiên cứu phân loại 378 văn bản từ năm 2002 -2012 có liên quan đến chính sách phát triển nguồn nhân lực và nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc, tác giả thấy rằng:

- Đến hết năm 2013, số văn bản đã hết hiệu lực là 112 văn bản chiếm 29,6%, 23 văn bản còn hiệu lực một phần chiếm 6% và 243 văn bản còn hiệu lực chiếm 64,4%.

- Có nhiều văn bản hướng dẫn có liên quan đến cùng một nội dung nhưng hướng dẫn ở các thời điểm khác nhau, chủ thể khác nhau nên thường có hiệu lực khác nhau không thống nhất. Ví dụ có đến 89 văn bản liên quan đến chương trình 135, có 22 văn bản có liên quan đến chương trình 134 của Chính phủ, của các bộ, của các tỉnh thành, các đoàn thể chính trị - xã hội.

- Có một số văn bản không có văn bản hướng dẫn kèm theo nên kém hiệu lực và khó thực hiện. Ví dụ như chủ trương, nghị quyết về thanh niên tình nguyện, đội tri thức trẻ tình nguyện tại vùng sâu, vùng xa, vùng cao nhưng cho đến nay Nhà nước vẫn chưa có một văn bản nào hướng dẫn, quy định cho đối tượng này, chủ yếu do Đoàn thanh niên và các địa phương phối kết hợp tổ chức triển khai thực hiện. Chính sách ban hành nhiều, dù đã có tác động tích cực đến công tác giáo dục, nhất là đối với vùng miền núi Tây Bắc, song chưa đạt hiệu quả như mong muốn. Nhiều văn bản trùng lặp hoặc mâu thuẫn nhau nên không thể thực hiện được.

- Hiệu lực trong thực tiễn.

+ Hiệu lực văn bản không được quan tâm kịp thời và điều chỉnh cho phù hợp với thực tiễn. Nhiều chính sách không tính đến hiệu quả chính cho phù hợp sau khi hết hiệu lực tạo ra sự thiệt thòi hoặc không công bằng sau khi thực hiện chính sách mới. Ví dụ như Nghị định 61/2006/NĐ-CP ngày 20/6/2006 của Chính phủ về chính sách đối với nhà giáo, cán bộ quản lí giáo dục công tác tại các vùng đặc biệt khó khăn được hưởng phụ cấp sau 5 năm bằng 70% mức lương hiện hưởng, sau thời gian 5 năm nhiều thầy cô ở lại công tác luôn gắn bó

với vùng khó khăn không về xuôi vì nhiều lí do, nhưng với lí do gì chăng nữa, sau 5 năm đó các thầy cô đều không được hưởng phụ cấp 70% và dẫn đến nghịch lí là: Các thầy cô có thâm niên lâu năm ở vùng cao có mức lương không bằng sinh viên mới ra trường công tác tại một trường ở vùng cao đó.

Nguyên nhân là do các văn bản ban hành để hướng dẫn rất chậm, không kịp thời, nguồn lực thiếu. Đơn cử: Đối với Quyết định 27/2008/QĐ-TTg ngày 5/2/2008 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành một số cơ chế, chính sách nhằm thực hiện Nghị quyết 37 của Bộ Chính trị, trong đó có nội dung: "Học sinh dân tộc thiểu số nghèo thuộc diện học ở trường nội trú mà tham dự học ở các trường công lập, bán công thì được cấp học bổng bằng 50% số học bổng của học sinh nội trú"; song không có văn bản hướng dẫn về nguồn kinh phí, đến khi văn bản hết hiệu lực, một số địa phương vẫn chưa thực hiện được.

+ Chính sách không được triển khai đồng bộ, hoặc không được hướng dẫn kịp thời đã làm cho tính hiệu lực không cao trong thực tiễn triển khai. Nhiều công trình dự án triển khai dở dang, không hoàn thiện làm lãng phí cho ngân sách Nhà nước, mất lòng tin trong nhân do thiếu cơ chế điều hành. Dự án phát triển kinh tế - xã hội huyện Mường Tè tỉnh Lai Châu, dự án xây dựng bệnh viện khu 500 giường bệnh khu vực Tây Bắc, chương trình nâng cấp các trường phổ thông dân tộc nội trú các tỉnh miền núi phía Bắc… Ví dụ: Một số quyết định thiếu nguồn vốn chi trả như: Quyết định 239/2010/QĐ-TTg, ngày 9/2/2010 của Thủ tướng chính phủ phê duyệt đề án phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi giai đoạn 2011 - 2015; Nghị định 116/2010/NĐ-CP ngày 24/12/2010 về chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức và người hưởng lương trong lực lượng vũ trang công tác ở vùng kinh tế, xã hội đặc biệt khó khăn; Một số quyết định chậm ban hành thông tư hướng dẫn như: Quyết định 85/2010/QĐ-TTg, ngày 21/12/2010 của Thủ tướng Chính phủ ban hành một số chính sách hỗ trợ học sinh bán trú và trường phổ thông dân tộc bán trú; Quyết định số 60/2011/QĐ-TTg, ngày 26/10/2011 của Thủ tướng Chính phủ quy định một số chính sách phát triển giáo dục mầm non giai đoạn 2011 – 2015.

3.4.2.3. Đánh giá chung về hiệu quả các chính sách

Hệ thống các chính sách tác động đến phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc những năm qua đã tạo ra hiệu quả nhiều mặt cho đời sống xã hội Tây Bắc, từ hạ tầng cơ sở, đến văn hóa xã hội, an ninh quốc phòng; từ số lượng, cơ cấu dân số đến chất lượng nguồn nhân lực, từ việc làm thu nhập của thanh niên

đến sức khỏe, thể lực nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc những năm qua đều tăng lên đáng kể trong 10 năm trở lại đây (2002 – 2012).

- Hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc đã tập trung ưu tiên cải thiện chất lượng nguồn nhân lực chưa tiếp cận việc làm: Giảm tỷ lệ suy dinh dưỡng, béo phì ở trẻ em, giảm tỷ lệ chết sơ sinh và tăng nhanh số trẻ em đến trường nhà trẻ mẫu giáo là người dân tộc thiểu số sau 10 năm (2002 – 2012) tăng 71,8%. Tỷ lệ trẻ em đến trường đúng tuổi tăng nhanh nhất là trẻ em người Mông (tăng 21%; người Phù Lá (tăng 19%); người Lô Lô (tăng 28%); người Hà Nhì (tăng 22,8%) [96,Tr.53]

- Chính sách tác động đến sự phát triển thể lực, chí lực và tâm lực cho thanh niên: Sau 20 năm đổi mới, thực hiện các chính sách dân tộc, thể lực của thanh niên nói chung và thanh niên Tây Bắc nói riêng đã cải thiện đáng kể. Chiều cao tăng 3,5 - 4cm, cân nặng tăng 4 - 4,5 kg; trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn kĩ thuật tăng nhanh, số học sinh tốt nghiệp đại học, cao đẳng trong 10 năm tăng 32.8%. Số thanh niên mù chữ giảm nhanh trong 10 năm 2002 – 2012 là 2,1%.

- Về hiệu quả kinh tế: Nhóm chính sách phát triển nguồn nhân lực là nền tảng cho các nhóm chính sách khác trong phát triển kinh tế xã - hội vùng Tây Bắc. Đầu tư hỗ trợ cho phát triển kinh tế - xã hội chính là đầu tư cho con người, cho nguồn nhân lực. Hiệu quả đầu tư hỗ trợ phát triển kinh- tế xã hội thông qua các chính sách: Phát triển cơ sở hạ tầng như điện, đường, trường, trạm nhằm phát triển và khai thác các tiềm năng của nguồn lực vùng Tây Bắc.

Theo báo cáo của Ban Chỉ đạo Tây Bắc năm 2013, về đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng trong 10 năm từ năm 2002 - 2012: Tây Bắc đã huy động vốn trái phiếu Chính phủ hơn 20 nghìn tỷ đồng; công trái giáo dục hơn 10 nghìn tỷ đồng, các nguồn vốn hỗ trợ của nước ngoài đều đầu tư các dự án, các công trình quan trọng trên địa bàn vùng Tây Bắc, như các dự án giao thông, thuỷ lợi, kiên cố hoá trường học, phát triển các đường giao thông đến trung tâm xã, xây dựng công trình thuỷ điện. Một mặt nâng cao mức sống cho đồng bào, đồng thời thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, nguồn nhân lực trẻ đến với Tây Bắc.

- Hiệu quả về xã hội: Tăng cường công tác xóa đói giảm nghèo, nâng cao mức sống của người dân, nâng cao thể lực, sức khỏe của thanh thiếu niên. Thu hút lực lượng lao động đến với Tây Bắc, nhằm phát triển nhanh chóng về số lượng lao động đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội Tây Bắc. Huy động

được mọi nguồn lực trong dân, nhất là nguồn nhân lực trẻ. Giảm tỷ lệ đói nghèo từ trên 40% năm 1998 xuống còn 21% năm 2009; mức sống của nhân dân các dân tộc Tây Bắc tăng lên 26,8% và tỷ lệ mù chữ giảm 11,2% [77, tr.15]

- Hiệu quả về an ninh quốc phòng: Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc những năm qua đã góp phần tăng cường ý thức cảnh giác, đẩy lùi các âm mưu chia rẽ dân tộc trong nhân dân Tây Bắc nói chung và thanh thiếu niên nói riêng; nâng cao vai trò đoàn kết, giữ vững an ninh chính trị và an toàn xã hội, tăng cường quốc phòng khu vực biên giới phía Bắc.

3.4.2.4. Đánh giá chung về tổ chức triển khai chính sách

Để đánh giá toàn diện về tổ chức thực hiện hệ thống các chính sách và những tác động của hệ thống chính sách đối với phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc những năm qua, tác giả đã xác định triển khai theo 2 hướng: Một là, nghiên cứu hệ thống các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc liên quan đến phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc; Hai là, nghiên cứu trực tiếp các chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và nguồn nhân lực của các địa phương vùng Tây Bắc. Kết quả thu được như sau:

- Về số lượng văn bản: Văn bản của Trung ương gồm Nghị quyết có số lượng là 21 (của Đảng là 03, Quốc hội là 02 và Chính phủ là 16); Quyết định là 46 (Chính phủ 9, Thủ tướng Chính phủ 28; các bộ ngành là 9); Thông tư là 42; Hướng dẫn là 54. Văn bản của các địa phương Tây Bắc: Nghị quyết là 16, quyết định của UBND tỉnh là 33, hướng dẫn là 78, kế hoạch là 88.

- Về cơ cấu văn bản: Qua phân loại cho thấy có đến 71-76% là Nghị quyết, quyết định mang tính kinh tế - Xã hội; 28% Quyết định mang tính hành chính; 27,8% các văn bản đều có liên quan đến chỉ đạo thực hiện về phát triển nguồn nhân lực và 17,2% có liên quan đến công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực trẻ.

Có thể khẳng định rằng, đa số các nội dung trong hệ thống chính sách nghiên cứu đều liên quan đến phát triển kinh tế - xã hội miền núi, dân tộc thiểu số, nguồn nhân lực và nguồn nhân lực trẻ các tỉnh Tây Bắc. Tuy nhiên, xét về mặt phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc thì hệ thống văn bản về vấn đề này hầu như không có hoặc rất ít văn bản có nội dung liên quan. Do thiếu hụt nên sẽ ảnh hưởng lớn đến việc cụ thể hoá các văn bản về phát triển nguồn nhân lực trẻ. Điều này đặt ra cho cho các nhà hoạch định chính sách trong thời gian tới.

- Tác động đến đời sống chính trị của thanh niên vùng Tây Bắc: Các chính sách ban hành của Nhà nước tác động không những đến đời sống kinh tế, nâng cao mức sống, thể lực mà còn tác động đến việc nâng cao dân trí, ý thức chính trị của thanh thiếu niên Tây Bắc:

+ Tạo lòng tin vào Đảng, phấn đấu trở thành Đảng viên tăng nhanh những năm qua: Tỷ lệ phấn đấu vào Đảng và được kết nạp vào Đảng trong thanh niên các dân tộc ở Tây Bắc tăng lên 1,3 lần trong 5 năm qua như sau: Theo báo cáo của Ban Tổ chức Trung ương Đoàn, từ năm 2007 – 2012 số đoàn viên được kết nạp của các tỉnh Tây Bắc: Sơn La tăng 35%; Điện Biên tăng 38%; Hòa Bình tăng 32%; Lào cai tăng 41%; Yên Bái tăng 36,5% và Lai Châu tăng 38.7%) [86, Tr.45].

+ Nâng cao ý thức cảnh giác, ý thức bảo bệ Tổ quốc, giữ gìn an ninh trật tự và an toàn xã hội vùng núi, biên cương của Tổ quốc trong thanh niếu niên Tây Bắc: Số thanh niên được học 6 bài học lí luận chính trị dành cho đoàn viên thanh niên đạt 86,6% trong các tỉnh Tây Bắc; thanh niên tham gia lên đường làm nghĩa vụ quân sự của các tỉnh Tây Bắc 10 năm qua (2003 – 20113) luôn đạt 97% - 100% (Theo báo cáo của các tỉnh thành Đoàn khu vực Tây Bắc) [86, Tr.37].

- Tác động đến môi trường xã hội vùng Tây Bắc: Hệ thống các chính sách phát triển kinh tế - xã hội nói chung và phát triển nguồn nhân lực trẻ nói riêng những năm qua đã tạo ra những khởi sắc mới cho thanh thiếu niên Tây Bắc. Theo điều tra của Viện nghiên cứu Thanh niên: Số thanh niên Tây Bắc nghiện hút giảm 17% trong vòng 5 từ năm 2008 – 2013; số thanh rơi vào các tệ nạn xã hội khác giảm 15,8%; số tảo hôn trong thanh thiếu niên giảm 23,7% nhất là thanh niên người dân tộc Mông đã giảm tỷ lệ tảo hôn đạt gần 32% [86, Tr.68].

3.4.2. Những hạn chế của chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc và nguyên nhân

3.4.2.1. Những hạn chế

- Khi nghiên cứu số lượng văn bản về phát triển kinh tế - xã hội Tây Bắc chỉ có 17.3% văn bản có nội dung về phát triển nguồn nhân lực và nhân lực trẻ. Đây là tỷ lệ quá thấp trong chiến lược phát triển con người nói chung và nguồn nhân lực trẻ cho vùng Tây Bắc nói riêng. Điều này cũng khẳng định một nhận định thời gian qua: "Các địa phương quá mải mê về phát triển cơ sở hạ tầng mà quên đi việc phát triển con người và nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội. Điều này đến một lúc nào đó sẽ phải trả giá cho chính những nguồn nhân lực thấp kém này gây nên" [95, Tr.34]

- Về hiệu lực triển khai: Các chính sách nhằm phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc những năm qua tuy đã được các địa phương vùng Tây Bắc triển khai triệt để. Theo phiếu khảo sát, điều tra xã hội học cho kết quả: trên 91,3% các tỉnh Tây Bắc có văn bản triển khai cụ thể các văn bản của Đảng, Nhà nước về chiến lược phát triển kinh tế - xã hội Tây Bắc. Đây là một tỷ lệ lớn so với các vùng trong cả nước. Các chính sách đã được triển khai đến người dân, đời sống đồng bào các dân tộc Tây Bắc được nâng cao, trình độ văn hoá, dân trí được cải thiện, nhưng vấn đề mức độ hiệu quả của các chính sách còn quá thấp, điều này khẳng định hiệu quả triển khai chính sách còn nhiều yếu kém trong quy trình: Sự chỉ đạo chưa sát của các cấp ủy Đảng, chính quyền; trình độ của cán bộ làm chính sách, hiệu ứng ủng hộ của người dân và còn có liên quan đến việc thực hiện hiệu lực của các văn bản và khả năng thực thi văn bản.

+ Số lượng văn bản về chính sách cho công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực và nguồn nhân lực trẻ còn thiếu quá nhiều, chồng chéo, khó thực hiện hoặc thực hiện kém hiệu lực, hiệu quả.

+ Bên cạnh đó công tác triển khai chính sách đang có nhiều bất cập: Một là, nhiều chính sách mới chỉ dừng lại ở văn bản giấy tờ mà việc thực thi còn gặp nhiều khó khăn về cơ chế hoặc thiếu các văn bản hướng dẫn cụ thể áp dụng cho mỗi địa phương, mỗi dân tộc. Hai là, chính sách có, nhưng không có sự hướng dẫn và tạo điều kiện đồng bộ để thực hiện thành công chính sách như các dịch vụ tư vấn, dịch vụ cung cấp kèm theo (Ví dụ như trường hợp ở Sơn La: cho vay vốn mua bò, nhưng lại không có nơi cung cấp bò, dẫn đến tình trạng ăn vào vốn, không có khả năng thanh toán).

- Về hiệu quả của các chính sách:

+ Trong giáo dục, đào tạo: Kết quả chung về giáo dục, đào tạo và dạy nghề của vùng vẫn còn những hạn chế, bất cập, thấp hơn so với kết quả chung của cả nước, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của vùng. Tình trạng thiếu phòng học, phòng học tạm, thiếu thiết bị dạy học, nước sạch, công trình vệ sinh ở một số cơ sở giáo dục, nhất là ở những vùng khó khăn vẫn chưa được khắc phục. Cơ cấu đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý vẫn còn nhiều bất hợp lý. Đời sống giáo viên vùng cao còn gặp nhiều khó khăn, chất lượng dạy học còn hạn chế. Tỷ lệ học sinh bỏ học vẫn còn cao. Công tác giáo dục, đào tạo, dạy nghề còn chưa đáp ứng, chưa gắn với nhu cầu xã hội, việc làm; Mức thu nhập của người lao động còn thấp.

- Về ban hành các chính sách mới: Hiện nay các tỉnh vùng Tây Bắc chủ yếu ban hành các chính sách mang tính triển khai, hướng dẫn các văn bản của Đảng và Nhà nước (chiếm trên 87.9%) mà ít văn bản mang tính độc lập, chủ động, sáng tạo trong xây dựng và hoạch định chính sách riêng cho địa phương mình. Nghiên cứu văn bản trong 3 nhiệm kì của cấp ủy Đảng ở 6 tỉnh Tây Bắc (1996 – 2010), không có một tỉnh nào có nghị quyết chủ động định hướng phát triển thanh thiếu niên hoặc nghị quyết liên quan đến phát triển nguồn nhân lực trẻ.

Rất khan hiếm các chủ trương, nghị quyết, quyết định, cơ chế chính sách cho phát triển thanh thiếu niên nói chung và phát triển nguồn nhân lực trẻ nói riêng. Qua khảo sát tại năm 2010, cho thấy chỉ có 3/6 tỉnh có văn bản hướng dẫn thi hành luật Thanh niên; 4/6 tỉnh có văn bản hướng dẫn triển khai tổ chức thực hiện nghị quyết 25 khoá X về "Tăng cường công tác thanh niên trong thời kì đẩy mạnh CNH, HĐH" đến cấp cơ sở, nhưng trong đó có 2 tỉnh ra văn bản mang tính hướng dẫn, còn 2 tỉnh triển khai theo cách Photo copy (sao y bản chính) gửi đến cơ sở. Trong vòng 05 năm (2007 - 2012), không có tỉnh nào trong khu vực Tây Bắc có nghị quyết hoặc chiến lược phát triển thanh thiếu niên cũng như phát triển nguồn nhân lực trẻ [94, Tr.19].

- Trong quá trình tổ chức thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc chưa kết hợp được các lực lượng xã hội tham gia triển khai thực hiện như các tổ chức chính trị, xã hội, các doanh nghiệp, các tổ chức xã hội trong và ngoài nước, gia đình, nhà trường, để tạo nên một hiệu ứng xã hội cao đem lại hiệu quả cho các chính sách.

Qua khảo sát việc triển khai chương trình 135 về phát triển kinh tế - xã hội các xã đặc biệt khó khăn vùng đồng bào dân tộc và miền núi ở 6 tỉnh Tây Bắc cho thấy: Số lượng văn bản triển khai của Trung ương và UBND các tỉnh là rất lớn (89 văn bản), nhưng các tổ chức đoàn thể chính trị - xã hội chỉ có 8 văn bản được triển khai, có nhiều cán bộ (21,5%) ở Tây Bắc được hỏi về chương trình 135 đều không biết nội dung làm gì [96, Tr.49]. Hiệu quả kinh tế - xã hội cho chương trình 135 đã rõ, nhưng hiệu quả trong đào tạo nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực trẻ còn nhiều hạn chế. Kết quả khảo sát cho thấy số thanh niên đánh giá mức yếu cho việc thực hiện chính sách cử tuyển cho con em đi học đại học là 57,7%, chính sách vay vốn lập nghiệp là 42,9%; chính sách vay vốn học tập là 30,5%, chính sách đào tạo nâng cao tay nghề là 40,5% [PL.199].

Chính sách ưu tiên cử tuyển trong giáo dục, đào tạo ở vùng Tây Bắc đang gặp nhiều bất cập, không có sự kiểm soát tiêu chuẩn, đối tượng và không thực hiện đúng các quy trình một cách nghiêm ngặt dẫn đến tình trạng đào tạo không

đúng đối tượng, không đúng địa chỉ, đào tạo xong không có cơ chế tuyển dụng, sử dụng dẫn đến học xong không trở về phục vụ quê hương, đang đặt ra bài toán kém hiệu quả trong chính sách này.

Đoàn thanh niên và các tổ chức xã hội đã có những bước chuyển biến nhận thức tốt về chiến lược đào tạo nguồn nhân lực trẻ trong thanh thiếu niên nhưng mới chỉ trên quan điểm, định hướng mà chưa thực sự chủ động tổ chức và những bước đi cụ thể: Không khoa học và chuyên nghiệp mà chủ yếu mang tính "phong trào".

- Bên cạnh việc thiếu nhiều văn bản chỉ đạo, hướng dẫn cho nhóm đối tượng này thì việc liên kết triển khai đồng bộ của các cơ quan ban ngành đoàn thể còn yếu và chưa thống nhất. Khi khảo sát hệ thống văn bản liên lết trong 5 năm từ 2007 – 2012, các đơn vị cấp huyện của 6 tỉnh phía Bắc chỉ có 03 văn bản liên kết của huyện đoàn và phòng giáo dục, 02 văn bản của Hội Cựu chiến binh với huyện đoàn về giáo dục Thanh thiếu niên [25-30]. Sự liên kết yếu kém này đã ảnh hưởng đến công tác quản lí, giáo dục thanh thiếu nhi: Tỷ lệ thanh thiếu nhi hư, tỷ lệ học sinh đến tuổi không đến trường, tỷ lệ học sinh bỏ học cao đang tồn tại tại các tỉnh vùng Tây Bắc (2,12 – 3,06%, cả nước chỉ có 0,57 – 1,72%). Tỷ lệ chưa biết chữ còn chiếm 17% (cả nước là 6,4%).

3.4.3.2. Nguyên nhân của những hạn chế

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến những hạn chế, bất cập trong tổ chức, thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc. Với khuôn khổ luận án, tác giả chia ra làm 2 loại nguyên nhân chính là: Nguyên nhân khách quan và nguyên nhân chủ quan

a. Nguyên nhân khách quan.

- Nền kinh tế của nước ta còn thấp kém do hậu quả chiến tranh để lại, nền kinh tế thị trường mới trong giai đoạn đầu phát triển, khả năng ngân sách không đủ nguồn lực để đầu tư cho phát triển toàn diện nguồn nhân lực vùng Tây Bắc nói chung và nguồn nhân lực trẻ nói riêng. Đầu tư cho phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc trong 10 năm 2002 – 2012 tăng 3,7 lần so với 10 năm trước đây nhưng cũng chỉ đáp ứng được chưa đầy 30% nhu cầu đầu tư của Tây Bắc [96.Tr.23].

- Mức sống và thu nhập củ người dân Việt Nam nói chung và vùng Tây Bắc nói riêng còn rất thấp so với các quốc gia trong khu vực và trên thế giới. Bản thân Tây Bắc không thể tự thúc đẩy nhanh chóng phát triển kinh tế xã hội

toàn vùng và phải có sự hỗ trợ của các nguồn lực trong và ngoài nước. Thu nhập của đồng bào Tây Bắc chưa bằng 1/7 thu nhập của các đô thị và 1/4 thu nhập chung của cả nước, mức sống nói chung của đống bào các dân tộc thiểu số dưới mức trung bình của cả nước là 32% [96,Tr.42].

- Tây Bắc là vùng đa dân tộc, đa văn hóa phong tục tập quán. Bên cạnh những truyền thống văn hóa tốt đẹp, còn nhiều tập quán lạc hậu ảnh hưởng không tốt đến sự phát triển của nguồn nhân lực trẻ: Cưới, hỏi, ma chay, đẻ tại nhà, kiêng cữ phản khoa học, cúng bái cho người bệnh, tục bắt vợ của người Mông...Hiện tượng tảo hôn của người Mông, của các dân tộc thiểu số ít người chiếm tỷ lệ trên 30%, tỷ lệ chết sơ sinh cao gấp 1,8 lần so với các vùng dân tộc thiểu số khác.

- Điều kiện địa lý vùng Tây Bắc núi cao, hiểm trở, đi lại khó khăn, giao thông phức tạp, việc thu hút các đầu tư trong và ngoài nước hiệu quả thấp so với các vùng khác trong cả nước. Đầu tư cho giao thông cho Tây Bắc những năm qua có sự bứt phá về vốn nhưng cũng chỉ đáp ứng được 30% nhu cầu. Hiện các đường giao thông nông thôn, thôn, bản, liên xã, liên thôn ở vùng Tây Bắc vẫn chiếm 72% là đường đất, chưa được bê tông hóa hoặc trải nhựa [95, Tr.48].

b. Nguyên nhân chủ quan

- Nhận thức về vị trí, vai trò của công tác giáo dục, đào tạo và dạy nghề của các cấp ủy, chính quyền các địa phương chưa thật sâu sắc, đầy đủ. Công tác quy hoạch mạng lưới trường, lớp; quy hoạch phát triển nhân lực của cả vùng chưa rõ ràng, phù hợp, hiệu quả. Việc bố trí nguồn lực trong và ngoài nước cho đầu tư vùng Tây Bắc còn hạn chế, bất cập. Hiệu quả của công tác chỉ đạo, điều hành một số cơ chế, chính sách đặc thù trong phát triển giáo dục, đào tạo và dạy nghề cho thanh niên của vùng còn kém, cần có sự vào cuộc của các bộ, cơ quan trung ương, địa phương về nghiên cứu, đề xuất, bổ sung và hoàn thiện. Công tác xã hội hóa trong giáo dục, đào tạo và dạy nghề còn nhiều khó khăn, hạn chế.

- Thiếu cơ sở khoa học, cơ sở thực tiễn trong quá trình hoạch định, xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ. Nhiều chính sách mang tính chủ quan duy ý chí, áp đặt từ trên xuống, thiếu kinh phí, chuyên gia nghiên cứu thực hiện các chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ. Nhiều chính sách không được nghiên cứu, hoạch định, triển khai khoa học nên đã để lại hiệu quả không cao cho người dân. Ví dụ như: Chính sách phát triển trồng cây cao su, cây cà phê ở

Điện Biên do không hợp khí hậu dẫn đến chết hàng loạt hoặc không phát triển được vào mùa đông, thiệt hại hàng tỷ đồng cho đồng bào các dân tộc.

- Trong quá trình tổ chức thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc thiếu ban chỉ đạo trực tiếp, kể cả Ban chỉ đạo Tây Bắc cũng không có chức năng, thường trực riêng về công tác phát triển nguồn nhân lực trẻ. Các chương trình phát triển ngồn nhân lực trẻ chủ yếu thông qua các chương trình phát triển chung của vùng. Vai trò của các tổ chức đoàn thể trong đó có Đoàn thanh niên và các tổ chức thanh niên bị lu mờ trong hoạch định, xây dựng và tổ chức thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ.

- Chính sách thì có, nhưng thiếu sự kiểm tra, giám sát, tổng kết đánh giá hiệu quả của các chính sách tác động đến phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc. Hiện tại chưa có một quy trình, quy định, kinh phí nào cho việc đánh giá thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ nói chung và nguồn nhân lực trẻ nói riêng. Có tới 72% các chính sách đưa ra không có tổng kết đánh giá hiệu lực, hiệu quả trong quá trình thực thi; 23% chính sách không có hướng dẫn và cơ chế để thực thi (báo cáo của Ban chỉ đạo Tây Bắc năm 2013)

- Do nhận thức thấp và lại chịu ảnh hưởng các thói quen, quan niệm và các hủ tục lạc hậu trong sinh sản và chăm sóc trẻ của đồng bào một số dân tộc thiểu số vùng Tây Bắc nên công tác thực thi chính sách gặp nhiều trở ngại. Trẻ không được chăm sóc, chữa trị kịp thời dẫn đến tình trạng chết sơ sinh, dị tật bẩm sinh và suy dinh dưỡng lớn. Hiện còn thiếu quá nhiều cán bộ y tế cơ sở cho các địa phương Tây Bắc là một trở ngại trong phát triển thể lực, sức khỏe cho thanh thiếu niên Tây Bắc.

Tiểu kết chương 3

Bằng những khảo sát thực tiễn kết hợp với các tài liệu từ những nguồn chính thức như Uỷ ban Dân tộc của Quốc hội, UBND các tỉnh Hoà Bình, Sơn La, Điện Biên, Lai Châu, Lào Cai, Yên Bái, Viện nghiên cứu Thanh niên thuộc Trung ương Đoàn, Tổng cục Thống kê, Bộ lao động, Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế, Bộ Giáo dục và Đào tạo và thông qua phiếu khảo sát điều tra xã hội học, qua tiếp xúc phỏng vấn và nghiên cứu tài liệu của tác giả… Tác giả đã nghiên cứu, phân tích về thực trạng chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc và làm cơ sở trong quá trình hoạch định, xây dựng và thực thi chính sách về lĩnh vực và khu vực này trong những năm tiếp theo.

Những kết quả nghiên cứu cho thấy:

- Nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc chiếm tỷ lệ cao trong nguồn nhân lực chung cả vùng (chiếm trên 63%), tỷ lệ nhân lực là người dân tộc thiểu số chiếm đại đa số (gần 80%), là lực lượng lao động chủ yếu trong hoạt động kinh tế xã hội.

- Chất lượng nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc có trình độ văn hoá, thể lực kém nhất trong các vùng của cả nước: Trình độ văn hoá chung chỉ đạt gần 30% so với trình độ chung của cả nước, trình độ chuyên môn cao đẳng, đại học và trung học chuyên nghiệp chưa đạt được 20% trong tổng số thanh niên đang trực tiếp lao đông của vùng, tỷ lệ không biết chữ trong thanh thiếu nhi còn khá cao trên 7%.

- Chính sách điều chỉnh và thúc đẩy việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực trẻ của cả Trung ương và địa phương đều rất khan hiếm. Quá trình tổ chức thực thi và hiệu lực, hiệu quả thực hiện các chính sách về nguồn nhân lực trẻ còn kém hiệu quả.

- Tác giả đã nghiên cứu, đánh giá thực trạng về hiệu quả, hiệu lực, việc tổ chức triển khai các chính sách liên quan đến phát triển nguồn nhân lực trẻ (các kết quả, tồn tại của công tác triển khai và hiệu quả của các nhóm chính sách), về những tác động của chính sách đến các mặt đời sống xã hội của thanh thiếu niên. Tìm ra những tồn tại và chỉ ra nguyên nhân của những tồn tại trong thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc. Những kết quả này sẽ làm cơ sở cho việc xây dựng các giải pháp trong hoạch định chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ sau này.

Chương 4
QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRẺ VÙNG TÂY BẮC VIỆT NAM

4.1. Dự báo phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc đến năm 2020

Để đề xuất được các giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc Việt Nam, cần phải có những nhận định về dự báo phát triển nguồn nhân lực này trong những năm tiếp theo. Qua kết quả nghiên cứu, phân tích số liệu thống kê về sự phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc, tác giả luận án đưa ra một số nhận định sau:

- Tây Bắc, về toàn diện vào những năm tới vẫn còn là vùng có vị trí thấp kém so với các vùng khác. Sự thay đổi về thứ bậc của Tây Bắc so với các vùng khác khó có thể xảy ra trong những năm tới nếu không có những thay đổi lớn trong đầu tư phát triển hạ tầng, đầu tư phát triển các lĩnh vực công nghiệp, dịch vụ hay phát triển nguồn nhân lực so với các vùng khác. Tính bền vững trong phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc không cao do trình độ dân trí, điều kiện địa lí phức tạp dẫn đến tình trạng phát triển mang tính tự phát khó quy hoạch và ảnh hưởng lớn đến môi trường tự nhiên và xã hội.

- Từ năm 2008 đến 2013, nước ta chịu ảnh hưởng nặng nề của khủng hoảng kinh tế. Tốc độ tăng trưởng năm 2009 suy giảm và cuộc khủng hoảng có thể còn ảnh hưởng tiêu cực đến những năm sau đó. Nếu tốc độ tăng trưởng GDP, y tế, giáo dục của vùng Tây Bắc giảm đi hoặc chỉ giữ ở mức như những năm vừa qua thì các chỉ số thành phần của HDI như chỉ số GDI (chỉ số liên quan đến phát triển giới); chỉ số HPI (chỉ số nghèo khả năng phát triển con người), chỉ số về y tế, giáo dục và thu nhập sẽ vẫn thấp hơn so với các vùng khác. Giá trị chỉ số HDI dự tính đến năm 2015 cũng sẽ chỉ đạt ở mức dưới 0,70. Riêng chỉ số thành phần về thu nhập còn nhiều tiềm năng phát triển, tuy nhiên, để tăng chỉ số thành phần này cần phải có đầu tư thích đáng vào cơ sở hạ tầng, tăng cường đầu tư vốn và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Cho dù việc đầu tư có tiến hành nay mai thì tác động của chúng cũng không thể diễn ra nhanh chóng.

- Xét trên các chỉ báo thành phần của sự phát triển nguồn nhân lực và nhân lực trẻ thì:

+ Sự bất bình đẳng về cơ hội tiếp cận vẫn còn lớn giữa nam và nữ, giữa nhóm thu nhập cao và nhóm thu nhập thấp. Đặc biệt, sự bất bình đẳng về cơ hội

giữa các tộc người sống trên cùng địa bàn còn cao. Những bất bình đẳng này có nguồn gốc từ văn hoá (cách thức sống, cách làm ăn), thu nhập và bất bình đẳng về trình độ chuyên môn, về kiến thức.

+ Tính bền vững của phát triển nguồn nhân lực vẫn tiếp tục yếu kém so với các vùng khác. Cơ sở của sự thiếu bền vững này có thể thấy ở tính thiếu bền vững về kinh tế (phụ thuộc vào thiên nhiên), thiếu tính bền vững về xã hội (hiện tượng tiêu cực xã hội như nghiện hút, HIV/AIDS), thiếu tính bền vững về môi trường (đất bạc màu do khai thác quá mức, do xói mòn và sự khai thác cạn kiệt nguồn lực tự nhiên).

+ Năng suất lao động vẫn tiếp tục thấp so với các vùng khác trong cả nước do tỷ lệ cán bộ được đào tạo chuyên môn nghiệp vụ thấp, tỷ lệ người lớn đi học và các chỉ số sức khoẻ của người Tây Bắc vẫn tiếp tục còn thấp. Năng lực của các cơ sở đào tạo nghề, cao đẳng và đại học còn rất hạn chế, khó có thể tăng cường chất lượng nguồn nhân lực một cách nhanh chóng. Đặc biệt, cách làm ăn, công nghệ được sử dụng, kĩ thuật canh tác, phương thức sản xuất vẫn còn lạc hậu sẽ là những cản trở chính cho quá trình phát triển của vùng này.

+ Những đổi mới trong quản lí có sự tham gia của người dân và cộng đồng có thể giúp ích cho việc đáp ứng tốt hơn nhu cầu của người dân và góp phần nâng cao năng lực của họ. Tuy nhiên, tính chủ thể của người dân khó có thể một sớm một chiều được nâng cao, sự hỗ trợ của Nhà nước, các tổ chức quốc tế, các tổ chức dân sự sẽ vẫn có ý nghĩa quan trọng trong 10 năm tới. Tuy nhiên, việc thay đổi tư duy, tập tục sinh sống, cách thức làm ăn của người dân và các cộng đồng dân tộc Tây Bắc là những thách thức lớn nhất cho phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc thời gian tới. Những kinh nghiệm từ việc triển khai các chương trình, dự án đã cho thấy sự thành công hay thất bại phụ thuộc rất nhiều vào việc có làm thay đổi được kiểu tư duy, cách thức làm ăn của người dân hay không và đặc biệt có thay đổi được nhận thức, kĩ năng quản lí của nhóm cán bộ cộng đồng hay không.

- Xét trên lĩnh vực nguồn nhân lực trẻ cho thấy số lượng thanh thiếu niên có thể tăng về số lượng nhưng so với tỷ lệ dân số có sự báo động về tỷ lệ tăng chậm và già hóa dân số; trình độ chuyên môn nghề nghiệp, khoa học kĩ thuật chưa được nâng cao đáng kể vì chưa có chính sách thu hút cũng như bước đi rõ ràng của các chiến lược phát triển nguồn nhân lực trẻ cho vùng Tây Bắc.

Nói tóm lại, trong thời gian tới có thể có sự phát triển đáng kể của nguồn nhân lực trẻ ở vùng Tây Bắc, tuy nhiên, chỉ số phát triển con người HDI vẫn còn

thấp và khó có sự thay đổi về thứ bậc của Tây Bắc so với các vùng khác trên cả nước. Câu hỏi đặt ra là làm cách nào để khai thác tiềm năng phát triển nguồn nhân lực vùng Tây Bắc nói chung và nguồn nhân lực trẻ nói riêng, thu hẹp khoảng cách và không để khoảng cách ngày càng nới rộng ra giữa Tây Bắc với các vùng khác ? Điều đó cần có đường lối lãnh đạo đúng đắn của Đảng, cơ chế, chính sách của Nhà nước trong phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc trong đó trú trọng đặc biệt là chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ đang lên.

4.2. Quan điểm và định hướng của Đảng, tư tưởng Hồ Chí Minh về chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

4.2.1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về phát triển nguồn nhân lực trẻ Việt Nam.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về phát triển nguồn nhân lực trẻ là hệ thống nhận thức tư duy, quan điểm lý luận của Người về những vấn đề quan trọng trong phát triển thế hệ trẻ Việt Nam: Nhìn nhận, đánh giá vai trò, vị trí của thế hệ trẻ, của thanh thiếu niên trong tiến trình lịch sử qua các thời kỳ cách mạng; về nội dung bồi dưỡng, giáo dục - đào tạo thế hệ trẻ thành lớp người kế tục sự nghiệp cách mạng của Đảng và dân tộc; về nhiệm vụ công tác thanh niên của Đảng, Nhà nước, đặc biệt là của các tổ chức thanh niên.

- *Tư tưởng Hồ Chí Minh luôn đề cao vai trò to lớn và đặt niềm tin vào thế hệ trẻ trong cách mạng*:

+ Bác luôn khẳng định vai trò của thanh niên trong lịch sử: Bác kêu gọi và thức tỉnh thanh niên hồi đầu thế kỷ 20 "Hỡi Đông Dương đáng thương hại! Người sẽ chết mất nếu đám thanh niên già cỗi của Người không sớm hồi sinh" [47, Tr.133]; và Bác khẳng định " Thanh niên là chủ tương lai của nước nhà, nước nhà thịnh hay suy, yếu hay mạnh phần lớn phụ thuộc vào thanh niên" [50, Tr.156]; "Bồi dưỡng thế hệ cách mạng cho đời sau là một việc làm rất quan trọng và rất cần thiết" [41, Tr.172].

Xác định vai trò to lớn của thanh niên đối với sự nghiệp cách mạng của Đảng và tương lai của dân tộc, Bác căn dặn, bồi dưỡng thế hệ cách mạng cho đời sau là một việc làm rất quan trọng và rất cần thiết. Là người đứng đầu Đảng và Nhà nước, Bác luôn chú trọng tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng và Chính phủ đối với công tác thanh niên. Ngay sau Cách mạng tháng Tám, Người đã chỉ thị thành lập Bộ Thanh niên, rồi đến Nha Thanh niên trong Chính phủ để chăm lo công tác thanh niên. Bác luôn nhắc nhở các bộ, các ngành ban hành

những chính sách nhằm giải quyết những vấn đề thuộc lợi ích nguyện vọng chính đáng của thanh niên.

Với thanh niên, Bác dạy: "Nhiệm vụ của thanh niên không phải là hỏi nước nhà đã cho mình những gì. Mà phải tự hỏi mình đã làm gì cho nước nhà? Mình phải làm thế nào cho lợi ích nước nhà nhiều hơn? Mình đã vì lợi ích nước nhà mà hy sinh phấn đấu chừng nào".

Hồ Chí Minh cho rằng thanh niên là động lực của cách mạng, là người chủ tương lai của đất nước. Ngay từ khi đất nước còn trong đêm đen nô lệ, Bác đã nêu tư tưởng: Thức tỉnh thanh niên để đi đến thức tỉnh dân tộc. Bác nói: "Thanh niên là người tiếp sức cách mạng cho thế hệ thanh niên già, đồng thời là người phụ trách, dìu dắt thế hệ thanh niên tương lai", "thanh niên là người xung phong trong công cuộc phát triển kinh tế, văn hóa". Người đã tổng kết: " Thanh niên là một bộ phận quan trọng của dân tộc: Dân tộc bị nô lệ thì thanh niên cũng bị nô lệ. Dân tộc được giải phóng, thanh niên mới được tự do. Vì vậy thanh niên phải hăng hái tham gia vào giải phóng dân tộc."

+ Quan điểm phải tin tưởng và luôn đặt niềm tin vào thanh niên: Chủ tịch Hồ Chí Minh nêu rõ vai trò của thế hệ trẻ là vô cùng quan trọng quyết định vận mệnh của dân tộc và của giai cấp công nhân. Tuy vậy, lớp trẻ có những mặt mạnh, mặt yếu khác nhau, nhưng Đảng, Nhà nước cần luôn tin tưởng vào thanh niên, phải có những giải pháp giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng giúp họ phát triển toàn diện.

Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đặt niềm tin và mong đợi ở thanh niên. Người đưa ra dự báo hết sức đúng đắn mà nay đã trở thành hiện thực: "Với một thế hệ thanh niên hăng hái kiên cường, chúng ta nhất định thành công trong sự nghiệp bảo vệ miền Bắc, giải phóng miền Nam, thống nhất đất nước".

- Tư tưởng trong giáo dục thế hệ trẻ thành lớp người vừa"hồng' vừa 'chuyên"

Trong suốt cuộc đời hoạt động cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn luôn quan tâm đến việc giáo dục thanh thiếu niên, nhi đồng. Bác coi đó là một bộ phận quan trọng của dân tộc trong sự tồn tại và phát triển – giáo dục những người chủ tương lai của nước nhà. Trước khi đi xa, Người còn căn dặn toàn Đảng, toàn dân hãy "chăm lo giáo dục, đào tạo thế hệ trẻ thành những người thừa kế xây dựng chủ nghĩa xã hội vừa "hồng", vừa "chuyên".

Tư tưởng xuyên suốt của Hồ Chí Minh về giáo dục thế hệ trẻ là: Phải chăm lo, dạy giỗ, đào tạo các em thành người công dân tốt, người lao động tốt, người

cán bộ tốt, người chiến sĩ tốt, trung với nước, hiếu với dân, có lòng yêu nước nồng nàn, có đạo đức trong sáng, có tri thức và sức khỏe để phục vụ Tổ quốc, phục sự nhân dân.

+ Hồ Chí Minh luôn coi trọng yếu tố tự giáo dục trong công tác giáo dục thế hệ trẻ. Trong quan điểm giáo dục thế hệ trẻ của Bác hàm chứa nhiều nội dung phong phú và sâu sắc. Trước hết, Bác rất coi trọng yếu tố tự vận động của thanh niên trong quá trình học tập, rèn luyện và tu dưỡng. Bác nói: "Thanh niên bây giờ là một thế hệ vẻ vang, vì vậy cho nên phải tự giác, tự nguyện và tự động cải tạo tư tưởng của mình để xứng đáng với nhiệm vụ của mình". Bác yêu cầu thanh niên không thể ngồi đó chờ đợi những quyền lợi vật chất và tinh thần của xã hội đem đến, trái lại thanh niên phải tự giác vận động để tiến lên cống hiến cho xã hội ngày càng được nhiều hơn. Bác khuyên thanh niên phải chủ động tiến công để chiếm lĩnh những đỉnh cao của lý tưởng cách mạng, những phẩm chất tốt đẹp của con người lao động mới thông qua các hoạt động mang ý nghĩa đặc trưng cho tuổi trẻ. Bác nói: "Đâu Đảng cần thì thanh niên có, việc gì khó thì thanh niên làm".

+ Phải thống nhất nội dung và hình thức trong công tác giáo dục thế hệ trẻ

Trong giáo dục thanh niên, Bác luôn luôn chú ý tới sự thống nhất giữa nội dung và phương thức giáo dục, giữa nhận thức và hành động, giữa lý luận và thực tiễn. Đó là sự biểu hiện quan hệ biện chứng giữa hai hình thái hoạt động trong khoa học giáo dục hiện đại (cái bên trong là do cái bên ngoài chuyển vào). Bác thường nhắc nhở mọi người: "Giáo dục thanh niên không thể tách rời mà phải liên hệ chặt chẽ với cuộc đấu tranh của xã hội". "Suốt đời phải gắn liền học tập với lao động sản xuất". Bác coi hành động cách mạng là khâu then chốt nhất trong công tác giáo dục thanh niên, cho nên, Bác khuyên thanh niên "nên nói ít, làm nhiều" và phải "ham làm những việc ích quốc lợi dân".

Bác đã chỉ ra cho thanh niên một môi trường hoạt động đa dạng và phong phú. Bác nói: "Không phải chỉ ở tại nhà trường có lên lớp mới học tập, tu dưỡng, rèn luyện và tự cải tạo được. Trong mọi hoạt động cách mạng chúng ta đều có thể và đều phải tự học tập, tự cải tạo". Vậy là, thanh niên càng tích cực tham gia vào các hoạt động xã hội khác nhau bao nhiêu thì nhân cách càng sớm hình thành và phát triển.

+ Lấy giáo dục lí tưởng, đạo đức, lối sống làm nòng cốt trong công tác giáo dục thế hệ trẻ. Tư tưởng giáo dục toàn diện là tư tưởng xuyên suốt trong

giáo dục thanh thiếu niên nói riêng và trong sự nghiệp giáo dục nói chung. Bác nói: Người có tài mà không có đức là người vô dụng, người có đức mà không có tài thì làm việc gì cũng khó. Đó là những luận điểm trong giáo dục, phát triển con người phải toàn diện" cả tài và đức, không được coi trọng hoặc xem nhẹ mặt nào. Bác thường nhắc lại quan điểm: con người lấy cái đức làm trọng. Cả cuộc đời Bác là tấm gương đạo đức sáng ngời cho mọi lớp lớp thanh niên noi theo.

Có thể khẳng định rằng quan điểm giáo dục thanh niên của Bác Hồ hoàn toàn phù hợp với xu hướng phát triển của khoa học giáo dục hiện đại trong chiến lược đào tạo và bồi dưỡng thế hệ trẻ thành nguồn nhân lực chất lượng cao cho đất nước trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH. Đó là nguồn nhân lực đáp ứng và có khả năng kế cận xứng đáng sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa của ông cha gây dựng. Vì cái cốt lõi của quan điểm đó là biến quá trình đào tạo thành quá trình tự đào tạo trong phát triển nguồn nhân lực trẻ trong bất cứ giai đoạn cách mạng nào của dân tộc.

4.2.2. Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ

4.2.2.1. Quan điểm của Đảng, chính sách Nhà nước trong lịch sử cách mạng là cơ sở xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ các dân tộc thiểu số ở Việt Nam hiện nay

- Văn kiện của Đảng từ khi thành lập đến nay đã thể hiện rõ các quan điểm, chủ trương, đường lối về dân tộc thiểu số, về vai trò của thanh niên làm căn cứ khoa học trong xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc: Đảng ta xác định "Thanh niên là rường cột của nước nhà, chủ nhân tương lai của đất nước, là lực lượng xung kích trong xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, một trong những nhân tố quyết định sự thành bại của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, hội nhập quốc tế và xây dựng chủ nghĩa xã hội. Thanh niên được đặt ở vị trí trung tâm trong chiến lược bồi dưỡng, phát huy nhân tố và nguồn lực con người. Chăm lo, phát triển, thanh niên vừa là mục tiêu, vừa là động lực bảo đảm cho sự ổn định và phát triển vững bền của đất nước.", "Thanh niên là lực lượng xã hội to lớn, một trong những nhân tố quan trọng quyết định tương lai, vận mệnh dân tộc; là lực lượng chủ yếu trên nhiều lĩnh vực, đảm nhiệm những công việc đòi hỏi hy sinh, gian khổ, sức khỏe và sáng tạo" [3, Tr.2].

- Nghị quyết của Đảng, chính sách của Nhà nước và hoạt động của các tổ chức thanh niên về phát triển thanh niên, về phát triển kinh tế - xã hội và phát

triển nguồn nhân lực trẻ những năm qua khẳng định vai trò to lớn của thế hệ trẻ và nguồn nhân lực trẻ trong phát triển đất nước.

+ Đường lối, nghị quyết về phát triển thanh niên của Đảng từ khi thành lập đến nay đều khẳng định vai trò to lớn của thanh niên và công tác thanh niên trong xã hội. Trong mỗi giai đoạn lịch sử của cách mạng, Đảng ta luôn điều chỉnh các chiến lược trong công tác thanh niên cho phù hợp với nhiệm vụ cách mạng. Từ Án nghị quyết năm 1930 về thanh niên vận động: Thanh niên cần phải có tổ chức riêng biệt của họ, phải cần kíp lập ra một tổ chức của thanh niên có nhiệm vụ giáo dục thanh niên trong cách mạng. Đến Nghị quyết 181 của Ban Bí thư Trung ương Đảng khoá khoá III về "Tăng cường công tác thanh niên", là nghị quyết đặt nền móng cho các quan điểm toàn diện về đường lối lãnh đạo thanh niên trong cách mạng. Nghị quyết 26 khoá V của Bộ chính trị về "Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác thanh niên". Nghị quyết 4 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá VII) ngày 04 tháng 01 năm 1993 về "Công tác thanh niên trong tình hình mới". Và nghị quyết 25 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá X thông qua tại kỳ họp thứ 7, ngày 25 tháng 7 năm 2008 về "Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác thanh niên trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH" đã khẳng định: " Thanh niên là rường cột của nước nhà". "Công tác thanh niên là một bộ phận của công tác Đảng"; " Xây dựng Đoàn là một bộ phận trong công tác xây dựng Đảng, là xây dựng Đảng đi trước một bước"…

+ Hệ thống chính sách của Nhà nước trong đào tạo nguồn nhân lực trẻ là những cơ sở dữ liệu đặt nền móng cho việc hoạch định và xây dựng các chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc .

Trên cơ sở các quan điểm của Đảng, Nhà nước đã cụ thể hoá thành cơ chế và chính sách tạo điều kiện hỗ trợ thanh niên học tập và tự học tập, rèn luyện và tự rèn luyện thông qua các bộ luật: Hiến pháp, luật giáo dục, luật lao động, luật hôn nhân gia đình, luật thanh niên… và các chương trình dự án về thanh niên: Chiến lược phát triển thanh niên 2001 – 2010 và 2011 – 2020 của Chính phủ; dự án xây dựng các công trình thanh niên; các làng thanh niên lập nghiệp; dự án tri thức trẻ tình nguyện từ năm 2000 đến nay; dự án đưa 600 tri thức trẻ về làm phó chủ tịch các xã khó khăn, vùng sâu, vùng xa, biên giới hải đảo; năm thanh niên 2006; 2011 và 2014; chương trình quốc gia về giải quyết việc làm; chương trình quốc gia về xoá đói giảm nghèo; dự án vay vốn và giải quyết việc làm cho thanh niên; tín dụng vay vốn học tập cho thanh niên.

+ Hoạt động của Đoàn thanh niên tham gia đào tạo nguồn nhân lực trẻ cho đất nước.

Quyết định 770/TTg ngày 20/12/1994 của Thủ tướng Chính phủ về tổ chức và chính sách đối với Thanh niên xung phong: "Thanh niên xung phong là hình thức tổ chức ra nhằm tập hợp thanh niên tình nguyện thực hiện các chương trình, dự án kinh tế - xã hội của Nhà nước, vừa làm nhiệm vụ kinh tế - xã hội, giải quyết việc làm, vừa giáo dục, rèn luyện và đào tạo nghề nghiệp cho thanh niên".

+ Thông qua các phong trào thanh niên "Thi đua tình nguyện xây dựng và bảo vệ Tổ quốc", "Thanh niên lập nghiệp" và "Tuổi trẻ giữ nước", phong trào "Thanh niên tham gia xây dựng nông thôn mới"; phong trào " Tuổi trẻ lao động sáng tạo"… do Trung ương Đoàn phát động đã tạo ra môi trường mới cho thanh niên rèn luyện, phấn đấu và trưởng thành. Phong trào thanh niên đã thực sự trở thành động lực lớn góp phần đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trẻ cho đất nước.

+ Đặc điểm của các mô hình tổ chức này là thu hút tập hợp lực lượng lao động trẻ, trong đó có trí thức trẻ đến những nơi khó khăn, gian khổ, giải quyết những nhiệm vụ cụ thể mang lại hiệu quả kinh tế - xã hội cao. Thông qua đó đào tạo được một lực lượng lao động trẻ , một đội ngũ cán bộ trẻ có bản lĩnh và chuyên môn, nghiệp vụ cao. Chính sách thanh niên là một bộ phận quan trọng trong hệ thống chính sách của quốc gia, có gắn bó mật thiết, hữu cơ với các chính sách liên quan khác. Thực hiện chính sách thanh niên, thực sự là thực hiện chính sách dân tộc, là chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ cho tương lai, là chính sách "đi trước một bước" trong phát triển bền vững đất nước.

- Trong lịch sử cách mạng Việt Nam, luôn có sự nhất quán về đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và phong trào của các tổ chức thanh niên trong phát triển nguồn nhân lực trẻ khu vực dân tộc, miền núi.

+ Quan điểm về công tác dân tộc thiểu số đã được Đảng ta quan tâm từ khi thành lập đến nay. Từ văn kiện Đại hội lần thứ I của Đảng Cộng sản Việt Nam (tháng 3/1935) đã thông qua Nghị quyết "Về công tác trong các dân tộc thiểu số", xác định rõ: "Đại hội Đảng xét rằng lực lượng tranh đấu của các dân tộc thiểu số là một lực lượng rất lớn. Cuộc dân tộc giải phóng của họ là một bộ phận quan trọng trong cuộc cách mạng phản đế và điền địa ở Đông Dương, bộ phận của cuộc cách mạng thế giới". Và trong tất cả các nghị quyết Đại hội toàn quốc của Đảng từ khi thành lập đến nay đều khẳng định vai trò quan trọng trong đường lối phát triển " các dân tộc thiểu số" ở Việt Nam.

+ Quan điểm về chiến lược phát triển kinh tế - xã hội miền núi được xác định là một bộ phận quan trọng trong chiến lược phát triển đất nước không thể tách rời: Nghị quyết số 22 (khoá VI) ngày 27/11/1989 của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách lớn phát triển kinh tế - xã hội miền núi, nhấn mạnh: "Phát triển kinh tế - xã hội miền núi là một bộ phận hữu cơ của chiến lược phát triển kinh tế quốc dân, là sự nghiệp chung của nhân dân cả nước… Phát triển miền núi toàn diện cả về kinh tế, xã hội, văn hoá, quốc phòng, an ninh trong đó trọng tâm là phát triển kinh tế - xã hội gắn với thực hiện chính sách dân tộc của Đảng".

+ Quan điểm về phát triển con người vùng dân tộc thiểu số phải song song với đại đoàn kết dân tộc, chống mọi âm mưu chia rẽ dân tộc, phát huy vai trò của bản sắc văn hóa các dân tộc: Nghị quyết Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá IX về công tác dân tộc đã xác định: "Vấn đề dân tộc và đại đoàn kết dân tộc là vấn đề chiến lược cơ bản, lâu dài đồng thời cũng là vấn đề cấp bách hiện nay của cách mạng Việt Nam. Các dân tộc trong đại gia đình Việt Nam bình đẳng, đoàn kết, tương trợ, giúp nhau cùng phát triển, cùng nhau phấn đấu thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, xây dựng và bảo vệ tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa. Kiên quyết đấu tranh với mọi âm mưu chia rẽ dân tộc. Phát triển toàn diện chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội, an ninh, quốc phòng trên địa bàn vùng dân tộc và miền núi gắn với tăng trưởng kinh tế với giải quyết các vấn đề xã hội, thực hiện tốt chính sách dân tộc; quan tâm phát triển, bồi dưỡng nguồn nhân lực; chăm lo đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số; giữ gìn và phát huy những giá trị, bản sắc văn hoá truyền thống các dân tộc thiểu số trong sự nghiệp phát triển chung của cộng đồng dân tộc Việt Nam thống nhất."

- Chính sách Nhà nước thông qua các bộ luật, các quy phạm pháp luật liên quan đến các vấn đề dân tộc thiểu số miền núi là cơ sở khoa học xây dựng các chính sách về phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số miền núi.

Từ Hiến pháp năm 1946, Nhà nước ta đã khẳng định: " Ngoài sự bình đẳng về quyền lợi, những quốc dân thiểu số được giúp đỡ về mọi phương diện để chóng tiến kịp trình độ chung". Hiến pháp năm 1959: "Nước Việt Nam dân chủ cộng hoà là một nước thống nhất gồm nhiều dân tộc. Các dân tộc sống trên đất nước Việt Nam đều bình đẳng về quyền lợi và nghĩa vụ. Nhà nước có nhiệm vụ gìn giữ và phát triển sự đoàn kết giữa các dân tộc. Mọi hành vi khinh miệt, áp bức, chia rẽ dân tộc đều bị nghiêm cấm". Hiến pháp năm 1992 ghi rõ: "Các dân tộc có quyền dùng tiếng nói, chữ viết, giữ gìn bản sắc dân tộc và phát huy những phong tục tập quán, truyền thống và văn hoá tốt đẹp của dân tộc mình. Nhà nước

thực hiện chính sách phát triển về mọi mặt, từng bước nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của đồng bào dân tộc thiểu số. Nhà nước thực hiện chính sách ưu tiên đảm bảo phát triển giáo dục, miền núi, các vùng dân tộc thiểu số và các vùng đặc biệt khó khăn; ưu tiên thực hiện chương trình chăm sóc sức khoẻ cho đồng bào và dân tộc thiểu số".

Tóm lại, các nghị quyết, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và phong trào hoạt động của các tổ chức thanh niên trong lịch sử cách mạng đã giúp cho các nhà nghiên cứu thấy rõ các vai trò quan trọng của thanh niên và đào tạo phát triển thanh niên, đào tạo phát triển thế hệ trẻ trở thành lực lượng cách mạng cho Đảng, trở thành nguồn nhân lực chất lượng cao, phục vụ sự nghiệp cách mạng của dân tộc nói chung và sự nghiệp CNH, HĐH đất nước nói riêng. Đây là những căn cứ, những cơ cơ lí luận cho các đề tài, dự án về phát triển nguồn nhân lực của các nhà nghiên cứu khoa học.

4.2.2.2.Quan điểm của Đảng về phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc

Phát triển nguồn nhân lực là một bộ phận không thể tách rời trong phát triển kinh tế - xã hội, nó có vai trò trung tâm trong phát triển đất nước. Nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực cũng không thể tách rời nghiên cứu những quan điểm, định hướng trong phát triển kinh tế - xã hội.

Trong quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc hiện nay, Đảng ta đã thể hiện rõ các quan điểm phát triển ở các nội dung sau:

- Phát triển kinh tế - xã hội toàn diện vùng Tây Bắc trong mối quan hệ mật thiết với các vùng xung quanh và cả nước trên cơ sở phân công hợp tác cùng có lợi.

- Phát triển theo hướng lâu bền, đa dạng sinh học, đảm bảo mái nhà xanh cho vùng Tây Bắc và vùng đồng bằng Bắc Bộ.

- Thực hiện mô hình phát triển hàng hoá gắn với thị trường, vận hành theo các thành phần kinh tế dưới sự quản lí của Nhà nước.

- Phát triển kinh tế - xã hội theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá gắn liền với giữ gìn và phát huy bản sắc văn hoá dân tộc.

- Thực hiện cơ cấu kinh tế linh hoạt, nhạy cảm với thị trường trên cơ sở khai thác hiệu quả các thế mạnh công nghiệp, khai khoáng, du lịch, cây ăn quả, cây công nghiệp, chăn nuôi, nguyên liệu công nghiệp...phát triển công nghiệp, xây dựng và dịch vụ theo hướng huy động được đầy đủ các dân tộc và các thành phần kinh tế tham gia.

- Phát triển kinh tế - xã hội, gắn liền với củng cố, tăng cường an ninh quốc phòng và bảo vệ môi trường sinh thái.

Các quan điểm về phát triển kinh tế - xã hội được cụ thể hóa trong triển khai như sau:

Thứ nhất, phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc phải đi đôi với giải quyết các chính sách đại đoàn kết dân tộc.

Thực tế lịch sử ở Việt Nam đã cho thấy, trong một quốc gia có nhiều dân tộc, dù ở thời đại nào cũng vậy, các nhà lãnh đạo đất nước đã rất quan tâm tới việc bảo vệ sự đoàn kết và thống nhất, chống lại mọi âm mưu chia rẽ phân biệt các dân tộc. Chính điều đó đã giúp cho nhiều thế hệ người Việt Nam dù thuộc nhóm dân tộc nào, vẫn có thể tìm thấy những nhu cầu, quyền lợi chung, gắn bó chặt chẽ với nhau.

Tầm quan trọng của vấn đề dân tộc và đoàn kết dân tộc, đã được nhấn mạnh trong cả thời kỳ chiến tranh cách mạng trước đây lẫn thời kỳ đất nước chuyển mình trong công cuộc đổi mới, công nghiệp hóa và hiện đại hóa ngày nay. Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng đã chỉ rõ: "Vấn đề dân tộc và đoàn kết dân tộc luôn luôn có vị trí chiến lược trong sự nghiệp cách mạng. Thực hiện tốt chính sách dân tộc bình đẳng, đoàn kết, tương trợ, giúp nhau cùng phát triển; xây dựng kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội, phát triển sản xuất hàng hóa, chăm lo đời sống vật chất và tinh thần, xóa đói giảm nghèo, mở mang dân trí, giữ gìn, làm giàu và phát huy bản sắc văn hóa và dân tộc, giữa miền núi và miền xuôi, đặc biệt quan tâm vùng gặp nhiều khó khăn, vùng trước đây là căn cứ cách mạng kháng chiến. Tích cực thực hiện chính sách ưu tiên trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ dân tộc thiểu số. Phát huy vai trò của người tiêu biểu, có uy tín trong dân tộc và ở địa phương". (Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội 2001. Trang 127 - 128).

Thứ hai, phải coi chính sách phát triển nguồn nhân lực vùng Tây Bắc thực sự thuộc nhóm các chính sách ưu tiên đặc biệt trong chính sách về các dân tộc thiểu số.

Nói đến vùng Tây Bắc, một khái niệm mà chúng ta cần phải nhắc đến hoặc quan tâm nghiên cứu đó là khái niệm " thiểu số" và "dân tộc thiểu số" bởi vì dân số vùng Tây Bắc chiếm đến gần 90% là người dân tộc thiểu số. Chính khái niệm này đã nói lên rất nhiều nội hàm và ngoại hàm nghiên cứu các vấn đề có liên quan.

Thiểu số là một trong những vấn đề phức tạp được đặt ra từ rất lâu trong đời sống xã hội. Khái niệm nhóm người thiểu số được dùng để chỉ các nhóm người có những sự khác biệt về một phương diện nào đó với cộng đồng người

chung trong xã hội. Họ có thể khác biệt với nhóm người đa số về phương diện ngôn ngữ và văn hoá. Khác biệt về nhận thức và tôn giáo, về hoàn cảnh kinh tế, điều kiện sống và thu nhập... và đi kèm theo đó là sự khác biệt về phương thức ứng xử của cộng đồng đối với chính họ.

Thực tế lịch sử đã cho thấy, mọi vấn đề vùng về Tây Bắc và nhóm những người thiểu số thuộc vùng Tây Bắc là một trong những vấn đề luôn luôn nóng bỏng nhất của việc nghiên cứu cũng như thực thi chính sách cho phát triển kinh tế xã hội miền núi này. Từ những lí do nêu trên, chúng ta có thể khẳng định rằng vấn đề thiểu số và vùng Tây Bắc là sản phẩm khách quan của những sự vận động xã hội và lịch sử. Nó đặt ra cho nhân loại rất nhiều phức tạp, cần được giải quyết trên con đường hướng tới sự bình đẳng và phát triển tiến bộ xã hội.

Vậy ta có thể hiểu rằng: Nguồn nhân lực trẻ các dân tộc thiểu số Tây Bắc là một bộ phận quan trọng của nguồn nhân lực trẻ quốc gia. Tuy nhiên do những hoàn cảnh đặc thù về địa lí, kinh tế, xã hội, lịch sử mà nguồn nhân lực trẻ các dân tộc thiểu số Tây Bắc có những đặc trưng riêng, đòi hỏi có những chính sách quan tâm đào tạo, bồi dưỡng riêng biệt.

4.2.2.3. Quan điểm về phát triển nguồn nhân lực vùng Tây Bắc.

Những vấn đề cơ bản về phát triển nguồn nhân lực vùng Tây Bắc đã được phát hiện và chỉ ra rằng, tất cả các tiêu chí (chỉ số) phát triển nguồn nhân lực vùng Tây Bắc đều thấp so với các vùng khác trong cả nước. Tốc độ gia tăng các chỉ số này đều chậm, mức độ bất bình đẳng tiếp cận cao, tính bền vững thấp, năng suất lao động hay năng lực của nguồn nhân lực vùng Tây Bắc rất thấp và tính chủ thể của họ chưa cao. Để phát triển nguồn nhân lực vùng Tây Bắc cần thống nhất một số quan điểm sau:

Thứ nhất, cần có giải pháp chính sách tăng cường tính chủ thể của con người

Đó là tính chủ thể của từng người dân, của từng cá nhân, từng gia đình và từng cộng đồng để tạo ra tính chủ động, tích cực phát huy nội lực trong phát triển. Chính phủ cần đầu tư nhiều hơn vào phát triển giáo dục, y tế và phát triển cộng đồng ở vùng Tây Bắc. Chính phủ phải tập trung vào phát triển nguồn nhân lực cho Tây Bắc ở các cấp và các trình độ. Trước hết đầu tư để đào tạo cán bộ cho các cơ quan quản lí các cấp, đào tạo cán bộ chuyên môn trong các trường đại học, gửi đi học nước ngoài theo các chương trình có quy mô và có địa chỉ sử dụng cụ thể. Việc hỗ trợ của Nhà nước cho phát triển Tây Bắc là cần thiết nhưng phương thức đầu tư cần thay đổi. Đầu tư qua các dự án tổng thể, tăng cường

năng lực cán bộ cộng đồng và người dân, kết hợp giải quyết các vấn đề xã hội, xoá đói, giảm nghèo, phát triển giáo dục, y tế và văn hoá.

Thứ hai, Phải đảm bảo phát triển nguồn nhân lực vùng Tây Bắc theo quan điểm phát triển bền vững,

Nhà nước phải tạo cơ hội tiếp cận cho mọi người với những đầu tư của Nhà nước giúp làm giảm khoảng cách phát triển so với các vùng khác. Mức hỗ trợ của Nhà nước trên đầu người ở Tây Bắc hiện nay cao hơn so với các vùng khác, nhưng do trình độ phát triển thấp, giao thông khó khăn, dân số thưa và chi phí đầu tư trên đơn vị cao, thì mức hỗ trợ như vậy của Nhà nước vẫn chưa thoả đáng, Nhà nước cần tập trung vào đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng, trong đó hạ tầng giao thông, điện, nước và hỗ trợ hiệu quả các doanh nghiệp đầu tư phát triển kinh tế ở vùng Tây Bắc. Việc đầu tư cho y tế, giáo dục và văn hoá cần được tăng cường theo các chương trình của Nhà nước, có sự tham gia và giám sát của người dân. Hơn nữa, đây là vùng có tầm quan trọng về an ninh quốc phòng, cần được chú trọng phát triển nhằm giải quyết tận gốc những bất ổn do sự chống phá của các thế lực thù địch từ bên ngoài.

Thứ ba, Khai thác tài nguyên cần phải đầu tư trở lại phát triển nguồn nhân lực.

Phải nhận thức rằng, tài nguyên Tây Bắc chủ yếu là thủy điện, rừng, khoáng sản, nguồn tài nguyên này đang được khai thác cho phát triển kinh tế của cả nước. Do đó, nguồn tài nguyên này khi được khai thác cần được đầu tư trở lại cho sự phát triển bền vững nguồn nhân lực và sự giàu có của vùng Tây Bắc. Xét cho cùng muốn khai thác tốt tài nguyên thiên nhiên thì cần phải có có con người có trình độ hiểu biết và có trách nhiêm cao. Nhưng mặt khác khi phát triển thuỷ điện, khai thác khoáng sản luôn phải có kế hoạch, phải tính đến những hạn chế, rủi do có thể xẩy ra như lũ lụt, môi trường, thảm thực vật, dân sinh.

4.2.2.4. Quan điểm về chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ.

Bước vào thời kì CNH, HĐH, Đảng và Nhà nước rất quan tâm đến chiến lược phát triển thanh niên - nguồn nhân lực trẻ của đất nước. Chỉ trong 10 năm từ 2002 – 2012, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản quan trọng đối với thanh niên và thế hệ trẻ: Chiến lược phát triển thanh niên (2001-2010) và chiến lược phát triển thanh niên (2011- 2020); Luật Thanh niên và Nghị định hướng dẫn (2005); Nghị quyết 25 kì họp thứ thứ 7, khóa X của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về Tăng cường công tác thanh niên thời kì đẩy mạnh CNH, HĐH. Đây là những văn bản vô cùng quan trọng trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực trẻ. Những văn bản này đã làm thay đổi trong tư duy, nhận thức, trong xây dựng triển khai và thực hiện các chính sách về phát triển nguồn nhân

lực trẻ. Hệ thống các quan điểm của Đảng trong phát triển thanh niên, phát triển nguồn nhân lực trẻ được thể hiện ở các nội dung sau:

- Thanh niên là lực lượng cách mạng nhất, luôn luôn phải được đặt ở vị trí trung tâm trong chiến lược bồi dưỡng nguồn nhân lực con người: Thanh niên là lực lượng đông đảo nhất trong lực lượng lao động xã hội chiếm 28,9% dân số và 78% lực lượng lao động xã hội. Được Đảng đánh giá là đội quân xung kích cách mạng và lực lượng dự bị tin cậy của Đảng, Nhà nước và của toàn dân tộc, là rường cột của nước nhà.

- Phải luôn luôn đổi mới toàn diện về giáo dục và đào tạo, tạo cơ hội cho mọi thanh niên được học tập và chọn hình thức học tập phù hợp của mình: Đổi mới giáo dục chính là tạo ra một nguồn nhân lực phù hợp, đáp ứng các yêu cầu phát triển của xã hội và hội nhập quốc tế, là tạo cho thanh niên phát triển toàn diện theo năng lực, sở trường của mình, tạo cơ hội tìm việc làm và nâng cao thu nhập, mức sống của xã hội.

- Công tác xây dựng Đoàn thanh niên phải được coi là một bộ phận trong công tác xây dựng Đảng, là xây dựng Đảng đi trước một bước: Đoàn thanh niên là tổ chức dự bị của Đảng, tổ chức gần Đảng nhất và là lượng nòng cốt trong đoàn kết tập hợp thanh niên thực hiện đường lối của Đảng, chính sách của Nhà nước. Đoàn thanh niên cần được đặt đùng vị trí trí trong xã hội thời kì phát triển nền kinh tế trị trường xã hội chủ nghĩa.

- Coi chính sách phát triển thanh niên là bộ phận quan trọng trong chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ: Phát triển thanh niên chính là phát triển nguồn nhân lực trẻ cho đất nước, phải được đặt trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho đất nước. Cần phải phát triển thanh niên một cách toàn diện cả về thể lực, trí lực và tâm lực đáp ứng đòi hỏi của nguồn nhân lực chất lượng cao cho phát triển đất nước.

- Coi tri thức là lực lượng lao động sáng tạo đặc biệt, đầu tư cho tri thức trẻ là đầu tư cho phát triển bền vững: Phải lấy đào tạo, giáo dục nâng cao tri thức cho thanh niên về chuyên môn, kĩ thuật, khoa học công nghệ là ưu tiên số một cho phát triển nguồn nhân lực trẻ thời CNH, HĐH.

- Đoàn thanh niên là tổ chức có vai trò rất quan trọng trong đào tạo nguồn nhân lực trẻ cho đất nước thông qua các phong trào thanh niên. Phong trào thanh niên cần được đi sát với nhu cầu, nguyện vọng và sự phát triển của thanh niên và yêu cầu đòi hỏi của xã hội. Phải coi phong trào thanh niên là một bộ phận tham gia vào đào tạo nguồn nhân lực có hiệu quả cao trong thực tiễn hiện nay.

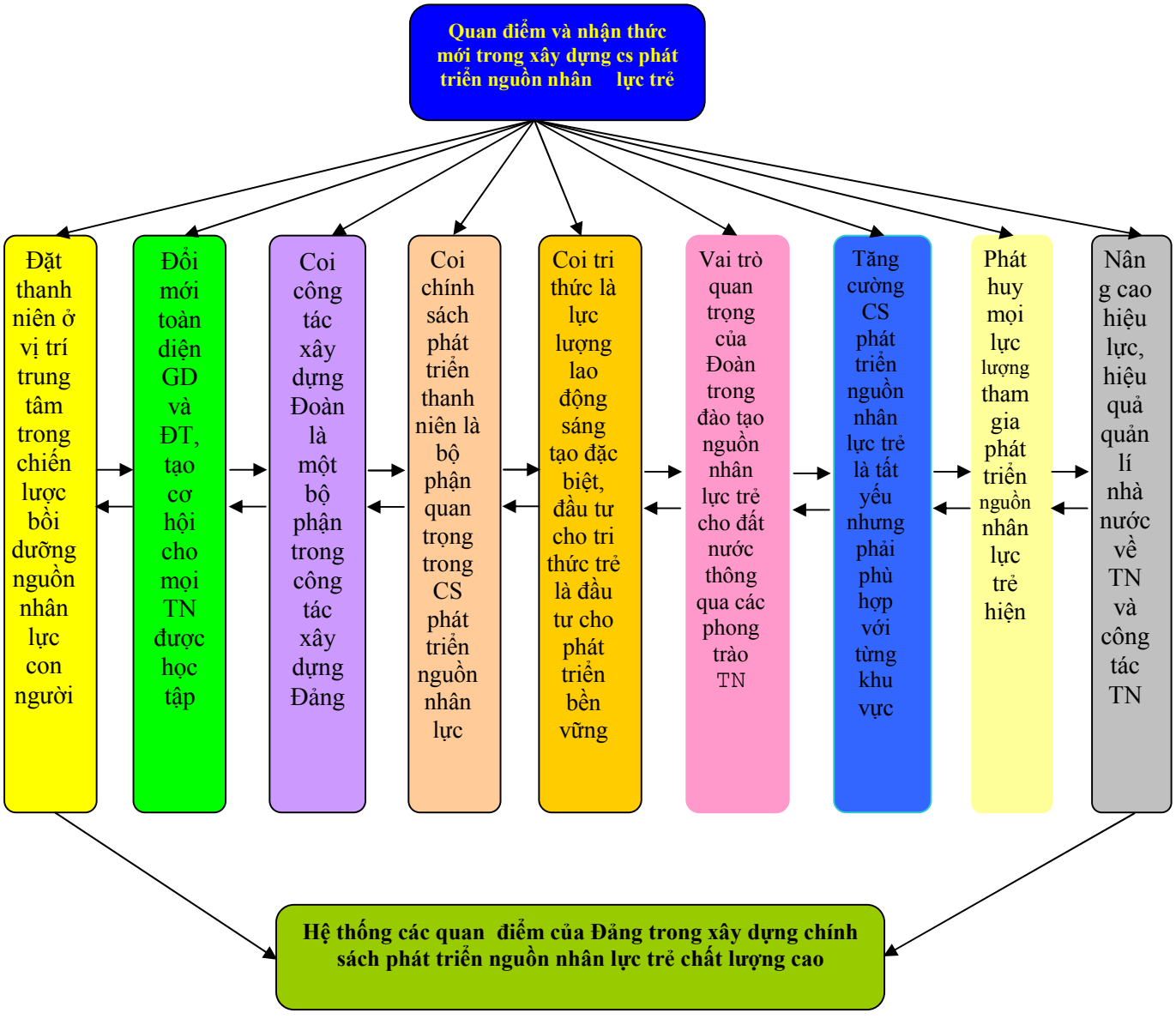
- Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ là tất yếu nhưng phải phù hợp với từng khu vực: ưu tiên cho phát triển các nguồn nhân lực đặc biệt, thiệt thòi như nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số, nguồn nhân lực khuyết tật.

- Cần phải phát huy mọi lực lượng tham gia phát triển nguồn nhân lực trẻ hiện nay: Đào tạo nguồn nhân lực phải được coi là trách nhiệm của toàn xã hội.

- Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lí nhà nước về thanh niên và công tác thanh niên: Kiện toàn lại các tổ chức Nhà nước về quản lí thanh niên, ban hành mới và sửa đổi các luật pháp về bảo vệ quyền và nghĩa vụ thanh niên.

Các quan điểm trên đây có thể hệ thống lại theo biểu đồ như sau:

Biểu đồ: 4:1. Quan điểm của Đảng trong xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ



Nguồn: Nghiên cứu của tác giả Luận án

4.2.2.5. Quan điểm về chÝnh s¸ch ph¸t triÓn nguån nh©n lùc trÎ khu vùc T©y B¾c.

Từ các quan điểm nhận thức mới trong điều kiện hiện nay, Đảng và Nhà nước ta đã có những quan điểm quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội Tây Bắc nói chung và phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc nói riêng. Những quan điểm về chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc cũng đã được thể hiện trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc. Các quan điểm đó được thể hiện thông qua đường lối, nghị quyết của Đảng và chính sách pháp luật của Nhà nước: Luật, quy phạm dưới luật, các chương trình, dự án, các chiến lược phát triển… Các quan điểm về chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc có thể được khái quát thành các nội dung như sau:

- Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng thông qua đường lối phát triển kinh tế - xã hội và chiến lược phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc, bên cạnh chiến lược của Đảng, Nhà nước, mỗi địa phương phải tự xây dựng cho mình một đường lối, chiến lược phát triển riêng phù hợp với điều kiện tỉnh mình.

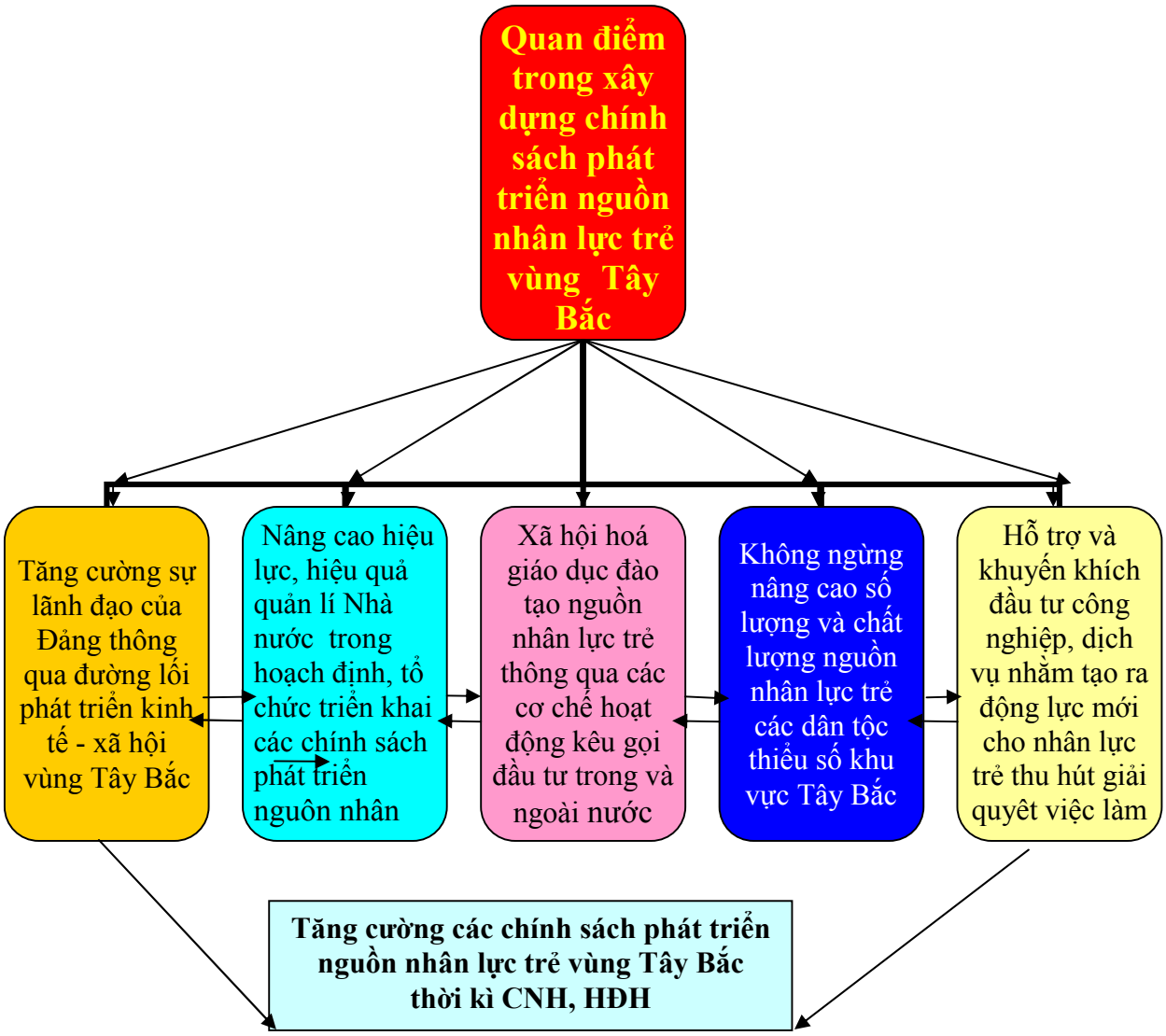
- Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lí Nhà nước trong hoạch định, tổ chức triển khai các chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ Vùng Tây Bắc: Chính sách phải xây dựng trên những căn cứ khoa học mới có tính khả thi cao.

- Xã hội hoá giáo dục đào tạo nguồn nhân lực trẻ thông qua các cơ chế hoạt động kêu gọi đầu tư trong và ngoài nước: Kêu gọi các nhà doanh nghiệp, nhà hảo tâm tham gia đào tạo, giáo dục nguồn nhân lực trẻ cho vùng Tây Bắc.

- Không ngừng nâng cao số lượng và chất lượng nguồn nhân lực trẻ các dân tộc thiểu số khu vực Tây Bắc.

- Hỗ trợ và khuyến khích đầu tư công nghiệp, dịch vụ nhằm tạo ra động lực mới cho nhân lực trẻ, thu hút giải quyết việc làm cho lao động trẻ vùng Tây Bắc

Các quan điểm trên được tóm tắt thành biểu đồ sau đây:



Biểu đồ 4:2. Quan điểm trong Xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc

Nguồn: Nghiên cứu của tác giả Luận án

4.2.3. Những định hướng về phát triển nguồn nhân lực trẻ

Đảng ta đã xác định CNH-HĐH là nhiệm vụ trọng tâm đến năm 2020, trong đó phát triển nguồn nhân lực một cách toàn diện và mạnh mẽ là vấn đề then chốt. Muốn thực hiện thành công sự nghiệp này, mỗi tỉnh, mỗi khu vực cần xác định nhiệm vụ chiến lược cho mình dưới sự định hướng của Đảng trong phát triển kinh tế xã hội chung và nguồn nhân lực nói riêng. Sự định hướng này phải được thông qua nghị quyết của Đảng bộ từng địa phương về phát triển nguồn nhân lực trẻ và phải có tính thực thi cao.

Có thể khái quát những định hướng cơ bản trong phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc đến năm 2020 và tầm nhìn 2030 như sau:

Một là, phát triển nguồn nhân lực trẻ là để đáp ứng tốt hơn, bền vững hơn yêu cầu của CNH, HĐH, đem lại cho kinh tế địa phương một nền tảng công nghiệp hiện đại, khoa học kỹ thuật tiên tiến, thúc đẩy sản xuất, chất lượng và hiệu quả ngày càng cao, tác động mạnh mẽ quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng tiến bộ.

Hai là, phải coi phát triển giáo dục và đào tạo 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. Nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, đổi mới nội dung, phương pháp dạy và học, hệ thống trường lớp và hệ thống quản lý giáo dục; thực hiện "chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá" giáo dục. Củng cố thành tựu xoá nạn mù chữ và tiến tới đẩy nhanh tiến độ phổ cập giáo dục Trung học cơ sở. Tăng ngân sách nhà nước cho giáo dục đào tạo theo nhịp độ tăng trưởng kinh tế của địa phương. Thực hiện công bằng trong giáo dục, tạo điều kiện cho mọi trẻ em các dân tộc Tây Bắc trong độ tuổi đều được đi học.

Ba là, phát triển nguồn nhân lực trẻ phải xuất phát từ điều kiện cụ thể của mỗi địa phương với đặc điểm khác nhau. Tuy vùng Tây Bắc có nhiều tiềm năng, thế mạnh về công nghiệp (đặc biệt là công nghiệp khai khoáng và thuỷ điện), lâm nghiệp, nông nghiệp hàng hoá… kinh tế cơ bản vẫn là kinh tế trọng nông, công nghiệp - dịch vụ, dịch vụ - thương mại yếu kém và chậm phát triển; cơ sở vật chất, kỹ thuật của nông nghiệp và cấu trúc hạ tầng nông thôn lạc hậu, đời sống nông dân khó khăn, sinh hoạt văn hoá nghèo nàn, trình độ dân trí thấp…

Bốn là, quan điểm phát triển toàn diện: thực hiện CNH-HĐH là vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh. Phát triển nguồn nhân lực trẻ phải nhằm vào việc làm cho con người phát triển tự do, toàn diện cả về thể chất, trí tuệ, tác phong làm việc, đạo đức trong lao động.

Năm là, phát triển nguồn nhân lực trẻ theo hướng CNH-HĐH trong điều kiện hội nhập ngày càng sâu rộng vào nền kinh tế thế giới phải giữ vững truyền thống cách mạng, văn hoá dân tộc; hoà nhập chứ không hoà tan.

Sáu là, thực hiện trọng dụng nhân tài, nhất là tài năng trẻ, cân đối toàn diện có trọng điểm trong xây dựng quy hoạch sử dụng cán bộ khoa học kỹ thuật và lao động chuyên môn kĩ thuật trẻ: xây dựng đội ngũ công nhân kỹ thuật, nhân viên kỹ thuật, cán bộ quản lý đầu ngành, chuyên gia giỏi các ngành nghề, các lĩnh vực, các cấp, tạo điều kiện cho họ có khả năng sáng tạo, phát huy sáng kiến góp phần phát triển kinh tế xã hội vùng Tây Bắc.

Bảy là: phải huy động mọi nguồn lực trong giáo dục, quản lí, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực trẻ: Các đoàn thể chính trị, xã hội, các tổ chức trong và ngoài nước, các doanh nghiệp, gia đình và nhà trường.

Tám là, ưu tiên hành đầu phát triển các khu công nghiệp và phát triển dịch vụ du lịch khu vực Tây Bắc nhằm thu hút lao động và khai thác tiềm năng thế mạnh của điều kiện tự nhiên Tây Bắc : Du lịch sinh thái, du lịch lịch sử, du lịch mạo hiểm... thông qua phát triển làm thay đổi nhận thức của lớp trẻ vùng Tây Bắc về lề lối, phong cách công nghiệp, tạo cơ hội việc làm thu nhập thông qua giao lưu tiếp xúc và đào tạo bồi dưỡng.

4.3. Giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

Về khoa học có thể có nhiều cách phân định hoặc phân loại cách nhóm giải pháp tùy theo ý định, mục tiêu nghiên cứu của từng loại đề tài**.** Để xây dựng các luận cứ trong phân chia các nhóm giải pháp, tác giả luận án đã dựa vào các căn cứ, cơ sở sau trong quá trình xây dựng các giải pháp:

- Căn cứ vào những quan điểm, chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước và của xã hội về phát triển nguồn nhân lực trẻ làm cơ sở đưa ra các giải pháp nhằm tăng cường và hoàn thiện hệ thống chính sách về phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc: Nghị quyết của Đảng về phát triển vùng núi và vùng núi Tây Bắc, chính sách dân tộc và dân tộc thiểu số, hoạt động của Ban chỉ đạo Tây Bắc, của Ủy ban Dân tộc Quốc hội; sự quan tâm đầu tư vào các lĩnh vực đời sống vùng Tây Bắc của các doanh nghiệp trong, ngoài nước và của toàn xã hội.

- Căn cứ vào đặc điểm tự nhiên, xã hội, kinh tế, văn hóa và trình độ dân trí của con người Tây Bắc hay nói cách khác là những khả năng về nội lực vùng Tây Bắc:Vùng núi cao, hiểm trở, văn hóa đa sắc tộc, kinh tế phát triển khó khăn, trình độ văn hóa, chuyên môn và dân trí thấp…

- Căn cứ vào kết quả nghiên cứu của tác giả và kết quả phân tích, đánh giá thực trạng công tác triển khai, tổ chức thực hiện, hiệu lực, hiệu quả của hệ thống chính sách liên quan đến phát trển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc: Thực trạng về kết quả, những tồn tại cùng những nguyên nhân của những tồn tại trong chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc những năm qua để xây dựng các nhóm giải pháp phù hợp

- Căn cứ vào nhu cầu thực tiễn của thanh thiếu niên vùng Tây Bắc:Theo kết quả điều tra xã hội học, khi đặt câu hỏi " *Theo bạn để phát triển toàn diện cho thanh thiếu niên khu vực Tây Bắc, Đảng, Nhà nước và chính quyền địa phương cần quan tâm đến những chính sách nào trong thời gian tới?*". Kết quả thu được như sau:

Các nhóm chính sách được ưu tiên với mức cao là: Chính sách xóa đói giảm nghèo (89,2%), chính sách vay vốn lập nghiệp (78,7%), chính sách vay vốn học tập (88,6%), chính sách cử tuyển Đại học (87,9), chính sách dạy nghề (75,6), chính sách đầu tư vui chơi giả trí (68,8%), chính sách y tế (66,1%).

Các nhóm chính sách được đánh giá mức trung bình là chính sách xóa mù và chống tái mù chữ (48,2%), chính sách hỗ trợ gia đình khó khăn (43,8%), chính sách nâng cao tay nghề (48,8%), chính sách khuyến khích công tác vùng sâu, vùng xa (42,1%), chính sách ưu tiên con em đân tộc thiểu số(49,3%), chính sách chăm sóc bà mẹ trẻ em (39,3%), chính sách xây dựng trường nội trú (40,1%), chính sách phát triển nghề truyền thống (37,8%), chính sách giữ gìn bản sắc văn hóa dân tộc (50,6%), chính sách phòng chống tội phạm (38,3%) [PL. Tr.199].

Với mục đích, nhiệm vụ của đề tài luận án và kết quả nghiên cứu, điều tra trên đây cùng các căn cứ trên đây tác giả đã phân chia các nhóm giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc theo 7 nhóm giả pháp sau: 1- *Nhóm giải pháp chính sách tác động đến phát triển giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực trẻ; 2-Nhóm giải pháp chính sách về y tế, tăng cường sức khỏe của Thanh thiếu niên; 3-Nhóm giải pháp chính sách thu hút nguồn nhân lực trẻ đến vùng Tây Bắc; 4-Nhóm giải pháp tăng cường tính chủ thể cho lớp trẻ vùng Tây Bắc; 5- Nhóm giải pháp phát triển kinh tế, xóa đói giảm nghèo; 6- Nhóm giải pháp phát huy bản sắc văn hóa dân tộc, tăng cường giao lưu, nâng cao đời sống văn hóa tinh thần trong cộng đồng; 7-Nhóm giải pháp huy động các tổ chức chính trị, chính trị xã hội, tổ chức xã hội, tổ chức nghề nghiệp tham gia váo đào tạo phát triển nguồn nhân lực trẻ.*

4.3.1. Nhóm giải pháp về chính sách giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng.

Trình độ phát triển giáo dục ở Tây Bắc rất thấp nhất so với cả nước và có dấu hiệu suy giảm trong những năm gần đây. Để tăng cường phát triển giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng cần tạo động lực cho học sinh và gia đình, cán bộ giáo viên

và cộng đồng. Để đáp ứng được yêu cầu này cần phải định hướng được mục tiêu và ban hành các chính sách phù hợp:

4.3.1.1. Tăng cường ban hành chính sách giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng cho vùng Tây Bắc.

Căn cứ trên phân tích thực trạng việc triển khai, tổ chức thực hiện và hiệu lực, hiệu quả của các chính sách giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc ở chương III, theo tác giả, thời gian tới Đảng và Nhà nước cần ban hành các chính sách thuộc nhóm này theo định hướng:

Một là, chính sách nhằm chặn đứng sự xuống cấp của giáo dục vùng Tây Bắc và nâng nhanh tốc độ phát triển giáo dục.

Theo kết quả phân tích của một số nhà nghiên cứu, giáo dục Tây Bắc đang có dấu hiệu đi xuống theo nhiều tiêu chí, đặc biệt tỷ lệ bỏ học cao, càng lên các cấp học cao tỷ lệ nhập học càng giảm; mặc dù đã có sự quan tâm của các cấp chính quyền ở nhiều địa phương, nhưng vấn đề giáo dục vẫn chưa có sự vào cuộc của toàn bộ hệ thống chính quyền ở đây. Việc đưa ra các giải pháp để giảm tỷ lệ bỏ học ở các cấp là cấp bách. Nhiều địa phương đã có kinh nghiệm duy trì sĩ số học sinh, sự phối hợp của ngành giáo dục và chính quyền, các già làng, trưởng bản đã phát huy tác dụng. Tuy nhiên, phải giải quyết các vấn đề về nhận thức, về kinh phí, về nhân lực cho sản xuất đối với các gia đình neo người và gia đình nghèo. Chính quyền cần có giải pháp quản lí phù hợp bằng sự hỗ trợ, động viên và các biện pháp hành chính đối với các đơn vị, địa phương không quan tâm đầy đủ tới giáo dục.

Hai là, Chính sách tạo động lực cho học sinh, phụ huynh học sinh và cán bộ giáo viên trong đầu tư học tập và giảng dạy.

- Nhiều người dân hiện nay vẫn còn có nhận thức chưa đúng về vai trò của giáo dục, chưa đầu tư thời gian, sức lực và tiền của phù hợp cho con cái theo học các bậc học bắt buộc và bậc học cao hơn. Để nâng cao ý thức của người dân về vai trò của giáo dục trong phát triển xã hội và trong cuộc sống cá nhân, việc tuyên truyền phải thực tế, động viên những tấm gương tốt, những cá nhân và gia đình thành công tại cộng đồng. Khuyến khích người dân tham gia thảo luận, kiến nghị và quyết định phương hướng phát triển giáo dục, huy động sự đóng góp và đề nghị những hỗ trợ cụ thể của Nhà nước.

- Hỗ trợ người nghèo tiếp cận giáo dục là rất cần thiết. Trên thực tế, nhiều gia đình nghèo không có điều kiện cho con đi học do thiếu nhân lực, thiếu tiền

đóng góp hay chi phí cho con cái học theo mô hình "bán trú dân nuôi". Tăng cường việc hỗ trợ của cộng đồng và Nhà nước là rất cần thiết.

- Xác định và sử dụng biên chế theo hợp đồng cử tuyển, tạo công ăn việc làm cho học sinh đã được đào tạo có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ nhất định. Đặc biệt, việc sử dụng học sinh được đào tạo thay thế các cán bộ cơ sở chưa qua trường lớp hoặc có trình độ văn hoá thấp sẽ tạo động lực cho học sinh và cha mẹ học sinh, là con đường nâng cao năng lực làm việc của cán bộ cấp chính quyền và đoàn thể cấp cơ sở.

- Hỗ trợ giáo viên trong cuộc sống, ngoài chế độ lương bổng cần hỗ trợ nhà ở và các dịch vụ sinh hoạt; bồi dưỡng, nâng cao trình độ giáo viên hiện đương chức, có lộ trình đào tạo cán bộ người dân tộc thay thế giáo viên người Kinh đang chiếm đa số trong đội ngũ giáo viên ở vùng Tây Bắc hiện nay.

- Có lộ trình đào tạo cán bộ chuyên môn nghiệp vụ và cán bộ quản lí cho vùng dân tộc, chú trọng hơn đến xây dựng mạng lưới trường đại học, cao đẳng trên địa bàn Tây Bắc, đảm bảo đào tạo đủ cán bộ tại chỗ cho các tỉnh trong vùng. Hiện tại, Tây Bắc chỉ mới có duy nhất một trường đại học với đội ngũ giảng viên, trang thiết bị giảng dạy và các điều kiện đảm bảo chất lượng giáo dục rất kém. Nhà nước cần đầu tư phát triển thêm các trường cao đẳng, trường dạy nghề ở các tỉnh trong vùng đảm bảo điều kiện học tập tại chỗ cho học sinh, sinh viên vùng Tây Bắc.

Ba là, Chính sách hỗ trợ phát triển hạ tầng, cơ sở vật chất của giáo dục.

- Tăng cường cơ sở vật chất, trường học các cấp. Trước hết, chú ý phát triển hạ tầng hệ thống trường nội trú, nơi chuẩn bị đầu vào cho các trường cao đẳng, đại học trên địa bàn vùng và đội ngũ cán bộ làm việc trong vùng sau này. Các trường trung học cơ sở và tiểu học cần được kiên cố hoá, chú ý đặc biệt đến nơi dân cư thưa phải dạy các lớp ghép, chi phí đầu tư cao hơn rất nhiều những nơi khác. Việc xây dựng phòng học kiên cố cần đi liền với việc xây dựng nhà ở cho giáo viên, trang bị thiết bị cho phòng thí nghiệm, máy tính và các điều kiện vệ sinh môi trường, như cung cấp nước sạch cho trường học, xây dựng nhà vệ sinh v.v. đáp ứng chuẩn của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

- Đồ dùng, thiết bị giảng dạy và học tập thiếu thốn, chưa được các cấp quản lí quan tâm đúng mức. Việc cung cấp thiết bị không đồng bộ và phòng thí nghiệm chưa được đưa vào sử dụng là tình trạng chung ở nhiều địa phương và tình trạng này ở Tây Bắc còn căng thẳng hơn nhiều.

Bốn là, Chính sách về tăng cường tổ chức, quản lí giáo dục đào tạo cho Tây Bắc.

- Đa dạng hoá mô hình giáo dục - đào tạo – bồi dưỡng ở các cấp; tăng cường trường nội trú, mở rộng chỉ tiêu tuyển sinh nội trú; củng cố mô hình bán trú dân nuôi có sự hỗ trợ thêm của Nhà nước và các nguồn kinh phí khác để cải thiện điều kiện sống và học tập của học sinh ở đây.

- Tăng cường chất lượng đào tạo thông qua tổ chức quá trình dạy học, đổi mới phương pháp dạy học, tăng cường dạy tiếng dân tộc song song với tiếng Việt để học sinh dân tộc có đủ kiến thức phổ thông khi bước vào đời. Cần thảo luận các tiêu chí chất lượng theo yêu cầu sử dụng, không nên áp đặt yêu cầu chất lượng chung của các vùng phát triển. Các tiêu chí về ngoại ngữ, các môn chuyên sâu cần thay đổi phù hợp với nhu cầu sử dụng.

Quy hoạch đào tạo và sử dụng cần tiến hành đồng bộ trên cả vùng Tây Bắc. Các tỉnh cần làm kế hoạch đào tạo kết hợp với sử dụng, hướng dẫn cơ sở nghiên cứu và đề xuất nhu cầu về số lượng và trình độ cán bộ cần đào tạo để có kế hoạch đáp ứng đồng bộ cho cả vùng và từng địa phương.

4.3.1.2. Những chính sách cần tăng cường trong giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc hiện nay.

- Chính sách cử tuyển trong chế độ thi tuyển vào các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp đối với học sinh, thanh niên các dân tộc miền núi Tây Bắc: Tăng cường về số lượng cử tuyển, đổi mới biện pháp tuyển chọn, nâng cao hiệu quả trong quy trình đào tạo về đầu vào và đầu ra; đổi mới trong quy hoạch nghề nghiệp và kế hoạch tuyển chọn cho từng địa phương trong khu vực cho phù hợp với nhu cầu.

- Chính sách về vay vốn tín dụng trong đào tạo chuyên nghiệp cho học sinh nghèo và học sinh các dân tộc thiểu số: Ban hành chính sách đặc biệt trong vay tín dụng cho học sinh dân tộc thiểu số, vùng sâu, vùng cao về thời gian thanh toán, nâng cao định mức vay và phương pháp giải ngân phù hợp. Trong khi cho vay cần tính đến điều kiện ăn ở, đi lại của học sinh vùng sâu xa khác với điều kiện học sinh nghèo vùng đồng bằng. Không nên áp dụng bình quân trong chính sách vay vốn học tập đối với các vùng miền.

- Chính sách ưu tiên đầu tư thêm các trường dân tộc nội trú đến các huyện và các xã vùng sâu, vùng xa. Nhà nước cần tăng cường đầu tư về cả quy mô và chất lượng cho các trường dân tộc nội trú. Phải đầu tư mỗi trường tiểu học hoặc trung học cơ sở là một trường dân tộc nội trú ở các xã vùng sâu, vùng cao. Tăng cường chế độ

ăn ở, sinh hoạt cho học sinh các trường này nhằm thu hút học sinh dân tộc thiểu số đến trường.

- Chính sách hỗ trợ tự đào tạo cho thanh niên các dân tộc Tây Bắc: Cần ban hành chính sách khuyến khích học sinh dân tộc thiểu số ít người tham gia học tập ở các trường Cao đẳng, Đại học trong cả nước bằng các nguồn ngân sách của Nhà nước: Miễn hẳn học phí, hỗ trợ tiền ăn ở, đi lại cho sinh viên các dân tộc ít người bằng các nguồn vốn của Trung ương kết hợp với địa phương các tỉnh Tây Bắc.

- Chính sách hỗ trợ, khuyến khích cụ thể về tài chính cho các cấp trong các tỉnh Tây Bắc về đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, sử dụng cán bộ trẻ: Hỗ trợ đầu tư xây dựng cơ bản về trường học kiên cố từ nguồn vốn Trung ương, hỗ trợ về mua sắm trang thiết bị giảng dạy, tăng cường hỗ trợ kinh phí cho các trường dân tộc nội trú.

- Chính sách về đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chính trị, tư tưởng, văn hoá xã hội cho đội ngũ cán bộ xã, phường, thôn, bản và thanh thiếu niên: Có chiến lược đào tạo, bồi dưỡng toàn diện về văn hóa, chuyên môn, trình độ lí luận chính trị cho đội ngũ cán bộ xã, thôn, bản. Đảng, Nhà nước cần phân cấp đào tạo đội ngũ cán bộ này theo những lộ trình phù hợp.

- Chính sách khuyến khích, ưu đãi đặc biệt đối với học sinh giỏi, các tài năng trẻ người dân tộc thiểu số. Bên cạnh đầu tư cho phát triển toàn diện về nguồn nhân lực trẻ, các địa phương cần có kế hoạch xây dựng cho mình các chính sách khuyến khích động viên các nhân tài, các tài năng trẻ trong thanh thiếu niên. Tạo nguồn lao động chất lượng cao lâu dài cho khu vực Tây Bắc:

- Điều chỉnh và ban hành chính sách phổ cập nghề cho thanh niên các dân tộc miền núi Tây Bắc. Tăng cường đầu tư các trường dạy nghề với quy mô phù hợp đến các huyện vùng sâu, vùng cao đồng thời ban hành chính sách tạo lập nghề nghiệp cho thanh niên các dân tộc thiểu số bằng chính nghề của mình. Khuyến khích các doanh nghiệp sử dụng thanh niên học nghề tại chỗ.

- Tăng cường chính sách khuyến khích đầu tư các khu công nghiệp, các doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất kinh doanh đặt cơ sở tại các tỉnh miền núi phía Bắc tạo động lực học nghề và thu hút lao động dân tộc. Ưu tiên các khu công nghiệp thu hút đông lao động và khai thác thế mạnh vùng Tây Bắc.

- Mở rộng áp dụng chính sách hỗ trợ, khuyến khích sản xuất, dịch vụ các nghề thủ công, truyền thống, tại nhà, tại địa phương trong đồng bào các dân

tộc. Tây Bắc là vùng giàu tiềm năng về lâm nghiệp và nghề truyền thống: Đan lát mây tre, nứa, lá, thủ công mỹ nghệ, nghề thuốc nam gia truyền. Việc ban hành chính sách tác động đến các lĩnh vực này sẽ giúp cho giải quyết nguồn lao động dư thừa lớn, tăng thu nhập, nâng cao mức sống, cải thiện chất lượng nguồn nhân lực.

- Hoàn thiện các chính sách khuyến khích xây dựng các làng thanh niên lập nghiệp tại các vùng sâu, xa và biên giới. Giao cho Đoàn thanh niên, các Hội thanh niên và các địa phương lập các dự án thành lập các lành thanh niên lập nghiệp ở các tỉnh, các huyện vùng sâu, vùng xa, vùng cao khu vực Tây Bắc nhằm giải quyết cả nhiệm cụ kinh tế - xã hội và an ninh quốc phòng.

4.3.2. Nhóm giải pháp chính sách tác động đến phát triển y tế, tăng cường sức khỏe cho thế hệ trẻ vùng Tây Bắc

Phát triển nguồn nhân lực trẻ trước hết cần quan tâm đến số lượng nguồn nhâ lực và chất lượng nguồn nhân lực trẻ hiện có và sẽ có. Số lượng nguồn nhân lực không phải là số lượng dân số thông thường mà là số lượng dân số có khả năng tham gia vào phát triển kinh tế - xã hội và các thế hệ những người sẽ tiếp tục tham gia vào phát triển kinh tế xã hội. Chất lượng nguồn nhân lực không chỉ tính đến trình độ, tri thức, chuyên môn, nghề nghiệp, văn hóa mà phải nói đến sức khỏe, thể lực của con người, của các thế hệ thanh thiếu niên đang lớn lên.

Để làm gia tăng cả về số lượng, chất lượng nguồn nhân lực trẻ cho vùng Tây Bắc trong thời kì đẩy mạnh CNH, HĐH, bên cạnh phát triển về giáo dục, đào tạo thì Đảng, Nhà nước và chính quyền các địa phương vùng Tây Bắc cần phải hoạch định, xây dựng, ban hành các loại chính sách về y tế, chăm sóc sức khỏe cho thanh thiếu niên và nhân dân các dân tộc thiểu số vùng Tây Bắc.

4.3.2.1. Chính sách tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, kĩ thuật, cán bộ y tế cho vùng Tây Bắc

- Xây dựng chiến lược phát triển y tế cho miền núi Tây Bắc từ 10 – 20 năm: Chất lượng nguồn nhân lực luôn gắn liền đến những tiêu chí về sức khỏe, thể lực. Để có một nguồn nhân lực chất lượng cao hay nói cách khác là giúp nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc có một sức khỏe, thể lực tốt thì Nhà nước cần có chiến lược trong việc ban hành và tăng cường một hệ thống các chính sách đầu tư về y tế đảm bảo chi phối trong thời gian dài từ khi còn trong bụng mẹ đến khi trưởng thành. Điều này chủ yếu phụ thuộc vào các chính sách về y tế và chính sách chăm sóc sức khỏe cộng động.

Phát triển y tế ở Tây Bắc chưa tương xứng với yêu cầu và còn khoảng cách lớn với các vùng phát triển theo các chỉ số. Phát triển y tế không chỉ nhằm phòng bệnh và chữa bệnh mà cần nhằm vào thay đổi lối sống của người dân nói chung và thanh thiếu niên nói riêng.

+ Cán bộ và ngành y tế phải tham gia và đóng vai trò quan trọng trong nâng cao ý thức người dân, tăng cường năng lực các cơ sở khám chữa bệnh, tăng cường tiếp cận nước sạch, sử dụng các trang thiết bị vệ sinh, làm sạch và bảo vệ môi trường, xây dựng lối sống mới, ăn sạch, ở sạch và phối hợp với cán bộ cộng đồng phát triển y tế.

+ Tuyên truyền, nâng cao ý thức người dân trong phòng bệnh, vệ sinh môi trường, ăn sạch ở sạch. Công tác tuyên truyền giáo dục cần được thực hiện bắt đầu từ đội ngũ cán bộ cộng đồng, tăng cường năng lực của họ và thực hiện các chương trình có tài trợ của Nhà nước, của các tổ chức phi chính phủ trong và ngoài nước.

+ Đầu tư y tế cơ sở nhằm vào phòng bệnh, chữa bệnh cấp cơ sở. Những hỗ trợ của nhà nước theo các chương trình, nhìn chung đã có kết quả, tuy nhiên, điều này phụ thuộc vào sự quan tâm của chính quyền cấp cơ sở. Việc tham gia của người dân vào thảo luận các vấn đề liên quan đến đầu tư, tham gia quản lí, giám sát có ý nghĩa quan trọng đối với chất lượng và sự phù hợp của các công trình. Đầu tư phải đồng bộ từ cơ sở vật chất, trang thiết bị và nguồn nhân lực cho các cơ sở y tế. Đội ngũ cán bộ y tế cấp thôn, bản còn rất yếu về chuyên môn, chế độ chưa đủ hấp dẫn để họ có động lực làm việc và nâng cao trình độ cũng như tăng cường trách nhiệm. Tỷ lệ bác sĩ cấp cơ sở ở Tây Bắc còn thấp, để nâng cao tỷ lệ này cần tăng cường đào tạo theo chế độ cử tuyển.

+ Tăng cường tiếp cận nước sạch, vệ sinh môi trường, đầu tư y tế cơ sở. Nhà nước cần có chính sách hỗ trợ để các vùng này có nước sử dụng quanh năm, đặc biệt là nước sạch. Tăng cường hỗ trợ người dân chuyển khu chăn nuôi xa nơi ở, xây dựng nhà vệ sinh và tăng cường ý thức bảo vệ môi trường nơi ở.

+ Tăng cường tuyên truyền Pháp lệnh dân số, thực hiện chính sách dân số và kế hoạch hoá gia đình của Đảng và Nhà nước, tập huấn nâng cao kĩ năng và hiểu biết về kế hoạch hoá gia đình, chăm sóc trẻ em cho người dân, hỗ trợ kĩ thuật và tài chính cho công tác kế hoạch hoá gia đình.

+ Khai thác sức mạnh cộng đồng trong phát triển y tế, tăng cường lối sống vệ sinh. Phát triển y tế vùng Tây Bắc phải dựa vào cộng đồng, hỗ trợ cộng đồng

về kiến thức, phương tiện và tài chính để cộng đồng phát huy tính chủ động, tích cực thay đổi lối sống.

+ Tuyên truyền, ngăn chặn các tệ nạn xã hội và các bệnh xã hội (HIV, nghiện hút ma tuý, mại dâm, cờ bạc…) có ảnh hưởng lớn đến sức khoẻ và phát triển thể lực của thanh thiếu niên.

- Những chính sách cần tăng cường trong y tế, bảo vệ sức khoẻ, phát triển thể lực cho nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

+ Tăng cường chính sách chăm sóc sức khoẻ ban đầu từ tuyến cơ sở cho thế hệ trẻ, đặc biệt cho trẻ em từ khi vừa ra đời: Chính sách cho bà mẹ và trẻ sơ sinh, chính sách về dinh dưỡng trẻ em, chính sách chống suy dinh dưỡng, béo phì.

+ Chính sách đầu tư y tế cho các xã vùng cao cả về lực lượng chuyên môn của y, bác sĩ và cơ sở vật chất kĩ thuật: chính sách đầu tư kĩ thuật cho các phòng khám, cho các trạm y tế xã phường, cho y, bác sĩ cơ sở.

+ Tăng cường chính sách ngăn chặn việc suy dinh dưỡng, các bệnh xã hội ở trẻ em thông qua các chương trình quốc gia về tiêm chủng mở rộng, uống vacxin ở trẻ em các dân tộc Tây Bắc.

+ Chính sách khuyến khích mở rộng các dịch vụ y tế đến các xã vùng sâu, vùng xa chăm sóc sức khoẻ người dân.

+ Cần có chiến lược quốc gia về cải tạo và phát triển về thể chất (chiều cao, cân nặng, hình thức, dáng vóc) cho thanh thiếu niên các dân tộc Tây Bắc.

4.3.2.2. Tăng cường chính sách về dân số

Tăng nhanh dân số có tác động mạnh mẽ đến đời sống của đồng bào các dân tộc Tây Bắc: Nghèo đói, thất học, giảm sức khỏe của cả bà mẹ và trẻ em, còi xương, trẻ chết sơ sinh tăng…là những rào cản lớn trong phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

Tây Bắc là vùng có mật độ dân số thấp nhưng tỷ lệ gia tăng dân số hàng năm lại ở mức cao. Tỷ lệ tăng dân số cao là nguyên nhân sâu xa của đói nghèo, lạc hậu, chất lượng nguồn nhân lực thấp. Thực hiện chính sách dân số ở vùng Tây Bắc có thể có những mâu thuẫn với nhu cầu phát triển nguồn nhân lực vùng Tây Bắc. Tây Bắc đang cần nguồn nhân lực chất lượng cao, nhất là nguồn nhân lực tại chỗ nhưng vấn đề kế hoạch hóa gia đình đang đặt ra cấp bách về giảm tỷ lệ tăng dân số. Đây là một bài toán khó cho các nhà hoạch định chính sách, đồng thời phải giải quyết cả hai mặt của vấn đề này. Do vậy khi thực hiện chính sách dân số vùng Tây Bắc cần phải:

- Đặt chính sách dân số trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội cả vùng: phải tính đến những lợi ích trước mắt và lâu dài trong phát triển dân số vùng Tây Bắc, không nên chỉ tính đến những tỷ lệ, con số khô cứng mà quên đi chính sách khác tác động đến mức sống, chất lượng sống của người dân.

- Đặt chính sách dân số trong chính sách dân tộc: Khi thực hiện chính sách dân số vùng Tây Bắc cần tính đến bảo tồn, phát triển các tộc người, dân tộc thiểu số: Mông xanh, Mảng, Xanh Mun, La Ha, La Hủ, Si La...cần có chính sách khuyến khích phát triển dân số của các nhóm người này bên cạnh giảm tỷ lệ sinh ở các tộc người khác.

- Với cư dân vùng núi Tây Bắc trong thực hiện chính sách dân số, biện pháp cơ bản là tuyên truyền giáo dục nhằm thay đổi tư duy nhận thức của người dân về vấn đề con cái, xoá bỏ những quan niệm trọng nam khinh nữ, "có nếp, có tẻ", "nối dõi tông đường", "cháu đích tôn". Đối tượng giáo dục chính sách dân số chủ yêu là thanh thiếu niên. Chính sách dân số của Nhà nước cần chuyển dần sang các khu vực vùng sâu, vùng xa, nơi có điều kiện vật chất khó khăn, có mức sống thấp vì hạ tỷ lệ sinh gắn với đầu tư tăng trưởng kinh tế là giải pháp để nâng cao số lượng, chất lượng nguồn nhân lực.

- Xây dựng chính sách khuyến khích di chuyển, điều tiết dân số của các khu vực trong vùng, giữa thành thị và nông thôn, giữa các tỉnh trong vùng cho hợp lí bằng các phương án đầu tư phát triển các khu công nghiệp, thị trấn, thị tứ...

4.32.3. Chính sách giảm tỷ lệ chết sơ sinh

Vùng Tây Bắc hiện nay có tỷ lệ trẻ chết sơ sinh cao hàng đầu trong tất cả các vùng của toàn quốc. Thực chất các chính sách về nội dung này cũng có thể xếp vào nội dung của chính sách dân số hoặc chính sách chăm sóc sức khỏe nhưng đối với việc nghiên cứu đề tài và nội dung này ở Tây Bắc tác giả đã tách ra thành nội dung độc lập vì khu vự này có những đặc điểm riêng biệt. Tỷ lệ chết sơ sinh đã tác động không nhỏ đến số lượng nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

Theo kết quả điều tra năm 2008, mặc dù tỷ lệ chết của trẻ em dưới 1 tuổi ở cả nước nhìn chung giảm mạnh trong 4 thập kỷ qua từ khoảng 160/1.000 trẻ em sống vào năm 1960 xuống còn 90/1.000 trong giai đoạn 1975 – 1980, 75/1.000 vào năm 1983, 45/1.000 vào năm 1989 và 44/1.000 trong giai đoạn 1989 – 1993 nhưng lại chưa giảm nhiều ở những vùng dân tộc thiểu số. Theo số liệu của Tổng Cục thống kê, trong giai đoạn 1997 – 2007 tỷ lệ tử vong ở trẻ em dưới 1 tuổi ở vùng núi phía Bắc là 6,22% cao gấp 1,3 lần so với cả nước (4,51%). Tỷ lệ tử vong của trẻ từ 1 – 5 tuổi (dưới 5 tuổi) cũng còn ở mức cao [25 - 30].

Với những kết quả này, đòi hỏi Đảng, Nhà nước cần có những chính sách đầu tư tăng cường mạnh mẽ cho các địa phương vùng Tây Bắc.

+ Tăng cường chính sách trong tuyên truyền giáo dục kiến thức khoa học về sức khỏe sinh sản trong thanh niên các dân tộc.

+ Tăng cường chính sách về chế độ dinh dưỡng cho thai sản và trẻ sơ sinh

+ Tăng cường chính sách về "tăng cường đội ngũ chuyên môn kĩ thuật và cơ sở vật chất cho các cơ sở y tế phường, xã khu vực miền núi Tây Bắc".

+ Tăng cường chính sách chăm sóc sức khỏe sinh sản vị thành niên, tuyên truyền, hỗ trợ tạo thói quen cho thanh niên Tây Bắc trong sử dụng biện pháp phòng tránh thai

Tóm lại, nâng cao hơn nữa đến chất lượng con người và chất lượng cuộc sống, chất lượng con người, trước hết, phải tính đến vấn đề chất lượng sinh nở. Ngành y tế phải có những quy định cụ thể về chất lượng sinh nở như kiểm tra sức khỏe, bệnh tật, tính di truyền và vợ chồng quan hệ để sinh con…, trước khi chính quyền cấp giấy đăng ký kết hôn. Hiện nay, tại Tây Bắc, đang có tình trạng đẻ vô tội vạ, đẻ không tính toán, cân nhắc, nhất là ở vùng sâu, vùng xa, làm cho những đứa con sinh ra bị còi cọc, không phát triển được trí tuệ. Thậm chí có những người bị bệnh tật mà vẫn đẻ ra những đứa con dị tật. Đã có tài liệu tính rằng, tại Tây Bắc, cứ 10 đứa trẻ sinh ra, có 1 người bị dị tật bẩm sinh. Vì vậy, cần phải có sự tăng cường chất lượng hoạt động về mọi mặt của các cơ quan chức năng trong việc giảm tỷ lệ trẻ dị tật từ trong bụng mẹ ở đồng bào Tây Bắc.

Khi có chất lượng con người, phải tính đến chất lượng cuộc sống, có nghĩa là phải nuôi dưỡng về vật chất và tinh thần của con người sinh ra, bảo đảm cho họ có thể lực dồi dào, trí tuệ minh mẫn. Về vấn đề này, Tây Bắc còn kém xa so với các vùng khác trên toàn quốc.

4.3.3. Nhóm giải pháp chính sách thu hút nguồn nhân lực trẻ chất lượng cao đến với vùng Tây Bắc

4.3.3.1. Chính sách thu hút nguồn nhân lực trẻ ngoại tỉnh đến với vùng Tây Bắc

Bài toán về chính sách thu hút nguồn nhân lực trẻ và bài toán đào tạo nguồn nhân lực trẻ tại chỗ cho vùng Tây Bắc hiện nay tưởng chừng mâu thuẫn, nhưng đây là hai phương án đều phải thực hiện song song đồng thời nhằm rút ngắn và đem lại hiệu quả cao cho phát triển Tây Bắc. Để thu hút nguồn nhân lực đến với vùng Tây Bắc còn nhiều khó khăn, Đảng và Nhà nước cần quan tâm đến đối tượng là lực lượng thanh niên, lực lượng tri thức trẻ.

- *Về nhận thức*: Tuyên truyền giáo dục lí tưởng cách mạng, lí tưởng nghề nghiệp nhằm tăng cường vai trò trách nhiệm của tuổi trẻ với đất nước, tác động và phát huy tính xung kích, xung phong tình nguyện của giới trẻ "sẵn sàng đi bất cứ đâu, làm bất cứ việc gì khi Tổ quốc cần", nhất là giới trí thức trẻ.

- *Hành động thực tiễn:*

+ Nhà nước cần đầu tư phát triển các khu kinh tế, khu công nghiệp tại các vùng núi Tây Bắc: Công nghiệp khai khoáng, thủy điện, công nghiệp chế biến nông, lâm sản… nhằm thu hút lực lượng lao động trẻ có tay nghề, có kiến thức KHKT từ miền xuôi lên theo địa chỉ và giúp thanh niên miền xuôi phát huy được chuyên môn kĩ thuật, yên tâm về tư tưởng, ổn định về việc làm, an cư lập nghiệp.

+ Tăng cường các công trình, đề án, dự án nghiên cứu, thi công cho vùng núi Tây Bắc nhằm thu hút các nhà khoa học, các tri thức trẻ đến với vùng Tây Bắc: Khoa học thủy điện, khoa học lâm nghiệp, khoa học môi trường...

- *Các chính sách cụ thể cần tăng cường:*

+ Chính sách tạo việc làm: Đó là các chính sách về phát triển các khu công nghiệp, các chính sách về phát triển các ngành nghề truyền thống, chính sách về khuyến khích trồng rừng và phát triển chăn nuôi, chính sách về tín dụng vay vốn lập nghiệp và phát triển kinh tế.

+ Chính sách về thu nhập: Chính sách về phụ cấp khu vực, chính sách về xóa đói giảm nghèo, chính sách khuyến khích cán bộ công tác vùng sâu, vùng xa, chính sách đi lại, công tác phí cho cán bộ vùng cao, chính sách khuyến khích phát triển kinh tế gia đình cho cán bộ công chức, viên chức.

+ Chính sách ổn định việc làm: Chính sách bồi dưỡng nâng cao tay nghề chuyên môn kĩ thuật, chính sách bảo hiểm, bảo trợ thất nghiệp, chính sách hỗ trợ doanh nghiệp.

+ Chính sách nhằm tăng cường các hoạt động đoàn thể, vui chơi giải trí, tăng cường môi trường dân chủ, chủ động trong mọi hoạt động sản xuất kinh doanh.

4.3.3.2. Chính sách đào tạo nguồn nhân lực trẻ tại chỗ

Nhà nước tăng cường đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ tại chỗ (gồm cả cán bộ người dân tộc và người Kinh). Ngoài việc khuyến khích cán bộ miền xuôi (kể cả cán bộ các ngành Trung ương và địa phương) lên công tác lâu dài ở miền núi, Đảng và Nhà nước cần phải ban hành chính sách khuyến khích đầu tư đào tạo nguồn nhân lực tại chỗ nhằm đáp ứng chiến lược ổn định nguồn nhân lực lâu dài cho Tây Bắc. Một số chính sách cụ thể cần tăng cường như sau:

- Tăng cường chính sách mở rộng các hình thức tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ và khuyến khích sử dụng thanh niên, học sinh, sinh viên là người địa phương Tây Bắc, là người dân tộc thiểu số tốt nghiệp các trường chuyên nghiệp khi ra trường về địa phương công tác: Chính sách cử tuyển, chính sách hỗ trợ tài chính đào tạo, chính sách đào tạo lại và đào tạo nâng cao…

- Chính sách về nâng mức phụ cấp khu vực cho cán bộ công tác tại vùng cao, biên giới, hải đảo và nơi có nhiều khó khăn của miền núi, có phân rõ mức độ phụ cấp cho cán bộ công tác ở huyện, xã, bản.

- Chính sách về tính thâm niên cho cán bộ hành chính sự nghiệp công tác ở vùng cao, biên giới, hải đảo, nơi có nhiều khó khăn và những cán bộ tham gia hai cuộc kháng chiến và các cán bộ người dân tộc có thời gian công tác trên 10 năm được hưởng phụ cấp thâm niên.

- Chính sách trợ cấp một lần cho công nhân, học sinh mới ra trường quê ở miền xuôi lên công tác ở miền núi, cho các cán bộ người dân tộc đang công tác ở xã được điều lên công tác ở huyện, tỉnh.

- Chính sách tính hệ số thời gian công tác ở miền núi được tính thêm hệ số thời gian công tác theo chế độ hiện hành. Đối với những cán bộ miền xuôi lên công tác ở miền núi, khi nghỉ hưu hoặc mất sức, muốn trở về quê cũ thì chính quyền địa phương nơi đi và nơi đến có trách nhiệm giải quyết và tạo điều kiện thuận lợi cho việc di chuyển và sắp xếp nơi ăn, ở và đăng ký hộ khẩu.

- Chính sách cấp nhà hoặc đất làm nhà cho cán bộ, công nhân viên chức ở miền núi. Làm kinh tế gia đình theo chính sách nhà nước và được vay vốn làm nhà với lãi suất ưu đãi và trả dần trong một số năm.

- Chính sách ưu tiên phân bổ chỉ tiêu đi học tập, tham quan, chữa bệnh hay hợp tác lao động ở nước ngoài.

- Chính sách nâng mức sinh hoạt phí của cán bộ công chức cấp xã, cấp huyện ở vùng cao. Cần có quy định chức danh và nâng mức trợ cấp cho trưởng bản ở những xã vùng cao của miền núi.

4.3.3.3. Chính sách ưu tiên trong tuyển dụng và sử dụng nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

Để đáp ứng nhu cầu lao động, nhất là lao động có tay nghề cao, cần phải có những ưu tiên đặc biệt trong việc tuyển chọn, sử sụng lao động cho các ngành nghề ở Tây Bắc, các chính sách phải mang tính chiến lược lâu dài, bền vững, cần phải phát huy đồng bộ các giải pháp nhằm tạo nên một lực lượng lao động có trình độ, có tay nghề, có môi trường an tâm công tác.

- Tăng cường chính sách đào tạo, đào tạo lại nâng cao tay nghề, chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ trẻ trong và ngoài nước.

- Tăng cường chính sách hỗ trợ chỗ ăn ở, phương tiện đi lại cho đội ngũ cán bộ trẻ công tác tại các vùng sâu, vùng xa, vùng cao.

- Ban hành chính sách cho thanh niên xung phong, thanh niên tình nguyện phục vụ tại các vùng sâu, vùng xa: Tiền lương, phụ cấp, chế độ tào tạo, sử dụng, khen thưởng, tử tuất, sắp xếp bố trí công việc sau khi hết thời gian phục vụ miền núi, vùng sâu, vùng xa.

- Ban hành chương trình quốc gia về tri thức trẻ tình nguyện tại các vùng sâu, vùng xa Tây Bắc

- Chính sách xây dựng các làng thanh niên lập nghiệp, các công trình thanh niên các dân tộc tại các tỉnh Tây Bắc. Tăng cường phê duyệt các dự án xây dựng làng thanh niên lập nghiệp tại các vùng sâu, vùng cao, biên giới.

- Tiếp tục bổ sung và hoàn thiện chính sách cho chương trình hỗ trợ 600 thanh niên tri thức trẻ có trình đại học về làm Phó Chủ tịch xã khó khăn. Nhân rộng chương trình này có tính chiến lược lâu dài và có quy trình, có hệ thống.

- Chính sách hỗ trợ triển khai ứng dụng khoa học kĩ thuật vào sản xuất nông, lâm nghiệp và kinh doanh nhằm thu hút tri thức trẻ lên Tây Bắc công tác.

- Chính sách khuyến khích, hỗ trợ vốn, kĩ thuật cho các nhà doanh nghiệp trẻ người dân tộc.

- Thành lập và phát triển Hội doanh nghiệp trẻ ở các địa phương.

- Phát triển mạnh mẽ các lĩnh vực sản xuất kinh doanh, phát triển các nghề truyền thống có thế mạnh ở vùng Tây bắc: Lâm nghiệp, du lịch, y học dân tộc..)

- Chính sách hỗ trợ tổ chức triển khai chương trình đào tạo kĩ năng xã hội cho thanh niên các dân tộc Tây Bắc.

- Mở rộng đối tượng hoạt động với các phong trào thanh niên hiện nay: xung kích và đồng hành cùng thanh niên lập thân, lập nghiệp, tình nguyện vì cuộc sống cộng đồng.

- Chính sách đầu tư cho các trung tâm tư vấn nghề nghiệp, trung tâm phát triển kĩ năng cộng đồng, kĩ năng trong hôn nhân, gia đình và xã hội.

- Chính sách về tuyên truyền, giáo dục kĩ năng thanh niên, kĩ năng nghề nghiệp thông qua các hệ thống thông tin tuyên truyền địa phương và các chương trình truyền hình tiếng dân tộc.

Ngoài các nhóm chính sách trên, các chính sách liên quan đến phát triển nguồn nhân lực trẻ cho vùng Tây Bắc hiện nay cần được quan tâm tác động đến đó là các chính sách phát huy vai trò của gia đình, của các doàn thể xã hội trong

tham gia đào tạo nguồn nhân lực trẻ. Xây dựng các chương trình giáo dục truyền thống gia đình, ý thức cộng đồng làng xóm, bảo vệ và phát triển truyền thống văn hoá địa phương, dân tộc. Ban hành các quy chế ứng xử xã hội trong đó có quy tắc ứng xử gia đình. Xây dựng các tiêu chí và phát động phong trào "cha mẹ mẫu mực"; "gia đình văn hoá"; "gia đình truyền thống". Ban hành các chế tài và tổ chức thực hiện nghiêm các chế tài ngăn chặn bạo lực gia đình, nhất là các gia đình vùng sâu xa, các gia đình dân tộc thiểu số còn chịu nhiều hủ tục lạc hậu.

Kết luận: Để giúp vùng Tây Bắc tăng cường số lượng nguồn nhân lực trẻ trong những năm tới, Đảng Nhà nước cần quan tâm đến các giải pháp cụ thể tác động đến thế hệ trẻ vùng Tây Bắc. Phải căn cứ vào đặc điểm, nhu cầu nguồn nhân lực trẻ nói chung và nguồn nhân lực trẻ miền núi dân tộc Tây Bắc nói riêng. Để thực hiện các bước đi có hiệu quả không chỉ có các giải pháp đúng mà cần phải có các phương pháp tổ chức triển khai chính sách phù hợp với lực lượng lao động trẻ. Với yêu cầu của phát triển về số lượng thì có nhiều chính sách chi phối, nhưng với yêu cầu của luận án, tác giả tập trung vào 3 giải pháp cơ bản: Giải pháp về dân số, giải pháp giảm tỷ lệ chết sơ sinh, giải pháp về đào tạo nguồn nhân lực trẻ tại chỗ và giải pháp về thu hút nhân lực trẻ đến với Tây Bắc.

4.3.4. Nhóm giải pháp chính sách tăng cường tính chủ thể của thanh thiếu niên Tây Bắc

Qua quá trình nghiên cứu, khảo sát, phân tích cho thấy tính chủ thể của người Tây Bắc nói chung và Thanh thiếu niên Tây Bắc nói riêng khá thấp so với các vùng miền khác của đất nước cả về nhận thức, thái độ và hành động. Nâng cao được tính chủ thể của thanh thiếu niên Tây Bắc có một vị trí đặc biệt quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực vì nó quyết định trực tiếp đến thành công của công cuộc xóa đói giảm nghèo, xây dựng đời sống văn hóa, văn minh, tăng cường sức khỏe, thể lực, tuổi thọ, phát triển giáo dục, phát triển kinh tế xã hội…

Cần có sự đổi mới tư duy lãnh đạo của Đảng đối với công tác phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số nói chung và nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc nói riêng: Thay đổi cách tiếp cận dưới góc độ xã hội, quản lí và hành chính học; tăng trưởng kinh tế cần quan tâm chặt chẽ đến phát triển nguồn nhân lực trẻ các dân tộc thiểu số, phải dự vào vốn nhân lực trẻ là chủ yếu; đổi mới phương thức lãnh đạo với công tác phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc thông qua việc làm rõ trách nhiệm của các tổ chức Đảng với vấn đề phát triển nguồn nhân lực trẻ, cần chỉ đạo việc tổng kết về các đường lối, chủ trương của Đảng về

dân tộc, miền núi: Nghị quyết Trung ương 7 khóa IX về công tác dân tộc; chương trình mục tiêu quốc gia, chương trình 134, chương trình 135… Trên cơ sở đó, Trung ương Đảng cần có một nghị quyết chuyên đề về phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số.

- Tăng cường các chính sách làm thay đổi nhận thức, hành vi của thanh thiếu niên Tây Bắc:

+ Chính sách đầu tư mở rộng và nâng cao chất lượng mạng lưới thông tin, tuyên truyền, truyền thông về mọi mặt xã hội nhằm nâng cao nhận thức, điều chỉnh hành vi, thay đổi những thói quen, những hủ tục lạc hậu trong đời sống kinh tế - xã hội của đồng bào dân tộc. Đầu tư phát triển hệ thống phát thanh, truyền hình, báo chí đến vùng sâu, vùng xa. Tăng cường đào tạo phát thanh viên và chương trình phát thanh, truyền hình bằng tiếng dân tộc.

+ Chính sách khuyến khích, tăng cường hoạt động của các tổ chức xã hội và các nhóm giúp đỡ nhau làm ăn phát triển kinh tế gia đình, nuôi dạy con cái. Tập trung đầu tư cho các phong trào của các tổ chức chính trị - xã hội, nhất là các tổ chức của thanh niên, phụ nữ, nông dân và cựu chiến binh: Phong trào thanh niên tình nguyện, thanh niên lập thân lập nghiệp; phong trào phụ nữ "3 giỏi"; phong trào nông dân làm giàu.

+ Chính sách hỗ trợ và phát huy vai trò của già làng, trưởng bản và những người có uy tín trong buôn, bản để tác động đến nhận thức của lớp trẻ: Chính sách phụ cấp cho già làng, trưởng bản; chính sách đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lí Nhà nước, thời sự, chính trị cho già làng, trưởng bản.

+ Chính sách mở rộng các hình thức dịch vụ tư vấn, trợ giúp pháp lí miễn phí tận nơi cho thanh niên các dân tộc: Chính sách khuyến khích các luật sư về làm việc, công tác và tư vấn pháp lí cho đồng bào các dân tộc thiểu số; chính sách đầu tư nghiên cứu nhận thức, hành vi pháp luật của người dân tộc thiểu số giúp các cơ quan chức năng có sự điều chỉnh luật cho phù hợp với trình độ nhận thức pháp luật của người dân tộc thiểu số.

- Tăng cường các chính sách nâng cao năng lực của người dân nói chung và của thanh niên nói riêng:

+ Tăng cường đầu tư các chương trình, dự án tổng hợp về phát triển kinh tế - xã hội nhằm phát huy tối đa vai trò của người dân trong cộng đồng các dân tộc, phát hiện các vấn đề nảy sinh mâu thuẫn sắc tộc, những nhu cầu và tiềm năng phát triển con người dân tộc thiểu số: Dự án phát triển công nghiệp với bảo vệ môi trường bền vững; dự án phát triển giáo dục với nâng cao dân trí; dự án phát triển văn hóa với bảo tồn và giữ gìn bản sắc văn hóa các dân tộc thiểu số.

+ Tăng cường cơ chế đối thoại và tham vấn chính sách với thanh niên: Xây dựng và duy trì chế độ đối thoại với thanh niên các dân tộc thiểu số hàng năm; khuyến khích mở các văn phòng tham vấn về chính sách pháp luật cho thanh thiếu niên dân tộc; tăng cường đào tạo các chuyên gia tư vấn về kĩ năng sống cho thanh thiếu niên.

+ Tăng cường nâng cao năng lực quản lí điều hành cho chính cán bộ, thanh niên là người dân thiểu số thông qua quá trình triển khai quản lí điều hành các dự án tài chính, tín dụng tại các vùng dân tộc thiểu số.

+ Tăng cường chính sách triển khai ứng dụng khoa học kĩ thuật cho thanh niên các dân tộc Tây Bắc nhằm nâng cao năng lực chuyên môn về trồng trọt, chăn nuôi, thay đổi cơ cấu vật nuôi cây trồng thông qua các dự án khuyến nông, khuyến lâm ở địa phương Tây Bắc.

- Tăng cường các chính sách nâng cao vai trò lãnh đạo của các thủ lĩnh trẻ người dân tộc ở các địa phương vùng Tây Bắc.

+ Ban hành các nghị quyết, các quy chế, quy định, các chương trình, dự án của Trung ương và các địa phương trong việc quy hoạch, sử dụng, quản lí đội ngũ cán bộ trẻ là người dân tộc thiểu số.

+ Xây dựng chiến lược đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, tuyển dụng và sử dụng tại chỗ đội ngũ cán bộ trẻ người dân tộc thiểu số thông qua các phong trào của các tổ chức chính trị - xã hội và cơ chế chính sách ở các địa phương vùng Tây Bắc.

+ Quy chế trao quyền lãnh đạo, quản lí cho các thủ lĩnh trẻ trong các hoạt động tổ chức chính trị, hành chính, kinh tế, xã hội; trong quản lí cộng đồng; phát triển giáo dục, y tế, văn hóa xã hội.

+ Tăng cường và hoàn thiện chính sách đào tạo đội ngũ trí thức trẻ đưa về công tác tại vùng sâu, vùng xa, vùng cao, biên giới, hải đảo nhằm hỗ trợ thúc đẩy nâng cao dân trí trong đồng bào các dân tộc thiểu số một cách nhanh chóng hơn.

4.3.5. Nhóm giải pháp chính sách phát triển kinh tế, xóa đói giảm nghèo cho vùng Tây Bắc

4.3.5.1. Chính sách xoá đói, giảm nghèo

Qua nhiều tài liệu phân tích hiện nay cho thấy, Tây Bắc có chỉ số tăng trưởng GDP cao nhất cả nước trong giai đoạn 1999 - 2004, nhưng do GDP/đầu người thấp nên giá trị tăng trưởng tuyệt đối nhỏ. Hơn nữa, sự phân bổ tăng trưởng lại có lợi cho người có thu nhập cao, vì thế sự chênh lệch giữa người giàu

và người nghèo càng gia tăng. Kinh tế Tây Bắc còn phát triển ở trình độ thấp, do đó, tiềm năng phát triển kinh tế còn nhiều. Việc tăng cường đầu tư vào phát triển kinh tế để tăng tỷ lệ đóng góp của GDP vào chỉ số phát triển nguồn nhân lực là quan trọng. Tuy nhiên, như đã phân tích ở trên, hạ tầng cơ sở Tây Bắc rất yếu kém, kiến thức, kĩ năng làm kinh tế của người dân Tây Bắc yếu, khả năng quản lí của cán bộ cộng đồng còn thấp, sản phẩm của Tây Bắc chưa có sức cạnh tranh trên thị trường. Do vậy, để phát triển kinh tế, xoá đói, giảm nghèo ở vùng Tây Bắc cần tập trung giải quyết một số vấn đề về chính sách sau đây:

Một là, chính sách đầu tư phát triển những ngành mà Tây Bắc có nhiều lợi thế như thủy lợi, du lịch, nông lâm, dịch vụ.

Vùng Tây Bắc có tính đa dạng về mặt thổ nhưỡng, tài nguyên thiên nhiên, danh lam thắng cảnh, văn hoá, do đó cần xác định thế mạnh của từng địa phương để lựa chọn lĩnh vực phát triển, lựa chọn vật nuôi, cây trồng, cung cấp các dịch vụ phù hợp.

Vấn đề phát triển thủy điện phải gắn với ổn định và nâng cao đời sống người dân tái định cư, cải thiện điều kiện sống của cư dân vùng người dân đến. Phát triển kinh tế Tây Bắc phải đi đôi với bảo đảm rừng phòng hộ, đặc biệt những vùng núi cao, dốc lớn. Phục hồi lại các rừng phòng hộ đã bị phá, đảm bảo điều tiết nước cho thuỷ điện, chống được nước lũ, tạo ra sự phát triển ổn định và duy trì chức năng phòng hộ của rừng. Việc phát triển kinh tế bền vững là mục tiêu quan trọng của Tây Bắc.

Hai là, vấn đề xóa đói giảm nghèo cho người dân cần bắt đầu bằng việc tăng cường kiến thức, kĩ năng sản xuất của người dân nói chung và lớp trẻ vùng Tây Bắc nói riêng, khả năng quản lí của cán bộ cộng đồng kết hợp vay vốn sản xuất, phát huy thế mạnh của từng địa bàn, từng cộng đồng.

Các kế hoạch phát triển kinh tế, xóa đói giảm nghèo của các địa phương Tây Bắc thực hiện trong thời gian qua chưa được tốt, người dân vẫn còn rất nghèo, tỷ lệ người nghèo vẫn còn cao nhất so với các vùng khác trong cả nước. Phải xây dựng các dự án nhằm vào mục tiêu phát triển theo nhu cầu của người dân. Người dân được tham gia xác định nguyên nhân đói nghèo, với sự hỗ trợ của các dự án tổ chức các hoạt động tiếp cận các dịch vụ tín dụng, tăng cường kĩ năng và kiến thức khoa học - kĩ thuật mới phù hợp với điều kiện đất đai, thổ nhưỡng và văn hoá, tạo điều kiện để người dân tiếp cận các dịch vụ tín dụng, dịch vụ kĩ thuật, thị trường, chuyển đổi cơ cấu kinh tế v.v.. Dự án tổng hợp loại này còn kết hợp các hoạt động để người dân được tiếp cận nước sạch, các dịch

vụ y tế, giáo dục. Các dự án còn tăng cường sự tham gia của người nghèo vào quản lí các nguồn lực cộng đồng, phát huy tính chủ động, tích cực của người dân, nâng cao năng lực quản lí của các cấp chính quyền và cán bộ cộng đồng.

Ba là, tăng cường khả năng quản lí của cán bộ cộng đồng.

- Để nâng cao năng lực quản lí của cán bộ địa phương cần tổ chức các khoá đào tạo ngắn hạn về các vấn đề lập kế hoạch phát triển cộng đồng có sự tham gia của người dân, hình thành kĩ năng đi sâu đi sát người dân, lắng nghe người dân và đáp ứng yêu cầu của người dân. Đặc biệt hình thành các kĩ năng nhận biết vấn đề, lựa chọn vấn đề đưa ra thảo luận, quyết định theo lợi ích của cộng đồng và người dân.

- Tăng cường liên kết cộng đồng để hỗ trợ nhau phát triển. Các mô hình phát triển cộng đồng đã trình bày ở phần trên đã chỉ ra rằng, sự hỗ trợ của cộng đồng cho từng cá nhân có tác dụng to lớn. Trong cùng một tộc người sống trên cùng một địa bàn, sự chia sẻ, hỗ trợ, giúp đỡ lẫn nhau đã có tác động tích cực làm giảm phân hoá giàu nghèo, đưa kinh nghiệm sản xuất tiên tiến vào đời sống cộng đồng và tăng cường cố kết cộng đồng. Các tộc người với các trình độ sản xuất khác nhau sống trên cùng địa bàn ở vùng Tây Bắc tạo điều kiện thuận lợi cho sự học hỏi lẫn nhau, có ảnh hưởng tích cực đến lối sống, cách làm ăn của nhau. Thực tế này cần được nghiên cứu, tổng kết và nhân rộng trong phạm vi toàn vùng.

Bốn là, tạo cơ chế cho người dân và doanh nghiệp vay vốn sản xuất, tăng cường tác động của cơ chế thị trường với sự hỗ trợ của Nhà nước.

Tây Bắc là vùng núi, còn nhiều khó khăn, không hấp dẫn đối với các doanh nghiệp. Thực tế cho thấy, lượng vốn của doanh nghiệp trong nước và nước ngoài đầu tư vào vùng Tây Bắc còn rất ít, do chi phí sản xuất cao, chất lượng nhân lực thấp, thị trường tiêu thụ nhỏ, người dân chưa quen với cơ chế thị trường, v.v... Do vậy, Nhà nước cần có chính sách khuyên khích đầu tư, hỗ trợ các doanh nghiệp làm ăn lâu dài bằng các cơ chế ưu đãi đầu tư như cấp đất, giảm thuế hay miễn thuế, hỗ trợ đào tạo cũng như hỗ trợ chi phí vận chuyển v.v..

b. Chính sách bảo trợ xã hội

- Nghiên cứu bổ sung và điều chỉnh chính sách đối với thanh thiếu niên mồ côi, tàn tật, cơ nhỡ, bất hạnh; con em gia đình chính sách: thương, bệnh binh, người có công với cách mạng.

- Chính sách hỗ trợ đào tạo nghề cho các thanh niên xuất ngũ hoàn thành nghĩa vụ quân sự trở về địa phương.

- Chính sách giáo dục, ngăn ngừa, cải tạo đối với thanh thiếu niên hư, phạm pháp trở lại cuộc sống cộng đồng

4.3.5.2. Chính sách tác động đến điều tiết cơ cấu nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

- Chính sách tác động đến điều chỉnh cơ cấu hợp lí nguồn nhân lực trẻ sẽ tạo ra sự lớn mạnh về số lượng cũng như chất lượng nguồn nhân lực trẻ, khai thác mọi nguồn lực lao động trẻ một cách hợp lí và có hiệu quả tạo ra sự phát triển bền vững nguồn nhân lực vùng Tây Bắc. Để xây dựng các chính sách này hợp lí cần chú ý các đặc điểm sau:

+ Tây Bắc là một khu vực có số lượng dân di cư tự do lớn nhất toàn quốc cả trong vùng lẫn ngoài vùng, từ Bắc đến Nam.

+ Đây là khu vực dân trí thấp, sống chủ yếu dựa vào thiên nhiên là rừng và bằng những kinh nghiệm trong sản xuất kinh doanh truyền thống, và bị ràng buộc bởi nhiều phong tục, hủ tục lạc hậu nên khó thay đổi lối sống nông nghiệp.

+ Trình độ văn hóa chuyên môn khoa học kĩ thuật không cao, thiếu lực lượng lao động tay nghề nên khó điều chỉnh cơ cấu lao động theo ngành nghề và lĩnh vực.

+ Công nghiệp và dịch vụ chưa phát triển cao nên nguồn lao động công nghiệp chưa lớn, thu hút lao động vào khu vực lao động này chưa nhiều. Điều kiện môi trường lao động và môi trường sống còn nhiều khó khăn, chưa thuận tiện.

- *Những chính sách cần tăng cường.*

+ Chính sách quản lí di dân tự do, nhất là di dân từ miền xuôi lên miền núi; chính sách ổn định cho đồng bào các dân tộc thiểu số như vận động người Mông xuống sống thấp hơn, các khu dân cư có nguy cơ lũ lụt, lũ quét, các khu vực di dân ở lòng hồ xây dựng thuỷ điện.

+ Chính sách quy hoạch phát triển các khu công nghiệp, các nhà máy xí nghiệp hợp lí đảm bảo cho việc thu hút và sử dụng nguồn nhân lực tại chỗ có hiệu quả.

+ Chính sách đầu tư đường giao thông vào các vùng kinh tế, vùng sâu, vùng xa, vùng hẻo lánh nhằm đưa dân vào khai thác có hiệu quả nguồn tài nguyên thiên nhiên và an cư lập nghiệp tại các khu vực này.

+ Chính sách phát triển các khu vực thành phố, thị trấn, thị tứ nhằm tạo điều kiện thuân lợi cho sự phát triển dân cư và thu hút nhân lực đến với Tây Bắc.

+ Chính sách ưu tiên hỗ trợ nhằm phát triển nhanh các loại hình dịch vụ, ngành thương mại và du lịch cho vùng Tây Bắc nhằm đáp ứng nhu cầu tiêu dùng và thu hút thêm lực lượng cho ngành này phát triển.

+ Tăng cường chính sách về nông nghiệp nông thôn, chuyển đổi cơ cấu trong nông nghiệp chủ yếu theo hướng chuyển đổi cơ cấu cây trồng, vật nuôi và dịch vụ nông nghiệp nhằm tạo cho người nông dân dần chuyển sang lược lượng lao động công nghiệp và dịch vụ.

+ Xây dựng các dự án, chương trình phát triển vùng Tây Bắc.

+ Xây dựng và triển khai chương trình phát triển nguồn nhân lực chuyên môn và quản lí cho vùng Tây Bắc.

Trên cơ sở củng cố các trường nội trú cấp tỉnh và xây dựng các trường bán trú tại các huyện, chuẩn bị nguồn nhân lực trình độ cao cho vùng Tây Bắc tại Trường đại học Tây Bắc, các trường cao đẳng chuyên nghiệp khác trên địa bàn các tỉnh, gửi đào tạo theo chương trình cử tuyển ở các trường cao đẳng, đại học của trung ương. Ngoài ra, có thể xây dựng Học viện đào tạo Tây Bắc nhằm chuẩn bị cán bộ chuyên môn, quản lí cho vùng Tây Bắc trên cơ sở các trường Đảng, các trường quản lí cán bộ các tỉnh trong vùng, củng cố các trường cao đẳng của các tỉnh, thành lập thêm các trường đại học trên cơ sở sáp nhập và đa ngành hoá các trường cao đẳng của các tỉnh trong vùng.

+ Xây dựng dự án hỗ trợ phát triển kinh tế - xã hội Tây Bắc mang tính tổng hợp, bao gồm nhiều thành phần theo các lĩnh vực như xoá đói, giảm nghèo, phát triển y tế, giáo dục hay phát triển kinh tế, xã hội. Các dự án tổng hợp loại này luôn bao gồm các thành tố truyền thông, đào tạo, chuyển giao công nghệ, kĩ thuật, hỗ trợ và cho vay vốn, v.v... Các cơ quan quản lí nhà nước cấp tỉnh và cấp huyện chỉ đóng vai trò giám sát, kiểm tra. Dự án nên chia thành các tiểu dự án để các tổ chức chuyên môn, tổ chức dân sự chủ trì thực hiện.

+ Xây dựng và triển khai chương trình phát triển hạ tầng giao thông, viễn thông, điện ở vùng Tây Bắc. Chính phủ cần quan tâm và đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng đi trước một bước trong kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và nguồn nhân lực vùng Tây Bắc nói chung.

4.3.6. Nhóm giải pháp về chính sách về phát huy bản sắc văn hóa dân tộc, tăng cường giao lưu nâng cao đời sống văn hóa cộng động.

Một khu vực đa dân tộc, đa màu sắc văn hóa như Tây Bắc, khi nghiên cứu đến phát triển con người, phát triển nguồn nhân lực và nhất là nguồn nhân lực trẻ phải nghiên cứu các tác động của văn hóa và các chính sách văn hóa. Bởi con người Tây Bắc sinh ra và lớn lên đã gắn chặt với các phong tục tập quán, các nét văn hóa, các hủ tục hà khắc tạo ra lối sống, phong cách sống riêng của người Tây

Bắc, phong cách này có những ưu điểm nhất định nhưng cũng có thể sẽ là những rào cản trong hình thành tác phong công nghiệp với nguồn nhân lực trẻ.

4.3.6.1. Các chính sách về phát huy bản sắc văn hoá các tộc người

- Chính sách phát huy bản sắc văn hoá tộc người, dòng họ, cộng đồng và khắc phục những hủ tục và thói quen tiêu cực: Các tộc người sống ở vùng Tây Bắc rất đa dạng, giàu về bản sắc văn hoá. Có những tộc người phát triển tốt trên cùng một địa bàn, trong khi một số tộc người khác không có khả năng phát triển. Do vậy, cần phát huy bản sắc của các tộc người, thay đổi quan niệm, thói quan cản trở sự phát triển của các tộc người này. Thực tiễn đã khẳng định văn hoá tác động rất nhiều đến trình độ phát triển, đến thay đổi những tập tục kìm hãm sự phát triển nguồn nhân lực trẻ.

- Chính sách tăng cường giao lưu văn hoá trong vùng với các vùng khác và giao lưu văn hóa quốc tế. Kết quả nghiên cứu tại các cộng đồng dân tộc Tây Bắc của Viện nghiên cứu Truyền thống và Phát triển năm 2013 chỉ ra rằng, giao lưu học hỏi đã tạo cơ hội cho các cộng đồng thay đổi lối sống. Trong nội bộ cộng đồng cũng cần sự giao lưu, giúp đỡ lẫn nhau. Nhà nước cần có cơ chế hỗ trợ để cán bộ cộng đồng, già làng, trưởng bản tham quan học hỏi kinh nghiệm từ các cộng đồng khác về áp dụng ở địa phương mình. Sự chia sẻ kinh nghiệm của người Kinh với các dân tộc khác về cách làm ăn, giao lưu, thương mại đã có tác động tích cực đến lối sống, cách làm ăn kinh tế và phát triển chất lượng nguồn nhân lực của các tộc người sống trên cùng một địa bàn.

4.3.6.2. Chính sách về tăng cường tiếp cận và hưởng thụ văn hoá các dân tộc Tây Bắc

- Chính sách tăng cường vai trò của Nhà nước trong nâng cao đời sống văn hoá của người dân. Tây Bắc là vùng khó khăn về tiếp cận và hưởng thụ văn hoá, đặc biệt đối với các cộng đồng sống trên vùng núi cao. Những cộng đồng này sống biệt lập, ít thông hiểu tiếng Việt và không có điều kiện tiếp cận các dịch vụ văn hoá, mức hưởng thụ văn hoá thấp. Do đó, tăng cường cơ hội tiếp cận thông tin thông qua đài, vô tuyến là kênh quan trọng. Tăng cường các kênh thông tin bằng tiếng dân tộc để người dân có mức hưởng thụ văn hoá cao hơn.

- Chính sách tăng cường và khuyến khích việc tổ chức các lễ hội truyền thống địa phương có ý nghĩa giáo dục văn hóa, lối sống và truyền thống, tạo điều kiện để người dân tham gia giữ gìn bản sắc văn hoá truyền thống dân tộc .

- Tăng cường cơ sở vật chất cho các hoạt động văn hoá như các thiết bị chiếu bóng di động, nhà văn hoá ở các cộng đồng, tụ điểm sinh hoạt văn hoá cộng đồng, các trung tâm thể dục thể thao v.v...

- Tây Bắc có nhiều cộng đồng sống ở vùng sâu, vùng xa, nơi chịu ảnh hưởng của những hoạt động truyền đạo, gây bất ổn định về chính trị và xã hội. Việc tuyên truyền, giáo dục người dân thông qua các già làng, trưởng bản có ý nghĩa quan trọng. Tây Bắc là nơi có điều kiện cho các tệ nạn xã hội phát triển, đặc biệt là buôn bán ma tuý và tệ nạn nghiện hút. Việc tăng cường vai trò của các tổ chức quần chúng và người dân có thể giúp đẩy lùi các tệ nạn. Việc thay đổi cơ cấu cây trồng, tăng cường những cây trồng phù hợp, cho thu nhập cao thay cây thuốc phiện đã rất thành công, nhưng công việc này cần được tiếp tục thực hiện thông qua các chính sách điều tiết đầu tư và hỗ trợ cho nông dân và đồng bào các dân tộc thiểu số vùng Tây Bắc.

- Tăng cường vai trò của già làng, trưởng bản và người dân trong xây dựng hương ước, quy ước, phát triển kinh tế, xoá đói, giảm nghèo, tăng cường hưởng thụ văn hoá là con đường tích cực làm giảm các tệ nạn xã hội.

4.3.6.3. Chính sách về văn hoá văn nghệ, thể dục thể thao, vui chơi, giải trí

- Chính sách xây dựng và tổ chức hoạt động các Nhà văn hoá Thanh thiếu nhi cấp huyện, các tụ điểm văn hoá, vui chơi, giải trí cho thanh thiếu nhi cấp xã.

- Chính sách về xã hội hoá các sinh hoạt văn hoá truyền thống của các dân tộc vùng Tây Bắc.

- Chính sách khuyến khích, hỗ trợ cho các hoạt động văn hoá dân tộc phát triển và bảo tồn bản sắc.

- Tăng cường các giải thi đấu các môn thể thao truyền thống của các dân tộc thiểu số ở các cấp.

4.3.7. Nhóm tăng cường phát huy vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội, xã hội - nghề nghiệp tham gia phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

- Nâng cao vai trò trách nhiệm của các tổ chức chính trị xã hội: Đoàn Thanh niên, Hội Phụ nữ, Hội Nông dân; Hội Cựu chiến binh, Công Đoàn trong việc thu hút tập hợp, đào tạo, bồi dưỡng, giáo dục, quản lí thanh thiếu niên trong vùng. Tăng cường các phong trào hoạt động thiết thực nhằm góp phần đào tạo nguồn nhân lực trẻ về mọi mặt: Thể lực, trí lực và tâm lực.

+ Nâng cao hiệu quả thiết thực và mở rộng phong trào thanh niên xung phong tình nguyện phục vụ tại các vùng sâu, vùng xa, vùng cao; đem các dịch

vụ miễn phí đến với thanh thiếu niên: Dạy nghề, tư vấn sức khỏe sinh sản vị thành niên; dạy chữ, xóa mù chữ và chống tái mù chữ; dạy thanh niên khoa học kĩ thuật, phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội.

+ Đầu tư cơ sở vật chất cho hoạt động vui chơi, thể dục, thể thao nâng cao sức khỏe cho thanh niên các dân tộc như: sân bóng đá, sân bóng chuyền, sân cầu lông là nơi thu hút tập hợp thanh thiếu niên và người dân đông đảo nhất ở các địa phương.

+ Giúp thanh niên vay vốn lập nghiệp theo các phương thức tín chấp: Các tổ chức đứng lên vay vốn theo hình thức tín chấp giúp thanh niên có điều kiện sản xuất kinh doanh, chăn nuôi, dịch vụ làm giàu và nâng cao mức sống, nâng cao sức khỏe, thể lực.

- Cần ban hành luật về Hội, tạo khung pháp lý cho các hội, các tổ chức xã hội hoạt động thuận lợi. Nhằm các hội trong xã hội hoạt động có sự gắn kết với nhau, tạo sức mạnh, hiệu quả trong phối kết hợp giáo dục thanh thiếu niên. Đồng thời tạo điều kiện để các hội có những nghiên cứu, đầu tư chuyên sâu vào các lĩnh vực, các khu vực khác nhau: Khoa học kĩ thuật, giáo dục đào tạo, y tế sức khỏe, miền núi, đồng bằng, dân tộc thiểu số… Ban hành chính sách cho thanh niên tình nguyện phục vụ tại các miền núi, vùng cao, vùng sâu: Trợ cấp lương, trợ cấp phương tiện đi lại, chế độ tai nạn, tử tuất, ưu đãi học tập nâng cao nghiệp vụ…

Tiểu kết chương 4:

Để thực hiện mục tiêu tăng cường và hoàn thiện hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc, tác giả nghiên cứu đã chỉ ra hệ thống các giải pháp vừa mang tính hệ thống vừa mang tính thực tiễn. Hệ thống các giải pháp đó được tóm tắt thành các nội dung cơ bản sau:

Một là, xác định những quan điểm, định hướng mới của Đảng và Nhà nước, tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về phát triển nguồn nhân lực trẻ cũng như những chính sách về phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc hiện nay.

Hai là, đề xuất 7 nhóm giải pháp nhằm tăng cường hoàn thiện hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ khu vực Tây Bắc trong thời tới:

1- Nhóm giải pháp chính sách tác động đến phát triển giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực trẻ; 2-Nhóm giải pháp chính sách về y tế, tăng cường sức khỏe của Thanh thiếu niên; 3-Nhóm giải pháp chính sách thu hút nguồn nhân lực trẻ đến vùng Tây Bắc; 4-Nhóm giải pháp tăng cường tính chủ thể cho lớp trẻ vùng Tây Bắc; 5- Nhóm giải pháp phát triển kinh tế, xóa đói giảm nghèo; 6- Nhóm

giải pháp phát huy bản sắc văn hóa dân tộc, tăng cường giao lưu, nâng cao đời sống văn hóa tinh thần trong cộng đồng; 7-Nhóm giải pháp huy động các tổ chức chính trị, chính trị xã hội, tổ chức xã hội, tổ chức nghề nghiệp tham gia váo đào tạo phát triển nguồn nhân lực trẻ.

Để thực thi được những nội dung trên đây cần:

- Phải xác định cho rõ nguồn nhân lực trẻ là tài nguyên quý giá nhất của Việt Nam trong công cuộc đổi mới và phát triển đất nước. Một đất nước, một vùng miền rất ít tài nguyên thiên nhiên như ở khu vực Tây Bắc, cần phải lấy nguồn nhân lực làm tài nguyên thay thế, gọi là tài nguyên nguồn nhân lực, hoặc tài nguyên con người. Muốn vậy, phải làm cho mọi người thấy rõ vai trò và trách nhiệm đào tạo và sử dụng nhân lực trẻ, biến thách thức và chất lượng nhân lực trẻ thành lợi thế cạnh tranh trong quá trình phát triển kinh tế Tây Bắc. Đây là nhiệm vụ của toàn xã hội, mang tính xã hội; là trách nhiệm của các cấp lãnh đạo, quản lí, của nhà trường, của doanh nghiệp, của gia đình cũng như của bản thân mỗi người lao động vùng Tây Bắc. "Đây chính là thể hiện quan điểm phát triển con người, phát triển kinh tế - xã hội vì con người và do con người, là một trong những nội dung cơ bản của phát triển bền vững".

- Mở cuộc vận động sâu rộng trong toàn xã hội về nhân lực trẻ vùng Tây Bắc phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và khu vực. Phát động phong trào thi đua yêu nước tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, góp phần giúp cho mọi người hiểu rõ về các chính sách phát triển nhân lực trẻ. Vận động các doanh nghiệp tham gia đào tạo nhân lực trẻ để sử dụng với chất lượng ngày càng cao.

- Xây dựng hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về nhân lực trẻ, việc làm, giáo dục, đào tạo, chính sách tiền lương, khen thưởng, đãi ngộ; chính sách trọng dụng chuyên gia, tham mưu, kỹ sư, tổng công trình sư, nhà thiết kế, phát minh, gọi chung là nhân tài trẻ, chính sách về môi trường, điều kiện, phương tiện làm việc; chính sách việc làm, thu nhập, bảo hiểm, bảo trợ xã hội; chính sách cho các cơ quan khoa học. Tổ chức tốt việc việc thực hiện các chính sách đó. Cải cách chế độ tiền lương cho đội ngũ giáo viên, giảng viên giảng dạy ở vùng sâu, xa, dân tộc thiểu số, có chế độ ưu đãi cho người học là dân tộc thiểu số.

- Đổi mới quản lí nhà nước về phát triển nhân lực trẻ; hoàn thiện bộ máy quản lí phát triển nhân lực trẻ nhằm nâng cao năng lực, hiệu lực, hiệu quả quản lí nhân lực; đổi mới phương pháp giáo dục, quản lí nhân lực, thấu tình đạt lí, nhìn rõ

đúng sai, kịp thời rút kinh nghiệm về quản lí nhân lực trẻ. Tổ chức bộ máy quản lí nhân lực trẻ từ trung ương đến địa phương. Nhân sự cho bộ máy này phải là những chuyên gia giỏi về nghiên cứu nhân tài, nhân lực trong và ngoài biên chế nhà nước. Làm rõ chức năng, nhiệm vụ của bộ máy này là tư vấn, tham mưu, đề xuất; thu thập, phân tích các số liệu về nguồn nhân lực trẻ ở tất cả các ngành, các cấp.

Nói tóm lại, nếu không làm tốt vấn đề tạo nguồn nhân lực trẻ chất lượng cao cho khu vực Tây Bắc, thì khó lòng đạt được mục tiêu đến năm 2020, nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại, vùng Tây Bắc cơ bản tiến kịp với các vùng khác trong toàn quốc. Trên thực tế, có nhiều quốc gia đang phát triển, trở thành nước có thu nhập trung bình, nhưng rất ít nước tiếp tục đi lên được để trở thành một nước công nghiệp, vì những nước này, không có chính sách hiệu quả để phát triển nguồn nhân lực trẻ và nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số để đảm bảo phát triển bình đẳng, bền vững đất nước.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Đối với phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia nói chung và ở Việt Nam nói riêng, nguồn nhân lực có vị trí vô cùng quan trọng, quyết định đến năng suất lao động, chất lượng cuộc sống. Nguồn nhân lực quyết định đến sự phát triển nhanh chóng, bền vững của mỗi quốc gia, mỗi dân tộc. Lịch sử phát triển xã hội đã chứng minh rằng: Đầu tư phát triển nguồn nhân lực là quy luật tất yếu trong tiến trình vận động, phát triển của mỗi quốc gia. Trong quá trình phát triển nguồn nhân lực, điều quan trọng quyết định đầu tiên cho sự thành công đó là đường lối, chính sách mà mỗi quốc gia vạch ra và quan tâm giải quyết. Mặt khác để phát triển bền vững nguồn nhân lực của mỗi quốc gia phải luôn tính đến các nguồn nhân lực kế cận là nguồn nhân lực trẻ và sự bình đẳng trong các nhóm nhân lực đặc biệt là nhóm dân lực thuộc "thế yếu" đó là nhóm nhân lực dân tộc thiểu số miền núi. Đề tài luận án này Tác giả đã lựa chọn để giải quyết hai nhóm vấn đề của nguồn nhân lực mà xã hội đang hết sức quan tâm trong sự nghiệp đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước.

1. Kết quả nghiên cứu lí luận

Đề tài được nghiên cứu dưới góc độ khoa học hành chính công với việc thông qua phương pháp nghiên cứu lí thuyết của chính sách công, nghiên cứu thực trạng hệ thống các chính sách tác động trực tiếp hoặc liên quan đến sự phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc. Tác giả đã tìm ra các quy luật trong quá trình hoạch định, tăng cường và hoàn thiện hệ thông các chính sách cho sự phát triển nguồn nhân lực trẻ khu vực này những năm tiếp theo.

Kết quả nghiên cứu lí luận của đề tài được làm rõ ở các nội dung sau:

- Nêu được và thống nhất được các khái niệm cơ bản: Vùng Tây Bắc, nguồn nhân lực trẻ; chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc; các mối quan hệ giữa chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ với chính sách kinh tế, xã hội, thanh niên, xóa đói giảm nghèo và chính sách dân tộc.

- Đánh giá thực trạng hiệu quả hệ thống các chính sách phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc có liên quan đến sự phát triển nguồn nhân lực trẻ khu vực này.

- Đưa ra các hệ thống quan điểm, định hướng trong xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ của Đảng và Nhà nước trong những năm tiếp theo.

- Đề xuất các giải pháp trong quá trình hoạch định, xây dựng, tăng cường và hoàn thiện hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc

hiện nay: Các chính về sách giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng thế hệ trẻ vùng Tây Bắc; chính sách dạy nghề, giải quyết việc làm; chính sách bảo vệ sức khoẻ, phát triển thể lực; chính sách bảo trợ xã hội; chính sách về văn hoá văn nghệ, thể dục thể thao, vui chơi, giải trí; chính sách thanh niên tình nguyện, thanh niên xung phong về phục vụ tại vùng sâu, vùng xa, biên giới; chính sách phát triển khoa học, công nghệ, sản xuất, kinh doanh; chính sách phát triển kĩ năng, nghề nghiệp, kĩ năng sống cho thanh thiếu niên dân tộc thiểu số.

- Xây dựng và đưa ra các mục tiêu thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ trong những năm tiếp theo.

2. Kết quả nghiên cứu thực tiễn

Tác giả đã tiếp cận và nghiên cứu thực tiễn việc triển khai và hiệu lực, hiệu quả thực hiện hệ thống các văn bản pháp lí về đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước và của các địa phương đối với sự phát triển nguồn nhân lực vùng Tây Bắc những năm qua và rút ra các bài học trong tiến trình hoạch định tiếp theo.

- Mặt mạnh: Các chính sách về phát triển kinh tế xã hội vùng Tây Bắc những năm qua đã làm thay đổi đáng kể đời sống xã hội, nâng cao dân trí cho người dân Tây Bắc cũng như cải thiện chất lượng nguồn nhân lực trẻ cho khu vực này: Trình độ văn hoá, chuyên môn, sức khoẻ, thể lực, bảo trợ xã hội…

- Mặt hạn chế: Kết quả thực hiện còn ở mức thấp do nhiều nguyên nhân: Trình độ đội ngũ cán bộ tổ chức thực hiện, yếu kém trong triển khai ở một số cấp, ngành, địa phương; cơ chế chưa đồng độ, thiếu một số thiết chế kèm theo, không có sự đánh giá, kiểm tra kịp thời…

3. Kết quả nghiên cứu đề xuất giải pháp

Vùng Tây Bắc là khu vực miền núi phái Bắc, có nhiều dân tộc thiểu số sinh sống, điều kiện địa lí đi lại khó khăn, dân trí thấp nhất trong các khu vực của Việt Nam. Quá trình nghiên cứu tác giả đã đưa ra hệ thống các nhóm giải pháp chính phù hợp với điều kiện phát triển của khu vực.

- Xác định những quan điểm mới trong đầu tư, xây dựng kinh tế xã hội vùng Tây Bắc thời kì đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước.

- Tăng cường và hoàn thệ hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ đồng thời đưa ra các mục tiêu tổng quát và cụ thể cho từng gia đoạn phát triển.

- Định hướng hoàn thiện các chính sách: Giáo dục đào tạo, dạy nghề giải quyết việc làm, bảo vệ sức khoẻ thể lực, chính sách thanh niên, chính sách bảo trợ xã hội.

Luận án này là bước khởi đầu nghiên cứu về đối tượng, lĩnh vực và khu vực này, mặc dù tính thiết thực, cấp bách của đề tài cao nhưng vì điều kiện thời gian và quy mô của đề tài còn giới hạn, tác giả nghĩ rằng những kết quả của đề tài còn có thể có những hạn chế nhất định. Đây là lĩnh vực và đối tượng mà tác giả tâm huyết và là đối tượng trong công tác nghiên cứu, tác động trong công việc hằng ngày của tác giả. Chắc chắn rằng những kết quản nghiên cứu ban đầu này sẽ làm cơ sở và luận cứ cho những công trình khoa học tiếp theo về đối tượng và lĩnh vực này.

4. Chứng minh giả thuyết nghiên cứu

Bằng những phương pháp thu thập tài liệu nghiên cứu, tác giả đã luận giải và chứng minh được giả thuyết đặt ra từ ban đầu là:“ Sự yếu kém của nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc là do thiếu một hệ thống chính sách phát triển đồng bộ về phát triển nguồn nhân lực trẻ ở khu vực này những năm qua”.

- Các số liệu chứng minh rằng: Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc là một bộ phận không thể tách rời chính sách chung của nhà nước. Thế hệ trẻ vùng Tây Bắc nói chung và nguồn nhân lực vùng Tây Bắc nói riêng chiếm gần 80% là người dân tộc thiểu số, do vậy các chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc thực chất là chính sách phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số.

- Kết quả nghiên cứu đã khẳng định vai trò quyết định của chính sách trong phát triển nguồn nhân lực trẻ khu vực Tây Bắc: Các chính sách đúng sẽ tạo ra những động lực mới cho sự phát triển thể lực, trí lực, tâm lực cho đội ngũ lao động trẻ vùng Tây Bắc những năm qua.

- Thực trạng về những tác động của chính sách đối với sự phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc: Hiệu quả, hiệu lực và những hạn chế, yếu kém của hệ thống chính sách.

- Đưa ra những giải pháp tăng cường và hoàn thiện các chính sách trong hiện tại và lâu dài nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trẻ các dân tộc vùng Tây Bắc.

- Nghiên cứu đã khẳng định: Phát triển nguồn nhân lực trẻ trong mối quan hệ xã hội rộng rãi, không thể do một vài cơ quan quyết định mà phải có sự tham gia quyết liệt của Đảng, Nhà nước và toàn thể xã hội.

5. Một số kiến nghị

5.1. Đối với Đảng

Với vai trò là định hướng, xây dựng, đặt ra các đường lối, chủ trương trong phát triển đất nước nói chung và phát triển nguồn nhân lực cho đất nước nói riêng, Đảng Cộng sản Việt Nam trong những năm qua đã ban hành nhiều nghị

quyết về phát triển con người, phát triển nguồn nhân lực. Song về phát triển nguồn nhân lực trẻ hiện nay chúng ta đang còn thiếu nhiều các văn bản mang tính chỉ đạo cụ thể và tập trung. Tác giả luận án kiến nghị:

- Đảng cần nhanh chóng ban hành đường lối, nghị quyết về chiến lược phát triển nguồn nhân lực trẻ trong thời kì đẩy mạnh CNH, HĐH: Nghị quyết của Ban Chấp hành Trung ương Đảng hoặc Nghị quyết của Bộ Chính trị nhằm tạo ra bước phát triển mới trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và phát huy tối đa sức lực của thanh niên, giúp thanh niên có định hướng nghề nghiệp rõ ràng.

- Đảng cần chỉ đạo sửa đổi một số điều luật về thanh niên, về trí thức trẻ và chỉ đạo ban hành các chương trình chiến lược phát triển thanh thiếu niên dân tộc thiểu số: Ra nghị quyết về của BCH Trung ương, Ban Bí thư hoặc của của Bộ Chính trị về chiến lược phát triển thanh thiếu niên dân tộc thiểu số.

5.2. Đối với Nhà nước

- Nhà nước cần cụ thể hóa đường lối phát triển nguồn nhân lực trẻ bằng các chương trình, chiến lược phát triển nguồn nhân lực trẻ trong đó có nguồn nhân lực trẻ dân tộc thiểu số vùng miền núi Tây Bắc.

- Thành lập ban chỉ đạo chiến lược phát triển nguồn nhân lực trẻ trực thuộc Chính phủ, có cơ quan thường trực là Trung ương Đoàn TNCS Hồ Chí Minh, Bộ Nội vụ, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Ủy ban Giáo dục Thanh niên, Thiếu niên và Nhi đồng của Quốc hội. Thành lập các vụ chiến lược phát triển nguồn nhân lực trẻ thuộc các bộ và các phòng quản lí điều hành chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ tại các Ban Chỉ đạo vùng miền Tây Bắc, Tây Nguyên, Tây Nam bộ, Đồng bằng sông Hồng, miền Trung Duyên Hải và miền Đông Nam bộ

- Ủy Ban dân tộc của Quốc hội, thành lập vụ chuyên môn theo dõi việc phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số, trong đó có nguồn nhân lực trẻ các dân tộc, nhằm chủ động chỉ đạo, quản lí và giám sát việc thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ tại các địa phương, vùng miền.

- Tăng cường chính sách trong giáo dục mầm non, giáo dục tiểu học: Chính sách về đầu tư và nâng cấp các trường nội trú; nâng cao chế độ ăn, ở, sinh hoạt cho học sinh các trường nội trú.

- Chính phủ cần ban hành mới và bổ sung các nghị quyết, điều chỉnh các chương trình dự án về phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc trong thời gian

nhanh nhất: Chương trình 135, Quyết định 186/2000/QĐ-CP, Quyết định 106/2007/QĐ-TTg…

- Chính phủ xây dựng chiến lược phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc đến năm 2020 và những năm tiếp theo

- Chính phủ ban hành chính sách cho thanh niên xung phung, thanh niên tình nguyện đi phục vụ tại các vùng cao, vùng sâu, vùng dân tộc thiểu số, vùng biên giới hải đảo.

- Chính phủ bổ sung cơ chế, chính sách mới trong giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng và dạy nghề cho thanh thiếu niên dân tộc thiểu số theo hướng hỗ trợ, tài trợ thường xuyên nhằm vận động thanh thiếu niên đến trường. Ban hành "Quy chế dạy nghề cho thanh niên các dân tộc thiểu số".

- Chính phủ ban hành chính sách thu hút cán bộ đi phục vụ miền núi, vùng cao, vùng sâu và thu hút sinh viên các dân tộc trở lại phục vụ địa phương.

- Chính sách kêu gọi nguồn lực trong và ngoài nước ưu tiên đầu tư đối với vùng Tây Bắc.

- Chính phủ tăng cường đầu tư xây dựng và cải tạo các trường học, bệnh viện chất lượng cao tại khu vực Tây Bắc nhằm nâng cao sức khoẻ nhân dân và nâng cao dân trí khu vực.

- Bộ Nội vụ rà soát lại, bổ sung cơ chế mới và tiếp tục tổ chức thực hiện dự án đưa tri thức trẻ về làm phó chủ tịch xã tại các vùng núi cao, vùng sâu, xã nghèo, khó khăn.

- Đoàn Thanh niên chủ động xây dựng các đề án thành lập các mô hình "Làng thanh niên lập nghiệp" tại khu vực Tây Bắc, nhất là những khu vực vùng sâu, vùng xa, vùng cao và khu vực biên giới nhằm thực hiện nhiều nhiệm vụ chiến lược: Phát triển kinh tế, xã hội và an ninh quốc phòng

5.3. Đối với các địa phương vùng Tây Bắc

- Chủ động trong việc ban hành các cơ chế chính sách trên cơ sở chỉ đạo của Trung ương và điều kiện địa phương nhằm thu hút nguồn nhân lực chất lượng về địa phương.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ có chất lượng cao (đào tạo trong và ngoài nước) trong thực thi chính sách, ưu tiên cán bộ là người dân tộc thiểu số.

- Khai thác mọi tiềm năng nguồn nhân lực tại chỗ kết hợp với kêu gọi nguồn nhân lực bên ngoài.

- Hoàn thiện quy hoạch chiến lược đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nguồn nhân lực trẻ cho mỗi tỉnh.

- Có chính sách đầu tư cho các hoạt động chính trị - xã hội nhằm tập hợp sức mạnh toàn dân trong quản lí, đào tạo nguồn nhân lực trẻ: Đoàn Thanh niên, Mặt trận Tổ quốc, Hội Phụ nữ, Hội Nông dân, Hội Cựu chiến binh, Công Đoàn…

DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1. "Một số vấn đề về chính sách thanh niên trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước"(2008), *Tạp chí Thanh niên*, số 19/8-2008, [tr 8-9], Hà Nội.

2. "Đào tạo nguồn nhân lực trẻ đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc"(2011), *Tạp chí Thanh niên*, số 24/8-2011, [tr 3-4], Hà Nội.

3. "Vai trò của gia đình trong phát triển nguồn nhân lực trẻ"(2013), *Tạp chí Thanh niên*, số 15/4-2013, [tr 12-13], Hà Nội.

4. Đề tài cấp Bộ:*"Bồi dưỡng kỹ năng công tác thanh niên cho đội ngũ cán bộ Đoàn thanh niên vùng Tây Bắc*" (chủ nhiệm)(2010), Mã số: TN-2010, Hà Nội.

5. Đề tài cấp Bộ: "*Xây dựng khung chương trình đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ Đoàn cấp tỉnh và cấp huyện vùng núi phía Bắc*" (thành viên)(2011), Mã số: TN-2011/02, Hà Nội.

6. Đề tài cấp bộ: "*Xây dựng bộ công cụ giảng dạy 6 bài học lý luận chính trị cho Đoàn viên thanh niên*" (thành viên)(2013), Mã số: TN-2013/08, Hà Nội.

7. *Cẩm nang tổ chức hoạt động cho người Bí thư chi đoàn(2008)* Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

8. *Rèn luyện kỹ năng nói thuyết trình cho cán bộ Đoàn thanh niên* (2009) Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

9. *Cẩm nang tổ chức hoạt động cho cán bộ Đoàn cơ sở* (2010) Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà .

10. *Kỹ năng soạn thảo văn bản cho cán bộ Đoàn thanh niên(2011)*, Nxb. Văn hóa Thông tin, Hà Nội.

11. *Kĩ năng và nghiệp vụ tổ chức Đại hội Đoàn các cấp*, (2012), Nxb. Trẻ, TP Hồ Chí Minh.

12. *Cơ sở lí luận về kĩ năng công tác Thanh niên* (2012), Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

13. Giáo trình "*Lí luận chung về công tác thanh niên"* (2013), Nxb. Thanh niên, Hà Nội.

14. *Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ ở một số nước trên thế giới và Bài học cho Việt Nam* (2013), Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.

15. *Phương pháp luận công tác thanh niên (2013),* Tập bài giảng, Nxb. Thanh niên, TP. Hồ Chí Minh.

16. *Phương pháp sân khấu hóa trong hoạt động thanh niên* (2013), Nxb. Trẻ, TP. Hồ Chí Minh.

17. *Cơ sở lí luận Quản lí Nhà nước về thanh niên* (2014), Nxb. Trẻ, Tp Hồ Chí Minh.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tài liệu trong nước

1. Hoàng Chí Bảo (2009), *Nghiên cứu các giải pháp bảo đảm quyền bình đẳng và tăng cường hợp tác giữa các dân tộc trong phát triển kinh tế - xã hội tại các vùng đa dân tộc ở miền núi*, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (1998), *Nghị quyết 4, khoá VII về công tác thanh niên thời kì CNH, HĐH đất nước,* Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
3. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2008), *Nghị quyết số 25, kì họp thứ 7 khoá X về công tác thanh niên thời kì đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước*, Hà Nội.
4. Ban Chấp hành Trung Đảng Cộng sản Việt Nam (2008), *Nghị quyết của BCH kì họp thứ 7, Về phát triển nông nghiệp, nông thôn trong thời kì CNH, HĐH đất nước,* NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
5. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2008), *Nghị quyết của BCH kì họp thứ 7, khoá X về Phát triển đội ngũ trí thức trong thời kì CNH, HĐH đất nước,* NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
6. Ban chỉ đạo Điều tra Lao động – Việc làm Trung ương (2009), *Báo cáo kết quả lao động, việc làm tháng 1/2010*, Hà Nội.
7. Ban Tổ chức Tỉnh uỷ Lai Châu (2006), *Thống kê chất lượng cán bộ chủ chốt cấp huyện,* Lai Châu.
8. Ban Tổ chức Tỉnh uỷ Lào Cai (2006), *Thống kê chất lượng cán bộ chủ chốt cấp huyện*, Lào Cai.
9. Ban Tổ chức Tỉnh uỷ Yên Bái (2006), *Thống kê chất lượng cán bộ chủ chốt cấp huyện,* Yên Bái.
10. Ban Tổ chức Trung ương Đảng (2005), *Hướng dẫn số 47-HD/BTCTW về thực hiện nghị quyết 42-NQ/TW của Bộ Chính trị về quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lí thời kì đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước*, Hà Nội.
11. Ban Tổ chức Trung ương Đoàn (2012), *Thống kê tình hình thanh niên và cán bộ Đoàn trong toàn quốc,* Hà Nội.
12. Bùi Đức Biền (2002), " Một số vấn đề đào tạo nguồn nhân lực thời kì 2001 – 2010", *Đặc san đào tạo nghề*, số 2, tr. 31 – 32.

13. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2002), *chiến lược phát triển giáo dục trong thế kỉ XXI, Kinh nghiệm của một số quốc gia*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
14. Bộ Y tế và Tổng cục Thống kê (2005), *Điều tra quốc gia về vị thành niên và thanh niên Việt Nam*, Hà Nội.
15. C. Mác và Ph. Ăngghen (1995),Tuyển tập, tập 2, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
16. C. Mác và Ph. Ăngghen (1995),Tuyển tập, tập 7, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
17. C. Mác và Ph. Ăngghen (1995),Tuyển tập, tập 9, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
18. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (1998), *Quyết định về việc phê duyệt chương trình phát triển kinh tế xã hội các xã đặc biệt khó khăn vùng đồng bào dân tộc và miền núi giai đoạn 1998 -2006*, Chương trình 135 giai đoạn I, Hà Nội.
19. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2003), *Quyết định về chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết Hội nghị BCH Trung ương Đảng lần thứ bảy khóa IX về công tác dân tộc*, Hà Nội.
20. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2004), *Chỉ thị về việc đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng tiếng dân tộc thiểu số với cán bộ công chức ở vùng dân tộc miền núi*, Hà Nội.
21. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2005), *Đề án nội dung, nhiệm vụ chủ yếu của quản lí Nhà nước và phương thức công tác dân tộc giai đoạn 2006 -2010*, Hà Nội.
22. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2006), *Quyết định về việc phê duyệt chương trình phát triển kinh tế xã hội các xã đặc biệt khó khăn vùng đồng bào dân tộc và miền núi giai đoạn 2006 -2010*, Chương trình 135 giai đoạn II, Hà Nội.
23. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2006), *Quyết định phê duyệt đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức xã, phường, thị trấn người dân tộc thiểu số giai đoạn 2006 – 2010*, Hà Nội.
24. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2006), *Quyết định về chính sách dạy nghề đối với học sinh dân tộc nội trú,* Hà Nội.
25. Cục Thống kê tỉnh Điện Biên (2006), *Niên giám thống kê năm*, Sở Văn hóa Thông tin, Điện Biên.
26. Cục Thống kê tỉnh Hòa Bình (2006), *Niên giám thống kê năm*, Sở Văn hóa Thông tin, Hòa Bình.

27. Cục Thống kê tỉnh Lai Châu, (2006), *Niên giám thống kê năm*, Sở Văn hóa Thông tin, Lai Châu.
28. Cục Thống kê tỉnh Lào Cai (2006), *Niên giám thống kê năm*, Sở Văn hóa Thông tin, Lào Cai.
29. Cục Thống kê tỉnh Sơn La (2006), *Niên giám thống kê năm*, Sở Văn hóa Thông tin, Sơn La.
30. Cục Thống kê tỉnh Yên Bái (2006), *Thống kê cán bộ chủ chốt cấp huyện*, Sở Văn hóa Thông tin, Yên Bái.
31. Đỗ Minh Cương (2006)" *Phát triển lao động kĩ thuật ở Việt Nam giai đoạn 2001 – 2010",* đề tài khoa học độc lập cấp Nhà nước, Tổng cục dạy nghề, Hà Nội.
32. Phan Hữu Dật và Lâm Bá Nam (2008), *Chính sách dân tộc của các chính quyền phong kiến Việt Nam thế kỷ X –XIX*. Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội
33. Nguyễn Hữu Dũng (2006), *Nghiên cứu thị trường lao động và định hướng nghề nghiệp của thanh niên Việt Nam hiện nay*, Đề tài khoa học độc lập cấp Nhà nước, Viện khoa học Xã hội, Hà Nội.
34. Bế Viết Đẳng (2008), *Các dân tộc thiểu số trong sự phát triển kinh tế - xã hội miền núi*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
35. Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), *Chiến lược ổn định và phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2000*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
36. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX, Nxb Chính trị quốc gia*, Hà Nội.
37. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2001 – 2010*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
38. Đảng Cộng sản Việt Nam (2003), *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy, BCH Trung ương khóa IX*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
39. Đảng Cộng sản Việt Nam (2007), *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư, BCH Trung ương khóa X*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội
40. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kì đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
41. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 – 2020*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
42. Nguyên Hữu Hải và Lê Văn Hòa (2013), *Đại cương về Chính sách công*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội

43. Diệp Đình Hoa (2006), *Cộng Đồng cá dân tộc Tây Bắc Việt Nam và thủy điện*, Nxb Khoa học Xã hội, Hà Nội.
44. Phạm Minh Hạc (2010), *Về phát triển toàn diện con người thời kì CNH, HĐH,* Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
45. Hội đồng Dân tộc của Quốc hội: (2010), *Giám sát thực hiện chính sách dân tộc trên lĩnh vực giáo dục đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng, quản lí cán bộ dân tộc thiểu số ở nước ta hiện nay,* Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
46. Hồ Chí Minh (2000), *Về các dân tộc trong đại gia đình các dân tộc Việt Nam*. Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
47. Hồ Chí Minh (2007),Toàn tập, tập 6, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
48. Hồ Chí Minh (2007), Toàn tập, tập 7, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
49. Hồ Chí Minh (2007), Toàn tập, tập 10, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
50. Hồ Chí Minh (2007), Toàn tập, tập 15, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
51. Hồ Chí Minh (2007), Toàn tập, tập 41, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
52. Đặng Cảnh Khanh (2006), *Nguồn nhân lực trẻ các dân tộc thiểu số- Những phân tích xã hội,* Nxb Thanh niên, Hà Nội.
53. Lê Thị Ái Lâm (2003), *Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo – Kinh nghiệm Đông á,* Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.
54. Luật Bảo vệ, chăm sóc, giáo dục trẻ em (2012), Nxb Thanh niên, Hà Nội.
55. Luật Công chức (2010), Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
56. Luật Dạy nghề (2010), Nxb. Tư Pháp, Hà Nội.
57. Luật Giáo dục (2011), Nxb. Tư pháp, Hà Nội.
58. Luật Hiến Pháp (2013), Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
59. Luật Thanh niên (2013), Nxb Thanh niên, Hà Nội.
60. Lê Chi Mai (2001), *Những vấn đề cơ bản về Chính sách và quy trình chính sách*, Nxb. Đại học Quốc gia, TP. Hồ Chí Minh.
61. Trần Văn Miều (2005), *Đào tạo nguồn nhân lực trẻ thông qua động lực phong trào thanh niên,* Nxb. Thanh niên, Hà Nội.
62. Vũ Đăng Minh, Lê Thị Lam Hương (2010), "*Một số định hướng về chính sách phát triển thanh niên giai đoạn 2011- 2020*" Nxb, Chính trị quốc gia, Hà Nội.
63. Đỗ Hoài Nam và cộng sự (2009)*, Quan điểm và phương hướng cơ bản phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc*, Viện kinh tế học, Hà Nội.

64. Phạm Thành Nghị (2010), *Phát triển con người vùng Tây Bắc*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
65. Tráng A Pao (2005), "Thực hiện chế độ cử tuyển trong đào tạo cán bộ dân tộc thiểu số miền núi", *Tạp chí Cộng sản,* số 6/2005, tr 3-6.
66. Nguyễn Quốc Phẩm (1999), *Hệ thống chính trị cấp cơ sở và dân chủ hoá đời sống xã hội nông dân miền núi, vùng dân tộc miền núi phía Bắc nước ta,* Nxb chính trị Quốc gia, Hà Nội.
67. Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Hoà Bình (2008), *Báo cáo đánh giá tình hình thực hiện công tác đào tạo nghề, phát triển NNL DTTS tỉnh*, Hòa Bình.
68. Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Lai Châu (2008), *Báo cáo đánh giá tình hình thực hiện công tác đào tạo nghề, phát triển NNL DTTS tỉnh*, Hòa Bình.
69. Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Lào Cai (2008), *Báo cáo đánh giá tình hình thực hiện công tác đào tạo nghề, phát triển NNL DTTS tỉnh*, Lào Cai.
70. Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Sơn La (2008), *Báo cáo đánh giá tình hình thực hiện công tác đào tạo nghề, phát triển NNL DTTS tỉnh*, Sơn La.
71. Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Yên Bái (2008*), Báo cáo đánh giá tình hình thực hiện công tác đào tạo nghề, phát triển NNL DTTS tỉnh*, Yên Bái.
72. Tạp chí Quản lí Nhà nước (2004), *Cải cách hành chính ở Trung Quốc - Những thành công và kinh nghiệm*, số 98/3-2004, [tr 43 - 47], Hà Nội.
73. Tạp chí Quản lí Nhà nước (2008), *Công chức và công tác đào tạo công chức ở nước Cộng hoà Pháp,* số 8, tr.39 - 43.
74. Nguyễn Đình Tấn và Trần Thị Bích Hằng (2010), *Nhận thức thái độ, hành vi của cộng đồng các dân tộc thiểu số đối với chính sách dân tộc của Đảng và Nhà nước trong giai đoạn hiện nay – Thực trạng và giải pháp*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội
75. Tổng cục Thống kê (2009), *Tổng điều tra dân số*, Hà Nội
76. Tổng cục Thống kê (2009), *Thực trạng lao động, việc làm ở Việt Nam*, Hà Nội.
77. Tổng cục Thống kê (2011), *Điều tra mức sống hộ gia đình năm*, Hà Nội.
78. Nguyễn Đăng Thành (2012), *Phát triển nguồn nhân lực ở vùng dân tộc thiểu số Việt Nam đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

79. Lê Thị Phương Thảo, Nguyễn Cúc, Trần Khắc Việt (2007), *Xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số ở nước ta thời kì đẩy mạnh CNH, HĐH – Luận cứ và giải pháp,* Nxb. Lí luận chính trị - Hành chính, Hà Nội.
80. Thủ tướng Chính phủ nước Cộng hoà XHCN Việt Nam *(2003),Chiến lược phát triển thanh niên Việt Nam đến năm 2010,* Ban hành kèm theo quyết định số 70/2003/QĐ-TTg ngày 29/4/2003.
81. Thủ tướng Chính phủ nước Cộng hoà XHCN Việt Nam (2011), *Chiến lược phát triển thanh niên Việt Nam đến năm 2020,* Ban hành kèm theo quyết định số 82/2011/QĐ-TTg ngày 2/3/2011 của
82. Nguyễn Văn Trung (1998), *Phát triển nguồn nhân lực trẻ ở nông thôn để CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn nước ta*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
83. Trung tâm thông tin khoa học Focotech (2004), *nguồn nhân lực Việt Nam trong chiến lược kinh tế 2001 –* 2010, Nxb. Hà Nội, Hà Nội.
84. Trung ương Đoàn TNCS Hồ Chí Minh (2003), *Tổng quan tình hình thanh niên và công tác thanh niên 1997 -2002*, Nxb. Thanh niên, Hà Nội.
85. Trung ương Đoàn TNCS Hồ Chí Minh (2008), *Tổng quan tình hình thanh niên và công tác thanh niên 2002 -2007,* Nxb. Thanh niên, Hà Nội.
86. Trung ương Đoàn TNCS Hồ Chí Minh(2013), *Tổng quan tình hình thanh niên, công tác Đoàn và phong trào thanh thiều nhi 2007-2012,* Nxb. Thanh niên, Hà Nội.
87. Lê Duy Truy (2006), *Hồ Chí Minh với xây dựng nhà nước và công tác cán bộ,* Nxb. Tư pháp, Hà Nội.
88. V.I.Lê nin (1975), Toàn tập, tập 4, Nxb. Tiến bộ, Matxcơva.
89. V.I.Lê nin (1975), Toàn tập, tập 6, Nxb. Tiến bộ, Matxcơva.
90. V.I.Lê nin (1975), Toàn tập, tập 21, Nxb. Tiến bộ, Matxcơva.
91. V.I.Lê nin (1975), Toàn tập, tập 29, Nxb. Tiến bộ, Matxcơva.
92. Viện nghiên cứu Thanh niên (2001), *Thế hệ trẻ Việt Nam nghiên cứu lí luận và thực tiễn,* Nxb. Lao động -Xã hội, Hà Nội.
93. Thuỵ Vũ (2005), *Chất lượng lao động nông thôn quá thấp*, Báo Gia đình & Xã hội số 52, ngày 31/5/2005.
94. Uỷ ban Dân tộc miền núi (1995), *Hệ thống các văn bản chính sách và miền núi,* Nxb. Nông nghiệp, Hà Nội.
95. Uỷ ban Dân tộc miền núi (2001), *Vấn đề dân tộc và công tác dân tộc ở nước ta,* Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

96. Uỷ ban Dân tộc miền núi (2005), *Đề án rà soát, điều chỉnh, bổ sung bổ sung các tiêu chí phân định vùng đồng bào dân tộc thiểu số theo trình độ phát triển*, Hà Nội.

2. Tài liệu nước ngoài

97 Asian Development Bank (ADB) **(**2007)**,** *Indigenous Peoples/Ethnic Minorities and Poverty Reduction Viet Nam*, ADB, Manila.

98 Ayre, G., & Callway, R.(2005). Governanve *for Sustainable Development. London: Earthscan.*

99 Baulch, B. Phuong, N. T (2007), *A Review of Ethnic Minority Policies and Programs, Centre for Analysis and Forecasting,* Institute of Development Studies, Brighton.

100 Henaff and Martin (2001), *Labor, job and hunman source in Viet Nam 15 year of innoration*, Institute of Development Studies, Brighton.

101 Hainswoth G.B (2011), *Hunman Resource Development in Viet Nam*, Nxb Thế giới, Hà Nội.

102 Hainswoth G.B *(2009), Enabling Hunman Development Choice for Pverty Elimination in Viet Nam*, Nxb Thế giới, Hà Nội.

103 Hainswoth G.B (1998), *Localized Pverty Reduction in Viet Nam: Improving Enabling Hunman Development for Rural Liverlihood Enhancement*, Nxb Thế giới, Hà Nội.

104 Maurice Waite (1994), *The Little Oxford Dictionary, seventh Edition*, Oxford University Press Inc, New York

105 General Statistical Office (GOS) (2009), *Viet Nam living Standard Surrvey* (VLSS), Statistical Publishing House, Hanoi.

106 Minot, N, and et al (2006)*, Income Diversifcation and Pverty in the Northern Uplands Of Viet Nam*, Research Paper.

107 Sathiendrakumar, R.(1996). Sustainable development: passing fad of potential reality? *International Journal of Social Economics*, 23, pp.4-5-6).

108 Platje, J.(2008). An institutional capital approach or Sustainable de ve lopment. (Conceptual paper). *Management of Environmental Quality: An International Journal, 19(2),pp. 222-233.*

109 Poole, A. L. (1998). Opportunities for change. (General review). *Structural Survey, 16(4), pp. 200-204.*

110 UNDP (1998), *Expanding Choices for the Rural Poor Hunman Develpoment in Viet Nam*, Nxb Thế giới, Hà Nội.

111 Roy, K. C., & Tisdell, C. A. (1998). Good governance in sustianable development: the impact of institutions. (Viewpoint). *International Journal of Social Economics, 25(6/7/8), pp. 1310-1325.*

112 World Bank (2002), *World Development Report 2003- Sustainable Development in a Dynamic World- Transforming Institutions, Growth, and Quality of life.*

114 World Commission on Environment and Development (WCED) (1987), *Our Common Future,* Oxford and New York - Oxford University Press.

PHỤ LỤC 1

I. PHIẾU TRAO ĐỔI Ý KIẾN

(*Dành cho thanh niên và lao động trẻ*)

Để có cơ sở đánh giá kết quả triển khai việc thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ ở khu vực Tây Bắc thời gian qua và đề ra các giải pháp cho việc xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ khu vực này trong những năm tiếp theo, nhóm đề tài nghiên cứu sinh mời bạn tham gia trao đổi một số ý kiến sau đây. Những ý kiến đánh giá thẳng thắn và trung thực của bạn sẽ góp phần nâng cao hiệu quả trong xây dựng cơ sở khoa học và hoạch định sát thực các chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ Vùng Tây Bắc đem lại hiệu của cho chính các bạn và cộng đồng các dân tộc Tây Bắc.

Cách trả lời, hãy đọc kỹ câu hỏi và lựa chọn phương án trả lời phù hợp với suy nghĩ của bạn bằng cách đánh dấu (X) vào các ô ☐ hoặc khoanh tròn đáp án.

Xin chân thành cảm ơn sự công tác giúp đỡ của bạn.

Câu 1. Bạn cho biết bạn là:

1. Nam ☐ **Nữ** ☐ **2. Tuổi:. . .....** **3. Dân tộc:. . .....**

4. Có vợ hay chồng chưa. ..... **5. Có mấy con.. .....** **6. Đã và đang học nghề gì .....**

7.Trình độ chuyên môn
- Sơ cấp
- Trung cấp
- Cao Đẳng
- Đại học
- Sau Đại học

8. Trình độ văn hóa
- Không biết chữ
- Hết tiểu học
- TN THCS
- TN THPT

9. Cơ quan làm viêc:
- Nhà nước
- Tư nhân
- Chưa đi làm
- Thất nghiệp ở nhà

Câu 2. Theo bạn, những năm qua ở đơn vị, địa phương bạn đã triển khai các Nghị quyết của Đảng, Chính sách của Nhà nước sau ở mức độ nào ?

TT	*Nội dung chính sách*	*Chưa tổ chức thực hiện*	*Đã tổ chức thực hiện và kết quả*		
			Tốt	*Bình thường*	*Chưa tốt*
1	Chính sách xóa đói giảm nghèo.		18.2	58.5	23.3
2	Chính sách tin dụng: Vay vốn để lập nghiệp và phát triển kinh tế - xã hội.		9.4	47.7	42.9
3	Chính sách tín dụng: Vay vốn đi học nghề, học Cao đẳng, Đại học.		23.9	45.6	30.5
4	Chính sách xóa mù chữ và chống tài mù chữ.		32.2	55.7	12.1
5	Chính sách đầu tư cho y tế cấp xã phường, thị trấn.		16.2	62.1	21.7
6	Chính sách hỗ trợ cho các gia đình khó khăn.		28.4	56.7	24.9
7	Chính sách cử tuyển vào đại học cho học sinh dân tộc miền núi.		9.8	32.5	57.7
8	Chính sách đào tạo, bồi dưỡng nâng cao tay nghề, chuyên môn kĩ thuật cho lực lượng lao động.		5.4	54.1	40.5
9	Chính sách khuyến khích tri thức trẻ vào công tác tại vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số.		19.8	28.4	51.8
10	Chính sách ưu tiên đào tạo con em dân tộc thiểu số tại chỗ.		31.1	28,2	40.7
11	Chính sách dạy nghề và giới thiệu việc làm.		35.5	40.9	23.6
12	Chính sách chăm sóc sức khỏe bà mẹ và trẻ em.		21.0	58.3	20.7
13	Chính sách khuyến khích trồng rừng và phát triển chăm nuôi.		28.2	38.9	31.9
14	Chính sách xây dựng các trường phổ thông dân tộc nội trú.		19,7	49.2	31.1
15	Chính sách đầu tư các khu công nghiệp thu hút lao động, việc làm		4.9	31.1	61.8
16	Chính sách phát triển nghề tiểu thu công và nghề truyền thống.		25.5	37.8	36.7
17	Chính sách đầu tư các khu vui chơi giải trí.		28.1	49.3	22.6
18	Chính sách phát triển giữ gìn bản sắc văn hóa dân tộc.		39.2	42.8	18.0
19	Chính sách phòng chống các tội phạm xã hội.		19.6	48.8	30.6
20	Hoạt động khác (ghi rõ).				

Câu 3. Theo bạn, để đẩy mạnh CNH, HĐH, lao động trẻ chúng ta cần có những tiêu chuẩn gì?.

STT	Nội dung tiêu chí	Rất quan trọng	Cần thiết	Không cần thiết	Ý kiến khác
1	Có bằng cấp về chuyên môn kĩ thuật.	68.8	17.9	13.3	
2	Có trình độ chuyên môn kĩ thuật cao.	20.4	67.4	12.2	
3	Có kinh nghiệm công tác.	43.9	53.6	2.5	
4	Có tin thần đoàn kết và trách nhiệm.	62.2	35.7	2.1	
5	Có đạo đức nghề nghiệp.	66.2	19.1	14.7	
6	Có sáng kiến, sáng tạo trong công việc.	28.1	67.0	4.9	
7	Có trình độ tin học, ngoại ngữ.	38.8	53.5	7.7	
8	Cơ sức khỏe tốt.	65.4	31.1	3.5	
9	Có sự cạnh tranh trong công việc.	17.8	40.4	41.8	
10	Có tính tự lập cao trong công việc.	19.1	68.2	12.7	
11	Có kĩ năng làm việc nhóm.	29.5	46.8	23.7	
12	Có kĩ năng sống tốt .	21.0	69.3	9.7	
13	Phải tham gia vào các tổ chức chính trị, xã hội như Đảng, Đoàn, Hội.	48.2	40.9	10.9	
14	Có ý thức tổ chức kỉ luật chặt chẽ.	39,7	32.2	28.1	
15	Hiểu biết đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.	24.9	64.3	10.8	
16	Có tinh thần đấu tranh bảo vệ quyền lợi của người lao động.	25.8	56.5	17.7	
17	Tiêu chuẩn chất khác.				

Câu 4. Bạn mong muốn và ước mơ điều gì trong công việc của mình đang làm?

TT	Nội dung	Điều mong Ước cao nhất	Có thì càng tốt	Không muốn
1.	Kiếm được thật nhiều tiền.	78.8	17.9	3.3
2.	Có một việc làm ổn định.	40.1	27.4	12.5
3.	Được học tập, nâng cao tay nghề, CMKT.	33.9	58.6	7.5
4.	Được thăng chức, có chức có quyền.	22.2	65.7	12.1
5.	Được thay đổi công việc, thay đổi nghề nghiệp.	36.2	29.1	24.7
6.	Được chuyển công tác về nơi làm việc hợp lí.	38.1	57.0	4.9
7.	Được tham quan kinh nghiệm thực tiễn nghề nghiệp trong và ngoài nước.	48.8	43.5	7.7
8.	Được vui chơi giải trí ngoài giờ làm việc	55.4	41.1	3.5
9.	Được mọi người quan tâm giúp đỡ và được giúp đỡ mọi người.	27.8	40.4	31.8
10.	Được kết nạp vào các tổ chức chính trị, xã hội: Đảng, Đoàn, Công Đoàn, Hội.	39.1	58.2	22.7
11.	Được bảo vệ quyền lợi hợp pháp trước pháp luật	31.5	46.8	25.7
12.	Được chăm sóc sức khỏe định kì.	31.0	59.3	9.7
13.	Được dân chủ bàn bạc trong cơ quan đơn vị.	58.2	30.5	11.3
14.	Được tham gia đấu tranh chống tham những cửa quyền, tiêu cực trong lãnh đạo cơ quan.	29,5	42.2	28.3

Câu 5. Đánh giá của bạn về các hoạt động của Đoàn Thanh niên trong việc tham gia vào đào tạo nguồn nhân lực trẻ cho vùng Tây Bắc ? (chọn 1 ý)

TT	Nội dung hoạt động	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu kém
1	Hoạt động tình nguyện vì cuộc sống cộng đồng.	88.8	7.5	3.7	
2	Hoạt động giúp TN vay vốn lập nghiệp và học nghề.	80.4	17.4	2.2	
3	Hoạt động xóa mù chữ và chống tái mù trong thanh thiếu nhi .	33.9	63.6	2.5	
4	Hoạt động thu hút thanh niên vào tổ chức.	62.2	35.7	2.1	
5	Hoạt động nhân đạo, từ thiện.	66.2	19.1	14.7	
6	Hoạt động dạy nghề và giới thiệu việc làm.	28.1	67.0	4.9	
7	Hoạt động giáo dục đạo đức, lí tưởng chính trị cho thanh niên.	38.8	53.5	7.7	
8	Hoạt động văn hóa, văn nghệ TDTT và vui chơi giải trí.	75.4	21.1	3.5	
9	Hoạt động khoa học kĩ thuật trẻ.	27.8	40.4	31.8	
10	Hoạt động chăm sóc và giáo dục sức khỏe thanh thiếu niên.	49.1	48.2	2.7	
11	Hoạt động xây dựng nông thôn mới.	29.5	46.8	23.7	
12	Tham gia xây dựng Đảng và chính quyền.	41.0	49.3	9.7	
13	Hoạt động chăn sóc, bảo vệ và giáo dục thiếu nhi.	38.2	50.9	10.9	
14	Tham gia các hoạt động quốc tế thanh niên.	41,7	33.2	25.1	

Câu 6. Những khó khăn nào bạn đang gặp trong công việc và trong cuộc sống?

STT	Nội dung	Khó khăn	Không khó khăn
1	Thời gian ít cho bản thân, gia đình.	31,5	68,5
2	Áp lực công việc lớn.	38.9	61,1
3	Tham gia các hoạt động tập thể.	79,2	20,8
4	Không được gia đình, người thân ủng hộ.	28,4	71,6
5	Cơ quan, lãnh đạo, Chính quyền và các ban ngành chưa quan tâm.	67,5	32,5
6	Năng lực chuyên môn không đáp ứng công việc.	88,4	11,6
7	Hoàn cảnh gia đình khó khăn.	79,3	23,7
8	Điều kiện ăn, ở, đi lại không tiện.	63,6	36,4
9	Tiền bạc và nguồn tài chính.	77,8	22,2
10	Không được học tập nâng cao CMKT.	55,8	44,2

Câu 7. Theo bạn để phát triển toàn diện cho thanh thiếu niên khu vực Tây Bắc, Đảng, Nhà nước và các chính quyền địa phương cần quan tâm đến những chính sách nào trong thời gian tới.

TT	Nội dung chính sách	Rất cần thiết	Cần thiết	Không cần thiết
1	Chính sách xóa đói giảm nghèo.	89,2	9,5	1,3
2	Chính sách tin dụng: Vay vốn để lập nghiệp và phát triển kinh tế - xã hội.	78,7	18,7	2,6
3	Chính sách tín dụng: Vay vốn đi học nghề, học Cao đẳng, Đại học.	88,6	8,3	3,1
4	Chính sách xóa mù chữ và chống tài mù chữ.	52,9	40,6	6,5
5	Chính sách đầu tư cho y tế cấp xã phường, thị trấn.	66,1	31,6	2,3
6	Chính sách hỗ trợ cho các gia đình khó khăn.	43,8	51.7	4.5
7	Chính sách cử tuyển vào đại học cho học sinh dân tộc miền núi.	87,9	9,7	2,4
8	Chính sách đào tạo, bồi dưỡng nâng cao tay nghề, chuyên môn kĩ thuật cho lực lượng lao động .	48,8	46,9	4,3
9	Chính sách khuyến khích tri thức trẻ vào công tác tại vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số.	42,9	55,8	1.3
10	Chính sách ưu tiên đào tạo con em dân tộc thiểu số tại chỗ.	76,3	22,9	0,8
11	Chính sách dạy nghề và giới thiệu việc làm.	75,6	20,7	3,7
12	Chính sách chăm sóc sức khỏe bà mẹ và trẻ em.	66,5	31,6	1,9
13	Chính sách khuyến khích trồng rừng và phát triển chăm nuôi.	46,9	45,6	7,5
14	Chính sách xây dựng các trường phổ thông dân tộc nội trú	40,1	56,3	3,6
15	Chính sách đầu tư các khu công nghiệp thu hút lao động, việc làm.	50,7	43,7	5,6
16	Chính sách phát triển nghề tiểu thu công và nghề truyền thống.	37,8	60,2	2.1
17	Chính sách đầu tư các khu vui chơi giải trí.	68,8	29,9	1,3
18	Chính sách phát triển giữ gìn bản sắc văn hóa dân tộc.	50,6	47,9	1.5
19	Chính sách phòng chống các tội phạm xã hội.	38,3	58.7	3,0
20	Chính sách khác.			

PHỤ LUC II: MỘT SỐ VĂN BẢN LIÊN QUAN ĐẾN PHÁT TRIỂN

TT	*Số văn bản*	*Nội dung văn bản*	*Cơ quan ban hành*
1	Số 22-NQ/BCT	Nghị quyết số 22 (Khoá VI) ngày 27/11/1989 của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách lớn phát triển kinh tế - xã hội miền núi,	Bộ chính trị
2	Số 07-NQ/BCHTW	Nghị quyết 7 khoá IX Về công tác dân tộc	BCH TƯ Đảng
3	186/200/ CP-QĐ	Quyết định phát triển kinh tế - xã hội các tỉnh khu vực miền núi phía Bắc	Chính phủ
4	Số: 1971/CT-TTg	Chỉ thị về tăng cường công tác dân tộc thời kì CNH, HĐH đất nước	TT. Chính phủ
5	số 1216-QĐ/TTg	Quyết định của Thủ tướng Chính phủ: "Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020	TT. Chính phủ
6	106/2007/QĐ-TTg	Phê duyệt Đề án "Một số giải pháp tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng và tạo nguồn đội ngũ cán bộ hệ thống chính trị cơ sở vùng Tây Bắc giai đoạn 2007 - 2010	TT. Chính phủ
7	54/2012/QĐ-TTg	Cho vay vốn phát triển sản xuất đối với hộ dân tộc thiểu số đặc biệt khó khăn giai đoạn 2012 – 2015, thay thế các Quyết định 32/2007/QĐ-TTg và 126/2008/QĐ-TTg	TT. Chính phủ
8	1842/TTg-KTTH	Về chính sách hỗ trợ hộ nghèo về nhà ở	TT. Chính phủ
9	565/TTg-QHQT	V/v phê duyệt khung chính sách thực hiện Chương trình 135 giai đoạn II do WB tài trợ	
10	8700/VPCP-KGVX	V/v Ban hành định mức hỗ trợ, đầu tư năm 2009-2010 đối với một số dự án, chính sách thuộc Chương trình 135 giai đoạn II áp dụng cho các huyện nghèo theo Nghị quyết số 30a/2008/NQ-CP	Văn phòng Chính Phủ
11	158/VPCP-KGVX	V/v Đề án về chế độ phụ cấp đối với cán bộ công tác ở vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới, hải đảo, vùng có đông đồng bào dân tộc thiểu số; chính sách thu hút đối với sinh viên tốt nghiệp đại học, cao đẳng về công tác ở xã, phường, thị trấn	Văn phòng Chính Phủ

12	322/TB-VPCP	Kết luận của Phó Thủ tướng Thường trực Nguyễn Sinh Hùng tại hội nghị với các doanh nghiệp tham gia thực hiện Nghị quyết 30a/2008/NQ-CP ngày 27 tháng 12 năm 2008 của Chính phủ và Cuộc vận động "Ngày vì người nghèo"	VP Chính Phủ
13	10/2009/TTLT-BKH-BTC	Quy định lồng ghép các nguồn vốn thực hiện Chương trình hỗ trợ giảm nghèo nhanh và bền vững trên địa bàn các huyện nghèo theo Nghị quyết số 30a/2008/NQ-CP ngày 27 tháng 12 năm 2008 của Chính phủ	Bộ KH và Bộ TC
14	7557/VPCP-ĐP	V/v xây dựng các Đề án nghiên cứu thành phần, tên gọi, cơ sở dữ liệu các dân tộc thiểu số	VPCP
15	325/QĐ-UBDT	Về việc phê duyệt bổ sung thôn đặc biệt khó khăn xã khu vực II vào diện đầu tư của Chương trình 135 giai đoạn II	Uỷ Ban DT MN
16	199/2009/TT-BTC	Quy định cơ chế tài chính thực hiện Chương trình hỗ trợ giảm nghèo nhanh và bền vững đối với các huyện nghèo	
17	1592/QĐ-TTg	Về việc tiếp tục thực hiện một số chính sách hỗ trợ đất sản xuất, đất ở, nhà ở và nước sinh hoạt đến năm 2010 cho hộ đồng bào dân tộc thiểu số nghèo, đời sống khó khăn	TT. Chính phủ
18	295/TB-VPCP	Kết luận của Phó Thủ tướng Trương Vĩnh Trọng tại Hội nghị Ban Chỉ đạo Tây Bắc	VP Chính Phủ
19	183/2009/TT-BTC	Hướng dẫn cấp bù lãi suất do thực hiện chính sách cho vay ưu đãi lãi suất theo chương trình hỗ trợ các huyện nghèo tại Nghị quyết số 30a/2008/NQ-CP ngày 27/12/2008 của Chính phủ	Bộ Tài chính
20	31/2009/TTLT-BLĐTBXH-BTC	Hướng dẫn thực hiện một số nội dung Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg ngày 29 tháng 4 năm 2009 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án "Hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh xuất khẩu lao động góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009-2020"	Bộ LĐTBXH &Bộ Tài chính
21	1342/QĐ-TTg	Phê duyệt Kế hoạch định canh, định cư cho đồng bào dân tộc thiểu số du canh, du cư đến năm 2012	TT. Chính phủ

22	41/UB-TT	Quy định và hướng dẫn thực hiện tiêu chí từng khu vực ở vùng Dân tộc và Miền núi	Uỷ Ban DT MN
23	632/UBDT-CSDT	V/v xây dựng kế hoạch thực hiện Chính sách hỗ trợ học sinh con hộ nghèo năm học 2009 – 2010, 2010-2011 theo Quyết định số 101/2009/QĐ-TTg	Uỷ Ban DT MN
24	258/TB-VPCP	Kết luận của Phó Thủ tướng Thường trực Nguyễn Sinh Hùng tại Hội nghị giao ban trực tuyến thực hiện Nghị quyết số 30a/2008/NQ-CP ngày 12 tháng 8 năm 2009 về Chương trình hỗ trợ giảm nghèo nhanh và bền vững đối với 61 huyện nghèo	VP Chính Phủ
25	102/2009/QĐ-TTg	Về chính sách hỗ trợ trực tiếp cho người dân thuộc hộ nghèo ở vùng khó khăn	TT. Chính phủ
26	101/2009/QĐ-TTg	Ban hành định mức đầu tư năm 2010 đối với một số dự án thuộc Chương trình phát triển kinh tế - xã hội các xã đặc biệt khó khăn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2006 - 2010 và sửa đổi, bổ sung một số điều của Quyết định số 112/2007/QĐ-TTg ngày 20 tháng 7 năm 2007 của Thủ tướng Chính phủ về chính sách hỗ trợ các dịch vụ cải thiện và nâng cao đời sống nhân dân, trợ giúp pháp lí để nâng cao nhận thức pháp luật thuộc Chương trình 135 giai đoạn II	TT. Chính phủ
27	1562/BXD-QLN	V/v triển khai thực hiện chính sách hỗ trợ hộ nghèo về nhà ở theo Quyết định 167/2008/QĐ-TTg	Bộ Xây dựng
28	64/2009/NĐ-CP	Về chính sách đối với cán bộ, viên chức y tế công tác ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn	
29	236/QĐ-UBDT	Về việc thành lập Ban Nghiên cứu xây dựng Chương trình phát triển kinh tế xã hội các xã, thôn, bản đặc biệt khó khăn vùng dân tộc và miền núi giai đoạn 2011-2015	Uỷ Ban DT MN
30	1105/QĐ-TTg	Về việc phê duyệt bổ sung danh sách xã đặc biệt khó khăn, xã biên giới, xã an toàn khu vào diện đầu tư Chương trình 135 giai đoạn II và danh sách xã hoàn thành mục tiêu, ra khỏi diện đầu tư của Chương trình 135 giai đoạn II	TT. Chính phủ

31	3434/VPCP-KGVX	Đề án về chế độ phụ cấp đối với cán bộ công tác ở vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới, hải đảo, vùng có đông đồng bào dân tộc thiểu số; chính sách thu hút đối với sinh viên tốt nghiệp đại học, cao đẳng về công tác ở xã, phường, thị trấn	VP Chính Phủ
32	579/QĐ-TTg	Phê duyệt Đề án "Tuyên truyền phổ biến pháp luật cho người dân nông thôn và đồng bào dân tộc thiểu số từ năm 2009 đến năm 2012"	TT. Chính phủ
33	71/2009/QĐ-TTg	Phê duyệt Đề án hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh xuất khẩu lao động góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009-2020	TT. Chính phủ
34	08/2009/TT-BNN	Hướng dẫn thực hiện một số chính sách hỗ trợ phát triển sản xuất nông, lâm nghiệp và thủy sản theo Nghị quyết số 30a/2008/NQ-CP ngày 27 tháng 12 năm 2008 của Chính phủ	Bộ nông nghiệp
35	396/QĐ- UBDT	Ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Ban Quản lí dự án: "Tăng cường năng lực cho công tác xây dựng và thực hiện các chính sách dân tộc"	Uỷ Ban DT MN
36	37/1999/QĐ-UB	Ban hành danh sách các cơ quan thi hành án dân sự tại các địa bàn miền núi, vùng sâu, vùng xa, hải đảo được tuyển chọn người có trình độ cử nhân luật làm chấp hành viên không qua thi tuyển	UBND
37	808/UBDT-CSDT	Hướng dẫn thực hiện Chương trình phát triển kinh tế - xã hội các xã đặc biệt khó khăn vùng đồng bào dân tộc và miền núi giai đoạn 2006 – 2010	Uỷ Ban DT MN
38	02/2008/TT-BXD	Hướng dẫn lập và quản lí chi phí đầu tư xây dựng công trình cơ sở hạ tầng thuộc chương trình phát triển kinh tế -xã hội các xã đặc biệt khó khăn vùng đồng bào Dân tộc và miền núi giai đoạn 2006-2010	Bộ Xây dựng
39	3251/UBND-VX	V/v hỗ trợ học sinh con hộ nghèo năm học 2009-2010 và 2010-2011	UBND
40	10/2009/QĐ-UBND	Về việc ban hành Quy định thực hiện Chương trình phát triển kinh tế - xã hội các xã đặc biệt khó khăn vùng đồng bào dân tộc và miền núi giai đoạn 2006 - 2010 trên địa bàn tỉnh Lai Châu	UBND

41	05 /2009/QĐ-UBND	Ban hành Quy định về quản lí đầu tư, thực hiện các dự án Phát triển kinh tế - xã hội các xã đặc biệt khó khăn vùng đồng bào dân tộc và miền núi giai đoạn 2006-2010 (gọi tắt là Chương trình 135 giai đoạn II) trên địa bàn tỉnh Lào Cai	UBND
42	37/1999/QĐ-UB	Ban hành Quy chế quản lí, điều hành chương trình phát triển kinh tế - xã hội các xã đặc biệt khó khăn miền núi và vùng sâu, vùng xa tỉnh Hoà Bình (Chương trình 135)	UBND
43	71/2009/QĐ-TTg	Phê duyệt Đề án hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh xuất khẩu lao động góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009-2020	TT. Chính phủ
44	554/QĐ-TTg	Về việc Hỗ trợ lãi xuất đối với các khoản vay tại Ngân hàng Chính sách xã hội	TT. Chính phủ
45	Số 240/QĐ-TTg	Phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế xã hội tỉnh Lai Châu đến năm 2020	TT Chính phủ
46	số 1636/QĐ - UBND	Quyết định phê duyệt Chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020 – Tỉnh Lai Châu	UBND
47	Số: 1959/QĐ-TTg	Quyết định phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế xã hội tỉnh Sơn La đến năm 2020	TT Chính phủ
48	Số: 46/2008/QĐ-TTg	Quyết định phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế xã hội tỉnh Lào Cai đến năm 2020	TT Chính phủ
49	Số: 230/2006/QĐ-TTg	Quyết định phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế xã hội tỉnh Điện Biên đến năm 2020	TT Chính phủ
50	Số: 4039/QĐ-BGTVT	Quyết định phê duyệt phương hướng, kế hoạch phát triển kết cấu hạ tầng giao thông vận tải vùng Trung và miền núi phía Bắc đến năm 2020	Bộ GTVT

PHỤ LỤC III: CÁC SỐ LIỆU LIÊN QUAN ĐẾN NGUỒN NHÂN LỰC TRẺ TÂY BẮC

Phụ lục 3.1.Thanh niên Tây Bắc trong học tập nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ - năm 2012

Đơn vị	Hoạt động nghiên cứu khoa học		CLB học thuật		SL SV đạt danh hiệu SV 5 tốt	SL HS, SV đạt danh hiệu HS giỏi	Phổ cập Tin học - Ngoại ngữ			Chương trình tình nguyện		Hỗ trợ HS,SV vay vốn tín dụng học tập		Nhà bán trú dân nuôi	
	Tổng số đề tài, sáng kiến	Giá trị làm lợi (tr.đ)	SL	Số TN tham gia			Số lớp	Số ĐVTN tham gia	Số điểm truy cập Internet do đoàn quản lí	Số đội hình TNTN	SL HS được tư vấn, hỗ trợ	SL HS,SV được vay vốn	Số tiền hỗ trợ (tr.đ)	SL nhà	Trị giá (tr.đ)
Điện Biên	121	54	97	1,865	125	185	13	550	6	14	2,716	1,500	10,500	15	105
Lai Châu	303	45	53	1,667	100	100	36	1,239	7	18	1,514	463	1,095	5	125
Sơn La	209	563	30	1,530	825	568	53	2,560	10	135	23,346	1,553	19,403	23	496
Hoà Bình	119	4,62	26	880	150	180	56	1,230	26	80	15,000	6,000	72,229	12	140
Lào Cai	190	4,91	32	1,080	85	202	15	516	12	39	38,500	2,313	3,400	15	85
Yên Bái	807	3,23	81	2,185	50	181	6	300	7	31	18,881	580	5,426	4	410

(Nguồn từ Ban Tổ chức Trung ương Đoàn)

Phụ lục 3.2. Thanh niên Tây Bắc tham gia phát triển kinh tế - xã hội, năm 2012

STT	Đơn vị	CLB, quỹ, giải thưởng hỗ trợ sáng kiến			Chương trình, dự án phát triển KT-XH*			Mô hình phát triển KT-XH						Festival sáng tạo trẻ		Số km đường giao thông nông thôn được bê tông hóa	Số km đường giao thông nông thôn được cứng hóa	Số Nhà Nhân ái, NVH thôn được xây mới	Số Nhà Nhân ái, NVH thôn được tu sửa
		Tổng số	Số ĐVTN được hỗ trợ	Tổng số tiền hỗ trợ (Tr.đ)	Tổng số CT, DA	Số TN tham gia	Trị giá tiền (Tr.đ)	Làng, khu kinh tế TN		Hợp tác xã, Tổ hợp tác, CLB kinh tế TN		Trang trại trẻ		SL SP sáng tạo th.gia Festival các cấp	SL SP đạt giải, được tuyên dương				
								Tổng số	Số TN tham gia	Tổng số	Số TN tham gia	Tổng số	Số TN tham gia						
1	**Điện Biên**					3,214	23	1	27	5	450	176	3,000	1	1	8	-	1	4
2	**Lai Châu**				9	553	150			6	57	36	180			89	34	8	88
3	**Sơn La**	35	958	371	53	6,977	3,262	1	106	55	542	479	3,716	20	20	10	33	23	95
4	**Hoà Bình**	16	154	500	436		35,000	32	1,620	95	597	53	1,149			450	450	39	55
5	**Lào Cai**		45	12	11	2,568	4,598	1	400			630	1,078			50	674	14	25
6	**Yên Bái**	9	37	259	5	385	230			11	950	146	1,275	25	11	10	15	3	73

(Nguồn từ Ban Tổ chức Trung ương Đoàn)

Phụ lục 3:3: Lực lượng lao động từ 16-30 tuổi chia theo trình độ CMKT và giới tính, 2007-2013

Năm	Tỷ lệ thanh niên có CMKT			Dạy nghề			Trung học chuyên nghiệp			Cao đẳng			Đại học trở lên		
	Tổng số	Nam	Nữ	Tổng số	Nam	Nữ	Tổng số	Nam	Nữ	Tổng số	Nam	Nữ	Tổng số	Nam	Nữ
2007	20.0	19.9	20.1	6.2	7.5	4.8	5.8	5.3	6.4	2.6	2.1	3.2	5.4	5.1	5.7
2008	20.9	20.9	20.9	7.4	8.7	6.0	5.6	5.1	6.2	2.6	2.1	3.2	5.3	5.0	5.6
2009	20.1	21.3	18.8	7.3	10.8	3.5	4.7	3.3	6.3	2.3	1.6	3.1	5.7	5.6	5.8
2010	17.2	16.8	17.6	4.7	6.9	2.4	4.2	2.9	5.6	2.4	1.8	3.0	5.9	5.2	6.6
2011	18.8	18.1	19.6	5.1	7.4	2.5	4.7	3.2	6.3	2.7	1.8	3.7	6.4	5.7	7.1
2012	21.1	20.2	22.2	6.0	8.5	3.1	4.9	3.4	6.6	3.3	2.3	4.6	6.9	6.0	7.9
Ước 2013	23.6	22.6	24.7	6.8	9.9	3.4	5.2	3.8	6.7	3.7	2.6	5.0	7.9	6.3	9.6

(Nguồn từ: Tổng cục Thống kê năm 2013)

Phụ lục: 3.4: Lực lượng lao động từ 16-30 tuổi chia theo giới tính, 2007-2013

Năm	LLLĐ từ 16-30 tuổi (người)			% so với tổng số		
	Tổng số	Nam	Nữ	Tổng số	Nam	Nữ
2007	17,317,223	8,932,082	8,385,141	100.0	51.6	48.4
2008	17,911,075	9,232,580	8,678,495	100.0	51.5	48.5
2009	18,727,144	9,756,922	8,970,222	100.0	52.1	47.9
2010	19,103,034	9,850,800	9,252,234	100.0	51.6	48.4
2011	18,715,513	9,877,163	8,838,350	100.0	52.8	47.2
2012	18,746,476	9,971,355	8,775,120	100.0	53.2	46.8
Ước 2013	19,030,892	10,072,552	8,958,341	100.0	52.9	47.1

(Nguồn từ: Tổng cục Thống kê năm 2013)

Phụ lục: 3.5: Lực lượng lao động từ 16-30 tuổi chia theo thành thị/nông thôn, 2007-2013

Năm	LLLĐ từ 16-30 tuổi (người)			% so với tổng số		
	Tổng số	Nam	Nữ	Tổng số	Nam	Nữ
Thành thị						
2007	4,942,388	2,512,893	2,429,495	100.0	50.8	49.2
2008	5,172,805	2,598,267	2,574,538	100.0	50.2	49.8
2009	5,253,057	2,656,239	2,596,818	100.0	50.6	49.4
2010	5,138,346	2,571,505	2,566,841	100.0	50.0	50.0
2011	5,026,944	2,531,806	2,495,138	100.0	50.4	49.6
2012	5,564,691	2,803,254	2,761,436	100.0	50.4	49.6
Ước 2013	5,556,072	2,770,311	2,785,761	100.0	49.9	50.1
Nông thôn						
2007	12,374,835	6,412,003	5,962,832	100.0	51.8	48.2
2008	12,738,270	6,624,900	6,113,370	100.0	52.0	48.0
2009	13,474,087	7,097,614	6,376,473	100.0	52.7	47.3
2010	13,964,688	7,279,213	6,685,475	100.0	52.1	47.9
2011	13,688,569	7,355,260	6,333,309	100.0	53.7	46.3
2012	13,181,785	7,168,101	6,013,684	100.0	54.4	45.6
Ước 2013	13,474,821	7,302,241	6,172,580	100.0	54.2	45.8
Tổng số						
2007	17,317,223	8,932,082	8,385,141	100.0	51.6	48.4
2008	17,911,075	9,232,580	8,678,495	100.0	51.5	48.5
2009	18,727,144	9,756,922	8,970,222	100.0	52.1	47.9
2010	19,103,034	9,850,800	9,252,234	100.0	51.6	48.4
2011	18,715,513	9,877,163	8,838,350	100.0	52.8	47.2
2012	18,746,476	9,971,355	8,775,120	100.0	53.2	46.8
Ước 2013	19,030,892	10,072,552	8,958,341	100.0	52.9	47.1

(Nguồn từ: Tổng cục Thống kê năm 2013)

Phụ lục: 3.6. Dân số từ 16-30 tuổi có việc làm chia theo khu vực kinh tế và thành thị/nông thôn, 2007-2013

Năm	Nông, lâm, ngư nghiệp			Công nghiệp, xây dựng			Dịch vụ		
	Tổng số	Thành thị	Nông thôn	Tổng số	Thành thị	Nông thôn	Tổng số	Thành thị	Nông thôn
2007	45.5	9.8	56.3	27.2	34.5	25.0	27.3	55.7	18.7
2008	45.6	8.7	57.8	27.7	36.8	24.6	26.7	54.5	17.5
2009	42.4	10.7	53.8	29.0	34.3	27.1	28.6	55.0	19.1
2010	42.8	10.8	54.2	29.3	36.2	26.9	27.8	53.1	18.9
2011	42.5	11.7	54.3	29.4	36.5	26.6	28.2	51.7	19.1
2012	41.3	11.5	53.4	29.2	36.3	26.3	29.5	52.3	20.2
Ước 2013	41.6	11.3	53.6	28.5	35.2	25.8	29.9	53.5	20.6

(Nguồn từ: Tổng cục Thống kê năm 2013)

Phụ lục: 3.7. Dân số từ 16-30 tuổi có việc làm chia theo khu vực kinh tế và giới tính, 2007-2013

Năm	Nông, lâm, ngư nghiệp			Công nghiệp, xây dựng			Dịch vụ		
	Tổng số	Nam	Nữ	Tổng số	Nam	Nữ	Tổng số	Nam	Nữ
2007	45.5	45.3	45.6	27.2	29.8	24.5	27.3	24.9	29.9
2008	45.6	45.3	45.9	27.7	30.1	25.1	26.7	24.7	29.0
2009	42.4	41.5	43.4	29.0	32.1	25.6	28.6	26.4	31.0
2010	42.8	43.1	42.6	29.3	31.7	26.8	27.8	25.3	30.6
2011	42.5	42.3	42.7	29.4	32.4	26.0	28.2	25.4	31.3
2012	41.3	42.1	40.2	29.2	31.3	26.8	29.5	26.5	33.0
Ước 2013	41.6	42.8	40.2	28.5	30.4	26.4	29.9	26.8	33.5

(Nguồn từ: Tổng cục Thống kê năm 2013)

Phụ lục: 3.8: Dân số từ 16-30 tuổi có việc làm chia theo thành phần kinh tế và thành thị/nông thôn, 2007-2013

(Nguồn từ: Tổng cục Thống kê năm 2013)

Năm	Hộ/cá nhân và hộ KD cá thể			Tập thể			Tư nhân			Nhà nước			Vốn đầu tư nước ngoài		
	Tổng số	Thành thị	Nông thôn	Tổng số	Thành thị	Nông thôn	Tổng số	Thành thị	Nông thôn	Tổng số	Thành thị	Nông thôn	Tổng số	Thành thị	Nông thôn
2007	74.0	50.5	81.1	0.5	0.7	0.4	10.3	19.1	7.6	10.8	22.6	7.2	4.5	7.1	3.8
2008	73.6	50.4	81.3	0.4	0.5	0.3	10.1	18.9	7.2	10.7	22.2	6.9	5.2	8.1	4.2
2009	70.3	50.2	77.6	0.3	0.4	0.3	12.8	21.8	9.6	10.0	19.4	6.6	6.5	8.2	5.9
2010	70.2	47.0	78.5	0.7	0.3	0.9	12.0	22.8	8.2	9.4	19.4	5.9	7.6	10.5	6.6
2011	68.8	46.0	77.6	0.2	0.3	0.2	13.3	22.7	9.7	10.2	18.7	6.9	7.4	12.2	5.6
2012	67.9	45.8	77.0	0.2	0.3	0.2	14.1	24.1	9.9	10.5	17.7	7.5	7.3	12.1	5.4
Ước 2013	68.3	45.4	77.4	0.2	0.2	0.2	13.5	23.7	9.4	10.5	18.2	7.5	7.5	12.5	5.5

Phụ lục: 3.9: Dân số từ 16-30 tuổi có việc làm chia theo thành phần kinh tế và giới tính, 2007-2013

Năm	Hộ/cá nhân và hộ KD cá thể			Tập thể			Tư nhân			Nhà nước			Vốn đầu tư nước ngoài		
	Tổng số	Nam	Nữ	Tổng số	Nam	Nữ	Tổng số	Nam	Nữ	Tổng số	Nam	Nữ	Tổng số	Nam	Nữ
2007	74.0	76.1	71.8	0.5	0.5	0.4	10.3	10.9	9.6	10.8	9.6	12.0	4.5	3.0	6.2
2008	73.6	76.2	70.8	0.4	0.4	0.3	10.1	10.5	9.7	10.7	9.6	12.0	5.2	3.3	7.2
2009	70.3	71.9	68.7	0.3	0.4	0.3	12.8	14.3	11.1	10.0	9.4	10.7	6.5	4.1	9.1
2010	70.2	73.5	66.7	0.7	0.6	0.9	12.0	12.5	11.6	9.4	8.4	10.6	7.6	5.1	10.4
2011	68.8	72.2	65.0	0.2	0.2	0.3	13.3	13.7	12.9	10.2	8.7	11.8	7.4	5.2	10.0
2012	67.9	72.0	63.2	0.2	0.3	0.2	14.1	14.1	14.0	10.5	9.0	12.2	7.3	4.6	10.5
Ước 2013	68.3	73.2	62.7	0.2	0.2	0.2	13.5	12.9	14.1	10.5	8.8	12.5	7.5	4.8	10.5

Nguồn từ: Tổng cục Thống kê năm 2013

Phụ lục: 3.10: Lực lượng lao động từ 16-30 tuổi chia theo trình độ CMKT và thành thị/nông thôn, 2007-2013

Năm	Tỷ lệ thanh niên có CMKT			Dạy nghề			Trung học chuyên nghiệp			Cao đẳng				Đại học trở lên	
	Tổng số	Thành thị	Nông thôn	Tổng số	Thành thị	Nông thôn	Tổng số	Thành thị	Nông thôn	Tổng số	Thành thị	Nông thôn	Tổng số	Thành thị	Nông thôn
2007	20.0	40.6	13.4	6.2	9.0	5.2	5.8	10.1	4.4	2.6	5.1	1.9	5.4	16.4	1.9
2008	20.9	41.7	13.6	7.4	12.0	5.7	5.6	10.0	4.1	2.6	4.8	1.9	5.3	14.9	1.9
2009	20.1	36.1	14.1	7.3	8.7	6.8	4.7	7.6	3.7	2.3	4.9	1.4	5.7	15.1	2.2
2010	17.2	33.9	11.0	4.7	6.6	4.0	4.2	6.7	3.4	2.4	4.2	1.7	5.9	16.4	2.0
2011	18.8	35.1	12.4	5.1	7.1	4.3	4.7	7.4	3.6	2.7	4.6	1.9	6.4	16.0	2.6
2012	21.1	35.8	14.9	6.0	7.8	5.2	4.9	6.8	4.1	3.3	5.0	2.7	6.9	16.2	2.9
Ước 2013	23.6	39.1	17.2	6.8	8.8	6.0	5.2	7.4	4.2	3.7	5.3	3.0	7.9	17.6	3.8

(Nguồn từ: Tổng cục Thống kê năm 2013)

Phụ lục: 3.11: Lực lượng lao động từ 16-30 tuổi chia theo trình độ học vấn và thành thị/nông thôn, 2007-2013

Năm	Chưa đi học			Chưa tốt nghiệp tiểu học			Tốt nghiệp tiểu học			Tốt nghiệp THCS			Tốt nghiệp THPT		
	Tổng số	Thành thị	Nông thôn	Tổng số	Thành thị	Nông thôn	Tổng số	Thành thị	Nông thôn	Tổng số	Thành thị	Nông thôn	Tổng số	Thành thị	Nông thôn
2007	3.0	0.9	3.7	8.3	4.9	9.4	27.8	19.4	30.5	30.3	21.1	33.2	30.5	53.7	23.1
2008	3.1	1.0	3.8	8.2	4.3	9.5	27.7	20.3	30.3	30.3	22.2	33.2	30.8	52.3	23.2
2009	3.7	1.3	4.5	8.8	5.3	10.1	25.9	19.7	28.2	29.5	22.0	32.2	32.1	51.8	24.9
2010	3.1	1.0	3.9	7.3	4.2	8.5	22.0	15.5	24.4	32.5	22.9	36.1	35.0	56.3	27.2
2011	2.7	1.0	3.3	7.0	4.1	8.2	21.8	15.4	24.3	31.8	23.2	35.2	36.7	56.4	28.9
2012	2.3	0.9	2.8	6.3	3.9	7.3	21.1	15.6	23.4	30.7	22.9	34.1	39.6	56.7	32.4
Ước 2013	2.2	0.8	2.7	5.7	4.0	6.4	20.0	14.0	22.5	31.1	22.6	34.7	41.0	58.7	33.7

(Nguồn từ: Tổng cục Thống kê năm 2013)

Phụ lục: 3.12. Lực lượng lao động từ 16-30 tuổi chia theo trình độ học vấn và giới tính, 2007-2011

Năm	Chưa đi học			Chưa tốt nghiệp tiểu học			Tốt nghiệp tiểu học			Tốt nghiệp THCS			Tốt nghiệp THPT		
	Tổng số	Nam	Nữ	Tổng số	Nam	Nữ	Tổng số	Nam	Nữ	Tổng số	Nam	Nữ	Tổng số	Nam	Nữ
2007	3.0	2.5	3.6	8.3	8.8	7.8	27.8	28.0	27.7	30.3	30.9	29.6	30.5	29.8	31.3
2008	3.1	2.7	3.6	8.2	8.4	7.9	27.7	28.0	27.3	30.3	30.6	30.0	30.8	30.3	31.3
2009	3.7	3.0	4.4	8.8	9.3	8.3	25.9	26.3	25.5	29.5	29.2	29.8	32.1	32.2	32.0
2010	3.1	2.4	3.8	7.3	7.6	7.0	22.0	22.6	21.3	32.5	32.8	32.3	35.0	34.6	35.5
2011	2.7	2.2	3.2	7.0	7.1	6.9	21.8	22.5	21.0	31.8	32.2	31.3	36.7	36.0	37.6
2012	2.3	1.8	2.8	6.3	6.4	6.1	21.1	21.9	20.1	30.7	30.9	30.5	39.6	38.9	40.4
Ước 2013	2.2	1.6	2.8	5.7	5.9	5.4	20.0	21.3	18.5	31.1	31.2	31.1	41.0	40.0	42.2

(Nguồn từ: Tổng cục Thống kê năm 2013)

Phụ lục: 3.13. Dân số từ 16-30 tuổi chia theo trình độ học vấn và thành thị/nông thôn, 2007-2013

Năm	Chưa đi học			Chưa tốt nghiệp tiểu học			Tốt nghiệp tiểu học			Tốt nghiệp THCS			Tốt nghiệp THPT		
	Tổng số	Thành thị	Nông thôn	Tổng số	Thành thị	Nông thôn	Tổng số	Thành thị	Nông thôn	Tổng số	Thành thị	Nông thôn	Tổng số	Thành thị	Nông thôn
2007	2.8	1.1	3.5	6.6	3.8	7.7	22.2	14.7	25.1	34.7	26.9	37.7	33.6	53.6	26.0
2008	2.8	1.1	3.5	6.5	3.4	7.8	22.3	15.4	25.1	32.3	24.7	35.3	36.0	55.4	28.2
2009	3.2	1.2	4.2	7.4	4.1	8.9	22.1	15.4	25.2	33.8	26.6	37.1	33.4	52.8	24.6
2010	2.8	1.0	3.6	6.1	3.2	7.4	18.4	11.9	21.4	35.8	26.8	39.9	36.9	57.1	27.8
2011	2.6	1.1	3.3	5.7	3.1	7.0	17.8	11.6	20.7	35.1	27.3	38.8	38.8	56.8	30.2
2012	2.3	1.1	2.9	5.1	3.0	6.1	17.2	12.0	19.8	35.6	28.4	39.2	39.7	55.5	32.0
Ước 2013	2.3	1.1	2.8	4.8	3.2	5.6	16.7	11.0	19.5	35.1	27.9	38.6	41.2	56.9	33.5

(Nguồn từ: Tổng cục Thống kê năm 2013)

Phụ lục: 3.14. Tình trạng việc làm của dân số từ 16-30 tuổi, 2007-2013

Năm	Tỷ lệ đủ việc làm (%)			Tỷ lệ thiếu việc làm (%)			Tỷ lệ thất nghiệp (%)		
	Tổng số	Nam	Nữ	Tổng số	Nam	Nữ	Tổng số	Nam	Nữ
Thành thị									
2007	-	-	-	-	-	-	9.13	8.84	9.43
2008	-	-	-	-	-	-	8.39	7.19	9.60
2009	96.49	95.56	97.46	3.51	4.44	2.54	7.98	7.32	8.66
2010	98.05	97.79	98.32	1.95	2.21	1.68	7.82	6.65	9.00
2011	98.22	97.94	98.50	1.78	2.06	1.50	6.11	5.46	6.77
2012	98.12	97.83	98.42	1.88	2.17	1.58	6.05	5.72	6.39
Ước 2013	98.21	97.68	98.73	1.79	2.32	1.27	6.89	7.10	6.68
Nông thôn									
2007	-	-	-	-	-	-	3.89	4.08	3.69
2008	-	-	-	-	-	-	3.38	2.48	4.37
2009	93.20	92.51	93.96	6.80	7.49	6.04	3.84	3.95	3.71
2010	95.11	94.95	95.29	4.89	5.05	4.71	4.30	3.11	5.60
2011	95.86	95.68	96.07	4.14	4.32	3.93	3.00	2.27	3.84
2012	95.97	95.34	96.72	4.03	4.66	3.28	2.99	2.28	3.84
Ước 2013	96.13	95.49	96.90	3.87	4.51	3.10	3.44	2.94	4.03
Tổng số									
2007	-	-	-	-	-	-	5.16	5.22	5.11
2008	-	-	-	-	-	-	4.68	3.67	5.76
2009	94.07	93.29	94.91	5.93	6.71	5.09	4.97	4.84	5.11
2010	95.88	95.67	96.10	4.12	4.33	3.90	5.25	4.03	6.54
2011	96.51	96.28	96.78	3.49	3.72	3.22	3.88	3.13	4.72
2012	96.59	96.02	97.25	3.41	3.98	2.75	3.90	3.25	4.64
Ước 2013	96.72	96.07	97.46	3.28	3.93	2.54	4.44	4.08	4.85

(Nguồn từ: Tổng cục Thống kê năm 2013)

Phụ lục: 3.15. Dân số thanh niên (16-30 tuổi) đến tháng 12 năm 2013

- Thanh niên trong cơ cấu dân số

Năm	Số lượng thanh niên	Dân số	% so với tổng số
2010	23,147,615	86,932,500	26.6
2011	25,195,000	87,840,000	28,7
2012	25,409,821	88,772,900	28.6
2013	25,382,161	89,716,000	28.3

(Nguồn từ: Tổng cục Thống kê năm 2013)

- Dân số thanh niên chia theo giới tính

Năm	Số lượng thanh niên	Nam		Nữ	
		Số lượng	% so với tổng số thanh niên	Số lượng	% so với tổng số thanh niên
2009	23,871,354	11,966,697	50.2	11,904,657	49.8
2010	23,147,615	11,550,660	49.9	11,596,955	50.1
2011	25,195,000	12,762,000	50,7	12,432,000	49,3
2012	25,409,821	12,885,784	50.7	12,524,037	49.3
2013	25,382,161	12,889,073	50.8	12,493,088	49.2

(Nguồn từ: Tổng cục Thống kê năm 2013)

- Dân số thanh niên chia theo khu vực thành thị/nông thôn

Năm	Số lượng thanh niên	Thành thị		Nông thôn	
		Số lượng	% so với tổng số thanh niên	Số lượng	% so với tổng số thanh niên
2010	23,147,615	7,083,170	30.6	16,064,445	69.4
2011	25,195,000	7,660,335	30.4	17,534,665	69.6
2012	25,409,821	7,610,320	30.0	17,799,501	70.0
2013	25,382,161	7,485,150	29.5	17,897,011	70.5

(Nguồn từ: Tổng cục thống kê năm 2013)

- Dân số thanh niên chia theo nhóm tuổi

Năm	Số lượng thanh niên	16-19 tuổi		20-24 tuổi		25-29 tuổi	
		Số lượng	% so với tổng số thanh niên	Số lượng	% so với tổng số thanh niên	Số lượng	% so với tổng số thanh niên
2010	23,147,615	6,712,808	29.0	7,476,680	32.3	7,572,802	32.7
2011	25,195,000	7,262,135	28.8	8,076,049	32.1	8,302,075	33.0
2012	25,409,821	7,265,710	28.6	8,087,960	31.8	8,424,398	33.2
2013	25,382,161	6,964,135	27.4	8,187,589	32.3	8,415,945	33.2

(Nguồn từ: Tổng cục Thống kê năm 2013)

Phụ lục: 3.16. ***Trình độ học vấn của thanh niên***

	Trình độ học vấn của thanh niên tham gia hoạt động kinh tế						
Trình độ học vấn TN 2010							
	Chưa bao giờ đến trường	3.3					
	Chưa tốt nghiệp tiểu học	7.7					
	Tốt nghiệp tiểu học	22.6					
	Tốt nghiệp THCS	32.0					
	Tốt nghiệp THPT trở lên	34.4					
	Tổng số	**100.0**					
Trình độ học vấn TN 2011							
	Chưa bao giờ đến trường	2.7					
	Chưa tốt nghiệp tiểu học	7.0					
	Tốt nghiệp tiểu học	21.8					
	Tốt nghiệp THCS	31.8					
	Tốt nghiệp THPT trở lên	36.7					
	Tổng số	**100.0**					
Trình độ học vấn TN 2012							
	Chưa bao giờ đến trường	2.3					
	Chưa tốt nghiệp tiểu học	6.3					
	Tốt nghiệp tiểu học	21.1					
	Tốt nghiệp THCS	30.7					
	Tốt nghiệp THPT trở lên	39.6					
	Tổng số	**100.0**					
Trình độ học vấn TN 2013							
	Chưa bao giờ đến trường	2.2					
	Chưa tốt nghiệp tiểu học	5.7					
	Tốt nghiệp tiểu học	20.0					
	Tốt nghiệp THCS	31.1					
	Tốt nghiệp THPT trở lên	41.0					
	Tổng số	**100.0**					

(Nguồn từ: Tổng cục Thống kê năm 2013)

Phụ lục: 3.17. Tình hình di cư của thanh niên

Năm	Thanh niên	Không di chuyển	Di chuyển trong 12 tháng		
			Tổng số	Từ thành thị chuyển đến	Từ nông thôn chuyển đến
2011	25,195,000	24,385,414	809,586	294,809	514,777
2012	25,409,821	24,597,996	811,825	308,202	503,624
2013	25,382,161	24,566,320	815,841	376,100	439,741

(Nguồn từ: Tổng cục Thống kê năm 2013)

PHỤ LỤC : Một số hình ảnh kinh tế - xã hội Tây Bắc

Đường lên Tây Bắc

Tiềm năng Thủy điện và du lịch

Cối nước- đặc trưng của người TB

Một lớp học của trẻ em Tây Bắc

Cách học của trẻ em Tây Bắc

Giờ chơi của 1 lớp học tại TB

Cách chơi của trẻ em Tây Bắc

Lao động của thanh thiếu niên TB

Đồ chơi của trẻ em Tây Bắc

Lao động trẻ em ở TB

Lao động trẻ em ở TB

Khu nội trú của HS Tây Bắc

Ngẩu Pín- Món ăn đặc sản của người TB

Măng nứa – Thức ăn của người TB

Cá suối nướng – món ăn của ngườiTB

Vòng xòe Thái	*Phong tục cúng bái của người TB*	*Chơi xuân của người HMông*
Một gia đình của người TB	*Dệt thổ cẩm – Nghề truyền thống của người TB*	*Hàng hóa bán tại chợ của ngườiTB*
Trò chơi dân gian của trẻ em TB	*Món ăn côn trùng (Dế)*	*Ngày hội của đồng bào TB*
Táo Mèo – Một nông sản của người TB	*Tiềm năng du lịch và tiêu thụ thổ cẩm*	*Tiềm năng sx nông nghiệp*
Tiềm năng chăn nuôi của TB	*Tây Bắc trong sương*	*Tây Bắc đón xuân về*