

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

HỒ QUANG VŨ

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
CÁC DÂN TỘC THIỂU SỐ TỈNH KON TUM**

Chuyên ngành: Kinh tế phát triển

Mã số: 60.31.05

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Đà Nẵng - Năm 2011

Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: **PGS.TS. VÕ XUÂN TIẾN**

Phản biện 1: **TS. NGUYỄN HIỆP**

Phản biện 2: **TS. NGUYỄN DUY THỰC**

Luận văn được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp thạc sĩ kinh tế họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 26 tháng 11 năm 2011

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Trung tâm Thông tin - Học liệu, Đại học Đà Nẵng
- Thư viện Trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng.

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Kon Tum là một tỉnh miền núi, nguồn lao động dồi dào nhưng chất lượng còn thấp chưa đáp ứng được yêu cầu mà công cuộc đổi mới trên địa bàn đòi hỏi. Kon Tum có vùng rừng núi rộng lớn tiềm năng đất đai, tài nguyên và lao động phong phú đặc biệt là NNL các DTTS, nhưng trong thực tế vẫn chưa khai thác đầy đủ về NNL hiện có. Vì vậy, việc nghiên cứu thực trạng NNL làm cơ sở đề xuất các giải pháp nhằm phát huy NNL các DTTS tỉnh Kon Tum trong công cuộc đổi mới hiện nay có ý nghĩa vô cùng quan trọng cả về lý luận và thực tiễn. Đó là lý do em chọn đề tài “ **Phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số tỉnh Kon Tum**” làm luận văn cao học của mình.

2. Mục đích nghiên cứu

- Hệ thống hóa các vấn đề lý luận liên quan đến phát triển NNL.

- Phân tích thực trạng NNL các DTTS tỉnh Kon Tum trong thời gian qua.

- Trên cơ sở phân tích tình hình sử dụng và phát huy nguồn lực con người các DTTS ở nước ta, luận văn đề xuất một số giải pháp phát huy nguồn lực con người các DTTS ở Kon Tum trong sự nghiệp đổi mới hiện nay.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

a. Đối tượng nghiên cứu

Là những vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến NNL các DTTS tại tỉnh Kon Tum.

b. Phạm vi nghiên cứu

Về nội dung: Đề tài nghiên cứu sự phát triển NNL các DTTS

tại tỉnh Kon Tum.

Về không gian: Đề tài nghiên cứu tại tỉnh Kon Tum

Về thời gian: Các giải pháp được đề xuất trong luận văn có ý nghĩa trong những năm tới.

4. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện mục tiêu nghiên cứu trên đề tài sử dụng các phương pháp sau:

- Phương pháp phân tích thực chứng, phương pháp phân tích chuẩn tắc.

- Phương pháp điều tra, phân tích, so sánh, tổng hợp, khái quát hóa và các phương pháp khác.

5. Bố cục của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục và tài liệu tham khảo luận văn gồm 3 Chương.

Chương 1. Một số vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực.

Chương 2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số tỉnh Kon Tum.

Chương 3. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số tỉnh Kon Tum trong thời gian tới.

CHƯƠNG 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.1. NGUỒN NHÂN LỰC VÀ PHÁT TRIỂN NNL

1.1.1. Các khái niệm

Nhân lực: Nhân lực được hiểu là nguồn lực của mỗi con người gồm thể lực và trí lực.

Nguồn nhân lực: nguồn nhân lực là tổng hợp cá nhân con người cụ thể tham gia vào quá trình lao động, là tổng thể các yếu tố về thể chất và tinh thần được huy động vào quá trình lao động.

Nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số: Là tổng hợp nhân lực của các DTTS. Trong đó DTTS là dân tộc có số dân ít (có thể là hàng trăm, hàng ngàn và cho đến hàng triệu) cư trú trong một quốc gia thống nhất có nhiều dân tộc, trong đó có một dân tộc có số dân đông.

Phát triển NNL: Là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng NNL (trí tuệ, thể chất và phẩm chất tâm lý xã hội), nhằm đáp ứng đòi hỏi về NNL cho sự phát triển KT-XH trong từng giai đoạn phát triển.

1.1.2. Đặc điểm của nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số

- Hầu hết các DTTS sống xen kẽ với nhau và cư trú chủ yếu ở vùng sâu, vùng xa...

- Các DTTS đoàn kết thống nhất trong cộng đồng chung, có truyền thống yêu nước nồng nàn và là lực lượng cách mạng to lớn.

- Các DTTS có nền văn hoá rất đa dạng và phong phú mang đậm bản sắc của dân tộc mình

1.1.3. Ý nghĩa phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số

- NNL các DTTS là chủ thể thực hiện quá trình phát triển kinh

tế ở vùng đồng bào DTTS và là chủ thể hưởng thụ những thành quả do việc phát triển kinh tế mang lại.

- NNL các DTTS là chủ thể sáng tạo, giữ gìn, phát huy và hưởng thụ các giá trị bản sắc văn hoá dân tộc của các tộc người, góp phần làm phong phú và đa dạng nền văn hoá chung của cộng đồng dân tộc Việt Nam.

- NNL các DTTS là chủ thể giữ gìn an ninh biên giới, giữ vững chủ quyền quốc gia và đấu tranh làm thất bại những âm mưu chia rẽ, phá hoại của các thế lực thù địch.

- NNL các DTTS là chủ thể giữ gìn bảo vệ môi trường sinh thái vùng núi, vùng sâu, vùng xa, tạo ra sự phát triển bền vững.

1.2. NỘI DUNG CỦA PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.2.1. Cơ cấu của NNL phải đáp ứng mục tiêu kinh tế xã hội của địa phương

Cơ cấu nguồn nhân lực được xác định theo yêu cầu của chiến lược phát triển kinh tế, xã hội mà địa phương, tổ chức đã xây dựng. Nói cách khác phải xuất phát từ mục tiêu của địa phương, tổ chức, từ yêu cầu công việc phải hoàn thành, từ yêu cầu nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực, từ quy trình phát triển mà chuẩn bị cơ cấu nguồn nhân lực cho phù hợp. Từ đó vừa đạt được hiệu quả, mục, vừa sử dụng có hiệu quả, vừa kích thích được tính tích cực lao động của các thành viên đó.

1.2.2. Phát triển chất lượng của NNL

Chất lượng của nguồn nhân lực là sự tổng hòa của các yếu tố kiến thức, kỹ năng, hành vi và thái độ góp phần tạo ra tính hiệu quả trong công việc của mỗi người, Nội dung của việc phát triển chất lượng nguồn nhân lực

a. Nâng cao kiến thức của NNL

*** Nâng cao kiến thức tổng hợp**

Kiến thức tổng hợp là những hiểu biết chung về thế giới của con người. Việc nâng cao kiến thức tổng hợp nhằm tạo mặt bằng dân trí, làm cơ sở nền tảng cho đào tạo nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội.

Đây là một trong những chỉ tiêu hết sức quan trọng phản ánh chất lượng nguồn nhân lực, và có tác động mạnh mẽ tới quá trình phát triển kinh tế xã hội, phản ánh mà nguồn lao động cung cấp cho xã hội trong thời kỳ mới – thời kỳ hội nhập. Trình độ văn hoá cao tạo khả năng tiếp thu và vận dụng một cách nhanh chóng những tiến bộ khoa học kĩ thuật vào thực tiễn.

*** Nâng cao kiến thức chuyên ngành**

Sự phát triển như vũ bão của khoa học công nghệ yêu cầu người lao động phải trình độ chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng lao động tốt, để có khả năng tiếp thu và áp dụng công nghệ mới. Người lao động cần nâng cao kiến thức chuyên ngành để làm việc một cách chủ động, linh hoạt và sáng tạo, sử dụng được các công cụ, phương tiện lao động hiện đại, tiên tiến.

*** Nâng cao kiến thức đặc thù**

Kiến thức đặc thù là những kiến thức đặc trưng mà người lao động trực tiếp tham gia hoặc được đào tạo. Trình độ lành nghề và tác phong làm việc của người lao động được thể hiện ra khi họ sử dụng các công cụ sản xuất thành thạo, đáp ứng những yêu cầu về chất lượng sản phẩm, cùng những sản phẩm hàng hoá có tính chuyên nghiệp hoá. Thực tế cho thấy chỉ khi nào người lao động, người quản lý có kiến thức và trình độ nghề nghiệp thì mới tiếp cận, nhanh chóng tiếp thu, vận dụng những thành tựu khoa học công nghệ hiện

đại, có ý thức và tinh thần sáng tạo

b. Nâng cao kỹ năng NNL

Kỹ năng của người lao động là sự thành thạo, tinh thông về các thao tác, động tác, nghiệp vụ trong quá trình hoàn thành một công việc cụ thể nào đó. Những kỹ năng sẽ giúp cho người công nhân đó hoàn thành tốt công việc của mình, quy định tính hiệu quả của công việc.

Kỹ năng nghề nghiệp là một dạng năng lực đặc biệt, phản ánh sự hiểu biết về trình độ nghề nghiệp, mức độ tinh xảo khéo léo; việc lặp đi lặp lại các thao tác một cách thành thục, trở thành kỹ xảo.

Kỹ năng nghề nghiệp có được nhờ quá trình giáo dục, đào tạo và sự rèn luyện trong công việc, nó là bộ phận chung của môi trường giáo dục và môi trường làm việc.

c. Nâng cao nhận thức NNL

Trình độ nhận thức của người lao động là trình độ phản ánh mức độ sự hiểu biết về chính trị, xã hội và tính tự giác trong hoạt động sản xuất kinh doanh. Nhận thức của người lao động được coi là tiêu chí đánh giá trình độ phát triển nguồn nhân lực, vì trình độ nhận thức của mỗi người khác nhau, dẫn đến kết quả cũng khác nhau.. Vì vậy cần phải có giải pháp nâng cao trình độ nhận thức cho người lao động, nhằm tạo cho họ có đủ trình độ thực hiện hoàn thành nhiệm vụ của tổ chức.

Thái độ của người lao động cho thấy cách nhìn nhận của người đó về vai trò, trách nhiệm, mức độ nhiệt tình đối với các công việc, điều này sẽ được thể hiện qua các hành vi của họ. Một người có kỹ năng tốt nhưng thái độ không đúng thì hiệu quả đóng góp sẽ không cao.

1.2.3 Nâng cao động lực thúc đẩy NNL

Dù là người kinh hay đồng bào DTTS, mọi người đều sống và làm việc có những nhu cầu khác nhau. Đó là nhu cầu vật chất, nhu cầu tinh thần, nhu cầu xã hội và cũng có thể là nhu cầu hoạt động, làm việc. Đây là đòi hỏi khách quan của mọi con người để đảm bảo sự tồn tại và phát triển của họ trong những điều kiện nhất định, Nâng cao động lực thúc đẩy NNL chúng ta cần tập trung chủ yếu vào các yếu tố sau:

a. Bằng các yếu tố vật chất

Nâng cao động lực thúc đẩy người lao động bằng yếu tố vật chất tức là dùng yếu tố vật chất để nâng cao tính tích cực làm việc của người lao động. Yếu tố vật chất được hiểu là: lương cơ bản, thưởng, các khoản phụ cấp, các khoản phúc lợi xã hội... Đây là những yếu tố con người cần phải có và dùng nó để thoả mãn các nhu cầu tối thiểu của mình. Chính vì vậy yếu tố vật chất được sử dụng như là một đòn bẩy để kích thích tính tích cực của người lao động.

b. Bằng các yếu tố tinh thần

Các yếu tố này đem lại sự thoả mãn về tinh thần cho người lao động, sẽ tạo ra tâm lý tin tưởng, yên tâm, cảm giác an toàn cho người lao động. Nhờ vậy, họ sẽ làm việc bằng niềm hăng say và tất cả sức sáng tạo của mình.

c. Bằng cải thiện điều kiện làm

Tức là, có thể nâng cao động lực thúc đẩy người lao động bằng cách cải thiện các điều kiện làm việc của họ. Điều kiện làm việc là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến mức độ tiêu hao sức lực của người lao động trong quá trình tiến hành sản xuất. Mức độ tiêu hao sức lực và trí lực của người lao động phụ thuộc vào hai nhóm nhân tố chính, đó là tính chất công việc và tình trạng vệ sinh môi trường làm việc.

d. Bằng sự thăng tiến

Là sử dụng sự thăng tiến hợp lý để kích thích, thúc đẩy người lao động. Ngoài những nhu cầu no đủ về vật chất, nhu cầu được tôn trọng, được quý nể luôn dành vị trí rất lớn trong mục tiêu sống của hầu hết mọi người, biểu hiện của nó chính là khát khao được thăng tiến trong cuộc đời, trong sự nghiệp.

1.3. NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CÁC DÂN TỘC THIỂU SỐ

1.3.1. Điều kiện tự nhiên

Do hầu hết các DTTS sống xen kẽ với nhau và cư trú chủ yếu ở vùng sâu, vùng xa, vùng núi cao hiểm trở. Mặc dù tài nguyên thiên nhiên phong phú, đa dạng, nguồn nhân lực khá dồi dào, nhưng do điều kiện về địa lý nên việc nâng cao chất lượng NNL các DTTS còn khó khăn.

1.3.2 Điều kiện kinh tế

Tốc độ tăng trưởng kinh tế, cơ cấu kinh tế của địa phương có ảnh hưởng đến sự phát triển của nguồn nhân lực nói chung và NNL các DTTS nói riêng. Tốc độ tăng trưởng kinh tế mạnh, cơ cấu kinh tế phù hợp tạo động lực thúc đẩy NNL phát triển theo cả chiều rộng và chiều sâu.

1.3.3 Điều kiện xã hội

Điều kiện xã hội thuận lợi tạo điều kiện cho công tác giáo dục, y tế, văn hóa, các chính sách của nhà nước về hỗ trợ khuyến khích NNL là DTTS phát triển, tạo điều kiện thuận lợi cho việc phát triển về thể lực và trí lực của nguồn nhân lực các DTTS của địa phương.

1.4. MỘT SỐ KINH NGHIỆM VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CÁC DTTS TẠI VIỆT NAM

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG VIỆC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CÁC DTTS TỈNH KON TUM

2.1. ĐẶC ĐIỂM CƠ BẢN CỦA TỈNH KON TUM ẢNH HƯỚNG ĐẾN VIỆC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC DTTS

2.1.1. Đặc điểm tự nhiên

Kon Tum Nằm ở phía bắc Tây Nguyên, với vị thế địa lý, chính trị, kinh tế quan trọng, tài nguyên thiên nhiên phong phú, đa dạng, kết cấu hạ tầng từng bước được nâng cấp đồng bộ, Kon Tum có khá nhiều lợi thế để vươn lên thoát nghèo, phát triển kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa . . .

Tuy nhiên do với địa hình đa dạng hiểm trở, đồi núi, thung lũng xen kẽ nhau nên công tác giáo dục, y tế, các chính sách của Đảng và nhà nước đối với đồng bào DTTS còn gặp nhiều khó khăn, điều đó ảnh hưởng trực tiếp đến việc phát triển chất lượng nguồn nhân lực các DTTS của tỉnh.

2.1.2 Đặc điểm kinh tế

Điểm xuất phát của tỉnh thấp. Sau khi tái thành lập tỉnh (1991) đến nay nền kinh tế trong trạng thái thấp kém; các cơ sở công nghiệp nhỏ bé, manh mún; kết cấu kinh tế, xã hội khó khăn lạc hậu. Do các đặc điểm trên nên chất lượng NNL tỉnh Kon Tum nói chung và NNL các DTTS nói riêng còn thấp. NNL các DTTS chủ yếu tập trung vào sản xuất nông nghiệp thuần. Trong những năm gần đây, mặc dù nền kinh tế của tỉnh Kon Tum đã có những bước phát triển rõ rệt, tuy nhiên so với tốc độ tăng trưởng bình quân của cả nước còn thấp.

2.1.3. Đặc điểm xã hội

Kon Tum là tỉnh có dân số trẻ, và đa dạng, DTTS chiếm hơn 53% dân số toàn tỉnh, Tuy nhiên do phong tục, tập quán còn lạc hậu, chủ yếu tập trung sản xuất nông nghiệp. Năm 2009 số lao động ở nông thôn chiếm hơn 69% lao động trên toàn tỉnh, Tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành thị còn cao, đặc biệt năm 2009 2.14% tăng 0,62 % so với năm 2008, Đặc biệt chủ yếu là lao động nữ chiếm 2.46% trong tổng số lao động nữ. Hệ thống giáo dục, y tế ngày càng mở rộng đến các địa bàn vùng sâu, vùng xa. Tuy nhiên do điều kiện vật chất còn thiếu thốn nên chất lượng phục vụ đồng bào DTTS còn chưa đảm bảo.

2.2 . THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CÁC DÂN TỘC THIỂU SỐ

2.2.1. Thực trạng cơ cấu nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số của tỉnh Kon Tum trong thời gian qua

Đến cuối năm 2009 dân số tỉnh Kon Tum là 432.865 người, trong đó DTTS chiếm hơn 53%, chủ yếu là các dân tộc Xơ Đăng, Bana, Giê- Triêng, Gia Rai và Brâu ... Tuy cơ cấu NNL các DTTS chiếm tỷ lệ lớn nhưng đa số trình độ chuyên môn của đồng bào DTTS còn thấp, chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển của tỉnh nhà.

Lao động trong lĩnh vực nông nghiệp chiếm tỷ lệ lớn trong cơ cấu lao động theo ngành (hơn 90%),. Hiện nay phân bố NNL các DTTS của tỉnh được thực hiện trong mối quan hệ với chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Cùng với quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng CNH, HĐH, cơ cấu lao động theo ngành nghề ở Kon Tum cũng từng bước chuyển đổi theo hướng tăng dần tỷ lệ lao động trong lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ, giảm dần tỷ lệ lao động trong nông nghiệp. Tuy nhiên, nền kinh tế của tỉnh vẫn còn dấu ấn của nền kinh tế tự túc, tự cấp, cơ cấu NNL các DTTS hoạt động theo loại hình cá

nhân, sản xuất kinh doanh cá thể vẫn chiếm hơn 90% trong tổng số lao động. Đặc biệt là các dân tộc Gia Rai, Bana, Xơ Đăng....

2.2.2. Thực trạng về chất lượng NNL các DTTS tỉnh Kon Tum trong thời gian qua

a. Thực trạng về kiến thức của NNL các DTTS tỉnh Kon Tum trong thời gian qua

Trình độ kiến thức nguồn NNL các DTTS còn thấp chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển của tỉnh.toàn tỉnh, đến cuối năm học 2008-2009 có 347 trường, 124.278 học sinh, trong đó học sinh DTTS có 70.136 em, chiếm tỷ lệ 56,4%. Cụ thể: ngành học mầm non, có 14.288 HS DTTS/26.330 HS toàn ngành học, chiếm 54,3%; tương tự bậc tiểu học có 32.470 HS DTTS/49.940, chiếm 65%; bậc THCS có 20.356 HS DTTS/35.882, chiếm 56,7%; bậc THPT có 3.022 HS DTTS/12.126, chiếm 25%. Tron đó tỷ lệ tốt nghiệp cấp 3 chỉ chiếm 1% trong tổng số học sinh DTTS học THPT. Qua đó ta thấy mặt bằng kiến thức của các DTTS trên địa bàn còn tỉnh còn thấp, chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển của tỉnh.

Bảng 2.13 Học vấn của dân cư nói chung và DTTS nói riêng tại tỉnh Kon Tum năm 2009

Tiêu chí	DTTS	Người Kinh	Chung
Số năm đi học trung bình (Năm)	2.91	7.09	4.8
Tỷ lệ không đi học (%)	34.8	10.6	23.5
Tỷ lệ chưa tốt nghiệp cấp 1 (%)	37.7	25.0	29.5
Tỷ lệ tốt nghiệp cấp 1 (%)	22.1	18.8	23.0
Tỷ lệ tốt nghiệp cấp 2 (%)	4.4	22.8	12.9
Tốt nghiệp cấp 3	1.0	22.8	11.1

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu điều tra cục Thống kê tỉnh Kon Tum

b. Thực trạng về kỹ năng của các DTTS tỉnh Kon Tum trong thời gian qua

Tính tới năm 2010 toàn tỉnh có 13 đơn vị dạy nghề (trong đó có một đơn vị đào tạo nghề ngoài công lập và 01 trường Trung cấp nghề đào tạo hệ dài hạn trung cấp).

Các đơn vị dạy nghề khảo sát và xác định ngành nghề phù hợp với thực tế địa phương như: mộc dân dụng; nề dân dụng; may dân dụng; may công nghiệp; dệt thổ cẩm; đan lát; kỹ thuật cạo mủ cao su tiểu điền; kỹ thuật chăm sóc và trồng các loại rau, nấm; kỹ thuật sơ chế biến nông sản sau thu hoạch; sửa chữa xe máy; sửa chữa cơ khí nhỏ, máy công cụ cơ giới nông nghiệp và một số ngành nghề khác phù hợp với địa phương.

Qua khảo sát chưa đầy đủ cho thấy số cán bộ người DTTS của tỉnh được đào tạo lý luận, chuyên môn nghiệp vụ còn rất ít. Được đào tạo về lý luận chính trị chỉ chiếm có 2,28%, tập huấn nghiệp vụ khuyến nông - khuyến lâm đạt 20,3%.; Không có trình độ chuyên môn kỹ thuật còn chiếm 96,5% trong tổng các DTTS.

Hiện nay, tỷ lệ lao động người DTTS có trình độ chuyên môn kỹ thuật của tỉnh có xu hướng tăng nhẹ, nhưng rất chậm và thấp hơn nhiều so với người dân tộc đa số (dân tộc Kinh) và chủ yếu tăng ở đội ngũ cán bộ công nhân viên chức.

Nhìn chung, chất lượng lao động của lực lượng lao động người DTTS ở Kon Tum còn thấp, lao động tập trung chủ yếu trong lĩnh vực nông nghiệp. Đây là nguyên nhân chính làm hạn chế sự phát triển của tỉnh.

Bảng 2.11 Dân số 15 tuổi trở lên chia theo trình độ chuyên môn kỹ thuật năm 2010

Đơn vị hành chính	Dân số 15 tuổi trở lên	Trình độ chuyên môn kỹ thuật				
		% Không có trình độ chuyên môn	% Sơ cấp	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học trở lên
Tổng số	275508	88.0	2.6	4.2	1.7	3.4
Kinh	144924	80.4	3.7	6.7	2.9	6.2
Tổng các DTTS	130584	96.5	1.4	1.4	0.3	0.4
Ba Na	22600	97.9	0.5	1.1	0.3	0.2
Xơ-đăng	66341	97.5	0.7	1.2	0.2	0.2
Gié Triêng	16952	96.5	0.9	1.8	0.2	0.5

Nguồn: Số liệu thống kê của Viện Dân tộc Việt Nam

c. Thực trạng về nhận thức của các DTTS tại tỉnh Kon Tum

Nhận thức và năng lực tự vươn lên thoát nghèo của người dân cũng như công tác xóa đói, giảm nghèo còn hạn chế. Về mặt nhận thức, đồng bào nghèo ý thức chưa đầy đủ về việc phải tự giải thoát mình khỏi cảnh nghèo khó, chưa lo tích góp vốn để đầu tư phát triển sản xuất - kinh doanh.

2.2.3. Thực trạng về việc nâng cao động lực thúc đẩy NNL các DTTS.

a. Đời sống vật chất

Bằng các chương trình, dự án của Chính phủ và của tỉnh, Kon Tum đã xây dựng được hơn 1.600 công trình các loại; trên 12 nghìn lượt hộ được hỗ trợ vốn sản xuất; trên 21 nghìn lượt hộ nghèo DTTS

được hỗ trợ về nhà ở, đất ở, đất sản xuất; 1.747 hộ được định canh định cư. Tổng kinh phí đầu tư cho các chương trình, dự án vùng đồng bào dân tộc của Kon Tum lên đến hàng nghìn tỷ đồng, trong đó riêng kinh phí do Trung ương đầu tư là trên 700 tỷ đồng.

Tuy nhiên thách thức lớn nhất đối với công tác dân tộc trên địa bàn là tỷ lệ hộ nghèo ở các xã đặc biệt khó khăn còn cao, chiếm trên 40%. Số hộ nghèo là đồng bào DTTS lại chiếm tới 90% tổng số hộ nghèo chung trong tỉnh, kết quả xóa nghèo thiếu tính bền vững.

b. Đời sống tinh thần của các DTTS

Trong những năm qua, Đảng và nhà nước đã có nhiều chính sách, chế độ đãi ngộ đặc biệt với người lao động là DTTS, Ngoài phát triển kinh tế - xã hội, các phong trào, chương trình văn hoá văn nghệ, thể dục thể thao được phát động, góp phần nâng cao đời sống văn hoá tinh thần cho bà con. Tuy nhiên đối trong công tác triển khai các chính sách đãi ngộ đối với người lao động là DTTS còn nhiều bất cập, công tác thực hiện còn manh mún, chưa đồng bộ. Các chính sách an sinh xã hội chưa thực sự hiệu quả theo mục đích của tỉnh đề ra.

c. Cải thiện điều kiện làm việc

Trong những năm qua Đảng và nhà nước không ngừng quan tâm, chăm lo tới đời sống, việc làm của người lao động tỉnh Kon Tum nói chung và người lao động DTTS nói riêng. Điều kiện làm việc của người lao động có nhiều cải thiện đáng kể.

Tuy nhiên từ xuất phát điểm thấp, Cơ sở hạ tầng, điều kiện làm việc người lao động của tỉnh Kon Tum nói chung và đồng bào DTTS còn gặp nhiều khó khăn, cơ sở vật chất, máy móc thiết bị, kỹ thuật còn lạc hậu.

d. Sự thăng tiến

Ở Kon Tum, các cấp uỷ Đảng đã mở 172 lớp bồi dưỡng lý luận chính trị cho hơn 6.000 lượt cán bộ Đoàn - Hội, cán bộ trẻ và Đảng viên mới kết nạp. Đã có hơn 150 lượt cán bộ chủ chốt của Đoàn thanh niên được phân công giữ các cương vị chủ chốt của cấp uỷ Đảng và chính quyền cơ sở, quy hoạch 985 lượt cán bộ trẻ (trong đó cán bộ DTTS chiếm 31,4%); cử đi đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nâng cao kỹ năng nghiệp vụ 212 cán bộ là người DTTS; cử tuyển 251 thanh niên DTTS vào học các trường đại học để tạo cán bộ nguồn cho các ngành ở địa phương.

Tuy nhiên trong thực tế chất lượng học tập của đội ngũ DTTS còn hạn chế so với yêu cầu thực tiễn. Tuy đã có nhiều cố gắng trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ chủ chốt ở cơ sở, nhất là với cấp xã, nhưng đến nay vẫn còn nhiều chức danh chưa đạt chuẩn theo Quy định số 04/2004 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ. Trong đó, chưa đạt học vấn THPT còn 50,58%, chuyên môn, nghiệp vụ còn 59,4% và lý luận chính trị còn 20,32%.

2.3. NGUYÊN NHÂN CỦA THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CÁC DÂN TỘC THIỂU SỐ NÓI TRÊN

2.3.1 Những đặc điểm truyền thống tác động đến sự phát triển NNL các DTTS ở Kon Tum

Phương thức sản xuất trồng trọt nương rẫy là hoạt động kinh tế truyền thống đem lại nguồn thu nhập chính cho các dân tộc ở Kon Tum. Người DTTS ở Kon Tum chịu ảnh hưởng nặng nề tâm lý, thói quen, lối sống còn nhiều nét lạc hậu, thụ động do phương thức sản xuất nhỏ, phụ thuộc nhiều vào tự nhiên mang lại. Đây là một khó khăn rất lớn trong việc phát triển nguồn nhân lực các DTTS ở đây để

có thể đáp ứng được yêu cầu của quá trình sản xuất mới ngày càng hiện đại.

2.3.2 Sự vận dụng các chính sách của Đảng và nhà nước đối với>NNL là đồng bào các DTTS

Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước ta đã có nhiều chính sách chủ trương, chương trình, dự án cụ thể, thiết thực đối với vùng đồng bào DTTS, nhất là đối với những vùng đặc biệt khó khăn. Những chủ trương đó đã tạo điều kiện thuận lợi cho đồng bào DTTS phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao chất lượng cuộc sống cả về vật chất và tinh thần, nhanh chóng đưa các vùng này thoát khỏi tình trạng nghèo nàn, lạc hậu, chậm phát triển, từng bước hòa nhập vào sự phát triển chung của cả nước.

Tuy nhiên sự vận dụng các chính sách còn nhiều hạn chế, nhiều chính sách của Đảng và nhà nước còn chưa phát huy hết hiệu quả đối với người lao động là DTTS. Công tác phối hợp giữa các cơ quan, ban, ngành thuộc chính quyền với mặt trận và đoàn thể trong việc tuyên truyền vận động, triển khai, thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng, các chương trình mục tiêu quốc gia tại một số địa phương chưa chặt chẽ nên hiệu quả chưa cao.

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CÁC DTTS TỈNH KON TUM TRONG THỜI GIAN TỚI

3.1. CĂN CỨ CỦA VIỆC XÂY DỰNG GIẢI PHÁP

3.1.1. Căn cứ xu hướng phát triển của xã hội

Đất nước đang bước vào một thời kỳ phát triển mới, những cơ hội và thách thức chưa từng có. Nhưng thực trạng nguồn nhân lực hiện nay khó cho phép tận dụng tốt nhất những cơ hội đang đến, thậm chí, có nguy cơ khó vượt qua những thách thức, kéo dài sự tụt hậu... Tính đến năm 2010, cả nước có lực lượng lao động khá hùng hậu với trên 50 triệu người trong độ tuổi lao động

Bất cập này đặt ra yêu cầu cấp bách của việc phát triển nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế-xã hội trong bối cảnh hội nhập ngày càng sâu rộng với nền kinh tế thế giới.

3.1.2. Căn cứ vào tiềm năng của tỉnh Kon Tum

Nằm ở phía Bắc Tây Nguyên, với vị thế địa - chính trị, địa - kinh tế quan trọng, tài nguyên thiên nhiên phong phú đa dạng, kết cấu hạ tầng từng bước được nâng cấp đồng bộ, Kon Tum có khá nhiều lợi thế để vươn lên thoát nghèo, phát triển theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Kon Tum có khí hậu nhiệt đới gió mùa cao nguyên.

3.1.3. Một số quan điểm có tính nguyên tắc khi xây dựng giải pháp

a. Quá trình phát triển NNL các DTTS phải tôn trọng giữ gìn và phát huy những giá trị mang đậm bản sắc văn hóa của các dân tộc ở Kon Tum

b. Phát triển NNL các DTTS phải tùy vào tình hình cụ thể của từng

địa phương

3.2. CÁC GIẢI PHÁP CỤ THỂ

3.2.1. Hoàn thiện cơ cấu NNL các DTTS của tỉnh Kon Tum

Cần thực hiện tốt Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ người DTTS gắn với quy hoạch, kế hoạch đào tạo cho từng chức danh. Việc lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức được thực hiện hàng năm. Công tác tuyển chọn các em học sinh người DTTS để cử đi đào tạo đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp tại các trường cần được chú trọng hơn.

Công tác bố trí, sử dụng các em học sinh, sinh viên người DTTS sau tốt nghiệp luôn phải được quan tâm thực hiện tốt. Ngay từ khâu tuyển chọn ban đầu để cử đi đào tạo, Tỉnh Kon Tum phải có kế hoạch bố trí công tác cho các em sau này khi ra trường. Thực hiện các chính sách ưu đãi, khuyến khích đối với các Doanh nghiệp, công ty sử dụng NNL là các DTTS tại địa phương.

3.2.2. Nâng cao chất lượng NNL của các DTTS của tỉnh

a. Hoàn thiện việc nâng cao trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn

Đối với NNL là người DTTS thì việc nâng cao trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn càng có ý nghĩa quan trọng, vì nhìn chung trên trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn của NNL là DTTS còn rất thấp. Hơn nữa NNL này chiếm phần lớn số lượng NNL trên toàn tỉnh nên việc nâng cao trình độ văn hóa có ý nghĩa quan trọng trong việc phát triển NNL nói chung của Tỉnh Kon Tum.

b. Hoàn thiện kỹ năng cho NNL các DTTS

Ở cơ sở, tập trung về các trung tâm bồi dưỡng, các trung tâm này ngoài nhiệm vụ bồi dưỡng lý luận chính trị, quản lý nhà nước, xây dựng Đảng cho cán bộ cơ sở, còn có nhiệm vụ bồi dưỡng các kiến thức, kỹ thuật trồng trọt, chăn nuôi thu hoạch, chế biến cho cán

bộ khuyến nông, khuyến lâm. Từ đó truyền đạt cho người lao động kiến thức đã được bồi dưỡng. Sử dụng cán bộ khoa học kỹ thuật, khuyến nông, khuyến lâm, đội ngũ giáo viên tham gia tham mưu cho cán bộ xã, tuyên truyền phổ biến kiến thức về nông - lâm nghiệp. Phấn đấu bồi dưỡng hoàn toàn>NNL DTTS vào năm 2020.

Có chính sách khuyến khích và sử dụng tốt sinh viên học sinh tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng, trung cấp về phục vụ ở nông thôn, vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào DTTS.

Chính sách đào tạo, hỗ trợ đào tạo các đối tượng chính sách như: Chế độ cử tuyển cho lao động là người DTTS, hộ nghèo, hộ chính sách... Mọi chính sách hỗ trợ, khuyến khích, ưu tiên dành cho họ nên bảo đảm thực hiện bằng các ràng buộc sau đào tạo, để tránh tình trạng sau khi được đào tạo họ không muốn về làm việc ở địa bàn cử đi. Bằng những chính sách ưu đãi và có sự ràng buộc cụ thể trong việc đào tạo cho con, em của người lao động ở nông thôn, miền núi để đem lại hiệu quả mong muốn, đạt được mục đích nâng cao chất lượng và chuyển dịch cơ cấu lao động.

c. Nâng cao nhận thức cho>NNL các DTTS tỉnh Kon Tum

Trước hết phải, nâng cao nhận thức của cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp từ tỉnh đến cơ sở về sự cần thiết và yêu cầu cấp bách mà quá trình CNH, HĐH đang đặt ra đối với việc phát triển>NNL của tỉnh nói chung và>NNL các DTTS trên địa bàn tỉnh nói riêng. Bởi vì, cán bộ lãnh đạo, quản lý chính là chủ thể trực tiếp hoạch định và chỉ đạo thực hiện chiến lược phát triển>NNL cho phù hợp với tiến trình CNH, HĐH của tỉnh.

Nâng cao bản lĩnh chính trị vững vàng có thái độ lao động đúng đắn, thực hiện tốt chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước. nêu cao tinh thần trách nhiệm trong việc nâng cao năng suất

lao động. Có như vậy, các DTTS mới phát huy được năng lực vốn có, khai thác triệt để lợi thế, vị trí vai trò của mình trong sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội chung của tỉnh cũng như sự nghiệp phát triển của đất nước.

Nâng cao nhận thức tư tưởng chính trị cho nhân dân và đồng bào các DTTS, làm cho mọi tầng lớp nhân dân ý thức được cách mạng là sự nghiệp của dân, do dân và vì dân, để nhân dân hiểu và thấy được quyền lợi và nghĩa vụ công dân đối với xã hội, với đất nước. Cần coi trọng công tác tuyên truyền giáo dục truyền thống, trong đó chú trọng gìn giữ truyền thống dân tộc nói chung với truyền thống của mỗi dân tộc, mỗi dòng họ, mỗi gia đình, từ đó xây dựng khối đoàn kết giữa các dân tộc ở Kon Tum.

3.2.3. Nâng cao động cơ thúc đẩy NNL

a. Chính sách hỗ trợ về vật chất.

Tiếp tục quán triệt sâu sắc và tổ chức thực hiện có hiệu quả các chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước đối với đồng bào dân tộc thiểu số, nhất là NQTW 7 khoá IX "về công tác dân tộc"; Quyết định số 134/2004/QĐ-TTg, ngày 20-7-2004, của Thủ tướng Chính phủ "Về một số chính sách hỗ trợ đất sản xuất, đất ở, nhà ở và nước sinh hoạt cho đồng bào dân tộc thiểu số nghèo, đời sống khó khăn"; Nghị quyết 30a/2008/NĐ-CP, ngày 27-12-2008, của Chính phủ "Về chương trình hỗ trợ giảm nghèo nhanh và bền vững đối với 61 huyện nghèo"...

Khuyến khích các doanh nghiệp mở rộng quy mô hoạt động sản xuất, kinh doanh nhằm thu hút, sử dụng tối đa lao động của tỉnh đã được đào tạo trong đó có đồng bào DTTS.

Phấn đấu tốc độ tăng trưởng bình quân toàn vùng 8-

10%/năm. Thu nhập bình quân đầu người địa bàn DT, miền núi vào năm 2020 ít nhất gấp 4 lần so với mức thu nhập hiện nay; tỷ lệ lao động nông nghiệp khoảng 50% lao động xã hội; Đảm bảo đủ đất, nước phục vụ sản xuất và sinh hoạt; từng bước tạo ra nhiều sản phẩm hàng hóa có giá trị kinh tế cao, phục vụ tiêu dùng và xuất khẩu.

b. Chính sách hỗ trợ, khuyến khích đời sống tinh thần

Việc nâng cao đời sống văn hóa tinh thần của đồng bào DTTS Đảng và Nhà nước đã thực hiện các chính sách nhằm nâng cao đời sống văn hóa tinh thần cho đồng bào các DTTS vùng sâu, vùng xa trong thời gian tới cần thực hiện tốt một số giải pháp sau:

- Đẩy mạnh công tác tuyên truyền vận động nhân dân tham gia bảo vệ di sản văn hóa, gắn hoạt động văn hóa dân tộc trong công tác, xây dựng đời sống văn hóa. Có chính sách, chế độ thích đáng cho các nghệ nhân tài giỏi, những cá nhân và gia đình có công sức giữ gìn tài sản văn hóa dân tộc.

Xây dựng nền văn hóa tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc, bảo tồn và phát huy tiếng nói, chữ viết, phong tục tập quán tiến bộ của đồng bào DTTS, cộng đồng các DT đoàn kết, gia đình hạnh phúc; con người phát triển toàn diện về trí tuệ, đạo đức, thể chất, tinh thần, ý thức công dân, tuân thủ pháp luật.

Có định hướng trong công tác chỉ đạo, hướng dẫn tổ chức các lễ hội truyền thống, lễ hội dân gian, hạn chế, bài trừ các hủ tục lạc hậu, mê tín dị đoan. Nghiên cứu phát huy các giá trị tiến bộ của luật tục trong công tác xây dựng đời sống văn hóa ở các buôn làng dân tộc. Phục hồi và nâng cao một số lễ hội tiêu biểu để có thể tổ chức định kỳ hàng năm.

Củng cố đội thông tin lưu động và thường xuyên hoạt động tới các buôn làng, chuyển tải những nội dung và lượng thông tin thiết

thực cho đồng bào dân tộc vùng sâu, vùng xa.

Sự xâm nhập không bình thường của một số tôn giáo, nhất là đạo Tin Lành là vấn đề đang được quan tâm của các cấp và ngành văn hóa thông tin vì sự truyền đạo bất hợp pháp. Tình trạng đó đã và còn ảnh hưởng rất lớn đến việc bảo tồn, chấn hưng truyền thống văn hóa dân tộc, ngành văn hóa cần phối hợp với các địa phương, các ngành để dần xóa bỏ tà đạo cũng như một số tập tục lạc hậu của đồng bào dân tộc.

Để làm tốt những giải pháp trên, điều có tính chất quyết định là chúng ta phải đổi mới và nâng cao nhận thức, xem cơ sở buôn làng là địa bàn chiến lược của sự nghiệp cách mạng, nơi biến những quan điểm của Đảng và Nhà nước thành hiện thực, nơi sinh ra và cũng là nơi lưu giữ, phát huy những giá trị văn hóa truyền thống dân tộc thiểu số. Chúng ta tin tưởng rằng, nếu có chính sách đúng đắn, hợp lòng dân, được toàn dân và các cấp, các ngành và khi có đủ sức mạnh tổng hợp ấy thì nhất định công tác xây dựng đời sống văn hóa thông tin ở cơ sở sẽ đạt được nhiều thành tựu mới, góp phần nâng cao đời sống văn hóa đồng bào các dân tộc thiểu số vùng sâu, vùng xa.

c. Tạo điều kiện về môi trường làm việc

Điều kiện làm việc là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến mức độ tiêu hao sức lực của người lao động trong quá trình tiến hành sản xuất. Mức độ tiêu hao sức lực và trí lực của người lao động phụ thuộc vào hai nhóm nhân tố chính, đó là tính chất công việc và tình trạng vệ sinh môi trường làm việc.

Hướng dẫn cho đồng bào DTTS các chính sách an toàn lao động, đầu tư máy móc thiết bị chuyên dùng để tăng năng suất và cải thiện môi trường xung quanh người lao động. Có các chính sách ngộ đãi với người lao động là đồng bào DTTS như môi trường làm việc,

chế độ chăm sóc sức khỏe, bảo hiểm...

d. Thúc đẩy người lao động bằng sự thăng tiến

Mạnh dạn dùng lực lượng lao động là DTTS, đào tạo đội ngũ cán bộ nhà nước là DTTS để có đủ khả năng đảm nhận các vị trí chủ chốt trong cơ quan. Tạo niềm tin cho người lao động là DTTS không tự ti, mặc cảm. Có các chính sách khen thưởng, kỷ luật hợp lý, không phân biệt đối xử dù là người kinh hay là đồng bào DTTS. Có chính sách, chế độ thu hút NNL là người DTTS đã qua đào tạo về công tác ở vùng dân tộc.

3.2.4. Một số biện pháp khác

a. Phát huy vai trò già làng trong vùng DTTS

Trong xã hội truyền thống ở các DTTS Kon Tum, già làng là chủ làng, là người đứng đầu làng, đại diện dân làng trong việc điều hành, xét xử mọi công việc đối nội và đối ngoại theo luật tục dân tộc. Vì thế uy tín và vai trò của già làng đối với cộng đồng là rất lớn. Bằng uy tín và sự gương mẫu của mình, già làng có thể tổ chức, dẫn dắt dân làng trong nhiều lĩnh vực của đời sống xã hội. Nếu có sự phối hợp tốt giữa chính quyền cơ sở với già làng thì hiệu quả quản lý xã hội vùng sẽ có những cải thiện hơn.

b. Giữ gìn, phát huy bản sắc văn hóa dân tộc của các DTTS

Bảo tồn và phát huy bản sắc văn hóa của nhân dân các dân tộc: duy trì và phát triển các lễ hội truyền thống tích cực ở các thôn làng như: lễ đâm trâu, văn hóa nhà Rông, văn hoá cồng chiêng...; phê phán và xóa bỏ các hủ tục mê tín, nếp sống lạc hậu. Tăng thời lượng và nâng cao chất lượng phát thanh, truyền hình bằng tiếng DTTS, thực hiện các đội văn hóa thông tin lưu động, nhằm tuyên truyền giáo dục cho đồng bào các DTTS thực hiện đúng chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước cũng như của tỉnh.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Qua 3 chương, luận văn đã phân tích và giải quyết các vấn đề cơ bản sau:

Luận văn đã phân tích, làm rõ những đặc điểm về vị trí địa lý, kinh tế - xã hội, văn hoá, con người Kon Tum. Tất cả những yếu tố đó đều ảnh hưởng đến số lượng và chất lượng NNL, ảnh hưởng đến quy mô, tốc độ phát triển NNL các DTTS của tỉnh trong nhiều năm qua. Từ đó luận văn đặt ra yêu cầu phải tìm kiếm giải pháp nhằm phát triển NNL này phục vụ sự nghiệp phát triển của tỉnh trong những năm tới.

Một số kiến nghị với tỉnh Kon Tum:

Một là, cần có sự kết hợp giữa Sở Lao động - Thương binh - Xã hội và Sở Nội vụ tổ chức điều tra, đánh giá một cách đầy đủ, toàn diện về số lượng và chất lượng NNL các DTTS. Trên cơ sở đó, tham mưu cho tỉnh lập kế hoạch sử dụng, đào tạo và đào tạo lại nhằm khai thác triệt để tiềm năng lao động một cách có hiệu quả.

Hai là, xây dựng hệ thống chính sách nhằm hỗ trợ cho việc đào tạo, sử dụng NNL các DTTS, trong đó có chế độ đãi ngộ nhằm thu hút đối với lực lượng lao động có trình độ tay nghề bậc cao, người lao động từ nơi khác đến, lao động có học hàm, học vị.