

VAI TRÒ CỦA VỐN XÃ HỘI TRONG PHÁT TRIỂN NGUỒN
NHÂN LỰC TRẺ Ở TÂY NGUYÊN HIỆN NAY

VŨ THỊ THÙY DUNG*

Trong lĩnh vực dân số xã hội, nguồn nhân lực cũng là một loại vốn. Khác các loại vốn khác, vốn con người vừa là nguyên nhân vừa là hệ quả, là tổng tích hợp của các loại vốn khác. Vì vậy, vốn con người (mà cụ thể ở đây là chất lượng nguồn nhân lực) và vốn xã hội có mối quan hệ mật thiết với nhau. Nếu có vốn xã hội tốt, các cá nhân có khả năng và cơ hội phát triển vốn con người của mình, con người có khả năng tìm kiếm những lợi ích nhiều hơn, đồng nghĩa với việc giảm thiểu được nhiều rủi ro xã hội cho mình.

Tây Nguyên là vùng tiềm năng về kinh tế của cả nước, nhưng chưa được khai thác đúng mức và hiệu quả. Một trong các nguyên nhân quan trọng là thiếu nguồn nhân lực có chất lượng. Vì vậy, vấn đề đào tạo nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực trẻ, có chất lượng cao là một yêu cầu rất cần thiết để đầu tư phát triển kinh tế - xã hội, khai thác tiềm năng, thế mạnh của vùng. Bài viết này tập trung phân tích vai trò của vốn xã hội trong sự phát triển nguồn nhân lực ở Tây Nguyên hiện nay.

1. Lý thuyết vốn xã hội

Khái niệm vốn xã hội được Lyda Judson Hanifen đưa ra lần đầu tiên năm 1916:

“Là những thứ được tính nhiều nhất trong cuộc sống thường nhật của con người: cụ thể là thiện ý, tình bằng hữu, sự đồng cảm và giao thiệp xã hội giữa cá nhân và gia đình tạo thành một đơn vị xã hội... Nếu một cá nhân giao tiếp với các láng giềng của mình, và họ với láng giềng của họ, thì sẽ có sự tích tụ vốn xã hội, cái có thể thỏa mãn ngay các nhu cầu xã hội của anh ta và có thể có một tiềm năng xã hội đủ để cải thiện đáng kể điều kiện sống của cả cộng đồng”.

(trích Woolcock và Narayan, 1986)

Từ đó, vấn đề vốn xã hội được tìm hiểu, nghiên cứu, phát triển và áp dụng rộng rãi trong các lĩnh vực kinh tế, giáo dục, xã hội, tâm lý... tại Mỹ, các nước phương Tây và các quốc gia kỹ nghệ trên toàn thế giới. Năm 1961, Jane Jacob phân tích và thảo luận về vốn xã hội trong mối tương quan của đời sống ở thành phố. Năm 1983, Pierre Bourdieu soạn hẳn ra một lý thuyết riêng về vốn xã hội. Coleman (1987) phát triển lý thuyết thành một nội dung giáo dục về nguồn vốn xã hội.

* Th.S Vũ Thị Thùy Dung, Khoa Công tác xã hội, Đại học Đà Lạt.

Theo Fukuyama (1999) vốn xã hội xuất phát từ ba nguồn. Thứ nhất, như các nhà kinh tế đã nêu, là từ sự giao tiếp với nhau liên tục; hai người giao dịch với nhau lâu sẽ thấy cần phải chứng tỏ mình là người trung thực và giữ lời hứa. Thứ hai, là từ các tôn giáo hay hệ thống luân lý. Đó là nguồn gốc của một quyền uy, nó ấn định các hành vi mẫu mực và trông đợi sự tuân thủ không cần suy nghĩ. Những mẫu mực đó không chỉ diễn ra trong các cuộc thương thảo riêng lẻ mà còn được lưu truyền từ thế hệ này sang thế hệ khác, qua các quy trình đã được xã hội hóa sử dụng tập quán và thói quen nhiều hơn là lý lẽ. Thứ ba, sự chia sẻ kinh nghiệm lịch sử cũng tạo nên những hành vi mẫu mực và do đó cũng tạo nên vốn xã hội. Thu gọn những điều trên, ta thấy vốn xã hội xuất phát từ các đức tính của mỗi cá nhân (trung thực, trách nhiệm, hợp tác) khi họ tự nguyện kết hợp lại với nhau để làm một công việc chung nào đó.

Hiện có ba cách tiếp cận về vốn xã hội. Cách tiếp cận vi mô nhấn mạnh đến bản chất và các hình thức của ứng xử hợp tác (giá trị của hành động tập thể), coi vốn xã hội: (1) là một sản phẩm của các động cơ, của các tác nhân để tạo ra một hiệp hội; (2) ứng xử của họ; (3) cảm nhận của họ về các vấn đề tập thể (Halpern, 2005: 25).

Cách tiếp cận vĩ mô nhấn mạnh đến các điều kiện (thuận lợi và bất lợi) cho hợp tác, đến giá trị của hội nhập và cố kết xã hội; nó nhấn mạnh đến môi trường xã hội, các thể chế, cấu trúc xã hội và chính trị truyền đạt các giá trị và các chuẩn mực tạo điều kiện cho người dân tham gia hoạt động xã hội và công dân; coi vốn xã hội như sản phẩm của các cấu trúc đó. Kết quả là, các cấu trúc này càng củng cố sự tin cậy và sự có đi có lại, thì càng nhiều người tham gia vào đời sống công dân và sẽ càng có nhiều vốn xã hội.

Cách tiếp cận trung gian nhấn mạnh đến các kết cấu cho phép hợp tác xảy ra. Nó nhấn mạnh đến giá trị phương tiện của vốn xã hội, gắn với tiềm năng của các mạng xã hội. Ngân hàng Thế giới nhắc đến nó như “vốn xã hội cấu trúc” (Nguyễn Tuấn Anh, 2010: 44).

Có nhiều quan điểm khác nhau về vốn xã hội, song có lẽ các tác giả đều có những điểm tương đồng đó là: (1) Vốn xã hội liên quan đến mạng lưới xã hội; (2) Vốn xã hội như là một loại nguồn lực được sử dụng để tìm kiếm lợi ích; (3) Bao gồm lòng tin và sự có đi có lại; (4) Nó được đầu tư và tích lũy; (5) Được chuyển đổi sang các loại vốn khác (Halpern, 2005: 45).

Đặc điểm của vốn xã hội

Theo Bourdieu thì vốn xã hội: (1) Không tự nhiên mà có; (2) Là kết quả của những nỗ lực liên tục; (3) Kết quả của các chiến lược đầu tư; (4) Được sử dụng trong ngắn hạn hoặc dài hạn và vì thế mà lợi ích mang lại có thể trước mắt hoặc lâu dài (Nguyễn Tuấn Anh, 2010: 45).

Theo Coleman: (1) Vốn xã hội là vô hình; (2) Tồn tại ở các quan hệ xã hội; (3) Được đầu tư để tìm kiếm lợi ích; (4) Là sản phẩm phụ của các hoạt động khác; (5) Nó tùy thuộc vào mức độ tin cậy của người trong xã hội; (6) Có giá trị gói gém liên hệ xã hội (kênh truyền thông tin); (7) Khi vốn xã hội càng lớn thì càng có nhiều quy tắc, nhất là các quy tắc kèm theo chế tài; (8) Sự đóng kín của các mạng lưới xã hội quan trọng cho sự tồn tại của vốn xã hội (Coleman, 1987: 96).

Theo Fukuyama: (1) Vốn xã hội phản ánh bán kính tin cậy; (2) Cho phép các cá nhân hợp tác với nhau; (3) Bảo vệ lợi ích và hỗ trợ các nhu cầu chung; (4) Trước hết nó nằm trong quan hệ họ hàng (Fukuyama, 2002: 112).

Các hình thức của vốn xã hội

Ba loại vốn xã hội thường được nhắc đến là: 1/ Vốn xã hội co cụm vào bên trong (bonding social capital). Dạng vốn này được đặc trưng bởi kết nối giữa các cá nhân trong nhóm có quan hệ gần và bền chặt, ví dụ giữa các thành viên trong gia đình, giữa các thành viên trong cùng dòng tộc, hoặc các thành viên trong cộng đồng nhỏ của làng xã; 2/ Vốn xã hội vươn ra bên ngoài (Bridging social capital) đặc trưng bởi sự các kết nối rộng hơn và nhiều hơn của các mối quan hệ bên ngoài cộng đồng, ví dụ như nhóm bạn bè, nhóm đối tác kinh doanh...; 3/ Vốn xã hội kết nối (Linking social capital) là một dạng giống với vốn xã hội vươn ra bên ngoài nhưng rộng và xa hơn, nó cho phép các cá nhân mở rộng mạng lưới vượt ra khu vực địa lý cũng như phạm vi hoạt động của mình, ví dụ mạng lưới của các cơ quan, các công ty, các nghiệp đoàn, thậm chí các quốc gia, dân tộc (Woolcock, 2000 - trích theo Halpern, 2005).

2. Thực trạng về nguồn nhân lực trẻ ở Tây Nguyên

Nói về tỷ lệ đi học của thanh thiếu niên, Tây Nguyên hiện nay có khoảng 1,338 triệu thanh niên, chiếm gần 27,8% dân số và gần 50% lực lượng lao động toàn vùng. Trong đó, thanh niên dân tộc thiểu số có 433,7 nghìn người (chiếm 34% số thanh niên trong khu vực). Hiện nay, do điều kiện học tập được cải thiện nên số lượng thanh niên đến trường học tăng lên hàng năm, chiếm từ 13% đến 30% tổng số thanh niên, tùy điều kiện riêng của từng tỉnh; đặc biệt tỷ lệ sinh viên trong thanh niên ở một số tỉnh không ngừng tăng lên (Lê Văn Đính, 2011). Điều này có thể coi là một tín hiệu tốt cho mục tiêu phát triển nguồn nhân lực trẻ ở Tây Nguyên hiện nay.

Về quy mô trường lớp hiện nay, toàn vùng Tây Nguyên có 8 trường cao đẳng và 5 trường đại học với đa ngành nghề đào tạo. Các trường cao đẳng chủ yếu thiên về đào tạo sư phạm phục vụ nguồn nhân lực tại chỗ cho các tỉnh và chỉ có 2 trường Cao đẳng nghề tại Đắk Lắk - trong đó có 1 trường cao đẳng nghề dân tộc (Lê Văn Đính, 2011). Bên cạnh đó, các tỉnh cũng trú trọng đến việc mở rộng liên kết, giao lưu đào tạo để tăng khả năng và tiềm lực đào tạo giữa các trường. Việc mở rộng các lớp trung cấp, chuyên nghiệp và các lớp tái mù chữ cũng được chú ý đầu tư tại các tỉnh.

Tuy nhiên, có một thực tế là hệ thống trường lớp và các cấp học chưa được phân bố đồng đều giữa các tỉnh. Đắk Nông vẫn bị đánh giá là “vùng trắng” về giáo dục đại học và cao đẳng. Trong khi tỷ lệ thanh thiếu niên dân tộc tại 5 tỉnh tương đối đồng, nhưng lại chỉ có 1 trường cao đẳng nghề ở Đắk Lắk phục vụ riêng cho nhóm đối tượng này. Bên cạnh đó, mô hình trường phổ thông bán trú vẫn còn nhiều bất cập, đó là: cơ sở vật chất thiếu thốn, nghèo nàn, nơi ăn chốn ở cho học sinh vẫn còn tạm bợ, chưa đủ để đáp ứng nhu cầu và nguyện vọng của các em. Trong khi đó, tỷ lệ học sinh muốn đến học các trường lớp này là rất lớn.

Có một thực tế đáng buồn là mặc dù số lượng giáo viên của các tỉnh Tây Nguyên liên tục tăng qua các năm, song vẫn còn thiếu trầm trọng ở các vùng đặc biệt khó khăn.

Bên cạnh đó, số lượng giáo viên chưa đạt chuẩn còn khá lớn. Trong số giáo viên phổ thông của vùng, ở các trường, nhiều giáo viên được đào tạo theo loại hình chuyên tu, tại chức, cử tuyển, liên kết nên chất lượng chuyên môn hạn chế. Đó còn chưa kể một bộ phận giáo viên tiểu học ở vùng sâu vùng xa, năng lực và phương pháp sư phạm hạn chế nên ảnh hưởng rất lớn đến việc dạy cho đối tượng là học sinh dân tộc thiểu số. Trên thực tế, phần lớn giáo viên không phải là người dân tộc thiểu số, không biết tiếng nói của đồng bào đã ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng học tập của học sinh dân tộc thiểu số trên địa bàn (Lê Văn Đính, 2011).

Về cơ sở vật chất, thiết bị dạy học vẫn có những bất cập; quy mô và mạng lưới trường lớp tuy đã được mở rộng đến các địa bàn dân cư, nhưng điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị dạy học chưa đáp ứng kịp yêu cầu phát triển của giáo dục. Số phòng học tạm bợ tranh tre nứa và số phòng học mượn còn lớn. Phòng ở và phục vụ cho học sinh học 2 buổi/ngày thiếu trầm trọng. Đa số các trường thiếu phòng chức năng, phòng thí nghiệm, thực hành, phòng máy tin học, phòng ngoại ngữ, sân chơi, bãi tập, nhà vệ sinh... Cơ sở vật chất và trang thiết bị dạy học trong giáo dục cao đẳng, đại học và dạy nghề cũng thể hiện sự nghèo nàn và chưa có được sự đầu tư cần thiết. Trong thời gian qua, chất lượng dạy học nhìn chung có được nâng lên, nhưng vẫn thấp hơn nhiều vùng khác trong cả nước. Tại Đắk Lắk, 29,2% học sinh có học lực yếu và kém. Tại Kon Tum, tỷ lệ học sinh có học lực yếu, kém là 20,6%. Chương trình học được cố định trong toàn quốc, không phân biệt vùng, miền, đối tượng và thành phần học sinh quả thực là một thách thức đối với giáo dục - đào tạo ở Tây Nguyên (Lê Văn Đính, 2011).

Sự thấp kém về trình độ học vấn và chuyên môn đang là hiện tượng “nút thắt cổ chai” ở Tây Nguyên. Theo số liệu của Ban chấp hành Tỉnh đoàn Kon Tum, số cán bộ Đoàn có trình độ tiểu học chiếm 5%, có trình độ PTCS chiếm 24,5%. Tại Lâm Đồng là tỉnh có trình độ dân trí và trình độ phát triển cao hơn thì cũng chỉ có 60,2% đội ngũ cán bộ Đoàn chuyên trách có trình độ cao đẳng - đại học; 40,9% cán bộ có trình độ trung cấp chính trị trở lên. Đây chính là cản trở lớn nhất trong chiến lược nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trẻ và công tác quy hoạch cán bộ ở Tây Nguyên (Nguyễn Việt Tôn, 2013).

3. Tác động tích cực của vốn xã hội trong sự phát triển nguồn nhân lực trẻ ở Tây Nguyên

Qua thực trạng trên cho thấy nguồn lực các loại vốn (cả vật chất và phi vật chất) ở tiềm năng của Tây Nguyên tương đối dồi dào, nhưng lại chưa sử dụng được hết tiềm năng đó để đem lại lợi ích như mong đợi. Việc phát huy lợi thế của nguồn nhân lực trẻ ở Tây Nguyên cũng không nằm ngoài lệ.

Như ở trên đã phân tích thì rõ ràng mạng lưới quan hệ xã hội của các trường (các cấp học trong giáo dục) chưa phổ rộng và mở rộng ra bên ngoài. Mạng này vẫn nằm trong vốn tiềm tàng và vì thế thì vốn xã hội ở dạng vốn xã hội co cụm vào bên trong. Các trường đào tạo vẫn chỉ biết chú trọng đến địa phương mình, địa bàn mình và trẻ em, thanh thiếu niên đi học cũng chỉ biết đến bạn bè mình - nơi cùng xuất thân đi học, các giáo viên

cũng chỉ biết đến các đồng nghiệp của mình - nơi cơ quan mình công tác, hay trẻ em dân tộc thì chỉ dám chơi với trẻ em dân tộc... là những trở ngại rất lớn các mạng lưới xã hội ở đây, làm cho vốn xã hội chỉ ở dạng co cụm. Vì thế, các cá nhân, thế hệ trẻ không biết nhiều về thế giới bên ngoài - khác thế giới mình đang sống - thiếu những liên kết với mạng xã hội mở, vì vậy vốn dạng xã hội ở dạng vốn xã hội vụn ra bên ngoài và vốn xã hội liên kết tương đối yếu ớt, thậm chí mờ nhạt. Các mạng gia đình, thân tộc (mạng xã hội vi mô), họ hàng, hơn nữa là láng giềng và nơi làm việc (mạng trung mô) là các mạng chủ yếu để thế hệ trẻ tìm kiếm thông tin và cũng như học hỏi kinh nghiệm có được. Điều này mang lại những lợi ích an toàn nhưng lại không đủ lớn để thế hệ trẻ có thể vụn ra bên ngoài mạng vi mô - nơi mà có nhiều cơ hội và lợi ích hơn cho các cá nhân thành viên và toàn bộ cộng đồng của vùng Tây Nguyên này. Và nhìn vào bức tranh thực tế chúng ta thấy, rõ ràng trong mạng lưới quan hệ xã hội đó thiếu đi các “nút trọng tâm” - nhân vật trung tâm của mạng lưới, để kết nối các thành viên của mạng lưới với bên ngoài. Rõ ràng, ở đây, chính bối cảnh đã làm nên ba cấp độ vi mô, trung mô và vĩ mô.

Điều gì khiến các cá nhân - thế hệ trẻ - trở lên thụ động trong không gian này? Theo quan điểm của Halpern, chế tài - bao gồm phần thưởng/khuyến khích và sự trừng phạt - giúp duy trì mạng lưới và chuẩn mực xã hội. Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trẻ, cần khuyến khích các trẻ em đến trường, khuyến khích thanh niên học tập để nâng cao trình độ - nhưng lại chưa có chính sách hỗ trợ đủ mạnh cho họ có thể thực hiện được việc đó. Chẳng hạn, do chưa mở được các trường chuyên đào tạo cho người dân tộc thiểu số, trong khi những trường công của tỉnh mở rộng tuyển sinh cả nước nên cơ hội vào các trường công của tỉnh tương đối khó đối với học sinh dân tộc thiểu số. Như vậy là ở đây, phần thưởng và khuyến khích chưa đủ để thanh niên dân tộc thiểu số tiếp cận được cơ hội giáo dục cao (cao đẳng, đại học). Ở những cấp học thấp hơn, tỉ lệ đến trường của con em đồng bào dân tộc cũng khá thấp. Và vì thế, chế tài không đủ mạnh để duy trì và củng cố mạng lưới quan hệ xã hội.

Bên cạnh các mạng lưới quan hệ xã hội và chế tài, một thành phần không thể thiếu theo quan điểm của Halpern là chuẩn mực. Một đặc trưng chủ yếu của Tây Nguyên đó là dân nhập cư. Sự phức hợp của dân số nhiều vùng miền khác nhau hội tụ về tạo nên một bức tranh văn hóa khá đặc biệt và không trộn lẫn của vùng Tây Nguyên này. Dòng người nhập cư mang theo văn hóa bản địa (văn hóa tại nơi xuất cư) đến hội nhập vào một nền văn hóa mới - điều mà có vẻ hoàn toàn xa lạ với họ. Điều này đã định hình trong văn hóa của các cộng đồng dân tộc Tây Nguyên, đó là vừa có văn hóa bản địa, vừa có văn hóa của vùng ngoại lai, có sự định hình của những khuôn mẫu, chuẩn mực cũ và mới, làm cho cái chuẩn mực của họ là sự giao thoa, đan dệt. Theo Coleman, sự đóng kín của các mạng lưới xã hội quan trọng cho sự tồn tại của vốn xã hội, đặc biệt lòng tin giữa con người với nhau (Nguyễn Tuấn Anh, 2010). Một điều dễ nhận thấy là khi các chuẩn mực trở lên lỏng lẻo và không đủ sức áp đặt lên các cá nhân thành viên (ví dụ như chuẩn mực của gia đình, của trường học đối với trẻ em, học sinh, sinh viên) thì chuẩn mực đó trở nên không mạnh trong thực tế. Sự đóng kín của cộng đồng khá lâu, nhưng chế tài và chuẩn mực lại không đủ mạnh để có sức răn đe, hay trừng phạt, thì rõ ràng, khi được mở rộng ra khỏi cộng đồng đó, thế hệ trẻ dễ trở nên lệch chuẩn trong môi trường mới.

4. Một số giải pháp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trẻ ở Tây Nguyên

4.1. Các chính sách đặc thù chung hướng đến việc định hình vốn xã hội cho thế hệ trẻ tại Tây Nguyên

Rõ ràng, như phân tích ở trên, văn hóa các cộng đồng ở Tây Nguyên là sự đan cài của nhiều tiểu văn hóa khác nhau. Tuy nhiên, để định hình được bản sắc văn hóa của mình, thì sự đóng kín của các mạng lưới quan trọng cho sự tồn tại của vốn xã hội. Tức là cần củng cố bản sắc văn hóa đó để định hình chuẩn mực cho thật rõ rệt. Không chỉ rõ ở bề ngoài người ta có thể thấy mà còn định hình ở từng cá nhân, bản sắc cộng đồng cũng là bản sắc cá nhân, phong cách lối sống của cộng đồng cũng là phong cách và lối sống của cá nhân. Có như vậy mới không có một khoảng cách giữa cá nhân và cộng đồng. Đó là cách để định hình và duy trì chuẩn mực, vì chỉ khi các chuẩn mực này trở nên bền chặt mới là nhân tố quan trọng cho sự định hình và tạo nền tảng cho sự phát triển của vốn xã hội. Để làm được điều này, cần hướng tới các biện pháp sau:

Cần tiếp tục đổi mới hình thức, nội dung phương pháp và thực hiện một số chế độ chính sách có tính “đặc thù” đối với học sinh là thanh thiếu niên người dân tộc thiểu số. Tăng cường dạy tiếng Việt, triển khai chương trình tập nói tiếng Việt cho học sinh dân tộc thiểu số ở lớp mẫu giáo 5 tuổi để chuẩn bị tâm thế cho các em vào học lớp 1. Tổ chức dạy theo nhóm đặc biệt đối với những học sinh dân tộc thiểu số mất căn bản ở các lớp dưới: chưa biết đọc, viết, hiểu tiếng Việt... Đây chính là giải pháp quyết liệt để Tây Nguyên tháo gỡ những khó khăn trước mắt, duy trì thành quả xoá mù chữ và phổ cập giáo dục, đồng thời là chiến lược quan trọng để định hướng phát triển toàn diện, bền vững nhất là đối với học sinh dân tộc thiểu số. Thực hiện chính sách cử tuyển đào tạo cho đối tượng thanh niên dân tộc thiểu số, giúp Tây Nguyên phần nào chủ động có được nguồn nhân lực đã qua đào tạo, đảm bảo được sự cân đối trong cơ cấu cán bộ các ngành. Đó là động lực vươn tới cho lao động Tây Nguyên trong điều kiện còn chưa bằng với mặt bằng chung của cả nước và phần nào thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước đối với vùng đồng bào dân tộc thiểu số vốn còn nhiều khó khăn.

4.2. Các giải pháp hướng tới phát triển vốn xã hội của thế hệ trẻ ở Tây Nguyên hiện nay

• Phát triển mạng lưới xã hội

Như đã phân tích ở trên, sự phát triển của vốn xã hội cho thế hệ trẻ vẫn ở dưới hình thức vốn xã hội co cụm vào bên trong. Các nhóm, các cá nhân trong cộng đồng vẫn tự tìm cách duy trì thực tại của mình. Nhưng rõ ràng, thực tại này chưa phát huy được thế mạnh và tiềm năng của mình để phát triển. Bài toán về chất lượng nguồn nhân lực lại chỉ trông chờ vào lực lượng trong cộng đồng, trong khi những nguồn lực ở ngoài cộng đồng thì lại phong phú và đa dạng hơn nhiều. Vì thế, trong thời gian tới, một trong những giải pháp ưu tiên cho sự phát triển nguồn nhân lực này chính là phát triển và mở rộng mạng lưới xã hội ra bên ngoài. Đặc biệt, cần những đầu nút trọng tâm để làm nhân tố thúc đẩy cho sự phát triển của các đầu nút của các mạng ở bên trong. Bằng cách này, cần tuyển dụng thêm nguồn nhân lực có chất lượng cao cùng với đãi ngộ thích hợp đủ lớn để thu hút lực lượng này vào Tây Nguyên, sẽ là động lực để thúc đẩy “nguồn nhân lực gốc” cùng phát triển theo.

Bên cạnh tuyển dụng nguồn nhân lực có chất lượng cao vào vùng này, thì việc đẩy mạnh cho “nguồn nhân lực gốc” đi ra học tập, giao lưu với các vùng khác cũng quan trọng không kém. Các trường đại học, hay các trường phổ thông chưa có mạng lưới phổ

rộng và liên kết chưa chặt chẽ khiến tình trạng cô lập, đơn độc trong việc giải quyết rủi ro cũng như trong huy động nguồn lực luôn gặp hạn chế. Vì thế, giải pháp phát triển mạng lưới để vốn xã hội trở thành vốn xã hội vươn ra bên ngoài được coi là giải pháp thiết yếu vừa để nâng cấp độ vốn xã hội trong cộng đồng vừa để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các cộng đồng ở Tây Nguyên hiện nay.

- **Đẩy mạnh chế tài**

Muốn làm được hai giải pháp trên, thì trước tiên, giải pháp tối quan trọng cho vấn đề đó là phải tập trung vào các chế tài đủ mạnh, bao gồm cả phần thưởng và sự trừng phạt. Chế tài chính là việc hướng đến các luật và chính sách chung đối với Tây Nguyên cũng như chính sách riêng của Tây Nguyên.

Đối với đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục cần từng bước sắp xếp, quy hoạch, đào tạo và đào tạo lại. Đặc biệt, để thu hút và khuyến khích được sinh viên trẻ, tốt nghiệp khá, giỏi của vùng cũng như vùng khác thì cần có chính sách ưu đãi trong tuyển chọn và có chiến lược lâu dài trong đào tạo. Trong đào tạo cũng như tuyển dụng cần phải quan tâm đầu tư và bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên người dân tộc thiểu số. Đối với giáo viên lớn tuổi chưa đủ chuẩn thì cần có hướng giải quyết chính sách thoả đáng cho về hưu. Từ đặc thù của địa phương đặt ra yêu cầu phải tổ chức bồi dưỡng tiếng dân tộc cho giáo viên vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Đây là điều cực kỳ quan trọng trong việc tiếp cận, cũng như nâng cao chất lượng giáo dục học sinh - nhất là học sinh dân tộc thiểu số. Đặc biệt cần phát huy cách làm sáng tạo của ngành giáo dục Đắk Lắk, Kon Tum khi trả lương cho một nhân viên dân tộc thiểu số để vừa phiên dịch, vừa vận động học sinh đến lớp hỗ trợ giáo viên.

Đối với đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục, các Sở Giáo dục - Đào tạo cần xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục các cấp và xây dựng tiêu chí đánh giá, phân loại cán bộ quản lý giáo dục ở các cấp/bậc học. Cuối năm học, tiến hành lấy ý kiến đối với hiệu trưởng các trường về công tác quản lý, trong đó chú trọng công tác nâng cao chất lượng giáo dục. Từ đó đề xuất luân chuyển, điều chuyển và thay đổi chức vụ đối với cán bộ quản lý không đạt yêu cầu.

Với học sinh dân tộc thiểu số thì khó khăn nhất chính là đảm bảo học sinh đến lớp, tạo điều kiện học tập để các em không bỏ học và nắm được nội dung cơ bản của chương trình chuẩn phổ thông. Do đó, đối với cấp tiểu học phổ thông phải nhanh chóng tách các trường có nhiều cấp học thành các trường chỉ có một cấp học; tách trường phổ thông dân tộc nội trú ra khỏi trường trung học phổ thông bình thường. Bên cạnh đó, quy hoạch lại các điểm trường lẻ, lớp học ở các buôn làng để mở rộng đầu tư tăng cường quản lý cũng như trang thiết bị dạy học cơ bản. Việc quy hoạch mở rộng hệ thống trường phổ thông dân tộc nội trú và bán trú xã là một hướng đi đúng. Đây chính là mắt xích quyết định trong việc thực hiện chương trình riêng phù hợp, rèn luyện kỹ năng tiếp nhận kiến thức và tư duy bằng tiếng Việt cho học sinh dân tộc thiểu số.

Trong giáo dục phổ thông cũng như giáo dục đào tạo cao đẳng - đại học tại các tỉnh Tây Nguyên đều có yêu cầu cấp thiết về bộ sách giáo khoa phù hợp với đặc thù của vùng. Theo đề xuất của các cấp quản lý giáo dục trên địa bàn thì nội dung kiến thức trong sách giáo khoa cần được điều chỉnh theo hướng nhẹ hơn, phù hợp với khả năng của học sinh dân tộc thiểu số. Nhiều cán bộ quản lý giáo dục ở Tây Nguyên đề xuất chương trình tiểu

học nên được kéo dài 6 năm dành cho học sinh dân tộc thiểu số (trong đó 1 năm để học sinh học và rèn luyện tiếng Việt).

Đối với giáo dục trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học: trước mắt, các cấp chính quyền phải xây dựng được chiến lược phát triển cơ cấu ngành kinh tế của địa phương và từ đó định hướng phát triển cơ cấu ngành đào tạo cho các trường trên địa bàn. Mặt khác, để từng bước nâng cao trình độ đào tạo cũng có nghĩa là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thì ngay từ bây giờ phải đầu tư trang thiết bị, nâng cấp hệ thống trường cao đẳng, trung học chuyên nghiệp của vùng. Tất nhiên trong quy hoạch các tỉnh phải lưu ý sự phân bố mạng lưới trường trên lãnh thổ và ngành đào tạo. Đối với đào tạo đại học có thể giữ nguyên nội dung đào tạo nhưng giãn chương trình, giãn thời gian, tức là có thời gian thích hợp tạo điều kiện cho sinh viên dân tộc thiểu số khi ra trường tiếp nhận được đầy đủ lượng kiến thức như sinh viên người Kinh. Điều này là giải pháp lâu dài cho chiến lược nâng cao chất lượng lao động của người dân tộc thiểu số và chiến lược đại đoàn kết toàn dân dưới sự lãnh đạo của Đảng, đồng thời thể hiện sự tôn trọng thực sự đối với đồng bào dân tộc nói chung. Tất nhiên, việc thực hiện phải dựa trên cơ sở Tây Nguyên có trường đại học dành riêng cho nhóm dân cư này.

5. Kết luận

Hình thức chủ yếu của vốn xã hội ở Tây Nguyên vẫn là dạng vốn xã hội co cụm. Chính điều này giúp củng cố và định hình cho bản sắc Tây Nguyên, nhưng lại là một trở ngại cho việc phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực trẻ ở đây. Vì thế, hai cấp độ tồn tại của vốn xã hội ở đây là cấp độ vi mô (gia đình, dòng họ...), và vốn xã hội trung mô (cộng đồng) chưa đủ sức mạnh để tạo ra sức cạnh tranh cho nguồn nhân lực trẻ nơi đây. Việc phát triển mạng lưới xã hội để tăng cường nguồn vốn xã hội vươn ra bên ngoài, cũng như phát triển cấp độ vốn xã hội vĩ mô là giải pháp tối quan trọng cho sự phát triển chất lượng nguồn nhân lực ở Tây Nguyên hiện nay.

Tài liệu trích dẫn

- Nguyễn Tuấn Anh. 2010. Vốn xã hội và mấy vấn đề đặt ra trong nghiên cứu vốn xã hội ở Việt Nam hiện nay, *Tạp chí Xã hội học*, số 3.
- Lê Văn Đính. 2011. *Thực trạng và một số giải pháp nâng cao trình độ học vấn cho thanh niên dân tộc ở Tây Nguyên*. Ủy ban dân tộc, <http://web.cema.gov.vn> (truy cập ngày 27/7/2011).
- Nguyễn Việt Tôn. 2013. *Giải quyết vùng trũng nguồn nhân lực cho Tây Nguyên*. Sở Giáo dục & Đào tạo Lâm Đồng, www.lamdong.edu.vn (truy cập ngày 10/10/2013).
- Tổng cục Thống kê. 2013. *Niên giám thống kê*. Nxb Giáo dục.
- Coleman, Jame. 1987. *Norm as Social Capital in Economic Imperialism*. Greenwood Press.
- Halpern, David. 2005. *Social Capital*. Cambridge, Polity Press.
- Fukuyama, Francis. 1999. *Social Capital and Civil Society*. Harvard University Press.
- Woolcock, Michael. 2000. Managing risk and opportunity in developing countries: the role of social capital, in Gustav Ranis (ed) *The Dimensions of Development*, Yale. Center for International and Area Studies.