

CÁC NHÂN TỐ THÚC ĐẨY VÀ CẢN TRỞ NGUỒN LỰC CON NGƯỜI TẠI KHU TÁI ĐỊNH CƯ VÀ VÙNG ẢNH HƯỞNG THỦY ĐIỆN BUÔN TUA SRAH

Phạm Trọng Lượng

Trường Đại học Tây Nguyên

Email: ptluong@ttn.edu.vn

Ngày nhận bài: 20/7/2018; ngày hoàn thành phản biện: 30/7/2018; ngày duyệt đăng: 10/12/2018

TÓM TẮT

Nguồn nhân lực của dân tộc thiểu số được coi là yếu tố then chốt, có tính đột phá để xóa đói, giảm nghèo bền vững ở vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số. Tuy nhiên đối với người M'ông khu vực thủy điện Buôn Tua Srah - huyện Lắc - tỉnh Đắk Lắk, ngoài việc phải đối mặt với những khó khăn do biến đổi hệ sinh thái rừng, hệ sinh thái sông suối, thời tiết, thiên tai,... việc nâng cao chất lượng nguồn lực con người sẽ tạo động lực cho sự phát triển ở cộng đồng người M'ông vùng thủy điện Buôn Tua Srah. Ngoài những nhân tố thúc đẩy như lực lượng lao động dồi dào, tuổi bình quân lao động trẻ thì các nhân tố cản trở phát triển như tỷ lệ bỏ học và không biết chữ cao, trình độ học vấn hạn chế, tỷ lệ người được đào tạo nghề thấp, lao động chủ yếu tập trung trong lĩnh vực sản xuất nông nghiệp,... đang là vấn đề đặt ra cần giải quyết.

Từ khóa: Huyện Lắc, người M'ông, nguồn lực con người, thủy điện Buôn Tua Srah.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong quá trình thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa, nguồn lực con người rất quan trọng. Nguồn lực con người không chỉ đóng vai trò quan trọng trong lực lượng sản xuất mà còn là chủ thể quyết định sự phát triển xã hội.

Trong khi đó, nguồn lực con người của dân tộc thiểu số nói chung và người M'ông tại khu tái định cư và vùng ảnh hưởng thủy điện Buôn Tua Srah ở huyện Lắc nói riêng đang đặt ra nhiều thách thức cho công cuộc phát triển kinh tế không chỉ của địa phương mà còn từ bản thân người M'ông. Vì vậy, bài viết này tập trung đề cập đến các khái niệm liên quan đến nguồn lực con người, các vấn đề về người M'ông ở huyện Lắc và công trình thủy điện Buôn Tua Srah; thực trạng nguồn lực con người của

dân tộc M'ông; các nhân tố thúc đẩy; các nhân tố cản trở nguồn lực con người đối với đồng bào dân tộc M'ông khu tái định cư và vùng ảnh hưởng thủy điện Buôn Tua Srah. Để thực hiện những nội dung trên, chúng tôi sử dụng Phương pháp điền dã dân tộc học và đây là phương pháp đóng vai trò chính. Ngoài ra, bài báo còn sử dụng Phương pháp điều tra xã hội học, Phương pháp so sánh và đối chiếu để thu thập tư liệu, giải quyết, chứng minh những vấn đề được đặt ra và làm sáng tỏ hơn mục tiêu của bài báo.

1. KHÁI NIỆM LIÊN QUAN ĐẾN NGUỒN LỰC CON NGƯỜI

Hiện nay, khái niệm về nguồn lực hay nguồn vốn rất phức tạp, với sự xuất hiện ngày càng nhiều những định nghĩa khác nhau, theo đó mỗi học giả hay tổ chức nghiên cứu trên thế giới lại đưa ra những quan điểm không giống nhau về khái niệm nguồn lực. Tuy nhiên, hiện nay nhiều nhà khoa học sử dụng quan điểm của Cơ quan phát triển quốc tế (DFID), Vương Quốc Anh trong lý giải khái niệm nguồn lực *“đó là các nguồn lực và khả năng mà con người có được bao gồm: Vốn con người (human capital); vốn tự nhiên (natural capital); vốn tài chính (financial capital); vốn vật chất (physical capital); vốn xã hội (social capital)”* [1].

Như vậy, theo nghĩa hẹp, nguồn lực/nguồn vốn là các nguồn vật chất cho phát triển, ví dụ tài nguyên thiên nhiên, tài sản, vốn bằng tiền... Theo nghĩa rộng, bao gồm tất cả những lợi thế, tiềm năng vật chất và phi vật chất để phục vụ cho một mục tiêu phát triển nhất định nào đó.

Nguồn lực con người/vốn con người: Bao gồm kỹ năng, kiến thức và sự giáo dục của từng cá nhân và các thành viên trong gia đình, sức khỏe, thời gian và khả năng làm việc để họ đạt được những kết quả sinh kế.

2. VỀ NGƯỜI M'ÔNG Ở HUYỆN LẮK VÀ CÔNG TRÌNH THỦY ĐIỆN BUÔN TUA SRAH

M'ông hay Bu Nong là một trong các tộc người thuộc nhóm ngôn ngữ Môn - Khmer Nam sống lâu đời tại Tây Nguyên nói chung và huyện Lắc, tỉnh Đắk Lắk nói riêng. Họ là những tộc người tại chỗ đầu tiên khai phá vùng đất Tây Nguyên hùng vĩ và xây dựng, đặt dấu ấn văn hóa trên vùng đất này.

Lắc là một huyện nghèo, có lịch sử hình thành gần 100 năm, là nơi dân tộc tại chỗ M'ông, Ê đê sinh sống quần cư lâu đời và lập nên những buôn làng đầu tiên của vùng đất cao nguyên.

Hiện nay, huyện Lắc có 22 dân tộc anh em cùng chung sống, với dân số 70.425 người, mật độ dân số trung bình hơn 55 người/1km², trong đó đồng bào dân tộc thiểu số là 44.525 người, chiếm hơn 64,58% dân số toàn huyện [5].

Lắc được coi là vùng đất gắn với nguồn gốc của hai nhóm M'ông Gar và M'ông Rlăm. Hiện nay, người M'ông có 8.217 hộ với 35.909 nhân khẩu chiếm hơn 50% dân số huyện Lắc [5].

Huyện Lắc được chọn để đặt nhà máy thủy điện và chịu tác động nhiều nhất của thủy điện Buôn Tua Srah. Các xã chịu ảnh hưởng nhiều là Nam Ka, Buôn Triết, Ea Rbin (khu vực dưới đập), Krông Nô (khu vực tổ chức tái định cư).

Dân số người M'ông ở xã Nam Ka có 224 hộ, 1091 khẩu; Buôn Triết có 104 hộ, 427 khẩu; Ea Rbin có 151, hộ 517 khẩu; Krông Nô có 1080 hộ 5.425 khẩu [5].

M'ông là một dân tộc hiền hòa, chất phác, chịu thương, chịu khó trong lao động sản xuất, có văn hóa đặc sắc với nhiều phong tục tập quán, lễ nghi, lễ hội như cúng sức khỏe, đua voi, tang ma, đám cưới,...

Thủy điện Buôn Tua Srah được xây dựng trên sông Krông Nô - nhánh chính của sông Srêpôk thuộc địa phận xã Nam Ka - huyện Lắc - tỉnh Đắk Lắk.

Nhà máy thủy điện được Chính phủ cho phép đầu tư tại văn bản số 1229/CP-CN ngày 30/8/2004; Tập đoàn Điện lực Việt Nam phê duyệt Báo cáo nghiên cứu kỹ thuật tại Quyết định số 321/QĐ-EVN-HĐQT ngày 07/9/2004. Công trình được xây dựng từ năm 2004 đến năm 2011 khánh thành, các mốc xây dựng chính:

- Khởi công xây dựng: Ngày 25/11/2004;
- Ngăn sông Krông Nô: Ngày 25/01/2006;
- Tích nước hồ chứa: 11/7/2009;
- Phát điện thương mại tổ máy số 1: 07/9/2009;
- Hoàn thành thi công xây dựng: 7/7/2011.

Công trình có nhiệm vụ chính sau:

- Cung cấp cho hệ thống điện quốc gia với công suất lắp máy 86 MW;
- Tạo nguồn nước tưới vào mùa kiệt và hạn chế lũ cho vùng hạ du;
- Tạo cảnh quan môi trường, phát triển du lịch, nuôi trồng thủy sản,...;
- Điều tiết khí hậu khu vực, làm giảm mức độ khắc nghiệt thời thời tiết;
- Tạo sự thay đổi về cơ sở hạ tầng.

3. CÁC NHÂN TỐ THÚC ĐẨY VÀ CẢN TRỞ NGUỒN LỰC CON NGƯỜI TẠI KHU TÁI ĐỊNH CƯ VÀ VÙNG ẢNH HƯỞNG THỦY ĐIỆN BUỒN TUA SRAH

3.1. Những thúc đẩy

Nhân tố 1: Quy mô hộ gia đình và lao động

Theo kết quả điều tra, các hộ gia đình người M'ông ở các xã Buôn Triết, Krông Nô, Nam Ka, Ea Rbin trung bình có hơn 5,29 khẩu/hộ (trung bình người M'ông huyện Lắk có 4,37 khẩu/hộ). Thành phần trong độ tuổi lao động (15 - 60 tuổi) ở từng hộ có từ 3-5 người. Như vậy, bình quân có 3,97 lao động/hộ, thời gian làm việc trung bình 1 lao động đạt 9,91 tháng/1 năm. Tuy nhiên, thời gian làm việc trong 1 tháng thấp, chủ yếu tập trung vào thời điểm mùa vụ, chỉ có một số hộ ở những vùng có cây công nghiệp như cà phê, hồ tiêu, ca cao... mới làm việc nhiều ngày trong 1 tháng nhưng thời gian làm việc trong 1 ngày lại không nhiều (3-4 giờ/ngày/lao động). Như vậy, có thể khẳng định ngoài thời điểm mùa vụ các hộ vẫn còn dư thừa lao động. Đây là yếu tố thuận lợi cho việc phát triển ngành nghề, phát triển chăn nuôi hoặc phát triển các loại cây trồng yêu cầu sử dụng nhiều thời gian lao động.

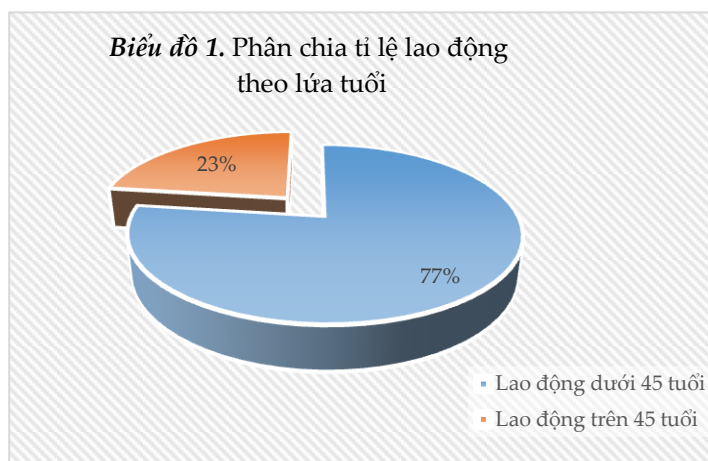
Nhân tố 2: Lực lượng lao động trẻ

Qua kết quả khảo sát lực lượng lao động trong hộ gia đình người M'ông các xã Buôn Triết, Krông Nô, Nam Ka, Ea Rbin huyện Lắk chúng tôi thấy đa số là lao động trẻ, tập trung ở độ tuổi dưới 45 chiếm 77,08%. Lao động có độ tuổi từ 45 trở lên tỷ lệ thấp, chiếm 22,92% tổng số lao động của các hộ điều tra.

Độ tuổi từ 15 đến 45 là giai đoạn hoàng kim của lao động. Lực lượng lao động ở độ tuổi này vừa có sức khỏe tốt, đã tích lũy được nhiều kinh nghiệm, dễ tổ chức đào tạo, dễ tiếp thu tiến bộ khoa học kỹ thuật, năng động trong tư duy, quyết đoán trong hành vi. Do đó, có nhiều cơ hội trong cải thiện chất lượng bằng cách đào tạo, tập huấn, bồi dưỡng những kiến thức cho đối tượng này (biểu đồ 1).

Như vậy, lực lượng lao động trẻ có những lợi thế sau:

- Thuận lợi cho việc đào tạo văn hoá và chuyên môn, nâng cao thu nhập;
- Thuận lợi cho việc mở rộng sản xuất, nâng cao chất lượng và giá trị sản phẩm;



- Có kinh nghiệm, năng động, dễ tiếp thu cái mới, thuận lợi cho phát triển.

Lực lượng lao động trẻ là một trong những nhân tố thúc đẩy nguồn lực con người đối với người M'ông tại khu tái định cư và vùng ảnh hưởng thủy điện Buôn Tua Srah.

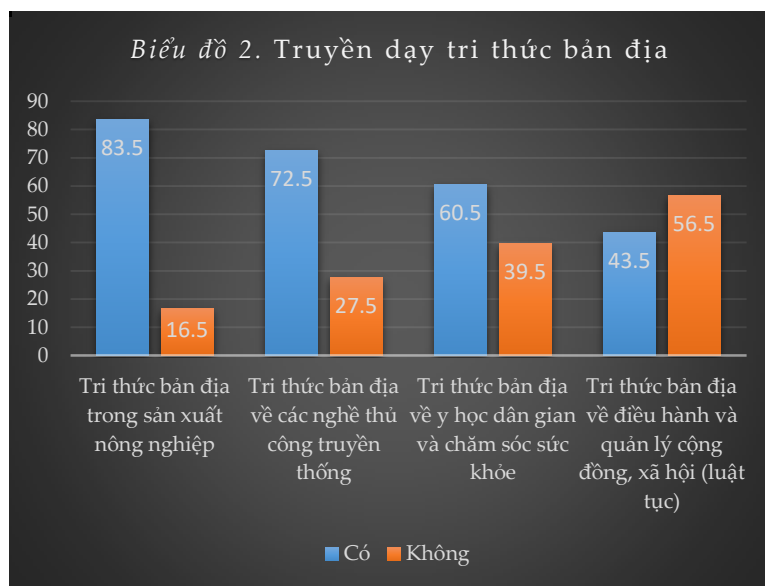
Nhân tố 3: Tri thức bản địa phong phú

Tri thức bản địa là những tri thức được tạo ra bởi một nhóm người qua nhiều thế hệ sống và quan hệ chặt chẽ với thiên nhiên trong một vùng nhất định, là những tri thức được rút ra từ môi trường địa phương, vì nó gắn liền với nhu cầu của con người và điều kiện địa phương. Tri thức bản địa là tri thức địa phương, là dạng kiến thức duy nhất cho một nền văn hóa hay một xã hội nhất định. Đây là kiến thức cơ bản cho việc ra quyết định ở mức địa phương về nông nghiệp, quản lý xã hội, chăm sóc sức khỏe, chế biến thức ăn, giáo dục, quản lý tài nguyên thiên nhiên và các hoạt động chủ yếu của cộng đồng. Hiểu biết và sử dụng tri thức bản địa có thể giúp người M'ông đạt được các chiến lược phát triển sinh kế bền vững.

Đối với tri thức bản địa trong sản xuất nông nghiệp: Theo khảo sát, hiện nay có 83,5% người M'ông vẫn thường chỉ dạy cho con cháu những kiến thức có liên quan đến sản xuất nông nghiệp như chọn đất, tìm nước, kỹ thuật canh tác,... lịch sản xuất hoặc nhận diện những biểu hiện thiên tai dịch bệnh, thông qua các hiện tượng tự nhiên.

Đối với tri thức bản địa về các nghề thủ công truyền thống: Có 72 % người M'ông vẫn tiến hành truyền dạy các kỹ thuật, cách thức làm nhà, nghề rèn, đan lát, nghề gốm, nghề dệt, nghề làm rượu cần,... cho các thế hệ con cháu.

Đối với tri thức bản địa về y học dân gian và chăm sóc sức khỏe: Người M'ông có nhiều kiến thức về chữa bệnh và chăm sóc sức khỏe. Qua khảo sát cho thấy, hiện nay trong cộng đồng M'ông có nhiều loại dược liệu khác nhau từ thiên nhiên để tạo ra bài thuốc dân gian chữa các bệnh thông thường, bệnh của phụ nữ và trẻ em, tăng cường sức khỏe, sinh



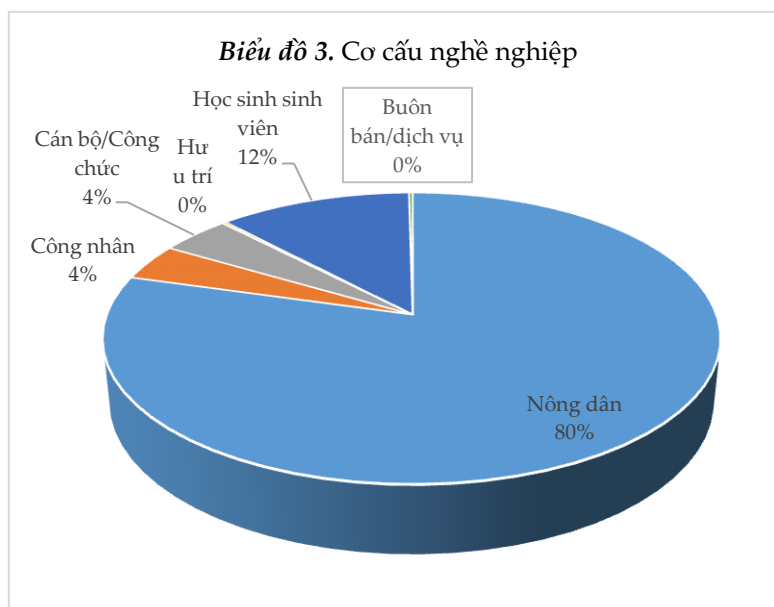
lực... Những bài thuốc này đang trở thành sản phẩm dịch vụ hàng hóa có giá trị thu hút được sự quan tâm, sử dụng của cộng đồng xung quanh. Ngoài kiến thức về sử dụng các dược liệu chữa bệnh, họ còn có một mảng kiến thức đồ sộ về ẩm thực dưới khía cạnh dinh dưỡng và chữa bệnh. Hiện nay, có 60,5% đồng bào vẫn truyền thụ những kiến thức về y học và chăm sóc sức khỏe cho các thế hệ sau.

Đôi với tri thức bản địa về điều hành và quản lý cộng đồng, xã hội: Người M'Nông gọi đơn vị cư trú là Buôn (Bon), để điều hành buôn và các hoạt động xã hội khác, người ta dùng luật tục và những quy ước khác. Trong cơ cấu truyền thống của buôn M'Nông có một người đầu làng gọi là chủ buôn (*Kruanh Bon*), có thể kiêm luôn vai trò người phân xử theo luật tục (*Pu plat Kduôi*). Người này có vai trò rất quan trọng, toàn quyền quyết định và giải quyết mọi sự tranh chấp hoặc phạt vạ trong toàn cộng đồng, được phép triệu tập họp cả buôn để bàn bạc khi có chiến sự xảy ra hoặc bắt buộc phải dời buôn. Thông thường có một người cao tuổi khác giữ vai trò này và trực tiếp xử phạt các hình thức vi phạm, bên cạnh sự chứng giám của *kruanh bon*. Nhìn chung, những tri thức bản địa về quản lý cộng đồng xã hội sẽ giúp tạo sự đoàn kết, đồng thuận cao trong xã hội, tạo sức mạnh để cộng đồng tồn tại và phát triển. Tuy nhiên việc truyền thụ kiến thức quản lý cộng đồng, xã hội hay còn gọi là luật tục không còn được chú ý (56,5%) (biểu đồ 2).

3.2. Những nhân tố cản trở

Nhân tố 1: Cơ cấu ngành nghề trong đó sản xuất nông nghiệp vẫn là chủ yếu

Khảo sát hoạt động kinh tế hộ gia đình người M'Nông ở các xã Buôn Triết, Krông Nô, Nam Ka, Ea Rbin cho thấy sản xuất công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp và các ngành dịch vụ không phát triển. Hoạt động kinh tế thuần nông là nguyên nhân cản trở việc chuyển đổi lao động từ nông nghiệp sang phi nông nghiệp (biểu đồ 3).



Hoạt động buôn bán, dịch vụ của người M'Nông tương đối phụ thuộc vào những nhóm người khác. Việc mua bán, trao đổi thường được tiến hành ở chợ hoặc

thông qua các tiệm tạp hóa, đại lý. Do ít tham gia vào hệ thống này nên các hoạt động sản xuất nông nghiệp của người M'ông còn chưa chủ động được.

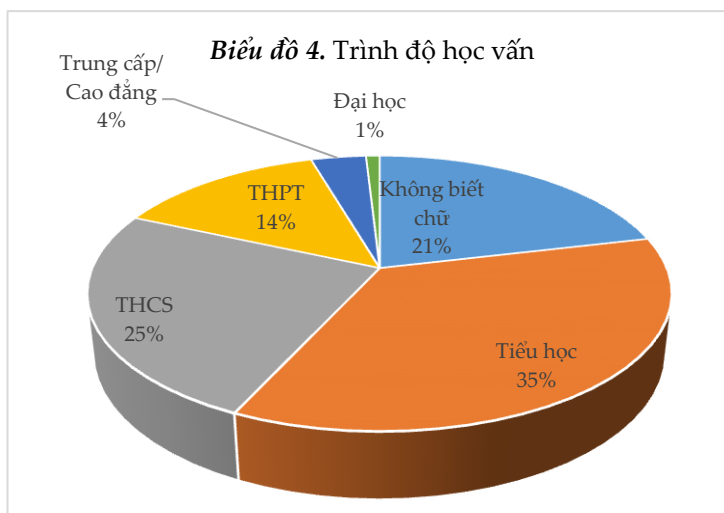
Mặt khác, phần lớn lao động trong gia đình vẫn là lao động nông nghiệp (chiếm 80 % tổng số lao động trong các hộ điều tra), tỷ lệ lao động phi nông nghiệp rất thấp, bộ phận hoạt động phi nông nghiệp là cán bộ địa phương (cán bộ xã, thôn, buôn), công nhân, hưu trí, học sinh, sinh viên. Nguyên nhân là do các xã tái định cư và xã vùng ảnh hưởng của thủy điện có vị trí địa lý khó khăn, địa hình đồi núi, cơ sở hạ tầng kém. Ngoài ra, còn là địa bàn thuần nông, chủ yếu sản xuất nông nghiệp, không có khu công nghiệp, nhà máy, khu du lịch... do vậy, hoạt động tiểu thủ công nghiệp, thương mại và dịch vụ không phát triển.

Lực lượng lao động được đào tạo ngành nghề phi nông nghiệp như sửa chữa xe máy, ô tô, điện, điện lạnh, may mặc, phục vụ nhà hàng, khách sạn,... tại trường Cao đẳng nghề Thanh niên Dân tộc Tây Nguyên, Cao đẳng nghề Đắk Lắk, Trường trung cấp Đắk Lắk với số lượng ít, lại không lành nghề, không có các công ty, tổ chức, nhà máy tiếp nhận nên số lao động này sau khi được đào tạo đều quay trở về tham gia hoạt động sản xuất nông nghiệp. Như vậy, đây là một cản trở đáng kể đối với việc chuyển đổi lao động nông nghiệp sang các ngành phi nông nghiệp nhằm cải thiện kinh tế và nâng cao thu nhập cho đồng bào.

Nhân tố 2: Trình độ học vấn và chuyên môn hạn chế của người lao động

Kết quả khảo sát (biểu đồ 4) cho thấy, trình độ người lao động đa số từ bậc trung học cơ sở trở xuống, đáng chú ý tỉ lệ không biết chữ còn khá cao, chiếm tới 21,32 %. Lực lượng lao động có trình độ từ bậc trung học phổ thông trở lên thấp, chủ yếu là cán bộ của địa phương. Trình độ văn hoá và chuyên môn thấp đang là nhân tố cản trở đến việc đào tạo, tiếp nhận

khoa học - kỹ thuật, thâm canh tăng năng suất, mở rộng quy mô sản xuất... góp phần cải thiện đời sống đồng bào tại khu vực định cư và ảnh hưởng. Mặt khác, một số phong tục như uống rượu, hút thuốc,... đã làm cho chất lượng sức khỏe lao động sa sút. Các lễ nghi, ma chay, cưới hỏi, cúng quải tổ chức kéo dài làm hao kiệt nguồn lực kinh tế của đồng bào.



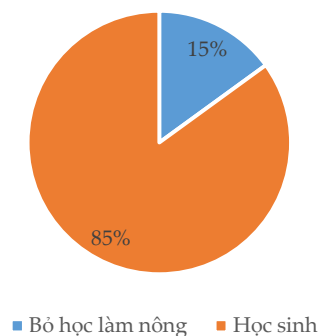
Nhân tố 3: Công tác giáo dục và đưa trẻ đến trường gặp nhiều khó khăn

Biểu đồ 5 cho thấy, có 15% các em trong độ tuổi đến trường (từ 6 đến 18 tuổi) bỏ học. Do nhu cầu lao động và nhiều gia đình không quan tâm đến việc học của con như chuẩn bị sách vở, đồ dùng học tập, thời gian lên lớp,... dẫn đến học sinh trong độ tuổi đến trường nghỉ học nhiều. Bên cạnh đó, việc lấy chồng, lấy vợ sớm, đẻ nhiều càng làm cho

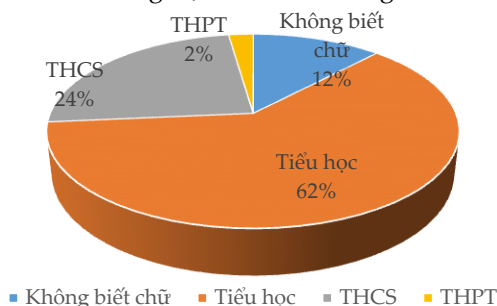
cuộc sống khó khăn hơn. Thiếu tiền, mưa lũ, giao thông đi lại khó khăn, chất lượng giáo viên thấp, trang thiết bị phục vụ dạy học hạn chế làm cho chất lượng giáo dục thấp, vì thế mà nhiều em đã không thể học lên các cấp học cao hơn, từ đó tạo tâm lý chán trường dẫn đến bỏ học (biểu đồ 6).

Nghiên cứu cho thấy, hộ có điều kiện kinh tế càng thấp thì tỷ lệ trẻ em nghỉ học càng cao. Đây là nhân tố cản trở lớn trong việc tạo dựng nguồn lực con người nhằm thúc đẩy phát triển sinh kế bền vững cho người M'Nông tại khu tái định cư và vùng ảnh hưởng thủy điện Buôn Tua Srah.

Biểu đồ 5. Tỷ lệ học sinh bỏ học trong độ tuổi đến trường



Biểu đồ 6. Trình độ học vấn của trẻ em trong độ tuổi đến trường



4. KẾT LUẬN

Nguồn lực con người có vị trí, vai trò quan trọng trong việc đảm bảo sự phát triển bền vững ở vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số. Trong bối cảnh đó, người M'Nông ở huyện Lắk nói chung và khu vực tái định cư, vùng ảnh hưởng công trình thủy điện Buôn Tua Srah nói riêng đang là những cộng đồng chịu thiệt thòi. Theo mô tả của dự án, nhà máy thủy điện Buôn Tua Srah sau khi được xây dựng “là động lực cho phát triển của vùng đồng bào M'Nông” và “được tạo điều kiện thuận lợi để ổn định và phát

triển kinh tế, văn hoá, xã hội, ... mang tính bền vững"¹. Một trong những nhiệm vụ của dự án là đào tạo nguồn lực, chuyển đổi cơ cấu kinh tế, ngành nghề, tạo việc làm cho những hộ gia đình đã nhường đất cho dự án. Tuy nhiên, nghiên cứu của chúng tôi cho thấy, nguồn lực con người của đồng bào M'ông khu vực dự án có nhiều yếu tố cản trở sự phát triển, cụ thể:

- Tỷ lệ mù chữ và tái mù chữ còn cao, công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chưa đáp ứng được yêu cầu của bà con.

- Tỷ lệ người được đào tạo nghề thấp, phần lớn các hộ tiếp thu tri thức theo cách học tập kinh nghiệm lẫn nhau hoặc tự đúc rút kinh nghiệm trong quá trình lao động, sản xuất.

- Trong cơ cấu ngành nghề, cơ cấu lao động sản xuất nông nghiệp vẫn là chủ yếu, thiếu định hướng, kế hoạch tạo nguồn nhân lực làm điểm tựa cho phát triển sinh kế, ổn định cuộc sống của đồng bào.

Do vậy, cần thiết phải có kế hoạch để cải thiện chất lượng nguồn lực con người đối với đồng bào M'ông tại các khu vực này. Trọng tâm là lấy mục tiêu chuyển đổi sinh kế bền vững của đồng bào làm hạt nhân cho kế hoạch đào tạo. Mỗi kế hoạch đào tạo phải làm đồng bộ, trọn gói để người tham gia học nghề có thể học đến nơi, đến chốn. Ưu tiên đào tạo kỹ năng cơ bản hành nghề nông, nhất là kiến thức mới về trồng và chăm sóc cây cao su, cà phê, tiêu, kiến thức sử dụng phân bón phù hợp với từng loại cây và chất đất, kiến thức về bảo vệ thực vật và kiến thức trong chăn nuôi..., từ đó giúp bà con khu tái định cư, vùng ảnh hưởng thủy điện Buôn Tua Srah có sinh kế bền vững.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Cơ quan Phát triển quốc tế Vương quốc Anh (DFID - Department for international development) (1999). *Sustainable Livelihoods Guidance sheets*, <http://www.nssd.net/references/SustLiveli/DFIDapproach.htm#Guidance15>.
- [2]. Condominas G (2003) (Dịch: Trần Lan Anh, Phan Ngọc Hà, Trịnh Thu Hồng, Nguyễn Thu Phương, Hiệu đính: Nguyễn Ngọc). *Chúng tôi ăn rừng*, Nxb Thế giới, Hà Nội.
- [3]. Cục Thống kê huyện Lắk (2017). *Niên giám thống kê 2017*.
- [4]. Ủy ban Nhân dân huyện Lắk (2017). *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng - an ninh năm 2017, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo QPAN năm 2018*, số 379/BC-UBND, ngày 19 tháng 12 năm 2017.
- [5]. Ủy ban Nhân dân huyện Lắk (2018). *Báo cáo kết quả thực hiện chính sách dân tộc từ năm 2014 - 2017*, Báo cáo số 81-BC/UBND ngày 09 tháng 4 năm 2018.

¹ Báo cáo nghiên cứu kỹ thuật được phê duyệt tại Quyết định số 321/QĐ-EVN-HĐQT ngày 07/9/2004 của Tổng Công ty Điện lực Việt Nam.

**THE FACTORS MOTIVATE AND HINDER HUMAN RESOURCES
AT RESETTLEMENT AREA AND AFFECTED AREA
OF BUON TUA SRAH HYDROPOWER PLANT**

Pham Trong Luong

Tay Nguyen University

Email: ptluong@ttn.edu.vn

ABSTRACT

Human resources of ethnic minorities are considered as key and breakthrough factors for sustainable hunger eradication and poverty reduction in remote and ethnic minority areas. However, for the M'Nong people in the Buon Tua Srah hydropower area in Lak district, Dak Lak province, in addition to facing difficulties due to the change of forest ecosystems, river ecosystem, weather, natural, etc, improving the quality of human resources will create motivation for the development of the M'Nong community in Buon Tua Srah hydropower area. Apart from motivating factors such as the abundant workforce, the average age of young workers, hindering development factors such as high dropout and illiteracy rates, limited educational levels, low-skilled labor rates, proportion of labor mainly in the field of agricultural production, etc, is the problem to be addressed.

Keywords: Buon Tua Srah hydropower plant, human resources, Lak district, M'Nong people.



Phạm Trọng Lượng sinh ngày 04/7/1976 tại Nghệ An. Năm 1998, ông tốt nghiệp cử nhân ngành Dân tộc học tại Trường Đại học Khoa học xã hội và nhân văn - Đại học Quốc gia Hà Nội. Năm 2006, ông nhận bằng thạc sĩ ngành Dân tộc học Trường Đại học Khoa học xã hội và nhân văn - Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh. Từ năm 1998 đến nay ông công tác tại Trường Đại học Tây Nguyên, Buôn Ma Thuột, Đắk Lắk. Hiện nay ông đang làm nghiên cứu sinh ngành Dân tộc học tại Trường Đại học khoa học, Đại học Huế.

Lĩnh vực nghiên cứu: Sinh kế và biến đổi sinh kế các dân tộc Tây Nguyên.