



Lâm nghiệp Việt Nam

75 **NĂM**
Hình thành và phát triển

HỘI THẢO

**ĐÀO TẠO PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO NGÀNH LÂM NGHIỆP:
THÀNH TỰU VÀ ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN**



BỘ NÔNG NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG THÔN
TỔNG CỤC LÂM NGHIỆP TRƯỜNG ĐẠI HỌC LÂM NGHIỆP

HỘI THẢO

**ĐÀO TẠO, PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO NGÀNH
LÂM NGHIỆP: THÀNH TỰU VÀ ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN**

Hà Nội, ngày 05 tháng 6 năm 2020

LỜI NÓI ĐẦU

Lâm nghiệp là một ngành sản xuất vật chất đặc biệt, kinh tế kỹ thuật đặc thù liên kết theo chuỗi giá trị sản phẩm từ trồng rừng, quản lý, bảo vệ, sử dụng rừng, chế biến và thương mại lâm sản. Luật Bảo vệ và Phát triển rừng có ghi *"Rừng là tài nguyên quý báu của đất nước, có khả năng tái tạo, là bộ phận quan trọng của môi trường sinh thái, có giá trị to lớn đối với nền kinh tế quốc dân, gắn liền với đời sống của nhân dân với sự sống còn của dân tộc"*

Trong 75 năm qua, công tác đào tạo nguồn nhân lực của các Trường Đại học, cao đẳng, trung cấp nghề, Viện nghiên cứu trực thuộc Bộ NN&PTNT đã đóng góp vai trò quan trọng trong phát triển ngành Lâm nghiệp. Việt Nam xếp thứ 5 trên thế giới về xuất khẩu sản phẩm gỗ trong tương lai không xa, nước ta sẽ trở thành Trung tâm sản xuất đồ gỗ của thế giới. Tuy nhiên, một trong những vấn đề quan trọng, cấp bách trong giai đoạn hiện nay của ngành chính là số lượng và chất lượng nguồn nhân lực còn nhiều hạn chế nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao.

Hưởng ứng kỷ niệm 75 năm thành lập ngành Lâm nghiệp, Trường Đại học Lâm nghiệp phối hợp với Tổng cục Lâm nghiệp chủ trì tổ chức Hội thảo ***"Đào tạo, phát triển nguồn nhân lực cho ngành lâm nghiệp: Thành tựu và định hướng phát triển"***. Kỷ yếu của Hội thảo bao gồm nhiều bài viết có chất lượng tốt thể hiện được các thành tựu trong Đào tạo nguồn nhân lực của ngành Lâm nghiệp; đề ra những định hướng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực cho các ngành nghề đào tạo từ cao đẳng nghề đến đại học, sau đại học; các giải pháp phát triển mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường, các cơ quan quản lý và doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của ngành Lâm nghiệp và toàn xã hội.

Thay mặt các đơn vị đào tạo trong ngành Lâm nghiệp, Trường Đại học Lâm nghiệp trân trọng cảm ơn Bộ NN&PTNT, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Tổng cục dạy nghề, các Sở NN&PTNT, Sở KH-CN, các cơ quan, tổ chức, cá nhân, các nhà quản lý, doanh nghiệp và các thầy cô giáo đã tạo điều kiện để Nhà trường hoàn thành nhiệm vụ đào tạo phát triển nguồn nhân lực, góp phần quan trọng trong sự phát triển của ngành Lâm nghiệp nước nhà.

TM. BAN TỔ CHỨC

NGND.GS.TS. Trần Văn Chứ

MỤC LỤC

PHÁT TRIỂN LÂM NGHIỆP THEO HƯỚNG BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM.....	1
---	---

TS. Nguyễn Quốc Trị, Tổng cục trưởng Tổng cục Lâm nghiệp

ĐÀO TẠO, PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO NGÀNH LÂM NGHIỆP: THỰC TRẠNG VÀ ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN.....	7
---	---

Trường Đại học Lâm nghiệp

GẮN KẾT GIỮA NGHIÊN CỨU KHOA HỌC VÀ ĐÀO TẠO PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH LÂM NGHIỆP CỦA VIỆN KHOA HỌC LÂM NGHIỆP VIỆT NAM	17
--	----

Viện Khoa học Lâm nghiệp Việt Nam

NHU CẦU VÀ YÊU CẦU CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC ĐÀO TẠO NGHỀ TRONG LĨNH VỰC LÂM NGHIỆP	29
---	----

Trường Cao đẳng Công nghệ và Nông lâm Nam Bộ

HỢP TÁC VÀ LIÊN KẾT GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP ĐỂ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO NGÀNH CÔNG NGHIỆP GỖ.....	35
--	----

Ngô Sỹ Hoài, Phó Chủ tịch kiêm Tổng thư ký, Hiệp hội Gỗ và Lâm sản Việt Nam

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG QUẢN LÝ VÀ SẢN XUẤT LÂM NGHIỆP TẠI TỈNH NGHỆ AN	41
--	----

Nguyễn Tiến Lâm, Sở Nông nghiệp và PTNT Tỉnh Nghệ An

ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC NGÀNH LÂM NGHIỆP	53
--	----

TS. Vũ Thị Bích Thuận, Trường Cán bộ quản lý Nông nghiệp và PTNT I

THỰC TRẠNG VÀ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LĨNH VỰC QUẢN LÝ TÀI NGUYÊN RỪNG VÀ MÔI TRƯỜNG	61
--	----

PGS. TS. Phùng Văn Khoa, PGS.TS. Trần Ngọc Hải, PGS.TS. Nguyễn Hải Hòa, Trường Đại học Lâm nghiệp

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG QUẢN LÝ RỪNG BỀN VỮNG VÀ CẤP CHỨNG CHỈ RỪNG.....	67
--	----

PGS.TS. Đỗ Anh Tuấn, Trường Đại học Lâm nghiệp

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH LÂM SINH: THỰC TRẠNG VÀ ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN	75
--	----

PGS.TS. Lê Xuân Trường, Trường Đại học Lâm nghiệp

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH LÂM NGHIỆP LĨNH VỰC GIỐNG VÀ CÔNG NGHỆ SINH HỌC: THỰC TRẠNG VÀ ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN	83
---	----

PGS.TS. Bùi Văn Thắng, Trường Đại học Lâm nghiệp

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC LĨNH VỰC CÔNG NGHIỆP CHẾ BIẾN GỖ VÀ LÂM SẢN: THỰC TRẠNG VÀ ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN.....	89
--	----

PGS.TS Lý Tuấn Trường, Trường Đại học Lâm nghiệp

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LĨNH VỰC CƠ KHÍ VÀ TỰ ĐỘNG HÓA TRONG SẢN XUẤT NÔNG LÂM NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG THÔN.....	99
--	----

PGS.TS. Dương Văn Tài, TS. Nguyễn Văn Tựu, Trường Đại học Lâm nghiệp

GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG LĨNH VỰC QUẢN LÝ ĐẤT ĐAI, BẤT ĐỘNG SẢN, KHOA HỌC CÂY TRỒNG ĐÁP ỨNG NHU CẦU XÃ HỘI VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG LÂM NGHIỆP VÀ XÂY DỰNG NÔNG THÔN MỚI.....	107
--	-----

TS. Nguyễn Bá Long, Trường Đại học Lâm nghiệp

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LĨNH VỰC KHUYẾN LÂM GÓP PHẦN BẢO VỆ VÀ PHÁT TRIỂN RỪNG.....	119
---	-----

ThS. Trịnh Hải Vân, ThS. Đồng Thị Thanh, Trường Đại học Lâm nghiệp

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LĨNH VỰC KINH TẾ VÀ THƯƠNG MẠI LÂM SẢN TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP	127
--	-----

TS. Bùi Thị Minh Nguyệt, TS. Phạm Thị Huế, Trường Đại học Lâm nghiệp

PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG LÀ XU THẾ KHÁCH QUAN CỦA THỜI ĐẠI VÀ SỰ LỰA CHỌN TẤT YẾU CHO PHÁT TRIỂN LÂM NGHIỆP BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY	135
---	-----

TS. Nguyễn Văn Khương, Trường Đại học Lâm nghiệp

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH LÂM NGHIỆP TRONG LĨNH VỰC KIẾN TRÚC CẢNH QUAN VÀ CÂY XANH ĐÔ THỊ: THỰC TRẠNG, ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN	145
--	-----

PGS.TS. Đặng Văn Hà, Trường Đại học Lâm nghiệp



CHƯƠNG TRÌNH HỘI THẢO

Thời gian tổ chức: Ngày 05 tháng 6 năm 2020

Địa điểm: Hội trường G6, Trường Đại học Lâm nghiệp

Thời gian	Nội dung	Chịu trách nhiệm
7:30-8:00	Đón tiếp đại biểu	Ban tổ chức
8:00-8:10	Giới thiệu Trường Đại học Lâm nghiệp	Ban tổ chức
8:10-8:20	Khai mạc Hội thảo	Ban tổ chức
8:20-8:30	Phát biểu chào mừng Hội thảo	GS.TS. Trần Văn Chứ Hiệu trưởng - Trường Đại học Lâm nghiệp
8:30-9:40	Báo cáo tham luận	
	Giải bài toán nhân lực phục vụ phát triển Lâm nghiệp bền vững ở Việt Nam	GS.TS. Phạm Văn Điền Phó tổng cục trưởng - Tổng cục Lâm nghiệp
	Đào tạo nguồn nhân lực cho ngành Lâm nghiệp: Thực trạng và định hướng phát triển	PGS.TS. Phạm Minh Toại Trưởng phòng Đào tạo - Trường Đại học Lâm nghiệp
	Gắn kết giữa nghiên cứu khoa học và đào tạo phát triển nguồn nhân lực ngành Lâm nghiệp của Viện Khoa học Lâm nghiệp Việt Nam	PGS.TS. Phí Hồng Hải Phó Viện trưởng - Viện Khoa học Lâm nghiệp Việt Nam
	Hợp tác và liên kết giữa Nhà trường và Doanh nghiệp để phát triển nguồn nhân lực cho ngành công nghiệp gỗ	Ngô Sỹ Hoài - Phó Chủ tịch kiêm tổng thư ký - Hiệp hội Gỗ và Lâm sản Việt Nam
	Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong quản lý và sản xuất Lâm nghiệp tại tỉnh Nghệ An	Nguyễn Tiến Lâm Phó Giám đốc - Sở NN&PTNT tỉnh Nghệ An
9:40-9:50	Ký kết thỏa thuận hợp tác giữa Trường Đại học Lâm nghiệp với Doanh nghiệp	Ban tổ chức
9:50-10:05	Giải lao	Toàn thể đại biểu
10:05-11:20	Phiên thảo luận	Toàn thể đại biểu
11:20-11:30	Phát biểu của Lãnh đạo Bộ NN&PTNT	TS. Hà Công Tuấn Thứ trưởng thường trực - Bộ NN&PTNT
11:30-12:00	Kết luận Hội thảo	Chủ trì Hội thảo

PHÁT TRIỂN LÂM NGHIỆP THEO HƯỚNG BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM

*TS. Nguyễn Quốc Trị, Tổng cục trưởng
Tổng cục Lâm nghiệp*

I. MỘT SỐ THÀNH TỰU LÂM NGHIỆP VIỆT NAM GIAI ĐOẠN 2011- 2020

1. Thực hiện tốt nhiệm vụ tham mưu xây dựng thể chế chính sách

- Trình Quốc hội ban hành Luật Lâm nghiệp (Luật số 16/2017/QH14) thay thế Luật Bảo vệ và phát triển rừng năm 2004 theo hướng chủ động ứng phó với biến đổi khí hậu, tăng cường quản lý tài nguyên và bảo vệ môi trường.

- Tham mưu Chính phủ ban hành 22 Nghị định nhằm cụ thể hóa Luật Lâm nghiệp; Thủ tướng Chính phủ đã ban hành 27 Quyết định, 03 Chỉ thị.

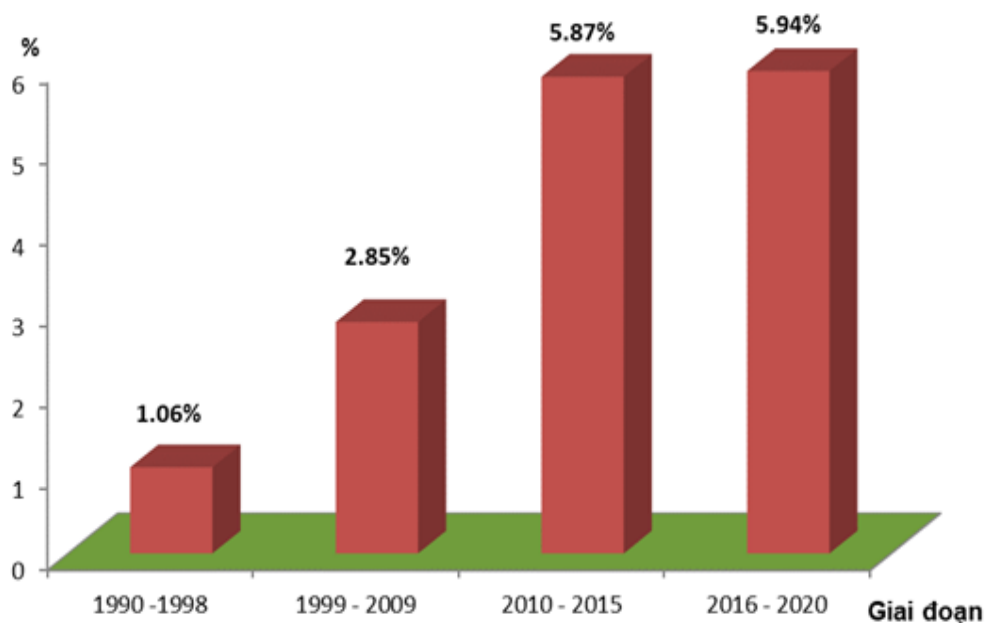
- Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn ban hành 67 Thông tư; 34 Quyết định hướng dẫn thực hiện các Nghị định của Chính phủ trong lĩnh vực lâm nghiệp.

2. Về thực hiện các chỉ tiêu ngành

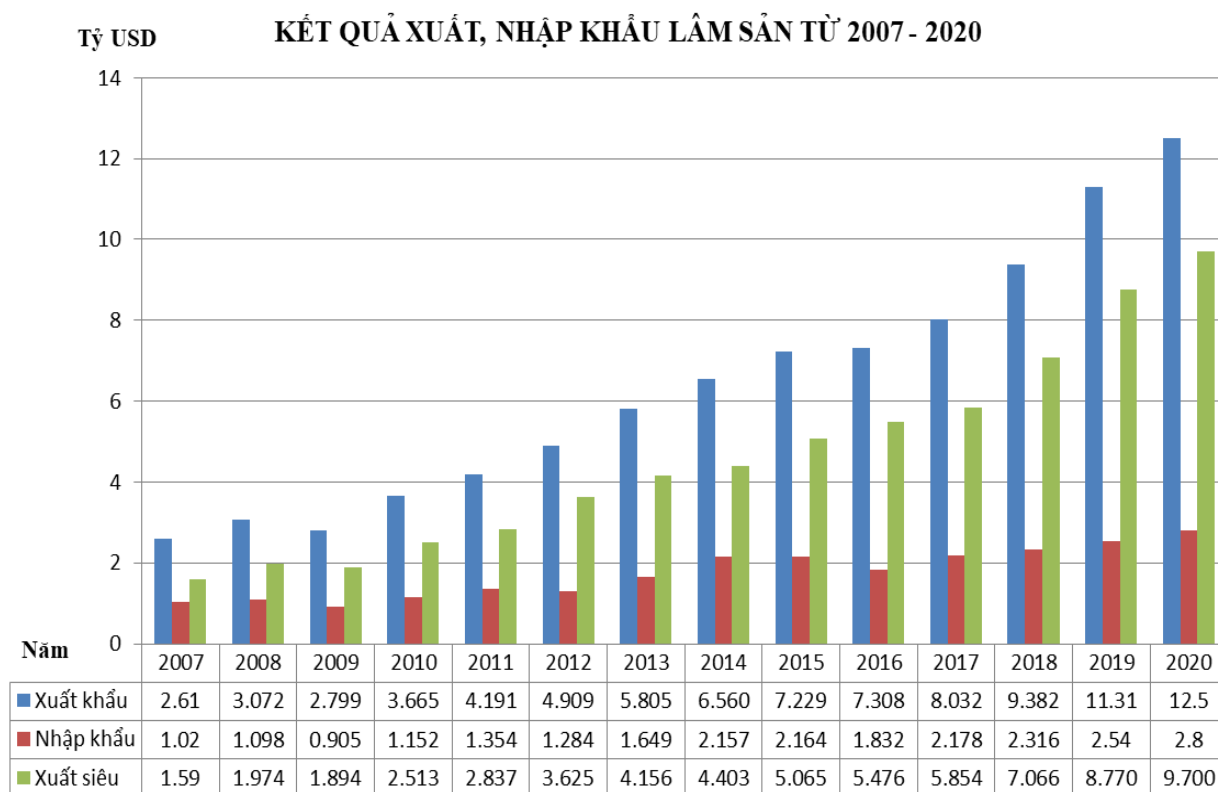
- Tăng diện tích rừng từ 13,15 triệu ha, độ che phủ 39,7% năm 2011, lên gần 14,61 triệu ha, độ che phủ 41,89% năm 2019; dự kiến đạt 14,65 triệu ha, độ che phủ 42% vào năm 2020.

- Giai đoạn 2010 - 2015 giá trị sản xuất ngành lâm nghiệp có tốc độ tăng trưởng bình quân là 5,87%. Giai đoạn 2016 - 2020 giá trị sản xuất ngành lâm nghiệp có tốc độ tăng trưởng bình quân là 5,94% .

Diễn biến tốc độ tăng trưởng giá trị sản xuất lâm nghiệp



- Về xuất khẩu lâm sản, Việt Nam đã trở thành quốc gia đứng thứ 5 trên thế giới, thứ 2 Châu Á, thứ nhất Đông Nam Á về xuất khẩu lâm sản, hiện sản phẩm đồ gỗ của Việt Nam đã có mặt tại hơn 120 quốc gia và vùng lãnh thổ.



- Thực hiện chính sách chi trả dịch vụ môi trường rừng

Giai đoạn 2013 - 2020 tổng nguồn thu từ DVMTR đạt 15.657 tỷ đồng, bình quân mỗi năm 1.957 tỷ đồng. Đây là nguồn lực rất quan trọng để góp phần vào phát triển kinh tế đất nước nói chung và phát triển kinh tế ngành Lâm nghiệp nói riêng. Góp phần tạo việc làm, thu nhập, góp phần xóa đói, giảm nghèo, đặc biệt là đồng bào dân tộc thiểu số, vùng sâu vùng xa.

3. Công tác quản lý, bảo vệ rừng

Diện tích rừng bị mất do chặt phá trái phép và cháy rừng hàng năm liên tục giảm so với năm trước khoảng 30 - 50%, số vụ giảm khoảng 10%.

4. Về Nghiên cứu khoa học

Tập trung nghiên cứu chọn tạo giống cho các loài cây trồng rừng chủ lực, đặc biệt đã sử dụng công nghệ sinh học trong việc chọn, tạo và nhân giống để tạo ra các giống cho tăng năng suất, chất lượng gỗ cao và chống chịu với các điều kiện môi trường bất lợi công nhận 216 giống mới; nghiên cứu thiết kế, chế tạo công cụ, thiết bị cơ giới hóa các khâu sản xuất của lâm nghiệp; ứng dụng ảnh vệ tinh có độ phân giải cao trong quản lý, bảo vệ rừng.

5. Về hợp tác quốc tế trong Lâm nghiệp

- Tham gia chủ động, tích cực và có trách nhiệm các Công ước quốc tế, tổ chức đa phương, diễn đàn về lâm nghiệp toàn cầu và khu vực: thực hiện 34 đầu mỗi hợp tác quốc tế; 13 Hiệp định, cam kết cấp quốc tế và châu lục; 09 đầu mỗi hợp tác khu vực ASEAN; và 10 đầu mỗi hợp tác song phương về Lâm nghiệp.

- Chủ động đàm phán, ký kết và thực hiện các hiệp định thương mại: thực hiện thành công đàm phán về Hiệp định Đối tác tự nguyện về thực thi lâm luật, quản trị rừng và thương mại lâm sản.

6. Công tác quy hoạch ngành Lâm nghiệp

Thực hiện soát quy hoạch lại 3 loại rừng phù hợp với yêu cầu thực tiễn, đảm bảo yêu cầu bảo tồn, phòng hộ và phát triển kinh tế bền vững. Quy hoạch ổn định 164 khu rừng đặc dụng, trong đó có 33 Vườn quốc gia, 57 Khu Dự trữ thiên nhiên, 12 Khu bảo tồn loài và sinh cảnh; 53 Khu bảo vệ cảnh quan; 9 Khu nghiên cứu khoa học, thực nghiệm.

II. TỒN TẠI, HẠN CHẾ VÀ NGUYÊN NHÂN

1. Tồn tại, hạn chế

- Về bảo vệ rừng: Vẫn còn những điểm nóng về phá rừng, vận chuyển, tàng trữ lâm sản trái phép và chống người thi hành công vụ. Cháy rừng, mất rừng vẫn tiềm ẩn rủi ro.

- Về phát triển rừng: Đầu tư vào phát triển rừng còn hạn chế, khâu tuyển chọn và sử dụng giống chất lượng còn khó khăn dẫn đến năng suất rừng còn thấp, hiệu quả thấp.

- Về chế biến lâm sản: năng suất lao động còn thấp, thiếu hụt nguồn lao động có tay nghề cao, chưa hình thành được chuỗi cung ứng.

2. Nguyên nhân chủ yếu

- Nhận thức của một số cấp ủy đảng, chính quyền chưa đầy đủ, thiếu kiên quyết ngăn chặn nạn phá rừng, gây cháy rừng;

- Đầu tư cho công tác bảo vệ và phát triển rừng chưa tương xứng, đặc biệt cơ sở vật chất cho công tác phòng chống cháy rừng, bảo vệ rừng còn nhiều hạn chế;

- Công tác quy hoạch sử dụng Quy hoạch đất lâm nghiệp tại nhiều địa phương không nghiêm, xử lý sai phạm thiếu kiên quyết.

III. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU

1. Quan điểm

a) Lâm nghiệp là ngành kinh tế - kỹ thuật đặc thù theo chuỗi bao gồm quản lý, bảo vệ, phát triển, sử dụng rừng, chế biến và thương mại lâm sản.

b) Lâm nghiệp phát triển bền vững toàn diện về các mặt kinh tế, xã hội và môi trường góp phần quan trọng cho phát triển bền vững đất nước, đảm bảo hài hòa giữa

phát triển kinh tế, bảo vệ môi trường và bảo vệ đa dạng sinh học.

c) Xã hội hóa lâm nghiệp nhằm huy động nguồn lực của toàn xã hội cho phát triển lâm nghiệp bền vững.

d) Hội nhập quốc tế sâu, rộng tạo động lực mở rộng thị trường cho phát triển lâm nghiệp bền vững và thực hiện cam kết quốc tế.

e) Lâm nghiệp "môi trường", lâm nghiệp "bảo tồn có khai thác" là những hướng đi có triển vọng nhằm giảm thiểu biến đổi khí hậu, bảo vệ đa dạng sinh học, cải thiện sinh kế và tăng nguồn thu từ rừng.

2. Mục tiêu

- Duy trì, ổn định tỷ lệ che phủ rừng đạt 42%;
- Tốc độ tăng giá trị sản xuất lâm nghiệp: 5,0-6,5%/năm;
- Giá trị xuất khẩu đồ gỗ và lâm sản: đạt 18-20 tỷ USD vào năm 2025;
- Nâng cao năng suất, chất lượng và phát huy giá trị của từng loại rừng; tạo thêm việc làm, tăng thu nhập cho dân cư, góp phần xóa đói, giảm nghèo, đảm bảo quốc phòng, an ninh.

IV. ĐỊNH HƯỚNG TRONG GIAI ĐOẠN 2021 - 2025

- Phát triển ngành lâm nghiệp bền vững, toàn diện về các mặt kinh tế, xã hội và môi trường góp phần quan trọng cho phát triển bền vững chung của đất nước, gắn với xóa đói giảm nghèo, xây dựng nông thôn mới.

- Thực hiện liên kết giữa các hộ gia đình, các trang trại với các doanh nghiệp, các nhà khoa học và các cấp chính quyền ở địa phương.

- Kết hợp hài hoà giữa phát triển vùng nguyên liệu với chế biến quy mô lớn, tập trung hiện đại đồng thời phát huy thế mạnh chế biến thủ công với sơ chế của cơ sở chế biến vừa và nhỏ và của hộ gia đình.

- Tăng cường ứng dụng khoa học công nghệ, công nghệ mới, tiên tiến, thân thiện với môi trường vào các khâu của chuỗi hoạt động, tạo ra đột phá phát triển ngành lâm nghiệp.

- Tích cực, chủ động hội nhập quốc tế nhằm nâng cao vai trò, giá trị của ngành lâm nghiệp.

V. GIẢI PHÁP

1. Giải pháp về bảo vệ rừng, phòng cháy chữa cháy rừng

- Tăng cường công tác kiểm soát, kiểm tra và thanh tra việc chuyển mục đích sử dụng đất có rừng sang mục đích khác; thực hiện nghiêm Nghị quyết 71/NQ-CP.

- Kiểm tra, đôn đốc các địa phương đẩy mạnh việc phân công, phân cấp trách nhiệm quản lý nhà nước về rừng và đất lâm nghiệp.

- Tăng cường Công tác tuyên truyền nhằm nâng cao ý thức, trách nhiệm thực hiện các quy định của Pháp luật về BVR, PCCCR và quản lý nương rẫy; điều tra, xử lý nghiêm triệt để các vụ vi phạm.

2. Giải pháp thúc đẩy sản xuất và xuất khẩu

- Thực hiện tốt công tác giống cây lâm nghiệp; phát triển trồng cây phân tán; sử dụng có hiệu quả nguồn gỗ cao su khai thác từ các vườn cây tái canh.

- Triển khai quản lý rừng bền vững theo Luật Lâm nghiệp.

- Đổi mới trong quản lý lưu thông hàng hóa lâm sản; đảm bảo nguồn gốc hợp pháp, Phát triển thương mại điện tử.

3. Giải pháp huy động nguồn lực trong và ngoài nước

Chủ động hội nhập, thực hiện đầy đủ các cam kết quốc tế; có biện pháp bảo vệ thị trường nội địa; đẩy mạnh đàm phán và ký kết các hiệp định song phương về thương mại lâm sản, vận động, thu hút nguồn vốn ODA và FDI.

5. Giải pháp về cơ chế, chính sách

- Triển khai hiệu quả, đồng bộ Luật Lâm nghiệp và các cơ chế, chính sách hiện hành; đồng thời nghiên cứu xây dựng hệ thống văn bản hướng dẫn thực hiện các cam kết quốc tế như: CP-TPP, VPA/FLEGT; một số cơ chế, chính sách để tháo gỡ khó khăn cho doanh nghiệp.

- Tiếp tục thực hiện hiệu quả các chương trình, đề án đã được Chính phủ phê duyệt; xây dựng Chiến lược phát triển lâm nghiệp Việt Nam giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến 2040, Quy hoạch Lâm nghiệp cấp quốc gia giai đoạn 2021-2030 tầm nhìn đến năm 2050.

6. Giải pháp về khoa học, công nghệ và đào tạo

- Ưu tiên các nghiên cứu cải thiện giống cây trồng và thâm canh rừng, giống nhập ngoại có chất lượng cao, giống biến đổi gen;

- Cải thiện chương trình đào tạo, dạy nghề, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, gắn nhà trường với doanh nghiệp; đổi mới chương trình giảng dạy, đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng, dạy nghề.

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHO NGÀNH LÂM NGHIỆP: THỰC TRẠNG VÀ ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN

Trường Đại học Lâm nghiệp

1. ĐẶC ĐIỂM VÀ MỤC TIÊU CHIẾN LƯỢC CỦA NGÀNH LÂM NGHIỆP

1.1. Bối cảnh chung

Lâm nghiệp là một ngành kinh tế - kỹ thuật bao gồm quản lý, bảo vệ, phát triển, sử dụng rừng; chế biến và thương mại lâm sản (Nguyễn Bá Ngãi và Nguyễn Quốc Trị, 2020), có vị trí quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế, đảm bảo an sinh xã hội và bảo vệ môi trường sinh thái. Hiện nay, ngành Lâm nghiệp đang quản lý 14,6 triệu ha đất có rừng (trong đó: gần 10,3 triệu ha rừng tự nhiên và gần 4,3 triệu ha rừng trồng). Tính đến thời điểm 31/12/2019, độ che phủ của rừng đạt khoảng 41,85% tính đến thời điểm 31/12/2019 (Bộ NN&PTNT, 2020a). Nếu chỉ tính riêng năm 2019, cả nước đã trồng được 293.152 ha rừng, sản lượng khai thác gỗ rừng trồng đạt khoảng 210.000ha tương đương 19,5 triệu m³; sản phẩm lâm sản của Việt Nam được xuất khẩu sang trên 140 quốc gia với giá trị xuất khẩu đạt 11,2 tỷ USD, tăng 19,2% so với năm 2018 (Bộ NN&PTNT, 2020b) và cao hơn rất nhiều so với con số xuất khẩu chỉ đạt 4,1 tỷ USD vào năm 2011.

Công tác quản lý rừng cũng đã và đang được Ngành lâm nghiệp tập trung triển khai theo hướng thúc đẩy triển khai công tác quản lý rừng bền vững và xã hội hóa nghề rừng được đề cập trong mục tiêu chiến lược phát triển lâm nghiệp Việt Nam giai đoạn 2006 - 2020 và Đề án quản lý rừng bền vững và Chứng chỉ rừng tại Quyết định số 1228/QĐ-TTg ngày 01/10/2018 của Thủ tướng chính phủ. Tính đến cuối năm 2019, diện tích rừng đã có 11,56 triệu ha rừng được giao cho chủ rừng (chiếm 78,7% tổng diện tích rừng toàn quốc); trên 269.163 ha thuộc địa bàn trên 24 tỉnh đã được cấp chứng chỉ quản lý rừng bền vững; 59.528 ha diện tích Cao su của Tập đoàn công nghiệp Cao su Việt Nam được xây dựng phương án quản lý rừng bền vững với 11.432ha được cấp chứng chỉ quản lý rừng bền vững của Việt Nam (Bộ NN&PTNT, 2020b).

Nghề rừng đã góp phần quan trọng trong việc cải thiện sinh kế của trên 25 triệu người, với trên 12 triệu là đồng bào dân tộc thiểu số đang sống gần rừng. Bên cạnh các nguồn thu từ gỗ và lâm sản ngoài gỗ, đã có hàng trăm nghìn chủ rừng ở các lưu vực hồ thủy điện được hưởng trên 15.657 tỷ đồng tiền chi trả dịch vụ môi trường rừng trong giai đoạn 2013 - 2020.

Hợp tác quốc tế trong lĩnh vực lâm nghiệp tiếp tục được đẩy mạnh, bên cạnh nhiều chương trình hợp tác song phương và đa phương, các dự án quốc tế lớn đã được triển khai, năm 2010 Chính phủ Việt Nam và Liên minh Châu Âu (EU) đã đàm phán thành công Hiệp định Đối tác tự nguyện về thực thi lâm luật, quản trị rừng và

thương mại lâm sản (Hiệp định VPA/FLEGT), Hiệp định này chính thức có hiệu lực từ 01/6/2019; Nghị định thư hợp tác về lâm nghiệp giữa Tổng cục Lâm nghiệp và Cơ quan Lâm nghiệp Hoa kỳ đã được ký năm 2013...

Bên cạnh kết quả đạt được, Ngành lâm nghiệp đang đứng trước những thách thức của xu thế hội nhập, toàn cầu hóa, biến đổi khí hậu, năng suất lao động thấp, ngành nghề đặc thù có sức hấp dẫn không cao; vẫn còn nhiều điểm nóng về công tác bảo vệ rừng do nguồn nhân lực thực thi công tác bảo vệ rừng còn mỏng, địa bàn bảo vệ khó khăn...

1.2. Mục tiêu chiến lược của Ngành lâm nghiệp

Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7, khóa X và Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI khẳng định: đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đã trở thành mục tiêu chiến lược, là chìa khóa để ngành phát triển mạnh, từ đó sẽ làm tăng năng suất lao động, chất lượng sản phẩm, hiện đại hóa phương thức quản lý, tổ chức sản xuất; ứng dụng công nghệ cao để sử dụng hiệu quả tài nguyên, nâng cao năng suất, chất lượng, giá trị gia tăng và phát triển bền vững góp phần thực hiện thành công mục tiêu phát triển Nông - Lâm - Ngư nghiệp theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với giải quyết tốt các vấn đề nông dân, nông thôn.

Theo quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt, người học sau khi tốt nghiệp không những có kiến thức và trình độ chuyên môn giỏi mà còn phải có những kỹ năng để không bị thay thế bởi robot và trí tuệ nhân tạo, đặc biệt là kỹ năng sáng tạo, hợp tác, kỹ năng tư duy phản biện...; có năng lực tự chủ và thích ứng tốt với môi trường làm việc thay đổi nhanh chóng, có ý thức trách nhiệm cao với bản thân, với gia đình, cộng đồng và đất nước.

Chiến lược phát triển Lâm nghiệp Việt Nam giai đoạn 2006 - 2020 (Ban hành kèm theo Quyết định số 18/2007/QĐ-TTg ngày 05/2/2007 của Thủ tướng Chính phủ) xác định mục tiêu: *“Thiết lập, quản lý, bảo vệ, phát triển và sử dụng bền vững 16,24 triệu ha đất được quy hoạch cho lâm nghiệp;...đảm bảo có sự tham gia rộng rãi hơn của các thành phần kinh tế và tổ chức xã hội vào các hoạt động lâm nghiệp nhằm đóng góp ngày càng tăng vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội, bảo vệ môi trường sinh thái, bảo tồn đa dạng sinh học, cung cấp các dịch vụ môi trường, xóa đói giảm nghèo, nâng cao mức sống cho người dân nông thôn miền núi và góp phần giữ vững an ninh quốc phòng”*. Cụ thể, đến năm 2020, tỷ lệ che phủ của rừng đạt 42%, tốc độ tăng giá trị sản xuất lâm nghiệp đạt khoảng 5,0 - 5,5%; giá trị xuất khẩu đồ gỗ và lâm sản đạt tối thiểu 12,5 tỷ USD (Bộ NN&PTNT, 2020b).

Có thể nói, mục tiêu toàn diện, bao trùm và xuyên suốt của lâm nghiệp trong thời kỳ 1986 - 2020 là chống mất rừng và suy thoái rừng; khôi phục và phát triển rừng, từng bước nâng cao chất lượng rừng đến năm 2020 ngành lâm nghiệp phát triển

theo hướng bền vững cả về kinh tế, xã hội và môi trường; từng bước chuyển đổi mô hình tăng trưởng theo hướng nâng cao chất lượng, hiệu quả, năng lực cạnh tranh; nâng cao giá trị gia tăng sản phẩm và dịch vụ môi trường rừng; giá trị sản xuất lâm nghiệp hàng năm cao và ổn định; đáp ứng nhu cầu gỗ, lâm sản cho tiêu dùng trong nước và xuất khẩu; góp phần tạo việc làm, xóa đói, giảm nghèo, cải thiện sinh kế, bảo vệ môi trường sinh thái để phát triển bền vững (Nguyễn Bá Ngãi và Nguyễn Quốc Trị, 2020).

Với những mục tiêu chiến lược nêu trên, việc đánh giá đầy đủ về thực trạng nguồn nhân lực trong toàn ngành góp phần đề xuất giải pháp phát triển đặc biệt là phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao để triển khai từng hoạt động cụ thể là rất cần thiết.

2. THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH LÂM NGHIỆP

2.1. Quy mô và đặc điểm nguồn nhân lực ngành Lâm nghiệp

Theo số liệu thống kê của Tổng cục Thống kê, nguồn nhân lực có độ tuổi từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong lĩnh vực Nông - Lâm - Ngư nghiệp năm 2018 là 5.151,9 nghìn người thấp hơn so với con số thống kê cùng kỳ năm 2013 là 6.280,4 nghìn người (Tổng cục Thống kê, 2019). Trong đó, nguồn nhân lực đang làm việc cho lĩnh vực lâm nghiệp chỉ chiếm tỷ lệ rất nhỏ (khoảng 1,0%) so với tổng số lao động trong lĩnh vực này. Như vậy, có thể thấy với sự chuyển dịch cơ cấu của nền kinh tế theo hướng công nghiệp và dịch vụ, tỷ lệ lao động trong lĩnh vực nông - lâm - ngư nghiệp có xu hướng giảm dần hàng năm (Trần Quang Bảo, 2014).

Cũng theo thống kê của Tổng cục Thống kê, tỷ lệ lao động có độ tuổi từ 15 tuổi trở lên trong lĩnh vực nông - lâm - thủy sản đã qua đào tạo tại thời điểm thống kê năm 2018 chỉ đạt 4,1% tổng số lao động trong ngành, cao hơn con số 3,5% theo thống kê năm 2013; năng suất lao động xã hội của lao động trong lĩnh vực này đạt bình quân 39,8 triệu đồng/người/năm tại thời điểm năm 2018 (Tổng cục Thống kê, 2019).

Như vậy, có thể thấy nguồn nhân lực của ngành Lâm nghiệp chưa thực sự tương xứng với quy mô của diện tích đất rừng được quản lý, với tiềm năng và vai trò kinh tế, xã hội, môi trường mà rừng mang lại cho đất nước.

2.2. Nhu cầu nhân lực ngành lâm nghiệp

Căn cứ Quyết định số 18/QĐ-TTg ngày 05/02/2007 về việc phê duyệt Chiến lược phát triển Lâm nghiệp Việt Nam giai đoạn 2006 -2020, tỷ lệ nhân lực qua đào tạo khối ngành nông, lâm, ngư nghiệp tăng từ mức 15,5% năm 2010 lên khoảng 50% vào năm 2020. Tuy nhiên, thực tế nhu cầu về nguồn nhân lực đặc biệt là nguồn nhân lực có chất lượng cao không đồng đều giữa các ngành. Với ngành gỗ, hiện cả nước có khoảng 4500 doanh nghiệp, trong đó có 1863 doanh nghiệp trực tiếp xuất khẩu, 700 doanh nghiệp FDI và 340 làng nghề chế biến gỗ, với hơn 420.000 lao động thường

xuyên tại các nhà máy chế biến gỗ và lâm sản và hàng triệu lao động gián tiếp có liên quan. Tuy nhiên, hiện kỹ sư chế biến lâm sản, thiết kế nội thất chỉ chiếm 1 - 2%; 20-30% lao động được đào tạo bài bản, còn lại là lao động phổ thông (70 - 80%) chưa qua đào tạo. Dự báo đến năm 2020 cần khoảng 64.000 người có trình độ Đại học, trên Đại học và 266.860 công nhân kỹ thuật; đến năm 2025 cần khoảng 106.800 người có trình độ Đại học, trên Đại học và 445.200 công nhân kỹ thuật (Trần Văn Chứ, 2019).

Theo Bộ NN&PTNT, dự báo từ nay đến năm 2025, số lượng doanh nghiệp, hợp tác xã, trang trại nông nghiệp cơ bản tăng gấp đôi, cụ thể: số lượng doanh nghiệp nông nghiệp tăng từ 15.000 năm 2020 lên khoảng 30.000 doanh nghiệp năm 2025; hợp tác xã nông nghiệp tăng từ 15.000 lên 25.000 hợp tác xã; trang trại nông nghiệp là từ 35.000 lên trên 70.000 (Bộ NN&PTNT, 2020c).

2.3. Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực ngành Lâm nghiệp

2.3.1. Đào tạo nhân viên sơ cấp lâm nghiệp

Đào tạo nhân viên sơ cấp lâm nghiệp được triển khai giai đoạn sau hòa bình lập lại với nhiệm vụ cung cấp đội ngũ cán bộ có nghiệp vụ kỹ thuật lâm nghiệp, nghiệp vụ kinh tế như lập kế hoạch, kế toán, thống kê, tổ chức lao động cho các lâm trường, xí nghiệp (Nguyễn Bá Ngãi và Nguyễn Quốc Trị, 2020).

Theo Nguyễn Văn Đăng (2001) và Nguyễn Quốc Trị, Nguyễn Bá Ngãi (2020), trong giai đoạn từ năm 1945 - 1960, có 5 cơ sở đào tạo nhân viên sơ cấp lâm nghiệp gồm: (1) Trường Sơ cấp Nông lâm Nghệ An (tại Liêu khu IV); (2) Trường Sơ cấp Nông lâm Tây Bắc (tại tỉnh Sơn La); (3) Trường Sơ cấp Nông lâm nghiệp Việt Bắc (tại tỉnh Tuyên Quang) và (4) Trường Sơ cấp nghiệp vụ lâm nghiệp (tại Văn Điển, Hà Nội). Sau năm 1960, các trường đều được chuyển lên thành trường trung cấp hoặc giải thể. Nhiệm vụ đào tạo cán bộ có trình độ sơ cấp được nhiều trường sơ cấp của tỉnh đảm nhiệm. Tính đến cuối những năm 1980, khi không còn hệ đào tạo trình độ sơ cấp, hàng ngàn cán bộ lâm nghiệp có trình độ sơ cấp, trung cấp thuộc các lĩnh vực kinh tế lâm nghiệp, lâm sinh và công nghiệp rừng đã được đào tạo từ các trường này.

2.3.2. Đào tạo công nhân kỹ thuật lâm nghiệp, sơ cấp và nghiệp vụ

Loại hình đào tạo công nhân kỹ thuật lâm nghiệp được triển khai từ những năm cuối của thập kỷ 70, thế kỷ XX theo hình thức học tập trung. Các cơ sở đào tạo và vực đào tạo về chế biến gỗ trong giai đoạn này gồm: Trường Công nhân kỹ thuật chế biến gỗ Đông Anh (Hà Nội); Trường Công nhân kỹ thuật lâm nghiệp Hữu Lũng (Lạng Sơn); Trường Công nhân kỹ thuật chế biến gỗ (Hà Nam) và Trường Công nhân kỹ thuật lâm nghiệp khu nguyên liệu giấy, sợi (Phú Hộ, Vĩnh Phúc). Tiếp theo đó là hệ thống các trường công nhân kỹ thuật được thành lập (gồm: Trường Công nhân kỹ thuật lâm nghiệp TW I Lạng Sơn; Trường Công nhân kỹ thuật lâm nghiệp TW II Quy Nhơn; Trường Công nhân kỹ thuật lâm nghiệp TW III Sông Bé; Trường Công nhân kỹ thuật lâm nghiệp TW IV Phú Thọ; Trường Công nhân kỹ thuật cơ khí lâm nghiệp

Văn Điền, Hà Nội; Trường Công nhân kỹ thuật chế biến gỗ Trung ương Hà Nam). Chỉ tính riêng trong thời gian 20 năm (từ năm 1971 đến 1990), các trường công nhân kỹ thuật lâm nghiệp đã đào tạo được 21.068 người, với cơ cấu ngành nghề, đã đào tạo: 7.393 công nhân kỹ thuật lâm sinh, 3.916 công nhân kỹ thuật khai thác, 2.717 công nhân lái xe, 1.396 công nhân lái máy, 596 công nhân sửa chữa máy. Đội ngũ công nhân kỹ thuật này là nòng cốt của đội ngũ cán bộ lâm nghiệp có tay nghề kỹ thuật cao góp phần quan trọng cho phát triển lâm nghiệp cả cho thời kỳ đổi mới từ năm 1986 đến nay (Nguyễn Văn Đăng, 2001; Nguyễn Bá Ngải và Nguyễn Quốc Trị, 2020).

Hiện nay, có 07 trường trực thuộc Bộ NN và PTNT tổ chức đào tạo công nhân kỹ thuật gồm: Trường Cao đẳng Công nghệ và Nông Lâm Đông Bắc, Trường Cao đẳng Công nghệ và Nông Lâm Phú Thọ, Trường Cao đẳng Công nghệ, Kỹ thuật và Chế biến lâm sản, Trường Cao đẳng Cơ điện - Xây dựng và Nông Lâm Trung Bộ, Trường Cao đẳng Công nghệ và Nông Lâm Nam Bộ, Trường Cao đẳng Nông Lâm Đông Bắc, Trường Cao đẳng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn Bắc Bộ (Nguyễn Bá Ngải và Nguyễn Quốc Trị, 2020).

Thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW của Trung ương Đảng, Nghị quyết số 24/2008/NQ-CP của Chính phủ, Quyết định số 1956/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”, Tính đến hết tháng 9/2019, cả nước đã đào tạo được 343.520 lao động học các nghề về lâm sinh, chế biến gỗ. Sau 10 năm triển khai đào tạo nghề lâm nghiệp, lợi nhuận của các hộ gia đình chủ rừng tham gia mô hình hợp tác, liên kết theo chuỗi sản phẩm tăng thêm từ 25 - 30% (Bộ NN&PTNT, 2020c). Ngoài ra, năm 2020 Trường Đại học Lâm nghiệp chính thức được Bộ NN&PTNT giao 04 lớp đào tạo nghề Công nghệ sơ chế gỗ với tổng số 160 học viên.

Về công tác đào tạo nghiệp vụ, chỉ tính riêng giai đoạn từ 2011 - 2019, Trường Cán bộ quản lý Nông nghiệp và PTNT I đã bồi dưỡng cho lực lượng Kiểm lâm 5.621 lượt học viên và tham gia bồi dưỡng nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ thực thi công vụ cho Kiểm lâm các tỉnh do Sở Nông nghiệp và PTNT các tỉnh tổ chức (Vũ Thị Bích Thuận, 2020).

2.3.3. Đào tạo bổ túc văn hóa và cán bộ lâm nghiệp có trình độ trung cấp

Trường Đại học Lâm nghiệp là đơn vị điển hình về đào tạo nguồn cho cán bộ ngành lâm nghiệp thông qua đào tạo học sinh Hệ phổ thông dân tộc nội trú. Ban Phổ thông dân tộc nội trú nay là Trường Trung học Phổ thông Lâm nghiệp được thành lập theo QĐ số 540/TCLD ngày 28/11/1992 của Bộ trưởng Bộ Lâm nghiệp. Từ khi chính thức được cấp phép tuyển sinh đến nay, Trường đã đào tạo được 24 khóa với chỉ tiêu tuyển sinh 100 học sinh/năm, tổng số học sinh đã tốt nghiệp trên 200 học sinh thuộc các dân tộc thiểu số các tỉnh phía Bắc.

Ở hệ trung cấp, Trường Trung cấp Nông lâm Trung ương là trường đầu tiên được thành lập vào năm 1953 (Nguyễn Văn Đăng, 2001). Tiếp theo là một hệ thống các trường được thành lập ở các tỉnh dưới sự quản lý của Tổng cục lâm nghiệp. Tính đến năm 1990, các trường trung học chuyên nghiệp đã đào tạo được 17.688 cán bộ trung cấp cho các ngành lâm sinh, khai thác, chế biến gỗ, xây dựng cầu đường, kiến trúc lâm nghiệp, kinh tế lâm nghiệp, trong đó giai đoạn 1961 - 1965 chỉ đào tạo được 230 người, nhưng đến giai đoạn 1966 - 1970, quy mô đào tạo đã tăng 2.300 người cao gấp 10 lần giai đoạn trước; giai đoạn 1976 - 1980, đạt cao nhất, đã đào tạo được 4.736 người (Nguyễn Bá Ngải và Nguyễn Quốc Trị, 2020).

2.3.4. Đào tạo cán bộ lâm nghiệp có trình độ đại học và sau đại học

Hệ thống các trường đào tạo cán bộ ngành Lâm nghiệp có trình độ Đại học đánh dấu bằng Nghị định số 147/CP ngày 06/3/1956 về việc thành lập Trường Đại học Nông Lâm (tiền thân của Học viện Nông Lâm). Tính đến năm 1964, Khoa Lâm nghiệp trực thuộc Trường Đại học Nông Lâm đã đào tạo được 05 khóa chính quy với 320 kỹ sư lâm học tốt nghiệp và 02 khóa chuyên tu với 50 kỹ sư tốt nghiệp (Nguyễn Bá Ngải và Nguyễn Quốc Trị, 2020).

Ngày 19/8/1964, Chính phủ đã ban hành Quyết định số 127 CP về việc thành lập Trường Đại học Lâm nghiệp trên cơ sở của Khoa Lâm học và tổ cơ giới khai thác lâm nghiệp của Trường Đại học Nông Lâm (Trường Đại học Lâm nghiệp, 2019). Trải qua 56 năm xây dựng và phát triển, Trường Đại học Lâm nghiệp đã đào tạo được một số lượng đông đảo cán bộ tốt nghiệp có trình độ đại học, cụ thể như sau:

- Giai đoạn 1964 - 2004: sau 40 năm đào tạo, Trường Đại học Lâm nghiệp đã đào tạo được trên 14.000 kỹ sư các ngành đào tạo, các hình thức đào tạo. Trong đó, hệ chính quy: 9.743 kỹ sư; hệ tại chức: 3.066 kỹ sư, hệ chuyên tu: 785 kỹ sư; hệ cử tuyển: 664 kỹ sư, với khoảng 10% là con em các dân tộc thiểu số và 142 kỹ sư cho hai nước bạn Lào và Campuchia; 265 thạc sĩ và 18 tiến sĩ.

- Giai đoạn 2005 - 2014: Trường đã đào tạo được 14.243 kỹ sư và cử nhân các ngành học; 2.182 học viên; 30 tiến sĩ, 1.522 trung cấp chuyên nghiệp và 476 học sinh dự bị đạo học. Điểm đặc biệt trong giai đoạn này là việc mở mới ngành Quản lý tài nguyên thiên nhiên (Chương trình tiên tiến) với sự hợp tác của Trường đại học Bang Colorado - Hoa Kỳ từ năm học 2010 - 2011, chương trình đào tạo hoàn toàn bằng tiếng Anh. Đến thời điểm hiện tại đã đào tạo 10 khóa với gần 300 sinh viên tốt nghiệp với trên 10% sinh viên nhận được học bổng đi học ở nước ngoài ngay sau khi tốt nghiệp.

- Giai đoạn 2015 đến hết năm 2019: số sinh viên tốt nghiệp đại học là 15.005; cao đẳng là 375; thạc sĩ: 1.546 (hơn ½ số lượng đào tạo thạc sĩ giai đoạn 1995 - 2014) và 51 tiến sĩ (gấp hơn 2 lần so với giai đoạn từ 1995-2014). Tương tự như bậc đại học giai đoạn 2005-2014, từ năm học 2016-2017, Trường đã mở khóa đào tạo Thạc sĩ

Lâm nghiệp nghiệp đối với sự hỗ trợ của Cơ quan trao đổi hàn lâm Đức (DAAD), các trường Đại học Goettingen, Dresden, chương trình đào tạo có sự tham gia của học viên đến từ các nước Đông Nam Á và Nam Á. Đến thời điểm hiện tại đã có gần 20 học viên tốt nghiệp.

Từ năm 1995, sau nhiều lần tổ chức sắp xếp lại các trường thuộc khối ngành NN&PTNT, đến nay các cơ sở đào tạo nhân lực ngành lâm nghiệp gồm: Trường Đại học Nông lâm Bắc Giang, Trường Đại học Nông Lâm Thái Nguyên, Trường Đại học Nông Lâm Huế, Đại học Tây Nguyên, Đại học Tây Bắc, Trường Đại học Nông lâm Thành phố Hồ Chí Minh và Trường Đại học Hồng Đức...Cho đến nay, đã có hàng chục nghìn kỹ sư/cử nhân tốt nghiệp các ngành học thuộc lĩnh vực lâm nghiệp ở các cơ sở đào tạo này.

Bên cạnh đó, Viện Khoa học lâm nghiệp Việt Nam là cơ sở được giao đào tạo cán bộ có trình độ sau đại học thuộc chuyên ngành lâm nghiệp (Quyết định số 333/CT ngày 14/12/1982). Trong giai đoạn từ năm 1982 đến nay, Viện đã đào tạo được 155 tiến sĩ thuộc các lĩnh vực: Lâm sinh, Di truyền và chọn giống cây Lâm nghiệp, Điều tra và quy hoạch rừng, Quản lý tài nguyên rừng, Kỹ thuật chế biến lâm sản; Kỹ thuật máy lâm nghiệp và Đất rừng.

3. THUẬN LỢI, KHÓ KHĂN, CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC TRONG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

3.1. Thuận lợi

- Ngành Lâm nghiệp được xác định là một trong số ngành trọng điểm trong chiến lược thích ứng với biến đổi khí hậu và bảo vệ an ninh quốc gia.
- Các cơ sở đào tạo luôn nhận được sự quan tâm chỉ đạo sát sao và đầu tư phù hợp cho các lĩnh vực trọng điểm từ Bộ NN&PTNT.
- Nội dung chương trình đào tạo, đội ngũ cán bộ giảng dạy ở từng cấp bậc cơ bản đáp ứng được yêu cầu đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo.

3.2. Khó khăn

- Nguồn nhân công lao động ngành lâm nghiệp chủ yếu là lao động phổ thông, năng suất lao động thấp. Nguồn lao động có chất lượng cao thiếu hụt do đặc thù công việc của ngành Lâm nghiệp và mức thu nhập thấp;
- Công tác đào tạo nhân lực ở bậc đại học, sau đại học bị ảnh hưởng của quy chế tuyển sinh và sự phát triển mạnh của các trường đại học với nhiều ngành nghề hấp dẫn;
- Chương trình đào tạo, đặc biệt là đào tạo trung cấp, cao đẳng và đại học còn nặng lý thuyết mà chưa chú trọng tới kỹ năng nghề nên người học sau khi ra trường đều phải được các cơ sở đào tạo bổ sung;
- Trình độ tiếng Anh của người học sau khi tốt nghiệp rất hạn chế nên khả năng cạnh tranh trong thị trường lao động hội nhập, yêu cầu cao ngày càng khó khăn;
- Gắn kết giữa đào tạo và nghiên cứu khoa học chưa thực sự như mong đợi; sự tham gia của các doanh nghiệp, các chuyên gia trong công tác đào tạo chưa thực sự được chú trọng.

3.3. Cơ hội

- Ảnh hưởng của biến đổi khí hậu có nguyên nhân một phần từ mất rừng và suy thoái rừng ngày càng rõ rệt và diễn biến phức tạp nên lĩnh vực lâm nghiệp tiếp tục được chú trọng; đầu tư cho các hoạt động bảo tồn, phát triển tài nguyên rừng có xu hướng tăng lên;

- Nhu cầu nguồn nhân lực (đặc biệt là nguồn nhân lực có chất lượng cao) ngày càng tăng cao góp phần thực hiện thành công chiến lược phát triển ngành Lâm nghiệp; mục tiêu chiến lược xuất khẩu gỗ và lâm sản...

- Sự phát triển nhanh của các chủ thể trong sản xuất, kinh doanh nông nghiệp làm phát sinh nhu cầu cao về đào tạo lao động.

3.4. Thách thức

- Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đã thúc đẩy việc dịch chuyển cơ cấu lao động từ lĩnh vực lâm nghiệp sang các ngành công nghiệp, dịch vụ khác;

- Đầu tư cho khối ngành kỹ thuật chưa thực sự đáp ứng nhu cầu chuyên môn trong khi yêu cầu về chuẩn đầu ra đặc biệt là kỹ năng thực hành tương đối cao;

- Lượng học sinh các trường nghề liên tục giảm sút do tâm lý và cơ hội học đại học của người học cao trong khi các trường đào tạo các ngành học lĩnh vực lâm nghiệp có sức cạnh tranh không cao so với khối ngành khác;

- Chất lượng đầu vào của người học của các trường đào tạo khối ngành lâm nghiệp liên tục giảm sút gây khó khăn rất lớn trong việc tổ chức đào tạo để có được sản phẩm đầu ra có chất lượng đáp ứng nhu cầu thị trường.

4. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO NGÀNH LÂM NGHIỆP

4.1. Giải pháp về chính sách

- Tập trung xây dựng chiến lược tổng thể về phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao cho ngành lâm nghiệp thông qua các đề án cụ thể và phù hợp với bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu, rộng và sự phát triển mạnh mẽ của cuộc cách mạng 4.0. Trong đó, cần chú trọng đề án đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao gắn với các giải pháp đào tạo cụ thể cho từng lĩnh vực;

- Rà soát, quy hoạch lại các trường đào tạo trực thuộc Bộ NN&PTNT làm cơ sở cho việc đầu tư xây dựng chiến lược đầu tư phù hợp cho từng trường, từng lĩnh vực trọng điểm. Đặc biệt, nghiên cứu thành lập các trường trọng điểm định hướng nghiên cứu, viện nghiên cứu quốc gia về lâm nghiệp nhằm tạo môi trường làm việc tốt nhất thu hút các chuyên gia trong nước và quốc tế đến làm việc;

- Triển khai chính sách xã hội hóa hoạt động đào tạo nguồn nhân lực ngành lâm nghiệp ở các bậc, hệ; xây dựng chính sách phù hợp hỗ trợ và thúc đẩy các hoạt động khởi nghiệp lĩnh vực lâm nghiệp;

- Tiến hành tổ chức đào tạo theo cơ chế đặt hàng với các ngành trọng điểm nhu cầu xã hội cao song gặp khó khăn trong công tác tuyển sinh. Tăng cường đầu tư cho các cơ sở đào tạo về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ đào tạo.

4.2. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ giảng dạy

- Chuẩn hóa đội ngũ cán bộ giảng dạy các bậc/hệ thông qua các hoạt động trao đổi giảng viên/giáo viên và trao đổi chuyên gia giữa các trường có cùng lĩnh vực đào tạo trong nước và quốc tế;
- Tăng cường sự tham gia của các nhà quản lý, chuyên gia, các doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo;
- Đẩy mạnh các hoạt động đánh giá giảng viên/giáo viên và kiên quyết loại ra khỏi đội ngũ này những cán bộ không đáp ứng tiêu chuẩn theo quy định.

4.3. Đổi mới chương trình, cách thức tổ chức đào tạo

- Cần tập trung chuẩn hóa chương trình đào tạo các ngành/nghề về kiến thức, kỹ năng phù hợp với chuẩn chương trình đào tạo, đáp ứng nhu cầu thị trường. Trong đó, tăng cường đào tạo kỹ năng nghề; năng lực tiếng Anh, công nghệ thông tin, khởi nghiệp, tự động hóa, quản trị thông minh và chuyển đổi số...
- Từng bước đổi mới phương pháp đào tạo theo hướng chuyên môn sâu gắn với tăng cường kỹ năng nghề, kiến thức cốt lõi, kỹ năng sáng tạo và lộ trình tự động hóa chuỗi hành trình sản xuất lâm nghiệp;
- Đẩy mạnh các hoạt động đào tạo gắn với doanh nghiệp, tổ chức triển khai các học kỳ doanh nghiệp với các ngành học bậc đại học;
- Mở rộng và tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo; thúc đẩy các hoạt động trao đổi sinh viên với các trường quốc tế có cùng ngành học;
- Coi trọng và tạo dựng một bước tiến mới trong công tác đào tạo nghề, đào tạo ngắn hạn, bồi dưỡng năng lực cho cán bộ ngành Lâm nghiệp. Phải xác định rõ, đào tạo ngắn hạn, đào tạo bồi dưỡng nhân lực là loại hình phát triển nguồn nhân lực quan trọng trong chiến lược của Ngành.

4.4. Nâng cấp, bổ sung cơ sở vật chất

- củng cố, tăng cường cơ sở vật chất để các cơ sở đào tạo có đủ điều kiện để tham gia đào tạo nghề đáp ứng yêu cầu chất lượng lao động và thích ứng với sự phát triển của doanh nghiệp nông nghiệp;
- Tăng cường đầu tư và nâng cao chất lượng các trang thiết bị, dụng cụ, máy móc vật tư cho các phòng thực hành, thí nghiệm; xây dựng các phòng thí nghiệm trọng điểm trong một số lĩnh vực như công nghệ sinh học, kiểm định vật liệu, giám sát tài nguyên rừng...;
- Xã hội hóa các hoạt động đầu tư góp phần thúc đẩy đầu tư của các doanh nghiệp; tăng cường thu hút nguồn vốn đầu tư nước ngoài vào các cơ sở đào tạo.

5. KẾT LUẬN CHUNG

Có thể nói, nguồn nhân lực mà đặc biệt là nhân lực có chất lượng cao có vai trò then chốt trong việc vượt qua thách thức, nắm bắt cơ hội để từ đó thực hiện thành công mục tiêu chiến lược phát triển ngành Lâm nghiệp. Có nhiều cách tiếp cận, nhiều giải pháp được đưa ra với từng đối tượng, từng cơ sở đào tạo. Tuy nhiên, do giới hạn về thời gian và nguồn lực triển khai thu thập thông tin nên bài viết này chỉ tập trung

đánh giá sơ bộ dựa trên các tài liệu tham khảo thu thập được từ các nguồn khác nhau đã được công bố, các đề xuất chính vì vậy chỉ mang tính chất gợi mở cho việc đề xuất các giải pháp cụ thể hơn trong thời gian tới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO CHÍNH

1. Thủ tướng Chính phủ (2007), Quyết định số 18/QĐ-TTg ngày 05/02/2007 về việc phê duyệt Chiến lược phát triển Lâm nghiệp Việt Nam giai đoạn 2006-2020.
2. Thủ tướng Chính phủ (2011), Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 về việc Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020.
3. Thủ tướng Chính phủ (2012), Quyết định số 1956/QĐ-TTg về việc phê duyệt đề án Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020.
4. Bộ NN&PTNT (2020a), Quyết định Công bố hiện trạng rừng toàn quốc năm 2019.
5. Bộ NN&PTNT (2020b), Báo cáo Hội nghị triển khai nhiệm vụ ngành Lâm nghiệp năm 2020.
6. Bộ NN&PTNT (2020c), Báo cáo kết quả 10 năm công tác đào tạo nghề nông nghiệp cho lao động nông thôn.
7. Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn (2013), Quyết định số 1565/QĐ-BNN-TCLN của Bộ NN&PTNT về phê duyệt Đề án tái cơ cấu ngành Lâm nghiệp.
8. Trường Đại học Lâm nghiệp (2019), Trường Đại học Lâm nghiệp: 55 năm xây dựng và phát triển (1964-1999).
9. Trần Quang Bảo (2014), Báo cáo đánh giá thực trạng nguồn nhân lực ngành Lâm nghiệp, Hội thảo phát triển ngành Lâm nghiệp tại Đà Nẵng.
10. Nguyễn Văn Đăng (2001), Lâm nghiệp Việt Nam 1945-2000. Nhà xuất bản Nông nghiệp, Hà Nội.
11. Nguyễn Quốc Trị và Nguyễn Bá Ngãi (2020), Lâm nghiệp Việt Nam: 75 năm hình thành và phát triển (1945-2020) (Bản dự thảo).
12. Trần Văn Chú (2019), Ngành gỗ đang thiếu trầm trọng lao động có trình độ cao (<https://dantri.com.vn/giao-duc-khuyen-hoc/nganh-go-dang-thieu-tram-trong-lao-dong-co-trinh-do-cao-20190222192020745.htm>).
13. Vũ Thị Bích Thuận(2020), Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngành Lâm nghiệp.

GẮN KẾT GIỮA NGHIÊN CỨU KHOA HỌC VÀ ĐÀO TẠO PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH LÂM NGHIỆP CỦA VIỆN KHOA HỌC LÂM NGHIỆP VIỆT NAM

Viện Khoa học Lâm nghiệp Việt Nam

Tóm tắt

Theo Quyết định số 2099/QĐ-TTg ngày 25/11/2011 của Thủ tướng Chính phủ, Viện Khoa học Lâm nghiệp Việt Nam là Tổ chức Khoa học Công nghệ hạng đặc biệt trực thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn. Ngoài các hoạt động nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, Viện còn được giao đào tạo tiến sĩ, tham gia bồi dưỡng nguồn nhân lực về khoa học và công nghệ lâm nghiệp. Viện đã kết hợp chặt chẽ giữa nghiên cứu khoa học và đào tạo nguồn nhân lực. Hiện nay, Viện đang đào tạo trình độ tiến sĩ theo 5 chuyên ngành gồm Lâm sinh; Di truyền và chọn giống cây Lâm nghiệp; Điều tra và Quy hoạch rừng; Quản lý tài nguyên rừng và Kỹ thuật Chế biến Lâm sản. Qua 38 năm đến nay Viện đã đào tạo được 155 tiến sĩ đã tốt nghiệp và hiện đang có 43 NCS đang học tập tại Viện. Ngoài việc đào tạo trình độ tiến sĩ tại Viện, các cán bộ của Viện cũng đã tham gia đào tạo các trường đại học trong và Ngoài nước. Công tác nghiên cứu khoa học và đào tạo nguồn nhân lực của Viện Khoa học Lâm nghiệp Việt Nam đã được quan tâm, kết nối chặt chẽ và đến nay đã đạt được những thành tựu đáng kể. Qua đó đã góp phần thúc đẩy sự phát triển của ngành Lâm nghiệp.

Từ khóa: *Đào tạo, Khoa học, Nhân lực, Lâm nghiệp.*

ĐẶT VẤN ĐỀ

Viện Khoa học Lâm nghiệp Việt Nam (tiền thân là Viện Nghiên cứu Lâm nghiệp) được thành lập năm 1961. Trong những năm đầu, Viện Nghiên cứu Lâm nghiệp được tổ chức theo các khoa, gồm 3 lĩnh vực chuyên môn chính là Lâm sinh, Công nghiệp rừng và Kinh tế Lâm nghiệp. Trải qua quá trình phát triển đến năm 2011, Viện Khoa học Lâm nghiệp Việt Nam được nâng cấp thành Tổ chức Khoa học Công nghệ hạng đặc biệt trực thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn theo Quyết định số 2099/QĐ-TTg ngày 25/11/2011. Theo Quyết định này, ngoài các Ban tham mưu, Viện còn có 13 đơn vị trực thuộc, trong đó có 6 Viện và 7 Trung tâm nghiên cứu chuyên đề và vùng. Với đầy đủ các lĩnh vực chuyên môn và rải khắp trên các vùng miền của đất nước đã tạo điều kiện thuận lợi cho Viện đào tạo nguồn nhân lực cho Ngành Lâm nghiệp.

Theo Quyết định số 333/CT ngày 14/12/1982 của Hội đồng bộ trưởng (nay là Chính phủ), Viện Khoa học Lâm nghiệp Việt Nam được Hội đồng Bộ trưởng giao nhiệm vụ đào tạo tiến sĩ, tham gia bồi dưỡng nguồn nhân lực về khoa học và công nghệ lâm nghiệp từ năm 1982. Viện hiện đang có đội ngũ cán bộ có trình độ chuyên môn cao, có các chuyên gia đầu ngành đại diện cho các lĩnh vực chuyên môn, đáp ứng được yêu cầu đào tạo nhân lực cho ngành. Hiện nay Viện có 2 Giáo sư, 4 Phó giáo sư; 82 tiến sĩ, trong đó có 43 cán bộ làm giảng viên đang tham gia công tác đào tạo trình độ Tiến sĩ tại Viện và các cơ sở ngoài Viện. Là đơn vị sự nghiệp khoa học

trực thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn với nhiệm vụ chính là nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, hợp tác quốc tế, đào tạo và tư vấn trong lĩnh vực lâm nghiệp phục vụ yêu cầu quản lý nhà nước về nông nghiệp và phát triển nông thôn và đào tạo sau đại học cũng như tham gia đào tạo nguồn nhân lực trong lĩnh vực lâm nghiệp, đến nay Viện đã đào tạo được 155 tiến sĩ và nhiều cán bộ nghiên cứu khoa học lâm nghiệp khác. Kết quả này đã góp phần quan trọng cho sự nghiệp phát triển nghề rừng ở nước ta.

NỘI DUNG

1. CÔNG TÁC NGHIÊN CỨU KHCN CỦA VIỆN TRONG 10 NĂM VỪA QUA (2011 - 2020)

1.1. Hoạt động nghiên cứu khoa học công nghệ chính của Viện

Trong thời gian vừa qua, nhằm góp phần thực hiện tốt chủ trương phát triển ngành lâm nghiệp của Việt Nam được thể hiện qua Chiến lược nghiên cứu lâm nghiệp, Chiến lược phát triển lâm nghiệp, Đề án tái cơ cấu ngành Lâm nghiệp, Chương trình mục tiêu phát triển lâm nghiệp bền vững,... Viện Khoa học Lâm nghiệp Việt Nam đã thực hiện nhiều hoạt động nghiên cứu KHCN và chuyển giao công nghệ trong lĩnh vực lâm nghiệp thông qua việc triển khai các nhiệm vụ cấp Nhà nước, cấp Bộ, cấp tỉnh, cấp cơ sở. Ngoài ra, Viện cũng thực hiện các nhiệm vụ môi trường và xây dựng tiêu chuẩn quốc gia. Trong giai đoạn 10 năm gần đây từ 2011 đến 2020, Viện đã thực hiện 387 nhiệm vụ KHCN các lĩnh vực, trong đó có 62 đề tài cấp Nhà nước, 93 đề tài cấp Bộ, 13 Dự án sản xuất thử nghiệm cấp Bộ, 3 đề tài tiềm năng cấp Bộ, 10 Nhiệm vụ thuộc Chương trình mục tiêu phát triển lâm nghiệp bền vững, 9 Dự án Khuyến nông, 5 Dự án điều tra cơ bản, 4 nhiệm vụ Môi trường, 60 đề tài cấp cơ sở, 48 đề tài cấp tỉnh và 80 nhiệm vụ xây dựng tiêu chuẩn. Các lĩnh vực nghiên cứu KHCN của Viện cũng rất đa dạng, từ cải thiện giống và công nghệ sinh học, lâm sinh, sinh thái rừng, bảo vệ rừng, lâm sản ngoài gỗ, công nghiệp rừng tới kinh tế và chính sách lâm nghiệp.

Để các hoạt động KHCN của Viện đạt hiệu quả cao, trong những năm gần đây Viện đã luôn chú trọng nâng cao chất lượng nghiên cứu, ứng dụng các tiến bộ kỹ thuật tiên tiến vào nghiên cứu cơ bản và nghiên cứu ứng dụng, đẩy mạnh tạo ra các sản phẩm khoa học hữu ích (như giống và tiến bộ kỹ thuật mới), định hướng nghiên cứu sâu theo các lĩnh vực chuyên môn, đẩy mạnh chuyển giao nhanh kết quả nghiên cứu vào sản xuất, gắn nghiên cứu với đào tạo nguồn nhân lực cho ngành (cả công nhân kỹ thuật, bồi dưỡng cán bộ và đào tạo tiến sĩ...) và đổi mới mạnh trong công tác quản lý điều hành và thực hiện các nhiệm vụ KHCN. Trong bối cảnh nguồn kinh phí đầu tư cho KHCN trong những năm gần đây bị giảm mạnh, Viện đã chỉ đạo các đơn vị trực thuộc lấy các Bộ môn nghiên cứu lâm nghiệp cốt lõi thúc đẩy tìm kiếm nhiệm vụ ở các cấp khác nhau. Công việc này đã góp phần làm tăng cả số lượng và chất

lượng các nhiệm vụ KHCN của Viện trong thời gian qua. Viện cũng tiến hành đổi mới việc thực hiện các nhiệm vụ thường xuyên theo chức năng (TXTCN). Với quan điểm lấy nhiệm vụ TXTCN làm cơ sở, nền tảng để phát triển thành các nhiệm vụ cấp cao hơn, Viện đã rà soát và chỉ đạo các đơn vị quan tâm đề xuất các nhiệm vụ thực sự cần thiết, có triển vọng để triển khai, thông qua đó để chọn ra các nhiệm vụ tiềm năng để phát triển nhằm tạo ra các sản phẩm hữu ích cho sản xuất. Viện cũng đã quán triệt chủ trương triển khai các nhiệm vụ KHCN theo chuỗi và trong nhiều giai đoạn và hướng đến các sản phẩm cuối cùng ngay từ khi xây dựng thuyết minh nhiệm vụ. Đồng thời vào dịp đầu năm, Viện đã làm việc với các đơn vị trực thuộc về kế hoạch triển khai trong năm của đơn vị, qua đó để các đơn vị có kế hoạch, lộ trình tạo ra các sản phẩm nổi bật như công nhận giống mới, tạo ra các giải pháp hữu ích, các tiến bộ kỹ thuật. Bên cạnh đó, từ các kết quả nghiên cứu của các nhiệm vụ KHCN, Viện đã chỉ đạo các chủ trì nhiệm vụ, lãnh đạo các đơn vị và các cán bộ khoa học đẩy mạnh việc công bố, quảng bá kết quả nghiên cứu theo nhiều hình thức khác nhau như qua phóng sự truyền hình, trên các báo chí, tạp chí khoa học và đặc biệt là các công bố quốc tế. Đến nay trung bình mỗi năm các cán bộ nghiên cứu khoa học của Viện đã viết và đăng được hàng trăm bài báo trong nước và trên 50 bài báo quốc tế.

Ngoài ra, trong quá trình triển khai các nhiệm vụ KHCN, Viện đã định hướng và chỉ đạo các đơn vị phải phối hợp với các địa phương nơi triển khai, đặc biệt là sự phối hợp với các doanh nghiệp để tăng cường nguồn kinh phí cho các nhiệm vụ xây dựng các mô hình trình diễn và thông qua đó để chuyển giao nhanh các kết quả nghiên cứu vào sản xuất.

1.2. Một số kết quả nổi bật

Trong giai đoạn 2011 - 2020, Viện đã nghiên cứu chọn, tạo và được Bộ công nhận trên 100 giống mới là giống quốc gia và giống tiến bộ kỹ thuật cho các loài cây trồng rừng chủ lực và chủ yếu. Viện cũng đăng ký bảo hộ giống cây trồng mới cho nhiều loài cây lâm nghiệp do Viện chọn, tạo. Cho tới nay, có tới 90% số giống cây trồng lâm nghiệp mới trên các vùng sinh thái của nước ta là do Viện nghiên cứu, chọn, tạo ra. Các giống cây lâm nghiệp mới của các loài cây mọc nhanh cho năng suất cao, tăng trưởng đạt trung bình từ 25 - 30 m³/ha/năm, có một số nơi đạt đến 35 - 40 m³/ha/năm và đặc biệt giống Keo lá tràm AA9 trồng ở Đông Nam Bộ có năng suất đạt tới gần 60m³/ha/năm (đã đạt giải thưởng bông lúa vàng 2015), trong khi giống sử dụng trong sản xuất đại trà chỉ đạt bình quân từ 12 - 15m³/ha/năm.

Viện đã nghiên cứu, xây dựng bản đồ phân vùng sinh thái lâm nghiệp và bản đồ phân bố các hệ sinh thái tự nhiên theo vùng sinh thái ở Việt Nam; Nghiên cứu, xác định được danh mục các loài cây trồng rừng (cả các loài cây LSNG và rừng ngập mặn) chủ lực và chủ yếu cho 8 vùng sinh thái của đất nước; Nghiên cứu, xác định điều kiện lập địa thích hợp và phân hạng đất trồng rừng sản xuất cho một số loài cây

chủ lực và chủ yếu ở các vùng trồng rừng trọng điểm; Nghiên cứu xác định được hệ thống các biện pháp kỹ thuật trồng rừng thâm canh, chuyển hóa rừng trồng gỗ nhỏ thành rừng cung cấp gỗ lớn cho các loài cây chủ lực. Viện cũng đã nghiên cứu, xác định được các loài sâu, bệnh hại và xây dựng hướng dẫn kỹ thuật phòng trừ cho 17 loài cây trồng chính của đất nước; Đánh giá tác động và đưa ra giải pháp phòng trừ một số loài sinh vật ngoại lai xâm hại tới môi trường sinh thái; Nghiên cứu, sản xuất chế phẩm vi sinh làm tăng sinh trưởng và giảm tỷ lệ bị bệnh của cây trồng; Nghiên cứu và xác định được một số đặc điểm lâm học của các hệ sinh thái rừng tự nhiên chính và xây dựng được các mô hình phục hồi rừng tự nhiên nghèo kiệt ở Việt Nam. Viện đã xây dựng và ban hành được nhiều TCVN, quy trình và hướng dẫn kỹ thuật gây trồng rừng cho các loài cây chủ lực và chủ yếu cũng như các biện pháp phòng trừ sâu bệnh cho các cây này và đã được Bộ Nông nghiệp và PTNT công nhận nhiều TBKT để chuyển giao vào sản xuất. Bên cạnh đó Viện đã phối hợp với TCLN xây dựng bộ tiêu chuẩn quản lý rừng bền vững và chứng chỉ rừng theo PEFC đến nay đã được Bộ ban hành để triển khai trong sản xuất.

Viện đã nghiên cứu, xây dựng quy hoạch công nghiệp chế biến gỗ Việt Nam đến năm 2020 và định hướng đến năm 2030; Nghiên cứu cấu tạo thô đại và hiển vi của 360 loài cây, tính chất vật lý, cơ học, thành phần hóa học của 835 loài cây; Xây dựng cơ sở dữ liệu thông số công nghệ của một số loài cây rừng có giá trị để làm nguyên liệu sản xuất đồ mộc. Viện cũng đã nghiên cứu, chế tạo/cải tiến nhiều máy móc, thiết bị như máy sàng mùn cưa, máy ép viên đốt biomass, nhà giám hom cây lâm nghiệp cải tiến theo kết cấu mô đun ở quy mô sản xuất công nghiệp, hệ thống di động và hệ thống điều khiển máy kéo F535D phục vụ công tác trồng, chăm sóc rừng trên đất dốc. Viện đã được Bộ công nhận 7 TBKT, xây dựng được 19 TCVN và nhiều quy trình, hướng dẫn kỹ thuật về cơ giới hóa tạo rừng, khai thác rừng, chế biến và bảo quản lâm sản, và đăng ký nhiều giải pháp hữu ích đối với các quy trình kỹ thuật liên quan tới công nghiệp rừng.

Ngoài ra, trong lĩnh vực Kinh tế, chính sách lâm nghiệp, các kết quả nghiên cứu của Viện cũng đã góp phần cho công tác quản lý và phát triển bền vững ngành Lâm nghiệp. Đó là những kết quả nghiên cứu về thị trường sản phẩm gỗ rừng trồng ở Việt Nam để khuyến nghị cho chính sách phát triển rừng trồng bền vững; Xây dựng và phát triển phần mềm iTwood để quản lý chuỗi cung và truy xuất nguồn gốc gỗ hợp pháp đối với gỗ rừng trồng; Nghiên cứu và khuyến nghị sửa đổi một số chính sách hiện hành về tổ chức, quản lý thị trường, khuyến khích và xúc tiến thương mại gỗ và sản phẩm gỗ; Nghiên cứu, rà soát các nội dung của Hiệp định thương mại tự do, đề xuất bổ sung hoàn thiện; Nghiên cứu và khuyến nghị thực hiện một số hiệp định quốc tế có tác động đến phát triển thị trường và thương mại trong nước về gỗ và sản phẩm gỗ.

2. CÔNG TÁC GẮN NGHIÊN CỨU VỚI ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHO NGÀNH

Trong Chiến lược phát triển Viện giai đoạn 2015 - 2020 và định hướng đến năm 2030 đã xác định công tác đào tạo là một nhiệm vụ vô cùng quan trọng cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ của Viện và của ngành. Trên cơ sở thực hiện các nhiệm vụ Khoa học công nghệ trong các lĩnh vực Giống và công nghệ sinh học Lâm nghiệp; kỹ thuật lâm sinh, Quản lý bảo vệ rừng; Công nghiệp rừng và Kinh tế lâm nghiệp, Viện đã đào tạo nguồn nhân lực cho ngành. Ngoài việc đào tạo, nâng cao năng lực nghiên cứu và quản lý cho các cán bộ của Viện, theo Quyết định số 333/CT ngày 14/12/1982 của Hội đồng bộ trưởng (nay là Chính phủ) Viện còn được giao đào tạo tiến sĩ theo 5 chuyên ngành gồm:

- Chuyên ngành Lâm sinh
- Chuyên ngành Di truyền và chọn giống cây Lâm nghiệp
- Chuyên ngành Điều tra và Quy hoạch rừng
- Chuyên ngành Quản lý tài nguyên rừng
- Chuyên ngành Kỹ thuật Chế biến Lâm sản

Từ năm 1982 đến nay Viện đã đào tạo được 155 tiến sĩ cho các lĩnh vực chuyên môn sâu. Trong số đó có 7 TS đã được phong hàm Giáo sư, 20 TS được phong hàm PGS và đều trở thành những chuyên gia đầu ngành của các chuyên ngành. Các cán bộ sau khi được đào tạo tại Viện đã phát huy tốt năng lực, sở trường của mình và đóng góp qua trọng cho sự phát triển của đơn vị, ngành lâm nghiệp. Số liệu kết quả đào tạo sau đại học của Viện được tổng hợp như trong bảng 1.

Bảng 1. Số lượng NCS và tiến sĩ được Viện đào tạo

Chuyên ngành	Số đã tốt nghiệp		Hiện đang đào tạo	
	Trong nước	Nước ngoài	Trong nước	Nước ngoài
Lâm sinh	58	26	25	21
Di truyền và chọn giống cây LN	28	2	6	3
Điều tra và Quy hoạch rừng	11	0	1	0
Quản lý tài nguyên rừng	24	6	7	4
Kỹ thuật chế biến Lâm sản	23	11	4	5
Kỹ thuật máy Lâm nghiệp	7	0	0	0
Đất rừng	4	0	0	0
Tổng	155	56	43	33

Bảng 1 cho thấy, trong các chuyên ngành đào tạo thì số lượng NCS và tiến sĩ đã tốt nghiệp tập trung nhiều nhất là chuyên ngành Lâm sinh, tiếp đến là Kỹ thuật chế

biển lâm sản và Di truyền, chọn giống cây rừng. Các chuyên ngành Đất và Kỹ thuật máy Lâm nghiệp có lượng NCS và Tiến sĩ ít nhất. Bảng 1 cũng cho thấy, ngoài 155 tiến sĩ đã được đào tạo tại Viện, Viện cũng đã cử 89 cán bộ đi đào tạo ở nước ngoài, đến nay đã có 56 tiến sĩ tốt nghiệp và 33 NCS đang làm tiến sĩ ở nước ngoài.

Trong giai đoạn gần đây, từ 2011 đến nay, trung bình mỗi năm Viện tuyển 10 nghiên cứu sinh. Các luận án Tiến sĩ đều được gắn kết với các đề tài, dự án các cấp do Viện và các đơn vị chuyên môn chủ trì thực hiện, trong đó chủ yếu là sử dụng các nguồn dữ liệu từ các nhiệm vụ do Viện chủ trì thực hiện. Các nghiên cứu sinh là các chủ trì hoặc cộng tác viên chính của các nhiệm vụ khoa học này. Đối với các nghiên cứu sinh học tập tại nước ngoài, luận án cũng thường có những nội dung nghiên cứu gắn với hiện trường nghiên cứu của các đề tài và dự án quốc tế của Viện thực hiện ở Việt Nam. Với đặc thù các luận án của các NCS thường đi sâu nghiên cứu về một số nội dung, do đó ngoài việc kế thừa tài liệu, kết quả từ các nhiệm vụ khoa học công nghệ, các NCS đều đã chủ động đi sâu nghiên cứu cơ bản về một số nội dung khác ngoài phạm vi triển khai của các nhiệm vụ khoa học công nghệ để nâng cao chất lượng của các luận án.

Có thể tóm tắt sự gắn kết giữa các hoạt động nghiên cứu và đào tạo của Viện như sau:

- Hàng năm Viện đều triển khai thực hiện số lượng nhiệm vụ khoa học công nghệ các cấp là tương đối lớn, trung bình mỗi năm từ 20 - 25 nhiệm vụ cấp Nhà nước, 45 - 50 nhiệm vụ cấp Bộ, 20 - 25 nhiệm vụ cấp tỉnh, 20 - 25 nhiệm vụ cấp cơ sở, và trên dưới 20 nhiệm vụ HTQT, nên đây có thể coi là nguồn dữ liệu rất phong phú và quan trọng để các cán bộ có thể tham gia làm nghiên cứu sinh. Trong quá trình tuyển sinh, các ứng viên cho chương trình đào tạo của Viện được giới thiệu về các nhiệm vụ khoa học công nghệ của Viện đang thực hiện. Trên cơ sở đó các ứng viên nghiên cứu có thể lựa chọn chủ đề, đối tượng và các nội dung để làm luận án. Do phần lớn các nghiên cứu sinh tại Viện là thư ký hoặc là cộng tác viên chính của các nhiệm vụ khoa học công nghệ và dự án Hợp tác Quốc tế nên việc kế thừa và tham gia các hoạt động nghiên cứu để làm luận án là rất thuận lợi. Ngoài ra, các NCS ngoài Viện cũng có sự hỗ trợ và gắn kết với các hoạt động nghiên cứu từ các nhiệm vụ KHCN của các tỉnh. Theo phương thức này hầu hết các NCS đều được hỗ trợ kinh phí triển khai các nội dung khoa học của luận án bằng nguồn kinh phí từ các nhiệm vụ KHCN. NCS cũng đã tham gia trực tiếp vào việc bố trí thí nghiệm, theo dõi thu thập số liệu ngay từ khi các đề tài thực hiện các nội dung nghiên cứu. Chính vì vậy, những kỹ năng bố trí, thu thập và xử lý số liệu của NCS cũng đã được nâng cao. Số lượng NCS phải tự lo kinh phí cho các hoạt động nghiên cứu phục vụ luận án tiến sĩ chỉ chiếm tỉ lệ rất nhỏ. Đây là một trong những lợi thế của Viện và cũng là giải pháp lâu dài, toàn diện để hỗ trợ nghiên cứu, nâng cao năng lực học tập, nghiên cứu cho các nghiên cứu sinh.

Chính vì vậy các đề tài luận án của nghiên cứu sinh thuộc Viện đào tạo luôn có ý nghĩa khoa học và tính thực tiễn và được Hội đồng chuyên môn đánh giá cao.

- Nghiên cứu sinh sau khi trúng tuyển, tùy theo chuyên ngành đào tạo được phân công sinh hoạt chuyên môn tại các Viện và Trung tâm chuyên đề trực thuộc Viện. Viện cũng đã nâng cao vai trò trách nhiệm của các Viện và Trung tâm chuyên đề trong việc tổ chức và quản lý đào tạo trình độ tiến sĩ, như yêu cầu chủ động tổ chức các buổi học thuật, sinh hoạt chuyên đề do nghiên cứu sinh trình bày kết quả của nội dung luận án; chủ động tổ chức hội đồng góp ý luận án cấp Bộ môn cho các NCS đang sinh hoạt tại từng đơn vị. Qua các buổi giao ban tháng của chính quyền, Viện luôn thông báo kế hoạch đào tạo, tiến độ thực hiện của các NCS từ đó đề nghị các đơn vị chuyên môn có NCS được giao sinh hoạt và các đơn vị trực tiếp quản lý NCS tạo điều kiện tốt nhất và có kế hoạch cụ thể để NCS hoàn thành kế hoạch và chất lượng của đề tài luận án.

- Cán bộ giảng dạy trong chương trình đào tạo là cán bộ nghiên cứu cơ hữu hiện đang công tác tại Viện. Đây là đội ngũ giảng viên có nhiều kinh nghiệm thực tiễn, luôn được cập nhật những phương pháp nghiên cứu mới thông qua các buổi sinh hoạt học thuật, hội thảo, hội nghị, tập huấn trong và ngoài nước hoặc cập nhật từ các bài báo khoa học trên các tạp chí quốc tế. Do vậy cán bộ giảng dạy của Viện có nhiều lợi thế về kinh nghiệm thực tiễn, tiếp cận trình độ quốc tế. Trong quá trình thực hiện, NCS luôn được tạo điều kiện tối đa để tham gia vào các hoạt động nghiên cứu khoa học cùng người hướng dẫn cũng như các hoạt động chuyên môn tại đơn vị chuyên môn nơi NCS sinh hoạt. Các nội dung truyền tải đến NCS cũng như chất lượng luận án của NCS do các cán bộ khoa học của Viện hướng dẫn luôn được các thành viên đánh giá luận án các cấp đánh giá cao.

- Việc tổ chức hoạt động của các Hội đồng đánh giá luôn thực hiện đúng quy chế hiện hành của Bộ NN&PTNT và Bộ GD&ĐT. Là một Viện nghiên cứu đầu ngành của lĩnh vực lâm nghiệp, Viện có Hội đồng Khoa học gồm các cán bộ nghiên cứu có chuyên môn sâu ở các chuyên ngành được phép đào tạo. Hội đồng đã giúp Viện trong công tác tuyển sinh, góp ý và thẩm định đề cương, hướng dẫn, đánh giá các NCS thực hiện đề tài luận án. Bên cạnh đó, Viện cũng chú trọng mời thêm nhiều GS và PGS có chuyên môn sâu thuộc từng lĩnh vực tham gia các Hội đồng nhằm giúp NCS đảm bảo hàm lượng khoa học, đánh giá toàn diện chất lượng, nâng cao tính ứng dụng thực tiễn của đề tài luận án.

- Ngoài ra, để mở rộng kiến thức cho các NCS, Viện cũng đã và đang phối hợp với các tổ chức quốc tế như FAO, JICA, ICRAF, CIFOR, ACIAR, CSIRO vv... để thực hiện các hoạt động khoa học trong lĩnh vực lâm nghiệp, qua đó đã tạo điều kiện cho các NCS tham gia và nâng cao trình độ. Các chương trình/dự án hợp tác quốc tế luôn gắn kết và có hỗ trợ cho công tác đào tạo, như dành học bổng, kinh phí cho đào tạo sau đại học và nâng cao trình độ chuyên môn, tham dự hội thảo quốc tế cho cả

cán bộ và NCS của Viện. Hàng năm Viện thường tổ chức các lớp bồi dưỡng tiếng Anh cho cán bộ nghiên cứu và NCS và các buổi sinh hoạt học thuật về xây dựng đề cương nghiên cứu, phương pháp nghiên cứu, xử lý số liệu chuyên ngành,... Ngoài ra, thông qua các chương trình hợp tác quốc tế, Viện tổ chức các hội thảo chuyên đề để nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng viết dự án, bài báo quốc tế cho cán bộ nghiên cứu và NCS. Một số luận án của NCS cũng được gắn kết với các nghiên cứu khoa học do các dự án, tổ chức quốc tế. Bên cạnh đó Viện cũng đẩy mạnh việc mời các giáo sư, chuyên gia quốc tế cùng tham gia đào tạo, hướng dẫn NCS của Viện.

- Để nâng cao chất lượng và tiến độ của các luận án, hàng năm Viện cũng đã xây dựng kế hoạch thanh kiểm tra kế hoạch học tập của các NCS và kiểm tra hiện trường nghiên cứu của các đề tài luận án của các nghiên cứu sinh đang học tập, đào tạo tại Viện nhằm đánh giá các hoạt động nghiên cứu của các NCS, đảm bảo tiến độ và chất lượng khoa học cho các nội dung nghiên cứu của các đề tài luận án.

- Viện có hiện trường nghiên cứu thực nghiệm rất lớn, với diện tích đất thí nghiệm của Viện là gần 12.000 ha được trải khắp các vùng sinh thái trong cả nước, kết hợp với các trang thiết bị phục vụ cho công tác nghiên cứu chuyên môn như các phòng thí nghiệm đạt chuẩn Vilas và cơ sở dữ liệu với trên 20.000 đầu sách phong phú về số lượng và chất lượng, 4 số tạp chí hàng năm và các sản phẩm khác là nguồn lực tốt có thể phục vụ công tác đào tạo cán bộ và đáp ứng yêu cầu nghiên cứu, học tập của NCS. Để tạo điều kiện cho NCS, Viện cũng đã chủ động mua bản quyền truy cập “Bạn đọc đặc biệt” của Bộ KHCN hay tạo điều kiện để NCS tham gia các buổi hội thảo, buổi học thuật do các chuyên gia quốc tế trình bày khi thăm và làm việc tại Viện, qua đó giúp NCS có thể tìm kiếm thêm những tài liệu, bài báo khoa học và bổ sung kiến thức chuyên môn liên quan tới luận án.

- Từ kết quả đào tạo NCS, Viện đã tổng hợp và xuất bản được 8 tập sách về kết quả nghiên cứu của các NCS theo các chuyên ngành đào tạo. Số bài báo của NCS và cán bộ của Viện đăng trên các tạp chí nước ngoài ngày càng tăng, trong 3 năm trở lại đây trung bình mỗi năm các NCS của Viện đã công bố được từ 18 - 20 bài trên các tạp chí có uy tín ở nước ngoài.

Với tiềm lực sẵn có về nghiên cứu khoa học, Viện không chỉ thực hiện đào tạo NCS tại cơ sở, các cán bộ nghiên cứu của Viện còn tham gia đào tạo, hướng dẫn cho sinh viên, thạc sĩ và tiến sĩ tại các cơ sở giáo dục đại học chuyên ngành Lâm nghiệp. Hàng năm có khoảng 20 - 25 cán bộ của Viện đã tham gia đào tạo NCS, thạc sĩ và sinh viên ở các trường đại học như Đại học Lâm nghiệp, Đại học Nông lâm Thái Nguyên, Đại học Hà Nội, Đại học Tây Bắc, Đại học Nông lâm Huế, Đại học Tây Nguyên, Đại học Nông lâm TP Hồ Chí Minh, Đại học Đà Lạt... Không chỉ tham gia vào công tác giảng dạy trong nước, hiện nay một số cán bộ của Viện đã và đang được mời tham gia giảng dạy, hướng dẫn sau đại học ở một số trường đại học nước ngoài như Nhật, Hàn Quốc, Đức, Úc ...

3. NHỮNG KHÓ KHĂN, TỒN TẠI VÀ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP GẮN KẾT GIỮA CÔNG TÁC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC VÀ ĐÀO TẠO

3.1. Khó khăn, tồn tại

- Trong bối cảnh hiện nay Lâm nghiệp chưa thực sự được coi là một trong những ngành trọng điểm được ưu tiên đầu tư nghiên cứu nên số lượng nhiệm vụ KHCN đã bị giảm nhiều, vì vậy việc gắn kết giữa đào tạo và nghiên cứu khoa học cũng bị hạn chế.

- Việc gắn kết giữa công tác nghiên cứu khoa học và đào tạo chưa đạt được như mong muốn do hầu hết các nhiệm vụ KHCN hiện nay chủ yếu là nhiệm vụ mang tính ứng dụng, các nhiệm vụ nghiên cứu cơ bản còn thiếu nên việc kế thừa nguồn dữ liệu từ các nhiệm vụ này để thực hiện các luận án của NCS còn gặp nhiều khó khăn. Một số NCS không hoàn thành được luận án do có sự thay đổi nội dung nghiên cứu nên không đáp ứng được hàm lượng khoa học của luận án.

- Trong quá trình thực hiện, hiện trường của một số nhiệm vụ KHCN bị ảnh hưởng hoặc bị phá hủy bởi các nguyên nhân khách quan như thiên tai, dịch bệnh hoặc do đất đai bị Nhà nước thu hồi để chuyển đổi mục đích sử dụng đất hoặc do nguồn kinh phí thực hiện nhiệm vụ bị cắt giảm...đều đã gây khó khăn cho các NCS trong quá trình làm luận án.

- Đặc thù ngành Lâm nghiệp là địa bàn vùng sâu, vùng xa nên các học viên, NCS từ cơ sở, tuy có chuyên môn, kinh nghiệm nhưng điều kiện ngoại ngữ không đáp ứng được theo điều kiện của Quy chế của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Từ 2017, với yêu cầu về điều kiện ngoại ngữ và bài báo quốc tế theo quy định trong Thông tư 08/2017/TT-BGDĐT về việc Ban hành Quy chế tuyển sinh và đào tạo trình độ Tiến sĩ nên việc tuyển sinh NCS các khoá mới còn gặp nhiều khó khăn, đặc biệt với đặc thù công việc của ngành là địa bàn ở vùng sâu, vùng xa các cán bộ hoạt động ở cơ sở không có điều kiện tiếp cận công nghệ để nâng cao trình độ ngoại ngữ như những NCS nghiên cứu ở các ngành nghề khác.

- Số lượng NCS không đồng đều giữa các chuyên ngành đào tạo, chủ yếu tập trung ở chuyên ngành Lâm sinh; Di truyền và chọn giống cây rừng. Riêng chuyên ngành Đất rất ít NCS, trong một số năm qua chuyên ngành này không tuyển được NCS.

- Một số kết quả nghiên cứu của luận án sau khi bảo vệ không được phát triển tiếp do thiếu nguồn kinh phí hoặc sau khi bảo vệ thành công luận án tiến sĩ một số cán bộ đã được điều chuyển công tác, không còn làm công tác nghiên cứu khoa học.

- Nguồn kinh phí cho đào tạo hiện nay về cơ bản mới chỉ đáp ứng được các chi phí tối thiểu, các chi phí cho thí nghiệm, hiện trường chủ yếu được hỗ trợ từ các nguồn đề tài, dự án nếu NCS là thành viên tham gia, hoặc được sử dụng phòng thí nghiệm sẵn có của Viện nên cũng phần nào gây khó khăn cho các NCS.

- Chưa có chính sách hỗ trợ, động viên khen thưởng cho các NCS trong việc đăng các bài báo quốc tế.

3.2. Đề xuất giải pháp

- Đề nghị Bộ NN&PTNT và Bộ KH&CN quan tâm hơn đến việc cho triển khai các nhiệm vụ KH&CN đồng đều ở các lĩnh vực chuyên môn, bổ sung các nhiệm vụ KH&CN nghiên cứu cơ bản, các đề tài nghiên cứu tiềm năng để tạo điều kiện cho các NCS trong quá trình thực hiện luận án.

- Do đối tượng nghiên cứu của ngành Lâm nghiệp là cây dài ngày, ứng viên thường đi công tác dài ngày ở vùng sâu vùng xa nên trong nghiên cứu cũng như đào tạo cần có những quy định phù hợp, đặc biệt về quy định ngoại ngữ đầu vào, có thể cho ứng viên đang học văn bằng hai ngoại ngữ nợ tiêu chuẩn ngoại ngữ khi tuyển sinh.

- Đề nghị các Bộ quan tâm để kết nối chặt chẽ hơn giữa công tác đào tạo với hoạt động nghiên cứu khoa học từ bậc đại học cho đến sau đại học. Có những chính sách cụ thể hỗ trợ kinh phí cho thầy hướng dẫn nước ngoài tham gia đào tạo bậc tiến sĩ ở trong nước. Đối với các giáo sư và phó giáo sư, cần có chính sách, nguồn kinh phí giao nhiệm vụ đào tạo 1-2 NCS/người/năm để chủ động lựa chọn ứng viên và có kinh phí cho NCS thực hiện đề tài luận án.

- Chương trình đào tạo cần được cập nhật bổ sung, đổi mới định kỳ để phù hợp với định hướng nghiên cứu khoa học để đảm bảo vừa nâng cao chất lượng giảng dạy vừa góp phần phát triển khoa học.

- Đề nghị Bộ có cơ chế để triển khai ứng dụng kết quả nghiên cứu có triển vọng của NCS vào thực tiễn sản xuất. Một số kết quả nghiên cứu của NCS sau khi bảo vệ đã thành tiền đề phát triển thành những đề tài cấp Bộ, cấp Nhà nước do đó cần được khuyến khích phát triển hơn nữa.

- Đề nghị Bộ và các cơ sở đào tạo có cơ chế hỗ trợ cho việc đăng bài báo quốc tế thuộc danh mục ISI và Scopus.

4. KẾT LUẬN

Công tác nghiên cứu khoa học và đào tạo nguồn nhân lực của Viện Khoa học Lâm nghiệp Việt Nam đã được quan tâm, kết nối chặt chẽ và đến nay đã đạt được những thành tựu đáng kể. Thông qua các hoạt động KH&CN trong và ngoài nước, Viện đã kết hợp đào tạo được nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành. Qua đó đã góp phần thúc đẩy sự phát triển của ngành Lâm nghiệp.

Theo nhiệm vụ đào tạo tiến sĩ được Nhà nước giao, Viện đã và đang đào tạo NCS theo 5 chuyên ngành, bao gồm Lâm sinh; Di truyền và chọn giống cây Lâm nghiệp; Điều tra và Quy hoạch rừng; Quản lý tài nguyên rừng và Kỹ thuật Chế biến

Lâm sản. Đây cũng là các lĩnh vực chuyên môn chính của Viện hiện nay nên thuận lợi cho công tác đào tạo.

Qua 38 năm đào tạo đến nay Viện đã đào tạo được 155 tiến sĩ đã tốt nghiệp và hiện đang có 43 NCS đang học tập tại Viện, ngoài ra Viện đã có 89 cán bộ được đào tạo trình độ tiến sĩ từ nước ngoài.

Ngoài việc đào tạo trình độ tiến sĩ tại Viện, các cán bộ của Viện cũng đã tham gia đào tạo các trường đại học trong và Ngoài nước. Đến nay Viện đang có 42 cán bộ tham gia đào tạo Đại học và sau đại học tại 12 trường trong nước và 5 cán bộ tham gia giảng dạy, hướng dẫn tại 7 trường ở nước ngoài.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn (2008), Quyết định số 78/2008/QĐ BNN ngày 1/7/2008 của Bộ trưởng Bộ NN&PTNT về phê duyệt Chiến lược nghiên cứu lâm nghiệp Việt Nam đến năm 2020.

2. Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn (2013), Quyết định số 1565/QĐ-BNN-TCLN của Bộ NN&PTNT về phê duyệt Đề án tái cơ cấu ngành Lâm nghiệp.

3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2017), Thông tư 08/2017/TT-BGDĐT ngày 4/4/2017 Ban hành Quy chế tuyển sinh và đào tạo trình độ Tiến sĩ.

4. Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ) (1982), Quyết định số 333/CT ngày 14/12/1982 của Hội đồng bộ trưởng về việc giao nhiệm vụ đào tạo tiến sĩ và bồi dưỡng nguồn nhân lực về khoa học và công nghệ lâm nghiệp cho Viện Khoa học Lâm nghiệp Việt Nam.

5. Thủ tướng Chính phủ (2007), Chiến lược phát triển Lâm nghiệp Việt Nam giai đoạn 2006-2020.

6. Thủ tướng Chính phủ (2011), Quyết định số 2099/QĐ-TTg ngày 25/11/2011 về Tổ chức và hoạt động của Viện Khoa học Lâm nghiệp Việt Nam trực thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn.

NHU CẦU VÀ YÊU CẦU CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC ĐÀO TẠO NGHỀ TRONG LĨNH VỰC LÂM NGHIỆP

Trường Cao đẳng Công nghệ và Nông lâm Nam Bộ

Tóm tắt

Lực lượng lao động là tài sản lớn nhất của xã hội. Đào tạo người thợ giỏi, công nhân lành nghề luôn là trọng tâm của Đảng và Nhà nước trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực phục vụ nhu cầu của ngành lâm nghiệp trong thời kỳ mới. Lâm nghiệp là lĩnh vực có lịch sử phát triển lâu đời và đã được Nhà nước chú trọng phát triển việc đào tạo nhân lực hoạt động trong lĩnh vực này. Tuy nhiên hiện nay, do sự phát triển về kinh tế đòi hỏi nhiều hơn về chất lượng, số lượng nguồn nhân lực phục vụ cho ngành lâm nghiệp buộc các trường Đại học, Cao đẳng phải chuyển mình mạnh mẽ, đổi mới phương pháp đào tạo, ứng dụng các tiến bộ khoa học kỹ thuật nhằm tạo ra những nhân lực tốt nhất cho ngành.

1. THÀNH TỰU TRONG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

Trường Cao đẳng Công nghệ và Nông lâm Nam Bộ được thành lập từ ngày 14/9/1977 tại tỉnh Sông Bé (nay là tỉnh Bình Dương). Tiền thân của trường là Trường Công nhân kỹ thuật lâm nghiệp TW3, đóng tại huyện Tân Uyên, tỉnh Bình Dương. Năm 1982, Nhà trường chuyển địa điểm về xã Bình An, huyện Dĩ An, tỉnh Bình Dương. Năm 2007, Nhà trường nâng cấp lên thành trường Trung cấp nghề Cơ điện và Lâm nghiệp Đông Nam Bộ. Năm 2008, Nhà trường nâng cấp lên thành trường Cao đẳng nghề Công nghệ và Nông lâm Nam Bộ. Năm 2016, thực hiện luật dạy nghề mới, Nhà trường đổi tên thành Trường Cao đẳng công nghệ và Nông lâm Nam Bộ. Khoa Nông lâm được thành lập từ ngày thành lập trường, năm 1977. Trải qua hơn 40 năm hình thành và phát triển, Nhà trường đã đào tạo được hàng ngàn học sinh, sinh viên ngành lâm nghiệp có tay nghề cao phục vụ cho nhu cầu phát triển của xã hội.

Bảng 1. Thành tựu trong công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực

STT	Giai đoạn	Số lượng HSSV	Ngành đào tạo	Ghi chú
1	1977 - 2000	12.000	Lâm sinh, Chế biến gỗ	Công nhân kỹ thuật, bậc 3/7
2	2000 - 2010	5.000	Lâm nghiệp, Chế biến gỗ	Công nhân kỹ thuật, bậc 3/7
		1.200	Lâm nghiệp, Chế biến gỗ	Trung cấp
3	2010 - nay	357	Lâm nghiệp, Gia công và thiết kế sản phẩm mộc	Cao đẳng
		1.150	Lâm nghiệp, Gia công và thiết kế sản phẩm mộc	Trung cấp
		3.056	Các nghề khối nông lâm	Đào tạo ngắn hạn
	Tổng cộng	22.460		

Những năm trước năm 2010, nhu cầu đào tạo các ngành nghề về lâm nghiệp rất cao nên số lượng học sinh sinh viên nhà trường tuyển sinh được khá nhiều từ 6.200 - 12.000 người. Tuy nhiên, từ năm 2010 trở lại đây, do sự chuyển dịch về cơ cấu nền kinh tế, học sinh sinh viên cũng chuyển hướng sang lựa chọn các ngành nghề ít lao động nặng nhọc, có tính kỹ thuật cao nên lượng HSSV tuyển sinh được ít hơn hẳn so với giai đoạn trước.

2. THUẬN LỢI, KHÓ KHĂN, CƠ HỘI, THÁCH THỨC

Thuận lợi:

- Nhân lực lao động trong ngành nông lâm trên cả nước nhiều, nhu cầu lao động phục vụ cho ngành nông lâm cao nên thuận lợi trong quá trình tuyển sinh.
- Nhà trường được thành lập sớm, có bề dày kinh nghiệm trong lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực trong ngành nông lâm nghiệp.
- Giáo viên có tay nghề, trình độ cao, nhiệt tình, tâm huyết với nghề.
- Cơ sở hiện trường thực hành thực tập nghề nghiệp phong phú, đáp ứng nhu cầu đào tạo.
- Nhà nước đầu tư cơ sở vật chất, cơ sở hạ tầng cho đào tạo nghề lâm nghiệp cao

Khó khăn:

- Học sinh là con em nông thôn, miền núi nên nhận thức, tiếp thu khó.
- Đặc thù nghề nghiệp lao động ngoài trời, vất vả nên giáo viên khó thu hút được nhiều giáo viên tài giỏi, tâm huyết.

Cơ hội:

- Biến đổi khí hậu trên toàn thế giới ngày càng diễn biến phức tạp, nhu cầu lao động trong ngành lâm nghiệp, trồng cây gây rừng để cải thiện khí hậu ngày càng được chú trọng.

Thách thức:

- Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang dịch chuyển cơ cấu lao động từ các ngành nông nghiệp sang các ngành công nghiệp, dịch vụ ngày càng cao, nhu cầu nhân lực trong các ngành lâm nghiệp ngày càng giảm.
- Các trường đại học trên cả nước mở ra ồ ạt, tâm lý người Việt Nam thích con em học đại học hơn là học nghề nên học sinh vào học các trường nghề giảm sút.
- Lực lượng lao động thiếu các kỹ năng cần thiết như làm việc nhóm, giải quyết vấn đề, kỹ năng tin học, ngoại ngữ, đạo đức nghề nghiệp chưa cao, thiếu ý thức trách nhiệm và chậm thích nghi với môi trường mới, năng lực đổi mới và sáng tạo khoa học và công nghệ của lao động có trình độ cao còn nhiều yếu kém.

3. ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

Thứ nhất, CMCN 4.0 làm chuyển dịch cơ cấu lao động trong các ngành kinh tế. Với CMCN 4.0, những ngành nghề truyền thống sử dụng nhiều lao động sẽ dần mất đi, đồng thời xuất hiện những ngành nghề mới. CMCN 4.0 đã cho ra đời các hệ thống tự động hóa và robot thông minh. Các hệ thống này sẽ thay thế dần lao động thủ công trong toàn bộ nền kinh tế gây áp lực lớn đối với thị trường lao động. Các quốc gia đang phát triển sẽ phải đối mặt với tình trạng dư thừa lao động và gia tăng tình trạng thất nghiệp.

Hiện nay, nguồn lao động của Việt Nam tương đối dồi dào nhưng chủ yếu là lao động tay nghề thấp, vì vậy dễ dàng bị thay thế bởi máy móc. Những công việc mang tính chất rập khuôn, lặp lại đơn giản mà đa phần lao động chưa qua đào tạo Việt Nam đang đảm nhận sẽ dần được thay thế bởi máy móc trong tương lai.

Bên cạnh việc mất dần những ngành nghề truyền thống sử dụng nhiều lao động, cuộc CMCN 4.0 cũng xuất hiện nhiều ngành nghề mới, gắn với đặc trưng của cuộc cách mạng này như: ngành điện tử, viễn thông, số hóa, kỹ thuật viên máy tính, an ninh mạng, in 3D... Trong tương lai, những lao động bị mất việc làm do sự phát triển của robot và công nghệ tự động hóa sẽ dịch chuyển sang những ngành mới này. Tuy nhiên, không phải dễ dàng khi chuyển đổi ngành nghề, nhất là những ngành mới đòi hỏi nhiều tri thức. Với ngành lâm nghiệp, việc kết hợp đào tạo theo hướng truyền thống và đào tạo theo hướng mới, chuyên môn sâu, có chất lượng cao, gắn với các ngành công nghiệp tự động hoá đang là định hướng hàng đầu trong công tác đào tạo nguồn nhân lực trong giai đoạn mới.

Thứ hai, thị trường lao động phân hóa mạnh mẽ: Trong cuộc CMCN 4.0, lao động giá rẻ không còn là lợi thế cạnh tranh của các quốc gia trên thế giới. Hàng loạt nghề nghiệp cũ mất đi, thị trường lao động quốc tế sẽ phân hóa mạnh giữa nhóm lao động có kỹ năng thấp và nhóm lao động có kỹ năng cao. Cùng với đó, sự ra đời của trí tuệ nhân tạo (robot thông minh) cũng làm giảm nhu cầu sử dụng lao động kỹ năng thấp. Đặc biệt, cuộc CMCN 4.0 không chỉ đe dọa việc làm của những lao động trình độ thấp mà ngay cả lao động có kỹ năng bậc trung cũng sẽ bị ảnh hưởng, nếu như họ không được trang bị những kỹ năng mới - kỹ năng sáng tạo. Với sự phát triển công nghệ nhanh chóng trong tương lai, nhu cầu về lao động có trình độ và kỹ năng cao là một yêu cầu tất yếu. Từ việc nâng cao yêu cầu về chất lượng nguồn nhân lực, cuộc CMCN 4.0 còn làm thay đổi yêu cầu và phương pháp đào tạo nguồn nhân lực. Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao chuẩn bị cho CMCN 4.0 đã trở thành vấn đề cấp bách mà nhiều quốc gia trên thế giới quan tâm và cũng là định hướng của trường CĐ Công nghệ và Nông lâm Nam Bộ. Những kỹ năng cần thiết để đào tạo cho nguồn nhân lực để sẵn sàng tham gia cuộc CMCN 4.0 sẽ là kỹ năng giải quyết vấn đề phức tạp, tư duy phản biện, sáng tạo, quản lý nguồn lực con người, phối hợp với đồng nghiệp, trí tuệ cảm xúc, đánh giá và đưa ra quyết định, định hướng dịch vụ, đàm phán, linh hoạt trong nhận thức.

Thứ ba, yêu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng cấp thiết: CMCN 4.0 yêu cầu nguồn nhân lực có chất lượng ngày càng cao, trong khi đó, nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam hiện nay lại thiếu hụt cả về số lượng và kỹ năng tay nghề. CMCN 4.0 là cuộc cách mạng số nhưng nhân lực chất lượng cao trong các ngành lâm nghiệp của Việt Nam đang quá ít. Lâm nghiệp là nghề đào tạo trọng điểm cấp quốc gia của Nhà trường. Với mục tiêu đưa lâm nghiệp là ngành trọng điểm cấp khu vực và quốc tế, hàng năm nhà nước và nhà trường đầu tư các trang thiết bị máy móc hiện đại, cập nhật khoa học công nghệ với vào giảng dạy học sinh, sinh viên. Các giảng viên cũng được đưa đi đào tạo nâng cao trình độ tại các quốc gia tiên tiến trên thế giới.

Thứ tư, cạnh tranh gay gắt về nguồn nhân lực: Trước hết, cạnh tranh sẽ xảy ra trong một số lĩnh vực công nghệ đang bắt đầu được ứng dụng rộng rãi vào thực tiễn như internet vạn vật, xe ô tô tự lái, Robot... và lĩnh vực lâm nghiệp. Nguồn nhân lực trong các ngành công nghệ đang được "săn lùng" ráo riết và trả mức lương "khủng". Trong khi đó, nguồn nhân lực trong lĩnh vực lâm nghiệp công nghệ cao chưa có chỗ đứng vững trên thị trường, việc làm bấp bênh, mức lương chưa thoả đáng với chi phí người học học tập.

4. GIẢI PHÁP TRONG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

Thứ nhất, tập trung xây dựng và hoàn thiện chiến lược tổng thể, hệ thống cơ chế, chính sách về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao: xây dựng chiến lược tổng thể phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một chủ trương lớn, và là nhiệm vụ quan trọng, đòi hỏi cần phải nghiên cứu kỹ lưỡng, thận trọng với một tư duy đột phá và tầm nhìn lâu dài, phù hợp với thực tiễn. Chiến lược phải xác định rõ mục tiêu, quy mô, lộ trình và những cơ chế, chính sách tổng thể. Trong đó, mục tiêu chiến lược phải ưu tiên khắc phục mâu thuẫn giữa phát triển về số lượng, chất lượng và cơ cấu; xác định quy mô, số lượng và cơ cấu của từng loại nhân lực cho phù hợp. Chiến lược cũng xây dựng lộ trình thực hiện một cách hợp lý, có tính dự báo cao, xây dựng và hoàn thiện cơ chế, chính sách đặc thù để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao một cách toàn diện và đồng bộ. Cần xác định rõ đây là nhiệm vụ chính trị trọng tâm của cả hệ thống chính trị, trong đó cần sớm thống nhất nhận thức trong các đoàn thể chính trị - xã hội, trước hết là lực lượng nòng cốt đang trực tiếp hoạt động trong lĩnh vực nghiên cứu và hoạch định chiến lược, chính sách, tác động của thời cơ và thách thức đối với nước ta từ CMCN 4.0.

Hệ thống cơ chế, chính sách có vai trò rất quan trọng, tác động trực tiếp hoặc gián tiếp, tạo động lực thúc đẩy hoặc lực cản kìm hãm sự phát triển của nền kinh tế - xã hội nói chung và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng. Trên thực tế, những năm qua, nước ta đã có nhiều cơ chế, chính sách mới có tác động tích cực đến việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện, các chính sách đó đã bộc lộ không ít hạn chế, bất cập, hiệu quả mang lại chưa tương xứng. Để tiếp tục phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, có hiệu quả, đòi hỏi cần

phải thường xuyên điều chỉnh, bổ sung và hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách nhằm tạo hành lang pháp lý, tạo thuận lợi cho việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta trước tác động của cuộc CMCN 4.0.

Việc đổi mới, hoàn thiện cơ chế, chính sách để tạo động lực cho sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải được thực hiện đồng bộ trên nhiều phương diện như giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, môi trường làm việc, chính sách việc làm, thu nhập, an sinh xã hội, bảo hiểm, bảo trợ xã hội, chăm sóc sức khỏe, chính sách phát triển thị trường lao động, các điều kiện nhà ở, sinh sống, định cư... nhà nước cần tiếp tục đổi mới thể chế, hoàn thiện hành lang pháp lý từ trung ương đến địa phương nhằm tạo môi trường thuận lợi phát triển nguồn nhân lực, khuyến khích phát triển thị trường nguồn nhân lực chất lượng cao; thị trường và sản phẩm khoa học - công nghệ theo hướng hội nhập, xây dựng môi trường pháp lý cho phát triển các ngành, nghề kinh doanh mới ở Việt Nam đang bắt đầu nảy sinh từ cuộc CMCN 4.0.

Cần có chính sách thỏa đáng để tạo nguồn lực và khai thác có hiệu quả nguồn lực mới, nhất là trong những ngành mũi nhọn về công nghệ của quốc gia; nâng cao chất lượng hoạt động của các vườn ươm công nghệ và DN công nghệ cao; có chính sách hỗ trợ hình thành và phát triển các vườn ươm khởi nghiệp đổi mới sáng tạo trong các cơ sở đào tạo về công nghệ, đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong nghiên cứu phát triển và chuyển giao công nghệ. Đồng thời, tăng cường sự hợp tác hiệu quả giữa Nhà nước, DN và các trường đại học thúc đẩy sự phát triển một số ngành chọn lọc, đặc biệt là công nghệ thông tin.

Thứ hai, gắn kết chặt chẽ giữa quá trình đào tạo với bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao: Đảng ta khẳng định: “xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho đất nước, cho từng ngành, từng lĩnh vực, với những giải pháp đồng bộ, trong đó tập trung cho giải pháp đào tạo, đào tạo lại nguồn nhân lực trong các nhà trường”. Điều này đặt ra yêu cầu rất cao đối với nguồn nhân lực chất lượng cao. Vì vậy, các cơ sở đào tạo phải luôn coi trọng quản lý tốt chất lượng “sản phẩm đầu ra” thông qua các hình thức đánh giá năng lực thực hành của học viên trong quá trình đào tạo, phúc tra kết quả đào tạo, kết quả tốt nghiệp... thay cho cách quản lý “sản phẩm đầu vào” như hiện nay.

Các cơ sở đào tạo cũng cần trang bị cho học viên, nghiên cứu sinh các kỹ năng cần thiết như: giao tiếp, nghiên cứu tài liệu nước ngoài, sử dụng công nghệ thông tin, sự sáng tạo, thích nghi, nắm bắt được xu thế phát triển của xã hội... nhằm đảm bảo sự gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo với sử dụng, đáp ứng yêu cầu đang đặt ra. Việc lựa chọn nguồn đi đào tạo, bồi dưỡng không chỉ đặt lên hàng đầu tiêu chí về nhận thức mà còn phải rất coi trọng đến các vấn đề ngoại ngữ, tin học, bản lĩnh chính trị, đạo đức nghề nghiệp, năng lực lãnh đạo, quản lý.

Đặc biệt, các cơ sở đào tạo cần phải dân chủ, công khai các tiêu chí, hướng đi học và sử dụng cán bộ để làm tăng tính tích cực, chủ động cho cả người học và đơn vị sử dụng. Trong sử dụng nhân lực, không quá phụ thuộc vào vấn đề bằng cấp mà coi trọng đến hiệu quả công việc. Để đạt được, cần thường xuyên bồi dưỡng, rèn luyện

đội ngũ này trong các hoạt động thực tiễn, sau đó mới bố trí, sử dụng theo đúng năng lực, trình độ nhằm phát huy vai trò, thế mạnh của họ theo chuyên ngành đào tạo, khắc phục được tình trạng lãng phí hoặc chảy máu “chất xám” ở một số nơi hiện nay.

Thứ ba, tận dụng hiệu quả các cơ hội, nỗ lực đổi mới hệ thống giáo dục Việt Nam: Cụ thể là cần tiếp tục gia cố những yếu tố nền móng, đổi mới tư duy về phát triển giáo dục trong tổng thể chiến lược phát triển của quốc gia. Mục tiêu là đào tạo đội ngũ lao động chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước, cụ thể là chuyển từ biệt lập, tự phát về số lượng sang chất lượng, có kết nối giữa đào tạo và sử dụng lao động, từ cách đào tạo làm cho người học thụ động sang chủ động sáng tạo, không ngại đương đầu với khó khăn, thách thức.

Nhà nước cũng cần tiếp tục hoàn thiện hành lang pháp lý tạo môi trường thuận lợi phát triển nguồn nhân lực, khuyến khích phát triển thị trường nguồn nhân lực chất lượng cao; thị trường sản phẩm khoa học công nghệ phải phản ánh đầy đủ quan hệ cung - cầu, qua đó, làm căn cứ hoạch định chiến lược và chính sách. Bên cạnh đó, cần có chính sách hỗ trợ hình thành và phát triển các vườn ươm khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo trong các trường đại học đào tạo về công nghệ; gắn kết chặt chẽ giữa các vườn ươm khởi nghiệp với trường đại học và DN...

Các cơ sở giáo dục đại học cần tăng cường liên kết với các DN, các trường đại học quốc tế để xây dựng các phòng thí nghiệm theo hình thức hợp tác công - tư; Xây dựng mô hình giáo dục 4.0 theo kịp xu hướng công nghệ hiện đại trong nền kinh tế 4.0.

5. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Kết luận

Từ thực trạng nguồn nhân lực của Việt Nam, trên cơ sở những vấn đề mới nảy sinh từ cuộc CMCN 4.0, Trường Cao đẳng Công nghệ và Nông lâm Nam Bộ cần có những thay đổi để thích ứng và phù hợp xu thế của thời đại. Sự thành công hay thất bại, Nhà trường có tận dụng tốt thời cơ, hay vượt qua được những nguy cơ, thách thức từ cuộc CMCN 4.0 hiện nay hay không không phụ thuộc vào phương thức khai thác nguồn lực con người, nhất là việc xây dựng, phát triển nguồn nhân lực mà là định hướng đào tạo nguồn nhân lực trong thời kỳ mới có đáp ứng nhu cầu của xã hội đặt ra hay không.

Kiến nghị

Để đào tạo nguồn nhân lực ngành lâm nghiệp chất lượng cao đáp ứng nhu cầu cách mạng công nghiệp 4.0, cần tiếp tục đầu tư trang thiết bị, máy móc, đào tạo giảng viên đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong thời đại mới. Hơn hết, cần tập trung tuyên truyền, quảng bá tầm quan trọng của ngành nghề lâm nghiệp đến đông đảo người dân trên cả nước, từ đó thu hút người học có trình độ cao, có năng lực đáp ứng vị trí công việc trong thời đại mới.

HỢP TÁC VÀ LIÊN KẾT GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP ĐỂ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO NGÀNH CÔNG NGHIỆP GỖ

*Ngô Sỹ Hoài, Phó Chủ tịch kiêm Tổng thư ký
Hiệp hội Gỗ và Lâm sản Việt Nam*

1. NGÀNH CÔNG NGHỆ GỖ VÀ ẢN TƯỢNG TĂNG TRƯỞNG

Trong hai thập kỷ gần đây, xuất khẩu gỗ và lâm sản ngoài gỗ từ Việt Nam tăng trưởng liên tục trên 10% mỗi năm, đặc biệt năm 2019 tăng 18,5%, làm cho kim ngạch xuất khẩu gia tăng thêm gần 1,8 tỷ USD so với năm trước và đạt giá trị 11,2 tỷ USD. Với đà tăng trưởng bền vững như hiện nay, ngành công nghiệp gỗ Việt Nam đang hướng tới mục tiêu xuất khẩu 20 tỷ USD vào năm 2025 và biến Việt Nam thành trung tâm sản xuất đồ gỗ nội thất hàng đầu của thế giới. Đây là con số rất ấn tượng, không chỉ với trong nước mà còn với quốc tế. Xin nêu một ví dụ: Suốt 50 năm qua, từ những năm 70 của thế kỷ trước, các nước Châu Phi cùng đeo đuổi “giấc mơ giá trị gia tăng” từ rừng, nhưng tại Hội nghị gỗ nhiệt đới tổ chức ở Togo, Tây Phi, cuối năm 2019, họ đã cay đắng thừa nhận rằng tổng thu từ xuất khẩu lâm sản, chủ yếu là gỗ tròn và gỗ xẻ, của họ không bằng kim ngạch xuất khẩu sản phẩm gỗ của riêng một Việt Nam!. Cũng trong năm 2019, Việt Nam đã chi trên 400 triệu USD nhập khẩu 1,3 triệu m³ gỗ từ các nước Châu Phi để đáp ứng nhu cầu gỗ cứng nhiệt đới cho xây dựng chùa chiền, nhà cửa, làm đồ mộc theo thị hiếu của người Việt, cho phép chúng ta có thể đóng cửa rừng tự nhiên. Điều đáng nói là số ngoại tệ hơn 400 triệu USD mà Việt Nam bỏ ra để nhập khẩu gỗ Châu Phi cũng chỉ tương đương với số tiền thu được từ xuất khẩu trên 3 triệu tấn viên nén năng lượng sinh khối tận dụng mùn cưa, dăm bào và gỗ cảnh ngọn thu gom sau khai thác rừng trồng. Qua đây chúng ta có thể thấy công nghiệp chế biến, đặc biệt là chế biến theo chiều sâu, quan trọng biết chừng nào, khi một quốc gia muốn thoát nghèo, muốn làm giàu, và muốn đeo đuổi khát vọng hùng cường như Chính phủ Việt Nam đang quyết liệt đeo đuổi.

2. CON ĐƯỜNG DOANH NGHIỆP GỖ VIỆT VÀ ĐANG ĐI

Không phải ngẫu nhiên và cũng không phải một sớm một chiều, ngành công nghiệp gỗ đã có thể trở thành “con gà đẻ trứng vàng”. Con đường mà doanh nghiệp gỗ Việt đã và đang đi là con đường tiến hóa, bền bỉ, sáng tạo và cần nhiều bản lĩnh: Từ chế biến sản phẩm giá trị gia tăng thấp, đến giá trị gia tăng cao hơn; từ thụ động chờ đơn hàng để gia công cho người nước ngoài, tiến tới chủ động dẫn mẫu mã, thương hiệu; từ chỉ biết làm hàng ngoài trời giá rẻ, đến làm hàng nội thất giá trị gia tăng nhiều hơn; từ sản phẩm hàm lượng trí tuệ thấp đến hàm lượng trí tuệ cao hơn. Hiện nay, chúng ta đang chế biến và xuất khẩu tất cả các nhóm hàng cho phép sử dụng toàn bộ sinh khối gỗ rừng trồng: Dăm gỗ làm bột giấy, Viên nén năng lượng

sinh khối, Ván nhân tạo các loại, Đồ mộc nội và ngoại thất và cả Không gian sống hiện đại và sang trọng, mang đậm thương hiệu Việt, trí tuệ Việt. Hiện nhiên ngành gỗ phát triển mạnh mẽ trong những năm qua là nhờ có “*thiên thời, địa lợi*”, nhờ sự tích hợp nỗ lực và sáng tạo của hàng ngàn doanh nhân, đặc biệt là nhờ hai lợi thế so sánh chủ yếu là nhân công và nguyên liệu gỗ giá rẻ. Hệ thống đào tạo về lâm nghiệp và công nghiệp chế biến gỗ đã góp phần tạo ra các lợi thế so sánh này. Nếu không có nguồn nhân lực được đào tạo bài bản, từ đội ngũ quản trị doanh nghiệp, đến các chuyên gia kỹ thuật – công nghệ và đội ngũ công nhân có tay nghề, công nghiệp gỗ Việt Nam đã không thể vươn lên vị trí số 1 ở Đông Nam Á, thứ hai ở Châu Á và thứ năm trên thế giới. Và nếu không có đào tạo thì Việt Nam cũng đã không thể trở thành “*vwong quốc của cây keo*” với khoảng 3 triệu ha rừng trồng thương mại cung cấp trên 30 triệu m³ gỗ nguyên liệu mỗi năm. Hiệp hội Gỗ và Lâm sản Việt Nam, tổ chức tập hợp DN gỗ Việt đánh giá cao và tri ân đóng góp của hệ thống đào tạo lâm nghiệp và CBG, trong đó có Trường Đại học Lâm nghiệp Việt Nam.

3. THỰC TRẠNG NHÂN LỰC TRONG NGÀNH GỖ

Năm 2019, ngành gỗ có trên 5.600 doanh nghiệp (DN), trong đó có gần 1.000 DN có vốn đầu tư nước ngoài¹ và gần 4.500 DN chế biến và xuất khẩu gỗ và sản phẩm gỗ (G&SPG) tạo ra kim ngạch xuất khẩu 10,5 tỷ USD². Nếu tính trung bình mỗi DN có 100 lao động, thì tổng số lao động trực tiếp là trên 560.000 người. Ngoài ra, còn phải kể đến hàng triệu lao động gián tiếp tham gia vào nhiều khâu trong chuỗi cung ứng và chế biến gỗ (CBG), trong đó có trên 1 triệu hộ trồng rừng.

Mục tiêu ngành công nghiệp gỗ đặt ra là đạt giá trị xuất khẩu 20 tỷ USD vào năm 2025 và phải trả lời câu hỏi ngành gỗ phải làm gì để đạt mục tiêu này?, bao nhiêu lao động sẽ tham gia vào hoạt động sản xuất trong ngành? Có nhiều giải pháp, trong đó tăng hàm lượng trí thức thông qua thay đổi về công nghệ và thiết bị là việc DN phải làm cùng với liên kết đào tạo để có nguồn nhân lực chất lượng cao.

Hiện nay, trong số hơn nửa triệu người trực tiếp tham gia vào hoạt động sản xuất trong ngành gỗ, số lượng kỹ sư chế biến lâm sản và thiết kế nội thất chỉ chiếm 1-2%. Lao động được đào tạo tay nghề bài bản cũng chỉ chiếm 20-30%, số còn lại là lao động phổ thông, chưa qua đào tạo³. Nếu tính bình quân, công nghiệp CBG cần khoảng 7-10% nhân lực có trình độ đại học, thì toàn ngành cần trên 30.000 kỹ sư. Tuy nhiên, nhân lực có trình độ kỹ sư làm việc trong ngành còn rất ít, chỉ có khoảng trên 4 ngàn người, tương ứng với con số bình quân 1 kỹ sư/1 doanh nghiệp.⁴

¹Báo cáo đầu tư nước ngoài trong ngành gỗ Việt Nam 2019: <http://goviet.org.vn/bai-viet/bao-cao-dau-tu-nuoc-ngoai-trong-nganh-go-viet-nam-2019-thuc-trang-va-mot-so-khia-can-ve-chinh-sach-9098>

² Báo cáo đầu tư nước ngoài trong ngành gỗ Việt Nam năm 2019: <http://goviet.org.vn/bai-viet/bao-cao-dau-tu-nuoc-ngoai-trong-nganh-go-viet-nam-2019-thuc-trang-va-mot-so-khia-can-ve-chinh-sach-9098>

³ <http://goviet.org.vn/bai-viet/nhan-luc-nganh-go-can-nhieu-tri-tue-va-su-sang-tao-8348>

⁴ <http://goviet.org.vn/bai-viet/nhan-luc-nganh-go-can-nhieu-tri-tue-va-su-sang-tao-8348>

4. CHẤT LƯỢNG VÀ NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG NGÀNH GỖ

Việc sử dụng chủ yếu là lao động phổ thông đang làm cho chất lượng và năng suất lao động CBG của Việt Nam thấp, chỉ bằng 50% năng suất lao động của Philippines, 40% của Trung Quốc và 20% của Liên minh châu Âu (EU)⁵.

Với năng suất lao động thấp, lương công nhân làm trong ngành CBG không thể cao, bình quân chỉ khoảng 2.112 đô la/người/năm⁶, thấp hơn nhiều so với giá nhân công của các nước như Thái Lan, Malaysia và Trung Quốc...

Số liệu thống kê năm 2017 cho thấy chi phí bình quân mỗi giờ cho người lao động tại Việt Nam khoảng 2,55 đô la, trong khi đó tại Trung Quốc là 5.21 đô la.⁷ Khác biệt tiếp tục gia tăng và đến năm 2020 ước tính chi phí cho mỗi giờ lao động tại Việt Nam khoảng 2,99 đô la, trong khi tại Trung Quốc là 6,5 đô la. Lương tháng bình quân của mỗi lao động trong các doanh nghiệp dân doanh hoạt động trong các ngành sản xuất khoảng 5,6 triệu đồng/tháng, tương đương với dưới 250 đô la.⁸ Trong khối ASEAN, năm 2016 mức lương tháng tối thiểu cho mỗi lao động tại Việt Nam là 131 đô la, trong khi con số này tại Malaysia là 236 đô la (cao hơn 1,8 lần so với Việt Nam), Thái Lan 189 đô la (1,4 lần), Philippines là 318 đô la (2,4 lần)⁹. Mức lương tối thiểu của Việt Nam thậm chí còn thấp hơn mức lương tối thiểu của Campuchia. Lương tháng bình quân của mỗi lao động CBG của nước ta khoảng 5,5-6,5 triệu đồng. Chi phí lao động thấp đang là yếu tố chính thu hút đầu tư vào CBG, giúp ngành mở rộng quy mô sản xuất trong những năm qua.

5. NHỮNG THÁCH THỨC VỀ NGUỒN LAO ĐỘNG

Trong nhiều năm qua, khi Việt Nam đang ở giai đoạn ban đầu của quá trình phát triển công nghiệp CBG, nhân công giá rẻ đã là lợi thế tăng trưởng. Tuy nhiên, trong tương lai, lợi thế này sẽ dần triệt tiêu. Vậy phải làm thế nào để CBG tiếp tục phát triển khi không thể trông đợi vào lợi thế này được nữa?

Với hàng loạt các hiệp định FTA đa phương và song phương đã và đang được ký kết, các rào cản thương mại sẽ dần bị loại bỏ, công nghệ phát triển ngày cao, chi phí vận tải giảm, chính sách đầu tư thông thoáng, xu hướng dịch chuyển đầu tư từ quốc gia có chi phí cao sang quốc gia có chi phí thấp và từ quốc gia có chi phí lao động cao sang quốc gia có chi phí lao động thấp sẽ trở nên phổ biến. Và khi đó sự cạnh tranh về lao động sẽ diễn ra, ở 2 cấp độ: (i) giữa các quốc gia với nhau, và (ii) giữa ngành gỗ và các ngành khác trong phạm vi mỗi quốc gia.

⁵ Tham luận: “Gắn kết đào tạo, nghiên cứu khoa học công nghệ và chuyển giao công nghệ vào sản xuất chế biến gỗ và lâm sản” tại Hội nghị ngành gỗ phát triển nhanh và bền vững tháng 2/2019

⁶ <http://english.vietnamnet.vn/fms/society/122969/vietnam-s-wages-very-low-compared-to-other-countries.html>

⁷ <https://www.statista.com/statistics/744071/manufacturing-labor-costs-per-hour-china-vietnam-mexico/>

⁸ <http://cafef.vn/tien-luong-binh-quan-cua-nguoi-lao-dong-nam-2017-da-tang-93-20180222162013289.chn>

⁹ <http://checkinprice.com/minimum-salaries-in-southeast-asia/>

Hơn nữa, với mục tiêu ngành CBG trong 5 năm tới là đạt kim ngạch xuất khẩu 20 tỉ USD, nguồn nhân lực cần phải tăng nhiều về số lượng và chất lượng. Theo Hiệp hội gỗ và Mỹ nghệ TP. HCM, nhu cầu lao động ngành chế biến gỗ và lâm sản được dự báo đến năm 2020 cần khoảng 64.000 người có trình độ đại học, trên đại học và 266.860 công nhân kỹ thuật; đến năm 2025 cần khoảng 106.800 người có trình độ đại học, trên đại học và 445.200 công nhân kỹ thuật. Nhu cầu lao động khác trong lĩnh vực trồng rừng, chế biến trung gian và công nghiệp phụ trợ sẽ lớn hơn gấp 3 lần so với hiện tại. Đây là thách thức rất lớn đặt ra bài toán về nguồn nhân lực lao động chất lượng cao cho CBG.

6. HỢP TÁC VÀ LIÊN KẾT ĐỂ GÓP PHẦN GIẢI BÀI TOÁN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

Có nhiều giải pháp được các chuyên gia đưa ra, trong đó nhấn mạnh vấn đề liên kết: liên kết không chỉ trong chuỗi cung mà còn là sự liên kết trong đào tạo để có đội ngũ nhân lực lao động chất lượng cao cho ngành công nghiệp gỗ, giúp CBG phát triển bền vững trong tương lai. Như đã đề cập, chất lượng lao động của ngành gỗ còn rất thấp, hiện tại hầu hết là lao động phổ thông. Đây là lực lượng lao động được doanh nghiệp đào tạo tại chỗ, không qua trường lớp, không có bài bản. Năng suất của ngành gỗ thấp một phần là do chất lượng lao động thấp. Lao động chất lượng thấp tạo ra các sản phẩm không có những đặc tính riêng biệt, do vậy giá trị gia tăng của sản phẩm cũng thấp.

Để giải được bài toán trên, việc cần làm hiện nay là tạo ra đội ngũ lao động tay nghề cao và thông qua đó tạo ra các sản phẩm có hàm lượng tay nghề cao, tạo ra sự khác biệt của sản phẩm, từ đó nâng cao giá trị gia tăng.

Để giải bài toán nguồn nhân lực cần phải:

(1) *Thiết lập kênh đào tạo có thể kết nối trực tiếp nhu cầu của doanh nghiệp với các cơ sở đào tạo.* Hiện ngành gỗ của Thái Lan bắt đầu áp dụng mô hình này, với việc Hiệp hội gỗ của Thái Lan, kết hợp với Phòng thương mại và Công nghiệp Thái và các trường đại học, bao gồm cả các trường kỹ thuật, trực tiếp thiết kế các chương trình đào tạo. Chương trình kết hợp giữa học lý thuyết (50% thời gian) tại các cơ sở đào tạo và thực hành tại các doanh nghiệp sản xuất (50% thời gian còn lại). Sau đào tạo, học viên bổ sung vào nguồn lao động có chất lượng cao, được đảm bảo việc làm phù hợp tại các cơ sở sản xuất.

(2) *Hiệp hội gỗ có vai trò rất quan trọng trong việc liên kết đào tạo.* Hiệp hội là nơi thu thập các yêu cầu của thị trường (thông qua doanh nghiệp thành viên) về nhu cầu và chất lượng lao động. Hiệp hội cũng thực hiện chức năng thu thập thông tin về nhu cầu của thị trường, quy mô của thị trường và xu hướng thay đổi thị trường tiêu thụ các sản phẩm hàng hóa. Hiệp hội kết hợp với các cơ sở đào tạo trực tiếp tham gia

chuyên tải các nhu cầu và các thông tin vào thực tế thông qua việc vận hành các mô hình đào tạo.

(3) *Sự hỗ trợ của Chính phủ có vai trò rất lớn, đặc biệt trong việc cung cấp kinh phí cho vận hành mô hình.* Ngoài ra, thông qua các kênh xúc tiến thương mại và nghiên cứu thị trường, Chính phủ cần tập hợp các nhu cầu, thị hiếu của thị trường xuất khẩu, từ đó chuyển tải các thị hiếu này vào các sản phẩm trong nước, thông qua các doanh nghiệp, hiệp hội và các cơ sở đào tạo.

Các kết nối giữa các bên sẽ tạo ra chuỗi liên kết đào tạo nguồn nhân lực, từ đó đảm bảo lao động đào tạo ra là lao động có chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu tăng chất lượng sản phẩm. Lao động tay nghề cao sẽ tạo ra các sản phẩm mang lại sự khác biệt.

Với cách làm như vậy, ngành gỗ kỳ vọng có thể tăng cường được chất lượng nguồn nhân lực để tạo ra sự khác biệt sản phẩm và tiếp tục phát triển bền vững trong tương lai.

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG QUẢN LÝ VÀ SẢN XUẤT LÂM NGHIỆP TẠI TỈNH NGHỆ AN

Nguyễn Tiến Lâm
Sở Nông nghiệp và PTNT Tỉnh Nghệ An

ĐẶT VẤN ĐỀ

Thời gian qua, ngành lâm nghiệp Nghệ An đã có những cố gắng tích cực trong công tác phát triển nguồn nhân lực và đạt được những kết quả nhất định. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh hiện vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển về mọi mặt trong quản lý và sản xuất Lâm nghiệp đòi hỏi. Công tác quản lý nguồn nhân lực, việc tuyển chọn, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chưa được quan tâm đầu tư đúng mức, sử dụng nhân lực chưa hiệu quả. Vì vậy, cần có những giải pháp nhằm tạo ra một sự chuyển biến về chất, nguồn nhân lực lâm nghiệp nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển ngành lâm nghiệp của Nghệ An là nhiệm vụ hết sức cần thiết. Vấn đề không mới nhưng luôn mang tính thời sự, bởi vì cùng với sự phát triển và hội nhập kinh tế thế giới ngày càng sâu rộng thì sự đòi hỏi không ngừng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho nền kinh tế nói chung và cho ngành lâm nghiệp nói riêng để đáp ứng nhu cầu phát triển của ngành trong giai đoạn hiện nay. Tỉnh Nghệ An coi đó là yếu tố cần thiết để tăng hiệu quả trong công tác quản lý và phát triển sản xuất Lâm nghiệp trên địa bàn tỉnh.

1. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ VÀ SẢN XUẤT LÂM NGHIỆP

1.1. Thực trạng quản lý

Tỉnh Nghệ An có diện tích tự nhiên 1.648.997,2 ha, trong đó diện tích rừng và đất lâm nghiệp 1.235.808,50 ha chiếm 74,9%; diện tích đất có rừng: 951.400,60 ha (rừng tự nhiên: 785.481,90, rừng trồng: 165.918,70ha); đất chưa có rừng 284.407,9 ha; độ che phủ của rừng của tỉnh đạt trên 58 %.

Những năm qua Nghệ An đã tăng cường triển khai nhiều giải pháp nhằm quản lý, bảo vệ rừng một cách hiệu quả. Chủ động ban hành cơ chế, chính sách đối với công tác quản lý, bảo vệ rừng. Trong đó, có rất nhiều giải pháp phù hợp với điều kiện thực tiễn, thể hiện qua các chủ trương, chính sách. Nghệ An đã chỉ đạo tổng kiểm tra, rà soát xác định các vùng rừng trọng điểm có nguy cơ bị xâm hại để có biện pháp phòng ngừa; tổ chức ngăn chặn, phát hiện và xử lý kịp thời các hành vi vi phạm. Không để tiếp diễn các điểm nóng, nổi cộm về phá rừng, khai thác rừng trái phép; tăng cường kiểm tra, giám sát chặt chẽ các dự án chuyển mục đích sử dụng rừng, chủ động đấu tranh ngăn chặn, phòng ngừa các hành vi xâm hại tài nguyên rừng; Chủ động phối hợp với các Sở, ngành, đoàn thể, chính quyền địa phương tăng cường tuyên truyền phổ biến pháp luật về lâm nghiệp; rà soát bổ sung hệ thống quy chế phối hợp bảo vệ rừng, chỉ đạo thực hiện nghiêm các quy chế đã được ban hành nhằm phát

huy sức mạnh tổng hợp trong đấu tranh ngăn chặn các hành vi vi phạm Luật Lâm nghiệp; Chỉ đạo các đơn vị, địa phương, liên quan phối hợp chặt chẽ với lực lượng kiểm lâm, chủ rừng triển khai các biện pháp chủ động phát hiện ngăn chặn và xử lý kịp thời các hành vi vi phạm Luật Lâm nghiệp; phối hợp trong công tác quản lý, bảo vệ rừng và phòng cháy, chữa cháy rừng; phối hợp trong công tác tuần tra, kiểm soát lâm sản, động vật rừng; Tăng cường công tác quản lý đất đai và xử lý kịp thời, đúng pháp luật các vi phạm pháp luật về đất đai; tuyệt đối không để xảy ra tình trạng hợp pháp hóa việc mua bán, chuyển đổi đất lâm nghiệp trái pháp luật; Xây dựng kế hoạch quản lý bảo vệ rừng, phòng chống cháy rừng, bố trí các nguồn lực đảm bảo để tổ chức thực hiện tốt công tác quản lý bảo vệ rừng tại gốc.

Tuy nhiên, công tác quản lý, bảo vệ và phát triển rừng còn những hạn chế, Tình trạng phá rừng, lấn chiếm đất rừng, khai thác lâm sản trái pháp luật, nhất là đối với rừng tự nhiên vẫn tiếp tục diễn ra; diện tích rừng phòng hộ vẫn còn chiều hướng giảm qua các năm.

1.2. Thực trạng sản xuất

Hiện trên địa bàn tỉnh Nghệ An có: 4 Công ty trách nhiệm Hữu hạn 1 Thành viên lâm nghiệp có nhiệm vụ sản xuất kinh doanh dịch vụ lâm nghiệp; 5 Doanh nghiệp tư nhân hoạt động lĩnh vực lâm nghiệp cùng với 45 doanh nghiệp chế biến gỗ, có 10.410 cơ sở sản xuất, kinh doanh cá thể các mặt hàng đồ gỗ và các sản phẩm từ gỗ cùng với hàng trăm hộ gia đình sản xuất kinh doanh cây giống lâm nghiệp và trồng rừng sản xuất. Nghệ An đã triển khai đồng bộ quy hoạch phát triển vùng nguyên liệu rừng trồng, thu hút xây dựng một số nhà máy chế biến sản phẩm gỗ có quy mô như: ván MDF, ván ghép thanh, than hoạt tính, viên nén sinh học. Tỉnh Nghệ An đang tiến hành cơ cấu lại ngành theo hướng nâng cao giá trị gia tăng sản phẩm gỗ qua chế biến; phát triển kinh tế hợp tác và liên kết theo chuỗi giá trị sản phẩm trong lâm nghiệp. Theo đánh giá chung, Nghệ An vẫn chưa phát huy tốt tiềm năng lợi thế về tài nguyên đất đai, tài nguyên rừng và vị trí chiến lược của tỉnh để phát triển bền vững ngành công nghiệp chế biến gỗ và lâm sản ngoài gỗ. Vì vậy tỉnh Nghệ An đã có quyết định phê duyệt đề cương xây dựng Đề án Khu nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao về lĩnh vực lâm nghiệp. Sẽ có 4 dự án được triển khai, trong đó dự án 1 là xây dựng khu trung tâm hành chính và sản giao dịch kết hợp triển lãm, giới thiệu sản phẩm chế biến từ gỗ và lâm sản (quy mô từ 30 - 40ha); dự án 2 là trung tâm sản xuất giống cây lâm nghiệp ứng dụng công nghệ cao (quy mô từ 60 - 70ha); dự án 3 là khu sản xuất chế biến gỗ và lâm sản ngoài gỗ ứng dụng công nghệ cao (quy mô từ 300 - 600ha); dự án 4 là khu vực trồng rừng thâm canh gắn với chứng chỉ rừng bền vững trên địa bàn các huyện trong cả tỉnh. Ngoài ra, đến năm 2025 sẽ có khu trồng rừng thâm canh chất lượng cao gắn với chứng chỉ rừng bền vững với quy mô 5.000 ha đến năm 2035 đạt quy mô 11.000 ha trên địa bàn toàn tỉnh. Diện tích rừng tăng nhanh, ổn định hàng năm, bình quân mỗi năm trồng trên 17.000 ha rừng tập trung; khoanh nuôi

tái sinh rừng tự nhiên gần 75.000 ha/năm. Sản lượng gỗ rừng trồng tăng mạnh, mỗi năm khai thác bình quân trên 500.000 m³/năm; Kinh tế lâm nghiệp Nghệ An đã từng bước khẳng định được vị thế quan trọng, đóng góp về GDP cho nền kinh tế, khẳng định là một ngành kinh tế kỹ thuật quan trọng của tỉnh.

2. THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH LÂM NGHIỆP

2.1. Nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn ngành Lâm nghiệp tại Nghệ An hiện đang làm việc tại các đơn vị sau đây

2.1.1. Tại các đơn vị quản lý

- Chi cục Kiểm lâm;
- Phòng chuyên môn thuộc huyện;

2.1.2. Tại các đơn vị sự nghiệp

- Đoàn điều tra Quy hoạch lâm nghiệp Nghệ An;
- Ban quản lý rừng phòng hộ và rừng đặc dụng;

2.1.3. Nguồn nhân lực tại các tổ chức sản xuất kinh doanh

- Các Công ty TNHH MTV lâm nghiệp;
- Các Công ty TNHH lâm nghiệp (Doanh nghiệp tư nhân);
- Các Doanh nghiệp chế biến gỗ (Liên doanh hoặc tư nhân);

2.2. Đánh giá

2.2.1. Về số lượng

Nhìn chung số lượng trình độ chuyên môn cao còn ít. Cả tỉnh Nghệ An mới chỉ có 01 người có trình độ tiến sỹ, số thạc sỹ có 43/610 (chiếm 7% trong các đơn vị thuộc Sở); Số lượng người có trình độ sơ cấp đến cao đẳng còn chiếm tỷ lệ cao có 47/610 (chiếm trên 24% trong các đơn vị thuộc Sở).

Đối với các đơn vị quản lý và đơn vị sự nghiệp số lượng đã dần ổn định với xu hướng giảm bớt trong quá trình thực hiện chủ trương “Tinh giản biên chế”.

Đối với các tổ chức sản xuất kinh doanh số lượng chưa ổn định do còn có thay đổi quy mô hoạt động kinh doanh, thay đổi công nghệ trong sản xuất kinh doanh.

Đối với hộ gia đình sản xuất kinh doanh đồ gỗ, giống lâm nghiệp và trồng rừng số lượng cũng không ổn định do thường không có kế hoạch sản xuất kinh doanh ổn định, quy mô nhỏ lẻ sử dụng công nghệ còn lạc hậu.

2.2.2. Về chất lượng

Đối với nguồn cho công tác quản lý đáp ứng được yêu cầu trong hiện tại nhưng về tương lai thì sẽ thiếu hụt nguồn có chất lượng cao từ trình thạc sỹ đến trình

độ tiến sỹ. Thiếu đội ngũ nghiên cứu khoa học và áp dụng công nghệ tiên tiến vào công tác quản lý. Nguồn nhân lực có trình độ từ trung cấp, cao đẳng đến đại học lớn nhưng khi được tuyển dụng vào công tác thực tế một số công việc vẫn cần đào tạo lại hoặc bồi dưỡng, tự học thêm mới thực hiện được.

Đối với nguồn nhân lực cho sản xuất kinh doanh lâm nghiệp thiếu trầm trọng nguồn công nhân có tay nghề cao, thiếu kỹ sư thiết kế giỏi chuyên sâu lĩnh vực chế biến lâm sản và sản xuất cây giống công nghệ cao. Tại các cơ sở sản xuất kinh doanh đồ gỗ hầu hết đội ngũ công nhân phần lớn là lao động phổ thông chưa qua đào tạo. Nhân công trồng rừng hầu hết là lao động tự do không được đào tạo tay nghề...

Đội ngũ cán bộ kỹ sư lâm nghiệp, thạc sỹ lâm nghiệp trình độ chưa đáp ứng được yêu cầu của nền sản xuất lâm nghiệp hiện nay. Trình độ đào tạo chưa tương xứng với bằng cấp đào tạo; đào tạo không theo yêu cầu của thị trường mà chủ yếu là đào tạo theo truyền thống, trọng bằng cấp không chú trọng chất lượng. Nên đội ngũ cán bộ được đào tạo, chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ công tác lâm nghiệp hiện nay.

3. NHU CẦU NGUỒN NHÂN LỰC CHO QUẢN LÝ VÀ SẢN XUẤT

3.1. Nhu cầu nguồn nhân lực tại các đơn vị quản lý hành chính, sự nghiệp lĩnh vực Lâm nghiệp

3.1.1. Tại các đơn vị quản lý hành chính nhà nước

- Chi cục Kiểm lâm: Hàng năm cần tuyển dụng phần lớn kỹ sư chuyên ngành lâm nghiệp, lâm học, quản lý tài nguyên rừng.

- Phòng chuyên môn thuộc huyện: cần bổ sung cán bộ có chuyên ngành Lâm nghiệp cho Phòng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn; các xã có cán bộ lãnh đạo chuyên trách về nông, lâm nghiệp để giúp UBND làm nhiệm vụ quản lý nhà nước về lâm nghiệp.

3.1.2. Tại các đơn vị sự nghiệp

- Đoàn điều tra Quy hoạch rừng cần bổ sung nguồn nhân lực trình độ thạc sỹ và tiến sỹ chuyên ngành điều tra quy hoạch rừng, đào tạo bồi dưỡng kiến thức chuyên sâu công nghệ điều tra quy hoạch và công nghệ bản đồ.

- Ban quản lý rừng phòng hộ, đặc dụng, cần tuyển dụng nguồn nhân lực có trình độ đại học chuyên ngành lâm học, quản lý tài nguyên rừng.

- Khu bảo tồn thiên nhiên, Vườn Quốc gia cần tuyển dụng nguồn nhân lực có trình độ từ đại học trở lên về chuyên ngành lâm học, quản lý tài nguyên rừng, Quản lý tài nguyên và Môi trường, chuyên gia về bảo tồn động vật hoang dã.

3.2. Nhu cầu nguồn nhân lực tại các đơn vị sản xuất kinh doanh

- Tại các Công ty lâm nghiệp cần tuyển dụng kỹ sư chuyên ngành lâm nghiệp, chế biến gỗ và công nhân tay nghề sản xuất giống chất lượng cao và chế biến gỗ công nghệ cao.

- Tại các Doanh nghiệp chế biến gỗ: Cần tuyển dụng kỹ sư lâm chuyên ngành công nghệ gỗ và quản lý sản xuất, công nhân có tay nghề cao sử dụng thành thạo máy công nghệ về tự động hóa cao.

- Tại các hộ gia đình suất kinh doanh giống lâm nghiệp và trồng rừng sản xuất cần có người thành thạo kỹ thuật cơ bản sản xuất giống và trồng các loài cây cho các loại rừng.

3.3. Nhu cầu nguồn nhân lực cho khu nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao về lĩnh vực lâm nghiệp

Là nguồn nhân lực chuẩn bị hình thành trong đó có nhân lực cho nghiên cứu ứng dụng công nghệ cao được đào tạo bài bản từ trong nước và ngoài nước cũng như nhân lực cho quản lý và toàn bộ kỹ sư, công nhân theo quy mô của khu nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao về lĩnh vực lâm nghiệp.

4. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG QUẢN LÝ VÀ SẢN XUẤT LÂM NGHIỆP

4.1. Các giải pháp nâng cao trí lực nguồn nhân lực

Dựa vào sự phân tích đánh giá thực trạng về chất lượng NNL và nhu cầu chất lượng nguồn nhân lực thực hiện quản lý và sản xuất lâm nghiệp hiện nay và thời gian tới Nghệ An đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng NNL sau đây:

4.1.1. Tuyển dụng nguồn nhân lực

Tuyển dụng vạch ra những điều kiện căn bản giúp cho việc nâng cao chất lượng NNL có điều kiện thực hiện dễ dàng và có căn cứ vững chắc hơn.

Khi tuyển dụng lâu nay Nghệ An cũng mới chủ yếu quan tâm đến trình độ được đào tạo, nơi đào tạo, thời gian đào tạo, hình thức đào tạo mà ít quan tâm đến khả năng giải quyết công việc, kỹ năng và những tiềm năng còn ẩn chứa của NNL

Vì vậy trước khi tuyển dụng cần thực hiện một số công việc sau đây:

- Xác định đầy đủ và đúng vị trí cần tuyển;
- Xây dựng bản phân tích, bản mô tả công việc rõ ràng;
- Có tiêu chuẩn thực hiện công việc cụ thể;
- Công khai công tác tuyển dụng và các tiêu chuẩn tuyển dụng;
- Cần tạo ra các mức độ cạnh tranh trong từng vị trí tuyển dụng;

- Hợp tác với các trường học, các cơ sở nghiên cứu trong và ngoài nước để tuyển dụng nguồn nhân lực có chất lượng.
- Tuyển dụng tiến sỹ theo các chuyên ngành
- Tuyển dụng thạc sỹ theo các chuyên ngành
- Tuyển dụng Đại học theo các chuyên ngành
- Tuyển dụng trung cấp (hay cao đẳng) theo các chuyên ngành
- Tuyển dụng công nhân theo các ngành nghề

4.1.2. Phối hợp giữa đào tạo và đào tạo lại tại các trường chuyên ngành và các cơ sở sản xuất nâng cao kỹ năng thực hành thực tế

Hiện nay, các trường từ trung cấp đến đại học chuyên ngành lâm nghiệp, hầu hết đào tạo theo nhu cầu của người học và đào tạo các chuyên ngành hẹp theo các bậc học và chương trình học có sẵn tại các trường. Mức độ chênh lệch giữa nhu cầu thực tế của các doanh nghiệp với chuyên môn, trình độ của người học được đào tạo tại các trường là một khoảng cách khá lớn. Khi tuyển dụng về các đơn vị quản lý nhà nước, các doanh nghiệp cần phải đào tạo lại và hướng dẫn nghề nghiệp trong công việc để sự thực hiện công việc của NNL không xảy ra sai sót.

Giải pháp nâng cao trí lực đặt trọng tâm vào công tác đào tạo NNL thì đây là các giải pháp quan trọng hàng đầu cho việc nâng cao chất lượng NNL cho cả trước mắt và lâu dài.

Nghệ An không có cơ sở nghiên cứu, ứng dụng khoa học công nghệ chuyên ngành lâm nghiệp nên cũng cần có giải pháp gửi đào tạo chuyên ngành chuyên sâu lĩnh vực Lâm nghiệp để cán bộ vừa làm công tác quản lý vừa thực hiện nghiên cứu ứng dụng công nghệ tiên tiến khi cần thiết.

4.1.3. Đào tạo tay nghề cao tại các trường và cơ sở sản xuất có công nghệ cao

Có tay nghề cao, sử dụng thành thạo công nghệ cao về sản xuất cây giống trồng rừng, máy công nghệ cao trong chế biến lâm sản đang là đòi hỏi cấp thiết tại các doanh nghiệp và cơ sở sản xuất giống, sản xuất đồ gỗ ở Nghệ An, đây không những là đòi hỏi cho hiện tại mà cho cả thời gian sắp tới khi Nghệ An đi vào thực hiện chủ trương xây dựng khu nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao về lĩnh vực lâm nghiệp.

4.1.4. Thực hiện tinh giản biên chế, sắp xếp, luân chuyển vị trí cho nguồn nhân lực

Tiến hành đánh giá, phân loại, đưa ra khỏi biên chế những người dôi dư, trình độ thấp, sức khỏe yếu không đáp ứng yêu cầu công việc.

Luân chuyển các vị trí công tác để có điều kiện tham gia môi trường công tác mới, học tập phương thức, phong cách quản trị tại địa phương mới, phong tục văn hóa của mỗi vùng và sự thích nghi với điều kiện làm việc mới đem lại nhiều kiến thức hơn.

4.2. Giải pháp nâng cao thể lực và tâm lực cho nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là những con người trong đó mỗi cơ thể sống có đều có tinh thần và thể xác được hòa quyện với nhau không thể tách rời: thể xác khỏe mạnh thì tinh thần phấn khởi, tinh thần sảng khoái thì thể xác phấn chấn hoạt bát hơn, thể xác ốm yếu thì tinh thần rệu rã, tinh thần bất ổn thì thể hiện hành vi của thể xác khó kiểm soát. Nâng cao tâm và thể lực sẽ tạo động lực cho trí lực NNL phát huy, góp phần cho NNL cống hiến trí lực, tâm lực và thể lực đồng thời có động lực để học, phát triển bản thân và phát triển doanh nghiệp.

Bố trí và sử dụng nguồn nhân lực đúng tạo ra động lực thúc đẩy sự phát huy tài năng và tạo ra điều kiện và môi trường nơi làm việc phù hợp chuyên môn và bầu không khí làm việc thoải mái.

Có cơ chế chính sách đãi ngộ nguồn nhân lực trình độ cao, duy trì chủ trương thu hút nguồn nhân lực.

Phát huy tinh thần hăng say tự học nhất là đối với cán bộ trong các đơn vị quản lý và đơn vị sự nghiệp.

4.3. Đề xuất một số giải pháp đối với các cơ sở đào tạo

Một là, Nhà nước cần có chính sách hỗ trợ hình thành và phát triển với mô hình khởi nghiệp đổi mới sáng tạo trong các trường đại học đào tạo về công nghệ, tạo điều kiện cho các doanh nghiệp khởi nghiệp đổi mới sáng tạo. Thúc đẩy quá trình hợp tác quốc tế trong nghiên cứu phát triển và chuyển giao công nghệ. Ngoài ra, cần tiếp tục đẩy mạnh quá trình hoạt động và phát triển của các khu công nghiệp, khu công nghệ cao; ưu tiên tài trợ cho các tổ chức, cá nhân có công trình khoa học - công nghệ xuất sắc.

Hai là, tạo mối liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp. Để có lực lượng lao động lành nghề, ngay từ khi còn trên ghế nhà trường, sinh viên được vừa học, vừa làm trong môi trường thực tế. Tuy nhiên, hiện rất ít công ty có chiến lược nuôi dưỡng nguồn nhân lực ngay từ năm thứ 2, thứ 3 và có kế hoạch cho sinh viên vào làm linh hoạt. Ngược lại, các trường cũng chỉ tập trung vào công tác đào tạo chứ chưa quan tâm nhiều đến việc hợp tác với doanh nghiệp. Giữa các doanh nghiệp với các trường đại học cũng như các cơ sở đào tạo thiếu cơ chế phối hợp chặt chẽ, doanh nghiệp phải là nơi đặt hàng cho các trường đại học về nhu cầu nhân lực, tuy nhiên, vấn đề này ở Việt Nam nói chung, Nghệ An nói riêng vẫn chưa được thực hiện tốt, dẫn đến trường hợp nhân lực vừa thừa nhưng lại vừa thiếu. Do đó, cần tập trung gắn kết hoạt động đào tạo của nhà trường với hoạt động sản xuất của doanh nghiệp thông qua các mô hình liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp, hình thành các trung tâm đổi mới sáng tạo tại các trường gắn rất chặt với doanh nghiệp. Ngoài ra, có thể đẩy mạnh việc hình thành các cơ sở đào tạo trong doanh nghiệp để chia sẻ các nguồn lực chung, từ đó hai bên cùng chủ động nắm bắt và đón đầu các nhu cầu của thị trường lao động.

Ba là, đổi mới cơ chế quản lý nhà nước đối với dạy nghề theo nhu cầu của thị trường và yêu cầu cụ thể của người sử dụng lao động, gồm:

- Nghiên cứu xây dựng bộ tiêu chuẩn về kỹ năng tối thiểu cần có của các loại nghề nghiệp theo yêu cầu của người sử dụng lao động; trên cơ sở đó, khuyến khích và tạo điều kiện để các hội, hiệp hội nghề nghiệp tự xây dựng bộ tiêu chuẩn nghề nghiệp áp dụng cho các thành viên theo hướng áp dụng bộ chuẩn nghề nghiệp ở mức trung bình trong khu vực; hướng dẫn các trường, trung tâm và tổ chức dạy nghề xây dựng các chương trình và cách thức đào tạo đáp ứng các yêu cầu nói trên.

- Thực hiện đấu thầu hoặc chỉ định thầu cung cấp dịch vụ đào tạo lao động trong các chương trình hỗ trợ đào tạo nghề theo yêu cầu của doanh nghiệp, người sử dụng lao động; khuyến khích, tạo thuận lợi để doanh nghiệp và các tổ chức đào tạo thực hiện hợp tác và hỗ trợ lẫn nhau trong đào tạo, nâng cao kỹ năng cho lao động của doanh nghiệp.

- Thực hiện hỗ trợ kinh phí đào tạo cho các trường, tổ chức đào tạo nghề theo kết quả đầu ra, như số học viên được đào tạo theo nhu cầu cụ thể của doanh nghiệp, số học viên tốt nghiệp đạt chuẩn nghề theo mức trung bình của khu vực, số học viên tốt nghiệp có được việc làm trong 6 tháng kể từ khi tốt nghiệp,...

- Khuyến khích doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp quy mô lớn, tự đào tạo lao động phục vụ nhu cầu của bản thân, của các doanh nghiệp bạn hàng, đối tác và các doanh nghiệp có liên quan khác.

Bốn là, xây dựng lại chương trình đào tạo, đổi mới phương pháp dạy và học, nâng cao các kỹ năng mềm cho sinh viên. Đánh giá một cách khách quan cho thấy, hệ thống đào tạo của nước ta còn tồn tại nhiều bất cập, cơ sở vật chất chưa đáp ứng với yêu cầu đào tạo, phương thức đào tạo vẫn theo kiểu cũ, thiếu tính tương tác, sự gắn kết với thực tiễn, học không đi đôi với hành, dẫn đến chất lượng nguồn nhân lực sau đào tạo chưa đáp ứng với yêu cầu ngày càng cao của xã hội đặc biệt trong xu thế phát triển của CMCN 4.0. Do đó, cần sớm đổi mới chương trình, nội dung đào tạo đại học theo hướng tinh giản, hiện đại, thiết thực và phù hợp. Cải cách hệ thống giáo dục, đào tạo, ưu tiên cho các ngành khoa học kỹ thuật, đào tạo hướng nghiệp gắn với việc làm và theo nhu cầu của xã hội. Việc đào tạo cũng cần tiếp cận theo hướng đa ngành thay vì chuyên ngành như trước đây, đồng thời tăng cường sự phản biện của người học. Quản trị đại học cũng cần có sự thay đổi, ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động giảng dạy, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý. Đặc biệt, trong thời kỳ kỹ thuật số như hiện nay, các trường đại học cũng cần nghiên cứu, bổ sung thêm các chuyên ngành đào tạo các nghề về ICT, blockchain, trí tuệ nhân tạo (AI) để đáp ứng về nhu cầu nhân lực trong CMCN4.0. Ngoài ra, một thực tế nữa cho thấy, lao động của Việt Nam vẫn hạn chế trong việc sở hữu các kỹ năng mềm, trình độ ngoại ngữ, khả năng làm việc nhóm, kỹ năng công nghệ thông tin và khả năng sáng tạo. Nhiều lao động dù đã qua đào tạo, nhưng khi làm việc vẫn chưa đáp ứng

được yêu cầu khiến người sử dụng lao động mất thời gian đào tạo lại. Do đó, một giải pháp đưa ra đó là cần trang bị các kỹ năng mềm cho sinh viên ngay từ trong nhà trường, bằng cách đưa kỹ năng mềm vào trong chương trình đào tạo và chuẩn đầu ra cho sinh viên. Không những thế cần khuyến khích và đẩy mạnh việc tự học của sinh viên, tăng cường việc dạy thực tiễn từ các chuyên gia, doanh nhân... không chỉ 100% kiến thức là giáo viên giảng dạy.

5. KẾT LUẬN

Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong quản lý và sản xuất lâm nghiệp Nghệ An nêu ra trên đây thực sự là cần thiết, có khả năng thực hiện để Nghệ An thành công trong công tác quản lý rừng bền vững, nâng cao chất lượng của rừng nhằm đảm bảo hài hòa chung giữa nhu cầu phát triển kinh tế xã hội với bảo vệ môi trường; phát triển kinh tế rừng, phát triển ngành công nghiệp chế biến gỗ và lâm sản ngoài gỗ theo hướng bền vững, trên cơ sở hội nhập sâu vào thị trường khu vực và toàn cầu ./.

BẢNG TỔNG HỢP TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN, LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ, NGOẠI NGỮ, TIN HỌC

T T	Tên đơn vị	Trình độ chuyên môn								Chính trị				Tin học		Ngoại ngữ				Chứng chỉ tiếng dân tộc	QLNN			Chia theo độ tuổi			
		Tổng số	Nữ	Tiến sĩ	Thạc sỹ	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Sơ cấp	Cử nhân	Cao cấp	Trung cấp	Sơ cấp	Trung cấp trở lên	Chứng chỉ	Tiếng Anh		Ngoại ngữ khác			Chuyên viên cao cấp và TĐ	Chuyên viên chính và TĐ	Chuyên viên và TĐ	Từ 30 tuổi trở xuống	Từ 31 - 40 tuổi	Từ 41 - 50 tuổi	từ 51 - 60 tuổi
																Đại học trở lên	Chứng chỉ (A, B, C)	Đại học trở lên	Chứng chỉ (A, B, C)								
	Tổng cộng	610	29	1	43	422	7	109	28	3	22	265	188	0	329	0	229	0	7	27	0	89	53	70	309	155	76
I	Các Chi cục trực thuộc	358	5	0	16	236	4	74	28	3	14	183	128	0	198	0	146	0	5	10	0	89	16	50	173	85	50
1	Chi cục Kiểm lâm	358	5		16	236	4	74	28	3	14	183	128		198		146		5	10		89	16	50	173	85	50
ii	Các đơn vị nghiệp	252	24	1	27	186	3	35	0	0	8	82	60	0	131	0	83	0	2	17	0	0	37	20	136	70	26
	Các BQL rừng đặc dụng	95	12	1	5	72	0	17	0	0	2	29	7	0	34	0	30	0	1	2	0	0	19	5	52	31	7
1	Khu BTTN Pù Huống	35	5		4	29		2			1	9	2		12		12		1				2	2	19	12	2
3	Khu BTTN Pù Hoạt	38	4	1	1	27		9			1	4	2		10		10			2			7	2	20	14	2
4	BQLR P.hộ Nam Đàn	22	3			16		6				16	3		12		8						10	1	13	5	3
	Các trung tâm, đoàn QH	24	6	0	3	20	0	1	0	0	0	6	11	0	24	0	24	0	0	0	0	0	0	4	9	8	3
5	Đoàn điều tra, QH lâm nghiệp	24	6		3	20		1				6	11		24		24							4	9	8	3

	Các BQL rừng phòng hộ	133	6	0	19	94	3	17	0	0	6	47	42	0	73	0	29	0	1	15	0	0	18	11	75	31	16
6	BQLR P.hộ Kỳ Sơn	16				10		6			1	4	4		10					4			3		13	1	2
7	BQLR P.hộ Tương Dương	16	1		2	9	1	4			1	5	10		8										9	6	1
8	BQL P.Hộ Con Cuông	13	1			11	1	1			2	5	5		5		6			1			4		10	1	2
9	BQLR P.hộ Anh Sơn	9			1	8					1	6	2		4		4		1				9		4	4	1
10	BQLR P.hộ Thanh Chương	13			12	1														3				1	5	4	3
11	BQLR P.hộ Nghi Lộc	9	1		1	7		1			1	6	2		9									1	5	2	1
12	BQLR P.hộ Tân Kỳ	13	2		1	12						4			13		13						1	3	9	1	
13	BQLR P.hộ Quỳnh Hợp	13	1			11	1	1				5	8		13									5	4	3	1
14	BQLR P.hộ Quỳnh Châu	13			1	8		4				4	10		2		6			7			1	1	8	1	3
15	BQLR P.hộ Yên Thành	9			1	8						8	1		9										5	4	
16	BQLR P.hộ Quỳnh Lưu	9				9																			3	4	2

ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC NGÀNH LÂM NGHIỆP

TS. Vũ Thị Bích Thuận

Trường Cán bộ quản lý Nông nghiệp và PTNT I

Tóm tắt

Trường Cán bộ quản lý Nông nghiệp và PTNT I là đơn vị sự nghiệp công lập được thành lập từ năm 1979. Trường có chức năng đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức, cán bộ quản lý của Bộ, ngành nông nghiệp và phát triển nông thôn; nghiên cứu khoa học, chuyên gia công nghệ; hợp tác quốc tế; tư vấn và dịch vụ về phát triển nguồn nhân lực của Bộ, ngành nông nghiệp và phát triển nông thôn. Trong suốt những năm qua Trường đã đóng góp rất lớn cho việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngành nông nghiệp và phát triển nông thôn nói chung, trong đó có ngành lâm nghiệp nói riêng.

Từ khoá: đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực, lâm nghiệp.

1. THÀNH TỰU TRONG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG NGÀNH LÂM NGHIỆP

1.1. Về xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng

Bên cạnh các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho công chức hành chính, viên chức trong các cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ Nông nghiệp và PTNT nói chung, đối với lĩnh vực Lâm nghiệp Nhà trường hết sức quan tâm và có những đóng góp lớn cho việc đào tạo nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức và người lao động. Từ năm 2007 Trường Cán bộ quản lý Nông nghiệp và PTNT I đã tham gia xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo Quyết định số 1187/QĐ-BNN-TCCB ngày 21/4/2006 của Bộ Nông nghiệp và PTNT về “kế hoạch đào tạo bồi dưỡng công chức kiểm lâm và chủ rừng giai đoạn 2006-2010” và trình Bộ phê duyệt, ban hành Quyết định số 94/QĐ-BNN-TCCB ngày 12/01/2007 về “Chương trình đào tạo, bồi dưỡng các ngạch công chức kiểm lâm”.

Kể từ đó đến nay, căn cứ vào các quy định của Nhà nước như Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính Phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và Thông tư số 01/2018/TT-BNV ngày 08/01/2018 của Bộ Nội Vụ về hướng dẫn một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP; Căn cứ vào các quy định của ngành và điều kiện thực tế Trường đã góp phần xây dựng, sửa đổi các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho công chức, viên chức ngành Lâm nghiệp trình Bộ phê duyệt và ban hành.

Bảng 1. Các chương trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng cho Kiểm lâm và Chủ rừng

TT	Tên chương trình	Quyết định ban hành	QĐ thay thế
1	BD nghiệp vụ QLNN ngạch Kiểm lâm viên chính	QĐ 2260/QĐ-BNN-TCCB ngày 11/8/2009	QĐ 4022/QĐ-BNN-TCCB ngày 03/10/2016
2	BD nghiệp vụ QLNN ngạch Kiểm lâm viên	QĐ 1168/QĐ-BNN-TCCB ngày 02/6/2011	QĐ 4025/QĐ-BNN-TCCB ngày 03/10/2016
3	BD nghiệp vụ QLNN ngạch Kiểm lâm viên trung cấp	QĐ 1167/QĐ-BNN-TCCB ngày 02/6/2011	QĐ 4024/QĐ-BNN-TCCB ngày 03/10/2016
4	Chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ Kiểm lâm địa bàn.	QĐ 3754/QĐ-BNN-TCCB ngày 26/9/2018	
5	Chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ theo dõi biến biến tài nguyên rừng	QĐ 3754/QĐ-BNN-TCCB ngày 26/9/2018	
6	Chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ cho công chức kiểm lâm mới tuyển dụng	QĐ 4576/QĐ-BNN-TCCB ngày 08/11/2017	
7	Chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ xử lý vi phạm trong lĩnh vực quản lý rừng, bảo vệ rừng, phát triển rừng và quản lý lâm sản	QĐ 5012/QĐ-BNN-TCCB ngày 30/11/2017	
8	Chương trình đào tạo, bồi dưỡng kiến thức Theo dõi diễn biến tài nguyên rừng và Chương trình đào tạo, bồi dưỡng Kỹ năng giảng dạy chuyên môn, nghiệp vụ kiểm lâm địa bàn	QĐ 5059/QĐ-BNN-TCCB ngày 25/11/2014	
9	Chương trình tài liệu bồi dưỡng nghiệp vụ cho chủ rừng	QĐ 2315/QĐ-BNN-TCCB ngày 04/10/2011	
10	Chương trình tài liệu bồi dưỡng nghiệp vụ giáo viên kiểm lâm kiêm nhiệm	QĐ 2314/QĐ-BNN-TCCB ngày 04/10/2011	
11	Chương trình Huấn luyện võ thuật cho lực lượng kiểm lâm	QĐ 1779/QĐ-BNN-TCCB ngày 20/6/2007	
12	Chương trình tài liệu “Bồi dưỡng nghiệp vụ điều tra hình sự kiểm lâm”	QĐ 3721/QĐ-BNN-TCCB ngày 30/12/2005	

Ngoài ra, Trường còn xây dựng các chương trình tập huấn chuyên sâu ngắn ngày về nâng cao kiến thức và kỹ năng thực thi công vụ cho lực lượng kiểm lâm đáp ứng yêu cầu công việc hiện nay.

1.2. Về tổ chức thực hiện các lớp đào tạo, bồi dưỡng

Thực hiện nhiệm vụ Bộ Nông nghiệp và PTNT giao hàng năm, căn cứ vào nhu cầu của địa phương và các đơn vị về đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức và người lao động nhằm đáp ứng tiêu chuẩn ngạch, bậc công chức, hạng viên chức, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu công việc. Trường Cán bộ quản lý Nông nghiệp và PTNT I tập trung đào tạo, bồi dưỡng vào các nội dung:

- Bồi dưỡng lý luận chính trị hệ trung cấp, phối hợp cùng với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh khu vực I mở các lớp Cao cấp lý luận chính trị - hành chính.

- Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch, bậc công chức, hạng ngạch viên chức:

- + Bồi dưỡng ngạch chuyên viên chính, ngạch chuyên viên (đáp ứng tiêu chuẩn quy định tại Thông tư số 05/2017/TT-BNV của Bộ Nội vụ ngày 15/8/2017 sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 11/2014/TT-BNV ngày 09/10/2014 và Thông tư số 13/2010/TT-BNV ngày 30/12/2010 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ về tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn, bổ nhiệm ngạch và xếp lương đối với các ngạch công chức chuyên ngành hành chính và việc tổ chức thi nâng ngạch công chức).

- + Bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý nhà nước ngạch kiểm lâm viên chính; ngạch kiểm lâm viên và kiểm lâm viên trung cấp (đáp ứng tiêu chuẩn quy định tại Thông tư số 07/2015/TT-BNV, ngày 11/12/2015 của Bộ Nội vụ, Quy định chức danh, mã số ngạch, tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn các ngạch công chức chuyên ngành nông nghiệp và PTNT).

- Bồi dưỡng chuyên sâu về chuyên môn, nghiệp vụ cho công chức, viên chức thừa hành như theo dõi diễn biến rừng, phòng cháy chữa cháy rừng, điều tra hình sự, xử lý vi phạm trong lĩnh vực lâm nghiệp, nghiệp vụ kiểm lâm địa bàn...

- Bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và người lao động theo chương trình như Đề án đào tạo, bồi dưỡng Kiểm lâm giai đoạn 2010- 2015, Đề án Tái cơ cấu ngành Lâm nghiệp....

- Bồi dưỡng lãnh đạo cấp phòng, phối hợp cùng Cục Kiểm lâm bồi dưỡng cấp Hạt trưởng và tương đương.

- Đào tạo, bồi dưỡng tiểu giáo viên kiểm lâm kiêm nhiệm nhằm giúp cho kiểm lâm có những kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ và các kỹ năng giảng dạy, tuyên truyền về lâm nghiệp đào tạo lại cho kiểm lâm

Riêng đào tạo, bồi dưỡng cho lực lượng Kiểm lâm tính từ 2011 đến 2019, Trường đã đào tạo 120 lớp cho 5.621 lượt học viên.

Bảng 2. Tổng hợp số liệu học viên tham gia chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho Kiểm lâm giai đoạn 2011 - 2019

TT	Tên lớp	Số lớp	Số lượng học viên (người)
1	BD nghiệp vụ QLNN ngạch KLV chính	23	931
2	BD nghiệp vụ QLNN ngạch KLV	64	3.194
3	BD nghiệp vụ QLNN ngạch KLV trung cấp	7	309
4	BD kiến thức xử lý vi phạm trong lĩnh vực quản lý, bảo vệ rừng và quản lý lâm sản	3	133
5	BD nghiệp vụ giáo viên kiểm lâm kiêm nhiệm	5	198
6	Phòng cháy chữa cháy	10	530
7	BD kiến thức theo dõi diễn biến tài nguyên rừng	3	138
8	BD kỹ năng giảng dạy, chuyên môn nghiệp vụ chủ rừng	1	42
9	BD kỹ năng giảng dạy, chuyên môn nghiệp vụ kiểm lâm địa bàn	3	130
10	BD công chức Kiểm lâm mới tuyển dụng	1	16
	Tổng	120	5.621

Ngoài ra, Trường còn tham gia tổ chức các lớp bồi dưỡng nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ thực thi công vụ cho Kiểm lâm các tỉnh do Sở Nông nghiệp và PTNT các tỉnh tổ chức.

Có thể nói trong những năm qua, được sự quan tâm chỉ đạo của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Tổng Cục Lâm nghiệp, Cục Kiểm lâm công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức ngành Lâm nghiệp, kiểm lâm và chủ rừng có nhiều tiến bộ. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ngành Lâm nghiệp, kiểm lâm và chủ rừng từng bước được nâng lên, góp phần thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ về quản lý, bảo vệ và phát triển rừng, phòng cháy chữa cháy rừng và quản lý lâm sản.

2. THUẬN LỢI, KHÓ KHĂN, CƠ HỘI, THÁCH THỨC

2.1. Thuận lợi

Trong suốt quá trình đào tạo, bồi dưỡng, Nhà trường luôn nhận được sự quan tâm, chỉ đạo của Bộ Nông nghiệp và PTNT, sự phối hợp của Cục Kiểm lâm, các đơn vị có liên quan của Bộ Nông nghiệp và PTNT và sự giúp đỡ của các địa phương.

Chương trình, tài liệu sử dụng giảng dạy đều được chuẩn hóa và thẩm định qua các Hội đồng từ cấp Trường đến cấp Bộ. Ngoài ra, khi giảng dạy giảng viên thường

xuyên cập nhập những thông tin, văn bản mới bổ sung vào bài giảng, đáp ứng yêu cầu về công việc hiện tại của đối tượng học viên. Nội dung chương trình, tài liệu hiện đang sử dụng đào tạo, bồi dưỡng về cơ bản được đánh giá là phù hợp với đối tượng và đáp ứng nhu cầu đào tạo của học viên.

Trong quá trình thực hiện Nhà trường đã linh hoạt trong việc sắp xếp, bố trí thời gian, chương trình học một cách hợp lý; tăng cường sự phối hợp với các đơn vị để liên kết đào tạo bằng nguồn kinh phí của địa phương, vừa đạt mục tiêu đào tạo, vừa giảm bớt chi phí về thời gian, vật chất cho học viên.

Nhà trường có hệ thống cơ sở vật chất tương đối đầy đủ cơ bản đáp ứng yêu cầu cho công tác đào tạo, bồi dưỡng. Với học viên Nhà trường cũng tạo điều kiện tốt nhất về điều kiện học tập và sinh hoạt như từ chỗ ăn, nghỉ, thư giãn cho đến sân chơi thể thao, thư viện và trang thiết bị phục vụ cho học tập, tạo một môi trường thoải mái và thân thiện trong học đường.

Giảng viên trường là những người trình độ chuyên môn tốt, có nhiều kinh nghiệm, linh hoạt phương pháp trong giảng dạy, chủ động đưa những tình huống nảy sinh trong thực tế vào bài học cho học viên thảo luận nhằm nâng cao chất lượng bài giảng. Bên cạnh đó Nhà trường cũng có một đội ngũ Giảng viên thỉnh giảng có trình độ cao từ các Bộ, ngành, các Cục, Vụ, các trường Đại học, Học viện và các đơn vị ở địa phương. Đặc biệt là đội ngũ Giảng viên thỉnh giảng đến từ Bộ Nông nghiệp và PTNT, Bộ Công An, Tổng Cục lâm nghiệp, Cục Kiểm lâm, Trường Đại học Lâm nghiệp, Học viện An ninh nhân dân, Trường Cao đẳng Cảnh sát nhân dân...

2.2. Khó khăn

Tuy đã đạt được những kết quả trên song trong quá trình thực hiện còn một số khó khăn, tồn tại sau:

Xuất phát từ thực tế, một số nội dung rất cần thiết đối với công chức kiểm lâm nên nhu cầu cần được đào tạo lớn, như: bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức kiểm lâm; bồi dưỡng nghiệp vụ xử lý vi phạm trong lĩnh vực quản lý bảo vệ rừng, quản lý lâm sản; kiểm lâm địa bàn... Tuy nhiên, do điều kiện thực tế ở Trung ương không đủ kinh phí, đơn vị khó sắp xếp thời gian cho cán bộ đi học; trong khi đó, phần lớn các địa phương lại không đủ điều kiện và kinh phí để tự tổ chức đào tạo nên phần nào cũng hạn chế trong việc cử cán bộ đi học của các cơ quan đơn vị. Một số nội dung đã đào tạo trước đây cho kiểm lâm như: đào tạo lái xe, võ thuật, tiếng dân tộc... là cần thiết cho thực thi công vụ nhưng hiện nay chưa tổ chức được.

Trong quá trình triển khai đào tạo, bồi dưỡng và tập huấn Nhà trường còn thiếu nhiều trang thiết bị cần thiết để học viên có thể thực hành, trải nghiệm, đặc biệt là các trang thiết bị mới, hiện đại.

Các chương trình đào tạo còn gộp đối tượng ở nhiều trình độ khác nhau, thành phần, dân tộc khác nhau nên khó cho việc tổ chức lớp học.

Khó khăn trong việc hỗ trợ kinh phí đào tạo, nhiều chương trình học viên phải tự trang trải kinh phí trong khi không có sự hỗ trợ của Nhà nước, của cơ quan, đơn vị.

2.3. Cơ hội

Hiện nay việc chuẩn hoá cán bộ, công chức, viên chức đã được Nhà nước quy định nên có nhiều cơ hội cho các đối tượng học viên, đặc biệt là những đối tượng chuẩn bị vào ngành.

Hội nhập quốc tế mang lại nhiều cơ hội hơn trong học tập, đào tạo, bồi dưỡng. Người học dễ dàng tiếp cận các chương trình tiến tiến, kiến thức, kinh nghiệm từ các vùng miền trong nước, các nước trên thế giới.

Nguồn nhân lực được đào tạo bài bản từ các Trường Đại học, Cao đẳng tương đối dồi dào, do đó có nhiều cơ hội lựa chọn lao động chất lượng cao ngay từ ban đầu cho các cơ quan, doanh nghiệp.

2.4 Thách thức

Các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp ngày càng đòi hỏi người lao động có chất lượng cao hơn, có kỹ năng nghề nghiệp tốt và chịu được áp lực làm việc trong môi trường đặc thù của ngành. Với địa bàn làm việc của ngành Lâm nghiệp phần lớn phải gắn với cộng đồng người dân địa phương, vùng sâu vùng xa nên đòi hỏi công chức, viên chức và người lao động phải có những hiểu biết nhất định về phong tục tập quán vùng, miền, bên cạnh tiếng anh còn phải biết tiếng nói của người dân tộc, kỹ năng làm việc với cộng đồng, chính quyền địa phương.

Do đặc thù công việc của lực lượng kiểm lâm và người lao động làm việc trong lĩnh vực Lâm nghiệp phải tập trung lực lượng vào những tháng mùa khô tăng cường cho công tác quản lý bảo vệ rừng và phòng cháy chữa cháy, vì vậy vào những thời điểm này việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng bị hạn chế.

3. ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

Đối với Trường Cán bộ quản lý Nông nghiệp và PTNT I với nhiệm vụ được Bộ giao cho đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức, người lao động ngành nông nghiệp nói chung, ngành Lâm nghiệp nói riêng đã xác định định hướng đào tạo cho mình, tập trung vào các nội dung sau:

Xây dựng các chương trình đào tạo thiết thực, phù hợp với nhu cầu thị trường lao động của các cơ quan, doanh nghiệp, đặc biệt phù hợp với đặc thù của ngành lâm nghiệp và nhiệm vụ của kiểm lâm.

Tăng cường phương pháp giảng dạy tích cực, hiện đại, ứng dụng công nghệ thông tin trong đào tạo, bồi dưỡng cho các lớp trong chương trình, khuyến khích sự tư duy, sáng tạo và vận dụng vào thực tế công việc của học viên.

Tập trung đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức theo 4 hướng: đào tạo đáp ứng tiêu chuẩn ngạch bậc công chức, viên chức; đào tạo theo chức danh như Chi cục

trưởng, Hạt trưởng, Trạm trưởng...; đào tạo theo vị trí việc làm như kiểm lâm địa bàn, kiểm lâm làm nhiệm vụ thanh tra pháp chế,... và đào tạo nâng cao kiến thức chuyên môn nghiệp vụ và năng lực thực thi công vụ.

Tập huấn nghiệp vụ cho lực lượng bảo vệ rừng chuyên trách của chủ rừng là các Ban quản lý rừng đặc dụng, rừng phòng hộ, doanh nghiệp và một số tổ chức khác được nhà nước giao đất giao rừng. Về cơ bản lực lượng bảo vệ rừng chuyên trách của chủ rừng chưa được tập huấn chuyên môn nghiệp vụ về quản lý bảo vệ và phòng chống cháy rừng; do vậy, để lực lượng này đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ, giúp cho chủ rừng và hỗ trợ lực lượng kiểm lâm trong công tác bảo vệ rừng và phòng cháy chữa cháy rừng thì cần thiết phải có chương trình tập huấn về chuyên môn nghiệp vụ cho đối tượng này

Đa dạng các loại hình đào tạo và linh hoạt thời gian học cho học viên, đáp ứng nhu cầu vừa học, vừa làm của học viên, đặc biệt học viên ở các vùng sâu, vùng xa.

Huy động các nguồn lực tài chính để tổ chức lớp học như từ ngân sách nhà nước, kinh phí hỗ trợ của tỉnh, của cơ quan đơn vị và kinh phí tự đóng góp của học viên.

4. GIẢI PHÁP TRONG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một định hướng đúng đắn, có ý nghĩa sống còn đối với các cơ quan, đơn vị và doanh nghiệp. Trong đó đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực nói chung, của ngành Lâm nghiệp nói riêng là con đường dẫn đến mục tiêu này. Trong bối cảnh hiện nay cần thực hiện một số giải pháp trọng tâm trong đào tạo, phát triển nguồn nhân lực cho ngành, cụ thể như sau:

- Thứ nhất, phải xác định phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là vấn đề then chốt trong sự phát triển của ngành. Nguồn nhân lực của ngành Lâm nghiệp trong thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0 phải có năng lực chuyên môn tốt, có đủ kỹ năng mềm cần thiết, biết ứng dụng khoa học kỹ thuật, công nghệ mới vào công việc và sản xuất.

- Thứ hai, tạo mối liên kết trong đào tạo từ các cấp học. Từ việc đào tạo kiến thức cơ bản, nền tảng ở các Trường Cao đẳng, Đại học cho đến đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước, pháp luật, quy định của Nhà nước, kiến thức, kỹ năng thực thi công vụ của công chức, viên chức ở các Trường Cán bộ quản lý của Bộ, ngành.

- Thứ ba, nêu cao vai trò của Nhà nước trong việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao. Nhà nước cần có những quy định mang tính pháp lý trong việc đào tạo, bồi dưỡng gắn với trách nhiệm và quyền lợi của người học, đặc biệt là đối với công chức, viên chức đang làm việc trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp. Đồng thời tạo ra cơ chế tốt để các doanh nghiệp phối hợp với Nhà trường

trong xây dựng chiến lược đào tạo phù hợp, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động hiện nay.

- Thứ tư, Nhà nước cần đầu tư hơn nữa cho các cơ sở đào tạo nhằm nâng cao chất lượng đào tạo gắn lý thuyết với thực hành nghề nghiệp, đặc biệt áp dụng các thiết bị công nghệ mới.

- Thứ năm, đổi mới phương pháp giáo dục nhằm thích nghi với tình hình thế giới và ở Việt Nam hiện nay. Đa dạng hoá các phương pháp đào tạo như trực tiếp, từ xa, trực tuyến... Phát huy tính sáng tạo của mỗi học viên, gắn lý thuyết với thực hành nghề nghiệp, ứng dụng công nghệ thông tin trong đào tạo, bồi dưỡng và tiếp cận thông tin khoa học kỹ thuật.

5. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

5.1. Kết luận

Trường Cán bộ quản lý Nông nghiệp và PTNT I được Bộ Nông nghiệp và PTNT giao nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức, cán bộ quản lý của Bộ, ngành nông nghiệp và phát triển nông thôn; nghiên cứu khoa học, chuyên giao công nghệ; hợp tác quốc tế; tư vấn và dịch vụ về phát triển nguồn nhân lực của Bộ, ngành nông nghiệp và phát triển nông thôn. Trong những năm qua trường đã không ngừng đổi mới, đa dạng, linh hoạt trong các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức và người lao động, góp phần vào sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành nói chung, ngành Lâm nghiệp nói riêng.

5.2. Kiến nghị

Để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức và người lao động hơn nữa, cần phải thực hiện một số nội dung:

Xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu của các cơ quan, tổ chức đáp ứng các quy định của Nhà nước và thực tiễn của ngành.

Phối hợp tốt với các Sở nội vụ, Sở NN&PTNT; Chi cục Kiểm lâm các tỉnh xây dựng kế hoạch trong việc đào tạo, bồi dưỡng dài hạn và trung hạn.

Đa dạng hóa hình thức tổ chức bồi dưỡng (ứng dụng công nghệ thông tin triển khai hiệu quả các hình thức bồi dưỡng online, bồi dưỡng trực tuyến,...).

Tăng cường nghiên cứu khoa học, ứng dụng và chuyển giao khoa học công nghệ vào giảng dạy.

THỰC TRẠNG VÀ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LĨNH VỰC QUẢN LÝ TÀI NGUYÊN RỪNG VÀ MÔI TRƯỜNG

PGS. TS. Phùng Văn Khoa, PGS.TS. Trần Ngọc Hải, PGS.TS. Nguyễn Hải Hòa
Trường Đại học Lâm nghiệp

Tóm tắt

Hiện nay, môi trường sinh thái đang bị ô nhiễm và suy thoái nghiêm trọng, trong khi tình hình vi phạm các quy định của nhà nước trong công tác quản lý bảo vệ rừng, quản lý lâm sản, cháy rừng, phá rừng trái pháp luật và chống người thi hành công vụ còn diễn ra ở nhiều nơi, gây bức xúc trong xã hội, mặc dù rừng đã được giao quyền quản lý cho tổ chức cá nhân ở nhiều nơi, song chưa được quản lý chặt chẽ, đời sống của người làm nghề rừng còn gặp nhiều khó khăn đã tác động tiêu cực đến công tác quản lý bảo vệ và phát triển rừng. Diện tích rừng lớn nhưng lực lượng kiểm lâm quản lý bảo vệ rừng lại mỏng, đây cũng là một trong những nguyên nhân dẫn đến công tác quản lý tài nguyên rừng gặp rất nhiều khó khăn. Để giải quyết những vấn đề trên, việc tìm giải các giải pháp phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực tài nguyên rừng và môi trường tại các trường đại học có ý nghĩa rất quan trọng và nên được chú trọng nhiều hơn nữa trong thời gian tới. Một số nhóm giải pháp nên được xem xét và triển khai bao gồm, nhóm giải pháp dài hạn có tính chiến lược, nhóm giải pháp tăng cường phối hợp đào tạo và nghiên cứu trong lĩnh vực quản lý tài nguyên rừng và môi trường với các đơn vị đào tạo; và nhóm giải pháp đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo.

Từ khóa: Đào tạo, môi trường, nhân lực, sinh viên, tài nguyên rừng.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Việt Nam là một nước được thế giới đánh giá là có lợi thế về dân số và hiện đang trong thời kỳ “dân số vàng” nên lực lượng trong độ tuổi lao động khá dồi dào. Đây là nguồn lực vô cùng quan trọng để đất nước ta thực hiện thành công Chiến lược phát triển kinh tế xã hội. Cùng với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ngành nông nghiệp, nông thôn của đất nước, ngành Lâm nghiệp cũng đang từng bước chuyển mình phát triển. Các nguồn lực đều được ưu tiên cho công cuộc này, đặc biệt là nguồn nhân lực giữ vị trí then chốt, quyết định cho sự thành bại của sự phát triển. Do đó, yêu cầu đặt ra là cần phải có nguồn nhân lực tốt. Tuy nhiên, trong lĩnh vực quản lý tài nguyên rừng và môi trường hiện nay nguồn nhân lực vừa thừa lại vừa thiếu; thừa là thừa lao động chân tay, lao động giản đơn; thiếu là thiếu lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao; thiếu người có kiến thức quản lý, tổ chức giỏi. Trong khi đó việc quản lý bảo vệ tài nguyên rừng và môi trường chưa thực hiện tốt, tình trạng phá rừng, khai thác rừng tự nhiên, sử dụng đất Lâm nghiệp trái phép còn diễn ra hết sức phức tạp, năng suất, chất lượng, giá trị sản xuất thấp, chất lượng và tính đa dạng sinh học của rừng tự nhiên tiếp tục suy giảm. Khoảng 80% rừng tự nhiên là rừng nghèo kiệt, rừng trồng chủ yếu là rừng gỗ nhỏ chưa đáp ứng được nhu cầu về nguyên liệu cho công nghiệp chế biến, điều đó đều tác động xấu và cản trở sự phát triển trong lĩnh vực quản lý tài nguyên rừng và môi trường. Để giải quyết vấn đề này

cần đòi hỏi việc đào tạo nguồn nhân lực đảm bảo về chất lượng, số lượng đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra. Trong bài viết này, nhóm tác giả chỉ ra một số vấn đề thực trạng nguồn nhân lực trong lĩnh vực quản lý tài nguyên rừng và môi trường, từ đó đưa giải pháp nâng cao nguồn nhân lực chất lượng cao trong những năm tới.

2. THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LĨNH VỰC QUẢN LÝ TÀI NGUYÊN RỪNG VÀ MÔI TRƯỜNG

Theo số liệu công bố gần đây thì diện tích đất có rừng của nước ta tương đối lớn, có trên 14,4 triệu ha đất có rừng, trong đó rừng tự nhiên chiếm trên 10,2 triệu ha và rừng trồng trên 4,2 triệu ha [3], do vậy việc quản lý bảo vệ tốt tài nguyên rừng và môi trường là rất cấp bách và cần thiết, mang tính chiến lược, nhất là trong bối cảnh tác động của biến đổi về khí hậu hiện nay. Để duy trì và bảo vệ nguồn tài nguyên rừng và môi trường, cần phải thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp, trong đó giải pháp về đào tạo nguồn nhân lực trong lĩnh vực quản lý tài nguyên rừng và môi trường đóng vai trò rất quan trọng. Tuy nhiên, hiện nay còn nhiều bất cập trong đào tạo nguồn nhân lực trong lĩnh vực quản lý tài nguyên rừng và môi trường, cụ thể:

- Mặc dù diện tích rừng tương đối lớn, nhu cầu cần nguồn nhân lực cao, song số lượng sinh viên theo học lĩnh vực lâm nghiệp, đặc biệt là quản lý tài nguyên rừng và môi trường còn ít hơn so với ngành khác. Do vậy, chưa đáp ứng được yêu cầu về nguồn nhân lực quản lý bảo vệ tài nguyên rừng.

- Sinh viên các ngành lâm nghiệp nói chung và ngành quản lý tài nguyên rừng và môi trường, mặc dù tốt nghiệp với tấm bằng khá giỏi, kiến thức chuyên môn tương đối tốt, nhưng trên thực tế chưa đáp ứng tốt được yêu cầu thực tế của xã hội đặt ra.

- Giáo trình giảng dạy trong các trường đại học có đào tạo về lĩnh vực quản lý tài nguyên rừng và môi trường còn thiếu, chất lượng chưa đảm bảo, chủ yếu là các giáo trình cũ trước đây, tuy đã chỉnh sửa, bổ sung nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra, đội ngũ cán bộ giảng dạy hiện nay vẫn còn thiếu, chưa đảm bảo chất lượng theo yêu cầu.

- Chương trình đào tạo nội dung chưa gần với thực tiễn, chưa tăng thời lượng thực hành rèn nghề, bổ sung thêm các kỹ năng mềm như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm,... thiếu các chuyên đề chuyên sâu, cập nhật kiến thức mới, công nghệ mới, phương pháp mới, giờ thực hành, thực tập tại cơ sở còn ít.

- Trình độ ngoại ngữ còn hạn chế, chưa sử dụng ngoại ngữ tốt trong công việc chuyên môn.

3. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LĨNH VỰC QUẢN LÝ TÀI NGUYÊN RỪNG

Nhằm đáp ứng tốt nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực quản lý tài nguyên rừng và môi trường, một số giải pháp định hướng lâu dài và cụ thể nên được triển khai như sau:

3.1. Nhóm giải pháp mang tính chiến lược

- Nên xây dựng và thực hiện chiến lược đào tạo và nâng cao năng lực cho cán bộ lâm nghiệp, đặc biệt trong lĩnh vực quản lý tài nguyên rừng và môi trường các cấp, đặc biệt là ở cấp xã. Coi trọng đào tạo con em dân tộc thiểu số và đào tạo liên thông, bồi dưỡng, đào tạo lại cán bộ quản lý bảo vệ tài nguyên rừng ở vùng sâu, vùng xa, chú trọng đào tạo khuyến lâm cho người nghèo.

- Có chính sách ưu tiên đào tạo nguồn nhân lực tại chỗ cho các địa phương dân tộc ít người miền núi vùng sâu vùng xa, có diện tích rừng lớn, đồng bào chủ yếu sống bằng nghề rừng nhằm bảo vệ tài nguyên rừng tận gốc. Ngoài ra, chúng ta nên chú trọng đào tạo nhân lực có trình độ cao, không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo, trang bị cho sinh viên kiến thức hiện đại, kết hợp giữa học tập lý thuyết và kỹ năng thực hành, gắn Nhà trường với xã hội, đáp ứng yêu cầu phát triển ngành Lâm nghiệp nói chung và trong lĩnh vực quản lý tài nguyên rừng và môi trường nói riêng, chủ động hội nhập quốc tế để bắt kịp trình độ các trường đại học trên thế giới.

- Nâng cao năng lực, cơ sở vật chất cho các trường đào tạo về lâm nghiệp. Xây dựng đề án đổi mới toàn diện hệ thống giáo dục đào tạo lâm nghiệp cả về cơ cấu, chương trình, nội dung, phương pháp giảng dạy và cơ chế quản lý để nâng cao chất lượng đào tạo, phấn đấu một số lĩnh vực đạt chuẩn quốc tế.

- Xây dựng các chương trình đào tạo ngắn hạn theo chuyên đề, ưu tiên đào tạo nông dân, công nhân, người làm công tác bảo vệ tài nguyên rừng tại cơ sở.

- Nên có các chính sách khuyến khích và quan tâm hơn nữa công tác quy hoạch, đào tạo các nhà khoa học và cán bộ giảng dạy chuyên sâu trong lĩnh vực quản lý tài nguyên rừng và môi trường, tạo điều kiện thuận lợi cho các nhà khoa học trẻ tham gia nghiên cứu và giảng dạy.

- Phát triển các loại hình đào tạo từ xa để đáp ứng nhu cầu học tập, nghiên cứu ngày càng tăng, sớm đưa giáo dục môi trường rừng vào các chương trình giảng dạy của các trường học phổ thông trong cả nước.

- Nên có định hướng đào tạo nhiều kỹ sư lâm nghiệp chuyên sâu trong lĩnh vực quản lý tài nguyên rừng và môi trường, có khả năng quản lý, tổ chức phát triển bền vững tài nguyên môi trường và các chức năng nghiệp vụ khác của rừng.

3.2. Nhóm giải pháp về tăng cường hợp tác, phối hợp trong đào tạo, nghiên cứu với đơn vị sử dụng lao động trong lĩnh vực tài nguyên và môi trường

- Đã có rất nhiều nghiên cứu khác nhau về mối quan hệ giữa đào tạo gắn liền với nhu cầu của thị trường và đơn vị sử dụng lao động, như các nghiên cứu của nhóm tác giả Nguyễn Đức Anh (2017), Nguyễn Thị Thu Phương và Ngô Thị Tân Hương (2018) [1,5].... Kết quả cho thấy hiện nay các cơ sở đào tạo đang khó khăn trong tuyển sinh do chưa thực sự bám sát thị trường lao động, nhu cầu của nhà tuyển dụng. Các nghiên cứu đã đề xuất một số giải pháp tăng cường liên kết, phối hợp giữa cơ sở đào tạo với các đơn vị sử dụng lao động để nâng cao chất lượng đào tạo, đổi mới

manh mẽ mục tiêu, nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo theo hướng nâng cao năng lực thực hành cho sinh viên, đẩy mạnh xã hội hóa, hợp tác quốc tế trong nghiên cứu và đào tạo.

- Các chương trình đào tạo của nhà trường phải đáp ứng được nhu cầu sử dụng cán bộ của đơn vị sử dụng lao động, muốn vậy nhà trường cần phải nắm được nhu cầu của các đơn vị sử dụng lao động và trên cơ sở đó để có kế hoạch đào tạo phù hợp. Các đơn vị sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp thông tin cho nhà trường và có thể tham gia vào việc soạn thảo giáo trình đào tạo sinh viên, nhằm đáp ứng những kiến thức chuyên môn đúng với thực tiễn mà đơn vị sử dụng lao động đang cần ở sinh viên sau khi ra trường [4,2].

- Cần thường xuyên cập nhật các thông tin liên quan đến quy trình đổi mới công nghệ để điều chỉnh chương trình đào tạo, hình thức đào tạo, đối tượng đào tạo cho phù hợp. Sự điều chỉnh hợp lý kịp thời sẽ giúp cho nhà trường có kết quả đào tạo tốt hơn, từ đó giúp cho các đơn vị sử dụng lao động được tiếp nhận cán bộ giỏi góp phần nâng cao năng lực sản xuất kinh doanh của đơn vị sử dụng lao động [6].

- Định kỳ cần có những buổi hội thảo liên quan đến trao đổi kinh nghiệm giữa cán bộ chuyên môn, quản lý của đơn vị sử dụng lao động với nhà trường, đây là việc làm cần thiết cho cả nhà trường và đơn vị sử dụng lao động [2].

- Tăng thời lượng thực tập của sinh viên tại các đơn vị sử dụng lao động, bổ sung các môn học kỹ năng để tạo sự nhuần nhuyễn giữa lý thuyết và thực hành cho sinh viên [2].

- Tổ chức việc đào tạo ngắn hạn, đào tạo lại theo nhu cầu của đơn vị sử dụng lao động.

- Đơn vị sử dụng lao động tại địa bàn thực tập thực tế cho sinh viên, có thể tham gia hướng dẫn sinh viên thực tập theo chuyên đề phù hợp với năng lực và thế mạnh của đơn vị sử dụng lao động [7].

- Cần có những buổi sinh hoạt ngoại khóa để giao lưu giữa sinh viên với đơn vị sử dụng lao động nhằm tạo điều kiện để sinh viên tìm hiểu nắm bắt được những kiến thức thực tế từ đơn vị sử dụng lao động.

- Đơn vị sử dụng lao động sẽ hỗ trợ trao học bổng cho một số sinh viên nghèo học giỏi xuất sắc ở một số lĩnh vực liên quan đến ngành nghề của đơn vị sử dụng lao động, đồng thời sẽ có kế hoạch tuyển dụng những sinh viên này vào làm việc tại đơn vị sử dụng lao động sau khi tốt nghiệp ra trường.

3.3. Nhóm giải pháp về đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo

Trong những năm tới, cần tiếp tục nghiên cứu đổi mới về chương trình đào tạo, giáo trình, linh hoạt trong các hình thức đào tạo nói chung, đào tạo lại cho đội ngũ cán bộ đương chức tại xã, phường, thị trấn và trong các đơn vị sử dụng lao động với các nội dung cụ thể sau:

Một là, về cấu trúc chương trình đào tạo chuyên ngành quản lý tài nguyên rừng và môi trường, cần cân đối thời gian giữa các học phần theo hướng ưu tiên thời gian cho sinh viên khảo sát thực địa; nghiên cứu, phân tích các mẫu tại các phòng thí nghiệm theo các đề tài nghiên cứu khoa học, qua đó trang bị kỹ năng cho sinh viên trong công tác quan sát, thu thập, phân tích, đánh giá các vấn đề về môi trường trong thực tiễn, tạo điều kiện cho sinh viên có kỹ năng hoạt động thực tiễn từ khi còn học trong trường. Vì hiện nay nhiều sinh viên tốt nghiệp đại học, đi vào thực tế công tác chỉ có kiến thức lý thuyết chuyên môn, còn kỹ năng trong hoạt động thực tiễn thì rất hạn chế, dẫn đến công tác tham mưu, đề xuất với cơ quan chuyên môn, với cấp ủy, chính quyền, với doanh nghiệp còn rất hạn chế.

Hai là, về hình thức đào tạo, cần linh hoạt nhiều hình thức đào tạo như đào tạo chính quy tập trung tại trường; đào tạo cho cán bộ theo hình thức vừa học vừa làm tại các địa phương; đào tạo từ xa; bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ chuyên sâu,... vừa đảm bảo đào tạo theo quy chuẩn chung, vừa đảm bảo đào tạo theo nhu cầu xã hội, đặc biệt là đối với nhu cầu cấp thiết về đào tạo chuyên sâu và bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ cấp xã và doanh nghiệp.

Ba là, về cơ cấu ngành và cấp trình độ đào tạo, cần có sự khảo sát đánh giá đúng nhu cầu cán bộ chuyên ngành ở từng lĩnh vực: nghiên cứu khoa học, quản lý chuyên ngành, đội ngũ nhân viên, kỹ thuật viên, v.v. ở từng địa bàn, vùng, miền, để có kế hoạch tuyển sinh và đào tạo, bồi dưỡng với số lượng theo từng cấp trình độ cho phù hợp, đảm bảo cân đối trong cơ cấu về cấp trình độ đào tạo, về chuyên ngành đào tạo đáp ứng với yêu cầu thực tiễn của xã hội.

3.4. Nhập khẩu một số chương trình đào tạo quốc tế thuộc lĩnh vực quản lý tài nguyên rừng và môi trường

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, thị trường lao động không những đòi hỏi sinh viên lĩnh vực quản lý tài nguyên rừng và môi trường ra trường phải có trình độ chuyên môn cao và khả năng ngoại ngữ tốt. Do vậy, việc nhập khẩu hay xây dựng chương trình đào tạo chuyên ngành Quản lý Tài nguyên Rừng và chuyên ngành Quản lý tài nguyên và Môi trường giảng dạy hoàn toàn bằng tiếng Anh (chương trình tiên tiến), liên kết đào tạo với các trường đại học uy tín trên thế giới như Mỹ, Úc, Đức,... là bước đi đúng đắn và rất cần thiết, sẽ mở rộng cách cửa hội nhập quốc tế cho sinh viên trong lĩnh vực quản lý tài nguyên rừng và môi trường. Ngoài ra, sinh viên sau khi tốt nghiệp chương trình tiên tiến sẽ có nhiều cơ hội xin được học bổng đi du học sau đại học, cơ hội xin việc làm sẽ cao. Bài học kinh nghiệm từ ngành Quản lý Tài nguyên thiên nhiên chương trình tiên tiến thuộc Khoa Quản lý Tài nguyên Rừng và Môi trường, Trường Đại học Lâm nghiệp là một minh chứng. Đây là chương trình nhập khẩu hoàn toàn từ Trường Đại học Colorado State University, Mỹ được giảng dạy hoàn toàn bằng tiếng Anh đã và đang khẳng định chất lượng đào tạo, sinh viên ra trường đáp ứng được yêu cầu cao của thị trường lao động. Kết quả khảo sát, đánh giá sinh viên đã tốt nghiệp của chương trình này cho thấy sinh viên ra trường có tỷ lệ

việc làm cao, chất lượng công việc tốt và có mức thu nhập đáng nể trong môi trường làm việc đa dạng thuộc các cơ quan trong nước và quốc tế.

4. KẾT LUẬN CHUNG

Đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đơn vị sử dụng lao động có một vai trò rất quan trọng đối với sự phát triển giáo dục và kinh tế xã hội của đất nước nói chung, đối với cơ sở đào tạo trong lĩnh vực quản lý tài nguyên rừng và môi trường nói riêng. Đào tạo đáp ứng yêu cầu đơn vị sử dụng lao động không phải là vấn đề tự đặt ra của một trường đại học mà phải là vấn đề có tính xã hội, nhằm đảm bảo cân bằng nguồn lao động cũng như đáp ứng nhu cầu của xã hội về nguồn nhân lực. Hơn nữa, việc đáp ứng yêu cầu các đơn vị sử dụng lao động còn dẫn tới việc các trường đại học cần phải đổi mới và cập nhật chương trình đào tạo của mình sao cho vừa đảm bảo nhu cầu lao động nói chung, vừa đáp ứng những đòi hỏi cụ thể về nghề nghiệp đối với đầu ra của mình. Trên cơ sở thực trạng nguồn nhân lực về lĩnh vực quản lý tài nguyên rừng và môi trường, nhóm tác giả đã đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực về lĩnh vực quản lý tài nguyên rừng và môi trường, bao gồm nhóm giải pháp về chiến lược, định hướng lâu dài; nhóm giải pháp về tăng cường hợp tác, phối hợp trong đào tạo với các cơ sở sử dụng lao động; nhóm giải pháp về đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Đức Anh (2017), Giải pháp quản lý hoạt động hợp tác giữa trường đại học với doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực kỹ thuật điện tử, truyền thông, *Tạp chí Giáo dục*, 429: 11-15.
2. Hoàng Phương Bắc (2018), Một số giải pháp tăng cường đào tạo gắn liền với doanh nghiệp nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo tại Trường Đại học Thái Bình, *Tạp chí Giáo dục*, 6:100-103.
3. Bộ NN&PTNT (2019), QĐ 911/QĐ-BNN-TCLN 2019 công bố hiện trạng rừng toàn quốc.
4. Nguyễn Đình Luận (2015), Sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế, xã hội ở Việt Nam: Thực trạng và khuyến nghị, *Giáo dục và Đào tạo*, 22:82- 87.
5. Nguyễn Thị Thu Phương và Ngô Thị Tân Hương (2018), Thực trạng công tác đào tạo nghề và tạo việc làm cho người lao động ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay, *Tạp chí Giáo dục*, 423:4-8.
6. Nguyễn Trọng Sơn (2016), Cơ sở khoa học về quản lý đào tạo nghề theo hướng chuẩn đầu ra đáp ứng nhu cầu nhân lực, *Tạp chí Giáo dục*, 5: 86-89.
7. Nguyễn Nữ Tường Vi (2020), Liên kết nhà trường- doanh nghiệp trong đào tạo nhân lực du lịch: các hình thức và khuyến nghị, *Tạp chí Công thương*.

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG QUẢN LÝ RỪNG BỀN VỮNG VÀ CẤP CHỨNG CHỈ RỪNG

PGS.TS. Đỗ Anh Tuấn
Trường Đại học Lâm nghiệp

Tóm tắt

Quản lý rừng bền vững và chứng chỉ quản lý rừng (FM) và chứng chỉ chuỗi hành trình sản phẩm (CoC) không chỉ là xu thế khách quan toàn cầu trong quản trị rừng mà còn là yêu cầu tất yếu của thị trường gỗ và lâm sản quốc tế nhằm hướng tới quản lý bền vững tài nguyên rừng theo các hệ thống tiêu chuẩn quốc tế, đồng thời để đảm bảo tiếp cận thị trường cho các sản phẩm đã được chứng nhận. Những năm gần đây, việc triển khai thực thi quản lý rừng bền vững và chứng chỉ rừng ở nước ta đã nhận được sự quan tâm của nhiều tổ chức quốc tế, doanh nghiệp và cơ quan quản lý nhà nước; nhiều văn bản pháp luật và đề án cũng được ban hành để thúc đẩy quản lý rừng bền vững và cấp chứng chỉ rừng phục vụ phát triển ngành công nghiệp chế biến và xuất khẩu gỗ và lâm sản. Tuy nhiên, hiện nay diện tích rừng được thực thi quản lý rừng bền vững và cấp chứng chỉ ở Việt Nam còn quá ít so với mục tiêu đề ra do nhiều nguyên nhân, trong đó có sự thiếu hụt nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng. Để phát triển nguồn nhân lực phục vụ chính sách quản lý rừng bền vững và chứng chỉ rừng ở Việt Nam, ngoài việc hoàn thiện hệ thống thể chế chính sách về lĩnh vực này, cần áp dụng đồng bộ các giải pháp như thiết lập trung tâm đào tạo ngắn hạn, thực thi chương trình đào tạo chuyên sâu bậc đại học và sau đại học, xây dựng các hướng dẫn thực thi, đào tạo đội ngũ chuyên gia, và tăng cường hợp tác quốc tế.

Từ khóa: *quản lý rừng bền vững, chứng chỉ rừng, nguồn nhân lực*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Quản lý rừng bền vững (QLRBV - Sustainable Forest Management) được phát triển nhằm giải quyết vấn đề của những tác động tiêu cực (đến môi trường và xã hội) của việc sử dụng tài nguyên rừng quá mức, nhu cầu ngày càng gia tăng của con người về các sản phẩm từ rừng, và yêu cầu bảo vệ tài nguyên rừng cho các thế hệ tương lai. Ban đầu khái niệm này chỉ tập chung vào việc quản lý bền vững về chức năng sản xuất của tài nguyên rừng dựa trên nguyên tắc bền vững về sản lượng gỗ là chính. Tuy nhiên, do sự gia tăng các mối quan ngại của cộng đồng về môi trường và xã hội và sự hình thành các nguyên tắc quốc tế về phát triển bền vững đã dẫn đến sự thay đổi nhận thức của về mục tiêu quản lý rừng trong thế kỷ 20 hướng tới việc duy trì và phát huy đa giá trị của tài nguyên rừng cả về mặt kinh tế, môi trường và xã hội một cách bền vững (Wang & Wilson, 2007). Tổ chức gỗ nhiệt đới quốc tế (ITTO) năm 1992 đưa ra một khái niệm được chấp nhận rộng rãi “*QLRBV là quá trình quản lý các lâm phần rừng ổn định nhằm đạt được một hoặc một số mục tiêu quản lý đã được đề ra một cách rõ ràng như sản xuất liên tục các sản phẩm và dịch vụ rừng mà không làm suy giảm các giá trị vốn có và năng suất của rừng trong tương lai, đồng thời không tạo ra các tác động xấu đến môi trường tự nhiên và xã hội*”. Chứng chỉ rừng quản lý rừng (FM) và chứng chỉ chuỗi hành trình sản phẩm (CoC) được giới thiệu từ những năm 1990 và nhanh chóng được coi là một công cụ quản lý tiềm năng nhằm thúc đẩy

quản lý rừng bền vững. Chứng chỉ rừng có thể được định nghĩa là *một hệ thống tự nguyện được thực thi bởi một bên thứ ba độc lập (gọi là đơn vị cấp chứng chỉ) nhằm đánh giá việc thực thi quản lý rừng của chủ rừng so với một tập hợp các yêu cầu đã được xác định (một bộ tiêu chuẩn)*. Chứng chỉ là một văn xác nhận rằng một sản phẩm/dịch vụ rừng tuân thủ các yêu cầu theo một bộ tiêu chuẩn quản lý rừng cụ thể. Tiêu chuẩn quản lý rừng bền vững được xây dựng dựa trên cách tiếp cận của hệ thống nguyên tắc và chỉ số và nhãn sản phẩm mà người tiêu dùng có thể nhận biết để định vị sản phẩm đó. Vì thế việc chứng chỉ rừng có hai mục tiêu cơ bản là để cải thiện việc quản lý rừng để đạt được bền vững và để đảm bảo tiếp cận thị trường cho các sản phẩm đã được chứng nhận [5], ngoài ra trong nhiều trường hợp còn kiến tạo giá trị gia tăng cho sản phẩm được chứng nhận (Tuan.D.A, 2011). Khác với các công cụ quản lý rừng truyền thống, chủ yếu dựa vào các quy định pháp luật (như các điều luật...) có tính bắt buộc dựa vào hệ thống quyền lực (loại công cụ cứng - cây gậy), chứng chỉ rừng thực chất là một công cụ chính sách dựa vào động lực thị trường tiêu thụ sản phẩm có chứng nhận (loại công cụ mềm - củ cà rốt), dựa trên phương pháp tiếp cận dựa vào sự đồng thuận của các bên liên quan, tự nguyện và được quốc tế công nhận. Hiện nay có 2 bộ tiêu chuẩn phổ biến được áp dụng toàn cầu để cấp chứng chỉ rừng là tiêu chuẩn FSC (Forest Stewardship Council - của Hội đồng quản trị rừng) và FEFC (Programme for Endorsement of Forest Certification Schemes - Chương trình phê duyệt quy trình chứng chỉ rừng). Ngoài ra còn có một loạt các tiêu chuẩn quốc gia về quản lý rừng theo FSC hoặc PEFC được phát triển dựa trên tiêu chuẩn và quy định của FSC hoặc PEFC và được phê duyệt bởi FSC hoặc PEFC. Hiện nay Bộ tiêu chuẩn quốc gia FSC và PEFC của Việt Nam đã được phê duyệt.

Thời gian gần đây QLRBV đã trở thành một nguyên tắc trong quản lý kinh doanh rừng đồng thời cũng là một tiêu chuẩn mà việc quản lý kinh doanh rừng phải đạt tới; QLRBV và chứng chỉ rừng vì thế không chỉ là một nhu cầu mà còn là một xu thế khách quan toàn cầu và là yêu cầu tất yếu của thị trường gỗ và lâm sản quốc tế nhằm hướng tới quản lý bền vững tài nguyên rừng theo các hệ thống tiêu chuẩn quốc tế, đồng thời để đảm bảo tiếp cận thị trường cho các sản phẩm từ rừng đã được chứng nhận. Những năm gần đây, việc triển khai thực thi quản lý rừng bền vững và chứng chỉ rừng ở Việt Nam đã được quan tâm, tuy nhiên hiện nay diện tích rừng được thực thi quản lý rừng bền vững và cấp chứng chỉ ở Việt Nam còn quá ít so với mục tiêu đề ra và yêu cầu nguồn gỗ rừng trồng nội địa có chứng chỉ quốc tế để phục ngành công nghiệp gỗ tỷ đô của nước ta, do nhiều nguyên nhân, trong đó có sự thiếu hụt nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng.

2. NỘI DUNG

2.1. Quản lý rừng bền vững và chứng chỉ rừng ở Việt Nam: thực trạng và hạn chế

Nước ta có diện tích rừng khá lớn, theo số liệu công bố diện tích rừng của Bộ Nông nghiệp và PTNT (2018), tổng diện tích có rừng ở nước ta là 14.415.381 ha

(tương ứng với độ che phủ là 41,45 %), trong đó có 10.236.416 ha rừng tự nhiên và 4.178.966 ha rừng trồng, gồm 2.141.324 ha rừng đặc dụng, 4.567.106 ha rừng phòng, 6.765.936 ha rừng sản xuất và 941.015 ha rừng ngoài quy hoạch 3 loại rừng. Ngành công nghiệp chế biến và xuất khẩu gỗ và lâm sản của Việt Nam cũng phát triển khá mạnh, đứng đầu Đông Nam Á và đứng thứ 2 châu Á với tổng kim ngạch xuất khẩu năm 2018 đạt tới 9,382 tỷ USD, năm 2019 là trên 10 tỷ USD; cả nước hiện có khoảng 4500 doanh nghiệp chế biến, trong đó có khoảng 1800 doanh nghiệp chế biến sản phẩm xuất khẩu. Trong những năm tới, với bối cảnh hội nhập thương mại quốc tế sâu rộng của Việt Nam và mục tiêu phát triển mạnh mẽ ngành công nghiệp chế biến gỗ và lâm sản, việc thực thi quản lý rừng bền và chứng chỉ rừng FM đặc biệt quan trọng để cung cấp nguyên liệu được chứng nhận cho ngành chế biến gỗ; đồng thời thúc đẩy các doanh nghiệp thực thi chứng chỉ CoC là điều kiện quan trọng và cần thiết để tiếp cận các thị trường gỗ quốc tế, giảm tỷ trọng nhập khẩu gỗ để thúc đẩy phát triển rừng trồng và chế biến gỗ trong nước.

Do vai trò quan trọng của ngành lâm nghiệp, Đảng và Nhà Nước đặc biệt quan tâm đến bảo vệ và phát triển rừng và phát triển ngành công nghiệp chế biến gỗ. Vì vậy đẩy mạnh quản lý rừng bền vững và cấp chứng chỉ rừng được coi là công cụ và phương thức quan trọng để đạt được mục tiêu quốc gia về quản lý sử dụng bền vững tài nguyên rừng, bảo tồn đa dạng sinh học và các giá trị dịch vụ môi trường, đáp ứng yêu cầu thị trường về nguồn gốc gỗ hợp pháp và tạo giá trị gia tăng cho sản phẩm gỗ. Nhà nước, Chính phủ và Bộ NN&PTNT đã ban hành một loạt có văn bản pháp quy, chiến lược và kế hoạch thực hiện quản lý rừng bền vững và chứng chỉ rừng. Năm 2017, Quốc hội đã phê duyệt Luật Lâm nghiệp, đã đưa khái niệm quản lý rừng bền và chứng chỉ quản lý rừng bền vững, đặc biệt có 2 điều (Điều 27 và Điều 28) ở Mục 3, Chương III của Luật) để quy định riêng về quản lý rừng bền vững và chứng chỉ rừng. Trong đó quy định rõ, chủ rừng là tổ chức phải xây dựng và thực hiện phương án quản lý rừng bền vững (Khoản a, Điều 27), và khuyến khích các chủ rừng khác xây dựng và thực thi phương án quản lý rừng bền vững (Khoản b, Điều 27). Bộ NN&PTNT ngày 16 tháng 11 năm 2018 đã ban hành Thông tư số 28/2018/TT-BNNPTNT quy định về Quản lý rừng bền vững nhằm hướng dẫn các chủ rừng xây dựng phương án quản lý rừng bền vững. Thủ tướng Chính phủ ngày 1 tháng 10 năm 2018 đã ban hành Quyết định số 1288/QĐ-TTg về phê duyệt Đề án Quản lý rừng bền vững và Chứng chỉ rừng với mục tiêu cụ thể là xây dựng và thực hiện phương án quản lý rừng bền vững cho 7.216.889 ha rừng các loại cho các tổ chức và doanh nghiệp, và đến năm 2030 xây dựng và cấp chứng chỉ cho 1.000.000 ha rừng cho các chủ rừng. Bộ NN&PTNT ngày 27 tháng 11 năm 2018 đã ban hành Quyết định số 4591/QĐ-BNN-TCLN về ban hành kế hoạch thực hiện Đề án Quản lý rừng bền vững và Chứng chỉ rừng của Thủ tướng Chính phủ.

Quản lý rừng bền vững và cấp chứng chỉ rừng được quan tâm và thực hành ở nước ta từ những năm 2003 (từ sáng kiến của dự án Lâm nghiệp bền vững do GTZ

(nay là GIZ) tài trợ), và đã được coi là một trong những ưu tiên trong Chiến lược phát triển Lâm Nghiệp Việt Nam trong giai đoạn 2006 - 2020 với mục tiêu đạt được diện tích rừng được cấp chứng chỉ khoảng 30% tổng diện tích rừng sản xuất vào năm 2020. Tuy nhiên, đến cuối năm 2012 (giữa kỳ của giai đoạn 2006 - 2020) tổng diện tích rừng được cấp chứng chỉ toàn quốc còn quá ít, chỉ khoảng 45.000 ha (ít hơn 1% tổng diện tích rừng ở Việt Nam). Hiện nay, tổng diện tích rừng ở Việt Nam được cấp chứng chỉ Quản lý rừng (FM) là khoảng 240.000 ha (cấp cho hơn 40 đơn vị quản lý rừng), toàn bộ diện tích này là chứng chỉ FSC và cả nước được cấp 925 chứng chỉ CoC. Như vậy có thể thấy, so với mục tiêu chiến lược của Chính phủ, tổng diện tích rừng có phương án quản lý rừng bền vững là còn quá ít, mới chiếm khoảng gần 3% so với mục tiêu hơn 7 triệu ha rừng cần xây dựng và thực thi phương án QLRBV, hay khoảng 5 % tổng diện tích rừng trồng toàn quốc. Diện tích rừng được cấp chứng chỉ FM mới chỉ chiếm hơn 20 % so với mục tiêu 1.000.000 ha rừng có chứng chỉ vào năm 2030, và cũng chỉ mới có khoảng 50% tổng số doanh nghiệp chế biến xuất gỗ và lâm sản có chứng chỉ CoC (925 đơn vị được cấp chứng chỉ CoC). Hạn chế về diện tích rừng và số đơn vị được cấp chứng chỉ quản lý rừng bền vững quốc tế và CoC như hiện nay là do một số nguyên nhân sau:

i) *Về mặt thể chế, chính sách:* trước đây hầu hết các diện tích rừng được xây dựng và thực thi phương án quản lý rừng bền vững và được cấp chứng chỉ rừng là các đơn vị nhận được hỗ trợ của các tổ chức quốc tế như GIZ, WWF, WB, KFW, SNV..., cho nên nguồn lực vi phạm vi ảnh hưởng còn rất hạn chế, chưa thành một chương trình/đề án có tính chất quốc gia với nguồn lực tài chính cụ thể. Việc ban hành Luật Lâm nghiệp 2017 và Đề án của Chính phủ mới đây về quản lý rừng bền vững và chính phủ rừng đã góp phần giải quyết vấn đề này, sẽ tạo cơ sở pháp lý và nguồn lực tài chính quan trọng cho thực thi mục tiêu về quản lý rừng bền vững và chứng chỉ rừng quốc gia.

ii) *Thiếu bộ tiêu chuẩn quốc gia về quản lý rừng bền vững được quốc tế phê duyệt được triển khai:* Hiện Việt Nam mới hoàn thành việc xây dựng bộ tiêu chuẩn quốc gia về quản lý rừng bền vững FSC và PEFC được quốc tế công nhận. Việc trong một thời gian dài trước đây thiếu các bộ tiêu chuẩn QLRBV theo chuẩn quốc tế dẫn đến việc các tổ chức cấp chứng chỉ (ví dụ như GFA, SGS, Soil Association, BVQI.....) vào đánh giá cấp chứng chỉ ở Việt Nam thường phải dựa vào bộ tiêu chuẩn tạm thời do họ xây dựng; các bộ tiêu chuẩn tạm thời này thường có một số điểm không phù hợp với bối cảnh Việt Nam (bộ thì quá thiên về các tiêu chí cứng nhắc về môi trường, bộ thì quá thiên về tiêu chí xã hội), hơn nữa các bản dịch tiếng Việt của hầu hết các bộ tiêu chuẩn tạm thời này thời có nhiều điểm không sát với thuật ngữ ngành lâm nghiệp.. dẫn đến khó khăn khi đánh giá và triển khai ở hiện trường. Nếu có bộ tiêu chuẩn quốc gia được FSC hay PEFC phê duyệt, thì sẽ hài hòa hóa được một số đặc điểm đặc thù về lâm nghiệp của Việt Nam trong thực hành

QLRBV, và tất cả các tổ chức cấp chứng chỉ đều phải sử dụng các bộ tiêu chuẩn quốc gia này nên khả năng triển khai cấp chứng chỉ trên thực tế sẽ thuận lợi hơn rất nhiều.

iii) *Thiếu hệ thống tổ chức, cơ quan quản lý đầu mối:* Hiện nay ở các cấp quản lý từ cấp bộ và cấp sở chưa có cơ quan chuyên trách về QLRBV và chứng chỉ rừng, nhân sự đảm nhận chủ yếu là kiêm nhiệm cho nên khả năng lập kế hoạch và tổ chức triển khai còn hạn chế, do trước đây chưa có nguồn lực và nhận thức về QLRBV và chứng chỉ rừng còn là lĩnh vực khá mới đối với nhiều cán bộ địa phương. Vì vậy cần phải xây dựng cơ quan đầu mối chuyên trách ở cấp bộ và sở để triển khai (giống như mô hình cơ cấu của quản lý quỹ bảo vệ và phát triển rừng).

iv) *Thiếu mạng lưới chia sẻ kinh nghiệm về QLRBV và chứng chỉ rừng:* Hiện nay, việc thực hiện xây dựng phương án QLRBV và hỗ trợ cấp chứng chỉ rừng chủ yếu được thực hiện bởi các chuyên gia tư vấn. Nước ta chưa có trung tâm, mạng lưới chia sẻ thông tin và hướng dẫn các chủ rừng xây dựng và thực thi QLRBV và chứng chỉ rừng hiệu quả, thiếu liên kết giữa người trồng rừng và nhà máy chế biến xuất khẩu, điều này là một nhân tố hạn chế phát triển chứng chỉ rừng ở Việt Nam.

v) *Thiếu nguồn nhân lực:* Có thể nói nhu cầu về nguồn nhân lực để xây dựng và thực thi QLRBV và chứng chỉ rừng trong ngành lâm nghiệp là rất lớn xét cả về mặt yêu cầu pháp lý (Luật Lâm nghiệp) và thị trường chứng chỉ FM/CoC. Tuy nhiên nguồn nhân lực hiện nay trong lĩnh vực này là đang thiếu trầm trọng. Toàn quốc mới có vài chuyên gia có chứng chỉ quốc tế về lĩnh vực này. Hiện nay môn học này mới được đưa vào giảng dạy ở một số cơ sở đào tạo, ở Đại học lâm nghiệp đã đưa vào đào tạo ở bậc đại học và sau đại học, tuy nhiên còn mang tính lý thuyết nhiều. Hiện chính phủ Đức đang hỗ trợ 1 dự án (sắp kết thúc) nâng cao năng lực thực thi QLRBV với một trung tâm đào tạo đặt ở miền Trung, tuy nhiên đội ngũ giảng viên còn có năng lực hạn chế. Trong khi đó về bản chất việc xây dựng và thực thi QLRBV và chứng chỉ rừng yêu cầu nền kiến thức và kỹ năng thực hành tổng hợp về lâm sinh, môi trường, kinh tế, xã hội.. và quản trị rừng theo chuẩn quốc tế (giống như ISO), nên có thể nói việc đào tạo hiện nay về lĩnh vực này vẫn còn có một khoảng cách khá xa so với thực tiễn xét cả về mặt số lượng và chất lượng.

2.2. Giải pháp triển nguồn nhân lực phục vụ quản lý rừng bền vững và chứng chỉ rừng

Nguồn nhân lực là một yếu tố quan trọng để thực thi chính sách quản lý rừng bền và chứng chỉ rừng ở nước ta, để phát triển nguồn lực trong lĩnh vực này cần thực thi một số giải pháp sau đây:

i) *Thiết lập trung tâm đào tạo về QLRBV và chứng chỉ rừng:* Trung tâm này có thể đặt ở một trường đại học hay viện nguyên cứu về lâm nghiệp, có chức năng đào tạo, tư vấn các chủ rừng, công ty, doanh nghiệp xây dựng và thực thi QLRBV và chứng chỉ rừng. Đào tạo cán bộ lâm nghiệp các cấp về quản lý và thực thi QLRBV và chứng chỉ rừng thông qua việc cung cấp các khóa đào tạo ngắn hạn. Giải pháp này sẽ

góp phần giải quyết sự thiếu hụt nhân lực ngắn hạn về QLRBV và chứng chỉ rừng, cung cấp nguồn nhân lực để triển khai QLRBV và chứng chỉ rừng ở các địa phương.

ii) *Xây dựng hệ thống tài liệu, hướng dẫn về QLRBV và chứng chỉ rừng*: Nhằm cung cấp thông tin và nâng cao kiến thức, nâng cao năng lực cho các bên liên quan.

iii) *Xây dựng và triển khai các chương trình đào tạo về QLRBV và chứng chỉ rừng*: Xây dựng các chương trình môn học ở bậc đại học và sau đại học về QLRBV và chứng chỉ rừng. Đối với bậc đại học nên xây dựng thành một chuyên ngành hoặc ở mức chuyên môn hóa, để cung cấp các module kiến thức chuyên sâu về các lĩnh vực kỹ thuật, kinh tế, xã hội, bảo tồn trong QLRBV và chứng chỉ rừng. Đối với bậc sau đại học phát triển thành môn học bắt buộc để cung cấp các kiến thức và kỹ năng quản trị trong QLRBV và chứng chỉ rừng.

iv) *Đào tạo đội ngũ chuyên gia*: thực hiện việc đào tạo đội ngũ chuyên gia và người đánh giá về QLRBV và cấp chứng chỉ (auditors và lead auditors) để đẩy nhanh thực thi việc cấp chứng chỉ ở Việt Nam. Bước cao hơn tiến tới thiết lập đơn vị cấp chứng chỉ (certification body) là người Việt được FSC và/hoặc PEFC ủy quyền.

v) *Tăng cường hợp tác quốc tế* về lĩnh vực này bằng cách hợp tác với FSC và PEFC quốc tế tổ chức các khóa tập huấn và trao đổi học thuật, chuyên gia.

KẾT LUẬN

Quản lý rừng bền vững và chứng chỉ rừng vừa là một chính sách lâm nghiệp quốc gia vừa là yêu cầu khách quan trong quản lý rừng và yêu cầu của thị trường gỗ và lâm sản quốc tế. Trong bối cảnh nước ta đẩy mạnh quản lý rừng bền vững theo chuỗi giá trị và ngành công nghiệp chế biến gỗ và lâm sản, việc thực thi QLRBV và chứng chỉ rừng ở nước ta là rất cấp thiết. Tuy nhiên diện tích rừng có chứng chỉ quản lý bền vững quốc tế ở nước ta còn khá thấp do nhiều nguyên nhân, trong đó có sự thiếu hụt nguồn nhân lực có kiến thức và kỹ năng thực hành tốt trong việc triển khai hiện và hỗ trợ các chủ rừng thực hiện quản lý rừng bền vững và chứng chỉ rừng. Do vậy cần có các giải pháp đồng bộ để phát triển nguồn nhân lực về lĩnh vực này bao gồm: xây dựng các chương trình đào tạo ngắn hạn và dài hạn, đào tạo cán bộ thực hành và kỹ sư, và xây dựng đội ngũ chuyên gia về lĩnh vực này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ NN&PTNT, Quyết định số 1187/QĐ-BNN-TCLN ngày 3 tháng 4 năm 2018 Công bố hiện trạng rừng toàn quốc năm 2017.

2. Bộ NN&PTNT (2019), Ngành công nghiệp chế biến, xuất khẩu gỗ, lâm sản năm 2018- thành công, bài học kinh nghiệm; giải phát bút phá năm 2019, Báo cáo tại Diễn đàn *Ngành công nghiệp chế biến, xuất khẩu gỗ, lâm sản năm 2018- thành công, bài học kinh nghiệm; giải phát bút phá năm 2019*, Hà Nội, ngày 22 tháng 02

năm 2019. Bộ NN&PTNT, Thông tư số 28/2018/TT-BNNPTNT ngày 16 tháng 11 năm 2018 Quy định về quản lý rừng bền vững.

3. Forest Europe (2011) State of Europe's Forests 2011, Status and Trends in Sustainable Forest Management in Europe. Forest Europe, United Nations Economic Commission for Europe. Food and Agriculture Organization, Oslo, Norway, 337 pp.

4. FSC (2019). FSC facts & figures từ <https://ic.fsc.org/en/facts-and-figures>, tháng 3 năm 2019.

5. Gafo, M.; Caparros, A. & San-Miguel, A. (2011). 15 years of forest certification in the European Union. Are we doing things right? *Forest Systems*, Vol. 20, No. 1, pp. 8194.

6. ITTO (1992), Criteria for the measurement of sustainable tropical forest management, International Tropical Timber Organization Policy Development, Series No. 3.

7. Yokohama, Japan.MCPFE (1993), General declaration and resolutions adopted. In: Proceedings of the Second Ministerial Conference on the Protection of Forest in Europe, Helsinki, 1993. Report, Liaison Unit, Vienna.

8. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam, Luật Lâm nghiệp (Luật số 16/2017/QH14). PEFC (2019). PEFC facts & figures từ <https://www.pefc.org/about-pefc/who-we-are/facts-a-figures>, tháng 3 năm 2019).

9. Thủ tướng Chính phủ, Quyết định số 1288/QĐ-TTg ngày 01 tháng 10 năm 2018 Phê duyệt đề án Quản lý rừng bền vững và Chứng chỉ rừng.

10. Tuan, D.A. (2011), Development of a revenue sharing system for Small holder Forest Certification Groups in Quang Tri province, Report submitted to WWF.

11. Tuan. D.A. et al. (2014), Assessing opportunity and implementation cost of forest certification for ecosystem services, SNV Vietnam.Wang, S. & Wilson, B. (2007). Pluralism in the economics of sustainable forest management, *Forest Policy and Economics*, Vol. 9, pp. 743-750.

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH LÂM SINH: THỰC TRẠNG VÀ ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN

PGS.TS. Lê Xuân Trường
Trường Đại học Lâm nghiệp

1. PHẦN MỞ ĐẦU

Chương trình đào tạo hệ đại học ngành Lâm sinh với mục tiêu đào tạo kỹ sư đảm nhiệm các nhiệm vụ trong xây dựng, phát triển và sử dụng bền vững tài nguyên rừng, đảm bảo môi trường sinh thái. Trong bối cảnh biến đổi khí hậu đang có những tác động mạnh mẽ đến đời sống kinh tế của các quốc gia, trong đó Việt Nam là một trong 9 quốc gia bị ảnh hưởng nhiều nhất của biến đổi khí hậu đang đặt ra những yêu cầu mới trong công tác bảo vệ rừng, môi trường và chống biến đổi khí hậu đòi hỏi công tác đào tạo và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành này là rất cần thiết. Tuy nhiên, do là ngành học khó, yêu cầu trang thiết bị và thực hành thực tập nhiều, vị trí việc làm thiếu hấp dẫn, địa bàn làm việc thường là vùng sâu, vùng xa nên số lượng người học và cơ sở đào tạo lĩnh vực này là rất ít (hiện trong cả nước có 5 cơ sở chính đào tạo hệ đại học ngành Lâm sinh: Trường Đại học Lâm nghiệp, Trường Đại học Nông lâm Thái Nguyên, Trường Đại học Nông lâm Bắc Giang, Trường Đại học Nông lâm TP Hồ Chí Minh, Trường Đại học Tây Bắc). Điều này dẫn đến một hệ lụy là trong tương lai gần việc thiếu hụt nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành Lâm sinh nói riêng và Lâm nghiệp nói chung là khó tránh khỏi. Do vậy cần thiết phải có các giải pháp đồng bộ để sớm khắc phục tình trạng này.

2. GIỚI THIỆU VỀ KHOA LÂM HỌC

Khoa Lâm học được thành lập từ năm 1956, là một trong các khoa chủ chốt của Học viện Nông- Lâm, tiền thân của Trường Đại học Lâm nghiệp hiện nay. Từ khi Trường Đại học Lâm nghiệp được thành lập vào năm 1964, khoa Lâm học luôn là một khoa chủ chốt của Nhà trường. Với bề dày hơn 60 năm phấn đấu, trưởng thành, hội nhập và phát triển, khoa Lâm học đã có những đóng góp không nhỏ vào sự phát triển của Trường Đại học Lâm nghiệp nói riêng và ngành Lâm nghiệp của cả nước nói chung. Tính đến thời điểm hiện tại khoa Lâm học đã và đang đào tạo được 62 khóa đào tạo đại học với trên 14.000 kỹ sư lâm nghiệp đã tốt nghiệp và gần 200 sinh viên đang được đào tạo; 25 khóa đào tạo thạc sỹ với trên 1.250 học viên và trên 45 nghiên cứu sinh đã được cấp bằng tốt nghiệp, 45 nghiên cứu sinh và 68 học viên cao học đang đào tạo - họ đã và đang là những cán bộ khoa học giữ vị trí nòng cốt, những nhà khoa học, những nhà lãnh đạo của ngành và các địa phương. Hiện nay, khoa đã có 1 đội ngũ đông về số lượng, mạnh về chất lượng. Tổng số cán bộ của khoa có 48 cơ hữu và 05 kiêm giảng, trong đó có 01 giáo sư, 05 phó giáo sư, 10 tiến sĩ, 31 thạc sĩ, 7 cán bộ đang được đào tạo tại nước ngoài để có trình độ tiến sĩ và sau tiến sĩ. Đặc biệt vẫn còn một số thầy

là GS, PGS dù đã nghỉ chế độ nhưng vẫn nhiệt tình tham gia đào tạo và nghiên cứu khoa học, góp phần xây dựng Khoa ngày càng vững mạnh.

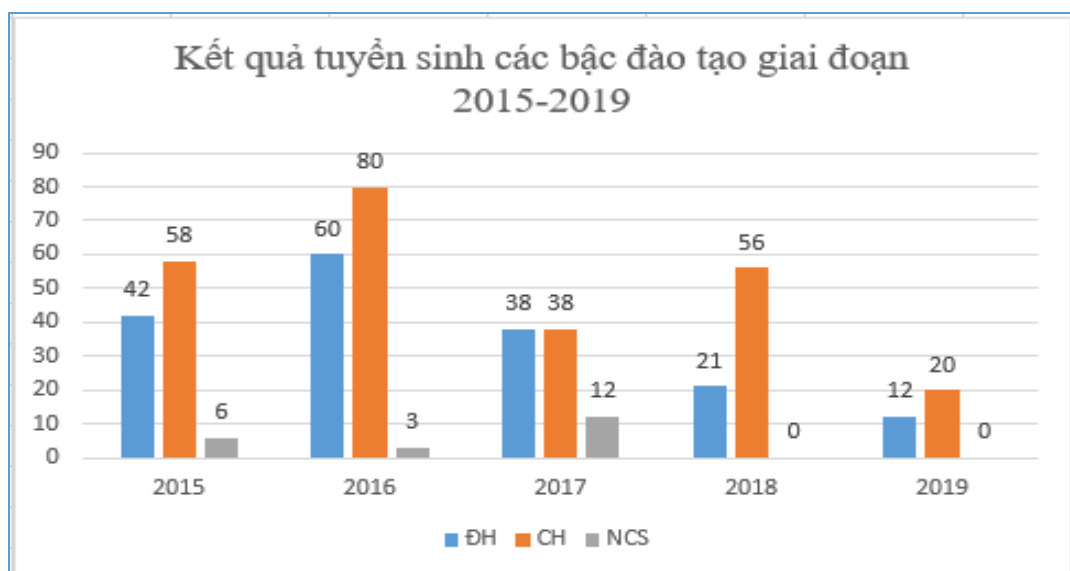
Khoa Lâm học hiện đang thực hiện nhiệm vụ đào tạo ở các trình độ đại học, thạc sĩ và tiến sĩ. Đại học gồm 02 ngành: ngành Lâm sinh và ngành Lâm học (Lâm nghiệp); Thạc sĩ gồm 02 ngành: ngành Lâm học đào tạo bằng tiếng Việt và ngành Lâm nghiệp nhiệt đới đào tạo bằng tiếng Anh; Tiến sĩ Lâm nghiệp gồm 02 chuyên ngành: chuyên ngành Điều tra và quy hoạch và chuyên ngành Lâm sinh.

3. THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO NGÀNH LÂM SINH

3.1. Tuyển sinh

Kết quả tuyển sinh ngành Lâm sinh trong thời gian gần đây tại Trường Đại học Lâm nghiệp:

Bảng 1. Kết quả tuyển sinh các bậc đào tạo giai đoạn 2015 - 2019



(Nguồn: Báo cáo Kế hoạch khoa Lâm học 2019- 2020)

Kết quả tuyển sinh đại học chính quy giảm mạnh, năm 2019 chỉ tuyển được 12 sinh viên; tuyển sinh cao học mặc dù có xu hướng giảm nhưng hàng năm số lượng tuyển sinh cao học cao hơn so với ở bậc đại học. Trong đó ngành Lâm nghiệp nhiệt đới đã tuyển sinh được 3 khóa từ 2016 với tổng số 30 học viên; các năm 2018, 2019 không tuyển được NCS đăng ký chương trình đào tạo tiến sĩ. Sản phẩm đào tạo của Khoa là khá phong phú ở cả 3 bậc học. Tuy nhiên, xét theo ngành học thì bậc đào tạo sau đại học có sản phẩm đào tạo khá ổn định, trong khi đó ở bậc đại học, ngành Lâm nghiệp trong một vài năm không có sinh viên tốt nghiệp. Về khối lượng thực hiện giờ giảng cũng đang có xu hướng giảm trong 2 năm trở lại đây. Nếu xét riêng năm học 2018-2019 thì bình quân mỗi giảng viên chỉ đảm nhận khoảng 260 giờ lý thuyết (đã qui đổi); mỗi kỹ sư hướng dẫn thực hành chỉ đảm nhận khoảng trên 194 giờ hướng dẫn (đã qui đổi). Hiện tại 3 bộ môn chuyên môn quản lý 42 môn học, trong đó 18

môn học đã có giáo trình chính thức, 9 môn học đã có bài giảng xuất bản. Tuy nhiên, trong 5 năm trở lại đây Khoa chỉ hoàn thiện, bổ sung được 4 giáo trình và 4 bài giảng, chưa đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn. Cũng như nhiều ngành học khác trong Trường, tuyển sinh các ngành ở bậc đại học của khoa đang giảm mạnh, dẫn tới khối lượng giờ giảng của các bộ môn giảm theo, ngoài ra còn ảnh hưởng đến khả năng tạo nguồn đầu vào cho đào tạo sau đại học.

Tại một số trường có đào tạo ngành Lâm sinh:

Bảng 2. Kết quả tuyển sinh đại học một số trường Đại học khác

Trường	Năm	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Đại học Tây Bắc	Số SV	55	60	22	13	5	3
Đại học NL Thái Nguyên	Số SV			20	29	9	17

(Nguồn: Báo cáo Xây dựng định mức ngành Lâm sinh, ĐHLN, 2019)

Tình trạng tuyển sinh trong những năm gần đây của Trường Đại học Tây Bắc và Đại học Nông lâm Thái Nguyên cũng tương tự như của Trường Đại học Lâm nghiệp khi lượng thí sinh đầu vào sụt giảm, không đảm bảo chỉ tiêu tuyển sinh của các nhà trường. Đây cũng là tình trạng chung của các trường có tuyển sinh viên ngành Lâm sinh trên cả nước hiện nay. Điều này cho thấy nếu không có giải pháp kịp thời để khuyến khích tuyển sinh cho ngành Lâm sinh thì trong thời gian ngắn nữa chúng ta sẽ không có đủ nguồn nhân lực cung cấp cho ngành Lâm nghiệp của các địa phương và các thành phần kinh tế.

3.2. Kết quả tốt nghiệp ra trường tại Trường Đại học Lâm nghiệp

Bảng 3. Kết quả tốt nghiệp ra trường của người học ở các bậc học

Bậc DT	Ngành/hệ	2015	2016	2017	2018	2019	Tổng
Đại học	CQ	97	71	181	163	82	594
	VHVL	11	148	87	41		287
Cao học	LH	84	66	75	39	27	291
	LNNĐ				15	3	18
NCS	LS	13	5	3	6	2	29
	ĐT&QHR	3	2	5	1		12

Trong những năm từ 2016 trở về trước lượng sinh viên ra trường mỗi năm không nhiều do lượng tuyển sinh đầu vào ổn định. Giai đoạn năm 2017-2018 lượng sinh viên ra trường tăng vọt do trước đó lượng tuyển sinh tăng cao đột biến trong tất cả các ngành học nói chung và của ngành Lâm sinh nói riêng. Đến năm 2019 thì lượng sinh viên bắt đầu sụt giảm do lượng tuyển sinh đầu vào giảm mạnh trong

những năm gần đây, con số này tiếp tục giảm trong những năm tiếp theo do tình hình tuyển sinh đầu vào của ngành Lâm sinh khó khăn, số lượng người học suy giảm.

3.3. Kết quả khảo sát sinh viên sau khi ra trường

Tình hình việc làm: Theo kết quả khảo sát việc làm của khoa Lâm học cho thấy trong đợt khảo sát năm 2017 với sinh viên K56 tốt nghiệp thì 77,8% sinh viên được hỏi có việc làm. Năm 2018 (sinh viên K57) tỷ lệ này là 87,1%. Đến năm 2019 (sinh viên K59) thì con số này là 85,7% với 83,33% số sinh viên có việc làm sau khi ra trường dưới 6 tháng. Trong đó 47,9% số sinh viên được hỏi làm nhà nước, 35,7% làm tư nhân, 24,19% làm việc đúng ngành và 19,5% làm các công việc có liên quan đến ngành nghề đào tạo.

Đánh giá từ đơn vị tuyển dụng cho thấy khi được hỏi về mức độ hài lòng của đơn vị đối với sinh viên ngành Lâm sinh khi tốt nghiệp ra trường trong năm 2017 có 12,0% ý kiến được hỏi trả lời rất hài lòng, 61,2% hài lòng và 21,6% chấp nhận được. Năm 2018 tỷ lệ rất hài lòng là 12,0%, hài lòng là 63,0% và chấp nhận được là 23,0%.

Như vậy, có thể thấy tính đến thời điểm hiện tại thì tỷ lệ sinh viên ngành Lâm sinh sau khi tốt nghiệp có việc làm khá cao, chiếm khoảng từ 78% đến 87%; đa phần có việc làm chỉ sau 6 tháng ra trường. Số người làm trong khối nhà nước chiếm khoảng gần một nửa, số sinh viên tốt nghiệp làm việc cho tư nhân chiếm trên 35%. Tỷ lệ sinh viên sau tốt nghiệp làm đúng ngành chỉ chiếm gần ¼ tổng số sinh viên ra trường. Phần lớn các nhà tuyển dụng đều hài lòng, hoặc rất hài lòng với sinh viên ngành Lâm sinh khi ra trường làm việc tại các đơn vị. Số ý kiến chấp nhận được chiếm khoảng gần ¼ số sinh viên tốt nghiệp.

So với chuẩn đầu ra của Chương trình đào tạo ngành Lâm sinh thì sinh viên khi tốt nghiệp đều đã đạt được yêu cầu về kiến thức, kỹ năng và thái độ mà chuẩn đầu ra yêu cầu. Tuy nhiên, nếu xét theo yêu cầu xã hội thì đa số dư luận cho rằng sinh viên ngành Lâm sinh ra trường ít năng động hơn so với sinh viên các ngành khác, các kỹ năng làm việc còn chưa thực sự tốt, đặc biệt là kỹ năng thái độ đối với ngành, sinh viên tốt nghiệp ra trường chưa thực sự yêu ngành, yêu nghề, còn ngại khó, ngại khổ, không muốn nhận công tác ở vùng sâu, vùng xa với mức thu nhập còn khiêm tốn.

4. THUẬN LỢI VÀ KHÓ KHĂN

4.1. Thuận lợi

- Có sự quan tâm của quan tâm của Đảng và Nhà nước về môi trường nói chung và ngành Lâm nghiệp nói riêng. Luật Lâm nghiệp đã được thông qua và đang từng bước đi vào thực thi có hiệu quả.

- Kim ngạch xuất khẩu lâm sản tăng cao trong những năm trở lại đây được chính phủ quan tâm phát triển các ngành nghề lâm nghiệp trong đó có ngành Lâm sinh để cung cấp nguồn nguyên liệu đủ, chất lượng cao, bền vững, chủ động cho ngành Chế biến lâm sản, đặc biệt cho xuất khẩu.

- Biến đổi khí hậu đã và đang làm trầm trọng các vấn đề môi trường tác động xấu lên đời sống con người, thay đổi nhận thức xã hội về vai trò của rừng với đời sống con người. Vai trò của rừng và ngành Lâm sinh được từng bước nâng cao trong nhận thức của người dân và cán bộ lãnh đạo.

- Việc hội nhập mở cửa nền kinh tế giúp đất nước có cơ hội được giao lưu, hợp tác với các nước có nền kinh tế phát triển với khoa học kỹ thuật tiên tiến, giúp trao đổi chuyên gia, cán bộ nghiên cứu giảng dạy, tạo cơ hội cho lớp trẻ có điều kiện học hỏi, hợp tác, tham gia làm việc cho các chương trình nghiên cứu, các tổ chức quốc tế hoạt động ở trong và ngoài nước, được học tập nâng cao trình độ chuyên môn, ngoại ngữ tại các trường đại học, các viện nghiên cứu trên toàn thế giới.

- Sự phát triển của khoa học kỹ thuật, đặc biệt là cuộc cách mạng khoa học kỹ thuật lần thứ tư đã giúp đưa tiến bộ khoa học công nghệ vào áp dụng trong khoa học Lâm nghiệp, giúp cải thiện các biện pháp kỹ thuật lâm sinh theo chiều hướng khoa học hơn, hiện đại hơn, giảm bớt các công việc thủ công nặng nhọc, mở ra hướng phát triển mới cho khoa học kỹ thuật Lâm sinh.

- Một bộ phận giới trẻ có nhận thức tốt, yêu thiên nhiên, sống có trách nhiệm với tương lai, sẵn sàng chấp nhận khó khăn để theo học, nghiên cứu, làm việc ở những nơi không được thuận lợi.

4.2. Khó khăn

- Do sự bùng nổ của các trường đại học và việc tuyển sinh ồ ạt trong thời gian gần đây gây ra khủng hoảng trong tìm kiếm việc làm khi sinh viên ra trường và khan hiếm đầu vào cho các trường đại học và giáo dục chuyên nghiệp.

- Do chất lượng tuyển sinh đầu vào thấp nên công tác đào tạo gặp nhiều khó khăn, ảnh hưởng đến chất lượng đầu ra khi sinh viên ra trường.

- Do sự phát triển của nền kinh tế nên các thành phần kinh tế tư nhân, liên doanh với các tập đoàn kinh tế nước ngoài nên nhu cầu công nhân tăng cao, dễ tuyển dụng, thu nhập tốt hơn so với lương kỹ sư mới ra trường nên tạo ra sự thay đổi trong nhận thức nghề nghiệp của phụ huynh và học sinh tốt nghiệp phổ thông.

- Do khó khăn từ việc sáp nhập, cải cách bộ máy hành chính nên lượng biên chế dành cho tuyển mới không nhiều, sinh viên ra trường khó xin vào các cơ quan nhà nước, thu nhập không cao, khó thu hút người trẻ, nhất là những người giỏi, có năng lực, năng động, sáng tạo.

- Do khó khăn về nguồn tài chính nên đầu tư từ ngân sách cho thay đổi trang thiết bị, cơ sở vật chất, máy móc phục vụ đào tạo, nghiên cứu còn thiếu, không đáp ứng được nhu cầu đổi mới của ngành học.

- Sự thiếu hụt cán bộ đào tạo khi đội ngũ có kinh nghiệm nghỉ hưu, lớp trẻ kế cận một số chưa yên tâm công tác, chuyển công việc dẫn đến chảy máu chất xám trong đội ngũ cán bộ giảng dạy, nghiên cứu của ngành Lâm sinh.

5. ĐỊNH HƯỚNG MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO NGÀNH LÂM SINH

Tập trung đào tạo, phát triển nguồn nhân lực phục vụ cho đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành Lâm sinh. Bên cạnh việc cử các cán bộ đào tạo đi học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ tại các trường đại học, các viện nghiên cứu tiên tiến về lĩnh vực Lâm sinh trên thế giới thì việc tổ chức cho cán bộ giảng dạy đi tham quan, học hỏi, kiến tập tại các cơ sở sản xuất ở trong và ngoài nước là cần thiết để bồi dưỡng nâng cao kỹ năng tay nghề cho đội ngũ cán bộ giảng viên, hướng dẫn thực hành, thực tập.

Cần có chế độ thu hút người có năng lực tốt hoạt động trong lĩnh vực Lâm sinh như tạo điều kiện làm việc, tạo cơ hội nghiên cứu để họ có cơ hội được phát huy năng lực bản thân, có thêm thu nhập, yên tâm công tác, có tiếng nói trong cộng đồng chuyên môn. Cần có cơ chế thu hút người học, nhất là người có học lực tốt, có tư cách đạo đức và có trách nhiệm với thiên nhiên, cộng đồng.

Đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị để phục vụ đào tạo, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp và năng lực nghiên cứu khoa học nhằm tạo ra sản phẩm công nghệ thiết thực, đáp ứng nhu cầu thực tiễn, trình độ sản xuất trong nước, khu vực và trên thế giới trong lĩnh vực lâm sinh. Thực hiện tốt việc liên kết với doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, đơn vị sử dụng lao động trong quá trình đào tạo, nhất là thực tập nghề nghiệp, rèn nghề, học kỳ doanh nghiệp.

Cần có chế độ khuyến khích người học như miễn giảm học phí, tặng học bổng, ưu tiên tuyển dụng khi ra trường.

Cần cải cách hơn nữa trong việc rà soát, đổi mới chương trình giảng dạy, biên soạn và cải tiến giáo trình, bài giảng cho sát với thực tế. Tăng cường kỹ năng nghề nghiệp, hình thành ý thức và đam mê nghề nghiệp cho sinh viên thông qua hoạt động rèn nghề. Đổi mới công tác thực hành, thực tập nghề nghiệp, rèn nghề của sinh viên gắn với hoạt động thực tiễn của doanh nghiệp.

- *Một số giải pháp cụ thể:*

+ Tập trung xúc tiến quảng bá tuyển sinh theo kế hoạch của Nhà trường và của Khoa.

+ Tăng cường công tác nghiên cứu khoa học, đào tạo nâng cao nguồn nhân lực.

+ Cử giảng viên và cán bộ hướng dẫn thực hành, thực tập đi thực tế và tổ chức mở các lớp tập huấn nâng cao kỹ năng cho cán bộ về các lĩnh vực Quản lý rừng bền vững và chứng chỉ rừng, GIS và Viễn thám, Thâm canh rừng.

+ Tăng cường các sinh hoạt học thuật cấp Bộ môn, cấp Khoa, nâng cao vai trò của Bộ môn trong việc quản lý và nâng cao chất lượng đào tạo.

+ Chủ động phối hợp Phòng Đào tạo lập kế hoạch rà soát đổi mới, biên soạn giáo trình bài giảng.

+ Đề xuất lập vườn ươm phục vụ thực hành, thực tập và rèn nghề ngành lâm sinh. Đề xuất chuyển các đợt thực tập nghề nghiệp thành các đợt thực tập môn học.

+ Đề xuất học kỳ doanh nghiệp tại các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất sau khi kết thúc các môn học và trước thời gian làm khóa luận tốt nghiệp của sinh viên.

6.KẾT LUẬN

Thực trạng cho thấy đã có những bất cập trong việc đào tạo kỹ sư ngành Lâm sinh trong thời gian qua. Sinh viên sau khi tốt nghiệp mặc dù được trang bị kiến thức khá tốt song kỹ năng làm việc yếu, kiến thức chưa cập nhật, nhất là năng lực tiếng Anh còn hạn chế. Điều này đã ảnh hưởng không tốt đến khả năng đáp ứng với yêu cầu cao từ các nhà tuyển dụng và xu hướng hội nhập quốc tế hiện nay.

Các bất cập trong quá trình đào tạo kỹ sư lâm sinh về các mặt như đã được chỉ ra như các tồn tại về nội dung đào tạo, cách tổ chức quá trình đào tạo, giáo trình bài giảng, cơ sở vật chất phục vụ đào tạo, trang thiết bị thí nghiệm thực hành, đội ngũ giảng viên cần sớm được khắc phục thông qua một số các giải pháp như rà soát lại chương trình đào tạo, sắp xếp lại kế hoạch đào tạo, đầu tư trang thiết bị hiện đại, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên và kỹ sư hướng dẫn thực hành, thực tập, tăng cường hợp tác quốc tế nhằm nâng cao năng lực chuyên môn, ngoại ngữ cho cán bộ và sinh viên. Tăng cường vai trò của các nhà tuyển dụng và các doanh nghiệp lâm nghiệp để điều chỉnh khung chương trình đào tạo, cập nhật giáo trình bài giảng, nâng cao kỹ năng tay nghề cho người học và cập nhật kiến thức, công nghệ mới cho đội ngũ giảng viên, kỹ sư hướng dẫn thực hành thực tập.

Thực hiện tốt các giải pháp trên đây sẽ sớm cải thiện chất lượng dạy và học. Sinh viên ra trường sẽ được trang bị không chỉ những kiến thức hàn lâm sâu mà còn được cập nhật theo sự phát triển của khoa học, công nghệ, có kỹ năng làm việc và trình độ ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu của các nhà tuyển dụng trong bối cảnh tự chủ và hội nhập quốc tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Nông nghiệp và PTNT (2008), “Quyết định phê duyệt Chiến lược nghiên cứu lâm nghiệp Việt Nam đến năm 2020. QĐ 78/2008/QĐ-BNN-TCLN”.

2. Bộ Nông nghiệp và PTNT (2014) “Quyết định phê duyệt kế hoạch hành động nâng cao năng suất, chất lượng và giá trị rừng trồng sản xuất giai đoạn 2014-2020. QĐ 774/QĐ-BNN-TCLN”.

3. Bộ Nông nghiệp và PTNT (2019), “Báo cáo tại *Diễn đàn Ngành công nghiệp chế biến, xuất khẩu gỗ, lâm sản năm 2018- Thành công, bài học kinh nghiệm; Giải pháp bứt phá năm 2019*”.

4. Khoa Lâm học, Trường Đại học Lâm nghiệp (2019) “Báo cáo hàng năm”.

5. Trường Đại học Lâm nghiệp (2019), “Báo cáo xây dựng định mức ngành lâm sinh”.

6. Viện Khoa học Lâm nghiệp Việt Nam(2018), “ Hội thảo: Khoa học công nghệ chuyên ngành lâm nghiệp”.

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH LÂM NGHIỆP LĨNH VỰC GIỐNG VÀ CÔNG NGHỆ SINH HỌC: THỰC TRẠNG VÀ ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN

PGS.TS. Bùi Văn Thắng
Trường Đại học Lâm nghiệp

1. PHẦN MỞ ĐẦU

Trong lĩnh vực lâm nghiệp, trồng rừng sản xuất thì giống tốt là một trong những giải pháp quan trọng để thực hiện đề án tái cơ cấu ngành lâm nghiệp. Muốn phát triển mạnh lĩnh vực giống cây lâm nghiệp, chúng ta cần đào tạo được đội ngũ chuyên gia về chọn tạo giống và công nghệ sinh học lâm nghiệp đủ về số lượng và có chất lượng cao; áp dụng được các kỹ thuật mới, hiện đại vào công tác chọn tạo giống và nhân giống cây lâm nghiệp.

Trong 20 năm vừa qua, các trường đại học khối nông lâm đã rất chú trọng trong công tác đào tạo nguồn nhân lực cho lĩnh vực này và đã cung cấp cho xã hội khoảng 50 kỹ sư lĩnh vực giống và công nghệ sinh học lâm nghiệp mỗi năm; nguồn nhân lực này đã đóng góp hiệu quả trong lĩnh vực chọn tạo giống và nhân giống cây lâm nghiệp, hàng chục giống mới đã được công nhận, sản xuất hàng chục triệu cây giống mô phục vụ trồng rừng mỗi năm góp phần nâng cao năng suất, chất lượng rừng trồng, mang lại hiệu quả kinh tế cao cho ngành Lâm nghiệp. Mặc dù đạt được một số kết quả trong đào tạo nguồn nhân lực, song thực tế nguồn nhân lực chất lượng cao lĩnh vực giống và công nghệ sinh học lâm nghiệp phục vụ cho ngành lâm nghiệp còn thiếu và yếu.

Lĩnh vực giống và công nghệ sinh học lâm nghiệp là ngành học thực nghiệm khó, yêu cầu về trang thiết bị máy móc hiện đại, thực hành thực tập nhiều, vị trí việc làm kém hấp dẫn so với các ngành nghề khác, nên số lượng sinh viên đăng ký học ngành này trong những năm vừa qua giảm đáng kể về số lượng và chất lượng ở tất cả các cơ sở đào tạo. Điều này, cho thấy trong tương lai gần, chúng ta sẽ thiếu hụt nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực này. Vì vậy, điều cần thiết hiện nay là phải có giải pháp đồng bộ để thu hút người học và đào tạo được nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ phát triển ngành.

2. GIỚI THIỆU VỀ VIỆN CÔNG NGHỆ SINH HỌC LÂM NGHIỆP

Viện Công nghệ sinh học Lâm nghiệp được thành lập từ năm 2013 trên cơ sở Trung tâm giống và công nghệ sinh học, là một trong các viện chủ chốt trong công tác đào tạo nguồn nhân lực lĩnh vực giống và công nghệ sinh học lâm nghiệp của Trường Đại học Lâm nghiệp. Trong 15 năm, đào tạo lĩnh vực giống và công nghệ sinh học lâm nghiệp, Viện đã và đang đào tạo được 14 khóa đào tạo bậc đại học với trên 600 kỹ sư công nghệ sinh học đã tốt nghiệp và 63 đang được đào tạo; 24 học

viên cao học ngành công nghệ sinh học; 240 học viên được đào tạo ngắn hạn về giống và công nghệ sinh học lâm nghiệp. Các kỹ sư, học viên tốt nghiệp hiện đang là những cán bộ khoa học có những đóng góp quan trọng trong việc phát triển lĩnh vực giống và công nghệ sinh học của ngành lâm nghiệp.

Hiện nay, Viện CNSH Lâm nghiệp đã có một đội ngũ cán bộ giảng viên, nghiên cứu viên, chuyên gia về lĩnh vực giống và công nghệ sinh học được đào tạo bài bản trong nước và quốc tế. Tổng số cán bộ của Viện có 42, trong đó có 01 giáo sư, 06 phó giáo sư, 12 tiến sĩ, 19 thạc sĩ, 04 cán bộ đang học nghiên cứu sinh ở nước ngoài. Viện hiện đang thực hiện nhiệm vụ đào tạo ở các trình độ đại học, thạc sĩ ngành công nghệ sinh học; trình độ đại học ngành chăn nuôi, thú y.

Ngoài công tác đào tạo, Viện cũng đã và đang triển khai hàng chục đề tài nghiên cứu về chọn tạo giống và nhân giống cây trồng các cấp. Thông qua triển khai các đề tài, dự án, hầu hết sinh viên, học viên cao học của Viện được tham gia nghiên cứu khoa học từ rất sớm; kết hợp hiệu quả giữa đào tạo lý thuyết với thực hành thực tế, góp phần quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo; kỹ sư ra trường không những giỏi chuyên môn mà còn vững tay nghề, đáp ứng được nhu cầu công việc.

3. THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO NGÀNH CÔNG NGHỆ SINH HỌC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC LÂM NGHIỆP

3.1. Tuyển sinh

Kết quả tuyển sinh ngành Công nghệ sinh học trong thời gian gần đây tại Trường Đại học Lâm nghiệp:

Bảng 1. Kết quả tuyển sinh ngành CNSH tại Đại học Lâm nghiệp

Năm học	Số thí sinh đăng ký vào ngành (người)	Số chỉ tiêu tuyển sinh	Số nhập học thực tế (người)
2013	649	100	173
2014	625	100	128
2015	116	100	50
2016	72	100	29
2017	147	50	19
2018	25	50	5
2019	47	50	10

(Nguồn: Báo cáo Kế hoạch Viện CNSH Lâm nghiệp 2019 - 2020)

Kết quả tuyển sinh đại học chính qui ngành Công nghệ sinh học, trong những năm học 2013 và 2014, tuyển sinh thừa chỉ tiêu, số lượng học sinh đăng ký vào ngành nhiều, trên 600 thí sinh đăng ký với điểm trúng tuyển đầu vào trên 20 điểm (3 môn

thi). Từ năm học 2016 đến 2019, số lượng thí sinh đăng ký học và nhập học giảm mạnh, không đủ chỉ tiêu, chỉ đạt 10 - 20% chỉ tiêu đăng ký, điểm trúng tuyển đầu vào trên 15 điểm. Tuyển sinh cao học trong 3 năm (2017, 2018, 2019) chỉ được 24 học viên. Tương tự, các trường đại học khối nông lâm cũng gặp khó khăn trong công tác tuyển sinh ngành công nghệ sinh học, chỉ đạt 10 đến 30% chỉ tiêu. Điều này cho thấy, ngành Công nghệ sinh học đào tạo tại các trường đại học khối nông lâm nói chung và Trường Đại học Lâm nghiệp nói riêng đang không thu hút được người học, do nhiều nguyên nhân nhưng một trong những nguyên nhân chính là lĩnh vực lâm nghiệp đang rất khó thu hút người học. Nếu chúng ta không có giải pháp kịp thời để khuyến khích tuyển sinh cho ngành công nghệ sinh học lâm nghiệp thì trong thời gian ngắn nữa sẽ không có đủ nguồn nhân lực về lĩnh vực giống và công nghệ sinh học cung cấp cho phát triển ngành Lâm nghiệp, cho các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất.

3.2. Kết quả tốt nghiệp ra trường tại Trường Đại học Lâm nghiệp

Bảng 2. Kết quả tốt nghiệp ra trường của người học ngành CNSH

Các tiêu chí	Năm tốt nghiệp					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1. Số lượng người học tốt nghiệp (người)	33	37	41	135	70	45
2. Tỷ lệ người học tốt nghiệp so với số tuyển vào (%)	97,6%	94,9%	89,13%	83,85%	88,8%	90%
3. Đánh giá của người học tốt nghiệp về chất lượng CTĐT	Tốt	Tốt	Tốt	Tốt	Tốt	Tốt

(Nguồn: Báo cáo khảo sát Viện CNSH Lâm nghiệp 2018 - 2019)

Bình quân từ năm 2014 đến 2019, số lượng sinh viên tốt nghiệp ngành Công nghệ sinh học ra trường mỗi năm là 60 sinh viên. Giai đoạn năm học 2017 - 2018 lượng sinh viên ra trường tăng vọt do trước đó (năm 2013 - 2014) lượng tuyển sinh tăng cao đột biến trong tất cả các ngành học nói chung và của ngành công nghệ sinh học nói riêng. Từ năm 2019 thì lượng sinh viên ra trường bắt đầu sụt giảm do lượng tuyển sinh đầu vào giảm mạnh trong những năm gần đây.

3.3. Kết quả khảo sát sinh viên học ngành CNSH sau khi ra trường

Tình hình việc làm: Theo kết quả khảo sát việc làm của Viện CNSH Lâm nghiệp cho thấy trong đợt khảo sát năm 2017 với sinh viên K56 tốt nghiệp thì trên 85,5% sinh viên được hỏi có việc làm đúng chuyên ngành. Năm 2018 với sinh viên K57, tỷ lệ này là 88%. Đến năm 2019 (sinh viên K59) thì con số này là 90,2% sinh viên có việc làm sau khi ra trường dưới 6 tháng. Trong đó, 11% số sinh viên được hỏi

làm việc ở các cơ quan quản lý nhà nước, 67% làm nghiên cứu tại các viện, trường, trung tâm nghiên cứu khoa học, 22% làm cho doanh nghiệp hoạt động ngành nghề liên quan đến công nghệ sinh học.

Đánh giá từ đơn vị tuyển dụng cho thấy khi được hỏi về mức độ hài lòng của đơn vị đối với sinh viên ngành Công nghệ sinh học khi tốt nghiệp ra trường trong năm 2018 có 25% ý kiến được hỏi trả lời rất hài lòng, 57,5% hài lòng và 17,5% chấp nhận được.

Đánh giá chung, sinh viên ngành Công nghệ sinh học được đào tạo tại Trường Đại học Lâm nghiệp có kết quả học tập cao và được thực hành, thực tập, nghiên cứu khoa học hơn so với các ngành học khác; tỷ lệ sinh viên ngành công nghệ sinh học sau khi tốt nghiệp có việc làm đúng chuyên ngành đào tạo từ 85% đến 90%; đa phần có việc làm sau 6 tháng ra trường. Phần lớn các nhà tuyển dụng đều đánh giá hài lòng với chuyên môn và kỹ năng của sinh viên ngành công nghệ sinh học, Đại học Lâm nghiệp khi ra trường làm việc tại các đơn vị.

Mức thu nhập của sinh viên sau khi ra trường chỉ ở mức từ 4 đến 8 triệu đồng/tháng. Mức thu nhập này tương đối thấp so với các ngành nghề khác, điều này dẫn đến giảm tính hấp dẫn, thu hút người học.

4. ĐÁNH GIÁ THUẬN LỢI VÀ KHÓ KHĂN TRONG QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC LĨNH VỰC GIỐNG VÀ CÔNG NGHỆ SINH HỌC

4.1. Thuận lợi

- Có sự quan tâm sâu sắc của các bộ, ban, ngành, các chuyên gia, các nhà khoa học về phát triển lĩnh vực giống và công nghệ sinh học.
- Đảng và Nhà nước đã xây dựng và triển khai một số đề án lớn về phát triển và ứng dụng công nghệ sinh học trong lĩnh vực nông lâm nghiệp. Trong các đề án đều có nội dung đào tạo, phát triển nguồn nhân lực có trình độ cao về lĩnh vực giống và công nghệ sinh học.
- Lĩnh vực giống và công nghệ sinh học được đánh giá là lĩnh vực công nghệ cao, mũi nhọn đang có những đóng góp quan trọng trong việc phát triển kinh tế xã hội nên rất được xã hội quan tâm.
- Số lượng các doanh nghiệp tham gia vào hoạt động sản xuất kinh doanh lĩnh vực giống và công nghệ sinh học ngày càng nhiều; hiện nay có khoảng ngàn doanh nghiệp tham gia trong lĩnh vực này.
- Trên 90% sinh viên học ngành Công nghệ sinh học ra trường có việc làm đúng chuyên ngành.
- Đội ngũ giảng viên, chuyên gia tham gia đào tạo lĩnh vực giống và công nghệ sinh học đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, giàu kinh nghiệm được đào tạo bài bản ở các nước tiến tiến trên thế giới.
- Trang thiết bị, cơ sở vật chất phục vụ đào tạo, nghiên cứu về lĩnh vực giống và công nghệ sinh học đã được Nhà nước đầu tư cho các cơ sở đào tạo tương đối đồng bộ và hiện đại, đáp ứng tốt cho đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Việc hội nhập quốc tế giúp cho việc hợp tác trao đổi chuyên gia, cán bộ nghiên cứu, giảng dạy dễ dàng, tạo nhiều cơ hội cho giảng viên, sinh viên có điều kiện học hỏi, hợp tác, tham gia làm việc cho các chương trình nghiên cứu, các tổ chức quốc tế hoạt động ở trong và ngoài nước, được tập nâng cao trình độ chuyên môn tại các nước có trình độ khoa học tiên tiến trên thế giới.

4.2. Khó khăn

- Số lượng sinh viên đăng ký học các ngành kỹ thuật nói chung và ngành công nghệ sinh học nói riêng giảm mạnh. Nguyên nhân, do nhận thức của giới trẻ về ngành nghề có sự thay đổi; do số lượng các doanh nghiệp đầu tư vào Việt Nam ngày càng nhiều nên nhu cầu công nhân tăng cao, dễ tuyển dụng, thu nhập tốt hơn so với lương kỹ sư mới ra trường nên tạo ra sự thay đổi trong nhận thức nghề nghiệp của phụ huynh và học sinh tốt nghiệp phổ thông.

- Chất lượng tuyển sinh đầu vào thấp nên công tác đào tạo gặp nhiều khó khăn, ảnh hưởng đến chất lượng đầu ra khi sinh viên ra trường.

- Trong trường đại học chưa tạo ra được các mô hình đào tạo mở, mang tính trải nghiệm thực tế cho người học.

- Chương trình đào tạo chủ yếu triển khai đào tạo tại viện, tại trường mà chưa có sự kết hợp đào tạo cùng với doanh nghiệp.

- Do khó khăn về nguồn tài chính nên đầu tư từ ngân sách cho thay đổi trang thiết bị, cơ sở vật chất, máy móc phục vụ đào tạo, nghiên cứu còn thiếu, không đáp ứng được nhu cầu đổi mới của ngành học mang tính công nghệ.

- Một số cán bộ giảng dạy, nghiên cứu có trình độ cao, kinh nghiệm về lĩnh vực giống và công nghệ sinh học, được đào tạo bài bản ở nước ngoài, có xu hướng chuyên sang công việc khác có thu nhập cao hơn dẫn đến chảy máu chất xám trong đội ngũ cán bộ giảng dạy, nghiên cứu lĩnh vực này.

5. ĐỊNH HƯỚNG MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC LĨNH VỰC GIỐNG VÀ CÔNG NGHỆ SINH HỌC

Để đào tạo được nguồn nhân lực về lĩnh vực giống và công nghệ sinh học đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng; đặc biệt là nguồn nhân lực có chất lượng cao phục vụ cho việc phát triển lĩnh vực giống cây lâm nghiệp thì chúng ta cần có những giải pháp hiệu quả trong công tác tuyển sinh, đào tạo, kết nối việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp, như:

- Cần có cơ chế chính sách để thu hút người học, nhất là sinh viên có học lực tốt; như miễn giảm học phí, cấp học bổng và ưu tiên tuyển dụng khi ra trường.

- Cần có chế độ thu hút người có năng lực, chuyên môn tốt hoạt động trong lĩnh vực giống và công nghệ sinh học như tạo điều kiện làm việc, tạo cơ hội nghiên cứu để họ có cơ hội được phát huy năng lực bản thân, có thêm thu nhập, yên tâm công tác.

- Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại để phục vụ đào tạo, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp và năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên và sinh viên.

- Xây dựng các mô hình đào tạo mới gây hứng thú cho người học, người học được trải nghiệm nhiều hơn với công việc khi đang học.

- Tăng cường hợp tác, liên kết với các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất trong triển khai chương trình đào tạo, tuyển dụng sinh viên sau khi tốt nghiệp; đặc biệt là thực hiện học kỳ doanh nghiệp cho sinh viên từ 6 tháng đến 1 năm tại doanh nghiệp, cơ sở sản xuất.

- Rà soát, đổi mới chương trình giảng dạy phù hợp với thực tiễn, tăng cường biên soạn và cải tiến giáo trình, bài giảng cho sát với thực tế. Tăng cường kỹ năng nghề nghiệp, hình thành ý thức và đam mê nghề nghiệp cho sinh viên thông qua hoạt động rèn nghề, nghiên cứu khoa học. Đổi mới công tác thực hành, thực tập nghề nghiệp, rèn nghề của sinh viên gắn với hoạt động thực tiễn của doanh nghiệp.

- Tập trung đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ giảng viên về lĩnh vực giống và công nghệ sinh học lâm nghiệp bằng việc cử đi đào tạo, nghiên cứu nâng cao trình độ tại các trường đại học, các viện nghiên cứu tiên tiến trên thế giới.

6. KẾT LUẬN

Mặc dù, ngành Công nghệ sinh học là một trong những ngành nghề “hot” được nhà nước và xã hội rất quan tâm; lĩnh vực giống và công nghệ sinh học đang đóng góp vai trò quan trọng trong việc phát triển kinh tế xã hội nói chung và ngành lâm nghiệp nói riêng. Hiện nay, các doanh nghiệp tham gia hoạt động trong lĩnh vực giống và công nghệ sinh học ngày càng nhiều, nhu cầu nguồn lao động chất lượng cao tăng; trong khi đó việc tuyển sinh sinh viên vào học ngành này ở các trường đại học khối nông lâm giảm mạnh. Vì vậy, để đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội về nguồn nhân lực chất lượng cao thì chúng ta cần thực hiện tốt các giải pháp, có cơ chế chính sách để thu hút người học, thay đổi chương trình đào tạo, liên kết chặt chẽ với doanh nghiệp trong quá trình triển khai đào tạo, liên kết, hợp tác, tìm kiếm cơ hội việc làm tốt, cơ hội học bổng cho sinh viên sau khi tốt nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Viện Công nghệ sinh học Lâm nghiệp, Trường Đại học Lâm nghiệp (2019) “Báo cáo hàng năm”.

2. Trường Đại học Lâm nghiệp 2019, “Báo cáo công tác tuyển sinh, đào tạo hàng năm”.

3. Chỉ thị số 50-CT/TW, ngày 04/3/2005 của Ban Bí thư về việc đẩy mạnh phát triển và ứng dụng công nghệ sinh học phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC LĨNH VỰC CÔNG NGHIỆP CHẾ BIẾN GỖ VÀ LÂM SẢN: THỰC TRẠNG VÀ ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN

*PGS.TS Lý Tuấn Trường
Trường Đại học Lâm nghiệp*

Tóm tắt

Trên cơ sở phân tích hiện trạng nguồn nhân lực, bối cảnh, hiện trạng phát triển đào tạo nguồn nhân lực trong lĩnh vực chế biến gỗ và lâm sản, bài báo đưa ra một số định hướng và giải pháp phát triển đào tạo nguồn nhân lực trong thời gian tới. Cụ thể, hiện trạng về nguồn nhân lực trong lĩnh vực này là sự hạn chế cả về số lượng và chất lượng. Đào tạo nhân lực trình độ đại học thì đang trong bối cảnh chịu sự cạnh tranh mạnh mẽ bởi các ngành nghề khác, tính hấp dẫn nghề nghiệp hạn chế, vị thế của các cơ sở đào tạo trong lĩnh vực chuyên môn chưa cao... Với một số thực trạng trong đào tạo là: đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế, chương trình đào tạo còn nặng lý thuyết, hàn lâm, cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ đào tạo, nghiên cứu hạn chế, khó theo kịp tốc độ phát triển của thực tiễn sản xuất... Định hướng và giải pháp đề ra là: đổi mới chương trình và nội dung đào tạo thích ứng với tình hình mới; phát triển các hình thức đào tạo phù hợp hơn với thực tế; áp dụng các biện pháp, chính sách quản lý nhà nước hỗ trợ, khuyến khích, thúc đẩy phát triển; hợp tác toàn diện giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp để thực hiện nhiệm vụ đào tạo, tăng cường truyền thông, quảng bá, thay đổi nhận thức xã hội, thu hút người học.

Từ khóa: *Nguồn nhân lực; Công nghiệp chế biến gỗ và lâm sản; Đào tạo nhân lực; Thực trạng nguồn nhân lực; Định hướng và giải pháp.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong những năm gần đây, ngành chế biến gỗ và lâm sản nước ta đã đạt được nhiều thành tựu đáng kể. Gỗ và lâm sản ngoài gỗ đã trở thành ngành hàng xuất khẩu quan trọng thứ 6 của Việt Nam và liên tục có tốc độ tăng trưởng cao, bình quân đạt trên 13%/năm trong giai đoạn 2010 - 2018. Năm 2019 xuất khẩu đạt 11,2 tỷ USD, tăng 19,4% so với năm 2018, riêng với nhóm các mặt hàng gỗ và sản phẩm gỗ đạt 10,5 tỷ USD, tăng 18%.

Ngành công nghiệp chế biến gỗ và lâm sản ngoài gỗ ở Việt Nam hiện được xác định là ngành có nhiều tiềm năng để phát triển với nhiều những ưu thế. Từ nội tại, chúng ta đang có những lợi thế về lịch sử làm nghề, về nguyên liệu cùng với sự nhay bén của các doanh nghiệp, thêm nữa, ngành công nghiệp chế biến gỗ và lâm sản đã được Chính phủ xác định là ngành kinh tế mũi nhọn của Việt Nam với mục tiêu xuất khẩu 20 tỉ USD vào năm 2025, theo đó, nhiều thỏa thuận song phương và đa phương với các quốc gia và khu vực trên thế giới đã được xúc tiến, thiết lập, nhiều chính sách thúc đẩy, quy hoạch phát triển đã được chú trọng triển khai. Từ bên ngoài, sự biến động thị trường bởi cuộc chiến thương mại Mỹ - Trung cũng đã đem lại những thuận lợi nhất định cho sản xuất trong nước...

Bên cạnh những thuận lợi đó, chúng ta cũng còn phải đối mặt với không ít những khó khăn thách thức. Theo “The Leader” tổng hợp, ba thách thức lớn nhất đối

với ngành công nghiệp chế biến gỗ và lâm sản ngoài gỗ hiện nay là: nguồn nhân lực khan hiếm; quỹ đất cho phát triển sản xuất khó khăn; và áp lực chuyển đổi số hóa công nghệ để theo kịp với công nghiệp 4.0. Trong 3 thách thức này thì có tới 2 thách thức đến từ vấn đề nhân lực và đào tạo nguồn nhân lực. Nhiều doanh nghiệp hiện nay đang phải đối mặt với các vấn đề khó khăn về nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng. Lao động có trình độ, có tay nghề cao, được đào tạo bài bản thì càng khan hiếm.

Tại doanh nghiệp, nhân lực có tay nghề, có trình độ khan hiếm là vậy, song tại các cơ sở đào tạo từ trung cấp, cao đẳng nghề đến các trường đại học đều vắng bóng người theo học những ngành nghề này. Cung không đủ cầu, nhưng vẫn không có người học, hầu hết các doanh nghiệp phải tự đào tạo tại chỗ, một số phải đào tạo chuyển đổi chuyên môn để sử dụng, nhưng vẫn không có đủ nhân lực. Một số nhân lực đào tạo từ các trường, do điều kiện tiếp cận thực tế về những thiết bị hiện đại, tiên tiến chưa nhiều nên hầu hết cũng phải đào tạo lại một thời gian mới có thể sử dụng.

Để trong thời gian ngắn nhất có thể bổ sung được lượng nhân lực tương ứng cho mục tiêu phát triển trong tương lai gần của ngành công nghiệp chế biến gỗ và lâm sản, chúng ta cần phải có những định hướng, giải pháp phát triển đào tạo nhân lực một cách đồng bộ, thích ứng cho từng giai đoạn phát triển, phục vụ cho mục tiêu trước mắt và lâu dài.

2. THỰC TRẠNG VỀ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LĨNH VỰC CÔNG NGHIỆP CHẾ BIẾN GỖ VÀ LÂM SẢN

2.1. Về số lượng

Việt Nam chúng ta hiện có khoảng trên 5.000 doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực chế biến gỗ, với khoảng 500.000 lao động. Với tốc độ tăng trưởng trung bình khoảng 18% mỗi năm (bỏ qua sự ảnh hưởng của những sự cố bất thường như đợt dịch COVID-19 vừa qua) thì hàng năm chúng ta cần có thêm 90.000 - 100.000 lao động. Cơ cấu về trình độ nhân lực cũng cần dịch chuyển, lượng lao động có trình độ, có tay nghề ngày càng đông hơn để đáp ứng yêu cầu đổi mới công nghệ.

Hiện nay, trong lĩnh vực công nghiệp chế biến gỗ và lâm sản, lao động chất lượng cao, có trình độ đại học trở lên chỉ chiếm khoảng 1,5 - 3%, nhân lực được đào tạo chính ngành, bài bản về chế biến gỗ cũng chỉ chiếm khoảng một nửa trong số đó. Lượng lao động có tay nghề chiếm khoảng 70%, nhưng số này cũng chỉ có khoảng chưa đến 1/3 là được đào tạo bài bản tại các cơ sở đào tạo, còn lại là được đào tạo tại chỗ. Số lao động phổ thông vẫn chiếm khoảng trên 26%. Với cơ cấu nhân lực như vậy, ngành công nghiệp chế biến gỗ và lâm sản của nước ta khó có thể bứt phá trong thời gian tới.

Theo dự báo của các chuyên gia, nhu cầu lao động trong lĩnh vực này đến năm 2020 cần khoảng 64.000 người có trình độ đại học và trên đại học, khoảng 266.860

công nhân kỹ thuật có tay nghề. Đến năm 2025 cần khoảng 106.800 người có trình độ đại học và trên đại học cùng 445.200 công nhân kỹ thuật.

2.2. Về chất lượng

So về số lượng là vậy, về chất lượng còn đáng lo ngại hơn. Theo đánh giá của các đơn vị sử dụng lao động, hầu hết lao động tuyển về đều phải đào tạo lại. Những lao động có trình độ, bằng cấp thì thường là thiếu kỹ năng thực tiễn, các công nhân được đào tạo tại các trường thì chưa vận hành ngay được những trang thiết bị hiện đại tiên tiến, khả năng quản lý, kỹ năng mềm, khả năng sử dụng ngoại ngữ trong công việc hạn chế... Tuy nhiên do thiếu nhân lực, các doanh nghiệp vẫn buộc phải đào tạo lại, đào tạo chuyển đổi để sử dụng nhân lực hiệu quả hơn.

Chất lượng nguồn nhân lực trong lĩnh vực công nghiệp chế biến gỗ và lâm sản rõ ràng là rất hạn chế. Sở dĩ có những hạn chế này không chỉ do công tác đào tạo của chúng ta còn bất cập mà còn do sức hút của ngành nghề đối với xã hội kém, người tài giỏi theo ngành nghề này ngày càng ít. Trước đây, để vào học đại học ngành chế biến lâm sản, thí sinh cần có điểm tuyển đầu vào rất cao, không thua kém so với các trường top đầu, nhưng hiện nay, hầu hết những học sinh có sức học trung bình khi trượt các nguyện vọng khác mới tìm đến học. Điều này đã làm ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng nhân lực đào tạo ra. Ở bậc đào tạo nghề cũng chung tình cảnh như vậy, hầu hết người lao động lựa chọn những ngành nghề có thu nhập cao để học. Thực chất, chính do năng suất lao động của người lao động trong lĩnh vực chế biến gỗ và lâm sản chưa cao nên mức thu nhập mà họ cũng bị hạn chế.

3. THỰC TRẠNG VỀ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRÌNH ĐỘ ĐẠI HỌC TRONG LĨNH VỰC CÔNG NGHIỆP CHẾ BIẾN GỖ VÀ LÂM SẢN

3.1. Bối cảnh

Đào tạo nguồn nhân lực trình độ đại học trong lĩnh vực công nghiệp chế biến gỗ và lâm sản nước ta hiện đang phát triển trong bối cảnh:

Thứ nhất, nguồn nhân lực trong lĩnh vực công nghiệp chế biến gỗ và lâm sản của chúng ta đang chịu sự cạnh tranh mạnh mẽ bởi những ngành nghề khác. Do thiếu hụt lao động, đặc biệt là lao động có trình độ, có tay nghề, nhiều ngành nghề đã và đang phát triển hết sức mạnh mẽ như điện tử viễn thông, công nghệ thông tin,.. hay các ngành dịch vụ khác như du lịch, kinh doanh... , thu hút không ít lao động trong xã hội. Một số ngành nghề, lĩnh vực chỉ cần đào tạo trong thời gian ngắn, cơ hội việc làm hấp dẫn, thu nhập cao... đã tạo ra sức ép rất lớn trong cạnh tranh để thu hút nguồn nhân lực trong lĩnh vực chế biến gỗ và lâm sản.

Thứ hai, lĩnh vực chế biến gỗ và lâm sản mới chỉ thực sự được nhắc đến nhiều trong vài năm trở lại đây, khi mà ngành này liên tục đạt được những bước bứt phá kỷ lục trong phát triển về kim ngạch xuất khẩu. Trước đây, truyền thông trong lĩnh vực này khá là hạn chế, tính hấp dẫn nghề nghiệp đối với xã hội chưa cao. Nghề chế biến

gỗ đã được ăn sâu vào tiềm thức người dân là nghề vất vả, không vẻ vang, thu nhập thấp...

Thứ ba, lĩnh vực công nghiệp chế biến gỗ và lâm sản được đào tạo trong khối các trường nông lâm, một trong những khối trường có tính hấp dẫn xã hội không cao, ưu thế cạnh tranh về danh tiếng của các trường còn hạn chế.

Hệ quả của những vấn đề này là đào tạo nhân lực trong lĩnh vực công nghiệp chế biến gỗ và lâm sản đang phải đối mặt với một nghịch lý: đào tạo cung không đủ cầu nhưng vẫn không thu hút được người học.

3.2. Đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế cả về số lượng và chất lượng đào tạo

Hiện nay, đào tạo ở bậc đại học ngành Chế biến lâm sản, cả nước chỉ có 4 trường gồm : Đại học Lâm nghiệp ; Đại học Nông Lâm Huế ; Đại học Nông Lâm Thủ Đức; Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP HCM, với năng lực đào tạo có thể đáp ứng hàng ngàn kỹ sư mỗi năm. Tuy nhiên do khó khăn trong tuyển sinh, số lượng đào tạo thực tế chỉ là 200 - 300 kỹ sư mỗi năm.

Các trường đào tạo ngành thiết kế nội thất ở bậc đại học nhiều hơn so với ngành chế biến lâm sản, cả nước hiện có 27 trường đào tạo ngành học này. Tuy nhiên đào tạo theo định hướng chuyên sâu về thiết kế đồ gỗ nội thất (vừa thiết kế tạo dáng, vừa thiết kế kỹ thuật, công nghệ gia công sản phẩm) thì chỉ có rất ít trường đào tạo. Bởi vậy số lượng kỹ sư về lĩnh vực này cũng rất hạn chế.

Qua đánh giá của một số nhà tuyển dụng trong lĩnh vực chế biến gỗ và thiết kế đồ gỗ, phần lớn sinh viên ra trường chưa thể tiếp cận ngay với công việc thực tế, các kiến thức được trang bị quá hàn lâm, thiếu thực tế, thiếu các kỹ năng cơ bản về đọc bản vẽ, triển khai kỹ thuật... Cụ thể, một số yếu điểm của sinh viên ra trường được đánh giá như sau:

- Kỹ năng thực hành của kỹ sư mới ra trường còn hạn chế, kỹ sư thiết kế thiếu kỹ năng thực hành chuyên sâu trên các phần mềm chuyên dụng, nên còn hạn chế trong việc thể hiện ý tưởng sáng tạo. Hầu hết sinh viên sau khi ra trường, do chưa được tiếp cận nhiều với môi trường làm việc thực tế, chưa được tiếp cận với những trang thiết bị hiện đại nên thường bị hạn chế về kỹ năng thực hành, vận hành thiết bị hiện đại, kỹ năng tiếp cận và khai thác các tài nguyên trong thiết kế.

- Chưa vận dụng được những kiến thức lý thuyết vào thực tiễn. Các kiến thức sinh viên học được từ nhà trường hầu hết là những kiến thức cơ bản, kiến thức chung, không tập trung vào đối tượng cụ thể, bởi vậy, sinh viên sau khi ra trường đều cần có một thời gian nhất định để bắt nhập với thực tế.

- Chưa theo kịp tiến độ công việc do kỹ năng phối hợp làm việc nhóm hạn chế, chưa nắm được các công việc cần thiết trong công tác quản lý, tổ chức sản xuất, tổ

chức thiết kế. Thực tế, sinh viên sau khi ra trường còn rất hạn chế về năng lực làm việc nhóm, những kỹ năng này không phải ngày một ngày hai mà có được.

- Chưa nắm được các kiến thức về hồ sơ dự án trong thực tế, nên vào việc gặp nhiều bỡ ngỡ. Sinh viên chia sẻ là chỉ biết hồ sơ gồm các hệ thống bản vẽ mà không rõ các loại giấy tờ liên quan đi kèm.

- Chưa tự tin trong trình bày, bảo vệ ý tưởng thiết kế trước hội đồng phản biện, chủ đầu tư, khả năng sử dụng ngoại ngữ trong công việc hạn chế... Sở dĩ như vậy, một phần là do sinh viên mới ra trường còn ít được cọ sát, rèn luyện kỹ năng mềm, phần lớn là do những sự thiếu thốn những kiến thức thực tế nên hầu hết sinh viên mới ra trường đều kém tự tin khi trình bày báo cáo, hay bảo vệ các phương án thiết kế trước hội đồng thẩm định.

Về đào tạo nghề trong lĩnh vực chế biến gỗ và lâm sản, cả nước có 7 cơ sở đào tạo nghề liên quan thì cũng do sự sụt giảm tuyển sinh đầu vào, chỉ có khoảng 500 - 600 học viên mỗi năm. Số lượng này thực sự như muối bỏ bể so với nhu cầu phát triển thực tế. Chất lượng đào tạo nghề được đánh giá ổn định hơn, hầu hết các nhà tuyển dụng đều hài lòng về tay nghề công nhân tuyển dụng từ các trường đào tạo, tuy nhiên việc tiếp cận các trang thiết bị mới, hiện đại của đội ngũ này còn rất hạn chế.

3.3. Chương trình và nội dung đào tạo còn nặng kiến thức hàn lâm, lý thuyết, thiếu thực tiễn

Thực tế cho thấy, mặc dù các trường đã rất nỗ lực trong cải tiến, đổi mới chương trình đào tạo kỹ sư trong lĩnh vực chế biến gỗ và lâm sản để thích ứng với tình hình mới, song quá trình thực hiện vẫn còn nhiều bất cập.

Thứ nhất, do khoa học kỹ thuật ngày một phát triển, công nghệ cao, công nghệ mới xâm nhập vào mọi lĩnh vực sản xuất và đời sống của chúng ta. Các kiến thức cần thiết cho kỹ sư trong lĩnh vực chế biến gỗ và lâm sản không còn đơn thuần như trước mà biến đổi, bổ sung nhiều kiến thức mới, lĩnh vực khoa học mới. Lẽ tất yếu, chương trình đào tạo cũng cần phải đổi mới để thỏa mãn nhu cầu này. Kéo theo đó là chương trình đào tạo sau mỗi lần điều chỉnh không những không nhẹ bớt kiến thức lý thuyết mà còn nặng thêm vì cần bổ sung những kiến thức tổng hợp mà thực tế phát triển đòi hỏi.

Thứ hai, thời lượng đào tạo kỹ sư của chúng ta không còn là 5 năm như trước. Để bắt kịp với nhu cầu lao động trong thời kỳ mới, hầu hết chương trình đào tạo đại học đã được rút ngắn về 4 năm. Chính điều này đã làm thời gian cho rèn luyện kỹ năng nghề đã ít nay càng ít hơn.

Thứ ba, như mọi lĩnh vực khác, công nghiệp chế biến gỗ và lâm sản cũng không ngừng phát triển, nhiều hoạt động chuyên môn đòi hỏi kiến thức sâu hơn, rộng hơn. Nếu thuận lợi, chúng ta cần phải tách công nghiệp chế biến gỗ và lâm sản thành các chuyên ngành, chuyên môn (ví dụ như: công nghệ vật liệu gỗ nhân tạo; công nghệ

sản xuất đồ gỗ; công nghệ chế biến hóa học gỗ...) để đào tạo chuyên sâu hơn cho các lĩnh vực chuyên sâu như trước đây. Song, do thiếu người học, trình độ đầu vào của người học không cao nên chúng ta không thể tổ chức đào tạo theo nhiều chuyên ngành ngành sâu như vậy, mà gộp tất cả vào một ngành đào tạo chung, phát triển chương trình đào tạo theo chiều rộng. Chính điều này đã làm cho chương trình đào tạo của chúng ta luôn được đánh giá là rất nặng và không sát với thực tế.

Thứ tư, mặc dù chương trình đào tạo được đánh giá là nặng, nhưng do chúng ta đã chọn phát triển chương trình theo chiều ngang cho phù hợp với tình hình không có nhiều người học, trình độ đầu vào thấp, nên các kiến thức và kỹ năng chuyên sâu còn hạn chế, chưa thể đáp ứng được nhu cầu thực tiễn. Kết quả là đa số sinh viên mới ra trường chưa thể bắt nhập ngay với công việc mà cần phải đào tạo lại tại doanh nghiệp một thời gian nhất định mới có thể sử dụng được.

Cuối cùng, do tính hấp dẫn nghề nghiệp không cao, chất lượng đầu vào thấp, nhiều nội dung đào tạo đưa vào cần phải điều chỉnh cho phù hợp với trình độ người học, kéo theo chuẩn đầu ra cũng không thể đòi hỏi ở người học quá cao.

3.4. Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ thí nghiệm, thực hành, thực tập... đầu tư cho đào tạo không theo kịp với thực tế đòi hỏi

Trang thiết bị phục vụ thí nghiệm, thực hành, thực tập là một trong những yếu tố có tính quyết định sống còn đối với một cơ sở đào tạo lĩnh vực kỹ thuật. Trong nhiều năm qua, mặc dù Nhà nước đã quan tâm đầu tư cho các trường đại học những trang thiết bị thí nghiệm, nhiều dự án hỗ trợ đầu tư nâng cấp phòng thí nghiệm đã được triển khai, song số lượng đầu tư cho thực hành, thí nghiệm lĩnh vực công nghệ chế biến gỗ và lâm sản còn rất hạn chế, hầu như không theo kịp với tốc độ phát triển của xã hội.

Công nghệ chế biến gỗ và lâm sản là một trong những lĩnh vực phát triển rất nhanh trong thời gian qua, nhiều công nghệ mới đã được cập nhật, ứng dụng trong lĩnh vực này. Thêm nữa, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã tác động đến hầu hết mọi lĩnh vực, dường như xô đổ mọi rào cản kỹ thuật để tạo ra một sự bùng phát chưa từng có về công nghệ mới. Tốc độ phát triển này đã đem lại không ít cơ hội cho các cơ sở đào tạo, đồng thời cũng đưa ra không ít những thách thức có tính tồn vong cho các cơ sở đào tạo này. Các cơ sở đào tạo có nguồn lực không đủ mạnh, không có sự hỗ trợ từ Nhà nước, hầu như không thể theo kịp sự biến đổi, phát triển của các doanh nghiệp.

Một khó khăn khác, từ thực tế cho thấy, cơ chế tự chủ đã đẩy các trường đào tạo lĩnh vực có tính hấp dẫn tự nhiên kéo vào một vòng luẩn quẩn khó khăn dường như không lối thoát. Không có người học thì không có nguồn thu, không có nguồn thu thì không thể đầu tư trang thiết bị mới, hiện đại, không có trang thiết bị hiện đại

đồng nghĩa với việc đào tạo không đáp ứng được thực tiễn phát triển,... không thể hấp dẫn người học...

Với những lý do kể trên thì nguy cơ tụt hậu của các cơ sở đào tạo lĩnh vực công nghiệp chế biến gỗ và lâm sản là nhãn tiền nếu như không có giải pháp tháo gỡ phù hợp. Không có cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ thực hành, thí nghiệm, đặc biệt là những trang thiết bị tiên tiến, hiện đại, các cơ sở đào tạo khó có thể tiếp cận, cập nhật công nghệ mới hiện đại, và chắc chắn sẽ không thực hiện nổi sứ mạng dẫn đường, đi trước, tư vấn cho doanh nghiệp trong phát triển khoa học công nghệ.

4. ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRÌNH ĐỘ ĐẠI HỌC TRONG LĨNH VỰC CÔNG NGHIỆP CHẾ BIẾN GỖ VÀ LÂM SẢN

4.1. Đổi mới chương trình và nội dung đào tạo thích ứng với tình hình mới

Đổi mới chương trình và nội dung đào tạo không chỉ là để bắt nhịp kịp với sự phát triển của khoa học kỹ thuật mà còn là để thích ứng với những phương thức đào tạo mới, những điều kiện đặc thù của từng giai đoạn phát triển. Trong giai đoạn này, chúng ta cần tập trung một số hướng đổi mới như sau:

- Đổi mới chương trình đào tạo, tập trung vào các kiến thức, kỹ năng chuyên nghiệp hơn, xây dựng chuẩn đầu ra theo vị trí việc làm thực tế. Bám sát thực tiễn, xác định rõ các trọng tâm kiến thức kỹ năng cần cho doanh nghiệp, xác định rõ điểm yếu cần khắc phục, cải tiến để xây dựng chương trình. Điều chỉnh chương trình đào tạo phù hợp hơn với yêu cầu thực tế xã hội bằng việc tham vấn lấy ý kiến từ phía doanh nghiệp về các tiêu chuẩn đầu ra của người học, xây dựng chuẩn đầu ra trên cơ sở tham chiếu chuẩn đầu vào của doanh nghiệp. Một số vị trí công việc mà nhu cầu thực tế đang rất quan tâm là: thiết kế sản phẩm; tổ chức và quản lý sản xuất; thương mại, cung ứng; vận hành và duy trì sản xuất; KCS...

- Phân định lại các khối kiến thức, kỹ năng cho rõ ràng để có thể vận dụng phương thức đào tạo một cách linh hoạt. Phần kiến thức chuyên ngành cần được xây dựng và tổ chức đào tạo theo hướng chuyên môn hóa để sinh viên sau khi ra trường có được những kiến thức và kỹ năng đủ chín để thực hiện công việc.

- Tăng cường thời lượng cho các kiến thức thực tế, kỹ năng thực hành, quản lý và vận hành máy, thiết bị hiện đại, các kỹ năng xử lý tình huống công việc được rút ra từ thực tế. Bổ sung các nội dung rèn nghề tại cơ sở thực tế với thời lượng thích hợp vào chương trình đào tạo, tạo điều kiện tốt nhất cho người học tiếp cận môi trường lao động thực tế, giúp người học có cơ hội cọ sát, rèn luyện các kỹ năng cứng và kỹ năng mềm cho người học.

- Chú trọng cập nhật công nghệ hiện đại, những vấn đề có giá trị gia tăng cao trong chuỗi sản xuất: Trí tuệ nhân tạo, tự động hóa, gia công chính xác, hiệu năng

cao, bảo vệ môi trường, các kiến thức về quản lý nhà nước, hội nhập và thương mại quốc tế trong lĩnh vực chế biến gỗ và lâm sản.

4.2. Phát triển các hình thức đào tạo phù hợp hơn với điều kiện thực tiễn

Triển khai các mô hình đào tạo, nghiên cứu tại doanh nghiệp, học đi đôi với hành (theo học kỳ doanh nghiệp). Đưa sinh viên về các nhà máy học tập, một mặt tăng được kỹ năng của sinh viên, một mặt tạo điều kiện cho sinh viên tiếp xúc với môi trường thực tiễn, tiếp xúc với những trang thiết bị tiên tiến, hiện đại, mà không phải cơ sở đào tạo nào cũng được trang bị.

Xây dựng và phát triển mô hình đào tạo trong sản xuất và sản xuất trong đào tạo để nhanh chóng có được số lượng và chất lượng nguồn nhân lực phù hợp. Cụ thể, đào tạo trong sản xuất là doanh nghiệp có thể nâng cấp đội ngũ tại chỗ của mình bằng cách liên kết với cơ sở đào tạo, triển khai các hoạt động đào tạo tại doanh nghiệp. Sản xuất trong đào tạo là hình thức mà người học trong quá trình học tập, thực hành dưới hình thức rèn nghề có thể tham gia sản xuất cùng doanh nghiệp ở một số vị trí việc làm nhất định.

Đối với một số nội dung, chúng ta cũng có thể xem xét tới hình thức đào tạo từ xa, đào tạo trực tuyến, tạo điều kiện tốt nhất cho người tham gia giảng dạy và học tập. Khi vận các phương thức đào tạo này, chúng ta cần hết sức lưu ý phát triển hệ thống đánh giá, đảm bảo chất lượng cho phù hợp.

4.3. Áp dụng các biện pháp, chính sách quản lý nhà nước, hỗ trợ, khuyến khích, thúc đẩy phát triển đào tạo nhân lực chất lượng cao cho lĩnh vực chế biến gỗ và lâm sản

Như chúng ta đều biết, đối với một số ngành nghề có sức hút kém trong khối nông lâm, nếu chúng ta không có những chính sách vĩ mô để can thiệp, điều chỉnh, cứ thả nổi theo cơ chế thị trường thì rất dễ dẫn đến những hậu quả khôn lường. Nhẹ thì thiếu hụt nhân lực cục bộ, nghiêm trọng hơn là dẫn đến trình độ kém phát triển của toàn ngành hay lĩnh vực đó do tính chọn lọc xã hội tạo ra. Nghiêm trọng hơn nữa khi ta bỏ ngỏ, cho phát triển tự do, đến một mức độ nào đó, một số ngành nghề của chúng ta sẽ bị triệt tiêu, mất tính đa dạng ngành nghề, có nguy cơ mất khả năng ứng phó biến cố trong phát triển vĩ mô của Đất nước.

Chúng ta cần nhanh chóng đưa ra những biện pháp, chính sách phù hợp để hỗ trợ, hoặc trực tiếp hoặc gián tiếp thúc đẩy ngành công nghiệp chế biến gỗ và lâm sản phát triển. Các biện pháp có thể là: hỗ trợ truyền thông, tuyên truyền quảng bá lĩnh vực công nghiệp chế biến gỗ và lâm sản; hỗ trợ học bổng nhà nước cho người học; ưu tiên đầu tư trang thiết bị thực hành thí nghiệm hiện đại cho các cơ sở đào tạo; khuyến khích các hiệp hội, doanh nghiệp tổ chức đào tạo nguồn nhân lực...

4.4. Hợp tác toàn diện giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp để thực hiện nhiệm vụ đào tạo, tăng cường truyền thông, quảng bá, thay đổi nhận thức xã hội, thu hút người học

Cơ sở đào tạo và doanh nghiệp cần có sự hợp tác toàn diện để triển khai các nội dung đào tạo. Doanh nghiệp có thể tham gia sâu rộng hơn vào quá trình đào tạo này, từ xây dựng chương trình, xây dựng chuẩn đầu ra đến trực tiếp tham gia quá trình giảng dạy, hướng dẫn tốt nghiệp, kiểm tra đánh giá quá trình học tập của sinh viên... Các doanh nghiệp là đơn vị sử dụng lao động một mặt hỗ trợ cơ sở đào tạo trong vấn đề địa bàn thực hành, thực tập, một mặt thường xuyên giữ liên lạc thông tin tới cơ sở đào tạo những vấn đề mới mà thực tế phát sinh để các cơ sở đào tạo này kịp thời điều chỉnh nội dung và phương thức đào tạo cho phù hợp với thực tế đòi hỏi.

Doanh nghiệp có thể cùng cơ sở đào tạo, tham gia tuyên truyền, quảng bá tuyển sinh, xây dựng hình ảnh doanh nghiệp, hình ảnh nhà trường, cải thiện hình ảnh, nâng cao uy tín và vị thế doanh nghiệp và cơ sở đào tạo lĩnh vực chế biến gỗ và lâm sản trong xã hội.

Tăng cường tổ chức các diễn đàn, thể hiện rõ hơn nữa vai trò của ngành công nghiệp chế biến gỗ và lâm sản với sự phát triển chung của xã hội, đồng thời để toàn thể người dân nắm được tình hình phát triển thực tiễn, nhu cầu về nhân lực và cơ hội phát triển trong lĩnh vực chế biến gỗ và lâm sản.

Doanh nghiệp và cơ sở đào tạo cần hợp tác chặt chẽ với nhau hơn nữa trong công tác nghiên cứu khoa học. Cơ sở đào tạo cần thể hiện rõ vai trò của đào tạo, nghiên cứu khoa học với doanh nghiệp và xã hội.

5. KẾT LUẬN

Công nghiệp chế biến gỗ và lâm sản là lĩnh vực đã và đang phát triển rất mạnh trong những năm gần đây. Nhiều thành tựu, kỷ lục về kim ngạch xuất khẩu sản phẩm gỗ và lâm sản ngoài gỗ đã được ghi nhận, ngành công nghiệp chế biến gỗ và nội thất đã được Chính phủ xác định là ngành kinh tế mũi nhọn của Việt Nam.

Tuy nhiên, sự phát triển nhanh chóng của lĩnh vực chế biến gỗ và lâm sản cũng phải đối mặt với nhiều thách thức trong thời gian tới. Một trong những thách thức lớn mà chúng ta cần khắc phục trong trước mắt và lâu dài, đó chính là vấn đề nhân lực hạn chế cả về số lượng và chất lượng. Đào tạo nhân lực chất lượng cao thì đang trong bối cảnh chịu sự cạnh tranh mạnh mẽ bởi các ngành nghề khác, tính hấp dẫn nghề nghiệp hạn chế, vị thế của các trường cơ sở đào tạo trong lĩnh vực chuyên môn chưa cao... Với một số thực trạng là: đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế, chương trình đào tạo còn nặng lý thuyết, hàn lâm, cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ đào tạo, nghiên cứu hạn chế, khó theo kịp tốc độ phát triển của thực tiễn sản xuất...

Để khắc phục những khó khăn kể trên, chúng ta cần định hướng và thực hiện đồng bộ các giải pháp: đổi mới chương trình và nội dung đào tạo thích ứng với tình hình mới; phát triển các hình thức đào tạo phù hợp hơn với thực tế; áp dụng các biện pháp, chính sách quản lý nhà nước hỗ trợ, khuyến khích, thúc đẩy phát triển; hợp tác toàn diện giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp để thực hiện nhiệm vụ đào tạo, tăng cường truyền thông, quảng bá, thay đổi nhận thức xã hội, thu hút người học.

Tóm lại, để có được nguồn nhân lực chất lượng cao đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng trong lĩnh vực công nghiệp chế biến gỗ và lâm sản, chúng ta cần có những giải pháp đồng bộ, đồng thời tiến hành trên nhiều lĩnh vực với sự hợp tác tương hỗ của nhiều thành phần tham gia.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Thủ tướng Chính phủ: *Chỉ thị Số 08/CT-TTg ngày 28 tháng 3 năm 2019 Về một số nhiệm vụ, giải pháp phát triển nhanh và bền vững ngành công nghiệp chế biến gỗ và lâm sản ngoài gỗ phục vụ xuất khẩu*. Công báo số 377+378 ngày 07 tháng 4 năm 2019.

2. The Leader: *Ba thách thức lớn với ngành chế biến gỗ và nội thất*. 05/2/2020.

3. Xuân Anh: *Đột phá tăng trưởng ngành gỗ*. TTXVN. 25/2/2020.

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LĨNH VỰC CƠ KHÍ VÀ TỰ ĐỘNG HÓA TRONG SẢN XUẤT NÔNG LÂM NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG THÔN

***PGS.TS. Dương Văn Tài, TS. Nguyễn Văn Tựu
Trường Đại học Lâm nghiệp***

Tóm tắt

Dựa vào dữ liệu thống kê về số lượng lao động đang làm việc trong khu vực nông lâm nghiệp và tỷ lệ lao động đã qua đào tạo (từ trình độ kỹ thuật sơ cấp nghề trở lên), bài viết một mặt đã tiến hành phân tích thực trạng và nhu cầu lao động cho sản xuất nông lâm nghiệp và phát triển nông thôn nói chung, phân tích xu thế tất yếu của việc áp dụng cơ khí hóa, tự động hóa vào trong sản xuất nông lâm nghiệp trong thời đại công nghiệp 4.0 nói riêng, từ đó nêu bật được sự cần thiết của việc phát triển nguồn nhân lực cho lĩnh vực này. Mặt khác, dựa vào số liệu về dự báo nhu cầu lao động qua đào tạo cho sản xuất nông lâm nghiệp và phát triển nông thôn đến năm 2020, các mục tiêu cần đạt được trong sản xuất nông lâm nghiệp tầm nhìn 2030, bài viết đã phân tích và đưa ra hai nhóm giải pháp cho phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực cơ khí và tự động hóa trong sản xuất nông lâm nghiệp và phát triển nông thôn.

Từ khóa: *Nguồn nhân lực; Cơ khí và tự động hóa; Đào tạo nhân lực; Nông lâm nghiệp; Phát triển nông thôn.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa ngày càng sâu rộng như hiện nay, thì việc phát huy lợi thế vùng miền, lợi thế về điều kiện thổ nhưỡng, khí hậu trong sản xuất nông lâm nghiệp để chiếm lĩnh ưu thế trong chuỗi cung ứng sản phẩm nông lâm nghiệp có ý nghĩa vô cùng quan trọng nhằm nâng cao vị thế và tầm quan trọng của ngành nông nghiệp nước ta. Đặc biệt là trong giai đoạn hiện nay, khi mà cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 (Industry 4.0) đã và đang mở ra cơ hội cạnh tranh sòng phẳng cho tất cả các nước trong đó có Việt Nam. Đây là cơ hội rất thuận lợi để Việt Nam phát huy lợi thế trong sản xuất nông nghiệp, bởi nước ta có diện tích đất canh tác nông lâm nghiệp rộng lớn, bao gồm 9,59 triệu ha đất sản xuất nông nghiệp, 16,2÷16,5 triệu ha đất lâm nghiệp, đất nuôi trồng thủy sản là 790 ngàn ha và đất sản xuất muối là 14,5 ngàn ha [4]. Cộng với các điều kiện thuận lợi khác như đất đai màu mỡ, khí hậu nắng ẩm mưa nhiều, hệ thống sông ngòi dày đặc và đặc biệt là với trên 3000 km bờ biển trải dọc từ bắc tới nam là những điều kiện tự nhiên hết sức thuận lợi cho nước ta phát triển nông nghiệp theo hướng sản xuất hàng hóa và cạnh tranh mẫu lớn như đã đề ra trong Quy hoạch tổng thể phát triển sản xuất nông nghiệp đến năm 2020 và tầm nhìn 2030 đã được Thủ tướng chính phủ phê duyệt trong quyết định số 124/QĐ-TTg ngày 02 tháng 2 năm 2012 [4].

Bên cạnh những thuận lợi và cơ hội nêu trên, thì ngành nông nghiệp của Việt Nam cũng đang đứng trước những thách thức không nhỏ đến từ nhiều mặt mà nổi trội lên đó là sự cạnh tranh về giá cả hàng hóa, năng suất lao động, chất lượng sản phẩm

nông nghiệp với các nước trong khu vực và trên thế giới; biến đổi khí hậu, dịch bệnh,... gây ảnh hưởng không nhỏ đến năng suất và sản lượng trong sản xuất nông nghiệp. Để giải quyết vấn đề nêu trên một mặt rất cần sự chung tay và vào cuộc của cả hệ thống chính trị trong việc cải cách thủ tục hành chính, ban hành các văn bản quy phạm pháp luật, tiêu chuẩn, quy chuẩn trong sản xuất nông nghiệp, mặt khác cần phải đào tạo phát triển và thu hút nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao về cơ khí hóa và tự động hóa vào làm việc trong lĩnh vực sản xuất nông lâm nghiệp để tăng cường và đẩy nhanh việc áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật vào sản xuất nông lâm nghiệp nhằm nâng cao năng suất và chất lượng hàng hóa nông sản.

2. THỰC TRẠNG VÀ NHU CẦU VỀ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LĨNH VỰC SẢN XUẤT NÔNG LÂM NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG THÔN

Theo số liệu thống kê của Bộ NN&PTNT, năm 2019, cả nước có 12.581 doanh nghiệp đầu tư vào sản xuất nông nghiệp và hàng triệu hộ gia đình đang sinh sống bằng nghề nông lâm nghiệp [1, 2]. Và theo số liệu công bố của Tổng cục thống kê, tính đến hết quý I năm 2019, tổng số lao động từ 15 tuổi trở lên có việc làm trên cả nước ước tính là 54,3 triệu người, trong đó số lao động đã qua đào tạo từ trình độ “Sơ cấp nghề” trở lên ước tính là 12,1 triệu người (chiếm 22,2% số lao động có việc làm của toàn quốc); số lao động có việc làm trong khu vực khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản ước tính là 19,2 triệu người, chiếm 35,3% tổng số lao động trong cả nước [1].

Như vậy, có thể thấy nhu cầu lao động trong lĩnh vực sản xuất nông lâm nghiệp là rất lớn và theo số liệu dự báo đến năm 2020, nguồn nhân lực khối ngành nông lâm ngư nghiệp sẽ thiếu khoảng 3,2 triệu lao động qua đào tạo [3]. Đây là một con số rất lớn, đặt ra bài toán cũng như nhiệm vụ và trọng trách to lớn cho các trường đại học, cao đẳng, trung cấp nghề trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

3. CƠ KHÍ HÓA VÀ TỰ ĐỘNG HÓA TRONG SẢN XUẤT NÔNG LÂM NGHIỆP - XU HƯỚNG TẤT YẾU CỦA SẢN XUẤT NÔNG NGHIỆP TRONG THỜI ĐẠI CÔNG NGHIỆP 4.0

Để đạt được mục tiêu về phát triển sản xuất nông nghiệp như đề ra ở mục “b) Tầm nhìn năm 2030” trong “Quy hoạch tổng thể phát triển sản xuất ngành nông nghiệp đến năm 2020 và tầm nhìn đến 2030” đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt, cụ thể là: Cơ cấu ngành nông lâm thủy sản đến năm 2030: Nông nghiệp 55%, lâm nghiệp 1,5%, thủy sản 43,5%; tốc độ tăng trưởng GDP nông lâm thủy sản bình quân từ 3 - 3,2%/năm; tốc độ tăng trưởng giá trị sản xuất nông lâm thủy sản 4 - 4,3%/năm; kim ngạch xuất khẩu nông lâm thủy sản đạt 60 tỷ USD, trong đó nông nghiệp 30 tỷ USD, lâm nghiệp 10 tỷ USD, thủy sản 20 tỷ USD; giá trị sản lượng trên 1 ha đất sản xuất nông nghiệp đạt bình quân 100 - 120 triệu đồng [4], đòi hỏi phải đẩy mạnh áp dụng các tiến bộ khoa học, áp dụng công nghệ cao vào sản xuất nông lâm nghiệp.

Việc áp dụng nhanh tiến bộ khoa học công nghệ vào sản xuất nông nghiệp cùng với đào tạo nhân lực cho ngành này vừa là đòi hỏi cấp bách vừa là với xu thế

phát triển chung của toàn ngành, đồng thời phù hợp với quan điểm “*phát triển sản xuất nông nghiệp trên cơ sở đổi mới tư duy, tiếp cận thị trường, kết hợp ứng dụng nhanh các thành tựu khoa học, công nghệ, sử dụng hiệu quả nguồn tài nguyên đất, nước, nhân lực được đào tạo, thích ứng với biến đổi khí hậu, bảo vệ môi trường sinh thái để khai thác có hiệu quả lợi thế về điều kiện tự nhiên của mỗi vùng, mỗi địa phương*” (Trích quan điểm quy hoạch 2. [4]).

Để có thể áp dụng được các tiến bộ khoa học công nghệ vào sản xuất nông lâm nghiệp thì cần thiết phải có đội ngũ cán bộ kỹ thuật được đào tạo bài bản, có trình độ chuyên môn phù hợp làm việc trong lĩnh vực sản xuất nông lâm nghiệp và phát triển nông thôn. Thực tế cho thấy, với số lượng doanh nghiệp đầu tư vào sản xuất nông nghiệp ngày càng tăng như hiện nay thì đòi hỏi một số lượng lớn các cán bộ kỹ thuật không chỉ là cán bộ kỹ thuật về trồng trọt và chăn nuôi mà còn cần một lượng lớn các cán bộ kỹ thuật về cơ khí, tự động hóa nhằm đưa máy móc, thiết bị, hệ thống canh tác thông minh, hệ thống chăm sóc, thu hoạch tự động vào áp dụng trong quy trình sản xuất nông nghiệp. Đội ngũ cán bộ kỹ thuật cơ khí, tự động hóa này có nhiệm vụ thiết kế, lắp đặt, vận hành, bảo dưỡng, bảo trì các máy móc, thiết bị cũng như áp dụng các giải pháp công nghệ kỹ thuật tiên tiến, hiện đại vào trong sản xuất nông lâm nghiệp.

4. THỰC TRẠNG VỀ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LĨNH VỰC CƠ KHÍ VÀ TỰ ĐỘNG HÓA TRONG SẢN XUẤT NÔNG LÂM NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG THÔN

Theo quan sát của giới chuyên gia và các nhà phân tích lao động cho thấy, trong 5 năm trở lại đây, cơ cấu lao động có sự dịch chuyển từ khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản sang khu vực công nghiệp, xây dựng và dịch vụ. Đây là xu hướng chuyển dịch tất yếu do quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn. Tuy nhiên, ở vùng các vùng nông thôn, thậm chí là ở cả một số vùng thành thị thì tỷ lệ lao động giản đơn vẫn chiếm tỷ lệ lớn (chiếm 35% lao động có việc làm trên toàn quốc), và trong số này chỉ có 22,2% số lao động được đào tạo chuyên môn kỹ thuật từ trình độ sơ cấp nghề trở lên. Như vậy, vẫn còn gần 80% lao động chưa qua đào tạo. Đây là một lực cản lớn trong bối cảnh phát triển sản xuất đòi hỏi ngày càng cao về chất lượng sản phẩm, sự cạnh tranh khốc liệt về giá cả,... Điều này, một lần nữa đặt ra vấn đề cho các nhà hoạch định chính sách và các cơ sở đào tạo (bao gồm các trường đại học, cao đẳng, trung cấp nghề) nhiệm vụ và trọng trách to lớn là làm thế nào để tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo, từ đó nâng cao trình độ sản xuất, nâng cao năng suất lao động và chất lượng sản phẩm.

Theo thống kê, hiện nay trên cả nước có khoảng trên 20 cơ sở đào tạo, trường đại học, cao đẳng và trung cấp nghề chuyên đào tạo về nông, lâm nghiệp và phát triển nông thôn, như Đại học Lâm nghiệp, Học viện Nông nghiệp Việt Nam, Đại học Nông Lâm Bắc Giang, Đại học Nông Lâm Thái Nguyên, Đại học Nông Lâm thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Thủy Lợi, Đại học Thủy sản Nha Trang, Trường Cao đẳng Nông

ng nghiệp và phát triển nông thôn Bắc Bộ, Trường Cao đẳng Nông Lâm Đông Bắc,... Tuy nhiên, với xu thế hội nhập và toàn cầu hóa như hiện nay, các cơ sở đào tạo, trường đại học, cao đẳng thuộc khối ngành này cũng đã và đang chuyển dịch sang hướng đào tạo đa ngành, đa lĩnh vực. Tỷ lệ người học đăng ký vào các ngành nông lâm nghiệp đang có xu hướng giảm dần theo từng năm ngoại trừ ngành chăn nuôi, thú y vẫn có xu hướng gia tăng, còn các ngành như trồng trọt, công nghiệp phát triển nông thôn (công thôn), cơ khí nông - lâm nghiệp, lâm nghiệp, lâm sinh,... rơi vào tình trạng khó tuyển sinh, thậm trí một số ngành nhiều năm liền không tuyển được sinh viên trong khi nhu cầu của xã hội vẫn rất cần. Đây là nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng ngày càng thiếu hụt nguồn nhân lực qua đào tạo nhất là nhân lực có trình độ đại học trong sản xuất nông lâm nghiệp và phát triển nông thôn.

5. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LĨNH VỰC CƠ KHÍ VÀ TỰ ĐỘNG HÓA TRONG SẢN XUẤT NÔNG LÂM NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG THÔN

5.1. Giải pháp vĩ mô cho phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực cơ khí và tự động hóa trong sản xuất nông lâm nghiệp và phát triển nông thôn

Chuyển dịch cơ cấu lao động là xu thế tất yếu trong sự phát triển của xã hội, tuy nhiên cần có sự điều tiết mang tính vĩ mô từ các nhà hoạch định chính sách nhằm tránh mất cân đối trong cơ cấu lao động, dẫn đến có ngành thì thừa nhân lực, có ngành lại thiếu trầm trọng nhân lực qua đào tạo, nhất là trong lĩnh vực sản xuất nông lâm nghiệp và phát triển nông thôn. Để thực hiện được điều này, cần thiết phải có sự vào cuộc cả hệ thống chính trị, sự phối hợp giữa các nhà hoạch định chính sách, các nhà quản lý và các chuyên gia trong lĩnh vực phát triển nông nghiệp nông thôn trong việc xây dựng các chính sách, quy định về việc sử dụng lao động trong lĩnh vực này, theo hướng sau:

- Cần có quy định về tỷ lệ lao động qua đào tạo (từ trình độ trung cấp kỹ thuật trở lên) trong tổng số lao động của các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất nông nghiệp. Theo đó, yêu cầu các doanh nghiệp nếu chưa có đủ số lao động đã qua đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ phù hợp phải tuyển đủ về về tỷ lệ lao động đã qua đào tạo hoặc cử cán bộ kỹ thuật tham gia các lớp đào tạo, tập huấn về chuyên môn, nghiệp vụ tại các cơ sở đào tạo thuộc danh mục các cơ sở đào tạo do cơ quan quản lý có thẩm quyền quy định.

- Có chính sách khuyến khích các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất hoạt động trong lĩnh vực sản xuất nông lâm nghiệp và phát triển nông thôn để họ tuyển đủ lao động qua đào tạo và đúng chuyên môn vào làm việc trong doanh nghiệp hoặc cơ sở sản xuất của họ thông qua chính sách hỗ trợ về vốn vay, ưu đãi thuế, ...

5.2. Giải pháp vi mô cho phát triển nguồn nhân lực có trình độ đại học trong lĩnh vực cơ khí và tự động hóa trong sản xuất nông lâm nghiệp và phát triển nông thôn

a) Về nghiên cứu khoa học trong cơ khí và tự động hóa sản xuất nông lâm nghiệp và phát triển nông thôn

Đẩy mạnh việc nghiên cứu khoa học về cơ giới hóa và tự động hóa trong sản xuất nông lâm nghiệp và phát triển nông thôn theo hướng ứng dụng, tập trung chủ yếu vào các lĩnh vực sau:

(1) Cơ khí hóa và tự động hóa trong bảo vệ thực vật: Nghiên cứu, thiết kế, chế tạo các máy móc, thiết bị bảo vệ thực vật theo dạng phun sương mù, phun khói, thiết bị phun không người lái,... nhằm tiết kiệm thuốc bảo vệ thực vật, giảm thiểu ô nhiễm môi trường và nâng cao năng suất lao động.

(2) Cơ khí hóa và tự động hóa trong tưới nước cho cây trồng, cây ăn quả, rau xanh,...: Nghiên cứu các hệ thống tưới nước thông minh, tự động tưới dựa trên hệ thống cảm biến về nhiệt độ, ánh sáng, độ ẩm đất,...; hệ thống tưới nhỏ giọt tại các vùng khô hạn, hệ thống tưới phun mưa tại các vùng có nguồn nước dồi dào,...

(3) Cơ khí hóa và tự động hóa trong tiêu độc, khử trùng chuồng trại, vật nuôi: Nghiên cứu, thiết kế chế tạo các máy móc, thiết bị, hệ thống phun thuốc tiêu độc khử trùng tự động cho chuồng trại chăn nuôi; hệ thống tiêu hủy gia súc gia, gia cầm chết do dịch bệnh,... nhằm giảm thiểu ô nhiễm môi trường, tiêu hủy tận gốc mầm bệnh tránh nguy cơ tái lây nhiễm.

(4) Cơ khí hóa và tự động hóa trong khâu thu hoạch, phân loại nông sản: Nghiên cứu, thiết kế và chế tạo các máy móc, thiết bị cơ giới hóa, tự động hóa khâu thu hoạch nông sản, như hệ thống máy thu hoạch dựa tự động, máy thu hoạch thanh long tự động, máy phân loại cam tự động,...

(5) Cơ giới hóa và tự động hóa trong sản xuất lâm nghiệp: Với đặc thù của sản xuất lâm nghiệp là địa hình rộng, độ dốc cao, giao thông đi lại khó khăn. Do vậy, để tiến hành cơ giới hóa và tự động hóa trong sản xuất lâm nghiệp thì cần giải quyết nút thắt đó là mạng lưới đường giao thông lâm nghiệp. Cần tập trung nghiên cứu thiết kế, quy hoạch mạng lưới đường giao thông lâm nghiệp hoàn chỉnh dùng làm cơ sở khoa học cho các tỉnh, địa phương có rừng lấy đó làm căn cứ để đề xuất xây dựng hệ thống đường giao thông lâm nghiệp. Hệ thống đường giao thông lâm nghiệp vừa là đường giao thông nông thôn miền núi, vừa là đường lâm nghiệp phục vụ cho việc trồng, chăm sóc rừng, khai thác và vận chuyển lâm sản.

b) Về đào tạo nguồn nhân lực có trình độ đại học trong lĩnh vực cơ khí và tự động hóa trong sản xuất nông lâm nghiệp và phát triển nông thôn

Nâng cao chất lượng đào tạo là giải pháp cốt lõi một mặt mang tính quyết định sự thành công trong công tác đào tạo kỹ sư của các trường đại học. Mặt khác nâng

cao chất lượng đào tạo là thước đo đánh giá uy tín của cơ sở đào tạo, từ đó thu hút sự quan tâm và niềm tin của người học đối với cơ sở đào tạo. Để nâng cao chất lượng đào tạo kỹ sư nói chung và kỹ sư các ngành cơ khí, tự động hóa đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao cho sản xuất nông lâm nghiệp và phát triển nông thôn, các cơ sở đào tạo đại học cần thực hiện một số giải pháp sau:

Đầu tư nâng cấp hoặc xây mới các phòng thí nghiệm, xưởng thực hành thực tập cho nghề nghiệp cho sinh viên khối các ngành kỹ thuật cơ khí, cơ điện tử theo hướng tinh gọn, hiện đại và cập nhật phục vụ cho đào tạo và nghiên cứu khoa học. Trong đó, mỗi trường hoặc viện nghiên cứu cần đầu tư xây dựng từ 01 đến 02 phòng thí nghiệm (hoặc phòng thí nghiệm đo lường khảo nghiệm máy) trọng điểm quốc gia về lĩnh vực mà đơn vị mình có thế mạnh. Các phòng thí nghiệm trọng điểm này, ngoài việc dùng cho việc đào tạo và nghiên cứu khoa học ra, thì còn được dùng để đánh giá, kiểm định chất lượng các sản phẩm mới, chất lượng các máy móc, thiết bị mới thiết kế chế tạo, các sản phẩm của nghiên cứu khoa học trong lĩnh vực cơ khí, tự động hóa nói chung và cơ khí, tự động hóa ứng dụng trong sản xuất nông lâm nghiệp và phát triển nông thôn nói riêng.

Ngoài ra, trong đào tạo kỹ sư trình độ đại học, bên cạnh việc chuẩn hóa hệ thống giáo trình bài giảng, thư viện, giảng đường,... thì cần có chính sách khuyến khích thu hút nhân tài trong lĩnh vực cơ khí, tự động hóa, cơ điện tử vào làm công tác giảng dạy và nghiên cứu về cơ giới hóa, tự động hóa ứng dụng trong sản xuất nông lâm nghiệp và phát triển nông thôn. Bởi lẽ có thầy giỏi thì ắt sẽ có trò giỏi. Đây cũng là giải pháp được nhiều trường Đại học trên thế giới áp dụng.

Rà soát nội dung và chương trình đào tạo, nhằm xây dựng chương trình đào tạo kỹ sư cơ khí, kỹ sư tự động hóa, cơ điện tử theo định hướng ***“nghiên cứu kết hợp ứng dụng”*** để các kỹ sư ra ngay sau khi tốt nghiệp có thể làm việc đúng chuyên môn được ngay mà không cần phải đào tạo lại. Muốn vậy, nhà trường cần hợp tác chặt chẽ với các doanh nghiệp trong việc đào tạo và chuyển giao khoa học công nghệ. Nhà trường và doanh nghiệp cần có các ký kết, thỏa thuận hợp tác cụ thể như: Doanh nghiệp tạo điều kiện về địa bàn, điều kiện thực hành thực tập cho sinh viên đến thực tập theo kế hoạch “học kỳ doanh nghiệp” của nhà trường; Còn nhà trường hỗ trợ doanh nghiệp trong việc đẩy mạnh việc áp dụng tiến bộ khoa học công nghệ vào sản xuất hoặc chuyển giao miễn phí (hoặc hợp tác chuyển giao) thành quả nghiên cứu khoa học của Nhà trường cho doanh nghiệp có hợp tác trong đào tạo sinh viên.

6. KẾT LUẬN

Cơ khí hóa, tự động hóa trong sản xuất nông lâm nghiệp và phát triển nông thôn là xu thế tất yếu trong thời đại công nghiệp 4.0 nhằm đẩy nhanh tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, hội nhập quốc tế và phát triển. Trong đó, yếu tố then chốt để thực hiện thành công việc cơ khí hóa, tự động hóa trong sản xuất nông lâm nghiệp và phát triển nông thôn đó chính là nguồn lực con người. Sản xuất nông lâm

ng nghiệp theo hướng hàng hóa đang là xu thế tất yếu trong thời đại công nghiệp 4.0, trong đó phát triển nông nghiệp sạch, nông nghiệp chất lượng cao cần một số lượng lớn các chuyên gia, các kỹ sư về cơ khí và tự động hóa nhằm đẩy mạnh tiến trình ứng dụng khoa học kỹ thuật vào sản xuất nhằm nâng cao năng suất sản xuất, chất lượng hàng hóa đáp ứng cho nhu cầu tiêu thụ trong nước và xuất khẩu. Trong đó, cần chú trọng và tập trung nguồn lực cho phát triển sản xuất nông lâm nghiệp chất lượng cao để có các sản phẩm hàng hóa nông lâm sản có chất lượng tốt, sức cạnh tranh cao, phù hợp các tiêu chuẩn về an toàn vệ sinh thực phẩm để phục vụ cho thị trường trong nước và xuất khẩu sang thị trường các nước châu Âu là vô cùng cần thiết và có ý nghĩa thiết thực trong phát triển nông nghiệp nông thôn nước ta.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban chỉ đạo tổng điều tra dân số và nhà ở Trung Ương (2019). Kết quả tổng điều tra dân số và nhà ở thời điểm 0 giờ ngày 01 tháng 4 năm 2019. Nhà xuất bản thống kê, Hà Nội.
2. Đỗ Hương. Tăng hơn 25% số doanh nghiệp đầu tư vào nông nghiệp. <http://baohinhphu.vn/Kinh-te/Tang-hon-25-so-doanh-nghiep-dau-tu-vao-nong-nghiep/383280.vgp>, 23/12/2019.
3. Hùng Quân. Thiếu hụt trầm trọng nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực nông nghiệp. <http://cand.com.vn/Kinh-te/Thieu-hut-tram-trong-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-trong-linh-vuc-nong-nghiep-543214/> 01/05/2019
4. Thủ tướng Chính phủ: Quyết định số 124/QĐ-TTg ngày 02 tháng 2 năm 2012, Quyết định Phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển sản xuất ngành nông nghiệp đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030.

GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG LĨNH VỰC QUẢN LÝ ĐẤT ĐAI, BẤT ĐỘNG SẢN, KHOA HỌC CÂY TRỒNG ĐÁP ỨNG NHU CẦU XÃ HỘI VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG LÂM NGHIỆP VÀ XÂY DỰNG NÔNG THÔN MỚI

TS. Nguyễn Bá Long
Trường Đại học Lâm nghiệp

1. BỐI CẢNH

Hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang ảnh hưởng mạnh mẽ tới thị trường lao động nước ta, làm thay đổi cơ cấu lao động, tạo ra sự cạnh tranh ngày càng khốc liệt về việc làm ở tất cả các lĩnh vực và các khu vực kinh tế khác nhau (Nhà nước và tư nhân). Trong đó, ngành quản lý đất đai, bất động sản, khoa học cây trồng là những ngành có những đặc thù riêng như ngành quản lý đất đai đang phát triển theo hướng xây dựng hệ thống quản lý đất đai hiện đại, đa mục tiêu, thị trường bất động sản luôn “khát” nhân lực và chủ trương phát triển nông nghiệp công nghệ cao, tái cơ cấu ngành nông nghiệp cần đội ngũ nhân lực có trình độ để đảm trách. Điều này đặt ra yêu cầu mới cho công tác đào tạo nguồn nhân lực tại các trường đại học.

Văn kiện Đại hội XII của Đảng cũng nhấn mạnh và quan tâm đặc biệt đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, xác định đây là một kế sách, quốc sách hàng đầu, tiêu điểm của sự phát triển, mang tính đột phá, khai mở con đường phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong thế kỷ XXI, khẳng định triết lý giáo dục nước nhà “dạy người, dạy chữ, dạy nghề”.

Nghị quyết 29 đặt ra cho ngành GD-ĐT là phải tạo ra một đội ngũ nhân lực chất lượng cao, đủ đức, đủ tài để phục vụ sự phát triển chung của đất nước. Cụ thể: “Đối với giáo dục đại học, tập trung đào tạo nhân lực trình độ cao, bồi dưỡng nhân tài, phát triển phẩm chất và năng lực tự học, tự làm giàu tri thức, sáng tạo của người học”. Nghị quyết Hội nghị Trung ương 5 (khóa XII) nhấn mạnh: “Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, tranh thủ những cơ hội và thành tựu của cuộc CMCN 4.0”.

Ông cha ta thường nói: “Hiền tài là nguyên khí của quốc gia”. C. Mác cho rằng, con người là yếu tố số một của lực lượng sản xuất. Nhà tương lai học người Mỹ, Alvin Toffler nhấn mạnh vai trò của lao động trí thức: “Tiền bạc tiêu mãi cũng hết, quyền lực rồi sẽ mất; chỉ có trí tuệ của con người thì khi sử dụng không những không mất đi mà còn lớn lên”[16].

2. PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO NGÀNH QUẢN LÝ ĐẤT, ĐAI, BẤT ĐỘNG SẢN VÀ KHOA HỌC CÂY TRỒNG - CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC

2.1. Khái niệm và thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam

Nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC) là những lao động có sức khỏe tốt, được đào tạo dài hạn, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật và tay nghề cao, có phẩm chất đạo đức, có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi của xã hội, công nghệ, có khả năng sáng tạo để tạo ra những đột phá cho phát triển, nâng cao hiệu quả quản lý, sản xuất, tạo ra giá trị gia tăng ngày càng cao, đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội đất nước. Tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao là: Thê lực; trí lực; nhân cách, năng động, sáng tạo [9].NNLCLC thường được đào tạo ở trình độ cao đẳng trở lên, có kiến thức và kỹ năng để làm các công việc phức tạp, có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi của công nghệ và vận dụng sáng tạo những kiến thức, những kỹ năng đã được đào tạo trong quá trình lao động sản xuất. Phát triển nguồn nhân lực này chính là một trong những giải pháp tối ưu để phát triển xã hội, phát triển đất nước [5].

Tình trạng thiếu hụt NNLCLC trong thị trường lao động dẫn đến tình trạng vừa thừa vừa thiếu. Nhiều lao động thất nghiệp do không đáp ứng được yêu cầu công việc và đòi hỏi của doanh nghiệp. Theo Tổng cục Thống kê, tỷ lệ thất nghiệp trong quý I/2020 là 2,22%, tăng 0,07% so với quý trước và 0,05% so với cùng kỳ năm trước. Có khoảng 84.8% doanh nghiệp được khảo sát cho biết gặp khó khăn do ảnh hưởng của dịch Covid-19 [7], số người tham gia bảo hiểm thất nghiệp tăng bình quân mỗi năm gần 740.000 người [8]. Lao động 15 tuổi trở lên đang làm việc trong quý 1/2020 ước tính 54,2 triệu người, bao gồm 18,2 triệu người đang làm việc ở khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản, chiếm 33,5% tổng số [4].

Bảng 1. Lực lượng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao

Đơn vị tính: triệu người

TT	Trình độ chuyên môn kỹ thuật	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Quý 2 Năm 2018
	Tổng số lực lượng lao động	54,6	54,6	55,16	55,12
1	Đại học trở lên	4,84	5,08	5,37	5,28
2	Cao đẳng (và cao đẳng nghề)	1,65	1,76	1,90	1,92
	Tổng	6,49	6,84	7,27	7,2

Cuối năm 2015, Ngân hàng Anh quốc đã đưa ra dự báo, sẽ có khoảng 95 triệu lao động truyền thống bị mất việc trong vòng 10 - 20 năm tới; hàng loạt nghề nghiệp cũ sẽ mất đi, thị trường lao động tại quốc gia này cũng như quốc tế sẽ phân hóa mạnh mẽ giữa nhóm lao động có kỹ năng thấp và nhóm lao động có kỹ năng cao. Lao động giá rẻ không còn là lợi thế cạnh tranh của các thị trường mới nổi ở khu vực Mỹ Latinh và Châu Á. Từ đó cho thấy cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư (CMCN 4.0) không chỉ đe dọa việc làm của những lao động trình độ thấp mà ngay cả lao động có kỹ năng bậc trung cũng sẽ bị ảnh hưởng, nếu như họ không được trang bị những kỹ năng mới - kỹ năng sáng tạo cho nền kinh tế 4.0. Yêu cầu người lao động phải thay đổi để trở thành nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm thích ứng với quá trình hội nhập, thị trường lao động cạnh tranh cao [3].

Bảng 2. Tỷ lệ thất nghiệp đối với lực lượng có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao

Đơn vị tính: nghìn người

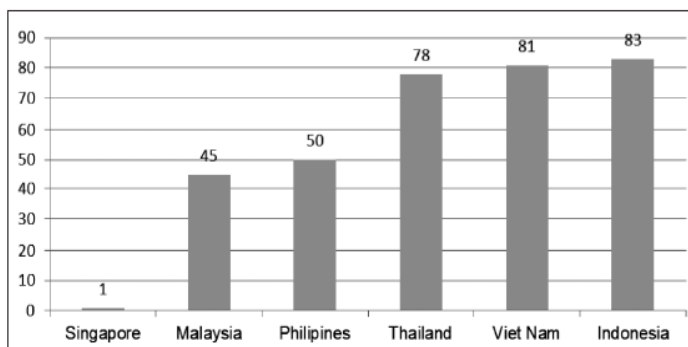
TT	Trình độ chuyên môn kỹ thuật	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Quý 2 Năm 2018
	Tổng số lực lượng lao động thất nghiệp	1.090	1152,5	1071,2	1061,5
1	Đại học trở lên	155,5	218,8	215,3	126,9
2	Cao đẳng (và cao đẳng nghề)	212,1	124,8	78,8	70,8
	Tổng	276,6	343,6	294,1	197,7

(Báo cáo giáo dục Việt Nam, 2016, 2017, quý 2/2018)

Theo Ngân hàng thế giới (2016) nhân lực Việt Nam yếu về chất lượng, thiếu năng động và sáng tạo, tác phong lao động công nghiệp [9]. Thực tế này đòi hỏi nguồn nhân lực giáo dục Việt Nam phải có sự thay đổi căn bản về tầm nhìn, nội dung cũng như cách tiếp cận trước sự đổi mới không ngừng của xã hội [2]. Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới (WB), chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam hiện chỉ đạt 3,79 điểm (thang điểm 10), xếp thứ 11 trong số 12 nước Châu Á tham gia xếp hạng. Chỉ số cạnh tranh của nguồn nhân lực Việt Nam đạt 3,39/10 điểm và năng lực cạnh tranh của nền kinh tế xếp thứ 73/133 quốc gia được xếp hạng. Theo báo cáo Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020 thì năng suất lao động Việt Nam thấp hơn năng suất lao động của Trung Quốc 2,5 lần; thấp hơn Thái Lan 4,2 lần. Tốc độ tăng năng suất lao động bình quân khoảng 4,7% giai đoạn 2011-2017 (so với 9,07% của Trung Quốc) [10], [11].

Thực tế cho thấy kỹ năng lao động nước ta vẫn chưa đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Trong bảng xếp hạng năng lực cạnh tranh 4.0 của Diễn đàn Kinh tế thế giới năm 2018, Việt Nam so với 140 nền kinh tế được đánh giá, tại trụ cột 6 về nhân lực, kỹ năng lao động Việt Nam chỉ đứng thứ 128, năng lực số của người dân chỉ đứng thứ 98, thời gian thực hiện khởi sự kinh doanh đứng thứ 104, số bằng sáng chế chỉ đứng 89. Có thể nói, lao động của chúng ta đang thiếu về kỹ năng mềm, kỹ năng số, kỹ năng sáng tạo, kỹ năng khởi nghiệp [14].

Theo số liệu trong Báo cáo về mức độ sẵn sàng cho nền sản xuất trong tương lai 2018 của WEF, Việt Nam xếp hạng thuộc nhóm cuối trong bảng thứ hạng về lao động có chuyên môn cao, thứ 81/100 thậm chí xếp hạng sau Thái Lan và Philippin trong nhóm các nước ASEAN. Và cũng trong báo cáo này, thứ hạng về chất lượng đào tạo nghề của Việt Nam chỉ ở thứ 80/100, so với trong nhóm các nước ASEAN thì chỉ đứng trước Campuchia (92/100) [15].



Nguồn: WEF Readiness for Future of Production Report 2018

2.2. Kinh nghiệm để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trên thế giới

Thông qua kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở một số quốc gia có thể rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam như:

- Kinh nghiệm nước Mỹ: rất coi trọng môi trường sáng tạo và khuyến khích phát triển nhân tài, bồi dưỡng và thu hút nhân tài trong nhiều lĩnh vực.
- Nhật Bản: chú trọng giáo dục và đào tạo, coi đây là quốc sách hàng đầu; thực hiện chế độ lên lương và tăng thưởng theo thâm niên.
- Hàn Quốc: chú trọng nâng cao chất lượng giáo dục và phương châm học suốt đời. *Đặc biệt tăng cường hợp tác giữa các doanh nghiệp, trường đại học và các cơ sở nghiên cứu*; nâng cao trình độ sử dụng và quản lý nguồn nhân lực, nâng cao tính chuyên nghiệp của nguồn nhân lực trong khu vực công; xây dựng và phát triển thị trường tri thức...
- Singapore: hệ thống giáo dục của nước này rất linh hoạt và luôn hướng đến khả năng, sở thích cũng như năng khiếu của từng học sinh nhằm giúp các em phát huy cao nhất tiềm năng của mình. Bên cạnh việc ứng dụng các tiến bộ của khoa học - công nghệ mới vào giảng dạy, chương trình đào tạo luôn chú trọng vào giáo dục nhân cách, truyền thống văn hóa dân tộc, Chính phủ tạo điều kiện để phát triển, khuyến khích việc liên thông, liên kết với nước ngoài, mời gọi các đại học quốc tế đặt chi nhánh [8].

2.3. Nhu cầu nguồn nhân lực CLC ngành quản lý đất đai, bất động sản, khoa học cây trồng

Để thực hiện thành công Chương trình Mục tiêu quốc gia về xây dựng nông thôn mới và Đề án “Tái cơ cấu ngành nông nghiệp theo hướng nâng cao giá trị gia tăng và phát triển bền vững”, chiến lược phát triển nông nghiệp, chủ trương hiện đại hóa ngành quản lý đất đai, và thời cơ vàng phát triển thị trường bất động sản ở Việt Nam thì việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nói chung trong đó có lĩnh vực quản lý đất đai, nông nghiệp và phát triển nông thôn là một trong những nhân tố cốt lõi, góp phần thực hiện thành công quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn, quản lý bền vững tài nguyên - môi trường và phát triển bền vững thị trường bất động sản.

Đội ngũ nhân lực chất lượng cao là điều kiện góp phần thúc đẩy việc chuyển đổi cơ cấu cây trồng, vật nuôi, tích cực ứng dụng những tiến bộ khoa học - kỹ thuật vào sản xuất, tạo ra nền nông nghiệp sản xuất hàng hóa lớn, có năng suất, chất lượng, hiệu quả, khả năng cạnh tranh cao, phát triển toàn diện theo hướng hiện đại - nông nghiệp thông minh 4.0 và bền vững. Trong 19 tiêu chí của Bộ tiêu chí quốc gia về nông thôn mới, các tiêu chí về giáo dục, trường học, cơ cấu lao động đều hướng tới việc nâng cao dân trí, chất lượng nguồn nhân lực, lao động được đào tạo nghề, hiệu quả lao động trong lĩnh vực nông nghiệp, nông thôn, quản lý đất đai và bất động sản.

Trung bình mỗi năm phải đào tạo khoảng trên 1 triệu lao động nông thôn và lao động trình độ cao về quản lý đất đai, nông nghiệp công nghệ cao, phát triển nông thôn [3]. Hàng chục nghìn nhân sự cho các Tập đoàn, công ty kinh doanh, môi giới bất động sản, tư vấn lĩnh vực tài nguyên và môi trường.

Đối với lĩnh vực nông nghiệp, khoa học cây trồng cần lao động có tư duy sản xuất lớn theo chuỗi giá trị, có khả năng ứng dụng thành thạo khoa học - công nghệ và các tiến bộ khoa học - kỹ thuật hiện đại vào thực tiễn, nâng cao hiệu quả sản xuất và giá trị gia tăng, đặc biệt là các khu nông nghiệp công nghệ cao. Về nhu cầu nhân lực, theo khảo sát sơ bộ, từ năm 2020 đến năm 2025 cần 10.000 cán bộ quản lý trong nông nghiệp; cần 80.000 cán bộ hợp tác xã nông nghiệp; 10 vạn nông dân có trình độ đào tạo; 6 vạn người làm dịch vụ kỹ thuật, sản xuất, kinh doanh các vật tư nông nghiệp. Cán bộ nghiên cứu cần 1.000 tiến sĩ, 8000 thạc sĩ trong toàn ngành. Tuy nhiên do tuyển sinh của các trường đại học khối nông - lâm nghiệp sụt giảm nên dẫn đến thiếu hụt nghiêm trọng nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao [17].

Đối với lĩnh vực bất động sản thì lao động cần có phải thực sự năng động, có đầy đủ kỹ năng nghề, nhất là các kỹ năng mềm để giao tiếp hiệu quả với khách hàng thông qua các kỹ năng quảng bá, tiếp thị, bán hàng, phân phối, quản lý đội nhóm, đàm phán, thương lượng, kỹ năng công nghệ thông tin để phục vụ bán hàng qua mạng xã hội, online.

Đối với ngành quản lý đất đai, ngoài kiến thức, kỹ năng nghề về chuyên môn (pháp luật đất đai, đo đạc thành lập bản đồ, lập quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất, đăng ký đất đai...) thì người lao động phải triệt để phát huy ứng dụng công nghệ thông tin, sử dụng thành thạo các phần mềm chuyên ngành (MicroStation, Gcadas, Arc GIS...), với các loại hình ứng dụng Desktop GIS và WebGis; mô hình ứng dụng Client/Server; môi trường để lập trình phát triển ứng dụng: Microsoft Visual Studio.NET kết hợp các công nghệ nền của Esri phiên bản 10.3 như: ArcGIS Engine Developer Kit, ArcGIS Server; hệ quản trị CSDL Oracle 11g kết hợp với ArcGIS Server của Esri để quản trị CSDL thuộc tính và không gian theo mô hình Geodatabase.

Nhìn chung>NNLCLC lĩnh vực quản lý đất đai, bất động sản, nông nghiệp, nông thôn phải có khả năng thích nghi nhanh với sự thay đổi của thị trường và xã hội, đặc biệt là năng lực ngoại ngữ, kỹ năng mềm để hội nhập quốc tế. Có ý thức tổ chức và kỷ luật cao, tác phong và văn hóa làm việc văn minh và tinh thần khởi nghiệp cao. Cán bộ quản lý đất đai phải am hiểu về chương trình xây dựng nông thôn mới, sự cần thiết phải tích tụ, tập trung đất nông nghiệp để phát triển nông nghiệp tập trung theo hướng hàng hóa, tham mưu đề xuất được cơ chế, chính sách đất đai tạo đột phá để cởi trói cho đất nông nghiệp được vận động theo quy luật thị trường nhằm khuyến khích doanh nghiệp, cá nhân đầu tư vào nông nghiệp, phát triển thị trường bất động sản nói chung và thị trường quyền sử dụng đất nông nghiệp nói riêng để thu hút doanh nghiệp, nhà đầu tư vào lĩnh vực nông nghiệp, đặc biệt là nông nghiệp công nghệ cao.

2.4. Cơ hội

Việt Nam có nhiều cơ hội phát triển>NNLCLC do lợi thế tự nhiên và thời cơ xuất hiện, cụ thể là:

Thứ nhất, trong mười năm qua mỗi năm có hàng nghìn sinh viên Việt Nam học tập tại các nước có hệ thống giáo dục tiên tiến và uy tín trên thế giới thông qua chương trình học bổng nhà nước theo đề án 991 theo Quyết định số 991/QĐ-TTg ngày 17 tháng 6 năm 2010 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án Đào tạo giảng viên có trình độ tiến sĩ cho các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2010 - 2020, mục tiêu của đề án là đào tạo bổ sung được ít nhất 20.000 tiến sĩ góp phần nâng cao chất lượng giáo dục đại học Việt Nam. Ngoài ra, các trường đại học trong nước cũng liên kết với các trường đại học có uy tín trên thế giới để xây dựng các chương trình tiên tiến (tiếng Anh) tại Việt Nam, nhiều trường đại học đã mở ngành mới về công nghệ nông nghiệp, bất động sản. Các tập đoàn lớn về bất động sản còn có bộ phận chuyên đào tạo cho nhân viên của tập đoàn để tăng cường kiến thức, kỹ năng thực chiến trên thị trường, như Tập đoàn Hải Phát còn thành lập Học viện Hải Phát Land chuyên đào tạo nguồn nhân lực về ngành bất động sản cho tập đoàn. Đây là nguồn cung cấp>NNLCLC cho thị trường lao động.

Thứ hai, Việt Nam đang là thời kỳ dân số vàng, lực lượng lao động dồi dào và cơ cấu lao động trẻ. Đây là lợi thế cạnh tranh lớn giúp các nhà đầu tư quốc tế lĩnh vực công nghệ chọn Việt Nam làm môi trường đầu tư. Từ đó cũng tạo ra nhu cầu nâng cao trình độ quản lý, đào tạo nguồn nhân lực, góp phần tạo ra nhiều việc làm mới cho người lao động.

Thứ ba, tốc độ tăng trưởng kinh tế của Việt Nam khá cao, an ninh chính trị ổn định, an toàn cao về công tác phòng chống dịch bệnh (qua đợt phòng chống Covid 19) thu hút được>NNLCLC, các chuyên gia từ các nước đến làm việc, bù đắp sự thiếu hụt lao động chất lượng cao trong nước.

Thứ tư, Chính sách khuyến khích đầu tư vào nông nghiệp, nông thôn; công nghiệp chế biến, bảo quản nông sản, công nghiệp phụ trợ: nhiều tập đoàn, doanh nghiệp lớn đã đẩy mạnh đầu tư vào nông nghiệp, nhất là khâu chế biến sản phẩm nông nghiệp, nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, điển hình như Vinamilk, Nafoods, TH, Dabaco Việt Nam, Masan, Lavifood, Ba Huân, Biển Đông...Theo thống kê từ Bộ NN&PTNT: năm 2019, số doanh nghiệp nông, lâm, thủy sản (NLTS) thành lập mới là 2.756 doanh nghiệp, tăng 25,3% so với năm 2018, nâng tổng số doanh nghiệp nông nghiệp lên 12.581 doanh nghiệp, tăng 36,23%, năm 2019, có 17 dự án với tổng mức đầu tư trên 20.000 tỷ đồng được khởi công, khánh thành, đi vào hoạt động. Từ năm 2018 đến nay, tổng vốn đầu tư trên 33.000 tỷ đồng với 30 dự án đã hoạt động và đang triển khai cả nước, giúp nâng cao chất lượng, mẫu mã và đa dạng các mặt hàng NLTS. Năm 2019, sản xuất nông nghiệp phải đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức chung về năng suất, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh của nền kinh tế còn thấp. Tuy vậy, toàn ngành vẫn duy trì được đà tăng trưởng khá và đạt được những kết quả tích cực, nhiều chỉ tiêu vượt kế hoạch đề ra. Theo đó ước tính, tốc độ tăng GDP toàn ngành đạt khoảng 2,2% (trong đó thủy sản tăng cao 6,12%, lâm nghiệp tăng khá 3,98%) [12]. Bộ trưởng Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn Nguyễn Xuân Cường cho biết, trong 3 năm qua, số doanh nghiệp đầu tư trực tiếp vào nông nghiệp đã tăng 3 lần, trải đều khắp các vùng miền và các lĩnh vực từ sản xuất đến chế biến và tiêu thụ nông sản [13].

Từ phân tích nêu cho thấy ngành nông nghiệp cần nhu cầu quỹ đất và>NNLCLC lớn, thị trường bất động sản phát triển, thủ tục hành chính về đất đai đơn giản. Vấn đề đặt ra cho ngành nông nghiệp, phát triển nông thôn, quản lý đất đai và bất động sản cần phải có lực lượng lao động có chất lượng đảm trách như tái cơ cấu ngành nông nghiệp phải ứng dụng công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ vật liệu mới, thúc đẩy phát triển thị trường bất động sản.

2.5. Thách thức

Bên cạnh cơ hội trên, hội nhập cũng đặt ra nhiều thách thức đối với nguồn nhân lực Việt Nam nói chung và>NNLCLC nói riêng:

Thứ nhất, cạnh tranh NNLCLC sẽ ngày càng lớn ở cả quy mô và phạm vi từ thế giới, khu vực và trong nước. Lao động phải có kỹ năng nghề cao, có năng lực làm việc trong môi trường quốc tế với những tiêu chuẩn khắt khe, tác phong công nghiệp, trong khi môi trường giáo dục Việt Nam chưa theo kịp và chưa sẵn sàng để thích ứng. Yêu cầu đặt ra là giáo dục phải thay đổi hướng tới chuẩn mực thế giới và khu vực.

Thứ hai, yếu tố quan trọng đòi hỏi NNLCLC phải đáp ứng được đó là tiếng Anh, tác phong công nghiệp, khả năng thích ứng với thay đổi, kỹ năng thực hành và ý thức. Bởi vì những yếu tố này là hạn chế đối với lao động Việt Nam. Lao động Việt Nam sẽ cần một thời gian nhất định hòa nhập với môi trường làm việc mới (văn minh, ý thức, cạnh tranh, liên tục đòi hỏi phải đổi mới sáng tạo).

Thứ ba, năng suất lao động của Việt Nam còn thấp, khả năng và quyết tâm hoàn thiện sản phẩm không cao, tinh thần đoàn kết và làm việc nhóm trong công việc thấp. Trong khi đó môi trường làm việc mới cần có sự sáng tạo và làm việc hiệu quả theo nhóm để phát huy trí tuệ tập thể nhằm tạo ra sản phẩm hàng hóa và dịch vụ khoa học, công nghệ với giá trị gia tăng cao.

Thứ tư, thị trường NNLCLC luôn hướng tới và đạt chuẩn nghề nghiệp, nhưng hiện nay Việt Nam đang trong giai đoạn xây dựng nên sẽ cần thời gian nhất định để chuẩn hóa.

3. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NNLCLC Ở VIỆT NAM TRONG ĐIỀU KIỆN HỘI NHẬP QUỐC TẾ

3.1. Nâng cao chất lượng đào tạo đại học, cao đẳng

- Cập nhật, bổ sung, điều chỉnh, xây dựng các chương trình đào tạo đảm bảo nâng cao chất lượng đào tạo, cập nhật kiến thức hiện đại về nông nghiệp công nghệ cao, nông nghiệp hữu cơ, tích hợp ứng dụng trong nông nghiệp công nghệ cao bao gồm: công nghiệp hóa nông nghiệp (cơ giới hóa các khâu của quá trình sản xuất, thu hoạch, sơ chế, chế biến...), tự động hóa, công nghệ thông tin, công nghệ vật liệu mới, công nghệ sinh học; các giống cây trồng, vật nuôi có năng suất, chất lượng cao..

- Tăng cường quan hệ quốc tế, trao đổi sinh viên quốc tế trong lĩnh vực nông nghiệp công nghệ cao, quản lý đất đai nhằm tiếp thu những kiến thức tiên tiến về nông nghiệp, quản lý đất đai và bất động sản trên cơ sở đó ứng dụng vào thực tiễn nước ta.

- Chú trọng liên kết đào tạo, nghiên cứu giữa nhà trường và doanh nghiệp, viện nghiên cứu, tổ chức các học kỳ doanh nghiệp (học sinh thực tập tại doanh nghiệp hoặc cơ quan quản lý nhà nước).

- Đổi mới phương pháp đào tạo nghề, tập trung vào đào tạo năng lực thực hành, kỹ năng, kỹ thuật cốt lõi và các kỹ năng mềm cho học viên để thích ứng, phát huy trong môi trường công nghệ hiện đại và hội nhập quốc tế. NNLCLC phải có tư

duy toàn cầu (phát triển kinh tế đất nước kết hợp cả nội lực và ngoại lực), tư duy phát triển liên tục tùy theo sự phát triển của thị trường toàn cầu mà chúng ta điều chỉnh công tác quy hoạch, dự báo và đào tạo và tư duy “chuẩn quốc tế” để đảm bảo khung chương trình, phương pháp đào tạo, cơ sở vật chất phục vụ đào tạo cần được chuẩn hóa và được công nhận ở cả thị trường quốc tế.

- Thường xuyên cập nhật, sử dụng các công nghệ mới đặc thù trong nông nghiệp như: Công nghệ sinh học, công nghệ số, tự động hóa, cơ khí chính xác, vật liệu mới... vào các chương trình đào tạo dài hạn; đào tạo theo hướng liên ngành, đa ngành; ứng dụng công nghệ số trong sản xuất thông minh; nông nghiệp thông minh...

- Các trường đại học, dạy nghề cần nâng cao năng lực, chất lượng của đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý; các doanh nghiệp cần liên kết chặt chẽ với cơ sở đào tạo, các trường đại học, đào tạo theo đơn đặt hàng của các doanh nghiệp và cơ quan Nhà nước, gắn đào tạo kiến thức với thực tập, thực hành nghề tại các cơ sở doanh nghiệp.. Xây dựng chuẩn đầu tư theo nhu cầu thị trường lao động, khung trình độ quốc gia Việt Nam theo Quyết định số 1982/QĐ-TTg ngày 18 tháng 10 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ. Định hướng nghề nghiệp và phân luồng học sinh ngay khi còn học phổ thông. Nâng cao chất lượng tuyển sinh đầu vào của các cơ sở giáo dục đại học. Kiểm tra, giám sát chặt chẽ chất lượng đầu ra sinh viên của các cơ sở giáo dục đại học. Học tập, tự học tập chính là phương pháp quan trọng để tăng kiến thức, cải thiện khả năng nguồn nhân lực chất lượng cao. Đào tạo nhằm hướng tới phát huy năng lực làm việc, tính sáng tạo của người lao động; phát triển các kỹ năng mềm của người lao động, tăng tính thích ứng, thích nghi với môi trường làm việc thực tế nhất là các lĩnh vực kỹ thuật số, công nghệ thông tin, năng lượng, vật liệu mới, công nghệ sinh học... để giúp người lao động có thể làm chủ cuộc cách mạng số hóa hiện nay.

3.2. Cơ chế chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

- Chính phủ, các ngành và địa phương cần có chính sách đào tạo, sử dụng, đãi ngộ nhân tài. Phải xác định CMCN 4.0 và mở rộng hội nhập quốc tế là xu thế tất yếu để người lao động bắt buộc phải thích nghi bằng cách chủ động học tập, rèn luyện để có đủ năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức và năng lực sáng tạo để đón đầu các kỹ thuật, công nghệ mới áp dụng vào nền kinh tế thông minh và công nghiệp hóa.

- Các bộ ngành (giáo dục và đào tạo, nông nghiệp và phát triển nông thôn, tài nguyên và môi trường) cần quan tâm và có cơ chế đặc biệt về tuyển sinh các Trường đại học khối nông - lâm nghiệp, đặc biệt là lĩnh vực nông nghiệp, nông thôn do tình trạng tuyển sinh các ngành này ngày càng khó khăn để tránh tình trạng thiếu hụt NNLC trong trung và dài hạn. Quan tâm trau dồi nguồn nhân lực giữa các quốc gia, hỗ trợ đổi mới phương pháp giáo dục nhằm thích nghi với tình hình hội nhập quốc tế.

- Tăng cường vai trò của Nhà nước trong việc phát triển>NNLCLC. Nhà nước cần phải tạo ra những cơ chế tốt để giúp các doanh nghiệp với nhà trường có quan hệ để đào tạo đúng và phù hợp, gần sát nhất với nhu cầu của thị trường.

- Thực hiện hiệu quả Quyết định 761/QĐ-TTg ngày 23 tháng 5 năm 2014 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt “Đề án phát triển trường nghề chất lượng cao đến năm 2020” để đào tạo nhân lực kỹ thuật trực tiếp trong sản xuất, dịch vụ có kiến thức, kỹ năng và trách nhiệm nghề nghiệp cao, nhằm tăng cường năng lực cạnh tranh của người lao động và của quốc gia trong bối cảnh hội nhập quốc tế, góp phần thực hiện thành công mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Phát triển trường nghề chất lượng cao theo hướng “mở”. Nhà nước có cơ chế, chính sách đặc thù và hỗ trợ đầu tư đồng bộ cho các trường nghề được lựa chọn để đạt các tiêu chí của trường nghề chất lượng cao, đủ năng lực đào tạo một số nghề được các nước tiên tiến trong khu vực ASEAN hoặc quốc tế công nhận, góp phần đổi mới căn bản, toàn diện đào tạo nghề ở Việt Nam và đáp ứng yêu cầu nhân lực chất lượng cao cho phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

- Các nhà lãnh đạo, quản lý cần mạnh dạn sử dụng nguồn nhân lực trẻ chất lượng cao; lôi cuốn họ nỗ lực thực hiện những kiến thức, chuyên môn đã được tích lũy, được đào tạo thông qua những chính sách sử dụng hợp lý. Mặt khác, Nhà nước cần tiếp tục đổi mới thể chế, hoàn thiện hành lang pháp lý từ Trung ương đến địa phương nhằm tạo môi trường thuận lợi phát triển nguồn nhân lực giáo dục đào tạo chất lượng cao, khuyến khích phát triển thị trường nguồn nhân lực giáo dục đào tạo chất lượng; thị trường và sản phẩm khoa học - công nghệ theo hướng hội nhập, xây dựng môi trường pháp lý cho phát triển các ngành, nghề kinh doanh mới ở Việt Nam đang bắt đầu nảy sinh từ cuộc CMCN 4.0 [2].

- Đưa lao động đi xuất khẩu lao động; khởi nghiệp phát triển hợp tác xã; khởi nghiệp trong chương trình OCOP; đào tạo phát triển du lịch cộng đồng làng nghề ở nông thôn, gắn kết đào tạo, nghiên cứu khoa học với khởi nghiệp ngay tại môi trường đại học, cao đẳng.

4. KẾT LUẬN

- Đào tạo, phát triển>NNLCLC là xu thế tất yếu của thời đại nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng khó tính của thị trường lao động thời hội nhập. Nguy cơ mất việc làm và tỷ lệ thất nghiệp tăng cao là hiện hữu đối với nguồn nhân lực trình độ thấp trong cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4. Cạnh tranh việc làm sẽ ngày càng khốc liệt trên các lĩnh vực, ở cả trong nước, khu vực và quốc tế, nhất là nông nghiệp công nghệ cao, bất động sản. Nhà nước phải có cơ chế và chính sách đặc thù về đào tạo>NNLCLC ngành nông nghiệp do tuyển sinh đại học ngày càng khó khăn.

- Hội nhập tạo ra nhiều thách thức mới nhưng cũng mở ra nhiều cơ hội cho phát triển NNLCLC ở Việt Nam thời kỳ dân số vàng, sự quan tâm của Đảng và Chính phủ về phát triển NNLCLC, môi trường chính trị ổn định.

- Đào tạo NNLCLC về nông nghiệp, quản lý đất đai, bất động sản cần có giải pháp đồng bộ, toàn diện, xây dựng môi trường sáng tạo, thu hút, đãi ngộ nhân tài với cơ chế tiền lương phù hợp, liên kết chặt chẽ giữa các trường đại học, cao đẳng với doanh nghiệp và các viện nghiên cứu, đào tạo theo nhu cầu xã hội, đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp, NNLCLC phải hướng tới đạt chuẩn quốc tế, có năng lực toàn diện nhất là năng lực sáng tạo, thích ứng với với thay đổi của xã hội; tăng cường liên kết với nước ngoài trong đào tạo, nghiên cứu.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương (2008). Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 05 tháng 8 năm 2008 của Ban Chấp hành Trung ương về nông nghiệp, nông dân, nông thôn.
2. [Http://tapchitaichinh.vn/tai-chinh-kinh-doanh/phat-trien-nguon-nhan-luc-giao-duc-viet-nam-trong-ky-nguyen-so-302483.html](http://tapchitaichinh.vn/tai-chinh-kinh-doanh/phat-trien-nguon-nhan-luc-giao-duc-viet-nam-trong-ky-nguyen-so-302483.html)
3. [Http://tapchitaichinh.vn/tai-chinh-kinh-doanh/phat-trien-nguon-nhan-luc-giao-duc-viet-nam-trong-ky-nguyen-so-302483.html](http://tapchitaichinh.vn/tai-chinh-kinh-doanh/phat-trien-nguon-nhan-luc-giao-duc-viet-nam-trong-ky-nguyen-so-302483.html)
4. [Http://kinhtevadubao.vn/chi-tiet/2-16271-quy-i2020-ty-le-thieu-viec-lam-tang-cao-nhat-trong-5-nam-tro-lai-day.html](http://kinhtevadubao.vn/chi-tiet/2-16271-quy-i2020-ty-le-thieu-viec-lam-tang-cao-nhat-trong-5-nam-tro-lai-day.html)
5. [Https://giaoducthoidai.vn/dao-tao-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-dap-ung-yeu-cau-phat-trien-xa-hoi-3768229.html](https://giaoducthoidai.vn/dao-tao-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-dap-ung-yeu-cau-phat-trien-xa-hoi-3768229.html)
6. [Http://www.tapchicongsan.org.vn/Home/PrintStory.aspx?distribution=50924&print=true](http://www.tapchicongsan.org.vn/Home/PrintStory.aspx?distribution=50924&print=true).
7. [Http://tapchitaichinh.vn/su-kien-noi-bat/that-nghiep-tang-ty-le-tham-gia-luc-luong-lao-dong-thap-ky-luc-trong-vong-10-nam-qua-322046.html](http://tapchitaichinh.vn/su-kien-noi-bat/that-nghiep-tang-ty-le-tham-gia-luc-luong-lao-dong-thap-ky-luc-trong-vong-10-nam-qua-322046.html)
8. [Http://tapchitaichinh.vn/bao-hiem/du-bao-moi-nam-tang-them-gan-740-nghin-nguoi-tham-gia-bao-hiem-that-nghiep-319585.html](http://tapchitaichinh.vn/bao-hiem/du-bao-moi-nam-tang-them-gan-740-nghin-nguoi-tham-gia-bao-hiem-that-nghiep-319585.html)
9. [Http://tapchicongthuong.vn/bai-viet/phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-o-viet-nam-trong-hoi-nhap-quoc-te-65312.htm](http://tapchicongthuong.vn/bai-viet/phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-o-viet-nam-trong-hoi-nhap-quoc-te-65312.htm)
10. [Http://business.gov.vn/tatid/98/catid/337/item/tai-cơ-cấu-ngành-nông-nghiep-theo-hướng-nâng-cao-giá-trị-gia-tăng.aspx](http://business.gov.vn/tatid/98/catid/337/item/tai-cơ-cấu-ngành-nông-nghiep-theo-hướng-nâng-cao-giá-trị-gia-tăng.aspx).
11. [Https://baomoi.com/phat-trien-nguon-nhan-luc-nong-nghiep-4-0-yeu-cau-cap-bach/c/26894019.epi](https://baomoi.com/phat-trien-nguon-nhan-luc-nong-nghiep-4-0-yeu-cau-cap-bach/c/26894019.epi)
12. [Http://baochinhphu.vn/Kinh-te/Tang-hon-25-so-doanh-nghiep-dau-tu-vao-nong-nghiep/383280.vgp](http://baochinhphu.vn/Kinh-te/Tang-hon-25-so-doanh-nghiep-dau-tu-vao-nong-nghiep/383280.vgp)
13. [Http://dangcongsan.vn/thoi-su/so-luong-doanh-nghiep-dau-tu-vao-nong-nghiep-tang-3-lan-541807.html](http://dangcongsan.vn/thoi-su/so-luong-doanh-nghiep-dau-tu-vao-nong-nghiep-tang-3-lan-541807.html)

14. <https://nhandan.org.vn/xahoi/item/41118202-ky-vong-nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-trong-nuoc.html>
15. <http://tapchicongthuong.vn/bai-viet/giai-phap-nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-viet-nam-truoc-yeu-cau-so-hoa-nen-kinh-te-64335.htm>
16. http://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/815949/phat-trien%2C-nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-trong-boi-canh-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu.aspx
17. <https://dantri.com.vn/giao-duc-khuyen-hoc/giai-phap-nao-de-phat-trien-nhan-luc-trinh-do-cao-chat-luong-cao-20190303163039984.htm>

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LĨNH VỰC KHUYẾN LÂM GÓP PHẦN BẢO VỆ VÀ PHÁT TRIỂN RỪNG

*ThS. Trịnh Hải Vân, ThS. Đồng Thị Thanh
Trường Đại học Lâm nghiệp*

Tóm tắt

Nguồn nhân lực khuyến nông có vai trò quan trọng trong việc triển khai và thực hiện các hoạt động khuyến nông, góp phần không nhỏ vào quá trình phát triển nông nghiệp nông thôn, quản lý bảo vệ rừng. Bài tham luận đã dựa trên thực trạng nguồn nhân lực khuyến nông hiện nay, nghiên cứu thực tiễn tại Trường Đại học Lâm nghiệp để mô tả thực trạng phát triển nguồn nhân lực khuyến nông hiện nay. Qua đó cho thấy thực trạng về nguồn nhân lực và đào tạo nguồn nhân lực hiện nay đang đứng trước những khó khăn, thách thức; nhất là đối với các cơ sở đào tạo. Nguyên nhân được xem xét từ nhiều phía, bao gồm sự thay đổi cơ chế chính sách, sự hấp dẫn ngành nghề, những khó khăn trong lĩnh vực nông lâm nghiệp,... Từ đó định hướng các giải pháp trong việc khắc phục các khó khăn và phát triển nguồn nhân lực trong thời gian tới.

Từ khóa: *bảo vệ và phát triển rừng, chương trình đào tạo, Đại học Lâm nghiệp, phát triển nông thôn, phát triển nguồn nhân lực, khuyến nông.*

ĐẶT VẤN ĐỀ

Ngành Khuyến nông là ngành học thuộc loại hình đào tạo chính quy nhằm đào tạo ra các cán bộ có kiến thức rộng về khoa học nông nghiệp, kinh doanh và quản lý nông nghiệp; có kỹ năng tổ chức thông tin, tuyên truyền, đào tạo và tập huấn, chuyển giao công nghệ, xây dựng mô hình, mở rộng sản xuất - kinh doanh, tư vấn và cung cấp dịch vụ cần thiết phục vụ sản xuất nông nghiệp và phát triển nông thôn (PTNT).

Trường Đại học Lâm nghiệp được phép đào tạo ngành khuyến nông và PTNT từ năm 2006. Vào năm 2013 tên ngành đào tạo đã thay đổi, từ “Khuyến nông và PTNT” sang ngành “Khuyến nông” do nhu cầu phát triển của xã hội và định hướng của bộ môn. Từ năm 2006 cho đến nay, nhà trường đã đào tạo được hàng chục thế hệ sinh viên ngành Khuyến nông & PTNT, ngành Khuyến nông tốt nghiệp, công tác trên khắp mọi miền tổ quốc. Nhiều người trong số họ đã phát huy được kiến thức, kỹ năng được đào tạo trong nhà trường, góp phần không nhỏ vào việc phát triển nông nghiệp, nông thôn và bảo vệ, phát triển rừng ở nhiều địa phương.

Tuy nhiên, trong thời gian gần đây, do sự thay đổi về cơ chế chính sách về tuyển dụng ngành Khuyến nông, dẫn đến việc sinh viên khuyến nông ra trường khó tìm được việc làm theo đúng chuyên ngành đào tạo, mặc dù nhu cầu xã hội về phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực khuyến lâm là rất lớn. Vậy vấn đề đặt ra là làm thế nào để phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực khuyến lâm?

NỘI DUNG

1. THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LĨNH VỰC KHUYẾN NÔNG, PTNT Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

Việt Nam là nước nông nghiệp, chính vì vậy không thể thiếu vai trò của công tác khuyến nông lâm.

Kể từ năm 1993, khi Chính phủ ban hành Nghị định 13/NĐ-CP về công tác khuyến nông, khuyến ngư, hệ thống khuyến nông nước ta đã hình thành, được củng cố và ngày càng phát triển. Tiếp đó là sự ra đời hàng loạt các chính sách về khuyến nông như: Nghị định 56/NĐ-CP năm 2005 của Chính phủ về khuyến nông, khuyến ngư; Nghị định 02/NĐ-CP năm 2010 của Chính phủ về khuyến nông. Gần đây nhất năm 2018 Chính phủ đã ban hành Nghị định số 83/NĐ-CP về công tác khuyến nông. Như vậy các chính sách khuyến nông đã được thay đổi qua từng thời kỳ nhằm đảm bảo cho các hoạt động khuyến nông được thực hiện một cách tốt nhất.

Hệ thống khuyến nông được hình thành thống nhất từ Trung ương đến địa phương nên thuận lợi cho việc tổ chức các hoạt động đào tạo, tập huấn, nâng cao tay nghề, thông tin truyền thông, ứng dụng các tiến bộ kỹ thuật trong nông nghiệp. Ở cấp Trung ương có Trung tâm khuyến nông Quốc gia, ở cấp địa phương có Trung tâm khuyến nông tỉnh, các trạm khuyến nông khuyến lâm huyện, các khuyến nông viên xã và cộng tác viên khuyến nông.

Có thể khẳng định, với lực lượng hơn 30 nghìn người làm khuyến nông và cộng tác viên khuyến nông trên cả nước, trong những năm qua hoạt động khuyến nông đã góp phần không nhỏ trong việc chuyển giao tiến bộ kỹ thuật vào sản xuất cũng như quản lý bảo vệ rừng. Vai trò của lực lượng khuyến nông không chỉ đơn thuần là kết nối, chuyển giao khoa học kỹ thuật, mà quan trọng hơn còn có ý nghĩa mang tính chính trị, an sinh xã hội, đặc biệt là đối với vùng sâu, vùng xa. Do đó, việc phát triển, nâng cao năng lực hệ thống khuyến nông là vô cùng cần thiết. Nguồn nhân lực trong lĩnh vực khuyến nông và phát triển nông thôn có ý nghĩa quan trọng đến sự thành công của các hoạt động khuyến nông lâm và thúc đẩy sự phát triển bền vững của nền nông nghiệp trong giai đoạn hiện nay.

Trước những yêu cầu của nền nông nghiệp 4.0, đòi hỏi đội ngũ lao động trong lĩnh vực nông nghiệp nói chung và hoạt động khuyến nông nói riêng có trình độ chuyên môn, năng lực, kỹ năng nghề, thành thạo việc ứng dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật,... Tuy nhiên, nguồn nhân lực và lao động trong lĩnh vực nông lâm nghiệp nước ta còn nhiều hạn chế. Tại hội nghị tổng kết hoạt động khuyến nông năm 2019 của TTKN Quốc Gia cũng đã chỉ ra: “Công tác khuyến nông vẫn còn tồn tại những điểm hạn chế như: năng lực của lực lượng khuyến nông trẻ, đặc biệt là kiến thức thực tiễn, kỹ năng khuyến nông còn nhiều bất cập, ảnh hưởng trực tiếp đến lượng chất và hiệu quả hoạt động khuyến nông. Phần lớn cán bộ khuyến nông quen với cách làm cũ, chưa mạnh dạn đổi mới phương pháp. Cơ chế quản lý khuyến nông hiện nay vừa chồng chéo, vừa phân tán, sự phối hợp hoạt động giữa Trung ương và địa phương, giữa các đơn vị trong Bộ và ngoài Bộ, giữa khuyến nông nhà nước và khuyến nông nhà nước còn chưa chặt chẽ” [6]

Theo quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt, sẽ phát triển tỷ lệ nhân lực qua đào tạo ở khối ngành

nông, lâm, ngư nghiệp tăng từ mức 15,5% năm 2010 lên khoảng 50% vào năm 2020 [4].

Tuy nhiên, theo dự báo đến năm 2020 nguồn nhân lực khối ngành này sẽ thiếu khoảng 3,2 triệu lao động qua đào tạo. Nghịch lý đối với khối ngành nông - lâm - ngư hiện nay là “việc nhiều - người học ít”. Số liệu tại các ngày hội tuyển dụng cho thấy cung không đủ cầu, nhưng tuyển sinh vào các trường khối ngành nông lâm hiện nay vẫn ở mức thấp. Ví dụ: Trong ngày hội tuyển dụng (tháng 5/2018) tại Trường Đại học Nông lâm, Đại học Huế nhu cầu các nhà tuyển dụng đăng ký 2.500, sinh viên ra trường khoảng 1.500, nhưng đợt tuyển sinh vừa tháng 8/2018 nhà trường chỉ tuyển được hơn 50% người học so với chỉ tiêu [8].

Việc đào tạo đội ngũ cán bộ khuyến nông, phát triển nông thôn được các trường cao đẳng, đại học chú trọng để tạo ra đội ngũ cán bộ có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề cao, phẩm chất tốt đáp ứng cho các nhu cầu phát triển không chỉ của ngành mà còn góp phần thúc đẩy sự tiến bộ của xã hội. Trên phạm vi cả nước trong nhiều năm qua đã có nhiều trường đào tạo ngành Khuyến nông bậc Đại học như: Đại học Lâm nghiệp, Đại học Nông lâm, Đại học Huế; Đại học Thái Nguyên; Đại học Vinh; Đại học Nông nghiệp 1 (Học viện Nông nghiệp). Một số trường khác có đào tạo ngành khuyến nông trình độ trung cấp, cao đẳng như Trường Cao đẳng nghề nông lâm Đông Bắc, Trường Cao đẳng Nông nghiệp và PTNT 1, ... Thực tế cho thấy nhu cầu về cán bộ được đào tạo qua các trường này là rất lớn, nhưng hầu hết các trường lại có sức hấp dẫn thấp, công tác tuyển sinh đều gặp nhiều khó khăn. Vậy nguyên nhân do đâu?

Đặc biệt năm 2017 Nghị quyết Hội nghị lần thứ 6 Ban chấp hành Trung ương khoá XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập đã ảnh hưởng rõ rệt đến công tác tuyển dụng nguồn nhân lực trong lĩnh vực khuyến nông. Trong đó Nghị quyết này nêu rõ về lĩnh vực nông nghiệp và phát triển nông thôn: sắp xếp lại, giảm mạnh đầu mối và nâng cao hiệu quả hoạt động các đơn vị sự nghiệp. Hợp nhất trạm chăn nuôi và thú y, trạm trồng trọt và bảo vệ thực vật, trạm khuyến nông, khuyến ngư,... cấp huyện thành trung tâm dịch vụ nông nghiệp trực thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện và chuyển một số chức năng, nhiệm vụ về quản lý nhà nước ở các đơn vị này về phòng nông nghiệp (hoặc phòng kinh tế) cấp huyện. Sáp nhập các cơ quan tương ứng ở cấp tỉnh, đưa chức năng quản lý nhà nước của các cơ quan này về Sở nông nghiệp và phát triển nông thôn. Rà soát, sắp xếp lại, kiện toàn các ban quản lý rừng phòng hộ theo hướng tinh gọn, hiệu quả [1]. Từ năm 2017 cho đến nay, nhiều địa phương đã và đang sắp xếp lại bộ máy ngành nông nghiệp, trong đó có hệ thống khuyến nông. Điều này đã làm giảm cơ hội việc làm và sức hấp dẫn ngành nghề về lĩnh vực khuyến nông của các trường Đại học khi tuyển sinh. Đồng thời cũng tạo tâm lý lo lắng, không yên tâm học tập và công tác đối với các sinh viên của ngành. Thực tế nhiều sinh viên đã nghỉ học, chuyển ngành vì không tìm thấy cơ hội việc làm tại cơ quan nhà nước hoặc thuộc diện tinh giảm biên chế.

Một trong những thực trạng phổ biến hiện nay là tâm lý phổ biến của các lao động đã được đào tạo có chất lượng cao không muốn về nông thôn, họ bám trụ ở đô thị để có cơ hội việc làm và mức lương cao hơn. Tâm lý này được tạo ra bởi thực tế khách quan là nông thôn không có đầy đủ cơ sở vật chất kỹ thuật để sử dụng người

lao động tay nghề cao, các cá nhân ít có cơ hội thăng tiến về nghề nghiệp cũng như phát huy được tính năng động sáng tạo.

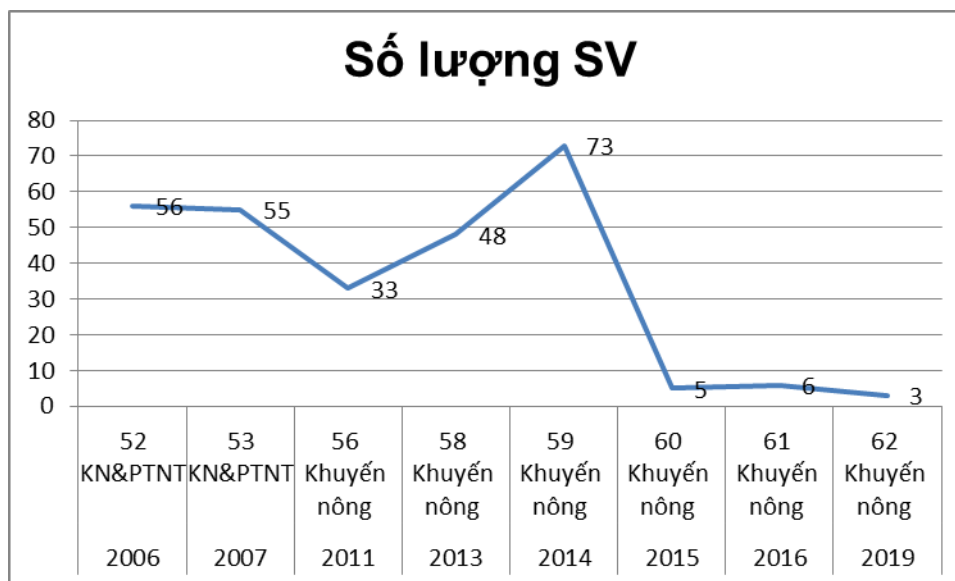
Sức hấp dẫn ngành nghề không cao cũng là lý do làm giảm lượng sinh viên của khối ngành nông lâm nói chung và ngành khuyến nông nói riêng. Đại bộ phận cha mẹ học sinh, nhất là các phụ huynh vùng nông thôn sống bằng nghề nông nghiệp đều mong muốn con cái làm nghề khác. Thí sinh vùng nông thôn, miền núi chọn học các ngành nông - lâm - ngư ngày càng giảm do suy nghĩ của thế hệ trẻ muốn thoát ly nông nghiệp vì hiểu chưa đúng đầu ra việc làm. Cũng có một số gia đình khó khăn cho con đi lao động để kiếm tiền thay vì bỏ thời gian và chi phí học đại học.

Bên cạnh đó, sự phát triển nông nghiệp ở nhiều nơi đặc biệt khu vực miền núi còn rất chậm, chủ yếu sản xuất nhỏ lẻ, manh mún và đơn giản, trình độ phát triển sản xuất chưa cao. Nhu cầu lao động vẫn dừng lại ở sử dụng lao động chân tay, không có/hoặc rất ít nhu cầu sử dụng lao động kỹ thuật cao và phức tạp, nên nguồn lao động có kiến thức và tay nghề ở nông thôn trở nên bị dư thừa. Vấn đề này cũng gây cản trở đến công tác đào tạo nguồn nhân lực trong lĩnh vực khuyến lâm.

2. KẾT QUẢ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG KHUYẾN NÔNG LÂM VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG THÔN TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC LÂM NGHIỆP

Trường Đại học Lâm nghiệp được phép đào tạo ngành khuyến nông và PTNT từ năm 2006, bộ môn Nông lâm kết hợp, khoa Lâm học là đơn vị quản lý trực tiếp ngành học này. Vào năm 2013 tên ngành đào tạo đã thay đổi, từ “Khuyến nông và PTNT” sang ngành “Khuyến nông” do nhu cầu phát triển của xã hội và định hướng của bộ môn. Năm 2016, do sự sáp nhập 2 bộ môn Khuyến nông và PTNT, khoa Lâm học và bộ môn Quản lý đất đai, khoa Kinh tế & Quản trị kinh doanh thành Viện Quản lý đất đai và PTNT. Bộ môn Khuyến nông và Khoa học cây trồng thuộc Viện Quản lý đất đai và PTNT trực tiếp quản lý ngành Khuyến nông. Hiện nay số giảng viên cơ hữu tại bộ môn Khuyến nông và Khoa học cây trồng là 02 người, số giảng viên kiêm giảng là 05 người. 85,7% giảng viên cơ hữu, giảng viên kiêm giảng có trình độ thạc sỹ, còn lại 14,3% có trình độ tiến sỹ.

Kể từ năm 2006 đến nay, Viện Quản lý đất đai và PTNT đã và đang tham gia đào tạo tổng số 279 sinh viên chính quy bậc đại học, 17 sinh viên hệ vừa làm vừa học (K2 Khuyến nông Bắc Yên, khoá học 2014 - 2019).



Hình 1. Kết quả đào tạo nhân lực lĩnh vực khuyến nông lâm tại Trường Đại học Lâm nghiệp từ năm 2006 đến tháng 5 năm 2020

Kết quả cho thấy, số lượng sinh viên ngành Khuyến nông và PTNT, ngành Khuyến nông có sự thay đổi lớn và không ổn định trong 14 năm từ năm 2006 cho đến nay. Năm 2006 có 56 sinh viên, số lượng duy trì và tương đối ổn định đến năm 2014 cao nhất là 73 sinh viên. Sau năm 2014 số lượng sinh viên sụt giảm mạnh, hiện nay còn khóa 62 Khuyến nông có 03 sinh viên. Tình hình tuyển sinh ngành khuyến nông ở các trường Đại học khác trong cả nước thời gian qua cũng gặp phải vấn đề tương tự. Như vậy, điều này cho thấy trong tương lai tại Trường Đại học Lâm nghiệp nói riêng và các cơ sở đào tạo nói chung có thể không đào tạo được sinh viên ngành Khuyến nông, dẫn đến sự thiếu hụt trầm trọng nguồn nhân lực trong lĩnh vực khuyến nông lâm và quản lý bảo vệ rừng.

Việc đào tạo nhân lực ở Trường Đại học Lâm nghiệp trong lĩnh vực khuyến nông, PTNT có những điểm mạnh và tồn tại như sau:

- Về nội dung chương trình đào tạo: Theo khung chương trình đào tạo ngành Khuyến nông đã được phê duyệt năm 2017, với thời gian đào tạo 4 năm người học phải hoàn thành khối lượng kiến thức tối thiểu là 140 tín chỉ. Kiến thức giáo dục đại cương là 52 tín chỉ bao gồm Lý luận chính trị, Ngoại ngữ, Tin học, Khoa học tự nhiên, Công nghệ và môi trường. Khối kiến thức về Giáo dục thể chất, Giáo dục quốc phòng được tính riêng theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Kiến thức giáo dục chuyên nghiệp gồm 78 tín chỉ, trong đó kiến thức cơ sở 25 tín chỉ, kiến thức tự chọn 04 tín chỉ, kiến thức ngành 43 tín chỉ. Trong kiến thức cơ sở ngành và kiến thức ngành đều có chia thành kiến thức bắt buộc và kiến thức tự chọn. Sinh viên có 10 tín chỉ làm khóa luận tốt nghiệp và 10 tín chỉ dành cho đợt thực tập nghề nghiệp.

Nội dung chương trình học về cơ bản khá hợp lý. Sinh viên ngành khuyến nông được tiếp cận với các kiến thức đa dạng về kinh tế kỹ thuật nông lâm nghiệp, chính sách PTNT đặc biệt là hàng loạt môn học thuộc nhóm phương pháp, kỹ năng đào tạo, tổ chức các hoạt động thông tin tuyên truyền, xây dựng mô hình trình diễn trong khuyến nông... Tuy nhiên có một số môn học còn mang tính trùng lặp về nội dung.

- Về công tác tổ chức đào tạo

Việc tổ chức đào tạo theo học chế tín chỉ. Sinh viên đăng ký vào các lớp tín chỉ theo từng học kỳ chính thức và các lớp học bổ sung để học lý thuyết, thực hành và bài tập. Thực tập nghề nghiệp được bố trí theo đợt ở cuối học kỳ 5, 6, 7. Sinh viên làm tốt nghiệp hoặc học và thi 10 tín chỉ để tốt nghiệp.

Thực tế cho thấy trong 5 năm trở lại đây, số lượng sinh viên ngành Khuyến nông giảm mạnh (quy mô lớp dưới 10 người) thì giảng viên có điều kiện được tiếp xúc và quan tâm sâu sắc đến việc học của từng sinh viên. Mặt khác số lượng sinh viên ít lại gây khó khăn trong việc tổ chức các hoạt động thực hành, thực tập, thậm chí việc tổ chức thảo luận nhóm trên lớp đôi khi cũng không tạo được không khí học tập. Thời gian để sinh viên tiếp cận với các cơ sở sản xuất, các cơ quan khuyến nông còn ít dẫn đến sinh viên còn thiếu nhiều kiến thức và kinh nghiệm thực tiễn.

Năm 2020 nhà trường có đổi mới trong việc tổ chức đào tạo thông qua việc bố trí học kỳ doanh nghiệp. Ngành Khuyến nông cũng đã xây dựng bảng thực trạng và đề xuất các giải pháp bố trí học kỳ doanh nghiệp, tập trung vào đợt thực tập nghề nghiệp 3 và đợt thực tập tốt nghiệp đang chờ nhà trường phê duyệt, dự kiến áp dụng cho K62 Khuyến nông. Trong đó tập trung vào việc liên kết với các cơ quan thuộc hệ thống khuyến nông như: trung tâm khuyến nông các tỉnh, trạm khuyến nông các huyện; các cơ sở hoạt động trong lĩnh vực sản xuất, nghiên cứu, đào tạo, chuyển giao có liên quan đến hoạt động khuyến nông: trường, viện, doanh nghiệp, hợp tác xã, trang trại,...góp phần vận dụng kiến thức, nâng cao kỹ năng nghề cho sinh viên.

- Về giáo trình, bài giảng, tài liệu học tập

Hầu hết các môn học của ngành Khuyến nông đều có hệ thống bài giảng phong phú. Tuy nhiên số lượng giáo trình phục vụ cho giảng dạy các môn chuyên ngành còn rất ít.

- Về trang thiết bị thí nghiệm, thực hành, thực tập

Về cơ bản các điều kiện về trang thiết bị thí nghiệm, thực hành cho các môn học đại cương như Hoá học, Sinh học... đảm bảo tốt. Năm 2018, Nhà trường đã quan tâm tạo điều kiện cho Viện Quản lý đất đai và PTNT xây dựng khu vườn ươm cho sinh viên thực hành và nghiên cứu khoa học. Tuy nhiên khu vườn ươm diện tích nhỏ, bộ môn chưa có điều kiện đầu tư các mô hình trình diễn trong khuyến nông mang tính bài bản, chưa có mô hình ứng dụng công nghệ cao trong nông nghiệp.

- Về đội ngũ giảng viên

Đội ngũ giảng viên tham gia giảng dạy ngành học Khuyến nông đều có trình độ thạc sỹ, và nhiều năm kinh nghiệm giảng dạy. Đặc biệt các giảng viên đã có nhiều kinh nghiệm trong việc tổ chức các lớp tập huấn, đào tạo, các hoạt động tư vấn về khuyến nông lâm và PTNT. Tuy nhiên việc tiếp cận để xây dựng các mô hình trình diễn về khuyến nông thì còn hạn chế.

3. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC KHUYẾN NÔNG LÂM, PTNT PHỤC VỤ QUẢN LÝ BẢO VỆ RỪNG TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

Trước những vai trò của khuyến nông đối với sự phát triển của ngành nông nghiệp và phân tích thực trạng về đội ngũ nhân lực khuyến nông ở hiện tại và tương

lai cho thấy yêu cầu cấp bách cần có giải pháp phù hợp nhằm phát triển nguồn nhân lực trong khuyến nông, góp phần thực hiện mục tiêu phát triển nông nghiệp nông thôn, quản lý và bảo vệ rừng giai đoạn hiện nay.

Về phía Nhà nước

+ Cần có sự điều chỉnh, bổ sung các chính sách trong công tác đào tạo nguồn nhân lực cho nông thôn, nông nghiệp nói chung và đào tạo ngành khuyến nông nói riêng, thông qua việc đầu tư cho các cơ sở giáo dục đào tạo; cơ chế đãi ngộ đối với cán bộ đặc biệt đối với địa bàn nông thôn, vùng miền núi; tăng nguồn đầu tư cho hoạt động nghiên cứu khoa học,...

+ Có định hướng chính sách vào việc đãi ngộ nhân tài phục vụ ở nông thôn, nông nghiệp, nhằm thu hút người giỏi quản lý và lãnh đạo về với nông thôn, từ đó phá bỏ tính cục bộ địa phương và kích thích sự vươn của nông thôn trong phát hiện và đào tạo nhân tài.

+ Có cơ chế chính sách cụ thể để thu hút nguồn nhân lực lĩnh vực khuyến nông và phát triển nông thôn

Về phía các trường Đại học, Cao đẳng có đào tạo ngành Khuyến nông

+ Tại các cơ sở đào tạo, cần chủ động áp dụng các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo đại học, sau đại học và đào tạo chuyên gia trong lĩnh vực khuyến nông.

+ Trong công tác đào tạo sinh viên ngành khuyến nông tại các trường Đại học, cao đẳng cần liên tục cập nhật thông tin, bổ sung biên soạn bài giảng, giáo trình phù hợp với thực tiễn và yêu cầu mới của nền nông nghiệp. Điều chỉnh chương trình đào tạo, giảm tỷ trọng lý thuyết và tăng thực hành theo hướng tiếp cận thực tế, liên kết doanh nghiệp, cơ sở sản xuất. Đổi mới nội dung và phương thức đào tạo nguồn nhân lực theo hướng đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, công nghệ số vào trong hoạt động giảng dạy, theo hướng hiệu quả, thiết thực.

+ Trong công tác tuyển sinh cần đổi mới hình thức và các phương án quảng bá tuyển sinh, hoạt động tư vấn ngành nghề đến phụ huynh học sinh.

+ Thúc đẩy liên kết với các cơ sở giáo dục, cơ sở sản xuất theo định hướng học kỳ doanh nghiệp, thực tập nghề nghiệp, thực hành sản xuất.

+ Liên kết đào tạo với các trường Đại học trên thế giới, triển khai thực tập sinh ở nước ngoài.

Về phía các địa phương

+ Cần có cơ chế chính sách thu hút cán bộ có năng lực, tay nghề để bổ sung nguồn cán bộ trẻ cho các địa phương, các cơ sở nghiên cứu, các HTX kiểu mới và doanh nghiệp lớn đầu tư vào ngành nông nghiệp.

+ Huy động các nguồn lực xã hội để hỗ trợ thúc đẩy các hoạt động khuyến nông, ưu tiên công tác đào tạo nâng cao chất lượng nguồn lao động; ưu tiên hỗ trợ đầu tư cho doanh nghiệp, HTX khởi nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp có dự án ứng dụng công nghệ cao và doanh nghiệp xây dựng vùng nguyên liệu liên kết với nông dân...

+ Xây dựng và thực hiện kế hoạch đào tạo, nâng cao năng lực cho cán bộ khuyến nông, đặc biệt là cán bộ kỹ thuật tham gia công tác tập huấn, đào tạo nghề nghiệp cho lao động nông thôn

+ Tăng cường đào tạo chuyên môn kỹ thuật, phương pháp khuyến nông cũng như nghiệp vụ và trình độ tổ chức, giám sát, quản lý các hoạt động khuyến nông cho cán bộ khuyến nông.

+ Tiếp tục đẩy mạnh việc gắn kết hệ thống khuyến nông giữa các địa phương với cấp tỉnh, Trung ương; nhân rộng, chuyển giao các mô hình khuyến nông hiệu quả, đổi mới hoạt động đào tạo về kỹ năng, phương pháp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực làm công tác khuyến nông.

4. KẾT LUẬN

Đào tạo nguồn nhân lực khuyến nông cho phát triển nông nghiệp nông thôn và quản lý bảo vệ rừng là công việc quan trọng không thể xem nhẹ trong chiến lược phát triển đất nước nói chung, cho phát triển nông thôn nói riêng. Tình hình nguồn nhân lực khuyến nông hiện nay đang đứng trước những khó khăn và thách thức, tạo ra sức ép cho công tác đào tạo, các cơ sở đào tạo và sự phát triển của ngành trong tương lai. Giải quyết vấn đề này, rất cần có những giải pháp tổng hợp, đồng bộ từ cơ chế chính sách của Nhà nước, các cơ sở đào tạo, các địa phương.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban chấp hành Trung ương (2017), Nghị quyết số 19/NQ-W ngày 25 tháng 10 năm 2017 Nghị quyết Hội nghị lần thứ 6 Ban chấp hành Trung ương Khoá XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.

2. Bộ Nông nghiệp và PTNT (2014), Quyết định số 1323/QĐ-BNN-TCCB ngày 17 tháng 06 năm 2014 về Phê duyệt đề án Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành nông nghiệp và phát triển nông thôn giai đoạn 2014 - 2020.

3. Thủ tướng chính phủ (2018), Nghị định 83/NĐ-CP ngày 24 tháng 5 năm 2018 của Chính phủ về Khuyến nông.

4. Thủ tướng chính phủ (2011), Quyết định số 1216/QĐ-TTG của Thủ tướng Chính phủ ngày 22/7/2011 về Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020.

5. Trường Đại học Lâm nghiệp (2017), Khung chương trình đào tạo Đại học ngành Khuyến nông.

6. Trường Đại học Lâm nghiệp (2019), Hội thảo: “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và ứng dụng khoa học công nghệ nâng cao hiệu quả sản xuất lâm nghiệp”.

7. <https://www.mard.gov.vn/Pages/hoi-nghi-tong-ket-cong-tac-khuyen-nong-nam-2019-va-trien-khai-ke-hoach-nam-2020.aspx>.

8. <https://hueuni.edu.vn/portal/vi/>.

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LĨNH VỰC KINH TẾ VÀ THƯƠNG MẠI LÂM SẢN TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP

*TS. Bùi Thị Minh Nguyệt, TS. Phạm Thị Huệ
Trường Đại học Lâm nghiệp*

1. SỰ CẦN THIẾT VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LĨNH VỰC KINH TẾ VÀ THƯƠNG MẠI LÂM SẢN

Ngành lâm nghiệp là một ngành kinh tế kỹ thuật đặc thù, có vị trí quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế, an sinh xã hội và môi trường sinh thái. Hiện tại, ngành lâm nghiệp đang quản lý 16,24 triệu ha rừng và đất lâm nghiệp, chiếm khoảng $\frac{1}{2}$ tổng diện tích lãnh thổ quốc gia, liên quan trực tiếp đến đời sống của trên 25 triệu đồng bào. Do vậy, việc phát triển rừng và quản lý rừng bền vững là mục tiêu, là ưu tiên hàng đầu của Chính phủ Việt Nam. Ngành lâm nghiệp không những tạo ra các sản phẩm lâm sản hàng hóa và dịch vụ đóng góp cho nền kinh tế quốc dân; mà còn có vai trò quan trọng trong bảo vệ môi trường như phòng hộ đầu nguồn, giữ đất, giữ nước, điều hòa khí hậu..., góp phần bảo vệ an ninh quốc gia, đặc biệt đối với bảo vệ biên giới hải đảo; góp phần quan trọng trong việc cải thiện đời sống, xóa đói, giảm nghèo cho người dân nông thôn và miền núi. Trong giai đoạn hiện nay, ngành lâm nghiệp đang triển khai thực hiện Chiến lược phát triển Lâm nghiệp giai đoạn 2006-2020, thực hiện Tái cơ cấu ngành Lâm nghiệp theo hướng nâng cao giá trị gia tăng và phát triển bền vững. Những đóng góp của ngành lâm nghiệp cả về kinh tế, xã hội, môi trường đang được khẳng định và được xã hội công nhận.

Ngành công nghiệp chế biến và xuất khẩu lâm sản đã đạt được thành tựu vượt bậc trong những năm vừa qua. Theo Bộ NN&PTNT, kim ngạch xuất khẩu gỗ và lâm sản của Việt Nam chiếm khoảng 6% thị phần toàn cầu. Năm 2019, xuất khẩu lâm sản đạt 11,2 tỷ USD, tăng 19,2% so với năm 2018, vượt 6,6% so với kế hoạch (10,5 tỷ USD). Xuất siêu lâm sản đạt 8,65 tỷ USD, cao nhất trong nhóm ngành hàng nông lâm sản xuất khẩu. Thị trường xuất khẩu gỗ, lâm sản được mở rộng, sản phẩm gỗ và lâm sản xuất khẩu của nước ta năm 2005 mới xuất khẩu đến 60 quốc gia và vùng lãnh thổ, đến năm 2018 đã có mặt ở hơn 120 quốc gia và vùng lãnh thổ. Việt Nam hiện đã trở thành quốc gia thứ 5 trên thế giới, thứ 2 châu Á, thứ nhất Đông Nam Á về xuất khẩu gỗ và lâm sản. Phòng thương mại và Công nghiệp Việt Nam còn nhận định rằng: Chế biến gỗ là 1 trong 10 ngành mang lại nguồn thu lớn nhất từ xuất khẩu, đóng góp đáng kể vào GDP cả nước. Theo số liệu thống kê chưa đầy đủ, hiện cả nước ta có khoảng 4.200 doanh nghiệp hoạt động trong ngành này. Trong đó có khoảng 95% doanh nghiệp tư nhân, khoảng 16% doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp từ nước ngoài FDI. Ngoài ra, còn có thêm 5% doanh nghiệp nhà nước và 340 làng nghề chế biến gỗ. Những con số trên cho thấy cơ hội phát triển của ngành chế biến và thương mại lâm sản trong thời gian tới là rất lớn.

Ngoài các yếu tố thuận lợi, ngành Lâm nghiệp nói chung và ngành chế biến và thương mại lâm sản nói riêng của Việt Nam đang phải đối mặt không ít thách thức, nhất là vấn đề đào tạo nguồn nhân lực. Theo quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam

giai đoạn 2011 - 2020 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt, sẽ phát triển tỷ lệ nhân lực qua đào tạo khối ngành nông, lâm, ngư nghiệp tăng từ mức 15,5% năm 2010 lên khoảng 50% vào năm 2020. Tuy nhiên, dự báo đến năm 2020, nguồn nhân lực khối ngành này sẽ thiếu khoảng 3,2 triệu lao động qua đào tạo (Bộ GD&ĐT, 2019). Trong đó, thiếu hụt lực lượng cán bộ khoa học trình độ chuyên môn cao, đặc biệt ở một số lĩnh vực mới, công nghệ cao, cân đối nhân lực ở các chuyên môn. Nhu cầu lao động ngành chế biến gỗ và lâm sản được dự báo đến năm 2020 cần khoảng 64.000 người có trình độ Đại học, trên Đại học và 266.860 công nhân kỹ thuật; đến năm 2025 cần khoảng 106.800 người có trình độ Đại học, trên Đại học và 445.200 công nhân kỹ thuật. Lao động khác trong lĩnh vực trồng rừng, chế biến trung gian và công nghiệp phụ trợ sẽ lớn hơn gấp 3 lần so với hiện tại [5]. Ngoài ra, sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp (DN) FDI và DN Việt Nam về nguồn nhân lực ngày càng khốc liệt. Các doanh nghiệp có lao động không qua đào tạo, không có chứng chỉ nghề sẽ gặp rủi ro khi Việt Nam gia nhập các hiệp định thương mại tự do. Theo Bộ NN&PTNT (2019), trình độ của lao động không chỉ tác động đến năng suất của khâu sản xuất, chế biến mà còn ảnh hưởng không nhỏ đến việc xác định giá trị thương mại của sản phẩm [3]. Với những đòi hỏi trên, việc phát triển nguồn nhân lực cho ngành Lâm nghiệp, trong đó bao gồm cả nhân lực thuộc lĩnh vực kinh tế và thương mại lâm sản là hết sức cần thiết.

2. THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LĨNH VỰC KINH TẾ VÀ THƯƠNG MẠI LÂM SẢN

2.1. Mục tiêu, định hướng phát triển ngành lâm nghiệp

Chiến lược phát triển lâm nghiệp Việt Nam đến năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ và Đề án tái cơ cấu ngành lâm nghiệp đã được Bộ NN&PTNT phê duyệt xác định mục tiêu phát triển ngành lâm nghiệp: Phát triển lâm nghiệp bền vững cả về kinh tế, xã hội và môi trường. Bảo vệ tốt diện tích rừng hiện có, sử dụng tài nguyên rừng và quỹ đất được quy hoạch cho lâm nghiệp có hiệu quả và bền vững. Nâng độ che phủ rừng, tăng năng suất, chất lượng và giá trị của rừng, đáp ứng cơ bản nhu cầu gỗ, lâm sản cho tiêu dùng trong nước và xuất khẩu. Tạo thêm việc làm, nâng cao thu nhập cho người dân có cuộc sống gắn với nghề rừng, góp phần xóa đói, giảm nghèo, đảm bảo an ninh, quốc phòng.

Định hướng thực hiện: (1) Cơ cấu các loại rừng đến năm 2020 khoảng 16,2 - 16,5 triệu ha, trong đó: rừng sản xuất 8,132 triệu ha, rừng phòng hộ 5,842 triệu ha và rừng đặc dụng 2,271 triệu ha. (2) Nâng cao giá trị gia tăng của ngành bằng thay đổi cách tiếp cận tổng hợp theo chuỗi hành trình của sản phẩm từ khâu tạo nguyên liệu cho tới khai thác, chế biến và tiêu thụ sản phẩm, phát triển và nâng cao chất lượng rừng, phát triển công nghiệp chế biến gỗ. (3) Điều chỉnh cơ cấu các loại hình tổ chức quản lý rừng, chuyển đổi các công ty lâm nghiệp nhà nước được hình thành từ các lâm trường quốc doanh, phát triển kinh tế tư nhân hợp tác. (4) Tăng nguồn vốn đầu tư cả từ ngân sách nhà nước và ngoài ngân sách nhà nước. (5) Phát triển theo vùng kinh tế - sinh thái lâm nghiệp.

Với mục tiêu và định hướng phát triển ngành lâm nghiệp như trên, đòi hỏi cần phải có những giải pháp, chương trình hành động nhằm cung cấp nguồn nhân lực đầy đủ cho các hoạt động phát triển lâm nghiệp.

2.2. Đặc điểm sử dụng nguồn nhân lực trong ngành Lâm nghiệp

Lâm nghiệp ngày càng có vai trò quan trọng trong nền kinh tế, quan điểm phát triển lâm nghiệp cũng có nhiều thay đổi ảnh hưởng rất lớn đến tình hình sử dụng nguồn nhân lực trong lĩnh vực kinh tế và thương mại lâm sản. Quan điểm coi Lâm nghiệp là ngành kinh tế - kỹ thuật bao gồm quản lý, bảo vệ, phát triển, sử dụng rừng; chế biến và thương mại lâm sản hay quan điểm phát triển lâm nghiệp bền vững dựa trên 3 trụ cột là kinh tế, xã hội và môi trường. Với quan điểm này sử dụng lao động trong lâm nghiệp không thuần túy là lao động kỹ thuật mà đòi hỏi cả khía cạnh kinh tế và thương mại. Đây là tiền đề quan trọng để chuyển từ kinh tế lâm nghiệp chủ yếu dựa vào khai thác, lợi dụng rừng sang bảo vệ, phục hồi rừng, trồng rừng gắn với chế biến và thương mại lâm sản, nâng cao giá trị gia tăng của ngành.

Cùng với sự phát triển kinh tế của đất nước và hội nhập quốc tế, các hoạt động quản lý, sản xuất của ngành lâm nghiệp ngày càng đa dạng và phong phú hơn, bên cạnh các hoạt động sản xuất trực tiếp như trồng rừng, chăm sóc rừng, khai thác và chế biến lâm sản.. các hoạt động gián tiếp liên quan đến khai thác giá trị sinh thái, bảo vệ môi trường, xuất nhập khẩu cũng ngày càng phát triển và thu hút một số lượng đáng kể lao động ngành lâm nghiệp.

Có thể nhận thấy, những hoạt động của ngành lâm nghiệp rất rộng, gồm nhiều lĩnh vực khác nhau từ lâm sinh, chọn giống, quản lý tài nguyên rừng, bảo vệ rừng, bảo tồn đa dạng sinh học, khai thác chế biến lâm sản, ứng phó với biến đổi khí hậu, kinh tế lâm nghiệp, thương mại lâm sản,... Để thực hiện được những mục tiêu, định hướng đặt ra thì phải có những chương trình, kế hoạch hành động cụ thể về phát triển nguồn nhân lực ngành lâm nghiệp. Trong đó, phải đánh giá được nhu cầu đào tạo theo từng lĩnh vực, trình độ đào tạo, đối tượng tham gia đào tạo và tiến độ thực hiện.

Một số vấn đề sử dụng lao động trong ngành lâm nghiệp thời gian qua:

- Chủ yếu sử dụng lao động giản đơn, mang tính thời vụ. Hằng năm, ngành thu hút nhiều lao động thời vụ để phục vụ cho hoạt động sản xuất, chế biến, thương mại lâm sản. Đối với các hoạt động trồng rừng thì do tính thời vụ của sản xuất nên việc sử dụng lao động mang tính thời vụ. Với lĩnh vực thương mại, mặc dù không gặp vấn đề về tính thời vụ trong sản xuất nhưng do các hợp đồng lớn thường vào cuối năm hay thời điểm khi khai thác gỗ [7] nên việc sử dụng lao động bị ảnh hưởng. Với tính chất mùa vụ như vậy, nhiều doanh nghiệp sử dụng hợp đồng có thời hạn với người lao động, thậm chí lao động không có hợp đồng [8]. Theo kết quả nghiên cứu của Cục Chế biến NLTS và NM, lao động theo mùa vụ (từ 7 đến 10 tháng trong năm) hiện chiếm khoảng 35 - 40%.

- Về độ tuổi lao động: Theo số liệu khảo sát các doanh nghiệp tham gia xuất khẩu cho thấy bình quân mỗi doanh nghiệp sử dụng 277 lao động trong độ tuổi lao động chính (18-65 tuổi) và 2,5 lao động ở độ tuổi dưới 18 và trên 65. Nói cách khác, số lao động nằm trong độ tuổi chính chiếm 99% trong tổng số lao động trong mỗi doanh nghiệp. Lượng lao động nằm ngoài độ tuổi chính chỉ chiếm 1% [8].

- Phần lớn việc làm đều nằm trong lĩnh vực sản xuất sản phẩm và dịch vụ có giá trị gia tăng thấp, khi có tới 76% tổng số lao động làm việc tại các hộ nông nghiệp, hộ kinh doanh, hay các công việc không có hợp đồng lao động (Demombynes và Testaverde, 2017). Số lao động trong khu vực kinh tế tăng nhanh hơn khu vực hành

chính, sự nghiệp, lao động trong khu vực kinh tế tăng 19,9% so với năm 2012, bình quân mỗi năm tăng 3,7%. Khối doanh nghiệp đang thu hút hơn 14 triệu lao động, tăng 28,2% (tương đương 3,1 triệu người) so với năm 2012. Số doanh nghiệp khối nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm 1% (tăng hơn 1000 DN, 27,5% so với năm 2012) nhưng lao động giảm 1,1 nghìn người (0,4%) so với năm 2012. Trong khối nông nghiệp, thì lao động lâm nghiệp chỉ chiếm khoảng 1% tổng số lao động của ngành nông, lâm và thủy sản (số liệu thống kê, 2014). Lao động lâm nghiệp được chia thành 2 nhóm là chuyên về lâm nghiệp và lao động lâm nghiệp kiêm ngành nghề khác, lao động chuyên về lâm nghiệp chiếm khoảng 28,14% (42.237 người).

- Lao động lâm nghiệp chủ yếu tập trung ở Bắc trung bộ và duyên hải miền trung, chiếm 54%, tiếp theo là Trung du và miền núi phía Bắc, chiếm 24% tổng số lao động lâm nghiệp. Các vùng Tây nguyên và Đông nam bộ có tiềm năng về phát triển lâm nghiệp rất lớn, nhưng lao động về lâm nghiệp chỉ chiếm một tỷ trọng nhỏ (4%) trong tổng số lao động lâm nghiệp của cả nước.

- Lao động lâm nghiệp trong độ tuổi làm việc được chia theo 2 hình thức làm việc là làm việc cho gia đình và đi làm có nhận lương. Số lao động lâm nghiệp làm cho gia đình là 98.421 người, chiếm hơn 50% tổng số lao động lâm nghiệp. Điều này cho thấy, quy mô hoạt động của các doanh nghiệp lâm nghiệp vẫn còn nhỏ, ít sử dụng lao động, chưa thực sự tạo thêm nhiều công ăn việc làm cho đồng bào ở nông thôn, miền núi. Số liệu thống kê cũng cho thấy, trong tổng số 56.692 hộ gia đình sản xuất lâm nghiệp, có 30.714 hộ gia đình (chiếm 54%) là chuyên về sản xuất lâm nghiệp, còn 25.978 là hộ gia đình lâm nghiệp kiêm ngành khác (chiếm 46%). Phần lớn (chiếm 91%) hộ lâm nghiệp là ở nông thôn miền núi.

Qua số liệu phân tích về đặc điểm diễn biến và quy mô nguồn nhân lực ngành lâm nghiệp cho thấy, số lượng lao động ngành lâm nghiệp còn chiếm một tỷ trọng rất nhỏ trong tổng số lượng lao động nông, lâm nghiệp và thủy sản, chưa thực sự tương xứng với tổng diện tích đất đai mà ngành lâm nghiệp được giao quản lý (chiếm gần ½ lãnh thổ) và tiềm năng về phát triển sản xuất lâm nghiệp. Trái ngược với xu thế giảm quy mô lao động nông nghiệp, chuyển dịch dần sang công nghiệp và dịch vụ trong những năm vừa qua. Trong ngành lâm nghiệp, cùng với sự gia tăng về giá trị của sản xuất, xuất khẩu lâm sản, quy mô về lao động và sản xuất lâm nghiệp có sự tăng trưởng dương ở hầu hết các vùng trong cả nước. Đây có thể nói là một tín hiệu tích cực trong phát huy vị thế và vai trò của ngành lâm nghiệp trong nền kinh tế quốc dân, từng bước tạo thêm nhiều công ăn, việc làm, nâng cao thu nhập của người dân sống với nghề rừng, góp phần bảo vệ môi trường và tạo sự ổn định về an ninh, quốc phòng như các chủ trương và chiến lược phát triển ngành đã đề ra.

2.3. Thực trạng đào tạo nhân lực lĩnh vực kinh tế và thương mại lâm sản

Hiện tại cả nước có 08 trường đại học thực hiện đào tạo nhân lực cho ngành lâm nghiệp gồm Đại học Lâm nghiệp, 04 trường khối nông-lâm nghiệp và 03 trường đại học vùng và khu vực. Các lĩnh vực đào tạo chính của các trường gồm: (i) Lâm nghiệp/lâm sinh; (ii) Quản lý tài nguyên rừng; (iii) Quản lý tài nguyên thiên nhiên/tài nguyên thiên nhiên và môi trường; (iv) Chế biến lâm sản/thiết kế nội thất; (v) Lâm nghiệp đô thị/kiến trúc cảnh quan. Trong các lĩnh vực đào tạo, ngành Kinh tế lâm nghiệp trước đây có một số trường đào tạo.

Khoa Kinh tế và Quản trị kinh doanh của trường Đại học Lâm nghiệp, tiền thân là Khoa Kinh tế Lâm nghiệp được thành lập vào năm 1964. Năm 1995 Khoa được thành lập lại theo Quyết định số 551/TCLĐ, ngày 24/8/1995 của Bộ trưởng Bộ Lâm nghiệp (nay là Bộ Nông nghiệp và PTNT), trực thuộc Trường Đại học Lâm nghiệp với tên gọi Khoa Quản trị kinh doanh và đến năm 2008 chính thức đổi tên thành Khoa Kinh tế và Quản trị kinh doanh. Khoa Kinh tế & QTKD hiện quản lý 7 ngành học bậc đại học, gồm: Ngành Quản trị kinh doanh (QTKD), Kinh tế, Kinh tế nông nghiệp (Trước đây là ngành Kinh tế Lâm nghiệp), Kế toán, Công tác xã hội, Quản trị Dịch vụ Du lịch và Lữ hành và Công nghệ thông tin; 02 ngành học bậc thạc sĩ: Kinh tế nông nghiệp và Quản lý kinh tế; 01 ngành tiến sỹ: Kinh tế nông nghiệp. Hàng năm, Khoa Kinh tế & QTKD thu hút một số lượng lớn sinh viên và học viên theo học.

Bảng 1. Các ngành nghề đào tạo của Khoa Kinh tế và Quản trị kinh doanh

Năm	Trước 2000	2002	2004	2008	2011	2016	2017
Số lượng ngành	2	3	4	7	6	6	7
Tên ngành	- Kinh tế LN -QTKD	- Kinh tế LN - QTKD -Quản lý đất đai	- Kinh tế LN - QTKD - Quản lý đất đai -Kế toán	- Kinh tế LN - QTKD - Quản lý đất đai - Kế toán - Kinh tế tài nguyên - Hệ thống thông tin	- QTKD - Quản lý đất đai - Kế toán - Kinh tế -Hệ thống thông tin - Kinh tế nông nghiệp	- QTKD - Kế toán - Kinh tế -Hệ thống thông tin - Kinh tế nông nghiệp - Công tác xã hội	- QTKD - Kế toán - Kinh tế - Hệ thống thông tin - Kinh tế nông nghiệp - Công tác xã hội - Quản trị dịch vụ du lịch và lữ hành

Từ khi thành lập đến năm 2008, ngành Kinh tế lâm nghiệp luôn là ngành đào tạo có số lượng sinh viên đông, cung cấp nguồn nhân lực về kinh tế cho ngành Lâm nghiệp. Từ năm 2008 đến nay, ngành Kinh tế lâm nghiệp được đổi tên thành ngành Kinh tế nông nghiệp, cung cấp nguồn nhân lực cho ngành Nông nghiệp và phát triển nông thôn. Tuy nhiên, số lượng sinh viên học ngành Kinh tế nông nghiệp có xu hướng giảm mạnh.

Bảng 2. Kết quả đào tạo của Khoa Kinh tế và Quản trị kinh doanh

Bậc/hệ DT	1964-1990	1991-1995	1996-2014	2014- 2019	Tổng
1. Bậc Đại học	1.530	414	7.542	4.102	13.588
- Chính quy	964	182	4.421	2.887	8.454
- VLVH	315	109	2.927	623	3.974
- Chuyên tu, cử tuyển	251	123	0	0	374
- Liên thông	0	0	194	592	786
Bình quân 1 năm	59	83	838	684	247
2. Cao học	0	0	1.120	1.552	2.672
3. Nghiên cứu sinh	0	0	0	21	21

Từ khi thành lập đến nay, Khoa Kinh tế và Quản trị kinh doanh đã đào tạo 13.588 sinh viên hệ đại học, 2.672 học viên cao học. Ngành nghề đào tạo trong Khoa được mở rộng, các ngành nghề đáp ứng cho nhiều ngành nghề khác nhau chứ không phải chỉ có ngành Lâm nghiệp.

Với kết quả thống kê cho thấy, số lượng sinh viên học khối ngành Kinh tế đông so với các ngành kỹ thuật trong trường nhưng số lượng sinh viên được đào tạo chuyên sâu về kinh tế nông lâm nghiệp và thương mại lâm sản có xu hướng giảm.

3. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC LĨNH VỰC KINH TẾ VÀ THƯƠNG MẠI LÂM SẢN

- Rà soát và đánh giá thực trạng nguồn nhân lực ngành lâm nghiệp trên toàn quốc. Trong đó đánh giá được thực trạng và nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực theo từng lĩnh vực (giống, lâm sinh, công nghệ chế biến gỗ, kinh tế và thương mại lâm sản, dịch vụ lâm nghiệp,...) và theo trình độ đào tạo (đào tạo nghề, đào tạo chuyên nghiệp, đào tạo đại học, sau đại học...). Hoạt động đào tạo cần theo định hướng và mục tiêu phát triển lâm nghiệp.

- Xây dựng các chương trình đào tạo ngắn hạn, đào tạo lại nhằm nâng cao năng lực các cán bộ quản lý các cấp, các doanh nghiệp, cộng đồng, hộ gia đình làm nghề rừng, kinh doanh và chế biến lâm sản. Đặc biệt là nâng cao kỹ năng quản trị cho chủ cơ sở sản xuất kinh doanh lâm nghiệp, kiến thức thị trường, thương mại trong lâm nghiệp,....

- Khuyến khích, tạo thuận lợi để doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo thực hiện hợp tác và liên kết trong đào tạo, nhằm nâng cao kỹ năng cho lao động của doanh nghiệp, tăng kỹ năng thực hành, thực tập của các cơ sở đào tạo. Thực hiện đào tạo theo đặt hàng. Cải thiện nguồn cung và chất lượng nhân lực một cách đồng bộ không phải là vấn đề có thể thực hiện trong một sớm một chiều mà cần ít nhất từ 5 -10 năm mới có thể mang lại hiệu quả. Trong bối cảnh thiếu hụt nhân lực trước mắt, các hiệp hội ngành nghề, doanh nghiệp chế biến và thương mại cần chủ động thực hiện liên kết với cơ sở đào tạo triển khai các khóa học ngắn hạn cho lao động hoặc đặt hàng đào tạo theo nhu cầu. Doanh nghiệp đặt hàng, nhà trường đào tạo theo yêu cầu doanh nghiệp, lên khung chương trình, đào tạo, thực tập. Đại học đẩy mạnh, thiết kế chương trình "học và hành" để sinh viên được trau dồi, rèn luyện kỹ năng làm nghề. Đồng

thời, nhà trường đào tạo đa dạng ngành nghề đáp ứng nhu cầu của ngành lâm nghiệp, tăng cường đẩy mạnh đào tạo quốc tế để tăng cường kiến thức, thông tin, trình độ của nguồn nhân lực tương lai”.

- Đề nghị đẩy mạnh những chương trình quốc gia về phát triển nguồn nhân lực cho ngành chế biến gỗ Việt Nam; trong đó chú trọng việc đào tạo kiến thức và kỹ năng, tay nghề phù hợp với sản xuất sản phẩm gỗ, nâng cao trình độ vận hành máy móc, thiết bị của công nhân, bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý, điều hành sản xuất, kiểm soát tiêu chuẩn chất lượng sản phẩm của đội ngũ quản lý nhưng bên cạnh đó cần kiến thức về kinh tế, thị trường.

- Phát triển hệ sinh thái khởi nghiệp trong chế biến gỗ và lâm sản xuất khẩu trong bối cảnh công nghệ cao, công nghệ 4.0, tổ chức thực hiện chương trình đào tạo; xây dựng các mô hình thành công với ý tưởng công nghệ mới, có mô hình kinh doanh sáng tạo và chấp nhận rủi ro để đưa những sản phẩm, dịch vụ chế biến gỗ và lâm sản ra thị trường cho các đối tượng tiềm năng là sinh viên, doanh nghiệp startup. Qua đó nâng cao nhận thức của toàn xã hội, thu hút người học, tạo hứng khởi cho người trẻ tham gia học tập và lao động, tạo nguồn nhân lực chất lượng cao và tiềm năng cho ngành Công nghiệp chế biến gỗ và lâm sản.

- Xây dựng Đề án “Tăng cường năng lực đào tạo và nghiên cứu khoa học cho Trường/Viện nghiên cứu/Doanh nghiệp phục vụ chế biến gỗ và lâm sản xuất khẩu”: *Mục đích của đề án này là thử nghiệm xây dựng và triển khai chương trình đào tạo tiên tiến, chất lượng cao, ứng dụng khoa học công nghệ mới đào tạo đội ngũ kỹ sư có thể vận hành, quản trị điều hành nền sản xuất hiện đại tiên tiến; triển khai các dự án nghiên cứu hợp tác công nghệ cao với doanh nghiệp chế biến gỗ và lâm sản.*

4. KẾT LUẬN

Ngành Chế biến và xuất khẩu lâm sản lại có tốc độ phát triển nhanh, tỷ lệ xuất siêu trên 70% và GTGT trên 40%. Tiềm năng này chỉ thực sự biến thành khả năng, nếu được Chính phủ đồng hành bằng sự khẳng định “*Chế biến gỗ là một ngành kinh tế mũi nhọn trong nền kinh tế thị trường dựa trên sự hội nhập sâu rộng vào thị trường đồ gỗ quốc tế, nguồn nguyên liệu trong nước, công nghệ và kỹ thuật tiên tiến, nguồn nhân lực được đào tạo phù hợp*” với những giải pháp đồng bộ và quyết tâm cao của cả hệ thống chính trị hỗ trợ cộng đồng doanh nghiệp phát triển.

Sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp Việt Nam về nguồn nhân lực càng khốc liệt. Đặc biệt, các doanh nghiệp có lao động không qua đào tạo, không có chứng chỉ nghề sẽ gặp rủi ro khi Việt Nam gia nhập CPTPP. Vì vậy, việc nâng cao chất lượng nhân lực trong lĩnh vực kinh tế và thương mại lâm sản là việc làm hết sức cần thiết trong giai đoạn hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Quang Bảo (2014), Báo cáo đánh giá thực trạng nguồn nhân lực ngành Lâm nghiệp, Hội thảo phát triển ngành Lâm nghiệp tại Đà Nẵng.

2. Bộ Nông nghiệp và PTNT (2012), Quyết định 2728/QĐ-BNN-CB 2012 về Quy hoạch công nghiệp chế biến gỗ Việt Nam đến 2020 và định hướng đến năm 2030.

3. Bộ nông nghiệp và phát triển nông thôn (2019), Tài liệu diễn đàn ngành công nghiệp chế biến, xuất khẩu gỗ, lâm sản năm 2018 - thành công, bài học kinh nghiệm; giải pháp bứt phá năm 2019.
4. Cục thương mại, CBNLTS&NM, 2012, Báo cáo điều tra phục vụ Quy hoạch công nghiệp chế biến gỗ Việt Nam đến 2020 và tầm nhìn đến năm 2030.
5. Lê Hòa (2019), Ngành gỗ thiếu hụt nhân lực trình độ cao, Báo kiểm toán.
6. Trần Huy Hoàn, Võ Kim Tuyền (2016), Ngành dịch vụ môi trường trong bối cảnh hội nhập quốc tế.
7. Trần Văn Hùng (2016), Phát triển ngành chế biến gỗ vùng đông nam bộ, Luận án Tiến sỹ.
8. Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), 2016, Báo cáo Nghiên cứu *Một số rủi ro chính của ngành chế biến gỗ xuất khẩu trong bối cảnh hội nhập Thực trạng và Giải pháp chính sách*
9. Thủ tướng Chính phủ (2019), Chỉ thị số: 08/CT-TTg về một số nhiệm vụ, giải pháp phát triển nhanh và bền vững ngành công nghiệp chế biến gỗ và lâm sản ngoài gỗ phục vụ xuất khẩu ngày 28 tháng 3 năm 2019
10. Tổng cục thống kê, Kết quả Tổng điều tra kinh tế năm 2017, NXB Thống kê
11. Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương (2018), Tác động cách mạng công nghiệp 4.0 đến phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam, Hà Nội.

PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG LÀ XU THẾ KHÁCH QUAN CỦA THỜI ĐẠI VÀ SỰ LỰA CHỌN TẤT YẾU CHO PHÁT TRIỂN LÂM NGHIỆP BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

TS. Nguyễn Văn Khương
Trường Đại học Lâm nghiệp

Tóm tắt

Phát triển lâm nghiệp bền vững có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong quá trình thực hiện tốt mục tiêu phát triển bền vững quốc gia, phản ánh xu thế phát triển tất yếu và yêu cầu khách quan của thời đại hiện nay. Xét về bản chất của phát triển lâm nghiệp bền vững chính là quá trình tối ưu hoá bền vững các giải pháp cho việc tập hợp và động viên sức mạnh tổng hợp của Chính phủ, các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước tham gia vào lĩnh vực trồng, quản lý, bảo vệ, phát triển, sử dụng rừng, chế biến và thương mại hóa lâm sản, giải quyết công ăn việc làm, tăng thu nhập, xóa đói giảm nghèo, cải thiện sinh kế cho người dân, giữ gìn bản sắc văn hóa dân tộc gắn với xây dựng nông thôn mới và đảm bảo an ninh, quốc phòng, phục vụ tối ưu cho sự phát triển bền vững đất nước. Để tối ưu hóa quá trình phát triển này cần thực hiện đồng thời nhiều giải pháp như: nâng cao vai trò lãnh đạo của Đảng trong phát triển lâm nghiệp bền vững; hoàn thiện đồng bộ hệ thống pháp luật, cơ chế, chính sách; đẩy mạnh nghiên cứu khoa học ứng dụng và chuyển giao công nghệ, hợp tác quốc tế; đổi mới đào tạo và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; đa dạng hóa các loại hình kinh tế lâm nghiệp bền vững nhằm phát huy tối đa giá trị, hiệu quả của rừng, sản phẩm lâm nghiệp trong nền kinh tế thị trường toàn cầu hóa; triển khai mạnh mẽ hơn các giải pháp xã hội hóa trong lâm nghiệp;...

Từ khóa: *Biến đổi khí hậu; Phát triển Lâm nghiệp bền vững; Môi trường và Phát triển*

MỞ ĐẦU

Kể từ thế kỷ XVI, khi mà các nước Phương tây bắt đầu chuyển mình thoát ra từ bóng tối của nghìn năm “Đêm trường Trung cổ” bắt đầu từ thế kỷ thứ V. Sau hơn hai thế kỷ phục hưng và khai sáng, cuộc cách mạng khoa học công nghệ đầu tiên của loài người được diễn ra vào khoảng cuối thế kỷ 18 bắt đầu từ nước Anh dẫn tới sự thay đổi căn bản các điều kiện kinh tế xã hội, văn hóa và kỹ thuật. Trong thời kỳ này, nền kinh tế giản đơn, quy mô nhỏ, dựa trên lao động chân tay được thay thế bằng công nghiệp và chế tạo máy móc quy mô lớn. Kể từ đó cho đến nay loài người tiếp tục chứng kiến sự xuất hiện thêm ba cuộc cách mạng công nghiệp nữa, cách mạng công nghiệp lần thứ hai bắt đầu khi các tiến bộ kinh tế và kỹ thuật có được nhờ phát triển điện tín, điện thoại, đường sắt và việc áp dụng dây chuyền sản xuất hàng loạt. Đến năm 1914, thế chiến thứ nhất nổ ra và giai đoạn thứ hai này kết thúc. Cách mạng công nghiệp lần thứ ba bắt đầu khoảng 1960, khi có các tiến bộ về hạ tầng điện tử, máy tính và công nghệ kỹ thuật số trên nền tảng là sự phát triển của chất bán dẫn, siêu máy tính (thập niên 1960), máy tính cá nhân (thập niên 1970 và 1980) và Internet (thập niên 1990). Cho đến cuối thế kỷ 20, quá trình này cơ bản hoàn thành nhờ những thành tựu khoa học công nghệ cao. Năm 1997, khi cuộc khủng hoảng tài chính châu Á nổ ra là bước đánh dấu giai đoạn thứ ba kết thúc, cách mạng công nghiệp lần thứ tư bắt đầu vào đầu thế kỷ 21, tiếp sau những thành tựu lớn từ lần thứ 3

để lại, được hình thành trên nền tảng cải tiến của cuộc cách mạng số, với những công nghệ mới như in 3D, robot, trí tuệ nhân tạo, công nghệ nano, vật liệu mới,...

Nhìn suốt quá trình phát triển của thế giới sau gần 300 năm của các cuộc cách mạng khoa học công nghệ cho chúng ta thấy, trình độ phát triển của khoa học công nghệ càng về sau thì nhịp điệu càng nhanh, thời gian đưa kết quả nghiên cứu vào ứng dụng ngày càng thu hẹp, vòng đời công nghệ ngày càng rút ngắn, trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp tạo ra những thành tựu mang tính đột phá, làm thay đổi nhanh chóng, sâu sắc cuộc sống con người. Một mặt, nó chứng minh cho thấy sức mạnh vô hạn của con người trong công cuộc khám phá và làm chủ tự nhiên, nhưng mặt khác nó cũng đặt ra cho con người những nguy cơ đe dọa đến sự tồn vong của chính mình trước những biến đổi ngày càng phức tạp và khó lường của thiên nhiên và cuộc sống hiện thực. Với sự bùng nổ của dân số và sự phát triển mạnh mẽ của các nền kinh tế, con người đã khai thác tài nguyên và hủy hoại môi trường một cách tàn bạo, đe dọa sự tồn tại của trái đất và nhân loại. Hàng loạt các vấn đề môi trường bức xúc như biến đổi khí hậu, suy thoái đa dạng sinh học, suy thoái tài nguyên nước ngọt, suy thoái tầng ôzôn, suy thoái đất, hoang mạc hóa và ô nhiễm các chất hữu cơ độc hại khó phân hủy, v.v.... Sự nóng lên của trái đất và các hệ quả của quá trình biến đổi khí hậu toàn cầu thời gian gần đây như: hạn hán kéo dài, thiên tai, lũ lụt bất thường, nhiệt độ trái đất tăng cao, bệnh dịch, v.v.v, đã thúc lên hồi chuông cảnh báo cho nhân loại về *dấu chân sinh thái* của chúng ta hiện nay đã lớn hơn sức tải sinh học của trái đất, *dấu chân cacbon* cũng đã vượt quá ngưỡng an toàn cho hệ thống khí quyển. Đòi hỏi mỗi quốc gia, dân tộc trên thế giới hiện nay nhất thiết phải nhìn nhận và điều chỉnh lại các chiến lược phát triển của mình nhằm hướng tới một sự phát triển hài hòa, an toàn và bền vững hơn. Bởi vì, mọi giá trị và ý nghĩa của cuộc sống: sống vì cái gì? sống ra sao? làm thế nào để cuộc sống thực sự trở lên sáng suốt hơn? hạnh phúc hơn? đáng sống hơn?, v.v.v..., theo nhà triết học vĩ đại người Đức I. Kant (thế kỷ XVIII) đó là những ước mong thường hằng của lý tính nhân loại. Vì vậy, xét đến cùng mọi sự phát triển đều bắt nguồn từ con người, do con người và cuối cùng phải vì con người, với mục tiêu nhân văn cao cả là sự hạnh phúc, an toàn một cách bền vững cho con người.

Lâm nghiệp là một ngành kinh tế kỹ thuật đặc thù có vai trò vô cùng quan trọng trong việc giải quyết những vấn đề sinh kế cho con người, đồng thời lại có thể tái tạo lại cho con người tài nguyên, cung cấp nguồn nhiên liệu sinh học thay thế nhiên liệu hóa thạch, tạo ôxi, giải phóng cacbon, điều hòa khí hậu, điều tiết nguồn nước, hạn chế xói mòn, rửa trôi, sạt lở, giảm thiểu thiên tai lũ lụt, hạn hán, chống thoái hóa đất và hoang mạc hóa, góp phần bảo tồn đa dạng sinh học, ứng phó tích cực hiệu quả với biến đổi khí hậu toàn cầu..., được coi là giải pháp quan trọng của bài toán phát triển bền vững hiện nay. Với ý nghĩa đó, năm 2006 chiến dịch trồng một tỷ cây xanh do UNEP phát động theo sáng kiến của bà Oan-ga-ri Ma-a-thai, người Kê-ni-a, đoạt giải Nô-ben Hòa bình năm 2004, nhằm nâng cao ý thức tự giác và động viên nỗ lực nhân dân toàn thế giới trong việc trồng cây xanh để đối phó với tình trạng

biến đổi khí hậu, ngăn chặn phá rừng, giảm bớt thiệt hại cho môi trường. Năm 2010 tại Nagoya, Nhật Bản dưới sự chủ trì của của Liên Hợp Quốc (LHQ), hội nghị các bên tham gia công ước đa dạng sinh học lần thứ 10 (COP10) đã được diễn ra. Tại đây các nhà lãnh đạo các quốc gia đã thảo luận rất nhiều các vấn đề và giải pháp cho sự phát triển bền vững, theo đó việc phát động và hưởng ứng các chiến dịch trồng và bảo vệ rừng nhằm nâng cao nhận thức của cộng đồng về đa dạng sinh học, đẩy mạnh các hoạt động bảo tồn đa dạng sinh học và sống thân thiện, hài hòa với thiên nhiên trên phạm vi toàn cầu. Thậm chí, năm 2011 được LHQ phát động là “năm quốc tế về rừng” và “thập kỷ đa dạng sinh học” (2011-2020), v.v.v., đã cho thấy tầm quan trọng của rừng, của lâm nghiệp đối với sự phát triển bền vững chung của nhân loại. Vì vậy, phát triển lâm nghiệp bền vững không chỉ có vị trí quan trọng đối với đời sống kinh tế-xã hội của từng quốc gia nói riêng và của toàn cầu nói chung mà còn góp phần đắc lực trong việc giảm thiểu tác hại của thiên tai và ứng phó tích cực với biến đổi khí hậu trên thế giới, đóng góp quan trọng cho quá trình xây dựng một nền kinh tế xanh, là lời giải kép cho sự phát triển bền vững hiện nay. Với ý nghĩa đó chúng tôi lựa chọn đề tài **“Phát triển bền vững là xu thế khách của thời đại và sự lựa chọn tất yếu cho phát triển lâm nghiệp bền vững ở Việt Nam hiện nay”**. làm chủ đề tham luận tại hội thảo này.

NỘI DUNG

1. PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG LÀ XU THẾ KHÁCH QUAN CỦA THỜI ĐẠI

Phát triển là khái niệm triết học dùng để chỉ quá trình vận động từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp, từ kém hoàn thiện đến hoàn thiện hơn của thế giới. Theo từ điển Oxford thì phát triển là: Sự gia tăng dần của một sự vật theo hướng tiến bộ hơn, mạnh hơn... (The gradual grow of sth. so that it becomes more advanced, stronger...). Với ý nghĩa này thì sự vận động và phát triển của loài người cũng là một quá trình vận động, biến đổi quanh co, phức tạp, lúc thăng, lúc trầm trên con đường hướng tới hoàn thiện cuộc sống văn minh của mình. Biện chứng của sự vận động, biến đổi đó đã dần dần đưa nhân loại xích lại gần nhau hơn trong việc đi đến một **“nhận thức chung”** cho mục đích phát triển bền vững của dân tộc mình và của nhân loại, cho dù đó là một hành trình dài gian nan và cả những sự trả giá không hề nhỏ.

Trong quá trình hoàn thiện nội hàm khái niệm của mình, thuật ngữ **Phát triển bền vững** (Sustainable Development) lần đầu tiên được sử dụng trong bản “chiến lược bảo tồn thế giới” do IUCN đề xuất năm 1980. Mục tiêu tổng thể của chiến lược là “đạt được sự phát triển bền vững bằng cách bảo vệ các tài nguyên sinh vật”, thuật ngữ phát triển bền vững ở đây đã được đề cập tới với một nội dung hẹp, nhấn mạnh tính bền vững của sự phát triển về mặt sinh thái, nhằm kêu gọi việc bảo tồn các tài nguyên sinh vật. Thực ra, trước khi xuất hiện bản chiến lược hành động này, trên phạm vi toàn thế giới đã có nhiều diễn đàn quốc tế phát đi những thông điệp mạnh mẽ mang nội hàm của sự phát triển bền vững do các nhà nghiên cứu, các nhà hoạt động

môi trường và cả các chính trị gia nổi tiếng đưa ra. Năm 1963 trong cuốn sách *Mùa xuân câm lặng (Silent Spring)* của nữ văn sĩ Rachel Carson người Mỹ đã toát lên sự hoài nghi một cách biện chứng niềm tin của nhân loại vào tiến bộ khoa học kỹ thuật này và giúp tạo ra một sân khấu cho các phong trào môi trường làm thay đổi nhận thức của người dân Mỹ và thế giới về những vấn đề của môi trường, góp phần thúc đẩy các chính sách về môi trường được đưa ra. Năm 1968 câu lạc bộ Rome được thành lập, với tư cách là một tổ chức phi chính phủ tập hợp những nhà khoa học, doanh nghiệp cũng như các nhà lãnh đạo trên thế giới hỗ trợ cho việc nghiên cứu “những vấn đề của thế giới” - cụm từ được đặt ra nhằm diễn tả những vấn đề chính trị, văn hóa, xã hội, môi trường và công nghệ trên toàn cầu với tầm nhìn lâu dài. Năm 1970 UNESCO thành lập Chương trình con người và sinh quyển, với mục tiêu là phát triển cơ sở khoa học cho việc sử dụng hợp lý và bảo tồn các tài nguyên của sinh quyển và cải thiện quan hệ toàn cầu giữa loài người và môi trường. Tháng 6 năm 1972, hội nghị của LHQ về con người và môi trường được tổ chức tại Stockholm, Thụy Điển với sự tham gia của 113 quốc gia, vùng lãnh thổ, phát đi thông điệp với lời kêu gọi: “Hỡi loài người! Hãy cứu lấy cái nôi sinh thành đang bị chính bàn tay của mình huỷ hoại”. Tại đây các nhà lãnh đạo cùng nhau thảo luận và đi đến những thống nhất chung, trong đó có sự khởi động chương trình “Viễn cảnh toàn cầu”; sự tham gia của các tổ chức phi chính phủ trong giám sát và bảo vệ môi trường; thành lập Chương trình môi trường của LHQ (UNEP) và đề nghị Đại hội đồng LHQ lấy ngày 5 tháng 6 làm ngày môi trường thế giới. 12 năm sau, năm 1984 thành lập Ủy ban Brundtland, Đại hội đồng LHQ đã ủy nhiệm cho bà Gro Harlem Brundtland, khi đó là Thủ tướng Na Uy, quyền thành lập và làm Chủ tịch Ủy ban quốc tế về môi trường và phát triển (WCED), nay còn được biết đến với tên Ủy ban Brundtland. Năm 1987, hoạt động của Ủy ban môi trường và phát triển thế giới trở nên nóng bỏng khi xuất bản báo cáo có tựa đề “Tương lai của chúng ta” (tựa tiếng Anh: *Our Common Future*, ngoài ra còn thường được gọi là Báo cáo Brundtland) với ý nghĩa là: Sự phát triển của nhân loại không thể chỉ chú trọng tới phát triển kinh tế mà còn phải tôn trọng những nhu cầu tất yếu của xã hội và sự tác động đến môi trường sinh thái học. Kể từ đó đến nay khái niệm này được phổ biến rộng rãi, coi phát triển bền vững là: sự phát triển có thể đáp ứng được những nhu cầu phát triển của hiện tại mà không ảnh hưởng, tổn hại đến những khả năng đáp ứng nhu cầu phát triển của các thế hệ tương lai, sự phát triển ngày hôm nay không chắt đứt sự phát triển tiếp theo mà còn tạo điều kiện, tiền đề cho sự phát triển trong tương lai. Cốt lõi của sự phát triển bền vững là sự phát triển phải bảo đảm có sự phát triển kinh tế hiệu quả, xã hội công bằng và môi trường được bảo vệ, an ninh an toàn được củng cố. Năm 1992, tại Rio de Janeiro, Brazil dưới sự chủ trì của LHQ với sự tham gia của 200 nước cùng một số lượng lớn các tổ chức phi chính phủ đã tổ chức hội nghị thượng đỉnh về Trái đất, tên chính thức là hội nghị về môi trường và phát triển của LHQ (UNCED). Tại đây, các đại biểu tham gia đã thống nhất những nguyên tắc cơ bản và phát động một chương trình hành động vì sự phát

triển bền vững có tên Chương trình Nghị sự 21 (Agenda 21) và thông qua tuyên bố Rio về môi trường và phát triển với 27 nguyên tắc chung, xác định những quyền và trách nhiệm của các quốc gia nhằm làm cho thế giới phát triển bền vững. Tuyên bố các nguyên tắc quản lý, bảo vệ và phát triển bền vững rừng; Công ước khung của LHQ về biến đổi khí hậu nhằm ổn định các khí gây hiệu ứng nhà kính ở mức độ không gây đảo lộn nguy hiểm cho hệ thống khí hậu toàn cầu; Công ước về đa dạng sinh học. Đây là các văn kiện quốc tế quan trọng có mối liên quan với nhau, được quán triệt trong suốt thế kỷ XXI.

Nội hàm về phát triển bền vững được bổ sung, hoàn chỉnh tại hội nghị Johannesburg (Nam Phi) - 2002: “Phát triển bền vững là quá trình phát triển có sự kết hợp chặt chẽ, hợp lý và hài hòa giữa ba mặt của sự phát triển là: “phát triển kinh tế, công bằng xã hội và bảo vệ môi trường”, ngoài ba mặt chủ yếu này, có nhiều người còn đề cập tới những khía cạnh khác của phát triển bền vững như chính trị, văn hóa, tinh thần, dân tộc, đòi hỏi phải tính toán và cân đối chúng trong hoạch định các chiến lược và chính sách phát triển kinh tế-xã hội cho từng quốc gia, từng địa phương cụ thể. Sau khi ủy ban môi trường và phát triển của LHQ đưa ra những cảnh báo về nguy cơ suy giảm chất lượng môi trường sống, các vấn đề xã hội nghiêm trọng nảy sinh do tăng trưởng kinh tế một cách thuần túy, các đảng chính trị cầm quyền và nhà nước tại nhiều quốc gia trên thế giới đã nhận thức ngày càng rõ rệt hơn về những hiểm họa tiềm ẩn của quan niệm cũ coi phát triển đồng nghĩa với tăng trưởng kinh tế. Trên cơ sở đó và tùy thuộc vào đường lối chính trị ở những mức độ khác nhau, các đảng chính trị cầm quyền và các nhà nước đã có nhiều những điều chỉnh tích cực mục tiêu phát triển nhằm hướng đến một chiến lược phát triển mới, thông minh hơn – chiến lược “phát triển bền vững”.

Từ những phân tích ở trên, cho phép chúng ta hoàn toàn không sai khi khẳng định rằng: “**phát triển bền vững**” đã, đang và sẽ tiếp tục thu hút sự quan tâm mạnh mẽ của không chỉ các nhà khoa học, các nhà hoạt động môi trường mà nó ngày càng là chủ đề nóng trên bàn nghị sự của các nhà lãnh đạo, các nhà quản lý và hoạch định chính sách trên toàn thế giới, như một đòi hỏi tất yếu khách quan, phản ánh biện chứng của sự phát triển nhân loại trong thời đại ngày nay.

2. TÍNH TẤT YẾU VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP CHÍNH CHO SỰ PHÁT TRIỂN LÂM NGHIỆP BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Cùng với sự phát triển chung của thế giới, thời gian qua chiến lược phát triển bền vững quốc gia luôn được Đảng và Nhà nước ta đặc biệt quan tâm. Chính phủ đã ban hành Chương trình nghị sự 21 của Việt Nam (2004), chiến lược phát triển bền vững Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020 (2012) và gần đây nhất là kế hoạch hành động quốc gia thực hiện chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững với 17 mục tiêu phát triển bền vững và 115 mục tiêu cụ thể đặt ra cho Việt Nam trong giai đoạn từ nay đến năm 2030 trên tất cả các lĩnh vực kinh tế - xã hội - môi trường. Là một

trong các nước nghèo đang phát triển sẽ chịu sự tác động nặng nề nhất của biến đổi khí hậu, song song với quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và đô thị hóa đất nước, Việt Nam đã và đang phải đối mặt với rất nhiều những vấn đề của môi trường bị ô nhiễm, đa dạng sinh học bị suy giảm, biến đổi khí hậu và nước biển dâng. Theo các kịch bản biến đổi khí hậu, vào cuối thế kỷ 21, nhiệt độ trung bình năm ở nước ta tăng khoảng 2 - 3°C, tổng lượng mưa năm và lượng mưa mùa mưa tăng, trong khi đó lượng mưa mùa khô lại giảm, các hiện tượng thời tiết cực đoan bất ngờ xuất hiện làm đảo lộn nhiều dự đoán của các chuyên gia khí tượng (trận mưa bất ngờ với lượng nước lớn, kèm theo mưa đá vào đúng thời điểm giao thừa tết canh tý 2020 vừa qua là một hiện tượng thời tiết như vậy).

Cốt lõi của phát triển bền vững là bảo vệ môi trường thì bảo vệ rừng, bảo tồn thiên nhiên và đa dạng sinh học nhằm thực hiện có hiệu quả chức năng của ngành lâm nghiệp là: Phòng hộ đầu nguồn, phòng hộ ven biển, phòng hộ môi trường đô thị, giảm nhẹ thiên tai, chống xói mòn, giữ nguồn nước, bảo vệ môi trường sống, tạo nguồn thu cho ngành lâm nghiệp từ các sản phẩm lâm sản có giá trị thương mại hợp pháp và các dịch vụ môi trường (phí môi trường, thị trường khí thải CO₂, du lịch sinh thái, du lịch văn hóa, nghỉ dưỡng...) để đóng góp cho nền kinh tế đất nước. Nằm ở khu vực Đông Nam Châu Á Việt Nam có diện tích rừng và đất rừng chiếm tỷ lệ cao trong tổng diện tích quốc gia - (Tam sơn, tứ hải, nhất phần điền - ba phần là núi rừng, bốn phần là biển đảo, chỉ có một phần là đồng ruộng để cày cấy). Rừng được Chính phủ Việt Nam coi là một nguồn tài nguyên sinh thái quan trọng, có giá trị cho sự phát triển kinh tế xã hội và hạnh phúc của cộng đồng trên đất nước. Nơi có khoảng 25 triệu người Việt Nam có 20% - 40% thu nhập hàng năm đến từ rừng, 10% dân cư sống bên trong hoặc gần các khu rừng (diện tích xấp xỉ 12 triệu hecta) là người nghèo hoặc người dân tộc thiểu số, địa bàn chiến lược có vị trí đặc biệt quan trọng của quốc phòng, an ninh Quốc gia.

Ngày 16/6/2017 Thủ tướng Chính phủ đã ký quyết định số Số: 886/QĐ-TTg về việc Phê duyệt Chương trình mục tiêu phát triển lâm nghiệp bền vững giai đoạn 2016 - 2020, ngày 15/11/2017, tại kỳ họp thứ 4, Quốc Hội khóa XIV đã thông qua Luật Lâm nghiệp gồm 12 chương, 108 điều. So với Luật bảo vệ và phát triển rừng 2004 thì Luật Lâm nghiệp bổ sung 4 chương mới, phù hợp với sự vận động của thực tiễn gồm: chế biến, thương mại lâm sản; khoa học và công nghệ, hợp tác quốc tế về lâm nghiệp; định giá rừng, đầu tư, tài chính trong lâm nghiệp; quản lý nhà nước về lâm nghiệp và kiểm lâm, v.v.v, đã tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển của lâm nghiệp. Quan điểm và nhận thức về ngành lâm nghiệp đã có nhiều chuyển biến mang tính cơ bản, từ chủ trương phát triển sản xuất lâm nghiệp dựa vào quốc doanh là chính sang phát triển lâm nghiệp dựa trên cơ sở xã hội hoá ngày càng cao, trong đó nhân dân là lực lượng chủ yếu. Sau 5 năm thực hiện Đề án tái cơ cấu ngành toàn ngành lâm nghiệp đã đạt được nhiều kết quả rõ nét, tạo chuyển biến tích cực trong chuyển đổi cơ cấu sản xuất, cơ cấu kinh tế, hiệu quả hoạt động của ngành và thu

nhập, đời sống của người dân đã được nâng cao. Tốc độ tăng trưởng giá trị sản xuất lâm nghiệp tăng nhanh (năm 2011 đạt 3,4%, năm 2012 đạt 4,6%, năm 2013 đạt 5,9%). Từ năm 2013 đến nay, giá trị sản xuất lâm nghiệp tăng bình quân 7,29%/năm vượt mục tiêu đề ra là 4-4,5%. Diện tích rừng tăng đều và ổn định, từ 12,306 triệu ha với độ che phủ rừng 37% năm 2004 tăng lên 14,061 triệu ha với độ che phủ rừng 40,84% năm 2015 và đến năm 2017 độ che phủ rừng đã đạt 41,45% năm 2017, 41,6% năm 2018 và trên 42% năm 2019, giá trị xuất khẩu lâm sản năm 2019 đạt khoảng 11 tỷ USD tăng 19% so với năm 2018 vươn lên trở thành nước đứng thứ 5 trên thế giới, đứng thứ 2 châu Á và lớn nhất Đông Nam Á về xuất khẩu gỗ.

Bên cạnh những thành tích đạt được thời gian qua, nhưng nhìn về tổng thể sự phát triển của lâm nghiệp nước ta vẫn còn nhiều mục tiêu phải phấn đấu xét cả về mặt giá trị kinh tế, xã hội, môi trường, xóa đói, giảm nghèo, cải thiện sinh kế; bảo vệ môi trường sinh thái rừng, thích ứng với biến đổi khí hậu; gắn chặt chẽ giữa phát triển lâm nghiệp với bảo đảm quốc phòng an ninh và chủ quyền quốc gia để xứng đáng với vị trí và tầm quan trọng của nó đối với sự phát triển bền vững chung của đất nước. Để đáp ứng tốt sự phát triển lâm nghiệp bền vững trong thời gian tới theo chúng tôi cần tập trung thực hiện đồng bộ một số giải pháp chính sau:

Thứ nhất, nâng cao vai trò lãnh đạo của Đảng trong phát triển lâm nghiệp bền vững gắn với phát triển bền vững quốc gia một cách toàn diện, có hệ thống trên cơ sở chuyển dịch cơ cấu kinh tế, phát triển theo chiều sâu, đáp ứng yêu cầu đa dạng của nền kinh tế quốc dân.

Thứ hai, nhanh chóng hoàn thiện đồng bộ hệ thống pháp luật, cơ chế, chính sách khuyến khích, thúc đẩy phát triển lâm nghiệp bền vững, nhất là chính sách sở hữu và sử dụng đất lâm nghiệp, phân loại rừng và xác định chủ rừng ổn định, tạo điều kiện tích tụ đất lâm nghiệp hình thành vùng nguyên liệu chủ yếu gắn với trung tâm chế biến lâm sản trọng điểm quốc gia.

Thứ ba, đẩy mạnh nghiên cứu khoa học ứng dụng và chuyển giao công nghệ, hợp tác quốc tế, nâng cao giá trị và hiệu quả phát triển lâm nghiệp bền vững.

Thứ tư, đổi mới đào tạo và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng hiệu quả yêu cầu chương trình tái cơ cấu ngành phục vụ mục tiêu phát triển lâm nghiệp bền vững.

Thứ năm, đa dạng hóa các loại hình kinh tế lâm nghiệp bền vững nhằm phát huy tối đa giá trị, hiệu quả của rừng, sản phẩm lâm nghiệp trong nền kinh tế thị trường toàn cầu hóa.

Thứ sáu, đẩy mạnh phát triển lâm nghiệp bền vững gắn với việc xóa đói, giảm nghèo, cải thiện sinh kế, nâng cao đời sống người dân, giữ gìn văn hóa truyền thống các dân tộc, đảm bảo an ninh quốc phòng quốc gia.

Thứ bảy, triển khai mạnh mẽ hơn các giải pháp xã hội hóa trong lâm nghiệp, mở rộng nguồn thu từ dịch vụ môi trường rừng, phát triển thị trường tín chỉ cacbon để tạo nguồn lực cho bảo vệ và phát triển rừng.

Thứ tám, đẩy mạnh công tác quảng bá truyền thông thay đổi nhận thức tích cực của cộng đồng về phát triển lâm nghiệp và sử dụng văn minh các sản phẩm lâm sản.

3.KẾT LUẬN

Phát triển bền vững nói chung và phát triển bền vững lâm nghiệp nói riêng đang là xu thế chung của thế giới được Đảng, Nhà nước ta đặc biệt quan tâm. Trong quá trình lãnh đạo và phát triển đất nước của mình, Chính phủ Việt Nam đã ban hành nhiều quyết sách mạnh mẽ thúc đẩy nhanh quá trình phát triển lâm nghiệp bền vững và đã đạt được những rất đáng ghi nhận.

Tuy nhiên, để tiếp tục duy trì và thúc đẩy nhanh, hiệu quả hơn nữa quá trình phát triển lâm nghiệp bền vững ở nước ta hiện nay cần không ngừng hoàn thiện các chủ trương, chính sách và giải pháp tích cực. Đồng thời, cần phải phát huy sức mạnh và quyết tâm chính trị của toàn xã hội, các chủ trương, chính sách được đưa ra phải được nghiên cứu, kỹ lưỡng và được triển khai thực hiện thống nhất từ trung ương đến địa phương. Một mục tiêu phát triển đúng đắn, phù hợp quy luật phát triển tất yếu của dân tộc, quốc tế và thời đại, với niềm tin và quyết tâm chính trị mạnh mẽ của toàn xã hội, sự đoàn kết, thống nhất từ trung ương tới địa phương. Quá trình phát triển lâm nghiệp bền vững ở Việt Nam chắc chắn sẽ đạt được những thành tựu quan trọng, đóng góp tích cực cho thành tựu phát triển bền vững của quốc gia và mục tiêu phát triển bền vững chung của thế giới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2011), *Kỷ yếu Hội nghị phát triển bền vững toàn quốc lần thứ ba*, Hà Nội, tháng 1/2011.
2. Bộ Tài nguyên và Môi trường (Trương Quang Học chủ biên) (2003), *Đa dạng sinh học và bảo tồn*.
3. Bộ Tài nguyên và Môi trường (2005), *Báo cáo hiện trạng môi trường quốc gia*. Chuyên đề: Đa dạng sinh học.
4. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2004). *Định hướng Chiến lược phát triển bền vững ở Việt Nam* (Chương trình Nghị sự 21 của Việt Nam). Hà Nội.
5. Cục Bảo vệ Môi trường (2003), *10 năm phát triển bền vững chặng đường từ Rio de Janeiro 1992 đến Johannesburg 2002, Hội thảo vì sự phát triển bền vững của Việt Nam*, Hà Nội, tháng 10/2003, Bộ Tài nguyên và Môi trường.
6. Chính phủ (2012), *Chiến lược phát triển bền vững Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020*.

7. Chính phủ (2018), *Kế hoạch hành động quốc gia thực hiện Chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững*.
8. Quyết định phê duyệt Chương trình Mục tiêu quốc gia ứng phó với biến đổi khí hậu, Số 158/2008/QĐ-TTg, ngày 2/12/2008 của Thủ tướng Chính phủ
9. Trương Quang Học (2007), Biến đổi khí hậu và đa dạng sinh học trong mối quan hệ với đời sống và phát triển xã hội, *Tạp chí Bảo vệ Môi trường*, (Số 96), tháng 5/2007
10. TS. Hà Công Tuấn (2015), “Nhìn lại lâm nghiệp 2011-2015, định hướng phát triển bền vững đến 2020”, Truy cập tháng 12/2018
11. UNDP (2007), Báo cáo Phát triển con người 2007/2008, Cuộc chiến chống biến đổi khí hậu: Đoàn kết nhân loại trong một thế giới phân cách. UNDP, Hà Nội: 390 tr.

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH LÂM NGHIỆP TRONG LĨNH VỰC KIẾN TRÚC CẢNH QUAN VÀ CÂY XANH ĐÔ THỊ: THỰC TRẠNG, ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN

PGS.TS. Đặng Văn Hà
Trường Đại học Lâm nghiệp

Tóm tắt

Bài viết tổng hợp, giới thiệu về ngành nghề và thông tin đào tạo nhân lực ngành Kiến trúc cảnh quan và Cây xanh đô thị ở trong và ngoài nước, cũng như nhu cầu của xã hội đối với nhân lực trong lĩnh vực Kiến trúc cảnh quan và Cây xanh đô thị. Đây là hai lĩnh vực nghề nghiệp mới ở Việt Nam hiện nay và có nhiều tiềm năng phát triển trong tương lai. Những nghiên cứu về lý luận cũng như thực tiễn của của lĩnh vực Kiến trúc cảnh quan và Cây xanh đô thị sẽ là cơ sở để đề xuất các định hướng chính trong đào tạo nhân lực trong lĩnh vực Kiến trúc cảnh quan và Cây xanh đô thị ở Việt Nam nói chung và Trường Đại học Lâm nghiệp nói riêng.

Từ khóa: *Cảnh quan cây xanh, Cây xanh đô thị, Cảnh quan môi trường, Kiến trúc cảnh quan.*

ĐẶT VẤN ĐỀ

Kiến trúc cảnh quan và cây xanh đô thị là hai lĩnh vực chuyên môn đặc thù có liên hệ mật thiết với nhau và liên quan trực tiếp với tới việc quy hoạch, thiết kế, xây dựng, bảo tồn và phục dựng môi trường cảnh quan. Trên thế giới, đào tạo nhân lực trong lĩnh vực khoa học về Kiến trúc cảnh quan và Cây xanh đô thị có bề dày lịch sử phát triển trên 100 năm, và đã có hệ thống lý luận phong phú. Sự phát triển của lĩnh vực khoa học Kiến trúc cảnh quan và cây xanh đô thị đã có nhiều đóng góp cho xã hội đặc biệt là trong lĩnh vực xây dựng môi trường sống, bảo tồn và phát huy các giá trị văn hóa lịch sử. Do đó, để có những định hướng phát triển lâu dài, hiệu quả trong đào tạo nhân lực trong lĩnh vực Kiến trúc cảnh quan và Cây xanh đô thị tại Trường đại học lâm nghiệp, và phù hợp với mục tiêu chiến lược nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của xã hội của Nhà trường, việc nghiên cứu thực trạng, định hướng phát triển đào tạo nguồn nhân lực trong lĩnh vực Kiến trúc cảnh quan và Cây xanh đô thị là rất cần thiết.

NỘI DUNG

Để có thể nhìn nhận một cách khách quan, tổng thể về tình hình đào tạo ngành Kiến trúc cảnh quan và Cây xanh đô thị ở trong và ngoài nước, cũng như xu hướng phát triển, từ đó vận dụng xây dựng định hướng đào tạo các ngành học này tại Trường đại học Lâm nghiệp, một số nội dung được đề cập thảo luận như sau:

1. THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC LĨNH VỰC KIẾN TRÚC CẢNH QUAN VÀ CÂY XANH ĐÔ THỊ

1.1. Ngành Kiến trúc cảnh quan và đào tạo nhân lực ngành lĩnh vực Kiến trúc cảnh quan

Kiến trúc cảnh quan là một môn khoa học tổng hợp, liên quan đến nhiều lĩnh vực chuyên ngành khác nhau (quy hoạch không gian, quy hoạch hạ tầng kỹ thuật, kiến trúc công trình, cây xanh, điêu khắc, hội họa...) nhằm giải quyết những vấn đề về tổ chức môi trường nghỉ ngơi - giải trí, cải tạo môi sinh, bảo vệ môi trường và xây dựng mối quan hệ hài hòa giữa Thiên nhiên - Con người - Kiến trúc.

Cây xanh đô thị có một vai trò quan trọng trong đời sống con người, giúp cải thiện môi trường sống, làm đẹp thành phố, làm phong phú cuộc sống văn hóa dân cư đô thị. Các mảng xanh tạo nên những khu nghỉ ngơi yên tĩnh cho người lớn, nơi hoạt động thể dục thể thao cho thanh thiếu niên, chỗ vui chơi giải trí cho trẻ em. Bên cạnh đó, cây xanh còn là một trong những yếu tố rất quan trọng trong kiến trúc cảnh quan. Về mặt thẩm mỹ cây xanh làm giảm bớt những nét khô ráp của kiến trúc, nhiều hình dáng đa dạng cùng với các màu sắc phong phú của hoa lá tạo nên sự hài hòa và sinh động trong cảnh quan.

Cũng giống như Kiến trúc, nghề quy hoạch thiết kế cảnh quan xuất hiện trước ngành Kiến trúc cảnh quan. Trên cơ sở sự tích lũy kinh nghiệm từ thực tiễn của đội ngũ Kiến trúc sư làm công việc thiết kế cảnh quan thì phương pháp và lý luận quy hoạch thiết kế cảnh quan cũng dần được hoàn thiện và từ đó hình thành ngành Kiến trúc cảnh quan.

Ngành khoa học Kiến trúc cảnh quan là ngành khoa học và nghệ thuật về phân tích, quy hoạch, thiết kế, cải tạo, quản lý, bảo hộ và phục hồi cảnh quan trên cơ sở ứng dụng các môn khoa học nghệ thuật, nhân văn và khoa học tự nhiên. Hướng nghiên cứu chính của chuyên ngành này hiện nay là: Quy hoạch cảnh quan (Landscape Planning) và Thiết kế cảnh quan (Landscape Design).

Quy hoạch cảnh quan (Landscape Planning): là quá trình giải quyết mối quan hệ hài hòa giữa con người và tự nhiên trên cơ sở nhận thức tự nhiên và văn hóa xã hội ở góc độ vĩ mô. Cụ thể là đưa ra giải pháp sắp xếp hợp lý cho một khu vực, bố trí cơ cấu sử dụng đất hợp lý nhất cho một khu vực cụ thể. Việc thiết kế chi tiết cho một khu vực đó chính là thiết kế cảnh quan.

Ngành kiến trúc cảnh quan có quan hệ chặt chẽ với các ngành khoa học Kiến trúc, Quy hoạch đô thị, Nghệ thuật môi trường, Thiết kế công trình. Ngành kiến trúc cảnh quan phân biệt với các ngành khác nói trên ở chỗ:

- + Khác với ngành Kiến trúc: Là ngành Kiến trúc cảnh quan giải quyết các vấn đề về quy hoạch sử dụng đất và các vấn đề về không gian ngoài nhà.

- + Khác với ngành Quy hoạch đô thị.

Ngành Kiến trúc cảnh quan thiên chủ yếu là làm các công việc quy hoạch thiết kế không gian vật chất trong đó bao gồm cả quy hoạch thiết kế không gian vật chất của một vùng lãnh thổ hoặc một đô thị.

Ngành quy hoạch đô thị thì chủ yếu là làm các công việc quy hoạch phát triển tổng thể đô thị và phát triển kinh tế xã hội.

+ Khác với ngành thiết kế công trình: Phạm vi công việc của ngành Kiến trúc cảnh quan tổng hợp hơn, các mục tiêu cần giải quyết cũng nhiều hơn, còn ngành thiết kế công trình thì thiên về giải quyết một mục tiêu cụ thể.

+ Khác với ngành Nghệ thuật môi trường: Ngành kiến trúc cảnh quan chú trọng đến việc giải quyết vấn đề một cách tổng hợp, chú ý đến thiết kế một không gian vật chất hoàn chỉnh, biện pháp giải quyết vấn đề đều được xây dựng dựa trên cơ sở phân tích các vấn đề lý luận khoa học, chứ không hoàn toàn dựa vào sự sáng tạo và linh cảm nghệ thuật của người thiết kế.

Tình hình đào tạo nhân lực ngành Kiến trúc cảnh quan trên thế giới

Trên thế giới, đào tạo ngành Kiến trúc cảnh quan và cấp bằng kỹ sư hoặc cử nhân về Kiến trúc cảnh quan có từ những năm 1900 (Đại học Harvard), Mỹ và một số nước vùng Bắc Mỹ là những nước đi đầu trong đào tạo về lĩnh vực này. Giai đoạn đầu, ngành Kiến trúc cảnh quan đa số được đào tạo ở các trường Đại học Nông nghiệp, các kiến thức giảng dạy cho chuyên ngành này chủ yếu liên quan đến nghệ thuật vườn.

Trước năm 1962, các môn học được giảng dạy của Khoa Kỹ thuật nông nghiệp và Nghệ thuật vườn (*Department of Agriculture and Horticulture*) của Đại học Harvard chủ yếu giảng dạy về các lĩnh vực Nông nghiệp nông thôn, Nghệ thuật vườn, động vật học ứng dụng, thực vật học ứng dụng, Điều tra khảo sát nông nghiệp ... Cũng từ đây đã đào tạo ra những Kiến trúc sư cảnh quan nổi tiếng thế giới sau này như: Eliot Charles, Frederick Dawson. Trong thời kỳ này ngoài Đại học Harvard thì các Trường đại học Nông nghiệp khác như Agriculture University of Massachusetts (hiện nay là University of Massachusetts), Agriculture University of Kansas... cũng là nơi đào tạo ra nhiều thế hệ Kiến trúc sư cảnh quan.

Một số trường đại học kiến trúc và kỹ thuật khác cũng trong giai đoạn này cũng đã mở chuyên ngành đào tạo về kiến trúc cảnh quan như: Architecture University of Columbia; University of Wisconsin-Madison. Từ các trường này đã đào tạo ra các kiến trúc sư cảnh quan nổi tiếng như: Charles Downing Lay, William Pundich... Các môn học chuyên môn giảng dạy trong các trường đại học này thời kỳ đó ngoài liên quan đến kiến trúc còn có các môn khoa học nghệ thuật và thực vật học.

Tiếp thu những kiến thức về nghệ thuật cũng như nghệ thuật vườn cảnh từ các nước trên thế giới đưa vào chương trình đào tạo kiến trúc sư cảnh quan cũng được các nhà thiết kế cảnh quan Mỹ thời kỳ đó chú ý ví dụ như: giảng dạy về nền Nghệ thuật Pháp, phong cách vườn cảnh của Anh, Ý, Trung Quốc.

Ở Đại học Harvard (Mỹ) chuyên ngành Kiến trúc cảnh quan ở giai đoạn đầu có thời gian đào tạo là 4 năm. Học sinh sau khi tốt nghiệp được cấp bằng Cử nhân Kiến

trúc cảnh quan (*Bachelor of Science Degree in Landscape Architecture*). Các nội dung giảng dạy ban đầu chủ yếu liên quan đến quản lý, quy hoạch thiết kế hệ thống đất xanh và công viên đô thị, quy hoạch thiết kế hệ thống đường phong cảnh thành phố và nông thôn, khu ở, vườn trường, các khu khai thác khoáng sản, nông trường và công viên quốc gia. Sau này còn mở rộng sang quy hoạch thiết kế cảnh quan hệ thống đường cao tốc và các loại hình công viên chủ đề.

Cũng tại Đại học Harvard, chuyên ngành Kiến trúc cảnh quan bắt đầu đào tạo cao học từ năm 1908 và cấp bằng Thạc sỹ Kiến trúc cảnh quan (*MLA: Master in Landscape Architecture*).

Từ sau khi chuyên ngành đào tạo Kiến trúc cảnh quan được mở và giảng dạy tại trường đại học Harvard (1900) đến nay các nước vùng Bắc Mỹ đã có nhiều cơ sở đào tạo về Kiến trúc cảnh quan có uy tín như:

Bảng 01. Các cơ sở đào tạo ngành Kiến trúc cảnh quan có chất lượng cao ở nước ngoài

TT	Tên trường	Trình độ đào tạo	
		Đại học	Sau đại học
1	Arizona State University	+	
2	University of Arizona		+
3	University of Arkansas	+	
4	Auburn University		+
5	Ball State University	+	+
6	California Sate University	+	
7	California State Polytechnic University	+	+
8	University of California at Berkeley		+
9	University of California at Davis	+	
10	City College of New York	+	
11	Clemson University	+	
12	Colorado State University	+	
13	University Colorado at Denver		+
14	University of Connecticut	+	
15	Cornell University	+	
16	University of Florida	+	+
17	Florida International University		+
18	University of Georgia	+	+
19	Harvard University	+	+
20	University of Idaho	+	
21	University of Illinois	+	+

TT	Tên trường	Trình độ đào tạo	
		Đại học	Sau đại học
22	Iowa State University	+	
23	Kansas State University	+	+
24	University of Kentucky	+	
25	Louisiana State University	+	+
25	University of Maryland	+	
27	University of Massachusetts	+	+
28	Michigan Sate University	+	
29	University of Michigan		+
30	University of Minnesota		+
31	Mississppi State University	+	
32	Morgan State University		+
33	University of Nevada, Lasvegas	+	
34	North Carolina A &T State University	+	
35	North Carolina State University	+	+
36	North Dakota State University	+	
37	Ohio State University	+	+
38	Oklahoma State University	+	
39	University of Oklahoma		+
40	University of Oregon	+	
41	University of Pennsylv Vania		+
42	Pennsylv Vania State University	+	
43	Purdue University	+	
44	University of Rhode Island	+	
45	Rhode Island School of Design	+	+
46	Rutgers - The State University of New Jersey	+	
47	State University of New York	+	+
48	Temple University	+	
49	Texas A & M University	+	+
50	Texas Tech University		+
51	University of Texas - Arlington		+
52	Utah Sate University	+	+
53	Verginia Polytechnic Institute & State University	+	+
54	Washington State University		+
55	University of Washington	+	+
56	University of Wisconsin-Madison	+	

Hệ thống các môn học chuyên môn về Kiến trúc cảnh quan tại Mỹ hiện nay chia thành 3 nhóm:

- Các môn học về thiết kế: Nhấn mạnh bồi dưỡng kỹ năng thiết kế và các kỹ thuật liên quan đến quy hoạch thiết kế cảnh quan.
- Các môn học mang tính giảng giải và thảo luận: Chủ yếu giảng và thảo luận về các lĩnh vực của kiến trúc cảnh quan như: lịch sử, nguyên lý và phương pháp luận.
- Độc lập nghiên cứu: Trên cơ sở nắm chắc các phương pháp và lý luận cơ bản, tiến hành chọn lựa hướng nghiên cứu chuyên môn (có sự hướng dẫn của giáo viên) và làm luận văn tốt nghiệp.

Theo đánh giá của nhiều nhà chuyên gia thì hệ thống giáo dục ngành kiến trúc cảnh quan của Mỹ là khá hoàn thiện. Trong chương trình đào tạo nghề nghiệp ngoài các vấn đề về lý luận thì vấn đề thực tiễn và nghiên cứu các ngành khoa học liên quan cũng rất được chú ý.

Các lĩnh vực khoa học nghệ thuật giảng dạy ở bậc đại học cho ngành Kiến trúc cảnh quan trước đây chủ yếu tập chung vào các lĩnh vực: Lịch sử nghệ thuật, Hội họa, Thực vật học, Kỹ thuật công trình. Giảng dạy cho nghiên cứu sinh thì mở rộng sang các lĩnh vực Kiến trúc, Quy hoạch thiết kế đô thị và thiết kế cảnh quan.

Hiện nay, các lĩnh vực khoa học giảng dạy cho ngành Kiến trúc cảnh quan ngày càng được mở rộng và có sự liên hệ với nhiều lĩnh vực khoa học khác như: Quy hoạch thiết kế môi trường, Quy hoạch cảnh quan vùng, Quy hoạch thiết kế công viên và khu vui chơi giải trí, Quy hoạch sinh thái... Trong đó đặc biệt nhấn mạnh các lĩnh vực khoa học về sinh thái cảnh quan, bảo hộ và phục hồi sinh thái.

Hệ thống văn bằng và chứng chỉ liên quan đến lĩnh vực Kiến trúc cảnh quan

* Hệ thống văn bằng:

- Bậc đại học: Sinh viên sau khi tốt nghiệp được cấp Bằng Cử nhân Kiến trúc cảnh quan (*Bachelor of Landscape Architecture, BLA*).
- Bậc cao học: Học viên sau khi tốt nghiệp khóa học được cấp Bằng Thạc sỹ Kiến trúc cảnh quan (*Master of Landscape Architecture, MLA*).
- Bậc tiến sỹ: Học viên sau khi tốt nghiệp NCS tiến sỹ sẽ được cấp Bằng Tiến sỹ về Kiến trúc cảnh quan (*Philosophy Degree of Landscape Architecture, Ph.D. LA*).

* Chứng chỉ hành nghề: Những người sau khi đã tốt nghiệp chương trình đào tạo về Kiến trúc cảnh quan, muốn có được chỉ hành nghề phải thông qua sự đánh giá của Hiệp hội Kiến trúc cảnh quan Mỹ (*American Society of Landscape Architects, ASLA*).

Theo thông tin của Liên đoàn Kiến trúc sư Cảnh quan Quốc tế, hiện nay tại Úc có khoảng 3000 KTS cảnh quan (khoảng 13,2 KTS CQ/100.000 dân), trong khi Mỹ có khoảng 20.100 KTS cảnh quan (khoảng 6,4 KTS CQ/100.000 dân), và Anh có khoảng 4.854 KTS cảnh quan (khoảng 7,7 KTS CQ/100.000 dân).

Tình hình đào tạo nhân lực ngành Kiến trúc cảnh quan ở Việt Nam

Ở Việt Nam, chương trình đào tạo ngành Kiến trúc cảnh quan bậc đại học do các chuyên gia, nhà khoa học của Trường Đại học Lâm nghiệp chủ trì, cùng với sự tham gia của một số chuyên gia, nhà khoa học đến từ Trường Đại học Kiến trúc Hà Nội, Đại học Xây dựng Hà Nội tổ chức xây dựng, chính thức được Bộ Giáo dục và Đào tạo phê duyệt năm 2009. Năm 2012, Khóa đào tạo Kỹ sư ngành Kiến trúc cảnh quan đầu tiên ở Trường Đại học Lâm nghiệp đã được triển khai (cũng là khóa đào tạo cấp bằng kỹ sư đầu tiên ở Việt Nam), hiện nay ở có thêm Đại học Kiến trúc Hà Nội (bắt đầu tuyển sinh năm 2018), Đại học Kiến trúc TP.HCM (bắt đầu tuyển sinh năm 2019) và Phân Hiệu Trường Đại học Lâm nghiệp - Cơ sở Đồng Nai. So với những ngành đào tạo trong lĩnh vực Kiến trúc, Xây dựng ngành học Kiến trúc cảnh quan ở Việt Nam là ngành học mới, có nhiều tiềm năng phát triển trong tương lai.

1.2. Ngành Cây xanh đô thị và Đào tạo nguồn nhân lực trong lĩnh vực cây xanh đô thị

Cây xanh đô thị (Lâm nghiệp đô thị) là lĩnh vực khoa học không chỉ nghiên cứu liên quan đến quản lý các loài cây gỗ đô thị mà còn quản lý toàn bộ diện tích cây cối có ảnh hưởng và được sử dụng bởi cộng đồng cư dân đô thị. Diện tích này bao gồm cả mặt nước, các khu nghỉ ngơi, giải trí phục vụ cho cư dân trong đô thị (Erik Jorgensen, 1965).

Định nghĩa về cây xanh đô thị do Hiệp hội Lâm nghiệp của Mỹ đề xuất với nội dung chủ yếu là: “ Cây xanh đô thị là một phân nhánh chuyên môn của lâm nghiệp và là một trong những chuyên môn nghiên cứu về các vấn đề phúc lợi trong khoa học đô thị”

Lĩnh vực cây xanh đô thị còn là một lĩnh vực nghiên cứu trong khoa học đô thị và có liên hệ chặt chẽ với các lĩnh vực như: sinh thái học, thổ nhưỡng học, khí tượng thủy văn, khoa học môi trường, kiến trúc cảnh quan, vườn-công viên, lâm học và thực vật học.

Nghiên cứu quy hoạch chọn loài cây trồng đô thị.

Nghiên cứu các biện pháp kỹ thuật về xây dựng và quản lý hệ thống cây xanh đô thị.

Nghiên cứu khai thác các giá trị về sinh thái, cảnh quan của hệ thống cây xanh đô thị

Tình hình đào tạo nhân lực ngành Cây xanh đô thị trên thế giới

Cây xanh đô thị là một lĩnh vực nghiên cứu quan trọng, không thể thiếu trong lĩnh vực khoa học đô thị và đang ngày càng nhận được nhiều sự quan tâm của xã hội. Với bề dày gần 100 năm phát triển và là một phân nhánh chuyên môn của ngành Lâm nghiệp đến nay ngành cây xanh đô thị đã có một hệ thống lý luận khoa học chặt chẽ, góp phần giải quyết nhiều vấn đề liên quan đến không gian xanh cảnh quan và môi trường sinh thái đô thị. Đây là một lĩnh vực khoa học tổng hợp, có gắn bó chặt chẽ với các lĩnh vực kiến trúc, xây dựng đô thị và nghệ thuật. Phạm vi nghiên cứu và ứng dụng của lĩnh vực Cây xanh đô thị không chỉ là kỹ thuật trồng, chăm sóc và quản lý hệ thống cây xanh đô thị mà còn nghiên cứu về quy hoạch, thiết kế hệ thống không gian xanh và cảnh quan cây xanh đô thị.

Trên thế giới, ngành đào tạo kỹ sư trong lĩnh vực Cây xanh đô thị mới chính thức có từ năm 1965. Trường Đại học đầu tiên trên thế giới mở chuyên ngành đào tạo đại học về cây xanh đô thị là Đại học Toronto (Canada). Đến nay, chuyên ngành này được mở rộng và đã trở thành một chuyên ngành đào tạo ở nhiều trường đại học Nông - Lâm nghiệp ở các nước trên thế giới, như Trung Quốc (Beijing Forestry University, Nanjing Forestry University, Dongbei Forestry University), Ca na đa (University of Toronto), Úc (University of Melbourne), Mỹ (Oregon State University), Anh (University of British Columbia), Đức (University of Freiburg), Ý (University of Padua).

Tình hình đào tạo nhân lực lĩnh vực Cây xanh đô thị ở Việt Nam

Ở nước ta, cùng với sự phát triển về kinh tế - xã hội, tốc độ đô thị hóa cũng đang diễn ra mạnh mẽ, nhiều khu đô thị mới được xây dựng vì thế nhu cầu nhân lực chất lượng cao, được đào tạo bài bản về lĩnh vực Cây xanh đô thị phục vụ cho quá trình xây dựng và phát triển đô thị là rất lớn. Trường Đại học Lâm nghiệp là trường đại học đầu tiên trong cả nước được Bộ Giáo dục và Đào tạo cho phép tuyển sinh đào tạo lĩnh vực Cây xanh đô thị ở bậc đại học (2001) và đến nay đã có 10 khóa tốt nghiệp ra trường với hàng trăm sinh viên. Ngoài trường Đại học Lâm nghiệp, ở Việt Nam còn có 02 cơ sở đại học khác cũng mới đi vào đào tạo chuyên ngành này ở bậc đại học, gồm Đại học Nông Lâm Huế, Đại học Nông Lâm Bắc Giang.

2. ĐỊNH HƯỚNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LĨNH VỰC KIẾN TRÚC CẢNH QUAN VÀ CÂY XANH ĐÔ THỊ TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC LÂM NGHIỆP.

Trường Đại học Lâm nghiệp là cơ sở có định hướng đào tạo ngành Kiến trúc cảnh quan sớm ở Việt Nam. Năm 2009, trường Đại học lâm nghiệp đã chủ trì hội đồng xây dựng Chương trình Khung cho ngành Kiến trúc cảnh quan, làm cơ sở cho các trường đào tạo trong cả nước về lĩnh vực này. Để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về chất lượng đào tạo và nghiên cứu trong lĩnh vực Kiến trúc cảnh quan và Cây xanh đô thị, sau nhiều năm chuẩn bị về nhân lực và cơ sở vật chất phục vụ đào tạo, nghiên cứu, năm 2015, trường Đại học Lâm nghiệp đã thành lập Viện Kiến trúc cảnh quan và Cây xanh đô thị. Đội ngũ giảng viên chuyên môn có trình độ cao trong Viện hiện nay gồm: 01 Giáo sư, 02 Phó Giáo Sư, 5 Tiến

sĩ. Để tiếp tục phát huy những thế mạnh về đôi ngũ, cơ sở vật chất của Nhà trường và đáp ứng tốt hơn nhu cầu của xã hội về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực Kiến trúc cảnh quan và Cây xanh đô thị, một số định hướng phát triển đào tạo trong các lĩnh vực này như sau:

- Đẩy mạnh công tác truyền thông về thông tin ngành học cũng như thế mạnh của Trường Đại học Lâm nghiệp trong công tác đào tạo.

- Định kỳ rà soát chương trình đào tạo theo hướng chú trọng bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp đối với các học phần cốt lõi, giúp người học tự tin về kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp.

- Tăng cường đào tạo kỹ năng vẽ đồ họa và kỹ năng thuyết trình ý tưởng thiết kế đồ án.

- Đẩy mạnh ký kết hợp tác với các doanh nghiệp, cơ quan đơn vị để triển khai học kỳ đào tạo tại doanh nghiệp; tuyển dụng sinh viên sau khi tốt nghiệp, đảm bảo sinh viên sau khi tốt nghiệp 100% sớm có việc làm đúng chuyên ngành.

- Tổ chức giao lưu học thuật và trao đổi kinh nghiệm giữa giảng viên, sinh viên trong trường với các nhà khoa học, chuyên gia ở trong và ngoài nước trong lĩnh vực Kiến trúc cảnh quan và Cây xanh đô thị.

3. KẾT LUẬN

Lĩnh vực Kiến trúc cảnh quan và Cây xanh đô thị là những ngành nghề đã từng được đào tạo ở nhiều nước trên thế giới, tuy nhiên ở Việt Nam các ngành học này vẫn đang được xem là những ngành nghề mới và đang thu hút nhiều sự quan tâm của xã hội. Trong bối cảnh đó, Viện Kiến trúc cảnh quan và Cây xanh đô thị rất mong nhận được những ý kiến thảo luận, góp ý của Quý vị đại biểu, các nhà khoa học, các nhà quản lý để tiếp tục phát triển đào tạo nhân lực trong các lĩnh vực này ngày một hiệu quả hơn và có đóng góp nhiều hơn cho xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Harvard University, A brief History of Harvard LA Program.
2. Birnbaum, Charles and Karson, Robin (Eds). Pioneers of American Landscape Design. McGraw-Hill, 2000
3. Ivan Marusic 2002. Some observations regarding the education of landscape architecture for 21st century. Landscape and urban Planning, 2002.
4. <http://kientruccanhquan.vnuf.edu.vn/>



Trường Đại học Lâm nghiệp

Địa chỉ: Xuân Mai, Chương Mỹ, Hà Nội

Điện thoại: 02433.840.233 - Fax: 02433.840.063

Website: <http://vnuf.edu.vn> - Email: khen@vnuf.edu.vn