

DOANH NHÂN TRONG QUÁ TRÌNH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VÙNG DÂN TỘC THIỂU SỐ NƯỚC TA

NGUYỄN ĐĂNG THÀNH *

Phát triển nguồn nhân lực vùng dân tộc thiểu số (DTTS) là một chiến lược đã từ lâu được Đảng và Nhà nước ta đặc biệt quan tâm và đầu tư cả về chính sách và nguồn lực vật chất. Phát triển nguồn nhân lực DTTS phải gắn với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của vùng DTTS và của quốc gia, có định hướng, lộ trình và bước đi phù hợp. Phát triển nguồn nhân lực DTTS phải dựa trên nội lực hiện có của nguồn nhân lực nơi đây.

Những gợi ý từ thực tế phát triển nguồn nhân lực DTTS

Thực tiễn đang làm rõ thêm một số tác nhân, chủ thể tham gia và có nhiều ảnh hưởng đến quá trình phát triển của nguồn nhân lực vùng DTTS nước ta. Một trong số đó là doanh nhân và doanh nghiệp tư nhân trong cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa (XHCN) hiện nay.

Sau đây là một vài gợi ý - chỉ báo từ thực tiễn thời gian gần đây.

Thứ nhất, sự linh hoạt của cơ chế thị trường định hướng XHCN đang góp phần hiện thực hóa một số chủ trương phát triển nguồn nhân lực vùng DTTS. Giải quyết lao động và việc làm, góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế miền núi, xóa đói, giảm nghèo... là những

trọng điểm chiến lược mà Đảng và Nhà nước ta quan tâm và đã có nhiều chính sách, biện pháp để giải quyết. Ở tầm vi mô, cùng với Nhà nước, các doanh nhân và doanh nghiệp, thông qua việc thực hiện mục tiêu kinh doanh cũng đã, bằng cách của mình, góp phần cho việc thực hiện mục tiêu trên. Họ phát hiện những tiềm năng, khơi dậy những nguồn lực, kết nối những thị trường... Trên thực tế, nhiều dự án quốc gia cũng có sự tham gia tích cực của các đối tượng này. Như vậy, Đảng và Nhà nước chỉ cần tập trung vào những yếu tố vĩ mô và một số khâu quan trọng trong quá trình thực hiện chính sách này, phần còn lại, doanh

* PGS, TS, Giám đốc Học viện Hành chính, Phó Giám đốc Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh

nhân và doanh nghiệp có thể có đóng góp quan trọng.

Thứ hai, nhu cầu nguồn nhân lực của thị trường sức lao động vùng DTTS đang là một tác nhân thúc đẩy nhiều chuyển biến tích cực từ thực tế. Thị trường sức lao động vùng DTTS hiện nay có thể được xem là nơi có trình độ phát triển thấp nhất. Cầu về lao động thấp mà cung về lao động cũng ở trình độ tương tự cả về số lượng và chất lượng. Song những gì đã xuất hiện trên thực tế cũng gợi mở nhiều điều để cùng suy nghĩ. Nơi nào có những yếu tố của thị trường và nhu cầu của thị trường sức lao động, nơi đó có sự khởi sắc trong việc phát huy và phát triển nguồn nhân lực, theo đó sự phát triển kinh tế - xã hội cũng có nhiều chuyển biến tích cực. Nhu cầu ấy xuất hiện từ nhiều chủ thể, song doanh nhân được xem là nhóm thính nhạy nhất và có khả năng khai thác đa dạng nhất các nguồn lực hiện nay. Nhiều doanh nghiệp kinh doanh các ngành nghề gắn với những lợi thế của miền núi như chế biến nông, lâm sản đã thu hút một lượng lớn và góp phần thúc đẩy sự phát triển nguồn nhân lực vùng DTTS.

Thứ ba, kết cấu hạ tầng có vai trò quan trọng để giúp các doanh nghiệp - doanh nhân đến sớm hơn với dòng bào DTTS và qua đó góp phần phát triển nguồn nhân lực. Vai trò to lớn của Nhà nước trong việc xây dựng kết cấu hạ tầng cho vùng DTTS là không thể phủ nhận, song đó không phải là tác nhân duy nhất để phát triển nguồn nhân lực. Qua thực tế này, có thể nhận thấy: kết cấu hạ tầng giao thông và sức lao động là tiền đề, song chính cơ chế thị trường và sự bảo đảm lợi ích mới là chất gắn kết "4 nhà": Nhà nước - nhà nông - nhà doanh nghiệp và nhà khoa học vào một mục tiêu phát triển. Phát hiện nhu cầu của thị trường công đầu là của các doanh nhân, song hiện thực hóa nó lại không chỉ là công việc của doanh nhân.

Doanh nhân và doanh nghiệp tư nhân đang là một nhân tố góp phần phát triển nguồn nhân lực vùng DTTS

Vai trò này đang được thực tiễn xác nhận ở một số điểm sau:

- *Sự phát triển của doanh nhân và doanh nghiệp ở một vùng miền núi hiện đang đồng nghĩa với tín hiệu phát triển.* Hiện số doanh nghiệp tư nhân trên địa bàn miền núi khoảng 78.700 doanh nghiệp, chiếm tỷ lệ khoảng 23% tổng số doanh nghiệp loại hình này trong cả nước. Theo khảo sát của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, số doanh nghiệp tính trên đầu người ở khu vực nông thôn, miền núi còn rất thấp so với khu vực thành thị. Theo tính toán, cứ 57 nghìn người sống ở khu vực nông thôn, miền núi mới có một doanh nghiệp, trong khi tỷ lệ này trên cả nước là 700 người/doanh nghiệp. Số lượng doanh nghiệp tuy chưa cao (chỉ khoảng gấp đôi lượng doanh nghiệp đăng ký kinh doanh cả nước trong 6 tháng đầu năm 2009), khả năng thu hút lao động cũng chỉ bằng 8% lượng lao động trong thành phần kinh tế tư nhân (hiện là 6,5 triệu) nhưng đó là một con số đầy ý nghĩa với quá trình dịch chuyển cơ cấu kinh tế và phát triển nhân lực vùng DTTS.

Sự tăng lên lượng đăng ký kinh doanh cũng góp phần xác định khả năng chuyển hóa những tiềm năng địa phương thành hiện thực, là "cái hích" ban đầu về nhu cầu nhân lực cho thị trường sức lao động và ít nhiều cũng là phản ánh những nỗ lực của Nhà nước. Thống kê của Sở Kế hoạch và Đầu tư các tỉnh Đắk Lắk, Gia Lai, Kon Tum và Lâm Đồng cho thấy lượng doanh nghiệp mới thành lập 6 tháng đầu năm 2009 tăng đột biến. Số doanh nghiệp đăng ký kinh doanh ở Lâm Đồng trong sáu tháng bằng cả năm 2007, Đắk Lắk bằng 2/3 năm 2008, Gia Lai những năm trước số doanh nghiệp ra đời mỗi năm chỉ vài chục thì

sáu tháng đầu năm 2009 đã gần 200, Kon Tum cũng tương tự... Số lượng doanh nghiệp mới ra đời trùng khớp với thời điểm triển khai chương trình kích cầu và qua tìm hiểu, những doanh nghiệp đến đăng ký cũng cho biết họ muốn tận dụng chương trình cho vay lãi suất ưu đãi của Chính phủ.

- Họ góp phần *hiện thực hóa nhu cầu đối với nhân lực vùng DTTS* thông qua các "đơn đặt hàng" khá đa dạng của các doanh nghiệp. Thị trường sức lao động ở vùng DTTS nước ta hiện nay phát triển ở trình độ chưa cao, cung và cầu nhân lực đều ở mức thấp. Đã có nhiều nghiên cứu phản ánh các vấn đề về chất lượng, số lượng của nguồn nhân lực nơi đây, song vấn đề là ở chỗ: đào tạo và sử dụng dường như chưa ăn khớp với nhau. Điều đó khiến cho quá trình phát triển nguồn nhân lực thiếu đi một động lực để phát triển. Chính cơ chế thị trường và sự năng động của các doanh nhân đã góp phần giải quyết vấn đề này. Các doanh nghiệp chế biến nông, lâm sản, vật liệu xây dựng, trồng rừng... với đặc thù công việc phù hợp đang thu hút khá nhiều nhân lực tại chỗ. Tính thực tế của biện pháp này là ở chỗ, nó trực tiếp góp phần giải quyết "sinh kế" - việc làm và đời sống cho đồng bào, hơn nữa thông qua công việc, nó làm nảy sinh nhu cầu tự nhiên cho việc nâng cao văn hóa tay nghề. Tính đa dạng của nhu cầu nhân lực từ loại hình doanh nghiệp tư nhân vừa thỏa mãn các tầng đó, vừa tạo ra một cách tự nhiên xu hướng chuyển dịch theo hướng nâng cao tay nghề để tăng thu nhập. Nếu coi việc phát triển nguồn nhân lực cho công nghiệp hóa, chuyển dịch cơ cấu kinh tế là mục đích thì đây có thể coi là một chặng có tính quá độ và đang được nhiều địa phương xác nhận tính hợp lý.

- Tại các vùng DTTS, loại hình *doanh nghiệp nhỏ và vừa đang chứng tỏ có năng lực và vai trò thích hợp trong việc góp phần cho phát triển nguồn nhân lực*. Những nghiên cứu thực tế về một số vùng có chuyển biến tốt trên lĩnh vực này cho biết, doanh nghiệp "với quy

mô nhỏ và vừa, với mức độ đầu tư không lớn, linh hoạt, rất phù hợp cho phát triển kinh tế dân doanh, doanh nghiệp nhỏ và vừa là phương thức phù hợp và hữu hiệu để huy động nguồn lực từ dân cho phát triển kinh tế. Đầu tư cho một chỗ làm việc trong các doanh nghiệp này lại thấp hơn so với doanh nghiệp lớn, các doanh nghiệp này là phương thức hữu hiệu tạo việc làm, thu nhập tại chỗ cho người dân. Loại hình này có vai trò quan trọng đặc biệt đối với người dân ở nông thôn, góp phần thu hẹp khoảng cách phát triển giữa thành thị và nông thôn và có vai trò quan trọng trong việc thay đổi cấu trúc của nền kinh tế, làm cho nền kinh tế trở nên linh hoạt, dễ thích ứng với những biến động của kinh tế toàn cầu".

Một thống kê cho biết: "Từ khi có Luật Doanh nghiệp ra đời, số lượng doanh nghiệp tư nhân ở miền núi đã tăng nhanh chóng. Chỉ tính riêng số cơ sở công nghiệp ngoài quốc doanh đã lên tới hơn 78.700 (chiếm 1/5 trong tổng số doanh nghiệp tư nhân cả nước), tăng hơn 2 lần so với năm 1990. Thương nghiệp ngoài quốc doanh tăng nhanh về số lượng, năm 2000 đã gấp 5 lần so với trước năm 1990. Loại hình kinh tế trang trại phát triển nhanh chóng cả về số lượng và quy mô. Tính đến nay, ở miền núi có khoảng 25.000 trang trại, sử dụng 45 vạn lao động, chiếm 88% về số lượng trang trại và 62% số lao động trong tổng số trang trại của cả nước. Vốn bình quân một trang trại của một số tỉnh: Sơn La, Yên Bái, Quảng Ninh, Gia Lai, Đắk Lắk, Lâm Đồng là 310,15 triệu đồng, trong đó vốn tự có chiếm 93%".

- Hoạt động của các doanh nhân - doanh nghiệp tại vùng DTTS như một *chất xúc tác cho quá trình chuyển biến cơ cấu kinh tế và tác phong lao động*.

Do có những khoảng cách về thói quen lao động, văn hóa tập tục, cho nên một lao động vùng DTTS gia nhập vào dây chuyền công nghiệp thường khó khăn hơn so với lao động

miền xuôi. Ngay cả đối với nhu cầu lao động phổ thông (ở các nhóm ngành như xây dựng, chế biến nông, lâm sản...) vẫn tồn tại một nghịch lý là vừa thiếu lao động phổ thông lại vừa khó tuyển nhân lực tại địa phương.

Hiện nay, tại một số tỉnh miền núi rất thiếu nhân lực, kể cả nguồn nhân lực phổ thông. Nếu không tháo được "cái chốt" này, cả hai quá trình: phát triển nhân lực và kinh tế doanh nghiệp đều lâm vào trạng thái luẩn quẩn: Các doanh nghiệp đầu tư xây dựng nhà máy phải ưu tiên sử dụng lực lượng lao động tại chỗ. Nhưng lực lượng lao động này chưa được đào tạo, chưa có thói quen lao động công nghiệp. Thực tế cho thấy, có những doanh nghiệp đầu tư xây dựng nhà máy may xuất khẩu tại các tỉnh miền núi phía Bắc chấp nhận tuyển công nhân tại chỗ với trình độ còn nhiều bất cập. Tình thế tạo nên tình huống - năng suất lao động thấp, lương ít, đời sống không bảo đảm và công nhân bỏ việc, doanh nghiệp đình đốn.

Hiện trạng trên cho thấy hai chủ thể tham gia phát triển nguồn nhân lực DTTS (người lao động và người sử dụng lao động) đang cùng hướng tới một giải pháp chung, đó là phát triển nguồn nhân lực tại chỗ. Theo đó, có lẽ cũng nên quan niệm thêm một nội dung về "trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp" ở địa bàn miền núi rằng, thu hút được nguồn nhân lực tại chỗ, giải quyết thêm việc làm, qua đó nâng cao trình độ văn hóa và tay nghề cho lao động nơi đây, cũng nên coi đó là một biểu hiện quan trọng và cần được khuyến khích.

Ngoài ra, từ việc phát triển các doanh nghiệp ở miền núi, cũng còn có thể thấy một số tác dụng khác có tính hỗ trợ cho chính sách vĩ mô như: đưa tiến bộ khoa học và công nghệ vào sản xuất và kinh doanh, góp phần xóa đói, giảm nghèo...

Nhìn toàn cục, sự phát triển của doanh nhân và doanh nghiệp ở miền núi có mối quan hệ khá đa chiều với sự phát triển nguồn nhân lực nơi đây.

Cũng còn không ít vấn đề đang đặt ra với quá trình này khi chúng ta hướng tới mục tiêu là có được nguồn nhân lực cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa vùng DTTS. Chẳng hạn, đây đó vẫn còn tính chất "khai thác tự nhiên" theo kiểu nhân lực "có sao dùng vậy"; tính chất thiên lệch - thường chú trọng khai thác nhân lực phổ thông, ít đầu tư chiều sâu để phát triển những nguồn nhân lực trình độ cao, nguồn vốn nhỏ, khả năng thu hút lao động chưa cao... Song dù sao, thực tế đang chỉ ra rằng: doanh nhân - doanh nghiệp tư nhân đang có vai trò quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực DTTS và tác động này cần được Nhà nước quan tâm hơn trong việc khuyến khích, hỗ trợ và điều chỉnh.

Chính sự phát triển của nhóm doanh nhân trên địa bàn miền núi cũng có thể xem là sản phẩm xã hội của quá trình đổi mới và cụ thể hơn, là sản phẩm của quá trình phát triển vùng DTTS. Cách đây hơn 10 năm, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 20/1998/NĐ-CP, ngày 31-3-1998 "Về phát triển thương mại miền núi, hải đảo và vùng đồng bào dân tộc", trong đó có quy định: doanh nghiệp được miễn thuế lợi tức trong thời hạn 2 năm đầu kể từ khi có lợi nhuận chịu thuế và được giảm 50% thuế lợi tức phải nộp trong thời hạn 5 năm tiếp theo, nếu sử dụng số lao động bình quân trong năm từ 20 người trở lên thì được giảm thêm 50% số thuế lợi tức phải nộp thêm 2 năm nữa". Năm 2005, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định Phê duyệt Kế hoạch phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa giai đoạn 2006 - 2010 với mục tiêu phát triển thêm 320.000 doanh nghiệp mới và tạo thêm việc làm cho khoảng 2,7 triệu lao động. Bảy nhóm giải pháp đã được đưa ra, đó là: Đơn giản hóa các quy định nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho việc đăng ký kinh doanh, gia nhập thị trường và các hoạt động; tạo điều kiện tiếp cận đất đai, mặt bằng sản xuất; tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp này tiếp cận các nguồn vốn, ưu tiên các doanh nghiệp sản xuất hàng xuất khẩu, hàng có giá trị gia tăng cao; các

chương trình hỗ trợ nhằm nâng cao năng lực và cải thiện khả năng cạnh tranh; phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển giai đoạn 2006 - 2010; tạo lập môi trường tâm lý xã hội đối với doanh nghiệp nhỏ và vừa; quản lý thực hiện Kế hoạch phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa giai đoạn 2006 - 2010...

Từ việc nhìn nhận vai trò tích cực của doanh nhân - doanh nghiệp với phát triển nguồn nhân lực DTTS hiện nay, Nhà nước cần tiếp tục quan tâm hơn nữa đến việc khuyến khích kinh doanh, tạo thêm những hỗ trợ để phát triển các doanh nghiệp tại các vùng DTTS. Đây cũng nên xem là một tác động, tuy gián tiếp, song mang lại nhiều lợi ích cho việc phát triển nguồn nhân lực DTTS. Theo đó, khuyến khích sự phát triển các doanh nghiệp có quy mô nhỏ và vừa trên địa bàn miền núi là việc cần đẩy mạnh. Có một nhận định cần được suy nghĩ và chia sẻ, rằng: Trong thực tế với cơ chế hiện nay, doanh nghiệp nhà nước vẫn được ưu tiên số 1, thứ 2 là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, thứ 3 mới đến đông đảo doanh nghiệp nhỏ và vừa trong nước... Nhiều nước, dù đã bỏ bao cấp, bỏ hỗ trợ cho doanh nghiệp đến mức tối đa rồi, thì đối với doanh nghiệp nhỏ và vừa ít nhất người ta vẫn giữ một mức hỗ trợ nhất định. Ở ta thì ngược lại, dồn rất nhiều nguồn lực để giúp cho những doanh nghiệp đã lớn rồi.

Thực ra, vùng miền núi, nơi đang tiềm tàng nguồn nhân lực DTTS, cũng không hiếm các doanh nghiệp tư nhân lớn (chẳng hạn các tập đoàn như Gỗ Hoàng Anh - Gia lai, Cà phê Trung Nguyên Đắk Lắk). Song với hiện trạng của nguồn nhân lực và đặc thù kinh tế - xã hội vùng này, loại hình doanh nghiệp nhỏ và vừa tỏ ra linh hoạt và hiệu quả. Phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa, theo đó góp phần thực hiện mục tiêu phát triển nguồn nhân lực DTTS có thể xem là giải pháp mang tính thần thực tiễn. Chế biến nông, lâm sản, phát triển kinh tế trang trại, góp phần thực hiện các chương trình quốc gia về trồng rừng, phát

triển cây công nghiệp... là những việc mà loại doanh nghiệp này đã làm khá hiệu quả.

Ở vùng DTTS hiện nay, sự phát triển các doanh nghiệp nhỏ và vừa đang tỏ ra thích hợp với quy mô và trình độ của nguồn nhân lực nơi đây. Nhiều địa phương vẫn đang trong quá trình chuyển dịch từ trình độ sản xuất nhỏ, thậm chí tự cấp tự túc để hướng tới nông - lâm nghiệp sản xuất hàng hóa lớn; các doanh nghiệp nhỏ và vừa như những "mao mạch" tích lũy về nhiều mặt để rồi một ngày gần đây sẽ trở thành những vùng chuyên canh, những doanh nghiệp lớn. Đó cũng có thể xem là "những nhịp cầu nhỏ" để chuyển biến dần kinh tế - xã hội và nhân lực vùng DTTS. Huy động các nguồn vốn và sử dụng hiệu quả nguồn lực đầu tư cho vùng DTTS: Đa dạng hóa nguồn tài chính; ban hành chính sách khuyến khích các doanh nghiệp, các nhà đầu tư thuộc mọi thành phần kinh tế đầu tư vào các vùng DTTS; tăng cường khai thác các nguồn vốn từ hợp tác quốc tế, thành lập quỹ phát triển cho vùng DTTS.

Trước mắt, cần tiếp tục hỗ trợ doanh nhân của các doanh nghiệp nhỏ và vừa vùng DTTS trên các mặt: khuyến công và tư vấn phát triển công nghiệp, phát triển nguồn nhân lực của bản thân doanh nghiệp, hỗ trợ pháp lý, tạo điều kiện để họ tham gia các hoạt động xúc tiến đầu tư thương mại, và có những ưu đãi về thuế hoặc điều kiện kinh doanh khi một doanh nghiệp thu hút và có đóng góp phát triển nguồn nhân lực DTTS. Quan điểm chung là coi trọng vai trò của các doanh nhân trong phát triển kinh tế - xã hội. Hoàn thiện khung pháp lý chung để các nhà doanh nghiệp yên tâm phát triển sản xuất - kinh doanh.

Cùng với những tác động đó, cần tạo ra thêm những hỗ trợ xã hội khác, chẳng hạn phát triển các trường dạy học và dạy nghề vùng DTTS để nâng cao trình độ học vấn, tay nghề; phát triển y tế để nâng cao chất lượng sức khỏe cộng đồng... phù hợp với nhu cầu nhân lực cho quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa. □