

Nguồn lực con người ở Sơn La hiện nay: Thực trạng và giải pháp

Lê Thị Hồng*, Giang Quỳnh Hương**

Ngày nhận: 5/8/2014

Ngày nhận bản sửa: 22/9/2014

Ngày duyệt đăng: 5/10/2014

Nguồn lực con người quyết định quá trình phát triển kinh tế - xã hội đối với Việt Nam nói chung, Sơn La nói riêng. Thời gian qua, Sơn La cũng đã có những nỗ lực cụ thể trong việc sử dụng, phát huy, phát triển nguồn lực này. Tuy nhiên nguồn lực con người ở Sơn La hiện nay trên các mặt: số lượng, chất lượng và cơ cấu còn có những bất cập. Các phân tích chỉ rõ thực trạng đó chưa đủ đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của Sơn La – một tỉnh có một tiềm năng phát triển kinh tế - xã hội to lớn ở miền núi phía Tây Bắc Việt Nam. Bài viết còn đưa ra 5 nhóm giải pháp với mong muốn giúp Sơn La sử dụng hiệu quả hơn nguồn lực này cho phát triển kinh tế những năm tiếp theo.

Từ khóa: Sơn La, nguồn lực con người, phát triển

1. Giới thiệu

Một quốc gia, để phát triển cần có nhiều nguồn lực và thế mạnh, trong đó có nguồn lực về tự nhiên và nguồn lực con người. Nguồn lực tự nhiên là nguồn lực có hạn, trong tương lai sẽ dần cạn kiệt. Vì vậy, các quốc gia phát triển dựa trên nguồn lực tự nhiên không thể lâu bền. Chỉ có nguồn lực con người là một tài nguyên chúng ta có thể khai thác vô hạn cho sự phát triển bền vững. Nguồn lực con người quyết định sự phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia. Để có được tốc độ phát triển cao, các quốc gia trên thế giới đều rất quan tâm tới việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Việt Nam cũng không nằm ngoài qui luật đó. Trong quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Đảng ta luôn chú trọng yếu tố con người, coi con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực phát triển của xã hội.

Sơn La là một tỉnh nằm ở vị trí đầu nguồn hai con sông lớn: sông Đà và sông Mã, đồng thời là địa bàn phòng hộ xung yếu cho vùng đồng bằng Bắc Bộ, có hai công trình thủy điện lớn nhất nước với nhiều tiềm năng phát triển về công nghiệp, nông nghiệp, du lịch... Với vị trí địa lý trọng yếu và tiềm năng

như vậy, trong những năm gần đây, Sơn La cũng có những bước phát triển đáng kể. Song nhìn vào thực tế, Sơn La vẫn là một tỉnh khó khăn với 5 huyện nghèo nhất của cả nước, cho thấy tốc độ phát triển kinh tế chưa thực sự tương xứng tiềm năng. Nguyên nhân có thể do vị trí địa lý hiểm trở, khí hậu thất thường, tài nguyên khoáng sản ít và khó khai thác... nhưng một trong những nguyên nhân chủ yếu nhất là do địa phương chưa phát huy được đầy đủ tiềm năng về nguồn lực con người.

Vi vậy, tìm hiểu thực trạng và đề ra những giải pháp để sử dụng hiệu quả và phát huy nguồn lực con người ở Sơn La là một biện pháp quan trọng góp phần đưa địa phương thoát nghèo, phát huy những tiềm năng vốn có để phát triển, ổn định cuộc sống cho đồng bào các dân tộc thiểu số cũng như góp phần bảo vệ biên giới quốc gia, bảo vệ chủ quyền của dân tộc.

2. Quan niệm về nguồn lực con người

Ở Việt Nam hiện nay có khá nhiều công trình khoa học nghiên cứu và đưa ra các quan niệm về nguồn lực con người từ nhiều góc độ khác nhau.

Theo Nguyễn Tiệp (chủ biên. 2005, tr.7), nguồn

lực con người “bao gồm toàn bộ dân cư có khả năng lao động”, theo nghĩa hẹp hơn (tr.8) “bao gồm nhóm dân cư trong độ tuổi lao động”.

Liên hợp quốc (Trần Xuân Cầu biên soạn, 2012, tr.6) cho rằng nguồn lực con người là tất cả những kiến thức, kĩ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước.

Phạm Minh Hạc (2001) cho rằng nguồn lực con người có thể xem là khái niệm công cụ để điều hành, thực thi chiến lược và kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội. Nguồn lực con người là “số dân và chất lượng con người, bao gồm cả thể chất và tinh thần, sức khỏe và trí tuệ, năng lực và phẩm chất” (Phạm Minh Hạc, 2001, tr. 323), là “nguồn lao động được chuẩn bị (ở các mức độ khác nhau) sẵn sàng tham gia một công việc nào đó, tức là những người lao động có kĩ năng (hay khả năng nói chung), bằng con đường đáp ứng được yêu cầu của chuyển đổi cơ cấu lao động, chuyển đổi cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa” (Phạm Minh Hạc, 2001, tr. 269).

Tập thể các nhà khoa học thuộc khoa Kinh tế nguồn nhân lực trường Đại học kinh tế quốc dân khẳng định nguồn lực con người “là một phạm trù dùng để chỉ sức mạnh tiềm ẩn của dân cư, khả năng huy động tham gia vào quá trình tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội trong hiện tại cũng như trong tương lai. Sức mạnh và năng đó được thể hiện thông qua số lượng, chất lượng và cơ cấu dân số, nhất là số lượng và chất lượng con người có đủ điều kiện tham gia vào nền sản xuất xã hội” (Trần Xuân Cầu chủ biên. 2012. Tr.6-7).

Kinh tế học phát triển lại cho rằng nguồn lực con người là một bộ phận dân cư trong độ tuổi qui định có khả năng tham gia lao động. Nguồn lực con người được các nhà kinh tế học xem xét, đánh giá ở hai phương diện: số lượng và chất lượng. Số lượng nguồn lực con người được biểu hiện qua quy mô, cơ cấu tuổi, giới tính; còn chất lượng nguồn lực con người là khả năng tổng hợp về trí lực, thể lực, kĩ năng, phong cách, đặc điểm lối sống, tinh thần và đặc biệt là khả năng nghiên cứu, sáng tạo, tiếp thu khoa học - kĩ thuật, công nghệ mới phục vụ phát triển kinh tế - xã hội...

Như vậy, hầu hết các nhà khoa học khi nghiên cứu về vấn đề nguồn lực con người tuy ở nhiều góc độ khác nhau song đều thống nhất khái niệm nguồn lực con người phản ánh những khía cạnh sau:

Thứ nhất: số lượng nguồn lực con người. Nói đến nguồn lực con người của bất kì một quốc gia nào đòi hỏi đầu tiên đặt ra là có bao nhiêu người và sẽ có thêm bao nhiêu người nữa trong tương lai. Đó là câu hỏi trong xác định nguồn lực con người. Sự phát triển nguồn lực con người dựa trên hai nhóm: yếu tố bên trong (như cầu thực tế công việc đòi hỏi phải tăng số lượng lao động), yếu tố bên ngoài (sự gia tăng về dân số hay lực lượng lao động do di dân).

Thứ hai: chất lượng nguồn lực con người. Chất lượng nguồn lực con người là động lực trực tiếp cho sự phát triển kinh tế - xã hội. Đó là yếu tố tổng hợp của nhiều yếu tố bộ phận như trí tuệ, trình độ, sự hiểu biết, đạo đức, kĩ năng, sức khỏe, thẩm mỹ... của người lao động. Trong các yếu tố ấy thì trí lực và thể lực là hai yếu tố quan trọng trong việc xem xét, đánh giá chất lượng nguồn nhân lực.

Thể lực là năng lực thể chất của nguồn nhân lực, đây là tiêu chí khá quan trọng về chất lượng nguồn nhân lực, thường bao gồm tiêu chí vì tình trạng sức khỏe của con người như: chiều cao, cân nặng, bệnh tật, tuổi thọ, trạng thái thoải mái về tinh thần cũng như thể chất và xã hội của con người. Chính vì các tiêu chí này, thể lực nguồn nhân lực phụ thuộc vào trình độ phát triển kinh tế - xã hội, phân phối thu nhập cũng như chính sách xã hội trước mắt và lâu dài của mỗi quốc gia, nếu như các vấn đề liên quan đến sức khỏe, dinh dưỡng không được giải quyết tốt sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng nguồn lực con người cả về thể lực lẫn trí tuệ. Các điều kiện sống tốt sẽ giúp nâng cao tuổi thọ trên cơ sở tăng cường thể lực cùng với cải thiện nhanh về hình thể, trước hết là chiều cao và trọng lượng người lao động.

Trí lực biểu hiện ở trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực, tinh thần, thái độ, tác phong làm việc... Đây là một tiêu chí có vai trò quan trọng trong đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. Chất lượng nguồn lực con người là trừu tượng, nhưng theo C.Mác, muốn cải tạo bản tính chung của con người để làm cho nó có được kiến thức và những thói quen khéo léo trong một ngành lao động nhất định, nghĩa là muốn trở thành một sức lao động phát triển và đặc thù, thì cần phải có một trình độ học vấn hay giáo dục nào đó...

Thứ ba: cơ cấu nguồn lực con người. Đây là yếu tố không thể thiếu khi xem xét đánh giá về nguồn nhân lực. Cơ cấu nhân lực thể hiện trên các phương tiện khác nhau như: cơ cấu trình độ đào tạo, giới

tính, độ tuổi... cơ cấu nguồn lực của một quốc gia nói chung được quyết định bởi cơ cấu đào tạo và cơ cấu kinh tế theo đó sẽ có một tỉ lệ nhất định nhân lực.

Tóm lại, nguồn lực con người là khái niệm tổng hợp bao gồm các yếu tố số lượng, chất lượng và cơ cấu phát triển người lao động nói chung ở cả hiện tại cũng như trong tương lai của mỗi tổ chức, mỗi địa phương, mỗi quốc gia, khu vực và thế giới. Nguồn lực con người là *tổng hòa thể lực và trí lực tồn tại trong toàn bộ lực lượng lao động xã hội của một quốc gia, trong đó kết tinh truyền thống và kinh nghiệm lao động sáng tạo của một dân tộc trong lịch sử được vận dụng để sản xuất ra của cải vật chất và tinh thần phục vụ cho nhu cầu hiện tại và tương lai của đất nước.*

3. Thực trạng nguồn lực con người ở tỉnh Sơn La hiện nay

Sơn La là một tỉnh miền núi ở phía Tây Bắc, tỉnh có 11 đơn vị hành chính với 12 dân tộc anh em. Tài nguyên thiên nhiên của Sơn La khá đa dạng và có nhiều tiềm năng để khai thác phục vụ phát triển kinh tế - xã hội. Sơn La là một trong những tỉnh có diện tích rừng và đất có khả năng to lớn phát triển lâm nghiệp, có khoảng gần 150 mỏ và điểm khoáng sản khác nhau, có hệ thống sông suối khá dày đặc, sông suối Sơn La có độ dốc lớn, trắc diện hẹp nên tiềm năng thủy điện khá lớn.

Theo báo điện tử Sơn La, “kinh tế Sơn La hiện nay đang có sự chuyển dịch tích cực, theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa, gắn với thị trường, khai thác tiềm năng phát triển của tỉnh. Trong đó, tỷ

Bảng 1: Qui mô dân số và lực lượng lao động trên địa bàn Tỉnh Sơn La

Chỉ tiêu	2000	2001	2005	2010	Tăng trưởng TB (%/năm)	
					2001-2005	2006-2010
Dân số trung bình	905,6	924,7	1014,4	1092,7	2,30	1,50
Dân số trong độ tuổi lao động	407,2	422,01	522,4	649,8	5,11	4,46
Tỷ lệ so với dân số (%)	45,0	45,6	51,5	59,5		
Lực lượng lao động (trong độ tuổi)						
<i>Chia theo độ tuổi giới tính</i>						
Nam	203,70	212,74	264,53	329,30	5,36	4,48
Tỷ lệ so với tổng dân số	50,02	50,41	50,64	50,68		
Nữ	203,54	209,27	257,85	320,47	4,84	4,44
Tỷ lệ so với tổng dân số	49,98	49,59	49,36	49,32		
<i>Chia theo khu vực</i>						
Thành thị	44,80	46,40	57,46	88,99	5,11	9,14
Tỷ lệ so với tổng dân số	11,00	11,00	11,00	13,70		
Nông thôn	362,45	375,61	464,92	560,78	5,11	3,82
Tỷ lệ so với tổng dân số	89,00	89,00	89,00	86,30		
<i>Chia theo ngành nghề</i>						
Nông, lâm nghiệp và thủy sản	365,05	375,42	458,17	538,87	4,65	3,30
Tỷ lệ	89,64	88,96	87,71	82,93		
Công nghiệp, xây dựng	9,85	11,01	15,71	45,68	9,79	23,80
Tỷ lệ	2,54	2,61	3,01	7,03		
Dịch vụ, ngành khác	32,35	35,58	48,50	65,22	8,44	6,10
Tỷ lệ	8,35	8,43	9,28	10,04		

Nguồn: Cục Thống kê tỉnh Sơn La (2012)

trọng sản xuất nông lâm nghiệp giảm chỉ còn xấp xỉ 39%, công nghiệp xây dựng tăng từ 9,5% năm 2001 lên 23,4%, thương mại dịch vụ tăng từ 29,6% lên 36,6%. Tổng đầu tư phát triển toàn xã hội giai đoạn 2006 - 2010 ước đạt 48.926 tỷ đồng. Thu nhập bình quân đầu người đạt hơn 600 USD, tăng gấp 2,5 lần so với năm 2001.” (Giải quyết những bất cập trong đào tạo nguồn nhân lực ở Sơn La, 2012) Và “Tổng sản phẩm trên địa bàn tỉnh Sơn La 9 tháng năm 2014 dự ước tăng 9,81% so với cùng kỳ năm trước. Trong đó: khu vực sản xuất nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản tăng 5,51%; khu vực công nghiệp, xây dựng tăng 12,92%; khu vực sản xuất dịch vụ tăng 12,02%” (*Tổng sản phẩm trên địa bàn tỉnh Sơn La 9 tháng năm 2014 dự ước tăng 9,81% so với cùng kỳ năm trước*, 2014). Những con số nêu trên cho thấy nguồn lực con người ở Sơn La đã đóng góp tích cực vào phát triển kinh tế của tỉnh. Tuy nhiên, trước yêu cầu phát triển mới việc đào tạo và sử dụng, phát huy, phát triển lao động ở đây còn có những bất cập thể hiện cụ thể trên các mặt sau:

3.1. Về quy mô và tốc độ tăng nguồn lực con người

Theo số liệu của Cục Thống kê tỉnh Sơn La (2012), đến năm 2011 tổng số dân của tỉnh là 1.119.300 người, trong đó số lao động chiếm 649 nghìn người, đạt 59% dân số và hằng năm bổ sung vào lực lượng lao động với mức tăng bình quân 4,46%. Đây là lực lượng lao động dồi dào, tương đối trẻ, có độ tuổi dưới 35 chiếm đến 62,3% (Xem bảng 1 và 2).

Như vậy, Sơn La có qui mô dân số tăng tương đối nhanh cùng với cơ cấu dân số trẻ. Tuy nhiên, tốc độ đô thị hóa của tỉnh trong năm qua còn diễn ra chậm, chuyển dịch lực lượng lao động nông thôn chuyển ra thành thị còn ít.

3.2. Về chất lượng nguồn lực con người

Mặc dù số lượng lao động ở Sơn La dồi dào, nhưng lao động được đào tạo, có trình độ chuyên môn lại rất thiếu. Theo số liệu điều tra thực tế trên địa bàn, tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo còn rất thấp so với cả nước. Cụ thể, năm 2001, lao động chưa qua đào tạo chiếm 91,5%, đến năm 2005 giảm xuống còn 87,1% và hiện nay số lao động được đào tạo mới đạt 25% (Ủy ban nhân dân Tỉnh Sơn La, 2012). Phân tích số liệu cho thấy, lao động chuyên môn kỹ thuật cao rất ít, lại phân bố không đều ở các ngành, nhất là các ngành tin học, điện tử, công nghệ. Tình trạng thừa lao động chưa qua đào tạo, nhưng thiếu lao động qua đào tạo có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao đang diễn ra ở tất cả các ngành, thành phần kinh tế (bảng 3).

Thêm vào đó, quá trình sử dụng và khơi dậy động lực lao động sáng tạo cho cá nhân người lao động còn chưa thật thỏa đáng. Mặc dù Tỉnh đã có chính sách thu hút nhân tài song chính sách đó chưa đủ “lực hút” người lao động ở lại làm việc tại tỉnh dẫn đến tình trạng các sinh viên ở Sơn La trúng tuyển vào các trường đại học, đào tạo nghề sau khi tốt nghiệp ra trường lại không muốn làm việc tại Sơn La. Nhiều lĩnh vực còn xảy ra tình trạng “chảy máu chất xám”, các cán bộ có trình độ chuyên môn

Bảng 2: Cơ cấu theo nhóm tuổi của lực lượng lao động tỉnh Sơn La năm 2010

(Đơn vị tính: nghìn người)

Nhóm tuổi	Tổng số		Thành thị		Nông thôn	
	Số người	%	Số người	%	Số người	%
Tổng số	649,8	100,0	89,0	100,0	560,8	100,0
15 – 19	121,5	18,7	15,3	17,2	106,2	18,9
20 – 24	118,3	18,2	15,5	17,4	102,8	18,3
25 – 29	94,2	14,5	13,3	15	80,9	14,4
30 – 34	76,7	11,8	10,6	11,9	66,1	11,8
35 – 39				11,4	58,1	10,4
40 – 44	63,0	9,7	9,0	10,1	54,0	9,6
45 – 49	52,6	8,1	7,4	8,3	45,2	8,1
50 – 54	35,7	5,5	5,0	5,6	30,8	5,5
55 – 59	19,5	3,0	2,8	3,1	16,7	3,0

Nguồn: Cục Thống kê tỉnh Sơn La (2012)

Bảng 3: Lực lượng lao động theo trình độ học vấn giai đoạn 2001 - 2010

Chỉ tiêu	2001		2005		2010	
	Số người	%	Số người	%	Số người	%
Tổng số	422,01	100,0	522,38	100,0	649,77	100,0
Chưa biết chữ	84,82	20,10	100,35	19,21	101,69	15,65
Chưa tốt nghiệp tiểu học	116,05	27,50	136,50	26,13	159,26	24,51
Tốt nghiệp tiểu học	110,99	26,30	140,10	26,82	191,94	29,54
Tốt nghiệp THCS	75,12	17,80	97,58	18,68	132,88	20,45
Tốt nghiệp THPT	35,3	8,30	47,85	9,16	64,00	9,85
A. Nông lâm nghiệp thủy sản	375,40	100,0	458,17	100,0	544,92	100,0
Chưa biết chữ	83,98	22,37	99,35	21,68	99,65	18,29
Chưa tốt nghiệp tiểu học	113,73	30,30	133,77	29,20	151,30	27,76
Tốt nghiệp tiểu học	107,66	28,68	135,90	29,66	174,67	32,05
Tốt nghiệp THCS	52,51	13,99	68,21	14,89	86,37	15,85
Tốt nghiệp THPT	17,53	4,67	20,95	4,27	32,93	6,04
B. Công nghiệp và xây dựng	11,01	100,0	15,71	100,0	25,91	100,0
Chưa biết chữ	0,68	6,16	0,80	5,11	0,71	2,75
Chưa tốt nghiệp tiểu học	1,39	12,64	1,64	10,43	2,39	9,22
Tốt nghiệp tiểu học	2,00	18,14	2,52	16,05	6,72	25,93
Tốt nghiệp THCS	3,76	34,10	4,88	31,06	9,30	35,90
Tốt nghiệp THPT	3,19	28,96	5,87	37,35	6,79	26,21
C. Dịch vụ	35,58	100,0	48,50	100,0	78,94	100,0
Chưa biết chữ	0,17	0,48	0,20	0,41	1,32	1,67
Chưa tốt nghiệp tiểu học	0,93	2,61	1,09	2,25	5,57	7,06
Tốt nghiệp tiểu học	1,33	3,74	1,68	3,47	10,56	13,37
Tốt nghiệp THCS	18,85	53,00	24,49	50,50	37,21	47,13
Tốt nghiệp THPT	14,29	40,17	21,03	43,37	24,28	30,76

Nguồn: Cục Thống kê tỉnh Sơn La (2012)

cao có xu hướng chuyển khỏi cơ quan Nhà Nước hoặc đến các địa phương có điều kiện phát triển hơn để làm việc.

Sự bất cập của nguồn nhân lực tại tỉnh Sơn La còn thể hiện ở vấn đề đào tạo nguồn nhân lực. Trong những năm qua, công tác giáo dục - đào tạo của tỉnh Sơn La ngày càng được củng cố; hệ thống các trường học, bậc học phát triển nhanh về quy mô trường lớp, học sinh. Hệ thống trường, lớp học từng bước được kiên cố hóa, đầu tư trang thiết bị học tập, giảng dạy hiện đại. Chất lượng đội ngũ giáo viên đã từng bước được nâng cao và chuẩn hóa. Số lượng học sinh ở tất cả các cấp học, bậc học đều tăng qua các năm, giảm dần tỷ lệ học sinh bỏ học.

Tuy nhiên, hệ thống cấp học, trường lớp trong

tỉnh phân bố chưa đều, tập trung ở thành phố Sơn La và thị trấn các huyện, còn ở các xã mạng lưới các trường còn thưa, học sinh đi học quá xa nhà, tình trạng học sinh bỏ học ở các huyện còn nhiều, do nhiều nguyên nhân khác nhau như: đời sống kinh tế khó khăn, hệ thống trường lớp chưa đảm bảo... tỷ lệ học sinh tốt nghiệp THPT thi đỗ vào các trường đại học, cao đẳng chưa cao; sau khi tốt nghiệp đại học và sau đại học số sinh viên trở về địa phương công tác còn rất ít.

Về đào tạo lao động là con em của đồng bào các dân tộc thiểu số ở Sơn La, thời gian qua, Tỉnh đã có nhiều cố gắng, quan tâm xây dựng hệ thống các trường phổ thông dân tộc nội trú và trường trung học dân tộc nội trú, với quy mô ngày càng mở rộng,

Bảng 4: Lực lượng lao động theo trình độ đào tạo giai đoạn 2001 - 2010
(Đơn vị tính: 1000 người, %)

Chỉ tiêu	2001		2005		2010	
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
Tổng số	422,01	100,0	522,38	100,0	648,77	100,0
Chưa đào tạo nghề	386,14	91,5	455,10	87,12	487,33	75,00
Đã qua đào tạo nghề	35,87	8,5	67,28	12,88	162,44	25,00
<i>Hệ thống dạy nghề (TC dạy nghề)</i>	20,79	57,95	38,55	57,30	101,06	62,21
- Công nhân kỹ thuật	10,66	51,30	19,79	51,34	51,90	51,36
- Sơ cấp nghề	3,86	18,57	7,15	18,55	18,74	18,54
- Trung cấp nghề	3,85	18,51	6,82	17,70	17,81	17,63
- Cao đẳng nghề	2,42	11,63	4,78	12,41	12,61	12,47
<i>Hệ giáo dục (Bộ GD và ĐT)</i>	15,08	42,05	28,73	42,70	61,39	37,79
- Trung cấp chuyên nghiệp	8,55	56,67	16,56	57,64	33,45	54,50
- Cao đẳng	2,61	17,33	6,69	23,30	16,76	27,30
- Đại học	3,79	25,13	4,99	17,37	10,06	16,38
- Trên đại học	0,13	0,87	0,49	1,69	1,12	1,82

Nguồn: Cục Thống kê tỉnh Sơn La (2012)

nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo. Từ những ngôi trường này, nhiều thế hệ học sinh đã và đang nắm giữ nhiều vị trí chủ chốt trong các ngành kinh tế, tổ chức đảng, chính quyền, mặt trận. Tuy nhiên, số lượng đào tạo qua hệ thống này còn rất nhỏ bé so với nhu cầu thực tế. Hiện, nhóm nhân lực có trình độ chuyên môn cao là người các dân tộc thiểu số chiếm tỷ lệ nhỏ trong cơ cấu nhân lực của tỉnh (Xem bảng 4).

3.3. Về cơ cấu và sử dụng nguồn nhân lực

Cơ cấu lao động đã có sự chuyển dịch theo hướng tích cực, giảm tỷ lệ lao động trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp, tăng tỷ lệ làm việc trong các lĩnh vực công nghiệp - xây dựng và dịch vụ. Cùng với sự chuyển dịch về cơ cấu kinh tế theo hướng tăng các giá trị công nghiệp và dịch vụ, giảm giá trị nông, lâm nghiệp thì cơ cấu lao động của tỉnh cũng có sự chuyển dịch chuyển sang theo hướng một bộ phận lao động nông thôn chuyển sang tham gia lao động

trong lĩnh vực phi nông nghiệp và chuyển sang làm việc ở khu vực đô thị, khu công nghiệp, xuất khẩu lao động... Tỷ lệ lao động trong các ngành kinh tế cũng đang có chuyển biến tích cực phù hợp xu thế chung của khu vực; tăng tỷ trọng lao động ngành công nghiệp - xây dựng từ 2,4% năm 2001 lên 3,2% năm 2005 và đạt 4,0% năm 2010; tỷ trọng lao động trong các ngành dịch vụ cũng tăng từ 8,0% năm 2001 lên 10,0% năm 2005 và đạt 12,1% năm 2010; giảm tỷ trọng lao động trong nông nghiệp từ 89,6% năm 2001 xuống còn 86,8% năm 2005 và 83,9% năm 2010 (xem bảng 5).

Thực tế chuyển dịch cơ cấu ngành công nghiệp - xây dựng, dịch vụ trong những năm qua thể hiện ngày càng rõ nét. Tuy nhiên, so với yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, quá trình hội nhập trên cơ sở phát huy lợi thế của tỉnh về tài nguyên thiên nhiên, lao động, vị trí địa lý và sự ổn định về chính trị - xã hội thì thực trạng này còn

Bảng 5: Cơ cấu lao động trên địa bàn tỉnh Sơn La (Đơn vị: %)

Ngành	2001	2005	2010
Tổng số	100	100	100
Nông, lâm nghiệp và thủy sản	89,6	86,8	83,9
Công nghiệp và xây dựng	2,4	3,2	4,0
Dịch vụ	8,0	10,0	12,1

Nguồn: Cục thống kê tỉnh Sơn La (2012)

mang tính bất cập.

4. Những yêu cầu đặt ra đối với nguồn lực con người ở Sơn La hiện nay

Sau giai đoạn phát triển theo chiều rộng, kinh tế Sơn La đang hình thành phát triển theo chiều sâu và tương đối rõ nét cơ cấu ngành, lĩnh vực theo tiềm năng lợi thế. Và với thực trạng này nguồn nhân lực của Tỉnh chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển hiện nay. Để bảo đảm mức tăng trưởng bền vững công tác đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực, nâng cao năng suất lao động và hiệu quả kinh tế là công việc cần thực hiện trong giai đoạn hiện nay với các yêu cầu cụ thể như sau:

Thứ nhất: nâng cao trình độ văn hóa, chuyên môn kỹ thuật và trình độ lý luận chính trị cho đội ngũ lao động, phục vụ quá trình công nghiệp hóa.

Thứ hai: nâng cao ý thức tổ chức kỉ luật, tác phong công nghiệp cho nguồn nhân lực tỉnh để đáp ứng yêu cầu mở cửa và hội nhập vào nền kinh tế thị trường.

Thứ ba: chuyển đổi cơ cấu lao động trong các ngành nghề cho hợp lý; thu hẹp dần khoảng cách về mức sống và thu nhập của người lao động.

Thứ tư: giải quyết việc làm, ổn định thị trường lao động, cải thiện điều kiện làm việc và có chính sách đãi ngộ thu hút nhân tài.

Thứ năm: kích thích tinh thần sáng tạo của chính người lao động.

5. Giải pháp phát huy, phát triển nguồn lực con người ở tỉnh Sơn La đến năm 2020

Nhằm thực hiện các yêu cầu xây dựng và phát huy nguồn lực con người cho phát triển kinh tế - xã hội hiện nay chúng tôi cho rằng Sơn La cần thực hiện đồng bộ các nhóm giải pháp sau:

5.1. Nhóm giải pháp về đổi mới quản lý nhà nước về phát huy và phát triển nguồn lực con người

Thứ nhất: nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và toàn xã hội về phát huy, phát triển nhân lực. Các cấp, ngành và toàn xã hội cần nâng cao nhận thức về vai trò của phát huy, phát triển nhân lực. Chú trọng công tác phát triển trong từng cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp; tăng cường sự chủ động, sáng tạo, tránh dựa hoàn toàn vào các cơ quan nhà nước. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền chính sách nhân lực, vận động các doanh nghiệp tham gia đào tạo nhân lực để sử dụng với chất lượng ngày

càng cao. Từng cấp, ngành nên có kế hoạch, chương trình cụ thể để có giải pháp cụ thể, tích cực phát triển nhân lực của ngành, cấp mình.

Thứ hai: hoàn thiện bộ máy quản lý phát huy, phát triển nhân lực, đổi mới phương thức quản lý, nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả hoạt động bộ máy quản lý về phát triển nhân lực. Bộ máy quản lý nhân lực cần được hoàn thiện, nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả hoạt động bộ máy quản lý nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đào tạo nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

Thứ ba: cải tiến và tăng cường sự phối hợp giữa các cấp, các ngành, các chủ thể tham gia phát huy và phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh. Các cấp, ngành và địa phương trên địa bàn cần có sự phối hợp chặt chẽ trong việc dự báo, xây dựng chương trình, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực trong ngành, lĩnh vực, địa phương mình. Tăng cường hơn nữa sự phối hợp khép kín và hoàn chỉnh việc đào tạo, góp phần đảm bảo cân đối quan hệ cung - cầu về nhân lực.

Thứ tư: hình thành ở cấp tỉnh Hội đồng đào tạo nhân lực. Hình thành hội đồng đào tạo nhân lực gồm đại diện là các lãnh đạo các trường đại học, cao đẳng, giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp trên địa bàn, lãnh đạo các Sở, Ban, Ngành.

5.2. Nhóm giải pháp về xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách và công cụ khuyến khích, thúc đẩy, tạo môi trường kinh tế - xã hội thuận lợi cho việc phát huy nguồn lực con người

Thứ nhất: có chính sách đầu tư và chính sách chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng phát triển nhanh và mạnh công nghiệp và dịch vụ, đồng thời hoàn thiện kết cấu hạ tầng. Trong đó chú ý, xây dựng chính sách khuyến khích đầu tư của tỉnh phải phù hợp từng lĩnh vực với mức ưu đãi lớn nhất trong khung pháp lý chung của Nhà nước, chú trọng các hình thức đầu tư mới gắn quyền lợi và trách nhiệm của nhà đầu tư. Cụ thể hóa và thể chế hóa chính sách đầu tư, khuyến khích và thúc đẩy phát triển nhân lực. Thực hiện chế độ ưu đãi về sử dụng đất đai, giảm tiền thuế đất; vay vốn ưu đãi để đầu tư xây dựng các cơ sở phát triển nhân lực; cấp kinh phí mua sắm thiết bị giảng dạy, có chế độ ưu đãi với giáo viên...

Thứ hai: có chính sách tài chính và sử dụng ngân sách cho phát huy và phát triển nguồn nhân lực. Tài

chính cho phát triển nhân lực có nhiều nguồn, trong đó nguồn từ ngân sách tỉnh có vai trò quan trọng. Đồng thời, cũng phải huy động mọi nguồn lực trong xã hội để phát triển nhân lực; đổi mới cơ chế quản lý tài chính. Có nguồn kinh phí để đưa cán bộ đi đào tạo nước ngoài, bồi dưỡng ở nước nước có nền khoa học và công nghệ tiên tiến.

Thứ ba: có chính sách huy động các nguồn lực trong xã hội cho phát huy, phát triển nguồn nhân lực như: vốn ODA, vốn FDI, hợp tác quốc tế, các doanh nghiệp, vốn trong dân...

Thứ tư: có chính sách phát triển thị trường lao động và hệ thống công cụ, thông tin thị trường lao động. Nhanh chóng xây dựng và phát triển mạng lưới thông tin thị trường lao động và dịch vụ về đào tạo, tìm kiếm giới thiệu việc làm. Mạng lưới này sẽ thực hiện các chức năng làm cầu nối liên kết giữa cung và cầu lao động, giữa người lao động, cơ sở đào tạo và cơ sở sử dụng lao động.

5.3. Nhóm giải pháp về đào tạo và bồi dưỡng nguồn lực con người

Thứ nhất: trong thời gian tới cần có quy hoạch xây dựng mạng lưới đào tạo và dạy nghề nội vùng, phát triển đa dạng các loại hình đào tạo nghề. Đối với vùng dân tộc thiểu số và đối tượng chính sách phải đảm bảo đủ trường, lớp, đội ngũ giáo viên. Nhiệm vụ ưu tiên hàng đầu là nâng cao chất lượng phổ cập trung học và phổ cập trung học phổ thông, quan tâm đúng mức và tiếp tục xóa tã mù chữ và phổ cập giáo dục tiểu học, thực hiện tốt chương trình kiên cố hóa trường, lớp học, nhà công vụ cho giáo viên, rà soát lại năng lực đào tạo nội vùng, mở rộng liên kết đào tạo, tăng cường sự phối hợp giữa các cơ sở nghiên cứu, các trường đại học với địa phương.

Thứ hai: thực hiện cải cách hành chính, hoàn thiện bộ máy quản lý phát triển nhân lực, nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả hoạt động bộ máy quản lý nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển nhân lực và tạo nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Thường xuyên đổi mới, nâng cao chất lượng hoạt động của các cơ quan tham mưu, giúp việc về công tác quản lý phát triển nhân lực, xây dựng mục tiêu, kế hoạch đào tạo cụ thể phù hợp từng giai đoạn phát triển.

Thứ ba: tăng cường sự liên kết, hợp tác giữa các cơ sở đào tạo: các cơ sở đào tạo trên địa bàn tăng cường liên kết với các trường đại học trong vùng và

cả nước mở thêm các ngành đào tạo mũi nhọn, cần thiết như: y tế, giáo dục, xây dựng, kiến trúc, kinh tế, du lịch... nâng cao đào tạo trình độ thạc sỹ, tiến sỹ. Đào tạo theo địa chỉ, đào tạo gắn với việc sử dụng lao động: cơ quan được giao quản lý về đào tạo và phát triển nhân lực của tỉnh tiến hành khảo sát nhu cầu các ngành nghề cần tuyển dụng tại các doanh nghiệp, khu công nghiệp... từ đó có kế hoạch cho việc đào tạo theo địa chỉ.

Thứ tư: bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý đào tạo nhân lực bằng cách tổ chức các lớp tập huấn nâng cao chuyên môn và phổ biến những điểm mới trong chương trình giảng dạy; đổi mới chương trình đào tạo, bồi dưỡng gắn với chuẩn đầu ra của mỗi chương trình mà người học cần đạt được; ưu tiên đầu tư các ngành mũi nhọn của địa phương, đặc biệt về nông - lâm nghiệp.

Thứ năm: quan tâm đào tạo nghề tại chỗ cho đồng bào các dân tộc vùng sâu, vùng xa, lao động nông thôn, người nghèo và các đối tượng đặc thù giúp người dân xóa đói giảm nghèo. Tích cực tổ chức các chương trình đào tạo nghề ngắn hạn như: khuyến nông, khuyến lâm, khuyến ngư, khuyến công, chuyển giao kỹ thuật công nghệ...

5.4. Nhóm giải pháp huy động nguồn lực khác cho sự phát triển nguồn lực con người

Thứ nhất: giải pháp huy động các nguồn vốn. Về cơ bản ngân sách nhà nước vẫn là nguồn lực chủ yếu đóng góp vào công cuộc phát triển nhân lực của tỉnh đến năm 2020, bên cạnh một số nguồn lực khác. Tăng tỷ trọng vốn ngân sách nhà nước đầu tư cho phát triển nhân lực trong kế hoạch chi hàng năm với mục tiêu ưu tiên và thực hiện bình đẳng xã hội (hỗ trợ đào tạo, phát triển nhân lực cho đồng bào dân tộc thiểu số, vùng sâu, vùng xa, đối tượng chính sách...). Đẩy mạnh xã hội hóa để tăng cường huy động các nguồn vốn cho phát triển nhân lực như: huy động vốn từ người dân, huy động vốn từ các doanh nghiệp và tổ chức, huy động vốn nước ngoài... (Ủy ban nhân dân Tỉnh Sơn La, 2014)

Thứ hai: giải pháp huy động chuyên gia, nhà quản lý. Đầu tư phát triển nhân lực bằng cách cử đi đào tạo ở trong và ngoài nước, hỗ trợ kinh phí học tập, sáng tạo gắn với một số chế tài đảm bảo đối tượng tham gia đào tạo trở về phục vụ cho địa phương nhất là đội ngũ đào tạo ở nước ngoài. Có chính sách thu hút nhân tài, nâng cao nhận thức trong việc đổi mới cơ chế trọng dụng nhân tài, có chính sách đãi ngộ xứng đáng cho các chuyên gia

trình độ cao và nhân tài. Còn đối với đội ngũ lao động hiện tại cần tạo điều kiện, môi trường làm việc thuận lợi cho người lao động.

Thứ ba: giải pháp về đất đai để phát triển giáo dục. Bố trí quỹ đất hợp lý để phát triển giáo dục, giao đất cho các trường học đảm bảo diện tích cho xây dựng phòng học, phòng bộ môn, nhà ở cho giáo viên, nhà ở bán trú cho học sinh... theo qui định của trường đạt tiêu chuẩn quốc gia ở từng cấp học, phù hợp từng giai đoạn phát triển. Đảm bảo diện tích đất và hoàn thiện cơ sở vật chất cho các điểm trường tại các bản và trung tâm cụm bản và trường lớp mở mới. Nâng cao trách nhiệm của cơ quan quản lý giáo dục, các nhà trường trong việc sử dụng đất đúng mục đích và hiệu quả.

5.5. Nhóm giải pháp về việc làm, thị trường lao động, điều kiện làm việc

Thứ nhất: chính sách việc làm, thu nhập, bảo hiểm, bảo trợ xã hội. Tăng cường nguồn vốn cho quỹ giải quyết việc làm của người lao động trên địa bàn tỉnh. Mở rộng, nâng cao chất lượng, hiệu quả của các trung tâm giới thiệu việc làm, xây dựng hệ thống thông tin và dự báo về việc làm và nguồn lực. Khuyến khích thành lập các doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động, hỗ trợ người lao động vay vốn để thực hiện các thủ tục xuất khẩu lao động. Tiếp tục triển khai các chế độ bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc tuân thủ pháp luật về bảo hiểm ở các doanh nghiệp, tuyên truyền, thông tin cho người lao động và hướng dẫn họ sử dụng các công cụ xã hội - pháp lý để bảo vệ quyền lợi chính đáng của mình.

Thứ hai: chính sách về nhà ở và các điều kiện sinh sống, định cư. Cần có cơ chế thông thoáng, thủ tục đơn giản và có nhiều ưu đãi khuyến khích để thu hút các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân tham gia đầu tư xây dựng nhà ở xã hội cho các đối tượng là cán bộ, công chức, công nhân. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát đối với các hộ gia đình xây nhà cho thuê nhằm đảm bảo các điều kiện nhà ở tối thiểu cho người lao động theo đúng qui định. Đối với nguồn nhân lực chất lượng cao cần có sự ưu đãi đặc biệt về điều kiện sinh sống và nơi ở để thu hút bộ phận lao động này phục vụ quá trình phát triển kinh tế - xã hội tỉnh.

Thứ ba: chính sách đãi ngộ và thu hút nhân tài. Cần có cơ chế hợp lý trong bố trí và sử dụng nguồn nhân lực trẻ, được đào tạo cơ bản, tạo điều kiện cho công chức trẻ được thăng tiến, đề bạt, bổ nhiệm vào

các chức vụ lãnh đạo, quản lý. Đẩy mạnh công tác quảng bá tuyên truyền chính sách thu hút nhân tài của tỉnh. Xây dựng cơ sở dữ liệu về các cán bộ khoa học công nghệ trong nước và nước ngoài trong các ngành mũi nhọn, lĩnh vực quan trọng để thực hiện chính sách thu hút các nhà khoa học có trình độ cao tham gia công tác giảng dạy nghiên cứu, chuyển giao công nghệ tại các cơ sở đào tạo, tổ chức khoa học - công nghệ. Cần có cơ chế thông thoáng và đặc biệt đãi ngộ về điều kiện làm việc và thu nhập cho bộ phận nhân lực chất lượng cao.

Nghiên cứu thực hiện cơ chế thuê, hợp tác, tư vấn đối với các chuyên gia đầu ngành trong lĩnh vực công nghệ cao phục vụ cho việc xây dựng và phát triển khu công nghiệp của tỉnh.

5.6. Nhóm giải pháp về mở rộng, tăng cường sự phối hợp và hợp tác để phát huy, phát triển nguồn lực con người

Thứ nhất: mở rộng và tăng cường sự phối hợp và hợp tác với các cơ quan, tổ chức trung ương và các cấp trung ương đóng trên địa bàn, tạo điều kiện về chương trình dạy - học mới, giáo trình, giáo án, nâng cao trình độ giáo viên và nguồn vốn để Sơn La phát triển nhân lực bằng cách cử cán bộ đi đào tạo trong nước và nước ngoài, có các chuyên thực tế chuyên môn, đặc biệt ở các cơ sở đào tạo ở các nước phát triển, để trao đổi, học hỏi kinh nghiệm, chuyển giao công nghệ.

Thứ hai: tận dụng các lợi thế về vị trí và điều kiện tự nhiên, kinh tế xã hội để mở rộng quan hệ giao lưu, trao đổi, hợp tác với các địa phương lân cận, vùng Tây Bắc và cả nước, tạo cơ hội thuận lợi cho quá trình phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Có thể hợp tác đào tạo cán bộ giữa các trường đào tạo chuyên nghiệp của Lào và tỉnh Sơn La, liên kết đào tạo với các trường đại học lớn như: đại học Sư phạm Hà Nội, đại học Kinh tế quốc dân...

Các sở chuyên ngành tăng cường hợp tác với các tỉnh bạn, liên kết trong công tác đào tạo, tuyển dụng nhân lực, có sự chuyển giao hợp tác về nhân lực để điều tiết cung cầu lao động trên thị trường lao động.

Thứ ba: bằng các mối quan hệ với đại sứ quán các nước tại Việt Nam, thông qua các tổ chức phi chính phủ, qua các nhà đầu tư nước ngoài đang hoạt động tại Sơn La, qua các tổ chức liên quan để có chiến lược tăng cường hoạt động đào tạo, chuyển giao nhân lực với các nước nhằm mang lại điều kiện tốt nhất cho sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

6. Kết luận

Để đạt được mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, tỉnh Sơn La cần thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp nhằm phát triển và nâng cao chất lượng nguồn lực con người mà trước hết là nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực, đẩy mạnh công tác y tế, chăm sóc sức khỏe, nâng cao chất lượng dân số, cải thiện môi trường sống của con người, xây dựng môi trường kinh tế - xã hội thuận lợi tạo động lực thúc đẩy việc phát huy nguồn lực con người. Giữa các giải pháp trên có mối quan hệ hữu cơ với nhau đòi hỏi khi thực hiện phải đồng bộ mới phát

huy được sức mạnh tổng hợp của các giải pháp và đem lại hiệu quả trong việc đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn lực con người của tỉnh.

Với xu thế phát triển của đất nước và sự quyết tâm của Tỉnh thì trong tương lai không xa, Sơn La sẽ thoát khỏi một tỉnh nghèo và phát triển kinh tế - xã hội xứng đáng với tiềm năng sẵn có đồng thời góp phần đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước làm cho “Dân giàu, nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng, văn minh”, chuẩn bị các điều kiện về cơ sở vật chất xây dựng thành công Chủ nghĩa xã hội trên đất nước Việt Nam. □

Tài liệu tham khảo

Cục Thống kê tỉnh Sơn La (2012), *Niên giám thống kê tỉnh Sơn La 2011*, Sơn La.

Giải quyết những bất cập trong đào tạo nguồn nhân lực ở Sơn La (2012), truy cập ngày 10 tháng 8 năm 2014, từ <http://www.sonla.gov.vn/bai-viet/giai-quyet-nhung-bat-cap-trong-dao-tao-nguon-nhan-luc-o-son-la>.

Nguyễn Tiệp (chủ biên) 2005, *Giáo trình nguồn nhân lực*, Nhà xuất bản Lao động – xã hội, Hà Nội.

Phạm Minh Hạc (2001), *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

Tổng sản phẩm trên địa bàn tỉnh Sơn La 9 tháng năm 2014 dự ước tăng 9,81% so với cùng kỳ năm trước (2014), truy cập ngày 28 tháng 9 năm 2014, từ <http://www.sonla.gov.vn/bai-viet/tong-san-pham-tren-dia-ban-tinh-son-la-9-thang-nam-2014-du-uoc-tang-981-so-voi-cung-ky-nam-truoc>

Trần Xuân Cầu (chủ biên) 2012, *Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực*, Nhà xuất bản Đại học kinh tế Quốc dân, Hà Nội.

Ủy ban nhân dân Tỉnh Sơn La (2012), *Báo cáo quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Sơn La giai đoạn 2011 - 2020*, Sơn La.

Ủy ban nhân dân Tỉnh Sơn La (2014), “*Kế hoạch triển khai thực hiện Nghị quyết số 60/2012/NQ-HĐND ngày 12/12/2013 của HĐND tỉnh về Chương trình việc làm tỉnh Sơn La năm 2014*”

Human resource in Son La: The current status and solutions

Abstract:

Human resource plays a crucial role in the process of economic development of Vietnam generally and of Son La province particularly. Recently, Son La has spent efforts in employing, enhancing and developing this resource. However, the achievement did not meet expectations. The analysis indicates that it is not enough to meet the requirements of social-economic development of Son La - a province with a great potential for socio-economic development in the mountainous northwestern of Vietnam. This paper offers solutions to help Son La to use the resources more efficiently for economic development in the coming years.

Thông tin tác giả:

* **Lê Thị Hồng**, Tiến sĩ

- Tổ chức tác giả công tác: Khoa Lý luận chính trị, trường đại học Kinh tế quốc dân

- Lĩnh vực nghiên cứu: Triết học

- Một số tạp chí đã đăng tải công trình nghiên cứu: *Kinh tế & phát triển*, *Triết học*, *Tạp chí Cộng sản*.

- Địa chỉ liên hệ: Địa chỉ Email: honghq1711@gmail.com

** **Giang Quỳnh Hương**, Thạc sỹ

- Nơi công tác: Khoa Lý luận chính trị, trường đại học Tây Bắc

- Lĩnh vực nghiên cứu: Chủ nghĩa xã hội khoa học