

GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC NÔNG NGHIỆP CÔNG NGHỆ CAO CHO TÂY NGUYÊN

Ngô Thị Hiền Trang
Trường Cao đẳng Công nghệ thông tin Hữu nghị Việt – Hàn,
nghtrang88@gmail.com

TÓM TẮT - Tây Nguyên là vùng có nhiều tiềm năng về kinh tế của cả nước, nhưng chưa được khai thác đúng mức và hiệu quả. Một trong các nguyên nhân quan trọng là thiếu nguồn nhân lực có chất lượng. Vì vậy, vấn đề đào tạo nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực có chất lượng cao là một yêu cầu rất cần thiết để đầu tư phát triển kinh tế - xã hội, khai thác tiềm năng thế mạnh của vùng. Mục đích chính của bài viết này là đưa ra những giải pháp cho nguồn nhân lực nông nghiệp Tây Nguyên trước sự tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Bài viết sử dụng phương pháp định tính thông qua việc phân tích và tổng hợp các tài liệu liên quan đến nguồn nhân lực Tây Nguyên. Từ đó, tác giả đã đề xuất hai nhóm giải pháp liên quan đến hai đối tượng đó là chính quyền địa phương và các cơ sở giáo dục đào tạo.

Từ khóa - nguồn nhân lực, nông nghiệp, công nghệ cao, Tây Nguyên.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực là yếu tố then chốt quyết định sự phát triển của mọi tổ chức và tạo nên lợi thế cạnh tranh cho mỗi doanh nghiệp, mỗi địa phương và mỗi quốc gia. Không nằm ngoài quy luật này, theo các chuyên gia, thành công của nông nghiệp công nghệ cao không chỉ dựa vào vốn, đất, cơ chế, mà quan trọng hơn là yếu tố nhân lực. Và đây được coi là hạn chế lớn nhất khiến các nhà đầu tư gặp nhiều trở ngại khi đầu tư phát triển nông nghiệp công nghệ cao. Đơn cử như Công ty cổ phần Ecofarm - doanh nghiệp trồng rau quả theo công nghệ nhà lưới đã rơi vào tình trạng hết sức khó khăn vì không tìm được nguồn nhân lực chất lượng cao. Hầu hết những người nộp đơn xin tuyển dụng đều không đáp ứng được yêu cầu công việc. Vì thế đơn vị này đã phải đưa gần 100 cán bộ đi Nhật Bản, Israel để học tập kinh nghiệm. Lâm Đồng là tỉnh sớm định hướng phát triển nông nghiệp công nghệ cao và đã chủ động chuẩn bị nguồn nhân lực, tuy nhiên dự kiến phải đến năm 2020 tỉnh này mới có đủ cán bộ đáp ứng nhu cầu nghiên cứu phát triển công nghệ, giảng dạy, quản lý và sản xuất kinh doanh về công nghệ sinh học. Do đó, đào tạo nguồn nhân lực nông nghiệp công nghệ cao và đào tạo kỹ năng cho nông dân là việc cấp thiết.

2. NỘI DUNG

Tây Nguyên bao gồm các tỉnh Kon Tum, Gia Lai, Đắk Lắk, Đắk Nông và Lâm Đồng, có diện tích tự nhiên 54.637 km² (chiếm 16,3% diện tích cả nước), trong đó có 2 triệu ha đất sản xuất nông nghiệp, gồm 850,1 ngàn ha đất trồng cây hàng năm và gần 1,151 triệu ha đất trồng cây lâu năm... Đặc biệt, các tỉnh Tây Nguyên có diện tích đất bazan chiếm 74,25% trong tổng diện tích đất bazan của cả nước.

Là vùng có điều kiện đất đai thuận lợi, khí hậu thích hợp với nhiều loại cây trồng, nhất là các loại cây công nghiệp dài ngày, cây hàng năm, nên từ sau năm 1975 đến nay, các tỉnh Tây Nguyên đã hình thành các vùng sản xuất chuyên canh tập trung có quy mô lớn. Các vùng này trồng cây cà phê, hồ tiêu, cao su, điều, chè, ngô lai, sắn (mì)... Đây là những loại cây trồng chiếm tỷ trọng lớn trong tổng diện tích gieo trồng và tổng diện tích đất sản xuất nông nghiệp của cả vùng và trong tổng diện tích các loại cây cùng loại của cả nước.

Nông nghiệp Tây Nguyên là thế mạnh nhưng lợi thế này chưa được khai thác thật sự hiệu quả. Năng suất lao động còn thấp, các sản phẩm nông sản hàng hóa đều xuất khẩu thô. Vì vậy, không những giá trị gia tăng thấp mà sức cạnh tranh trong nước và quốc tế của nhiều loại nông sản sản chưa cao, chưa xây dựng được thương hiệu của nhiều ngành hàng chủ lực. Việc ứng dụng khoa học công nghệ trong sản xuất, bảo quản, chế biến nông sản chưa nhiều, chưa phổ biến. Thực trạng này là do chất lượng nguồn nhân lực chưa đảm bảo. Phần dưới đây phân tích cụ thể tình hình nhân lực trên địa bàn các tỉnh Tây Nguyên và đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

2.1. Thực trạng nguồn nhân lực trên địa bàn các tỉnh Tây Nguyên

Lực lượng lao động Tây Nguyên có cơ cấu trẻ, tỷ lệ thanh niên 15 – 24 tuổi trong tổng lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên khá cao, chiếm 18,7% (đứng thứ hai, chỉ sau vùng Trung du miền núi Bắc

Bộ là 21,8%), cao hơn mức trung bình của cả nước (15,1%). Lao động Tây Nguyên có cơ cấu nhiều thành phần dân tộc. Ngoài các dân tộc thiểu số nguồn gốc tại Tây Nguyên (Ê Đê, Gia Rai, Ba Na, Xơ Đăng, Cơ Ho, Mnông...), còn có một số dân tộc thiểu số có nguồn gốc từ các vùng khác di cư đến như Thái, Nùng, Tày, Hmông, Dao... Như vậy, có thể nói trên địa bàn Tây Nguyên đã hình thành các nhóm cộng đồng thiểu số gốc Tây Nguyên và các dân tộc thiểu số di cư từ nơi khác đến Tây Nguyên. Các nhóm dân tộc này đều có những điểm tương đồng về phong tục, tập quán, lối sống, trình độ học vấn và đào tạo. Một số đặc trưng về chất lượng lao động ở Tây Nguyên như sau:

2.1.1. Trình độ học vấn còn thấp so với các vùng khác

Theo khảo sát năm 2016, tỷ lệ trẻ 5 tuổi đến trường của Tây Nguyên đạt 99,2%, học sinh tiểu học đi học đúng độ tuổi đạt 99%, học sinh trung học cơ sở trong độ tuổi đạt 84%, học sinh trung học phổ thông trong độ tuổi đạt 54%, tỷ lệ sinh viên đại học đạt con số 230/vạn dân. Đồng thời, chênh lệch về trình độ học vấn của nguồn nhân lực giữa các dân tộc trong vùng khá cao. Tỷ lệ những người có trình độ học vấn thấp (chưa biết chữ, chưa tốt nghiệp tiểu học và tốt nghiệp tiểu học) của các dân tộc Tây Nguyên ở mức cao hơn nhiều so với dân tộc Kinh trong vùng. Càng lên cấp học cao hơn thì tỷ lệ học sinh là con em dân tộc thiểu số càng ít dần. Năm 2012, số học sinh người dân tộc thiểu số trong tổng số học sinh cấp tiểu học toàn vùng Tây Nguyên chiếm 43,4%, lên cấp trung học cơ sở là 34,5% và đến cấp trung học phổ thông chỉ đạt gần 18%. Tỷ lệ người từ 17 tuổi trở lên thuộc các dân tộc ở Tây Nguyên có trình độ đại học chỉ chiếm 2,8%, trong khi tỷ lệ lao động lĩnh vực công nghiệp của vùng đạt 5,2%, còn lại phần lớn người lao động làm việc trong khu vực nông - lâm - ngư nghiệp.

2.1.2. Trình độ nghề nghiệp và kỹ năng lao động của nguồn nhân lực chưa cao

Tây Nguyên hiện có 20 trường đại học, cao đẳng, cao đẳng nghề, trung cấp chuyên nghiệp, trung cấp nghề, đang đào tạo 44 chuyên ngành hệ chính quy, 8 chuyên ngành sau đại học. Các trường đại học và phân hiệu đại học tại Tây Nguyên hiện đang có gần 42.000 sinh viên theo học, trong đó có hơn 4.000 sinh viên dân tộc thiểu số - chiếm tỉ lệ trên 10%. Hạn chế lớn nhất của các trường chuyên nghiệp tại Tây Nguyên hiện nay là số lượng sinh viên tốt nghiệp đại học trên địa bàn này còn thấp, mới đạt 136,60 sinh viên/1 vạn dân (trong khi yêu cầu đến năm 2015 phải đạt 180 sinh viên/1 vạn dân). Đặc biệt nỗi lo lớn nhất là tỉ lệ sinh viên dân tộc thiểu số của toàn vùng hiện mới chỉ chiếm hơn 10% trên tổng số sinh viên toàn khu vực (trong khi mục tiêu chiến lược đến 2015 số sinh viên dân tộc thiểu số phải đạt 18 - 20%).

Tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật ở khu vực Tây Nguyên tăng rất chậm (năm 1979 là 9,27%, năm 1989 giảm xuống 8,29%, năm 1999 giữ ở mức 8,28%, năm 2009 tăng lên 11% và năm 2012 tăng nhẹ ở mức 12,1%). Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo nghề ở Tây Nguyên thấp hơn đáng kể so với mức bình quân cả nước và các vùng phát triển, chỉ đạt 26,3% (trong khi chỉ tiêu đến 2015 phải đạt 35%). Tỷ lệ lao động làm nghề giản đơn ở Tây Nguyên là 53,3%, trong khi tỷ lệ này của cả nước là 40,4%, của vùng Đồng bằng sông Hồng là 43,1% và vùng Đông Nam Bộ là 27%. Bên cạnh đó, hệ thống đào tạo nghề còn lạc hậu, chưa đáp ứng yêu cầu về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực trình độ cao cho sản xuất và đời sống. Đào tạo nghề vẫn chủ yếu là giảng dạy, hướng dẫn những kiến thức kỹ năng mà các tổ chức dạy nghề có sẵn, không thực sự xuất phát từ yêu cầu của người học. Chương trình nặng về lý thuyết, ít thực hành, thiếu nghiêm trọng giáo cụ, ít giảng dạy tại hiện trường, xí nghiệp, cánh đồng, trang trại. Các chương trình dạy nghề chưa kết hợp với sử dụng tạo việc làm, chưa gắn kết chiến lược đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

Trên thực tế, nhiều người lao động Tây Nguyên có kinh nghiệm phong phú, thành thạo và chuyên nghiệp trong công việc của mình, nhất là trong lĩnh vực trồng các loại cây công nghiệp giá trị cao như cà phê, cao su, hồ tiêu, điều... Họ thực sự là những lao động lành nghề, làm việc với năng suất và hiệu quả cao. Điều đó thể hiện ở chỗ, năng suất lao động nông - lâm nghiệp của Tây Nguyên cao hơn mức trung bình của cả nước và đứng thứ 3 trong số sáu vùng về năng suất lao động nông - lâm nghiệp - thủy sản. Năng suất các loại cây trồng như cà phê, cao su... ở Tây Nguyên cao hơn ở nhiều nước trên thế giới. Những người lao động lành nghề này thường được đào tạo trực tiếp trong quá trình lao động, sản xuất mà không qua trường lớp, không có bằng cấp, chứng chỉ. Do đó, nếu xét theo tiêu chí của Tổng cục Thống kê thì họ không thuộc vào nhóm lao động có chuyên môn, kỹ thuật. Đây

là một đặc điểm cần được tính đến trong việc đánh giá chất lượng nguồn nhân lực Tây Nguyên và đưa ra những giải pháp đào tạo nguồn nhân lực của vùng trong thời gian tới.

2.1.3. Chất lượng và hiệu quả việc làm chưa cao

Ở Tây Nguyên, tình trạng đói, phá, chọc tĩa trong sản xuất, cùng với tình trạng du canh, du cư của một số vùng dân tộc thiểu số hiện vẫn còn tồn tại ở một vài nơi. Thực trạng này đã phản ánh tình trạng thấp kém về chất lượng việc làm của lao động trong vùng hiện nay. Hơn nữa, xem xét hoạt động kinh tế của vùng cho thấy, tuy tỷ trọng giá trị sản xuất của nông nghiệp chiếm trên 50% trong tổng GDP của vùng, và lao động nông nghiệp chiếm trên 73% tổng lực lượng lao động của nền kinh tế nhưng giá trị gia tăng của nội bộ nền nông nghiệp rất thấp. Hàng hoá sản xuất được chủ yếu là sản phẩm thô, giá trị gia tăng thấp. Vì vậy, mức thu nhập của đơn vị việc làm trong nền nông nghiệp thấp, chỉ bằng khoảng 25-30% mức thu nhập của một đơn vị việc làm ở các ngành công nghiệp, dịch vụ.

Hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực Tây Nguyên chỉ bằng khoảng 67 – 70% mức trung bình của cả nước, bằng 71% của vùng Đồng bằng sông Hồng và 29% của vùng Đông Nam Bộ (năm 2010). Trong ba khu vực kinh tế của Tây Nguyên, chỉ có khu vực nông – lâm nghiệp có năng suất lao động cao nhất và cao hơn mức năng suất lao động chung của cả nước. Thời kỳ 2001 – 2005, năng suất lao động của Tây Nguyên giảm bình quân là 2,79%/năm và tăng nhanh lại trong thời kỳ 2006 – 2010, đạt tới 6,23%/năm, cao hơn mức trung bình của cả nước là 5,25%/năm. Việc đảm bảo tăng năng suất lao động là yêu cầu cơ bản và cấp bách cho phát triển bền vững Tây Nguyên, vì không thể tiếp tục tăng trưởng theo chiều rộng bằng cách khai thác các nguồn tài nguyên thiên nhiên của vùng. Để thực hiện mục tiêu tăng năng suất lao động, một trong những nhân tố quan trọng hàng đầu, có ý nghĩa quyết định là phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

2.1.4. Việc ứng dụng công nghệ cao vào sản xuất nông nghiệp còn nhiều khó khăn

Theo báo cáo của các địa phương, đến nay nhiều tỉnh trong vùng đã hình thành các vùng nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao như: Lâm Đồng, Đắk Lắk, Kon Tum và đã đem lại hiệu quả nhất định. Tại Lâm Đồng, đã có hơn 50% diện tích canh tác rau, hoa được ứng dụng công nghệ cao, 25% diện tích chè được ứng dụng công nghệ cao, 11% diện tích cà phê được chuyển đổi sang giống mới có năng suất, chất lượng cao...

Mặc dù có nhiều tiềm năng, lợi thế để phát triển nông nghiệp nhưng đến nay, khu vực Tây Nguyên mới chỉ có tỉnh Lâm Đồng tiên phong ứng dụng công nghệ cao vào sản xuất nông nghiệp, các tỉnh còn lại chỉ mới bắt đầu tiếp cận. Việc ứng dụng công nghệ cao vào sản xuất nông nghiệp còn nhiều khó khăn, vướng mắc như: chưa xây dựng được bộ tiêu chí chung về nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao để có thể áp dụng cho nhiều đối tượng sản xuất ở nhiều vùng có điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội khác nhau; chính sách ứng dụng công nghệ cao vẫn chưa được cụ thể hóa, chưa được thực hiện đầy đủ trên thực tế nên chưa thu hút được các nguồn lực cần thiết trong phát triển sản xuất nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao; chưa có mô hình rõ nét về ứng dụng công nghệ cao trong sản xuất mà chỉ mới là mô hình chuyển giao các tiến bộ kỹ thuật.

Mô hình phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp công nghệ cao của các cá nhân và hộ gia đình dựa vào sự tự mày mò, tìm tòi, sáng tạo ra các bí quyết công nghệ (know – how). Họ tự nghiên cứu hoặc tìm “thầy” chỉ bảo, tự bỏ vốn nghiên cứu và sản xuất rồi tự tìm kiếm thị trường mà không có sự trợ giúp nào đáng kể từ phía các cơ quan nhà nước, các cơ quan nghiên cứu và chuyển giao tiến bộ khoa học công nghệ.

2.2. Đề xuất một số giải pháp

Hiện nay, công tác đào tạo, tập huấn để trang bị kiến thức, thái độ, kỹ năng nghiệp vụ về tái cơ cấu nông nghiệp và xây dựng nông thôn mới còn hạn chế, nhất là ở các vùng kinh tế khó khăn. Một trong những nguyên nhân là do thiếu hụt đội ngũ giáo viên có chất lượng, chuyên sâu về nông thôn mới, về nông nghiệp. Bên cạnh đó, chương trình đào tạo còn nặng về lý thuyết, chưa tập trung phát triển các kỹ năng, nghiệp vụ về nông thôn mới, về hội nhập quốc tế, biến đổi khí hậu, liên kết sản xuất, phát triển chuỗi giá trị, kinh doanh định hướng thị trường, kiến thức nông dân khởi nghiệp, công nghệ cao, ứng dụng công nghệ thông tin.

Để nguồn nhân lực khu vực Tây Nguyên phục vụ phát triển công nghệ cao đạt chất lượng, hiệu quả, chúng ta cần thực hiện hai nhóm giải pháp sau:

2.2.1. Các giải pháp đối với chính quyền địa phương

- Đào tạo nhân lực từ nông dân

Để nông nghiệp có thể phát triển bền vững trong dài hạn, nông dân là nền tảng nhân lực chính cần được đào tạo. Người nông dân cần được phổ biến các ứng dụng công nghệ, kỹ thuật mới, thay đổi tập quán canh tác cũ. Các cơ quan chức năng cần thiết kế các giải pháp giúp đỡ người nông dân mở rộng thị trường tiêu thụ thông qua chuỗi liên kết, nâng cao vị thế của họ trong chuỗi tiêu thụ. Việc nâng cao nhận thức, giáo dục người nông dân trên nền tư duy hiện đại cần có sự hỗ trợ của Nhà nước bằng việc gập rút vào cuộc của các cơ quan, ban ngành liên quan.

Bên cạnh biết cách ứng dụng công nghệ vào trồng trọt và chăn nuôi, người nông dân cần biết tự tìm hiểu thông tin, cân nhắc lựa chọn các phương pháp áp dụng vào sản xuất, không làm theo thói quen sản xuất tự phát, mà cần biết làm việc theo đơn đặt hàng, khoa học, hiệu quả.

- Tạo điều kiện cho các doanh nghiệp

Chính quyền địa phương các tỉnh khu vực Tây Nguyên cần có chính sách hỗ trợ doanh nghiệp, tạo cơ hội để doanh nghiệp có thể đào tạo lao động vùng nông thôn, sản xuất theo yêu cầu đặt hàng của doanh nghiệp, nhất là đào tạo nghề cho con em đồng bào dân tộc thiểu số ở các địa bàn vùng sâu, vùng xa.

Nhà nước cần khuyến khích các tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân trong và ngoài nước thành lập cơ sở dạy nghề, thực hiện chương trình hợp tác đào tạo tại khu, vùng nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao để tạo ra đội ngũ công nhân, kỹ thuật viên đáp ứng yêu cầu phát triển nông nghiệp. Chính quyền các địa phương cần thiết kế và thực hiện các cơ chế, chính sách thông thoáng và ưu đãi để thu hút doanh nghiệp đầu tư vào phát triển các khu, vùng nông nghiệp. Phát triển doanh nghiệp nông nghiệp công nghệ cao cũng cần gắn liền với hình thức liên kết sản xuất theo chuỗi từ sản xuất với chế biến và tiêu thụ, xây dựng cánh đồng lớn nhằm nâng cao giá trị gia tăng sản phẩm nông nghiệp công nghệ cao và nâng cao khả năng cạnh tranh trên thị trường, nhất là các sản phẩm có lợi thế so sánh và cạnh tranh cao của khu vực.

- Thu hút lao động có trình độ cao

Chính quyền địa phương các tỉnh khu vực Tây Nguyên cần tạo cơ chế thu hút lao động có trình độ cao tại chỗ và từ các thành phố lớn. Thông qua các chương trình, dự án chuyển giao tiến bộ kỹ thuật, chẳng hạn chương trình khoa học và công nghệ cấp quốc gia giai đoạn 2016 – 2020, chương trình “Khoa học và công nghệ phục vụ phát triển kinh tế - xã hội Tây Nguyên trong liên kết vùng và hội nhập quốc tế”, các tỉnh cần tập trung vào đội ngũ lao động, kỹ thuật viên chuyên về lĩnh vực nông nghiệp công nghệ cao, đặc biệt là lao động lành nghề về chế biến các sản phẩm cà phê, cao su, hồ tiêu...

2.2.2. Đối với các cơ sở đào tạo

- Áp dụng đào tạo theo hướng “Nghề nghiệp - Ứng dụng” (POHE):

Các cơ sở đào tạo đại học cần xây dựng các chương trình đào tạo đại học theo định hướng nghề nghiệp - ứng dụng, gắn liền với thiết kế theo hướng công nghệ cao, đào tạo theo nhu cầu của xã hội, theo hướng lấy người học làm trung tâm, học qua trải nghiệm, học dựa trên năng lực, phối hợp nhiều phương pháp giảng dạy và học tích cực. Các chương trình đào tạo POHE đã tạo ra những lợi ích vượt bậc cho người học như định hướng nghề nghiệp sớm, tăng cơ hội tìm kiếm việc làm, có cơ hội trải nghiệm thực tế tại các cơ quan, doanh nghiệp, được trang bị đầy đủ kiến thức chuyên môn, các kỹ năng, thái độ nghề nghiệp và các kỹ năng mềm cần thiết.

- Chương trình giáo dục dành riêng cho khu vực Tây Nguyên

Do những đặc thù về điều kiện tự nhiên, xã hội và con người (đến nay vùng Tây Nguyên đã có hơn 50 dân tộc anh em cùng chung sống), các cơ sở giáo dục và đào tạo cần nghiên cứu hệ thống tài

liệu có nội dung và phương pháp giảng dạy, truyền thụ phù hợp với đối tượng người học trên địa bàn. Trong đó, các cơ sở đào tạo cần ưu tiên cho các ngành nghề cần thiết như giáo dục, y tế, nông - lâm nghiệp... phục vụ thiết thực công cuộc phát triển kinh tế - xã hội tại các địa phương. Phát triển và nhân rộng mô hình trường bán trú dân nuôi, trường phổ thông dân tộc nội trú cũng là một giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực vì đây chính là nguồn “đầu vào” cho các bậc học cao hơn.

- Các trường trong khối nông - lâm - nghiệp cần nghiên cứu thử nghiệm và triển khai mô hình học ĐH thông qua những dự án thí điểm về đào tạo nguồn nhân lực cho nông nghiệp 4.0 theo cơ chế đặt hàng. Mỗi trường sẽ có một ban chuyên đào tạo nguồn nhân lực riêng cho nông nghiệp thông minh, nghiên cứu ứng dụng các giải pháp nông nghiệp chính xác, có khả năng tạo ra sản phẩm nông nghiệp cụ thể.

3. KẾT LUẬN

Phát triển nông nghiệp công nghệ cao là xu hướng tất yếu của sản xuất nông nghiệp Việt Nam nói chung và khu vực Tây Nguyên nói riêng trong thời kỳ hội nhập. Tuy nhiên, để ngành này phát triển vững chắc, ngoài những tiến bộ khoa học và công nghệ thì nguồn nhân lực ứng dụng thành tựu khoa học công nghệ vào sản xuất nông nghiệp không kém phần quan trọng. Nghiên cứu chỉ ra chất lượng nhân lực ở Tây Nguyên nhìn chung chưa đạt yêu cầu. Các giải pháp đặt ra tập trung vào hai đối tượng thực hiện chính là chính quyền địa phương và các cơ sở giáo dục đại học. Trong đó, giải pháp then chốt nhất là người nông dân cần được đào tạo, tập huấn để áp dụng được các tiến bộ khoa học, công nghệ vào sản xuất.

4. TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Báo cáo điều tra lao động việc làm quý 2 năm 2016, Tổng cục Thống kê, Hà Nội, 2016.
- [2] Phát triển chương trình đào tạo đại học định hướng nghề nghiệp ứng dụng, Dự án phát triển giáo dục đại học theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng (POHE) ở Việt Nam giai đoạn 2 thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo, Nhà xuất bản Đại học Sư phạm.
- [3] Thủ tướng Chính phủ, Quyết định số 1956/QĐ-TTg, Quyết định phê duyệt Đề án: “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”, ngày 27/11/2009.
- [4] Thanh Bình, Hoàng Anh, “Thách thức đầu tư phát triển nông nghiệp công nghệ cao”, Tạp chí Ngân hàng, số 9, 2017.
- [5] Hoàng Ngọc Phong và Nguyễn Văn Phú, “Các giải pháp tổng thể phát triển KT – XH và bảo vệ môi trường vùng Tây Nguyên trong tình hình mới”, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Hà Nội, 2006.
- [6] Bùi Tất Thắng và Nguyễn Văn Thành, “Nguồn nhân lực cho phát triển bền vững Tây Nguyên: thực trạng và định hướng”, Tạp chí Khoa học Công nghệ Việt Nam, Số 20, trang 21 – 24, 2014.
- [7] TS. Phan Thuận, ThS. Lê Văn Điện, “Thực trạng nguồn nhân lực đã qua đào tạo ở Tây Nguyên”, Dân số và phát triển, số 3 (179), 2016.
- [8] Đinh Lê Yên, “Đào tạo nguồn nhân lực cho Tây Nguyên: Cần nhiều giải pháp đồng bộ”, Báo Giáo dục và Thời đại, 2013.

SOLUTIONS RELATED TO TRAINING HUMAN RESOURCE FOR HI-TECH AGRICULTURE IN THE CENTRAL HIGHLANDS

Ngo Thi Hien Trang
Vietnam – Korea Friendship Information Technology College
nghtrang88@gmail.com

ABSTRACT - The Central Highlands is a potential region of the country, but has not been exploited properly and effectively. One of important reasons is the lack of qualified human resource. Therefore, training human resource, especially training high-quality human resource, is a very necessary requirement for socio-economic development, exploiting the potential strengths of the region. The main purpose of this article is to provide solutions for the agricultural human resource of the Central Highlands in the case of the impact of the fourth industrial revolution. The paper used the qualitative methods, analysing and synthesing materials related to human resource in the Central Highlands. Based on the research's results, the author proposed two groups of solutions involving two subjects: local authorities and education institutions or training institutions.

Keywords - Human resource; agricultural; high-tech; Central Highlands