|  |  |
| --- | --- |
| BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO | HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIAHỒ CHÍ MINH |
| **HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN** |

**ĐỖ HUYỀN TRANG**

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NỮ**

**CÁC DÂN TỘC THIỂU SỐ Ở TÂY BẮC HIỆN NAY**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ TRIẾT HỌC**

**HÀ NỘI – 2019**

|  |  |
| --- | --- |
| BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO | HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIAHỒ CHÍ MINH |
| **HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN** |

**ĐỖ HUYỀN TRANG**

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NỮ**

**CÁC DÂN TỘC THIỂU SỐ Ở TÂY BẮC HIỆN NAY**

***Chuyên ngành*: Triết học**

***Mã số*: 92 29 001**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ TRIẾT HỌC**

***Người hướng dẫn khoa học:***

**1. PGS.TS Nguyễn Đình Tường 2. PGS.TS Trần Thị Anh Đào**

**HÀ NỘI - 2019**

**LỜI CAM ĐOAN**

*Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các kết quả nghiên cứu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc xuất xứ rõ ràng và chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình khoa học nào.*

**Tác giả luận án**

**Đỗ Huyền Trang**

**MỤC LỤC**

[**MỞ ĐẦU** 1](#_Toc527480790)

[**TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN**](#_Toc527480799) [**QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI**](#_Toc527480800) 5

[1. Những công trình khoa học nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan đến đề tài luận án 5](#_Toc527480801)

[2. Những giá trị của các công trình khoa học liên quan đến đề tài luận án và vấn đề đặt ra luận án cần tiếp tục nghiên cứu 28](#_Toc527480806)

[**Chương 1**](#_Toc527480809)**:** [**MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NỮ CÁC DÂN TỘC THIỂU SỐ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY** 31](#_Toc527480810)

[1.1. Phát triển nguồn nhân lực nữ các dân tộc thiểu số 31](#_Toc527480811)

[1.2. Vai trò của việc phát triển nguồn nhân lực nữ các dân tộc thiểu số đối với sự phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam hiện nay 60](#_Toc527480821)

[1.3. Những yếu tố tác động đến sự phát triển nguồn nhân lực nữ các dân tộc thiểu số ở Việt Nam hiện nay 69](#_Toc527480825)

[**Chương 2**](#_Toc527480832)**:** [**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NỮ CÁC DÂN TỘC THIỂU SỐ Ở TÂY BẮC HIỆN NAY - THỰC TRẠNG VÀ NGUYÊN NHÂN**](#_Toc527480833) [.](#_Toc527480834)

[2.1. Đặc điểm về tự nhiên, kinh tế - xã hội và NNL nữ các DTTS ở Tây Bắc hiện nay 86](#_Toc527480835)

[2.2. Thực trạng phát triển NNL nữ các DTTS ở Tây Bắc hiện nay 91](#_Toc527480839)

[2.3. Nguyên nhân của thực trạng phát triển NNL nữ các DTTS ở Tây Bắc hiện nay 122](#_Toc527480849)

**Chương 3:** [**NHỮNG GIẢI PHÁP CHỦ YẾU TIẾP TỤC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NỮ CÁC DÂN TỘC THIỂU SỐ Ở TÂY BẮC HIỆN NAY** 131](#_Toc527480853)

[3.1. Nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho NNL nữ các DTTS ở Tây Bắc hiện nay 131](#_Toc527480854)

[3.2. Đẩy mạnh giáo dục - đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nguồn NNL nữ các DTTS ở Tây Bắc hiện nay 140](#_Toc527480855)

[3.3. Nâng cao nhận thức của các cấp, ngành về phát triển NNL nữ các DTTS gắn với đổi mới cơ chế quản lý phát triển đội ngũ này trong thời gian tới ở Tây Bắc. 149](#_Toc527480858)

[3.4. Nâng cao tính tích cực chủ động phấn đấu vươn lên của phụ nữ các DTTS ở Tây Bắc hiện nay 157](#_Toc527480861)

[**KẾT LUẬN** 163](#_Toc527480863)

[**Danh mục công trình khoa học**](#_Toc527480864) [**liên quan đên luận án** 165](#_Toc527480865)

[**TÀI LIỆU THAM KHẢO** 166](#_Toc527480866)

[**PHỤ LỤC**](#_Toc527481024)

**DANH SÁCH CÁC CỤM TỪ VIẾT TẮT**

BĐG : Bình đẳng giới

CNH, HĐH : Công nghiệp hóa, hiện đại hóa

DTTS : Dân tộc thiểu số

MNPB : Miền núi phía Bắc

NNL : Nguồn nhân lực

NNLN : Nguồn nhân lực nữ

NNLCLC : Nguồn nhân lực chất lượng cao

LLSX : Lực lượng sản xuất

**MỞ ĐẦU**

1. **Lý do lựa chọn đề tài**

Trong công cuộc đổi mới đất nước Việt Nam theo định hướng xã hội chủ nghĩa, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn coi con người vừa là động lực, vừa là mục tiêu phát triển. Việc chăm lo phát triển nguồn lực con người là một nhân tố quyết định thành công của công cuộc đổi mới theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Chăm lo phát triển nguồn lực con người hướng vào cả nam và nữ với các tiêu chí: Phát triển cao về trí tuệ, cường tráng về thể chất, phong phú về tình cảm đạo đức, đặc biệt chú ý tới phụ nữ. Đại hội IX Đảng Cộng sản Việt Nam cũng xác định, đáp ứng yêu cầu về con người và nguồn nhân lực là nhân tố quyết định sự phát triển đất nước trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá, vì vậy chăm lo bồi dưỡng và phát huy nguồn nhân lực là nhiệm vụ trọng tâm trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của các cấp, các ngành từ trung ương tới địa phương trong cả nước.

Phụ nữ chiếm phần lớn lao động trong lĩnh vực nông - lâm nghiệp, phụ nữ không chỉ tham gia sản xuất mà còn tham gia công việc của gia đình, đồng thời tham gia tích cực vào các hoạt động xã hội. Nhưng trên thực tế thì cả xã hội và gia đình đều chưa đánh giá hết những đóng góp, cống hiến và khó khăn của chị em phụ nữ. Trong gia đình người phụ nữ chưa thực sự được bình đẳng đặc biệt là phụ nữ ở vùng cao, vùng sâu, dân tộc ít người. Sự hạn chế trong cơ hội phát triển của phụ nữ trực tiếp làm giảm sút phúc lợi gia đình và xã hội, đồng thời cản trở đến hiệu quả của quá trình CNH, HĐH đất nước. Sự nghiệp phát triển đất nước không thể thành công khi mà phụ nữ vẫn phải chịu nhiều thiệt thòi, bất công, sự hạn chế điều kiện phát triển ngay từ trong gia đình.

Việc nghiên cứu, tìm hiểu thực trạng về nguồn nhân lực nữ đặc biệt là nguồn nhân lực nữ dân tộc thiểu số ngay từ cơ sở, địa phương, góp phần hướng tới giải phóng toàn diện con người nói chung và giải phóng phụ nữ nói riêng, tạo điều kiện khách quan, thuận lợi để nâng cao trình độ, khả năng nhằm góp phần to lớn hơn vào quá trình phát triển đất nước Việt Nam ngày càng giàu mạnh nói chung và kinh tế xã hội của khu vực nói riêng là vấn đề rất cấp thiết đang được quan tâm.

Để thu hẹp khoảng cách giữa miền núi và miền xuôi, trong nhiều năm qua Đảng và Nhà nước ta đã ưu tiên nguồn lực đầu tư cho kinh tế - xã hội vùng dân tộc thiểu số và vùng núi. Nghị quyết 22 của Bộ Chính trị (khoá VI) đã vạch rõ những chủ trương, chính sách lớn nhằm phát triển kinh tế - xã hội miền núi. Đó là phương hướng quan trọng mang tinh thần đổi mới đối với vùng đồng bào các DTTS và các đồng bào vùng sâu vùng xa.

Tây Bắc là khu vực biên giới miền núi với nhiều thành phần dân tộc chủ yếu là dân tộc thiểu số, là khu vực có nhiều tiềm năng để phát triển kinh tế, nó được ví như “*hòn ngọc ngày mai của tổ quốc*”. Tây Bắc không chỉ có vị trí chính trị, quân sự, chiến lược trọng yếu trong lịch sử mà hiện nay mà còn là khu vực có tầm chiến lược đặc biệt quan trọng cả về kinh tế, chính trị, quân sự, an ninh quốc phòng và trong quan hệ giao lưu quốc tế . Tuy nhiên đây lại là một trong những khu vực có nền kinh tế - xã hội kém phát triển nhất của cả nước, nguồn nhân lực còn yếu và lạc hậu, đặc biệt là nguồn nhân lực DTTS với trên 20 dân tộc thiểu số cùng sinh sống, trong đó chủ yếu là đồng bào dân tộc: Mông, Thái, Mường, Tày, Nùng, Lào,.…Nhìn một cách tổng thể đời sống kinh tế - xã hội của đồng bào dân tộc ở vùng sâu, vùng xa còn gặp nhiều khó khăn, lạc hậu, trình độ dân trí thấp, cơ sở y tế xã còn yếu, thu nhập bình quân thấp hơn nhiều so với bình quân trung bình của cả nước, tỷ lệ hộ nghèo, dân số thất học, tệ nạn xã hội...đang là những vấn đề mà các tỉnh Tây Bắc cần đặc biệt hướng tới nhằm thúc đẩy Tây Bắc phát triển.

Vì vậy, để nâng cao sự phát triển kinh tế - xã hội của khu vực, công tác đào đạo nguồn nhân lực đặc biệt là nguồn nhân lực nữ các dân tộc thiểu số nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc là một vấn đề cấp thiết, là khâu then chốt, đột phá, cần được chú ý quan tâm, nghiên cứu nhằm vạch ra đường đi một cách khoa học đảm bảo sự phát triển bền vững về kinh tế - xã hội ở Tây Bắc hiện nay.

Với lý do trên, tác giả chọn đề tài “**Phát triển nguồn nhân lực nữ các dân tộc thiểu số ở Tây Bắc hiện nay**” để nghiên cứu luận án tiến sĩ triết học.

**2. Mục đích và nhiệm vụ của luận án**

**Mục đích**

Làm rõ một số vấn đề về lý luận, thực trạng phát triển nguồn nhân lực nữ các dân tộc thiểu số ở Tây Bắc hiện nay, trên cơ sở đó luận án đề xuất một số giải pháp cơ bản nhằm phát triển nguồn nhân lực này.

**Nhiệm vụ**

Để đạt được mục đích trên luận án tập trung giải quyết những nhiệm vụ sau:

 Nghiên cứu tổng quan những công trình trong và ngoài nước liên quan tới đề tài của luận án, trên cơ sở đó kế thừa những giá trị của các công trình đó đồng thời đặt ra những vấn cần tiếp tục nghiên cứu.

Phân tích và làm rõ một số vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực nữ các dân tộc thiểu số ở Việt Nam hiện nay.

Phân tích thực trạng phát triển số lượng, phát triển chất lượng và nguyên nhân của việc phát triển nguồn nhân lực nữ các dân tộc thiểu số ở Tây Bắc hiện nay.

Đề xuất một số giải pháp cơ bản nhằm phát triển nguồn nhân lực nữ các dân tộc thiểu số ở Tây Bắc hiện nay.

**3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu của luận án**

**Đối tượng:** Sự phát triển nguồn nhân lực nữ các dân tộc thiểu số ở Tây Bắc trong giai đoạn hiện nay (sự phát triển về số lượng và chất lượng của NNL nữ các DTTS ở Tây Bắc trong giai đoạn hiện nay).

**Phạm vi nghiên cứu:** Đề tài nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực nữ các dân tộc thiểu số ở Tây Bắc Việt Nam tham gia vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội từ năm 2001 tới nay , qua khảo sát ở 3 tỉnh: Hòa Bình, Sơn La, Điện Biên.

**4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu**

**Cơ sở lý luận**

Cơ sở lý luận của luận án là quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về con người, nguồn lực con người, vai trò của phụ nữ, giải phóng phụ nữ và những nghiên cứu về lao động nữ.

**Phương pháp nghiên cứu**

Luận án dựa vào phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử

Luận án sử dụng phương pháp lịch sử và lôgic, phân tích và tổng hợp; kết hợp với các phương pháp: điều tra xã hội học, quan sát, thống kê, so sánh, tổng kết thực tiễn và phương pháp tham vấn chuyên gia.

**5. Những đóng góp mới về mặt khoa học của luận án**

Luận án góp phần làm rõ thêm một số vấn đề lý luận về NNL nữ các DTTS, phát triển NNL nữ các DTTS và tầm quan trọng của việc phát triển NNL nữ các DTTS ở Tây Bắc hiện nay….

Nêu lên thực trạng phát triển NNL nữ các DTTS ở Tây Bắc hiện nay

Đề xuất một số quan điểm, giải pháp chủ yếu phát triển hơn nữa NNL nữ các DTTS ở Tây Bắc, góp phần vào sự nghiệp giải phóng phụ nữ và vì sự tiến bộ của phụ nữ vùng cao.

**6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án**

Luận án góp phần làm sáng tỏ nội dung cơ bản trong Chủ nghĩa Mác - Lênin tư tưởng Hồ Chí Minh về con người, nguồn lực con người, vai trò của phụ nữ, giải phóng phụ nữ và những nghiên cứu về lao động nữ; cung cấp một số cơ sở lý luận và thực tiễn cho lãnh đạo Đảng, chính quyền, các tổ chức chính trị - xã hội thực hiện tốt hơn vấn đề NNL nữ các DTTS ở Tây Bắc, góp phần vào sự nghiệp giải phóng con người, xây dựng Tây Bắc giàu mạnh và phát triển bền vững.

Luận án có thể được dùng làm tài liệu tham khảo nghiên cứu, giảng dạy những nội dung có liên quan ở các nhà trường.

**7. Kết cấu của luận án**

Ngoài phần mở đầu, phụ lục, tổng quan tình hình nghiên cứu, kết luận, luận án gồm có 3 chương, 10 tiết và danh mục công trình khoa học của tác giả đã công bố có liên quan đến đề tài luận án, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục.

**TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU**

**LIÊN** **QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI**

**1. Những công trình khoa học nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan đến đề tài luận án**

***1.1. Những công trình khoa học nghiên cứu liên quan tới những vấn đề lý luận về nguồn nhân lực, vai trò phát triển nguồn nhân lực***

***1.2. Những công trình khoa học nghiên cứu về thực trạng nguồn nhân lực***

* 1. ***Những công trình khoa học nghiên cứu về định hướng, giải pháp phát triển nguồn nhân lực***

**2. Những giá trị của các công trình khoa học liên quan đến đề tài luận án và vấn đề đặt ra luận án cần tiếp tục nghiên cứu**

***2.1. Những giá trị của các công trình khoa học liên quan đến đề tài luận án***

Nhìn chung, tình hình tổng quan nghiên cứu đã cho thấy đã có những công trình được công bố ở trong và ngoài nước có liên quan tới vấn đề phát triển nguồn nhân lực, nguồn nhân lực nữ và nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số. Các công trình đã tập trung giải quyết được các nội dung sau:

Trình bày các khái niệm về: Nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực, nguồn nhân lực nữ và phát triển nguồn nhân lực nữ, nguồn nhân lực nữ chất lượng cao…Vai trò, vị trí và các yếu tố tác động cũng như các bài học kinh nghiệm, phương hướng và giải pháp để phát huy vai trò của lực lượng này trong sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước.

Những vấn đề lý luận chung về phát triển NNL, NNL nữ, thực trạng NNL nữ, NNL nữ chất lượng cao trong các lĩnh vực đời sống xã hội, các giải pháp phát triển và xây dựng NNL nữ ở Việt Nam.

Các công trình cũng nghiên cứu, đánh giá trên các phương diện kinh tế học, chính trị học, xã hội học về thực trạng phát triển NNL, NNL nữ, nữ trí thức NNL nữ CLC ở Việt Nam trong thời kỳ CNH, HĐH. Đặc biệt còn chỉ rõ được quy mô, phương hướng, quy hoạch phát triển NNL của một số tỉnh phía Bắc Việt Nam.

***2.2. Những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu***

Nhận định chung của các nghiên cứu đều khẳng định, việc đào tạo, sử dụng và phát triển nguồn nhân lực, trong đó có NNL nữ hiện nay là một vấn đề cần được đặc biệt quan tâm. Bên cạnh những giá trị to lớn về mặt khoa học và các công trình nghiên cứu đã nêu ra vấn đề NNL nữ các DTTS là một vẫn đề lớn, phức tạp, mới cần được tập trung nghiên cứu và nó cần nhiều công trình nghiên cứu chuyên sâu cho từng đối tượng, từng vùng miền. Hiện nay tác giả của luận án chưa tìm thấy công trình nào nghiên cứu chuyên sâu và rõ nét một cách đầy đủ về phát triển NNL nữ các DTTS ở Tây Bắc hiện nay.

Với đề tài này tác giả nghiên cứu vấn đề phát triển NNL nữ các DTTS trên phương diện triết học, chỉ ra sự vận động, phát triển của NNL nữ các DTTS ở Tây Bắc từ năm 2001 đến nay (2019) thông qua các mặt: số lượng, chất lượng và cơ cấu phát triển nguồn lực này. Thông qua sự thay đổi về số lượng, chất lượng và cơ cấu NNL tác giả chỉ ra được những tác động đối với nền kinh tế - xã hội tại địa phương, nguyên nhân của thành tựu và hạn chế qua đó có thể đề xuất được những giải pháp đúng đắn phù hợp có tác động tích cực tới nhóm nguồn lực này nhằm phát triển hơn nữa NNL nữ các DTTS tại Tây Bắc hiện nay.

Để đánh giá được sự phát triển một cách toàn diện hơn, tác giả cũng phân tích những yếu tố tác động đến sự phát triển của NNL nữ các DTTS, thông qua những yếu tố tác động đó tác giả chỉ ra được mối quan hệ biện chứng giữa việc phát triển nền kinh tế - xã hội với phát triển NNL nữ các DTTS tại địa phương. Đề tài góp thêm những đánh giá toàn diện hơn trên phương diện triết học về nguồn nhân lực nữ các DTTS ở khu vực Tây Bắc - Việt Nam hiện nay.

***Chương 1***

**MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NỮ CÁC DÂN TỘC THIỂU SỐ** **Ở VIỆT NAM HIỆN NAY**

**1.1. Phát triển nguồn nhân lực nữ các dân tộc thiểu số**

***1.1.1. Một số khái niệm cơ bản***

*1.1.1.1. Nguồn nhân lực, nguồn nhân lực nữ, nguồn nhân lực nữ các dân tộc thiểu số*

***Khái niệm nguồn nhân lực:***

Hiện nay có rất nhiều các quan điểm khác nhau về NNL, nhưng khái quát lại NNL được phân chia thành 3 cách hiểu có nội hàm rộng và hẹp khác nhau:

 Cách hiểu thứ nhất: xem NNL là toàn bộ sức lao động của con người nói chung, là mọi năng lực, khả năng của con người có thể tham gia vào lao động trong một khoảng thời gian nhất định. Nguồn lực con người bao hàm toàn bộ cộng đồng dân cư với đặc điểm của nó, cả tiềm năng và tài năng, cả thể lực, tâm lực và trí lực, có thể được huy động vào lao động sản xuất trực tiếp hoặc bao gồm của những con người ngoài đột tuổi lao động gồm cả bộ phận dân cư có khả năng lao động, đang được huy động, chưa được huy động vào lao động sản xuất trực tiếp. Với cách hiểu này NNL được hiểu theo nghĩa là tất cả những gì của con người, của cộng đồng dân cư đang có ở một giai đoạn nhất định, cả những gì đang được sử dụng và những gì chưa được sử dụng trong thực tiễn.

 Cách hiểu thứ hai: xem NNL là một bộ phận dân số, là chất lượng của con người trong cộng đồng với tất cả các đặc điểm từ truyền thống đến hiện đại, cả mặt mạnh lẫn mặt yếu, cả tài năng lẫn tiềm năng, gồm cả thể lực, tâm lực và trí lực của một bộ phận dân cư trong xã hội (kể cả trong và ngoài độ tuổi lao động) tham gia vào các hoạt động của sản xuất, dịch vụ và các hoạt động khác của đời sống xã hội ở một giai đoạn xác định cụ thể. Với cách hiểu này thì khái niệm NNL đã được thu hẹp, nó không còn là toàn bộ những người có khả năng lao động như người cao tuổi, trẻ em, người không lao động.... Quan niệm này chỉ giới hạn ở một bộ phận dân cư đang trực tiếp lao động, kể cả không ở độ tuổi lao động. Những người không lao động, dù trong độ tuổi lao động cũng không được tính xét theo khái niệm này.

Cách hiểu thứ ba: NNL là một trong các nguồn lực giúp cho sự phát triển kinh tế - xã hội, là khả năng lao động của con người tham gia vào các hoạt động kinh tế - xã hội. Đó là một bộ phận dân cư trong độ tuổi lao động, tham gia hoạt động trong nền sản xuất xã hội. Tức là người lao động trong độ tuổi lao động, tham gia vào quá trình lao động trực tiếp. Với cách hiểu này cụ thể hơn, xác định và có thể tính toán chính xác, đúng hơn về vị trí, vai trò của NNL.

Theo cách hiểu này NNL không hoàn toàn đồng nghĩa với nguồn lực con người. Nó đồng nghĩa với tổng thể lực lượng lao động trong xã hội đang tham gia lao động, sản xuất, tức với số người lao động nhưng không thuần túy xét về mặt số lượng mà cả chất lượng của lực lượng lao động này. Quan niệm này xem NNL đồng nghĩa với tổng số người lao động trực tiếp, nó chỉ bao hàm những người đang lao động trực tiếp, không bao hàm những người thất nghiệp, thai sản, học tập…

 Với những trình bày nói trên, tác giả luận án nhận thấy cách hiểu NNL theo cách thứ ba đồng nghĩa với nguồn lực lao động là hợp lý. *Nguồn nhân lực là tổng hợp toàn bộ năng lực về thể lực, trí lực, những phẩm chất đạo đức tinh thần của người lao động theo luật định, đang được sử dụng vào trong quá trình lao động sản xuất của xã hội ở một thời kỳ nhất định*.Quan niệm này NNL không đồng nhất với nguồn lực con người, khác với tiềm năng con người, dân cư nói chung. Cách hiểu này xem xét NNL như là yếu tố của lực lượng sản xuất, trực tiếp gắn liền với sản xuất, như một yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất xã hội theo đúng nghĩa, là một trong số các nguồn lực của sản xuất.

***Khái niệm nguồn nhân lực nữ:***

*NNL nữ là tổng thể số lượng và chất lượng lao động nữ với các tiêu chí về thể lực, trí lực và những phẩm chất đạo đức - tinh thần tạo nên năng lực của lao động nữ trong quá trình lao động sáng tạo vì sự phát triển và tiến bộ xã hội.*

***Khái niệm nguồn nhân lực nữ các dân tộc thiểu số***:

Từ góc độ phân công lao động chính của xã hội tại các vùng DTTS hoặc những nơi có người DTTS sinh sống thì nguồn nhân lực DTTS được hiểu theo nghĩa hẹp hơn bao gồm nhóm dân cư DTTS trong độ tuổi lao động được nước ta quy định, về phương diện này nguồn nhân lực DTTS được hiểu là nguồn lao động bao gồm những người dân tộc thiểu số từ 15-55 tuổi đối với nữ và từ 15-60 tuổi đối với nam có khả năng lao động. Như vậy: *NNL các dân tộc thiểu số là tổng thể số lượng và chất lượng người DTTS với các tiêu chí về thể lực, trí lực và những phẩm chất đạo đức - tinh thần tạo nên năng lực của lao động dân tộc thiểu số trong quá trình lao động sáng tạo vì sự phát triển và tiến bộ xã hội.*

*Nguồn nhân lực nữ các DTTS* bao gồm một bộ phận dân cư nữ các DTTS có khả năng lao động, không phân biệt người đó được phân bố vào lĩnh vực, ngành nghề gì, khu vực nào và có thể coi đó đây là NNL xã hội. Từ góc độ phân công lao động chính của xã hội tại các vùng DTTS hoặc những nơi có người *DTTS sinh sống thì NNL nữ dân tộc thiểu số được hiểu theo nghĩa hẹp hơn bao gồm nhóm dân cư là nữ giới người DTTS trong độ tuổi lao động được nước ta quy định, về phương diện này NNL nữ dân tộc thiểu số được hiểu là nguồn lao động bao gồm những người nữ DTTS từ 15-55 tuổi. NNL nữ các DTTS là tổng thể số lượng và chất lượng nữ người DTTS với các tiêu chí về thể lực, trí lực và những phẩm chất đạo đức - tinh thần tạo nên năng lực của nữ DTTS trong quá trình lao động sáng tạo vì sự phát triển và tiến bộ xã hội.*

*1.1.1.2. Phát triển nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực nữ, phát triển nguồn nhân lực nữ các dân tộc thiểu số*

 ***Khái niệm phát triển nguồn nhân lực******:***

*Phát triển NNL là quá trình nhằm nâng cao và hoàn thiện về số lượng và chất lượng của người lao động (trí tuệ, thể chất và phẩm chất đạo đức - tinh thần) đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội*. Với quan niệm này phát triển NNL được hiểu theo nghĩa NNL là lực lượng dân cư trong độ tuổi lao động theo luật định đang tham gia lao động trực tiếp, NNL không đồng nhất với nguồn lực con người. Với việc phân định này sẽ giúp ích hơn đối với các nhà hoạch định chính sách, đề xuất các giải pháp để phát triển NNL và sử dụng NNL. Các phương diện thể hiện phát triển NNL bao gồm: phát triển về số lượng và chất lượng.

Về số lượng được thể hiện ở quy mô dân số, cơ cấu về giới và độ tuổi. Về chất lượng là sự phát triển thể hiện ở cả ba phương diện: thể lực, trí lực và phẩm chất đạo đức - tinh thần. Phát triển thể lực là sự gia tăng chiều cao, trọng lượng cơ thể, tuổi thọ, sức mạnh, sự dẻo dai cơ bắp và thần kinh. Phát triển trí lực là phát triển năng lực trí tuệ của con người để nhằm đáp ứng yêu cầu của của công việc đặt ra. Phát triển phẩm chất đạo đức - tinh thần là phát triển những phẩm chất chính trị, đạo đức, tác phong, lối sống lành mạnh, tính tích cực hoạt động, tinh thần trách nhiệm công dân. Ba phương diện trên có mối quan hệ mật thiết với nhau không thể tách rời trong quá trình phát triển NNL.

***Khái niệm phát triển nguồn nhân lực nữ:****Phát triển NNL nữ là quá trình nhằm nâng cao và hoàn thiện về số lượng, chất lượng của NNL nữ (trí tuệ, thể chất và phẩm chất đạo đức - tinh thần) để ngày càng đáp ứng tốt hơn yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội*. Nói cách khác, phát triển NNL nữ là quá trình tạo ra số lượng và chất lượng NNL nữ với việc nâng cao hiệu quả sử dụng nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của đất nước.

Nội dung cơ bản của phát triển nguồn nhân lực nữ bao gồm:

*Thứ nhất*, phát triển NNL nữ về mặt số lượng, thể hiện ở quy mô dân số, cơ cấu về giới và độ tuổi.

*Thứ hai*, phát triển NNL nữ về mặt chất lượng, chất lượng NNL nữ thể hiện trên ba mặt: trí lực, thể lực và phẩm chất đạo đức - tinh thần, kỷ luật lao động, yếu tố kết cấu đã được bao hàm trong chính nội tại ba yếu tố đó… Do vậy thực chất việc phát triển NNL nữ về mặt chất lượng là sự phát triển trên cả ba lĩnh vực: trí lực, thể lực và phẩm chất đạo đức - tinh thần, kỷ luật của lao động nữ.

***Khái niệm phát triển nguồn nhân lực nữ các dân tộc thiểu số:***Trên cơ sở định nghĩa về sự phát triển NNL nữ có thể thấy *phát triển NNL nữ các DTTS là sự gia tăng về số lượng và nâng cao chất lượng( trí tuệ, đạo đức, tinh thần) nguồn nhân lực nữ các DTTS đáp ứng đòi hỏi của sự phát triển kinh tế - xã hội và sự phát triển của nữ các DTTS*. Nó chính là quá trình tạo ra số lượng và chất lượng NNL nữ các DTTS với việc nâng cao hiệu quả sử dụng nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước cũng như gắn với vùng dân tộc thiểu số.

Phát triển NNL các DTTS chịu tác động bởi rất nhiều yếu tố khác nhau trong đó có tác động về: phát triển quy mô, số lượng, chất lượng và cơ cấu của NNL nữ các DTTS ở nước ta. Phát triển NNL nữ các DTTS là hướng tới sự phát triển, khai thác, sử dụng một cách tốt nhất khả năng lao động của các thế hệ phụ nữ các DTTS cả về thể lực, trí lực và phẩm chất đạo đức - tinh thần.

***1.1.2. Đặc điểm và nội dung phát triển NNL nữ các dân tộc thiểu số***

*1.1.2.1 Đặc điểm của NNL nữ các dân tộc thiểu số*

NNL nữ các DTTS ở nước ta xuất thân từ cộng đồng các DTTS với dân số ít và cơ cấu không đồng đều, sinh sống tại các vùng miền núi, biên giới, điều kiện kinh tế khó khăn, phát triển chậm. Đời sống kinh tế - xã hội còn nhiều khó khăn, tỷ lệ nghèo đói cao nhất cả nước tập trung vào khu vực người DTTS, điều này ảnh hưởng không nhỏ đến sự phát triển nhiều mặt của phụ nữ các dân tộc thiểu số đặc biệt là các vấn đề như dinh dưỡng, y tế, chăm sóc sức khỏe, môi trường sống… tại các vùng dân tộc chỉ số sức khỏe của phụ nữ các DTTS thấp hơn so với chỉ số chung của phụ nữ toàn quốc.

NNL nữ các DTTS còn mang nặng phong tục, tập quán lạc hậu, các dân tộc cư trú đan xen nhau, có sự pha trộn, ảnh hưởng lẫn nhau.

Đa số lao động làm việc theo kinh nghiệm, trình độ chuyên môn thấp, chất lượng lao động không cao do vậy họ ít có cơ hội tìm kiếm việc làm tốt, ổn định, vì vậy thu nhập thấp, hầu như chỉ đảm bảo cuộc sống tối thiểu, không có điều kiện để nâng cao trình độ của mình để thoát khỏi cảnh nghèo khó, các quyết định liên quan đến giáo dục, sinh đẻ, nuôi dưỡng con cái, không những hiện tại bây giờ mà tương lai cũng bị ảnh hưởng rất lớn. Khả năng nhận thức, sáng tạo, năng động của bản thân bị kìm hãm kéo theo các hệ lụy ảnh hưởng tới sự phát triển của cộng đồng.

 Suy dinh dưỡng ở trẻ em và trẻ sơ sinh là nhân tố ảnh hưởng đến khả năng, đến sự trưởng thành của các em, đặc biệt là các trẻ em gái. Tỷ lệ sinh của nữ các DTTS thường cao, việc xây dựng gia đình sớm, nhiều con, chưa xóa bỏ được phong tục, tập quán lạc hậu đã ảnh hưởng không nhỏ tới sự phát triển của bản thân và cộng đồng. Tỷ lệ nhân lực nữ đặt vòng tránh thai thấp, tỉ lệ nam giới nhận thức đầy đủ trách nhiệm kế hoạch hóa gia đình còn chưa cao.

Khả năng tiếp cận nguồn lực sản xuất và các dịch vụ công thấp, phụ nữ không đủ điều kiện tiếp cận về pháp luật, chưa được bảo vệ quyền lợi và lợi ích hợp pháp. Điều kiện và ý thức tiếp cận thông tin, hiểu biết về văn hóa, xã hội, khoa học và công nghệ…của phụ nữ các DTTS còn nhiều hạn chế với những nguyên nhân chủ quan và khách quan.

Tỉ lệ phụ nữ các DTTS tham gia vào các lĩnh vực phi nông nghiệp còn thấp, họ chủ yếu tham gia lao động ở khu vực nông nghiệp, nông thôn.

Bên cạnh những khó khăn tồn tại, trong nền kinh tế hàng hóa nữ DTTS cũng có những phẩm chất nổi bật như: cần cù, chịu thương, chịu khó, sống có trách nhiệm, vì mọi người, đặc biệt là đức tính chân thật, khéo léo và sáng tạo trong công việc, sức khỏe dẻo dai được rèn luyện trong môi trường khắc nghiệt…với việc đổi mới tư duy, tiếp nhận văn hóa mới đã giúp họ đang dần thích nghi với sự thay đổi của xã hội theo hướng hiện đại. Tuy nhiên, sự thích nghi này cần được đẩy mạnh hơn nữa, nhất là hiện nay với thời đại công nghệ 4.0 đòi hỏi sự chuyển mình mạnh hơn nữ từ nguồn nhân lực này.

*1.1.2.2 Nội dung phát triển NNL nữ các dân tộc thiểu số*

*Về số lượng*: phát triển NNL nữ về mặt số lượng, thể hiện ở quy mô dân số, cơ cấu về giới và độ tuổi.

Hiện nay lao động nữ các DTTS đang bị mất cân bằng về cơ cấu, chủ yếu lao động làm việc trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp. Vì vậy một trong những nội dung của việc phát triển NNL đó là việc đẩy mạnh, nâng cao trình độ, đào tạo nghề là bước ngoặt cơ bản để dịch chuyển cơ cấu lao động sang lĩnh vực phi nông nghiệp.

*Về chất lượng*: Chất lượng NNL thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của NNL, được biểu hiện thông qua các tiêu chí: Sức khỏe, trình độ chuyên môn, trình độ học vấn và các phẩm chất đạo đức - tinh thần. Chất lượng NNL là khái niệm tổng hợp bao gồm những nét đặc trưng về trạng thái trí lực, thể lực, phong cách đạo đức, lối sống và tinh thần của nguồn nhân lực, chất lượng NNL do trình độ phát triển kinh tế - xã hội và chính sách đầu tư phát triển NNL của chính phủ quyết định.

**1.2. Vai trò của việc phát triển nguồn nhân lực nữ các dân tộc thiểu số đối với sự phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam hiện nay**

***1.2.1. Phát triển nguồn nhân lực nữ các dân tộc thiểu số là động lực cho sự phát triển và ổn định kinh tế - xã hội địa phương.***

Phát triển NNL nữ các DTTS là giải pháp phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, chiến lược phát triển bình đẳng giới của Đảng, nhà nước ta. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc của Đảng lần thứ XI xác định rằng “Phát triển NNL nhất là NNL chất lượng cao” là một trong ba khâu đột phá quan trọng của chiến lược phát triển kinh tế xã hội giai đoạn 2011-2020. Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới năm 2011-2020 cũng khẳng định sự cần thiết phải giảm khoảng cách giới trong lĩnh vực kinh tế, lao động, việc làm tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí quản lý, lãnh đạo, từng bước giảm khoảng cách giới trong lĩnh vực chính trị. Nghị quyết 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 của Bộ chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đặt ra mục tiêu “phấn đấu đến năm 2020, phụ nữ được nâng cao trình độ về mọi mặt, có trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH và hội nhập kinh tế quốc tế; có việc làm, được cải thiện rõ rệt về đời sống vật chất, văn hóa, tinh thần; tham gia ngày càng nhiều hơn vào công việc của xã hội, bình đẳng trên mọi lĩnh vực; đóng góp ngày càng lớn hơn cho xã hội và gia đình”[36; 2]. Các văn bản trên thể hiện quyết tâm của cả hệ thống chính trị trong phát triển NNL đặc biệt là NNLN trong đó có NNL nữ các DTTS.

***1.2.2. Phát triển NNL nữ các dân tộc thiểu số là một nội dung chủ yếu để đạt được bình đẳng giới***

Quan điểm phát triển bền vững được Việt Nam khẳng định rõ từ chiến lược phát triển kinh tế xã hội 1991 - 2000, các văn kiện Đại hội Đảng lần thứ IX, X, XI. Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020 nêu rõ Việt Nam coi trọng chất lượng, hiệu quả và tính bền vững của sự phát triển, gắn phát triển nhanh với phát triển bền vững, lấy phát triển nhanh làm cơ sở cho phát triển bền vững và phát triển nhanh nhằm tạo nguồn lực cho phát triển bền vững. Mục tiêu của phát triển bền vững là xây dựng nước Việt Nam xã hội chủ nghĩa dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh.

**1.3.** **Những yếu tố tác động đến sự phát triển nguồn nhân lực nữ các dân tộc thiểu số ở Việt Nam hiện nay**

***1.3.1. Sự tác động của công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập quốc tế và thị trường lao động ở Việt Nam đến sự phát triển NNL nữ các DTTS.***

*1.3.1.1 Sự tác động của công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế ở Việt Nam*

Phát triển NNL các DTTS trong đó có NNL nữ các DTTS phải xuất phát từ yêu cầu CNH, HĐH ở từng vùng, lãnh thổ và thống nhất với mục tiêu CNH, HĐH trên phạm vi cả nước.

Trong quá trình CNH, HĐH phải là những nguồn nhân lực tốt: có thể lực, tri thức khoa học, kỹ năng lao động, vốn sống văn hóa phẩm chất tâm lý xã hội tốt mới đóng vai trò quyết định đối với quá trình CNH, HĐH. Chính vì vậy, chủ thể điều khiển và tham gia quá trình này trước hết phải tự mình CNH, HĐH. Phát triển NNL phải đi trước, có mặt tùy theo mỗi bước của tiến trình CNH mà tiến hành đồng bộ, trong đó phát tiển NNL tinh hoa phải đi trước một bước.

CNH, HĐH, hội nhập kinh tế quốc tế giúp nâng cao thu nhập của NNL nữ các DTTS, lợi ích của CNH, HĐH đối với NNL nữ các DTTS đó là có thể thu hút các dòng vốn, công nghệ hiện đại để khai thác tài nguyên thiên nhiên và mở rộng hoạt động thương mại ra bên ngoài, thông qua các của khẩu kinh tế, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Từ đó khai thác có hiệu quả nguồn vốn, khoa học - công nghệ để chuyển dịch cơ cấu kinh tế, đầu tư cho cơ sở hạ tầng, giáo dục, y tế... nâng cao thu nhập và cơ hội cho người dân trong đó có nữ DTTS. Hội nhập kinh tế tạo điều kiện mở rộng thị phần quốc tế cho các sản phẩm khu vực trong nước có cơ hội xuất khẩu những mặt hàng tiềm năng về nông, lâm, thủy sản, đặc biệt là các mặt hàng hoa quả nhiệt đới. Cơ hội xuất khẩu bình đẳng có những ảnh hưởng tích cực đến hoạt động của các doanh nghiệp, các hộ gia đình. Sản xuất được mở rộng tạo nhiều công ăn việc làm cho lao động nữ trong đó có nữ các DTTS.

Việc hội nhập sẽ tạo điều kiện thúc đẩy việc thiết lập cơ cấu lao động theo định hướng thị trường, chính vì vậy cần những lao động có chuyên môn khoa học kỹ thuật cao điều đó thúc đẩy NNL nữ các DTTS phải nâng cao trình độ của mình, qua đó có cơ hội tham gia sâu hơn vào phân công lao động và hợp tác quốc tế, đặt nền móng cho sự phát triển bền vững.

*1.3.1.2. Sự tác động của thị trường lao động đến sự phát triển NNL nữ các dân tộc thiểu số ở Việt Nam hiện nay*

Phát triển kinh tế thị trường làm cho vùng DTTS gắn với thị trường cả nước và thị trường quốc tế, cho phép cơ cấu lại các nguồn lực cho phát triển bao gồm cả thu hút vốn đầu tư và bố trí lại NNL. Tuy nhiên do NNL nữ các DTTS có tính cạnh tranh thấp, nên thường bất lợi trong việc hòa nhập với dân tộc Kinh trong quá trình hình thành thị trường sức lao động. Do đó đòi hỏi vai trò hỗ trợ của nhà nước, doanh nghiệp và các tổ chức xã hội nhằm tăng cường vốn nhân lực đối với người DTTS.

***1.3.2. Sự tác động của giáo dục - đào tạo và y tế đến sự phát triển NNL nữ các DTTS***

*Giáo dục đào tạo*: Trong quá trình phát triển cộng đồng các DTTS, trường dân tộc nội trú có một vị trí quan trọng trong công tác giáo dục và đào tạo NNL. Chính sách cử tuyển học sinh người DTTS vào các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp là chính sách ưu tiên đối với người đồng bào DTTS, nhằm xây dựng, phát triển đội ngũ nhân lực chất lượng cao trong đó có nhân lực nữ, phục vụ cho các vùng cao, vùng sâu,vùng xa.

Ngoài ra nhà nước còn có nhiều chính sách khác nhằm ưu đãi, miễn giảm học phí, cấp học bổng, cho vay đi học và các hỗ trợ khác đối với học sinh, sinh viên thuộc các diện chính sách trong đó có con em đồng bào DTTS và vùng sâu, vùng xa… Các chính sách hỗ trợ ở mọi bậc học, từ phổ thông dạy nghề, trung học chuyên nghiệp đối với các đối tượng học sinh, sinh viên đã mang lại hiệu quả thiết thực trong việc tạo cơ hội và nâng cao số năm đi học của người dân, thực hiện công bằng xã hội và thúc đẩy phát triển NNL trong đó có NNL nữ các DTTS.

*Y tế và chăm sóc sức khỏe*: Việc ban hành Luật bảo hiểm y tế năm 2008 cho thấy sự cam kết mạnh mẽ của Đảng và nhà nước trong việc hỗ trợ toàn bộ hoặc một phần mức đóng bảo hiểm y tế đối với người nghèo, cận nghèo, người dân tộc thiểu số, đối tượng hưởng chính sách ưu đãi, trợ giúp xã hội. Chính sách bảo hiểm y tế đã góp phần tích cực và việc thực hiện mục tiêu công bằng xã hội, bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân. “Có tới 48,24% số hộ gia đình dân tộc thiểu số được khám chữa bệnh miễn phí thường xuyên” [106;247]. Bên cạnh những thành tựu đã đạt được, nhìn chung hệ thống chăm sóc sức khỏe tại các tỉnh phía miền núi chất lượng còn thấp do thiếu các thiết bị kỹ thuật hiện đại, trình độ tay nghề còn hạn chế của đội ngũ y, bác sỹ nhất là bác sỹ đầu ngành.

Y tế và chăm sóc sức khỏe có tác động rất lớn tới phát triển NNL nữ các DTTS. Một nền y tế phát triển và chăm sóc sức khỏe hiện đại sẽ tạo điều kiện chăm sóc con người, thế hệ tương lai chu đáo ngay từ khi trong bào thai, tạo ra những con người khỏe mạnh về thể chất, cường tráng về tinh thần. Chế độ chăm sóc đãi ngộ tốt, tạo điều kiện chăm sóc và bảo đảm sức khỏe cho người trưởng thành, người lao động có điều kiện bảo vệ sức khỏe cho cả gia đình.

***1.3.3. Sự tác động của chính sách của Đảng và nhà nước về phát triển NNL nữ đối với sự phát triển NNL nữ các dân tộc thiểu số.***

Nghị quyết số 110 NQ/TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước đã nêu rõ ba quan điểm liên quan đến phát triển nguồn nhân lực nữ:

*Thứ nhất*: Phát huy vai trò, tiềm năng to lớn của phụ nữ trong sự nghiệp CNH, HĐH, xây dựng và bảo vệ tổ quốc, nâng cao địa vị người phụ nữ, thực hiện bình đẳng giới trên mọi lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội là một trong những nhiệm vụ, mục tiêu quan trọng của cách mạng Việt Nam trong thời kỳ mới.

*Thứ hai*: Phát huy được tinh thần làm chủ, tiềm năng, sức sáng tạo và khả năng đóng góp cao nhất của các tầng lớp phụ nữ, góp phần tạo nên sức mạnh đại đoàn kết dân tộc để phát triển đất nước; đồng thời phải chăm lo cho phụ nữ tiến bộ về mọi mặt, quan tâm đầy đủ lợi ích hợp pháp, chính đáng để phụ nữ có điều kiện thực hiện tốt vai trò người công dân, người lao động, người mẹ, người thầy đầu tiên của con người.

*Thứ ba*: Xây dựng, phát triển vững chắc đội ngũ cán bộ nữ tương xứng với vai trò to lớn của phụ nữ là yêu cầu khách quan, là nội dung quan trọng trong chiến lược công tác cán bộ của Đảng.

Trên cơ sở ba quan điểm này, Đảng ta đã xác định rõ mục tiêu phấn đấu đến năm 2020, phụ nữ được nâng cao trình độ về mọi mặt, có trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH và hội nhập kinh tế quốc tế; có việc làm, được cải thiện rõ rệt về đời sống vật chất, văn hóa, tinh thần, tham gia ngày càng nhiều hơn công việc của xã hội, bình đẳng trên mọi lĩnh vực, đóng góp ngày càng lớn hơn cho xã hội và gia đình. Phấn đấu để nước ta là một trong những quốc gia trên thế giới có thành tựu bình đẳng giới tiến bộ nhất khu vực. Để đạt được mục tiêu này, Nghị quyết đã xác định rõ các nhóm giải pháp liên quan trực tiếp đến NNLN trong đó có: Xây dựng, hoàn thiện và thực hiện tốt hệ thống luật pháp, chính sách về bình đẳng giới, tạo điều kiện cho sự phát triển của phụ nữ. Xây dựng chính sách hỗ trợ, tạo điều kiện cho phụ nữ DTTS, miền núi vùng xâu, vùng xa, xóa mù chữ, phổ cập các cấp giáo dục phổ thông, đào tạo nghề, xóa đói, giảm nghèo, tiếp cận thông tin và hưởng thụ văn hóa. Có chính sách đặc thù với cán bộ nữ công tác ở vùng cao, là người dân tộc thiểu số.

Một số chính sách có tác động trực tiếp và gián tiếp tới sự phát triển NNL nữ các DTTS: Chương trình dân số - kế hoạch hóa gia đình; chính sách giáo dục và đào tạo NNL DTTS, chính sách y tế chăm lo sức khỏe cho đồng bào DTTS, chính sách giảm nghèo, chính sách xây dựng cơ sở hạ tầng; chính sách xã hội, chính sách chuyển giao khoa học - công nghệ cho đồng bào DTTS; chính sách phát triển vùng đồng bào DTTS.

***1.3.4. Sự tác động của yếu tố văn hóa truyền thống tới sự phát triển NNL nữ các dân tộc thiểu số***

Một trong những nét văn hóa của cư dân các DTTS là quan niệm về sinh con đẻ cái. Trước kia thường quan niệm “con đàn cháu đống, đông con càng nhiều của thì phúc đức mới đầy nhà”, sinh con để có NNL làm nương, rẫy và gánh vác công việc của gia đình, phụ giúp cha mẹ, chăm sóc cha mẹ khi về già

Hiện nay, khi trong gia đình có người thân bị ốm, người DTTS đã có phương pháp chữa bệnh tương đối khoa học và hiểu biết, điều này khác hẳn với trước kia, bà con hay chữa bệnh theo kinh nghiệm dân gian, cúng ma, làm lễ trừ tà, đuổi bệnh…số lượng thầy lang, thầy cúng không còn nhiều, phần lớn người dân đã biết tới trạm xá, bệnh viện để thăm khám, chữa bệnh với suy nghĩ sẽ chữa bệnh tốt hơn, khoa học hơn. Khoa học công nghệ hiện đại, văn hóa dân chủ, văn hóa thị trường, văn minh đô thị, văn minh công nghiệp…qua giao lưu và hội nhập chính là những tiếp biến văn hóa tạo ra những chuyển biến cần thiết trong văn hóa của người DTTS.

***1.3.5. Ảnh hưởng của yếu tố bản thân nguồn nhân lực nữ các dân tộc thiểu số đối với sự phát triển NNL nữ các DTTS ở Việt Nam hiện nay.***

*Về phẩm chất đạo đức - tinh thần*: NNL nữ các DTTS vẫn còn có xu hướng giao trọng trách cho nam giới từ trong gia đình cho đến ngoài xã hội. NNL nữ các DTTS chưa có ý chí bứt phá vươn lên làm giàu cho bản thân, cho gia đình và cho xã hội, họ vẫn tin theo những chuẩn mực mang tính khuôn mẫu như trọng lễ nghi, chữ tín, danh dự, sức khỏe, sống chân hòa, chưa có thói quen làm việc theo kế hoạch, chưa có ý thức độc lập tự chủ [phụ lục 13]. Họ quan tâm tới những lĩnh vực trong một khuôn khổ nhất định, chưa quan tâm tới mở rộng khoa học và công nghệ, *Về mặt trí lực*: Đa số nữ DTTS có trình độ học vấn thấp, nhiều nữ DTTS chủ yếu là dân tộc Mông trong độ tuổi lao động không biết chữ.

**Tiểu kết chương 1**

Phát triển NNL là quá trình nâng cao và hoàn thiện năng lực của con người về mọi mặt: Thể lực, trí lực, đao đức - tinh thần, đồng thời phân bổ, sử dụng, khai thác và phát huy hiệu quả nhất nguồn nhân lực thông qua hệ thống phân công lao động và giải quyết việc làm để phát triển kinh tế - xã hội. Phát triển NNL được coi là quá trình làm biến đổi về số lượng, chất lượng và cơ cấu NNL để ngày càng đáp ứng tốt hơn yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

Nguồn nhân lực nữ các DTTS là một bộ phận quan trọng của NNL nói chung, là nguồn lực không thể thiếu được của quá trình phát triển. Phụ nữ có những lợi thế phát triển nhất định so với nam giới. Trao quyền và tạo điều kiện cho phụ nữ phát huy những lợi thế của mình, giảm dần những khoảng cách về năng lực và quyền lực so với nam giới chính là góp phần để tạo nên nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu, lợi thế đất nước.

Phát triển nguồn nhân lực nữ các DTTS có vị trí và vai trò đặc biệt quan trọng trong không chỉ phát triển kinh tế - xã hội, thực hiện mục tiêu bình đẳng giới trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế, mà còn là nhân tố không thể thiếu trong công cuộc phát triển kinh tế - xã hội bền vững, đảm bảo tiến bộ, công bằng của xã hội và góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay. Tuy nhiên trong quá trình phát triển lực lượng này cũng chịu tác động của rất nhiều yếu tố, trong đó có có sự tác động của yếu tố CNH, HĐH, thị trường lao động, giáo dục đào tạo...và yếu tố chủ quan của bản thân người phụ nữ DTTS. Không phát triển nguồn nhân lực nữ, trong đó có NNL nữ dân tộc thiểu số sẽ gây lãng phí lớn và chậm tiến trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, nhất là những khu vực có vị trí trọng yếu về mặt chính trị, quân sự nhưng kinh tế - xã hội còn gặp nhiều khó khăn, làm chậm tiến độ phát triển của quốc gia. Đầu tư cho phụ nữ vì vậy luôn là việc làm cần được quan tâm và cần thiết với mỗi quốc gia trong giai đoạn hiện nay.

***Chương 2***

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NỮ CÁC DÂN TỘC THIỂU SỐ**

**Ở TÂY BẮC HIỆN NAY - THỰC TRẠNG VÀ NGUYÊN NHÂN**

**2.1. Đặc điểm về tự nhiên, kinh tế - xã hội và NNL nữ các DTTS ở Tây Bắc hiện nay**

***2.1.1. Đặc điểm về tự nhiên***

Về mặt hành chính, vùng Tây Bắc gồm 6 tỉnh: Hòa Bình, Sơn La, Điện Biên, Lai Châu, Lào Cai, Yên Bái, với diện tích trên 5,64 triệu ha và trên 3,5 triệu dân [82; 21].( 127; 21)

***2.1.2. Đặc điểm về kinh tế - xã hội ở Tây Bắc hiện nay***

Tây Bắc có trình độ phát triển kinh tế chưa cao, đời sống nhân dân còn gặp nhiều khó khăn. Mức sống các tỉnh Tây Bắc vẫn còn khoảng cách lớn với mức trung bình cả nước (chỉ bằng 40%-60% trung bình của người dân cả nước - năm 2012). Khu vực này có tỷ lệ hộ nghèo cao nhất cả nước, riêng Sơn La (2013) cao gấp ba lần so với mức trung bình cả nước, Điện Biên là 38,6% (2013) gấp bốn lần mức 9,8% của cả nước. [67;1]

Cơ cấu dân tộc vùng Tây Bắc rất đa dạng, đây là vùng có cơ cấu dân số là người dân tộc thiểu số lớn nhất toàn quốc. “Hiện vùng Tây Bắc có 23 dân tộc thiểu số sinh sống chiếm 79,2% dân số toàn vùng. Cơ cấu dân tộc vùng Tây Bắc thuộc ba ngữ hệ lớn ở Đông Nam Á và Việt Nam là nhóm Thái - Ka Đai. Dân số người Kinh ở vùng Tây Bắc chiếm tỉ lệ thấp nhất trong toàn quốc (20,8%)” [81; 40].

***2.1.3 Đặc điểm NNL nữ các DTTS ở Tây Bắc hiện nay***

NNL nữ các DTTS ở Tây Bắc hiện nay, ngoài những nét đặc điểm chung với NNL nữ DTTS trên toàn quốc họ cũng có những nét đặc điểm riêng biệt mang tính đặc trưng vùng miền. Tây Bắc có 23 dân tộc thiểu số cùng sinh sống chiếm gần 80% dân số toàn vùng. Trong 23 DTTS sinh sống ở Tây Bắc hiện nay có 02 dân tộc trên 500 nghìn người (Thái, Mường), 09 dân tộc thiểu số chiếm trên 90% người cùng dân tộc của cả nước, 03 dân tộc có dân số từ 100 nghìn đến 500 nghìn người (Tày, Mông, Dao).

 Kết quả tổng điều tra dân số và nhà ở của cục thống kê nhiều năm cho thấy các DTTS vùng Tây Bắc có dân số trẻ với tỉ lệ thanh thiếu niên từ 10-34 tuổi chiếm 39,9% DTTS trong vùng, trong đó nam chiếm 49,76 % nữ chiếm 50,24 %. Đây là lực lượng dân số trẻ hùng hậu, cần chăm sóc và bồi dưỡng đào tạo để có tri thức phục vụ cho công cuộc phát triển kinh tế - xã hội.

Về trí lực: Trình độ học vấn phổ thông của NNL nữ các DTTDS thấp hơn mức trung bình của cả nước và còn nhiều bất cập. Tỷ lệ NNL nữ DTTS qua đào tạo của Tây Bắc còn rất thấp so với cả nước. Hiện nay, Tây Bắc đang trong tình trạng thiếu lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao ở các ngành giáo dục, điện tử, tin học, công nghệ…

**2.2. Thực trạng phát triển NNL nữ các DTTS ở Tây Bắc hiện nay**

***2.2.1. Những thành tựu đã đạt được***

*2.2.1.1 Số lượng NNL nữ các DTTS tăng lên và cơ cấu thay đổi theo hướng giảm tỉ trọng trong nông nghiệp*

Số lượng nguồn nhân lực nữ các DTTS: được đo bằng quy mô và tốc độ tăng trưởng nguồn nhân lực này, trong đó số lượng nguồn nhân lực nữ DTTS phụ thuộc chặt chẽ vào quy mô dân số.

Trong vòng 7 năm, trung bình mỗi năm NNL nữ tăng 22.000 người. Với mức tăng trưởng nhanh chóng, NNL nữ các DTTS ngày càng tham gia nhiều hơn vào bản đồ lao động của toàn khu vực, góp phần nâng cao sự phát triển kinh tế - xã hội, qua đây vị trí, vai trò của nữ DTTS ngày càng được nâng cao hơn với những đóng góp của họ cho nền kinh tế xã hội. Số lượng NNL nữ tăng mạnh (154.619 người trong vòng 7 năm) thể hiện sự tham gia mạnh mẽ của lực lượng lao động nữ hàng năm vào nền kinh tế - xã hội của toàn khu vực. Có thêm 89.215 nữ DTTS trong độ tuổi lao động từ 2009 đến 7/2015. Với tỉ trọng NNL nữ DTTS năm 2009 là 28.5%, năm 2015 lực lượng này đã tăng lên 30%, trung bình mỗi năm tăng 0,25%, với tốc độ tăng trưởng cao và ổn định qua 6 năm.

Lực lượng lao động nữ đã tham gia nhiều hơn vào các công việc của xã hội.

Cơ cấu nguồn nhân lực nữ các DTTS: đã có sự thay đổi đáng kể theo hướng tăng lên trong các ngành phi nông nghiệp như ngành công nghiệp nhẹ, các ngành nghề thủ công. Với cơ cấu kinh tế chuyển biến giai đoạn 2010-2015 của các tỉnh Sơn La, Điện Biên, Hòa Bình phần nào lý giải được sự chuyển biến của cơ cấu NNL.

*2.1.1.2 Chất lượng nguồn NNL nữ các DTTS được nâng cao hơn*

*Giáo dục đào tạo*

Hệ thống trường, lớp ngày càng được mở rộng, đáp ứng nhu cầu học ngày càng cao của nhân dân. Mạng lưới trường lớp từ mầm non tới các bậc phổ thông với các hình thức tổ chức đa dạng đã được mở rộng và phát triển rộng khắp trên tất cả các vùng, từ cấp bản, xã, vùng sâu, vùng DTTS tới cấp huyện, thành phố.

Sau thời gian 4 năm từ 2013 tới 2017 lực lượng người DTTS tham gia làm giáo viên ngày càng tăng lên, cụ thể Sơn La tăng 623 giáo viên, Điện Biên tăng 257 giáo viên, riêng Hòa Bình số lượng giáo viên có phần giảm, tuy nhiên con số vẫn duy trì ở mức hơn 400 người. Việc tăng về số lượng chủ yếu rơi vào giáo viên bậc tiểu học do thời gian gần đây nhiều điểm trường tiểu học được mở rộng, con e đồng bào DTTS theo học đông đảo hơn trước.

Công tác đào tạo nghề (trình độ sơ cấp và đào tạo nghề dưới 3 tháng) cũng được chú trọng đẩy mạnh, trong 3 năm (2010-2012) theo Quyết định số 1956, Sơn La có 96 %, Hòa Bình 71% và Điện Biên 57% người DTTS được hỗ trợ học nghề trong đó 71% học nghề trong lĩnh vực nông nghiệp. Song song với việc đẩy mạnh giải quyết việc làm cho lao động nói chung, công tác hỗ trợ tạo việc làm cho lao động là đồng bào dân tộc thiểu số đặc biệt là nữ DTTS cũng được các địa phương đẩy mạnh.

 *Y tế - chăm sóc sức khỏe*

*Thể lực:* Thể lực bao gồm sức khỏe và tình trạng sức khỏe của con người. Theo Tổ chức Y tế Thế giới (WHO), sức khỏe là trạng thái của con người thoải mái về vật chất, trí tuệ và xã hội.

NNL nữ các DTTS có vai trò quan trọng trong việc duy trì giống nòi, nguồn nhân lực cho thế hệ tương lai, những bà mẹ khỏe mạnh sẽ sinh ra những đứa con khỏe mạnh, con người có thể lực dồi dào làm việc cũng có năng suất cao hơn. Vì thế, quan tâm và cải thiện sức khỏe cho phụ nữ là một phương tiện cho phát triển kinh tế và phát triển con người.

Với sự cố gắng nỗ lực chung của toàn xã hội trong thời gian qua nên NNL nữ các DTTS đã có sự phát triển vượt bậc về thể trạng và sức vóc. So về sức vóc, thể lực với dân tộc đa số, NNL nữ DTTS có thể trạng thấp bé hơn, sức bền kém hơn, phải lao động trong môi trường khắc nghiệt, vì vậy thời gian họ cống hiến cho lao động cũng ngắn hơn và chất lượng cũng không được cao bằng so với dân tộc đa số. Tuy nhiên độ nhanh nhạy và độ khéo léo trong lao động đồng áng lại là một lợi thế mạnh của nữ DTTS.

 Số cán bộ y tế cũng tăng lên không ngừng ở khu vực Tây Bắc, năm 2004 toàn vùng Tây Bắc có 10.791 cán bộ y tế, trong đó có 1.259 bác sỹ, năm 2012 con số này tăng lên 13.217 người trong đó có 1.561 bác sĩ và năm 2017 tại ba tỉnh Sơn La, Điện Biên, Hòa Bình số lượng bác sĩ là 2.254 bác sĩ [130]. Số lượng bác sĩ tăng lên, nhiều cơ sở y tế được nâng cấp, chất lượng dịc vụ y tế ngày càng cao hơn trước, chế độ chăm sóc sức khỏe cho người dân ngày càng được quan tâm và đảm bảo. Số cơ sở khám, chữa bệnh trực thuộc sở Y tế cũng tăng lên hàng năm tại các tỉnh.

***2.2.2. Những mặt hạn chế còn tồn tại***

*2.2.2.1 Cơ cấu vùng miền, cơ cấu ngành nghề lao động còn bất hợp lý*

*Phân bố nguồn nhân lực theo lãnh thổ giữa các tỉnh vùng Tây Bắc không đồng đều*: Giữa các địa phương trong vùng, trong tỉnh có diện tích nhỏ nhưng lại có dân số đông và ngược lại. Phân bố cơ cấu NNL theo lãnh thổ hiện nay ở Tây Bắc bị mất cân đối nghiêm trọng.

Với 79,2% dân số là người DTTS phần lớn tập trung ở khu vực nông thôn, tuy nhiên với đặc điểm tự nhiên ở Tây Bắc, hầu như các khu vực đó là nơi vùng núi cao, hẻo lánh, vùng sâu, xa. Nơi mà người dân sống chủ yếu phụ thuộc vào trồng trọt và chăn nuôi theo mùa vụ tự nhiên, với những triền đồi cao lừng lững, mỗi ngôi nhà cách nhau hàng trăm mét thậm chí hàng cây số, không có sóng điện thoại, dùng đài radio nắm tin tức, chưa có điện lưới quốc gia….tách xa hẳn cuộc sống ồn ào nơi đô thị và những thành tựu văn minh hiện đại. Sự kết nối đời sống hằng ngày, giao lưu văn hóa - xã hội hết sức khó khăn, thiếu thốn.

Lao động dân tộc thiểu số chủ yếu tập trung ở vùng sâu, vùng nông thôn, điều đó cũng chứng tỏ sự phát triển chậm của người lao động DTTS.

*Cơ cấu ngành nghề đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực nữ các DTTS* *mất cân đối, chuyển dịch chậm so với mặt bằng chung:* Với lỉ lệ: 89,6% dân cư DTTS sống ở nông thôn, trong đó 49,2% là NNL nữ các DTTS chiếm 28,5% trong tổng số người DTTS của toàn vùng, tác giả nhận thấy những phân tích về lao động nông thôn, lao động DTTS phản ánh khá sát thực với bản thân NNL nữ các DTTS của khu vưc Tây Bắc. Sự phát tiển của NNL nữ các DTTS ở Tây Bắc gắn liền với sự phát triển của lao động nông thôn của khu vực này.

Trình độ chuyên môn kỹ thuật của NNL nữ được đo lường thông qua số lượng lao động đã qua đào tạo. Theo cách tính như vậy, trình độ chuyên môn kỹ thuật của NNL nữ các DTTS vùng Tây Bắc sẽ được chia ra thành các cơ cấu sau: lao động làm trong ngành nông, lâm, thủy sản; lao động làm việc trong ngành công nghiệp và xây dựng; lao động làm trong lĩnh vực dịch vụ.

Đại đa số lao động nông thôn vẫn chủ yếu dựa vào hoạt động sản xuất nông nghiệp là chính, phụ thuộc chủ yếu vào canh tác nông nghiệp với sự phân tán nhỏ lẻ, quy mô không lớn và manh mún.

*Thu nhập của phụ nữ DTTS Tây Bắc tính theo ngành nghề năm 2015*

 *Nguồn: Phụ lục 13 - câu hỏi số 3*

Với điều tra xã hội học của chúng tôi, thu nhập theo ngành nghề của nữ DTTS ở Tây Bắc chủ yếu tập trung vào lĩnh vực nông nghiệp chiếm 82%, so với nữ DTTS trên toàn quốc là 85,9%.

*Cơ cấu lao động chia theo nghề nghiệp*: đối với lao động từ 15 tuổi trở lên chủ yếu lao động trong lĩnh vực giản đơn (82%), trong khi đó trung bình các dân tộc thiểu số của cả nước là 75,4%. Việc làm tiếp theo thuộc về các lĩnh vực như nông lâm nghiệp và thợ thủ công. Lao động làm trong lĩnh vực bậc cao (0,8%) và bậc trung (1,0%), so với mức trung bình của các DTTS trong cả nước là 1,3% và 1,4% [126;142]. Làm lãnh đạo 0,4%, so với trung bình con số của cả nước là 0,5%. Hầu hết lao động của các DTTS mới chỉ dừng lại ở có việc làm, lao động giản đơn, ít được đào tạo, thu nhập thấp, đời sống còn gặp nhiều khó khăn. Số liệu này cũng phản ánh tình trạng thực tế vùng DTTS Tây Bắc không chú ý tới lĩnh vực nghề nghiệp có chuyên môn kỹ thuật cao, hầu như họ làm nông, lâm nghiệp, điều này phản ánh thực tế môi trường sống ở khu vực vùng núi cao, ngành nghề chủ yếu làm nương rẫy, chăn nuôi gia súc, điều này đã tạo nên hình ảnh đậm nét khi nghĩ về con người Tây Bắc. Với điều kiện đất canh tác ít, độ dốc lớn, quy mô phân tán, trình độ học vấn thấp, suy thoái đất cùng với vấn đề khó khăn khi tiếp cận thị trường…khiến cho gia đình rơi vào vòng luẩn quẩn của đói nghèo. Qua đây cơ hội thoát nghèo và giảm khoảng cách đối với các dân tộc khác ngày càng khó khăn.

*2.2.2.2 Phát triển chất lượng nguồn nhân lực chậm và hạn chế nhiều mặt*

 *Tuy có sự phát triển vượt bậc về thể trạng và sức khỏe trong những năm gần đây nhưng so với các vùng khác trên cả nước, thể lực của NNL nữ các DTTS vẫn còn thấp, bé hơn*

Theo Khảo sát của Báo cáo phát triển con người Việt Nam năm 2015 về tăng trưởng bao trùm mức sống của NNL nữ Tây Bắc ngày càng được nâng lên, nhờ đó phần lớn thể lực được cải thiện. Tuy nhiên do yếu tố nòi giống, điều kiện tự nhiên, khí hậu không thuận lợi cho sự phát triển thể lực, điều kiện kinh tế xã hội và chăm sóc sức khỏe chưa phát triển, cộng với chiến lược phát triển nhân lực chưa được triển khai đồng bộ nên tầm vóc của lao động nữ các DTTS Tây Bắc được đánh giá còn thấp, bé, sức mạnh và sức bền còn thua kém so với các vùng miền khác trong cả nước, tuy đã được cải thiện, xong còn chậm.

*Vấn đề hôn nhân và chăm sóc sức khỏe sinh sản:* Với số liệu thống kê của Cục Bảo vệ và Chăm sóc trẻ em cho thấy năm 2009 với 10 tỉnh có tỷ lệ kết hôn sớm (dưới 18 và 20 tuổi) cao nhất cả nước thì Tây Bắc chiếm tới 4 tỉnh đặc biệt là các tỉnh nghèo như Điện Biên (17,53%), Sơn La (17,14%). Là những tỉnh có tỷ lệ kết hôn từ 15-17 tuổi cao gấp 7-9 lần so với mức trung bình trung của cả nước (3,12%) [phụ lục 2]. Cũng tại những tỉnh này tỷ lệ kết hôn từ 15-19 tuổi cao gấp 3-4 lần so với mực trung bình trung của cả nước (8,51%), Sơn La (29,08%), Điện Biên (27,6%). Đây cũng là khu vực có tỷ lệ kết hôn trung bình lần đầu từ 15-19 của nữ thấp nhất (18,4 tuổi), tỷ lệ kết hôn ở tuổi 15-17 cũng cao nhất cả nước (21,6%) [128; 71] trong độ tuổi từ 10-17 tuổi, cứ 10 em trai thì có 1 em lấy vợ, 05 em gái thì có 01 em có chồng. Hôn nhân cận huyết cũng sảy ra chủ yếu tại các tỉnh Tây Bắc, từ năm 2004 đến 2011 tại tỉnh Hòa Bình khảo sát ở huyện Kim Bôi nơi có 90% dân số là người Mường, có tới 23% dân số trong huyện mang gen bệnh tan máu bẩm sinh.

Theo Tổng quan thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số (7/2015), tỉ lệ tảo hôn của các dân tộc sống ở Tây Bắc lên tới 35,9 % cao hơn so với mức trung bình của các DTTS trong cả nước (26,6%), đặc biệt tỉ lệ tảo hôn cao nhất đó là ở dân tộc Mông 59,7%, Xinh mun, Khơ mú cao gấp đôi so với trung bình của cả nước, tiếp đó còn các dân tộc tảo hôn ở tỉ lệ cao như: Thái, Lào, Kháng, La ha. [126;27]

Hiện nay, nạn tảo hôn và hôn nhân cận huyết vẫn còn tồn tại, diễn biến ngày càng phức tạp, đặc biệt đối với vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới thậm trí là cả khu vực đô thị.

 Nguồn nhân lực nữ các DTTS có độ tuổi trung bình tương đối trẻ, tuy nhiên tỷ lệ sinh, tỉ lệ chết và tỉ lệ tăng dân số tự nhiên còn tương đối cao.

Tỷ lệ thực hiện các biện pháp kế hoạch hóa gia đình rất thấp. Theo số liệu thống kê của Tổng cục thống kê năm 2010 có tới 22% nhân lực nữ trong độ tuổi sinh đẻ không sử dụng biện pháp tránh thai, việc sinh đẻ vẫn tự phát, điều này ảnh hưởng rất lớn tới sức khỏe của NNL nữ, quỹ thời gian dành cho chăm sóc gia đình, con cái nhiều chính vì vậy chăm sóc bản thân và danh thời gian cho lao động sản xuất kinh tế bị hạn hẹp điều đó ảnh hưởng rất lớn tới sức sản xuất của gia đình và xã hội.

Bên cạnh đó một bộ phận không nhỏ chị em nữ giới DTTS không thể tự quyết định các vấn đề liên quan tới sinh đẻ, khoảng cách sinh, số con

*Trình độ dân trí, học vấn còn thấp so với các vùng miền khác:*Nhìn chung trình độ học vấn của nguồn nhân lực nói chung và NNL nữ nói riêng ở khu vực Tây Bắc ngày càng được tăng lên tuy nhiên so với mặt bằng chung của cả nước và khu vực Đồng bằng sông Hồng thì tỉ lệ này vẫn còn ở mức thấp, thậm chí vào khu vực thấp nhất cả nước, trong đó cần có sự quan tâm đặc biệt đối với một vài dân tộc còn có khoảng cách rất xa so với mặt bằng chung của cả nước như: Mông, Xinh mun, Phù lá, La ha, La chí... Tỷ lệ nhân lực nữ chưa biết chữ, chưa tốt nghiệp trung học phổ thông còn cao, đặc biệt những khu vực vùng sâu, vùng xa, vùng núi cao, tỉ lệ tái mù chữ, trẻ em nhất là trẻ em gái bỏ học vẫn còn.

*Về chỉ số phát triển con người (HDI):* Chỉ số HDI của các tỉnh miền núi phía bắc thời gian qua đã có những tiến bộ từ 0,0585 (năm 2001) lên 0,63 năm 2004; năm 2008 là 0,66. Tuy nhiên so với vùng đồng bằng sông Hồng và cả nước thì HDI vẫn thấp hơn. Trình độ HDI (2008) cũng không đồng đều giữa các tỉnh có 6 tỉnh thuộc nhóm có trình độ phát triển thấp thì Tây Bắc chiếm 3 tỉnh đó là: Sơn La, Lai Châu, Điện Biên [113; 94-95].

Chỉ số phát triển giới của Tây Bắc trong tương quan với các vùng miền khác trong cả nước cũng đạt mức thấp nhất, thấp hơn cả Tây Nguyên, đặc biệt thấp hơn so với khu vực Đồng bằng sông Hồng. Điều này đã lý giải nguyên nhân Tây Bắc lại là khu vực có thu nhập thấp và là vùng có tỉ lệ nghèo đói cao nhất trong cả nước.

**2.3. Nguyên nhân của thực trạng phát triển NNL nữ các DTTS ở Tây Bắc hiện nay**

***2.3.1. Nguyên nhân của thành tựu***

Trong những năm qua, NNL nữ các DTTS đã có bước tiến bộ vượt bậc, thể hiện qua số liệu cụ thể phân tích trên. Có được những kết quả như vậy là do các nguyên nhân sau:

*Thứ nhất*: *Đảng, Nhà nước và toàn bộ hệ thống chính trị luôn giành sự quan tâm, đầu tư, chỉ đạo đúng đắn, kịp thời để xây dựng và phát triển NNL nữ các DTTS*.

*Thứ hai:* *Đời sống kinh tế - xã hội của người DTTS ở Tây Bắc được nâng cao hơn* *sau nhiều năm đổi mới*.

 *Thứ ba: Trình độ dân trí của người dân Tây Bắc, đặc biệt của vùng đồng bào dân tộc thiểu số được nâng cao hơn rất nhiều.*

*Thứ tư:Ý chí phấn đấu của NNL nữ các dân tộc thiểu số ở Tây Bắc ngày càng được nâng cao.*

*Thứ năm: Phong trào xây dựng gia đình văn hóa được đẩy mạnh và thực sự thu hút người dân*.

*Thứ sáu: Toàn cầu hóa ngày càng mạnh mẽ*,.

***2.3.2. Nguyên nhân của hạn chế***

*Thứ nhất*: *Điều kiện kinh tế - xã hội của các tỉnh Tây Bắc còn yếu, kém lạc hậu hơn so với các vùng khác trên cả nước*.

 *Thứ hai: Giáo dục - đào tạo phát triển chậm, giải quyết khâu giữa đào tạo và sau đào tạo còn bất cập*.

*Thứ ba: Nhận thức của một bộ phận xã hội về vị trí, vai trò của phụ nữ các DTTS còn thấp, chưa đầy đủ*.

*Thứ tư: Văn hóa truyền thống và bản thân người phụ nữ DTTS còn tồn tại nhiều yếu tố lạc hậu*.

**Tiểu kết chương 2**

Nguồn nhân lực nữ các DTTS Tây Bắc đã có nhiều cải thiện trong những năm vừa qua. Điều đó chứng minh cho sự đầu tư đúng đắn của Đảng và Nhà nước vào phát triển kinh tế - xã hội của một vùng mang nhiều ý nghĩa trên các lĩnh vực như Tây Bắc. Song, với các đặc trưng riêng biệt, NNL nữ các DTTS ở Tây Bắc vẫn còn nhiều hạn chế, yếu kém và lạc hậu hơn so với mức trung bình của cả nước, công tác phát triển nguồn nhân lực nữ các DTTS vùng Tây Bắc vẫn gặp không ít khó khăn, trở ngại.

Các chỉ tiêu về chất lượng giáo dục của vùng còn thấp so với yêu cầu phát triển ngày càng gia tăng của đất nước. Đặc biệt, một số tỉnh như Điện Biên, Lai Châu, sự cải thiện các chỉ tiêu về đào tạo nói chung và đào tạo NNL nữ các DTTS nói riêng rất chậm chạp, thậm chí có xu hướng tăng giảm không ổn định. Những hạn chế này bắt nguồn từ xuất phát điểm của vùng Tây Bắc thấp hơn so với các địa phương khác, đặc biệt nữ các DTTS lại cư trú hầu hết ở khu vực nông thôn, vùng sâu, xa và vùng đặc biệt khó khăn. Khi mức sống người dân còn thấp, họ sẽ không có nhiều mong muốn cho con em đến trường.

Những bất cập mang tính đặc trưng như: ngôn ngữ, chương trình giáo dục, đào tạo đang tác động không nhỏ đến kết quả học tập và nâng cao chất lượng tay nghề lao động. Khó khăn nội tại từ các chính sách lao động và việc làm cũng cần được xem xét. Một số chính sách ban hành nhưng nguồn lực thực hiện chính sách còn thiếu. Trong khi đó, một số chính sách khác lại có quá nhiều đầu mối quản lý, trùng lắp, gây lãng phí. Vì vậy, kết quả nâng cao chất lượng lao động đặc biệt là lao động nữ các DTTS, trước hết là thông qua đào tạo của vùng Tây Bắc vẫn còn thấp hơn nhiều so với nhiều vùng trong cả nước. Các vấn đề cơ bản đặt ra với sự phát triển nhân lực Tây Bắc dự báo những rào cản lớn cho sự phát triển kinh tế - xã hội bền vững.

Do đó nhận thức, rà soát và đánh giá sự phù hợp của các chính sách phát triển nhân lực DTTS các địa phương thuộc vùng Tây Bắc và tình hình thực tế của nguồn nhân lực là việc làm cần thiết. Qua đây thấy được những vấn đề mấu chốt đặt ra với của việc phát triển NNL nữ các DTTS ở Tây Bắc. Từ đó, hướng đến các giải pháp phát triển kinh tế toàn vùng, tương xứng với những tiềm năng ẩn chứa.

***Chương*** ***3***

**NHỮNG GIẢI PHÁP CHỦ YẾU TIẾP TỤC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NỮ CÁC DÂN TỘC THIỂU SỐ** **Ở TÂY BẮC HIỆN NAY**

Văn kiện Đại hội XII của Đảng Cộng sản Việt Nam nhấn mạnh:

“Thu hút, phát huy mạnh mẽ mọi nguồn lực và sức sáng tạo của nhân dân. Chăm lo nâng cao đời sống vật chất, tinh thần, giải quyết tốt những vấn đề bức thiết; tăng cường quản lý phát triển xã hội, bảo đảm an ninh xã hội, an ninh con người; bảo đảm an sinh xã hội, nâng cao phúc lợi xã hội và giảm nghèo bền vững. Phát huy quyền làm chủ của nhân dân, phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc”[39;3].

 Như vậy, việc nâng cao trình độ nguồn nhân lực là một yêu cầu cấp thiết trong xây dựng và phát triển đất nước. Chúng ta cần nhanh chóng đầu tư phát triển nguồn nhân lực, tiến tới “nền kinh tế tri thức”; cập nhật, trọng dụng và phát huy tài năng, giá trị của nguồn nhân lực cấp cao để theo kịp tốc độ chung toàn cầu. Phát triển NNL trong đó có NNL nữ các DTTS cho vùng Tây Bắc không nằm ngoài mục tiêu chung đó. Để tiếp tục phát triển nguồn NNL nữ các DTTS cho vùng Tây Bắc cần tập trung các giải pháp chủ yếu sau đây.

**3.1. Nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho NNL nữ các DTTS ở Tây Bắc hiện nay**

***Chuyển dịch cơ cấu lao động trong ngành nông nghiệp, khuyến khích phát triển các doanh nghiệp để giải quyết việc làm:***

Chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông thôn theo hướng tăng tỉ trọng các dịch vụ phục vụ nông nghiệp và nông thôn, tiểu thủ công nghiệp và các dịch vụ du lịch nông thôn.

Cần quan tâm tổ chức xây dựng các mạng lưới bản có nghề truyền thống, ưu tiên phát triển các loại hình doanh nghiệp chế biến các sản phẩm nông, lâm, ngư nghiệp.

Giải quyết việc làm gắn với nông nghiệp và phát triển nông nghiệp nông thôn, Tăng cường cơ sở kỹ thuật, dịch vụ giới thiệu việc làm để đảm bảo các điều kiện cho thị trường lao động phát triển, thông tin thị trường được công khai giúp cho người lao động có thể nhận biết được cơ hội của mình.

Huy động vốn cho phát triển nhân lực, thu hút các chuyên gia đầu ngành:Khuyến khích đẩy mạnh hơn nữa các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở khu vực nông thôn.

Huy động vốn cho phát triển nhân lực, thu hút các chuyên gia, nhà quản lý, cải thiện môi trường lao động.Đa dạng hóa các loại vốn đầu tư như các nguồn vốn để triển khai thực hiện các dự án liên quan tới ngân sách nhà nước, vốn huy động từ các tổ chức, tài trợ và từ nguồn thu của tỉnh. Các trường Đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp cần chủ động hợp tác với các doanh nghiệp nhằm huy động nguồn vốn của các doanh nghiệp vào cơ sở vật chất của trường cũng như đầu tư nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo.

Đẩy mạnh và tăng cường tuyên truyền chính sách thu hút nhân tài về tỉnh nhà,

 ***Bài trừ các hủ tục lạc hậu, phát huy những truyền thống văn hóa tốt đẹp của đồng bào DTTS:***

***Phát triển các tổ chức tập hợp đoàn kết phụ nữ****:*

***Tăng cường công tác y tế, giáo dục chăm sóc sức khỏe sinh sản - kế hoạch hóa gia đình, đẩy mạnh vai trò của dịch vụ gia đình:***

**3.2. Đẩy mạnh giáo dục - đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nguồn NNL nữ các DTTS ở Tây Bắc hiện nay**

***Quy hoạch lại mạng lưới đào tạo nhân lực***

***Lựa chọn ngành mũi nhọn để tập trung ưu tiên, đầu tư phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trên cơ sở đặc thù của các tỉnh****:*

***Nâng cao chất lượng tuyển sinh, chất lượng đào tạo dự bị đại học, hệ cử tuyển của các trường đại học, cao đẳng ở miền núi phía Bắc***

**3.3. Nâng cao nhận thức của các cấp, ngành về phát triển NNL nữ các DTTS gắn với đổi mới cơ chế quản lý phát triển đội ngũ này trong thời gian tới ở Tây Bắc**

***Nâng cao nhận thức của các cấp ủy, chính quyền khu vực Tây Bắc về vai trò công tác phát triển NNL nữ các dân tộc thiểu số trong thời kỳ CNH, HĐH***

***Đổi mới cơ chế quản lý của các cấp ngành về việc phát triển NNL nữ các DTTS***

*Hoàn thiện, đổi mới phương pháp quản lý, nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động của bộ quản lý phát triển NNL*:

**3.4. Nâng cao tính tích cực chủ động phấn đấu vươn lên của phụ nữ các DTTS ở Tây Bắc hiện nay**

***Nâng cao tinh thần phấn đấu, nỗ lực vươn lên của nguồn nhân lực nữ DTTS****:*

 ***NNL nữ các DTTS Tây Bắc cần nâng cao tính tích cực của mình***

.

**Tiểu kết chương 3**

Nhân lực là yếu tố quyết định đến thành công và tiến bộ của mỗi quốc gia, trong đó trình độ phát triển nguồn nhân lực là thước đo chủ yếu đánh giá mức độ tiến bộ xã hội, công bằng và phát triển bền vững. Trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011- 2020, Việt Nam khẳng định phát triển nguồn nhân lực là khâu đột phá của quá trình chuyển đổi mô hình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đồng thời là nền tảng phát triển bền vững và gia tăng lợi thế cạnh tranh quốc gia trong quá trình hội nhập.

Để phát triển nguồn nhân lực, cần phải xây dựng tầm nhìn chiến lược phát triển tổng thể và dài hạn, mang tầm quốc gia. Đồng thời, trong mỗi giai đoạn nhất định, cần xây dựng những chương trình hành động với mục tiêu, định hướng cụ thể, trong đó phân tích, đánh giá thời cơ, thách thức, những khó khăn, hạn chế và nguyên nhân… để đề ra mục tiêu và giải pháp phát cho từng giai đoạn phù hợp với bối cảnh kinh tế - xã hội trong nước và quốc tế.

Về cơ bản, nguồn nhân lực Tây Bắc đã có nhiều cải thiện trong những năm vừa qua. Điều đó chứng minh cho sự đầu tư đúng đắn của Đảng và Nhà nước vào phát triển kinh tế của một vùng mang nhiều ý nghĩa trên các lĩnh vực như Tây Bắc. Song, với các đặc trưng riêng biệt, công tác phát triển nhân lực nữ DTTS vùng Tây Bắc vẫn gặp không ít khó khăn và hiện nay Tây Bắc vẫn là một khu vực kém phát triển nhất cả nước, cần Đảng, nhà nước cần có những quan tâm đặc biệt và đề ra những giải pháp phù hợp để phát triển lực lượng này. Trong đó giải pháp về phát triển, nâng cao chất lượng giáo dục là một trong những biện pháp quan trọng hàng đầu hiện nay.

 Với việc nghiên cứu và đưa ra được những vấn đề hàng đầu hiện nay phải quan tâm đối với sự phát triển của NNL nữ các DTTS tác giả đã đưa ra bốn giải pháp cơ bản nhằm hoàn thiện và nâng cao số lượng, chất lượng của NNL này. Các giải pháp chủ yếu nhằm vào việc phát triển kinh tế - xã hội, giáo dục - đào tạo, đổi mới, nâng cao nhận thức của các cấp ủy, chính quyền, chăm sóc sức khỏe… Những giải pháp này mang tính đột phá và nếu được thực hiện nghiêm túc, bài bản, có sự phối hợp đồng bộ giữa cơ quan nhà nước, doanh nghiệp và người dân thì nó sẽ góp phần rất lớn tạo nên sự phát triển đột phá của NNL nữ các DTTS ở Tây Bắc hiện nay.

**KẾT LUẬN**

Phụ nữ Việt Nam luôn đồng hành với sự phát triển của đất nước, trong quá trình dựng nước và giữ nước, công cuộc đổi mới, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Ở bất cứ thời điểm nào, nguồn nhân lực nữ cũng là một trong những nhân tố quan trọng quyết định sự thành công của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội.

Nguồn nhân lực nữ trong đó có NNL nữ các DTTS chính là động lực cho sự phát triển của các quốc gia. Khi bất bình đẳng giới và phân biệt đối xử với phụ nữ là vấn đề nổi cộm ở nhiều quốc gia, nhiều thành phần dân tộc, đặc biệt là các nước đang phát triển, phát triển. NNL nữ trong đó có NNL nữ các DTTS là giải pháp đầu tư hữu hiệu không chỉ giúp giải quyết các vấn đề khó khăn về kinh tế, việc làm mà còn tạo động lực cho sự phát triển bền vững của toàn xã hội. Phát triển NNL nữ và NNL nữ các DTTS là trao quyền và cơ hội phát triển cho phụ nữ và trẻ em gái, góp phần từng bước xóa bỏ đi bất bình đẳng giới và khoảng cách giới trong gia đình và ngoài xã hội.

Tây Bắc là vùng có trình độ phát triển kinh tế chưa cao, đời sống nhân dân còn khó khăn với quy mô nhân lực nhỏ, dân số chủ yếu tập trung tại vùng nông thôn vùng sâu, xa và vùng biên giới. Nguồn nhân lực nữ các DTTS Tây Bắc đã có nhiều cải thiện trong những năm vừa qua. Điều đó chứng minh cho sự đầu tư đúng đắn của Đảng và Nhà nước vào phát triển kinh tế của một vùng mang nhiều ý nghĩa trên các lĩnh vực như Tây Bắc. Với các đặc trưng riêng biệt, công tác phát triển nguồn nhân lực nữ các DTTS vùng Tây Bắc vẫn gặp không ít khó khăn, số lượng và chất lượng NNL nữ các DTTS còn thấp kém hơn so với những khu vực khác, điều đó do rất nhiều nguyên nhân và đặt ra nhiều vấn đề đòi hỏi sự chung tay của Đảng, nhà nước, doanh nghiệp và người dân.

Để tập trung hơn nữa, nâng cao chất lượng NNL nữ các DTTS ở khu vực Tây Bắc đòi hỏi Đảng và nhà nước ta phải quan tâm hơn, sửa đổi ban hành chính sách nhằm phát triển NNL nữ các DTTS ở Tây Bắc trong thời gian tới theo các hướng như tập trung thực hiện tốt chiến lược phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt chú ý tới nguồn nhân lực nữ các DTTS, cần có cơ chế, chính sách sử dụng nguồn nhân lực này một cách hiệu quả, hợp lý để thu hút nhân tài tránh tình trạng lãng phí NNL. Giải quyết công ăn việc làm đối với lao động nói chung, lao động nữ DTTS nói riêng. Các Sở, Ban, Ngành trong khu vực cần xây dựng đề án, dự án phát triển nguồn nhân lực đặc biệt hơn đó là nguồn nhân lực nữ các DTTS nhằm cân bằng về giới, cân đối số lao động nữ theo ngành, nghề. Phát triển chuyên môn, kỹ thuật của nguồn nhân lực nữ các DTTS. Cần có những dự báo, quy hoạch phát triển, đẩy mạnh các hoạt động đào tạo nghề, đẩy mạnh mạng lưới cơ sở đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là thanh niên trong độ tuổi học nghề, đa dạng hóa các ngành nghề, có chính sách khuyến khích khởi nghiệp cho thanh niên. Tập trung nguồn lực đầu tư, nâng cấp các cơ sở đào tạo, đặc biệt là chất lượng đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng, Đại học Tây Bắc, giáo viên các trường nội trú….Nâng cao hơn nữa vai trò của trung tâm tư vấn, giới thiệu việc làm, chưa có cầu nối giữa người lao động và nhà tuyển dụng.

Cần nâng cao hơn nữa chất lượng dân trí, khuyến khích thanh niên nữ đi học nghề, lập gia đình khi đã ổn định công việc, loại bỏ dần những định kiến của xã hội, của phong tục dân tộc về phụ nữ, đó là những rào cản khiến phụ nữ bị hạn chế trong phát triển công việc. Loại bỏ dần các hủ tục lạc hậu nhất là tập quán tảo hôn nhằm đảm bảo sức khỏe cho lao động nữ các DTTS. Nâng cao chất lượng môi trường sống, tạo điều kiện đầu tư, hướng dẫn phát triển kinh tế - xã hội bền vững có như vậy NNL nữ các DTTS mới phát triển mạnh, phù hợp với tiến trình CNH, HĐH đất nước.