

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**

Chuyên ngành : Quản lý Hành chính công

Mã số : 62 34 82 01

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH CÔNG

HÀ NỘI – 2015

Công trình được hoàn thành tại: HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA

Người hướng dẫn khoa học :
PGS.TS. Đinh Thị Minh Tuyết
GS.TS. Đặng Cảnh Khanh

Phản biện 1 :

.....

Phản biện 2:

.....

Phản biện 3:

.....

Luận án được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận án cấp Học viện
Vào hồi giờ ngày năm 2015
Địa điểm : Phòng Nhà A – Hội trường bảo vệ luận án tiến sĩ, Học
viện Hành chính Quốc gia, Số 77 Đường Nguyễn Chí Thanh
Quận Đống Đa, Thành phố Hà Nội.

Có thể tìm hiểu luận án tại Thư viện Quốc gia Việt Nam; Thư viện của Học
viện Hành chính Quốc gia hoặc lên trang Web của Khoa sau đại học, Học viện
Hành chính Quốc gia.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH
KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN
ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1. Trần Văn Trung (2008), “Một số vấn đề về chính sách thanh niên trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, *Tạp chí Thanh niên*, số 19/8-2008, [tr 8-9], Hà Nội.
2. Trần Văn Trung (2011), “Đào tạo nguồn nhân lực trẻ đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc”, *Tạp chí Thanh niên*, số 24/8-2011, [tr 3-4], Hà Nội.
3. Trần Văn Trung (2013), “Vai trò của gia đình trong phát triển nguồn nhân lực trẻ”, *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. Trần Văn Trung (2009), *Cẩm nang tổ chức hoạt động cho người Bí thư chi đoàn*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
8. Trần Văn Trung (2009), *Rèn luyện kỹ năng nói thuyết trình cho cán bộ Đoàn thanh niên*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
9. Trần Văn Trung (2010), *Cẩm nang tổ chức hoạt động cho cán bộ Đoàn cơ sở*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội .
10. Trần Văn Trung (2011), *Kỹ năng soạn thảo văn bản cho cán bộ Đoàn thanh niên*, Nxb. Văn hóa Thông tin, Hà Nội.
11. Trần Văn Trung (2011), *Kỹ năng và nghiệp vụ tổ chức Đại hội Đoàn các cấp*, Nxb. Trẻ, Thành phố Hồ Chí Minh.
12. Trần Văn Trung (2012), *Cơ sở lý luận về kỹ năng công tác Thanh niên*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
13. Trần Văn Trung (2013), *Giáo trình “Lý luận chung về công tác thanh niên”*, Nxb. Thanh niên, Hà Nội.
14. Trần Văn Trung (2013), *Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ ở một số nước trên thế giới và Bài học cho Việt Nam*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
15. Trần Văn Trung (2013), *Phương pháp luận công tác thanh niên*, Tập bài giảng, Nxb. Thanh niên, Thành phố Hồ Chí Minh.
16. Trần Văn Trung (2013), *Phương pháp tổ chức các hoạt động thanh niên*, Nxb. Trẻ, Thành phố Hồ Chí Minh.
17. Trần Văn Trung (2014), *Cơ sở lý luận Quản lý Nhà nước về thanh niên*, Nxb. Trẻ, Thành phố Hồ Chí Minh.

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

- Nguồn nhân lực có vai trò to lớn, có tính quyết định đến sự phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là quy luật tất yếu trong mọi xã hội, mọi giai đoạn phát triển của đất nước.

- Khi phát triển nguồn nhân lực cần hết sức quan tâm đến hai đối tượng là: Nguồn nhân lực trẻ (nguồn nhân lực tương lai) và nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số (nguồn nhân lực thế yếu), để phát triển bình đẳng, toàn diện và bền vững.

- Việt Nam là quốc gia có cơ cấu dân số trẻ đứng hàng đầu thế giới (Thanh niên chiếm 29% và thế hệ trẻ chiếm trên 64% tổng dân số) và là một quốc gia đa dân tộc (64 dân tộc). Vì vậy Việt Nam cần hết sức quan tâm đến hai đặc điểm này khi hoạch định chính sách phát triển nguồn nhân lực.

- Vùng Tây Bắc là khu vực có số người dân tộc thiểu số chiếm đa số (gần 80%). Đây là vùng núi cao, dân trí thấp, số lượng và chất lượng nguồn nhân lực thấp nhất trong tất cả các vùng miền trong cả nước. Bản thân Tây Bắc không tự quyết định được mà cần sự điều tiết của Nhà nước.

- Đã có nhiều chính sách về phát triển nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực trẻ nói riêng, nhưng các chính sách này đang gặp nhiều bất cập trong triển khai, tổ chức thực hiện và chưa có hiệu quả cao, cần được nghiên cứu điều chỉnh và tăng cường.

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 luận giải 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.

- 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

a. *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.

b. *Về không gian nghiên cứu*: Hiện nay khái niệm về vùng Tây Bắc còn nhiều quan điểm khác nhau. Đề 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.

c. *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 lý của chủ nghĩa Mác - Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm đường lối của Đảng, Nhà nước Việt Nam.

- Đề tài được nghiên cứu kết hợp lý thuyết về hành chính và phát triển có sự kết hợp giữa lý 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 lý thuyết*: Phương pháp nghiên cứu tài liệu; Phương pháp phân tích thống kê; Phương pháp phân loại, hệ thống hóa lý thuyết; Phương pháp đánh giá hệ thống chính sách.

4.2.2. *Phương pháp thực tiễn*: Phương pháp điều tra định tính, định lượng; Phương pháp chuyên gia; Phương pháp hội thảo khoa học.

5. Đóng góp mới của luận án

5.1. Về mặt lý luận

- Nghiên cứu nguồn nhân lực trẻ và 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.

- Về lý 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.

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

- 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 đưa 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 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

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 Tây Bắc là trách nhiệm của 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, 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 2:* 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

1.1. Các nghiên cứu trong nước

- 1.1.1. Nghiên cứu chính sách dân tộc ở Việt Nam.
- 1.1.2. Nghiên cứu chính sách thanh niên.
- 1.1.3. Nghiên cứu về nguồn nhân lực trẻ và chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ.
- 1.1.4. Các nghiên cứu chính sách phát triển con người và phát triển nguồn nhân lực *Tây Bắc*.

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.*
 - Nghiên cứu về chính sách dân tộc trước năm 1930.
 - Nghiên cứu chính sách dân tộc hiện nay.
- 1.2.2. *Nghiên cứu về nguồn nhân lực và chính sách phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số ở Việt Nam*
 - Nghiên cứu chính sách nguồn nhân lực cần phải được quan tâm đặc biệt đó là nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số.
 - Nghiên cứu về chính sách nguồn nhân lực nông thôn miền núi.
 - Nghiên cứu về thị trường nguồn nhân lực.
- 1.2.3. *Nghiên cứu về con người và nguồn nhân lực vùng núi phía Bắc Việt Nam.*
 - Giải pháp phát triển con người miền núi dân tộc thiểu số.
 - Nghèo đói với người dân tộc thiểu số ở Việt Nam.
 - Dự đoán chỉ số phát triển con người ở các vùng dân tộc thiểu số ở Việt Nam.

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

- Cần có những công trình nghiên cứu chuyên sâu về nguồn nhân lực cho từng khu vực dân tộc thiểu số ở Việt Nam.
- Cần xây dựng hệ thống lí luận về chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ.
- Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ cần được khai thác dưới góc độ Hành chính công.

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

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 và nước ngoài có thể được khai thác nhằm phục vụ cho việc phát triển kinh tế của một vùng lãnh thổ nhất định.

2.1.1.2. 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.

2.1.1.3. Nguồn nhân lực trẻ

- Nguồn lao động trẻ: là nguồn lực con người ở tuổi lao động từ 15 -30, là một bộ phận của nguồn nhân lực trẻ.

- 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 và lâu dài vì sự phát triển và tiến bộ chung của xã hội.

- Những đặc điểm của nguồn nhân lực trẻ: Chiếm tỷ lệ cao trong xã hội, có sức khỏe, trí tuệ cao, nhiều ước mơ, hoài bão, tính xung kích, xung phong, làm ra nhiều sản phẩm xã hội, đang hoàn thiện nhân cách, dễ nản chán, thay đổi.

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

Phát triển nguồn nhân lực trẻ là phát triển con người, phát triển thể hệ trẻ, là đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, tạo điều kiện để thể hệ trẻ phát triển phẩm chất đạo đức, năng lực, trình độ đáp ứng những tiêu chuẩn, yêu cầu đòi hỏi khách quan của vận động xã hội trong thời kì CNH, HĐH và hội nhập quốc tế.

2.1.3. Đặc điểm nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc

Xuất thân từ cộng đồng các dân tộc vùng Tây Bắc, có điều kiện địa lí, kinh tế khó khăn, phát triển chậm. Có phong tục, tập quán, bản sắc văn hóa phong phú, phức hợp. Đời sống khó khăn, tỷ lệ nghèo đói cao; điều kiện chăm sóc sức khỏe thấp, dân trí thấp; hạn chế tiếp nhận thông tin, tỷ lệ biết tiếng phổ thông không cao; xây dựng gia đình sớm, đông con.

2.1.4. Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ

2.1.4.1. 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 tùy thuộc vào 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 hoạt vận dụng vào hoàn cảnh và điều kiện cụ thể.

2.1.4.2. Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ

- Chính sách nguồn nhân lực

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.

- Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ

Nhà nước thể chế hoá đường lối, chủ trương của Đảng vào các văn bản pháp quy nhằm chăm lo giáo dục thế hệ trẻ trở thành nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, hội nhập quốc tế.

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

- Nhà nước thể chế hoá đường lối, chủ trương của Đảng vào các văn bản pháp quy nhằm chăm lo giáo dục thế hệ trẻ vùng Tây Bắc trở thành nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH vùng Tây Bắc góp phần xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, hội nhập quốc tế.

- *Cấu trúc nội dung của chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ*

Gồm có: Các mục tiêu; các nguyên tắc; các phân hệ; các giải pháp và công cụ; các chức năng cơ bản và yêu cầu của chính sách.

- *Phân loại chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ*

+ 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 chọn và sử dụng nguồn nhân lực trẻ.

- *Đánh giá chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ*

Đánh giá chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ 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.

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

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

- Thứ nhất, nguồn nhân lực là nguồn lực chính quyết định quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội.

- Thứ hai, nguồn nhân lực là một trong những yếu tố quyết định sự thành công của sự nghiệp CNH, HĐH.

- Thứ ba, 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.

- Thứ tư là, nguồn nhân lực là điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế.

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

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

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

- 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.

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

Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ có mối quan hệ chặt chẽ với các chính sách: Chính sách phát triển kinh tế; Chính sách xã hội; Chính sách dân tộc; Chính sách thanh niên; Chính sách xóa đói, giảm nghèo.

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

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

- Nhóm chính sách liên quan đến nguồn nhân lực chưa tiếp cận việc làm: Chính sách đối với trẻ em; chính sách đối những Thanh niên chưa tìm được việc làm.

- 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, vùng cao, biên giới.

- Chính sách đầu tư phát triển khu công nghiệp.

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

2.3.2.1. Chính sách điều chỉnh cơ cấu hợp lí

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 khuyến nông - lâm – ngư; chính sách tích tụ ruộng đất; Chính sách dồn điền, đổi thửa; Chính sách cho vay vốn học tập, học nghề và giải quyết việc làm, đi lao động xuất khẩu.

2.3.2.2. Chính sách tác động đến phân phối nguồn nhân lực 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.

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

- Chính sách tác động đến trí tuệ.
- Chính sách tác động đến tâm lực.
- Chính sách tác động đến thể lực.

2.3.4. Nhóm chính sách tuyển dụng và sử dụng lực lượng lao động trẻ

2.3.4.1. Chính sách tuyển dụng.

2.3.4.2. Chính sách tạo việc làm.

2.3.4.3. Chính sách thu nhập.

2.3.4.4. Chính sách an sinh xã hội: Chính sách bảo hiểm xã hội; Chính sách y tế; Phúc lợi xã hội.

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.

- Hình thức phân tích: Phân tích tương lai, phân tích quá khứ và phân tích tổng hợp. Với luận án tác giả dùng hình thức phân tích tổng hợp.

- Nội dung phân tích: Quá trình tổ chức, thực thi, tính hiệu lực, hiệu quả, các giải pháp và hệ thống văn bản.

2.4.2. Khung đánh giá

- Nội dung đánh giá: Đánh giá chính trị, đánh giá tư pháp và đánh giá hành chính.

- Hình thức đánh giá: Đánh giá theo phương pháp chuyên môn, đánh giá dựa vào tiêu chí; đánh giá thông qua thăm dò ý kiến.

- Các tiêu chí: Tính hiệu lực; tính hiệu quả; tính công bằng; tính toàn diện, những tác động của chính sách và quá trình tổ chức thực thi chính sách.

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.

2.5.2. Chính sách của một số nước: Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa, Nhật Bản, Hàn Quốc.

2.5.3. Kinh nghiệm cho Việt Nam.

- 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.

- 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 đào tạo ở nước ngoài.

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

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

3.1.1. Đặc điểm tự nhiên

Vị trí địa lí, tài nguyên rừng, tài nguyên khoáng sản đã có tác động rất lớn đến phát triển nguồn nhân lực trẻ Tây Bắc.

3.1.2. Đặc điểm về kinh tế

Cơ sở hạ tầng và kinh tế vùng Tây Bắc: Kinh tế công nghiệp, kinh tế về du lịch, dịch vụ, tiềm năng và lợi thế của vùng Tây Bắc là những yếu tố tác động trực tiếp đến phát triển nguồn nhân lực trẻ Tây Bắc.

3.1.3. Đặc điểm về xã hội

Dân số, mức sống, đặc trưng xã hội có tác động phát triển thể lực và trí lực nguồn nhân lực trẻ Tây Bắc

3.1.4. Đặc điểm về văn hóa

Văn hoá tín ngưỡng, về tôn giáo, bản sắc văn hóa các dân tộc Tây Bắc có tác động gián tiếp đến phát triển nguồn nhân lực trẻ Tây Bắc.

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

Để 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 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.

3.2.1. Thực trạng về nguồn nhân lực Tây Bắc

3.2.1.1. Về số lượng nguồn nhân lực 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 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.

3.2.1.2. Phân bố nguồn nhân lực Tây Bắc

Phân bố: theo lãnh thổ, theo ngành nghề, lĩnh vực, thành thị và nông thôn.

3.2.1.3. Về chất lượng nguồn nhân lực Tây Bắc

- *Thể lực*: Tình trạng dinh dưỡng của người lao động ở Tây Bắc cho thấy đây là khu vực có tỷ lệ thể lực thấp nhất trong toàn quốc: 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%.

- *Trí lực*: Những số liệu thống kê cho thấy công tác giáo dục và đào 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%... nhưng so với toàn quốc đây vẫn là vùng có trình độ văn hóa, chuyên môn thấp nhất trong toàn quốc [96, Tr.22].

+ *Tâm lực*: Đã 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, kỹ 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.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%.

3.2.2.2. Cơ cấu nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc

- Cơ cấu theo lứa tuổi và giới tính: Nam chiếm 49,8% và nữ chiếm 50,2%.
- Cơ cấu thanh niên Tây Bắc theo dân số: chiếm 63% dân số Tây Bắc.
- Cơ cấu theo khu vực: nông thôn là 61,9%, thành thị 39,1%.
- Thanh niên cơ cấu trong lao động xã hội.: Chiếm 71,2%.
- Thanh niên Tây Bắc trong cơ cấu ngành nghề: Nông, lâm, ngư nghiệp là 44,4%, công nghiệp, xây dựng là 28,4%, dịch vụ và các nghề khác là: 27,2%.
- Thanh niên hoạt động trong các thành phần kinh tế: Hộ cá thể là 70,8%, tập thể là 0,2%, Nhà nước là 10,3%, tư nhân là 13,3%, doanh nghiệp có vốn nước ngoài là 7,4%.

3.2.2.3. Chất lượng nguồn nhân lực trẻ Tây Bắc

- Về thể lực:

+ 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%.

+ 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).

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

- Về tâm lực.

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.

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.

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.
- Về việc làm của thanh niên Tây Bắc.
- + Thực trạng có việc làm.
- + Thực trạng thiếu việc làm.
- + Thực trạng thất nghiệp.

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

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: Các chính sách về y tế, chăm sóc sức khỏe ban đầu, Chính sách về dân số; Các chính sách về giáo dục phổ thông; Chính sách về điều chỉnh cơ cấu.

- Kết quả thực thi các chính sách liên quan đến số lượng nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc: Đã có những bước chuyển biến lớn do những tác động của chính sách đến sức khỏe, dinh dưỡng của trẻ em Tây Bắc; 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; 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. Tác động đến lớn đến nhóm nhân lực tuổi thanh niên chưa tìm được việc làm.

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. Số thanh niên Tây Bắc có chiều hướng giảm dần trong những năm gần đây. Tuy dân số vùng Tây Bắc hiện nay có cơ cấu trẻ nhưng đang có xu hướng già hoá.

- Hiệu quả về mặt kinh tế: Phát triển mạnh lực lượng lao động trẻ: Số lao động trẻ có hoạt động kinh tế thường xuyên tăng, trình độ lao động trẻ được nâng cao.

- 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, Tr41]. 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: 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].

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

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

- Phát triển thể lực:

+ Về y tế, chăm sóc sức khỏe cộng đồng được cải thiện.

+ Hoàn thiện xây dựng và cải tạo nâng cấp các bệnh viện tuyến huyện, tỉnh.

+ Hệ thống chính sách tác 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.

- Về phát triển trí lực: Chính sách về giáo dục đào tạo; Chính sách về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đồng bào dân tộc; Chính sách về tài chính dần được hoàn thiện.

- Về tâm lực:

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 các địa phương Tây Bắc 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: Trung bình chiều cao thanh niên Tây Bắc tăng 3,5 cm, cân nặng tăng 4,5 kg trong 20 năm đổi mới.

- Về trí lực: Trình độ văn hóa, chuyên môn, Đại học, cao học tăng nhanh.

- Về tâm lực: Yên tâm công việc, số thanh niên có nguyện vọng về quê phục vụ tăng nhanh.

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

- 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 [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 Khi đánh giá hiệu quả triển khai các quyết định này ở Tây Bắc cho thấy [66, Tr. 56].

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

3.3.3.1. Hiệu lực chính sách

Tác động của các chính sách di dân, chính sách đầu tư công nghiệp và dịch vụ, phát triển và nâng cấp các thành phố, thị trấn, thị tứ... đã làm thay đổi bộ mặt kinh tế xã hội Tây Bắc.

3.3.3.2. Hiệu quả chính sách

- Cơ cấu thành phần: Thành phần cá thể hộ gia đình vẫn là chủ yếu, tỷ lệ trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và tư nhân tăng nhanh.
- Cơ cấu loại hình: Lĩnh vực dịch vụ tăng nhanh, tỷ lệ khu vực nông nghiệp còn lớn, công nghiệp chưa cao tăng 1.25% trong 20 năm đổi mới đất nước.
- Cơ cấu vùng, lãnh thổ. Tỷ lệ trong khu vực nông thôn vẫn là chủ yếu, mặc dù khu vực thành thị tăng nhưng do hiện tượng nhập cư mới của các miền về Tây Bắc.

3.3.3.3. Tổ chức triển khai chính sách.

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 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.

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

- Hiệu lực trong thực thi chính sách tuyển dụng, thu hút lao động trẻ đến vùng Tây Bắc.
- Hiệu lực trong quản lý, sử dụng lực lượng lao động trẻ.

3.3.4.2. Hiệu quả chính sách

- Hiệu quả trong công tác trong tuyển dụng.
- Hiệu quả của các chính sách thu hút lao động.
- Hiệu quả trong chính sách tạo việc làm, giải quyết việc làm.
- Hiệu quả trong việc khắc phục làm giảm thất nghiệp lao động ở Tây Bắc.

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.

- 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.

3.4. Đánh giá chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc

3.4.1. Kết quả khảo sát chung

- Kết quả về đánh giá thực thi chính sách.
- Kết quả về quy trình, hoạch định chính sách.
- Kết quả về hiệu lực, hiệu quả chính sách.

3.4.2. Hiệu lực của các chính sách

- 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. 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.

3.4.3. Hiệu quả của các chính sách

- 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.

- Chính sách tác động đến sự phát triển thể lực, trí lực và tâm lực cho thanh niên.

- Huy động vốn trái phiếu chính phủ, công trái giáo dục, các nguồn vốn hỗ trợ của nước ngoài để đầu tư các dự án, các công trình quan trọng trên địa bàn vùng Tây Bắc.

- Về hiệu quả kinh tế: Tổng thu nhập của các tỉnh tăng trong các năm, thu nhập bình quân đầu dân tăng 2,3 lần trong vòng 10 năm (2002 – 2012).

- Hiệu quả về xã hội: Tỷ lệ nạn xã hội được đẩy lùi nhanh, mức sống người dân tăng mạnh.

- Hiệu quả về an ninh quốc phòng: An ninh quốc phòng được bảo đảm, các vụ gây rối chính trị bị đẩy lùi.

3.4.4. Tổ chức triển khai, thực thi các chính sách

- 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.

3.4.5. Những hạn chế trong tổ chức thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc

- Về hiệu lực triển khai:

+ 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.

- Về ban hành các chính sách mới.

- Hạn chế trong triển khai chính sách.

3.5. Nguyên nhân của những hạn chế trong thực hiện chính sách

3.5.1. Nguyên nhân khách quan

- Do 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 Tây Bắc nói chung và nguồn nhân lực trẻ nói riêng.

- Mức sống và thu nhập của người dân Việt Nam nói chung và vùng Tây Bắc nói riêng còn rất thấp.

- 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 cử phản khoa học, cúng vái cho người bệnh.

3.5.2. Nguyên nhân chủ quan

- Thiếu cơ sở khoa học, cơ sở thực tiễn trong quá trình hoạch định, xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ.

- Trong quá trình tổ chức thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ 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.

- 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.

- 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

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

- Tây Bắc về toàn diện vẫn là vùng có vị trí thấp kém so với các vùng khác.

- Giá trị chỉ số HDI năm 2020 ở Tây Bắc cũng sẽ chỉ đạt ở mức 0,70.

- Xét trên các chỉ báo thành phần của sự phát triển nguồn nhân lực.

4.2. Quan điểm và định hướng của Đảng và 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 chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ

- Tư tưởng về vai trò của nguồn nhân lực trẻ.

- Tư tưởng về giáo dục và đào tạo thanh niên.

- Tư tưởng về phát huy và sử dụng thanh niên.

4.2.2. Những quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam

4.2.2.1. Quan điểm phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc

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 lý 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.

4.2.2.2. *Quan điểm về phát triển nguồn nhân lực vùng Tây Bắc*

Thứ nhất, cần có giải pháp chính sách tăng cường tính chủ thể của con người.

Thứ hai, Phải đảm bảo phát triển nguồn nhân lực vùng Tây Bắc theo quan điểm phát triển bền vững.

Thứ ba, Khai thác tài nguyên cần phải đầu tư trở lại phát triển nguồn nhân lực.

4.2.2.3. *Quan điểm về chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ hiện nay*

- 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.

- 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.

- 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.

- Coi chính sách phát triển thanh niên là bộ phận quan trọng trong chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ.

- 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.

- 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.

- Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ là tất yếu nhưng phải phù hợp với từng khu vực.

- Cần phải phát huy mọi lực lượng tham gia phát triển nguồn nhân lực trẻ hiện nay.

- Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về thanh niên và công tác thanh niên.

Các quan điểm trên đây có thể hệ thống lại theo biểu đồ như sau:

4.2.2.4. *Quan điểm về chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ khu vực Tây Bắc.*

- 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 lý 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 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.

4.2.3. Những định hướng về phát triển nguồn nhân lực trẻ

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.

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.

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 kỹ thuật trẻ.

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 hàng 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.

4.3. Giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc

- Căn cứ vào những quan điểm, chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước 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.

- 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, 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 triển nguồn nhân lực trẻ Tây Bắc.

- Căn cứ vào nhu cầu thực tiễn, nguyện vọng, xu hướng nghề nghiệp, trình độ văn hóa, chuyên môn của thanh niên vùng Tây Bắc.

4.3.1. Nhóm giải pháp về chính sách giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng

4.3.1.1. Định hướng ban hành chính sách giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng cho vùng Tây Bắc.

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.

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.

Ba là, Chính sách hỗ trợ phát triển hạ tầng, cơ sở vật chất của giáo dục.

Bốn là, Chính sách về tăng cường tổ chức, quản lý giáo dục đào tạo cho Tây Bắc.

4.3.1.2. Những chính sách cần tăng cường trong giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực trẻ Tây Bắc hiện nay

- Tăng cường 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 chính sách về vay vốn tín dụng trong đào tạo chuyên nghiệp cho học sinh nghèo và học sinh các dân tộc thiểu số.

- Tăng cường đầu tư thêm các trường dân tộc nội trú đến các huyện và các xã vùng sâu, vùng xa.

- Tăng cường chính sách hỗ trợ tự đào tạo cho thanh niên các dân tộc Tây Bắc.

- Tăng cường 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.

- Tăng cường 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.

- Tăng cường chính sách khuyến khích, ưu đãi đặc biệt đối với học sinh giỏi, các tài năng trẻ người dân tộc thiểu số.

- Điều chỉnh và ban hành chính sách phổ cập nghề cho thanh niên các dân tộc miền núi Tây Bắc.

- 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.

- Tăng cường 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.

- Tăng cường và hoàn thiện các chính sách khuyến khích xây dựng các làng thanh niên lập nghiệp tại các vùng sâu, xa và biên giới.

4.3.2. Nhóm giải pháp chính sách tác động đến phát triển y tế, tăng cường sức khỏe cho thể hệ trẻ vùng Tây Bắc

4.3.2.1. Chính sách tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, kỹ 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.

+ Nâng cao ý thức, trách nhiệm của cán bộ và ngành y tế trong khám chữa bệnh, 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.

+ Đầu tư y tế cơ sở nhằm vào phòng bệnh, chữa bệnh cấp cơ sở.

+ Tăng cường tiếp cận nước sạch, vệ sinh môi trường, đầu tư y tế cơ sở.

+ 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.

+ Khai thác sức mạnh cộng đồng trong phát triển y tế, tăng cường lối sống vệ sinh.

+ Tuyên truyền, ngăn chặn các tệ nạn xã hội và các bệnh xã hội (HIV, nghiện hút ma túy, 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 Tây Bắc.

+ Tăng cường chính sách chăm sóc sức khoẻ ban đầu từ tuyến cơ sở cho thể 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.

- Đặt chính sách dân số trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội cả vùng.

- Đặt chính sách dân số trong chính sách dân tộc.

- 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.

- 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.

4.3.2.3. Chính sách giảm tỷ lệ chết sơ sinh

+ 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

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

- 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.

+ 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 trí thức trẻ đến với vùng Tây Bắc.

- 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 kỹ 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 môi trường dân chủ trong mọi hoạt động sản xuất kinh doanh.

4.3.3.2. Chính sách đào tạo nguồn nhân lực trẻ tại chỗ

- 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 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.

- 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.

4.3.3.3. Chính sách ưu tiên trong tuyển dụng và sử dụng nguồn nhân lực trẻ vùng Tây Bắc.

- 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.

- Xây dựng bộ tiêu chí tuyển chọn cán bộ riêng cho vùng Tây Bắc.

- 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.

- 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.
- 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.
- Chính sách hỗ trợ triển khai ứng dụng khoa học kỹ 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, kỹ 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 thể 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 kỹ năng xã hội cho thanh niên các dân tộc Tây Bắc.
- Chương trình hành động với các phong trào thanh niên hiện nay: xung kích và đồng hành cùng thanh niên lập thân, lập nghiệp.
- Xã hội hoá các loại hình đào tạo, thực hành các kỹ năng nghề nghiệp cho thanh niên Tây Bắc.
- Chính sách đầu tư cho các trung tâm tư vấn nghề nghiệp, trung tâm phát triển kỹ năng cộng đồng, kỹ năng trong hôn nhân, gia đình và xã hội.
- Chính sách về tuyên truyền, giáo dục kỹ năng thanh niên, kỹ năng nghề nghiệp thông qua các hệ thống thông tin tuyên truyền địa phương và các chương trình truyền hình tiếng dân tộc

4.3.4. Nhóm giải pháp chính sách tăng cường tính chủ thể của thanh thiếu niên Tây Bắc

- Cần 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 Tây Bắc nói riêng: Thay đổi cách tiếp cận dưới góc độ xã hội, quản lý và hành chính học.
- Tăng cường các chính sách làm thay đổi nhận thức, hành vi của thanh thiếu niên Tây Bắc.
- Tăng cường các chính sách nâng cao năng lực của người dân nói chung và của thanh niên nói riêng thông qua các dự án tổng hợp nhằm phát huy tối đa vai trò của người dân trong cộng đồng.
- Tăng cường các chính sách nâng cao vai trò của lãnh đạo và các thủ lĩnh cộng đồng thông qua các dự án đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ trẻ người dân tộc thiểu số, cán bộ tại chỗ; trao quyền cho lãnh đạo và các thủ lĩnh trẻ trong các hoạt động tổ chức chính trị, hành chính, kinh tế, xã hội; trong quản lý cộng đồng; phát triển giáo dục, y tế, văn hóa xã hội.

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 xóa đói, giảm nghèo

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.

Hai là, vấn đề xóa đói giảm nghèo cho người dân cần bắt đầu bằng việc tăng cường kiến thức, kỹ năng sản xuất của người dân nói chung và lớp trẻ Tây Bắc nói riêng.

Ba là, tăng cường khả năng quản lí của cán bộ cộng đồng.

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.

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.

- Đặc điểm kinh tế - xã hội Tây Bắc:

+ 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.

+ 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.

- 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.

+ 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 thuận 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.

+ Xây dựng các dự án, chương trình phát triển vùng Tây Bắc.

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 đồng.

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.

- Chính sách tăng cường giao lưu văn hoá trong vùng với các vùng khác và giao lưu văn hóa quốc tế.

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.

- 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.

- 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 các dân tộc vùng Tây Bắc.

- Chính sách khuyến khích, hỗ trợ cho các hoạt động phát triển và bảo tồn bản sắc.

- Tăng cường các giải thi đấu thể thao truyền thống của các dân tộc thiểu số ở các cấp.

4.3.7. *Nhóm biện pháp tăng cường chính sách phát huy vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội, xã hội, nghề nghiệp tham gia phát triển nguồn nhân lực trẻ 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.

- 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.

- 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.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết quả nghiên cứu lí luận

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.

- 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

- 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 bộ, 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

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 thiện 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.

4. Chứng minh những giả thuyết nghiên cứu

- Các số liệu chứng minh rằng: Thê hệ trẻ Tây Bắc nói chung và nguồn nhân lực Tây Bắc nói riêng chiếm gần 80% là người dân tộc thiểu số, do vậy cacsc chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ Tây Bắc thực chất là chính sách phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số.

- 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

- Đảng cần nhanh chóng ban hành đường lối, nghị quyết về chiến lược phát triển nguồn nhân lực trẻ trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH.

- 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.

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 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 Thanh niên, Thiếu niên và Nhi đồng của Quốc hội.

- Tăng cường chính sách trong giáo dục mầm non, giáo dục tiểu học.

- 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 phụng, 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. 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 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 khỏe 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 trí 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 lý đào tạo nguồn nhân lực trẻ: Đoàn Thanh niên, Mặt trận Tổ quốc, Hội Phụ nữ, Hội Nông dân, Hội Cựu chiến binh, Hội Doanh nghiệp trẻ.