

**Chương 3**  
**PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG,**  
**PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC**  
**TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HOÁ,**  
**HIỆN ĐẠI HOÁ Ở TỈNH TRÀ VINH HIỆN NAY**

Quán triệt quan điểm Hồ Chí Minh: “Trí thức phục vụ nhân dân bây giờ cũng cần, kháng chiến kiến quốc cũng cần, tiến lên xã hội chủ nghĩa càng cần, tiến lên cộng sản chủ nghĩa lại càng cần”<sup>31</sup>, Văn kiện Đại hội XI của Đảng Cộng sản Việt Nam khẳng định: “Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những yếu tố quyết định để cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng, bảo đảm phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững của đất nước”<sup>32</sup>.

Như vậy, phát triển đội ngũ trí thức là một trong những điều kiện tiên quyết đảm bảo sự thành công của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Để phát triển đội ngũ trí thức Trà Vinh tương xứng với yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá, cần xác định rõ mục tiêu, phương hướng, giải pháp và những lĩnh vực kinh tế mũi nhọn thì mới đạt được những kết quả thiết thực. Trước hết, về phương hướng xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức Trà Vinh, cần chú trọng 3 phương hướng sau:

<sup>31</sup>. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2000, tập 7, tr.39.

<sup>32</sup>. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb. Chính trị quốc gia, 2011, tr.41.

**I. PHƯƠNG HƯỚNG CƠ BẢN XÂY DỰNG,**  
**PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC TRONG QUÁ**  
**TRÌNH CÔNG NGHIỆP HOÁ, HIỆN ĐẠI HOÁ Ở TỈNH**  
**TRÀ VINH HIỆN NAY**

**1. Xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức gắn với nhiệm vụ, mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Trà Vinh**

Cũng như cả nước, Trà Vinh đang sống trong một thế giới đang biến đổi nhanh chóng với những chuyển biến mang tính bước ngoặt. Gần 10 năm sau cuộc khủng hoảng kinh tế tài chính toàn cầu, có thể nói, sự phục hồi kinh tế của cả nước nói chung, của tỉnh Trà Vinh nói riêng, đến nay có phần vững chắc hơn, song vẫn còn rất nhiều rủi ro tiềm ẩn. Trong tiến trình toàn cầu hoá ngày càng sâu rộng và cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, lợi ích của tăng trưởng và phát triển công nghệ chưa lan toả đồng đều. Hiện tại, Trà Vinh vẫn còn rất nhiều gia đình sống trong nghèo khó, chịu những tác động nặng nề của thiên tai, dịch bệnh, biến đổi khí hậu... Trong bức tranh tổng quan đó, với nguồn lực và tiềm năng to lớn về kinh tế, văn hoá, lịch sử, tài nguyên đặc biệt là tài nguyên con người, Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh Trà Vinh lần thứ X nhiệm kỳ 2015 - 2020 đã xác định nhiệm vụ, mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế của tỉnh như sau:

**Thứ nhất, về nhiệm vụ:** một là, phát huy nội lực, tập trung khai thác và sử dụng có hiệu quả mọi nguồn lực, các tiềm năng, lợi thế của Tỉnh để phát triển kinh tế - xã hội nhanh, bền vững; xây dựng hệ thống kết cấu hạ tầng đồng bộ theo hướng hiện đại; phát triển mạng lưới đô thị thành các trung tâm động lực, tạo hạt nhân phát triển cho các vùng; **hai**

là, phát triển kinh tế gắn với phát triển giáo dục, đào tạo, y tế, văn hoá, thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội đảm bảo an sinh nhân dân, giảm dần tỷ lệ hộ nghèo; tập trung đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao đáp ứng nhu cầu thị trường, gắn phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ.

**Thứ hai, về mục tiêu:** một là, xây dựng tỉnh Trà Vinh trở thành một trong những trọng điểm phát triển kinh tế biển của vùng đồng bằng sông Cửu Long, có kết cấu hạ tầng đồng bộ, là một trong những đầu mối quan trọng để phát triển dịch vụ du lịch, vận tải biển; công nghiệp, dịch vụ và nông nghiệp phát triển theo hướng sản xuất hàng hoá gắn với xây dựng nông thôn mới; chú trọng công tác an sinh xã hội; tăng cường củng cố quốc phòng - an ninh, trật tự an toàn xã hội được đảm bảo; **hai là**, đẩy mạnh phát triển kinh tế - xã hội, phấn đấu đến năm 2020 đưa Trà Vinh thoát khỏi tình trạng chậm phát triển và trở thành tỉnh phát triển khá trong vùng. Cụ thể, thu nhập bình quân đầu người đạt khoảng 66 triệu đồng/người vào năm 2020. Phấn đấu thu ngân sách tăng bình quân hàng năm trên 17% thời kỳ 2016 - 2020; **ba là**, tập trung phát triển mạnh kinh tế biển, coi đây là khâu đột phá để chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng tăng nhanh tỷ trọng công nghiệp và dịch vụ; hình thành rõ nét các vùng kinh tế động lực để từ đó tạo nguồn lực đẩy mạnh phát triển kinh tế. Cụ thể, chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng tăng các ngành phi nông nghiệp; đặc biệt, thúc đẩy các ngành trong khu vực công nghiệp, dịch vụ tăng trưởng nhanh. Phấn đấu tỷ trọng công nghiệp - xây dựng trong GDP đạt 36%, dịch vụ là 34% và nông - lâm - thủy sản là 30%.

Với mục tiêu và nhiệm vụ phát triển kinh tế mà Đại hội đã đề ra như trên, so sánh với nguồn nhân lực hiện tại thì Trà Vinh khó có thể đạt được. Hơn nữa, việc đẩy nhanh quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá trước những biến đổi nhanh chóng của toàn cầu thì Trà Vinh càng gặp nhiều khó khăn hơn. Tuy nhiên, với lợi thế là một tỉnh có nguồn nhân lực trẻ, khoẻ, có truyền thống yêu nước, cần cù lao động, sẵn sàng đương đầu với khó khăn, sẵn sàng dấn thân, cống hiến... có thể nói, trong tương lai không xa, Trà Vinh có thể vươn lên phát triển và đi xa hơn nữa nếu biết khai thác và phát huy tối đa lợi thế đội ngũ nhân lực này trong thời đại kỷ nguyên số. Vì vậy, Trà Vinh phải xây dựng được cho mình một đội ngũ trí thức hùng hậu làm nòng cốt để thực hiện thành công nhiệm vụ, mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế của tỉnh. Do đó, phương hướng phát triển đội ngũ trí thức trong thời gian tới được xác định như sau:

**Một là**, xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng trên cả các yếu tố sức khoẻ, kỹ năng nghề nghiệp, đạo đức và khả năng hội nhập tốt, với cơ cấu hợp lý theo nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Trà Vinh, từng bước tiến lên ngang tầm với trình độ của trí thức các nước tiên tiến trong khu vực và thế giới. Chất lượng của trí thức không phải chỉ ở chuyên môn giỏi, kiến thức sâu rộng mà phải có tư tưởng chính trị vững vàng, có đầy đủ phẩm chất đạo đức. Đội ngũ trí thức Trà Vinh có đặc điểm nổi bật là cần cù, chịu khó, nhanh nhẹn... tuy nhiên, đây mới chỉ là yếu tố "cần" chứ chưa "đủ" để hội nhập vì thế cần rất nhiều ở tính dấn thân, tính chịu trách nhiệm và tinh thần tự lực, có như vậy mới có thể hội nhập vào nền kinh tế thế giới.

**Hai là**, phát triển đội ngũ trí thức phải đặt trong mối quan hệ gắn kết hữu cơ với phát triển thị trường lao động, trong hệ thống thị trường xã hội thống nhất.

Có thể nhận thấy, thị trường lao động Trà Vinh có sự mất cân đối nghiêm trọng giữa cung và cầu lao động. Thực hiện đẩy mạnh xã hội hóa giáo dục, tăng cường tự chủ về tài chính đối với cơ sở đào tạo khiến cơ cấu đào tạo nguồn nhân lực trong hệ thống giáo dục quốc dân bị lệch hướng. Sự bùng phát đơn lẻ của từng bộ phận là chủ yếu, không theo kế hoạch đã gây ra sự mất cân đối so với nhu cầu của xã hội ngày càng trầm trọng. Mặt khác, đào tạo không tính đến cơ cấu lao động của nền kinh tế tỉnh nhà, ngành nào dễ đào tạo thì đào tạo ồ ạt cũng là một trong số nguyên nhân. Có một thực tế là các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh hiện nay của tỉnh chưa chủ động tham gia vào đào tạo, dạy nghề, chưa đứng ở vai trò là người đặt hàng, đưa ra yêu cầu với các cơ sở đào tạo. Do vậy, doanh nghiệp thường bị động trong việc sử dụng lao động đã qua đào tạo và chủ yếu sử dụng kết quả đào tạo nhân lực từ các cơ sở đào tạo, dạy nghề vì vậy năng suất chưa cao. Hệ thống dịch vụ việc làm tuy đã được hình thành cơ bản đáp ứng một phần trong công tác kết nối giữa công tác phát triển trí thức với thị trường lao động, tuy nhiên, hệ thống này phát triển còn chậm, manh mún, chưa có một cấu trúc tổ chức rõ ràng, đội ngũ cán bộ chưa đồng bộ.

Để góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, thu hút đầu tư, nâng cao năng suất lao động và phát triển nền kinh tế của tỉnh Trà Vinh đúng hướng thì việc phát triển đội ngũ trí thức phải gắn với phát triển thị trường lao động, việc này có ý nghĩa rất to lớn trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá của tỉnh nhà. Do đó, trước hết, cần phải khắc phục những tồn

tại, nhược điểm của thị trường lao động hiện nay, xây dựng hệ thống thông tin ngày càng đầy đủ hơn để kết nối cung - cầu lao động và dự báo thông tin thị trường nhằm kết nối giữa đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực hiệu quả.

Xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức phục vụ quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở tỉnh Trà Vinh hiện nay là một việc làm cấp bách; các cấp, các ngành phải coi phát triển đội ngũ trí thức là sự nghiệp của dân, do dân, vì dân. Do đó, cần coi trọng và thu hút sự tham gia của cả cộng đồng, tạo cơ hội cho mọi tầng lớp nhân dân, đặc biệt là các đối tượng yếu thế, các địa bàn chậm phát triển đều được học tập, đào tạo và nâng cao trình độ, kỹ năng, tạo việc làm ổn định và bền vững.

## **2. Xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức gắn với đặc điểm vị trí địa lý, kinh tế - chính trị, văn hoá - xã hội của tỉnh Trà Vinh trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá**

Xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức là khâu then chốt trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Tuy nhiên, việc xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức phải có trọng tâm, trọng điểm, đặc biệt phải phát từ đặc điểm kinh tế - chính trị, văn hoá - xã hội của tỉnh trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

Trà Vinh là tỉnh tiếp giáp biển, có vị trí địa lý không được thuận lợi, giao lưu của tỉnh với các nơi khác chủ yếu qua quốc lộ 53, kết cấu hạ tầng tuy đã được chính phủ quan tâm, ưu tiên đầu tư trong những năm qua nhưng vẫn còn hạn chế so với yêu cầu phát triển các ngành công nghiệp, dịch vụ có tiềm năng, lợi thế và đẩy mạnh quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

Mặc dù có nhiều tiềm năng và lợi thế trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá, nhưng hiện nay vẫn là tỉnh kinh tế khó khăn nhất trong 13 tỉnh thuộc vùng đồng bằng sông Cửu Long; xuất phát điểm phát triển, qui mô nền kinh tế và tích lũy đầu tư từ nội bộ nền kinh tế tỉnh còn nhỏ. Thu ngân sách chưa đủ chi, so với yêu cầu huy động đầu tư cho phát triển, đẩy nhanh công nghiệp hoá, hiện đại hoá. GDP bình quân đầu người của tỉnh hiện vẫn còn thấp hơn so mức bình quân của cả nước và khu vực đồng bằng sông Cửu Long, hạn chế đến khả năng tích lũy và huy động vốn đầu tư xã hội. Nông nghiệp năng suất thấp, tập quán sản xuất độc canh kém hiệu quả, vùng đất nhiễm mặn, nhiễm phèn, lại chịu ảnh hưởng nặng nề của biến đổi khí hậu.

Địa chính trị của tỉnh Trà Vinh có những đặc thù, đông đồng bào dân tộc thiểu số, đa dạng văn hoá, có tỷ lệ hộ nghèo cao nhất trong vùng, là trọng điểm an ninh quốc phòng của vùng đồng bằng sông Cửu Long, đây vừa là những khó khăn vừa là những điều kiện để thu hút sự quan tâm của các Bộ ngành Trung ương và các nhà đầu tư trong phát triển. Mật bằng dân trí còn rất thấp, lực lượng lao động có chuyên môn kỹ thuật chiếm tỷ lệ thấp. Lao động chủ yếu là lao động nông nghiệp, tỷ lệ lao động qua đào tạo và lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật còn ít, chưa đủ đáp ứng yêu cầu của sản xuất công nghiệp qui mô lớn và hiện đại.

Xuất phát từ đặc điểm vị trí địa lý, kinh tế - chính trị, văn hoá - xã hội khó khăn nói trên, để tỉnh Trà Vinh vượt qua khó khăn, thực hiện thành công sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá, thì việc xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức phải gắn liền với nhu cầu lao động tham gia hoạt động kinh tế - chính trị, văn hoá - xã hội của tỉnh Trà Vinh trong thời gian tới.

Hiện tại, Trà Vinh có rất nhiều chương trình, dự án mời gọi đầu tư cho các khu/cụm công nghiệp của Tỉnh, như: Khu công nghiệp Long Đức, Khu công nghiệp Cổ Chiên, Khu công nghiệp Cầu Quan, Khu kinh tế Định An, Trung tâm Nhiệt điện Duyên Hải... khi hoàn thành các khu/cụm công nghiệp này, cần số lượng lớn đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn và có kỹ thuật.

Về phân vốn đầu tư, nhờ các chính sách ưu tiên phát triển theo cơ chế đặc thù cho các tỉnh Đồng bằng sông Cửu Long tại quyết định số 26/2008/QĐ-TTg ngày 05/02/2008 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành một số cơ chế, chính sách hỗ trợ phát triển kinh tế - xã hội đối với các tỉnh, thành phố vùng Đồng bằng sông Cửu Long và các chính sách ưu tiên khác của Đảng và Nhà nước đối với vùng, thời kỳ 2010 - 2015 tỉnh Trà Vinh đã huy động vốn đầu tư toàn xã hội là 76,6 nghìn tỉ đồng (gấp 3 lần giai đoạn 2005 - 2010)<sup>33</sup>, trong đó, ngành nông - lâm nghiệp và thủy sản là 24.374 tỉ đồng, ngành công nghiệp và xây dựng là 31.337 tỉ đồng, ngành dịch vụ - hạ tầng dịch vụ là 20.889 tỉ đồng. Căn cứ tình hình phát triển, xem xét các chính sách ưu tiên phát triển, thời kỳ 2016 - 2020 nhu cầu vốn đầu tư khoảng 120 nghìn tỉ đồng, phân bổ như sau: ngành nông - lâm nghiệp và thủy sản là 31.200 tỉ đồng, ngành công nghiệp và xây dựng là 60.000 tỉ đồng, ngành dịch vụ - hạ tầng là 28.800 tỉ đồng. So sánh các thời kỳ, ta thấy nhu cầu vốn đầu tư có sự chênh lệch khá lớn, điều này chứng tỏ khả năng "cắt cánh" của tỉnh Trà Vinh trong tương lai và sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế đi đúng

<sup>33</sup> Tỉnh ủy Trà Vinh: Văn kiện Đại hội Đại biểu tỉnh Đảng bộ Trà Vinh lần thứ X (2015 - 2020), tr.18.

hướng mà Đại hội lần thứ X của tỉnh đã đề ra: “phát triển công nghiệp trở thành ngành kinh tế mũi nhọn, chú trọng công nghiệp chế biến, công nghiệp hỗ trợ...”<sup>34</sup>.

Từ Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Trà Vinh đến năm 2020 đã dự báo nhu cầu về lao động thông qua phương pháp dự báo dựa vào các yếu tố giá trị tăng thêm GDP của các ngành kinh tế, tốc độ tăng trưởng, hệ số giảm phát giá trị tăng thêm, tốc độ tăng năng suất lao động... trong các khu vực nông - lâm nghiệp và thủy sản, công nghiệp và xây dựng, và dịch vụ như sau: năm 2020 tổng nhu cầu lao động trên địa bàn tỉnh là 737,50 nghìn lao động (tăng 12% so với năm 2010 và 19% so với năm 2015). Trong đó: nông - lâm nghiệp và thủy sản: 331,90 nghìn lao động; công nghiệp và xây dựng: 184,4 nghìn lao động; dịch vụ: 221,2 nghìn lao động.

Từ số liệu trên, ta thấy, khi yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá càng cao thì nhu cầu về nguồn nhân lực càng tăng, không chỉ tăng đơn thuần về số lượng mà cả chất lượng tức hàm lượng trí tuệ của người lao động. Để bắt kịp tốc độ tăng trưởng khi cả nước đang bước vào thời đại “thế giới phẳng” thì yêu cầu về trình độ, kỹ năng và tay nghề của đội ngũ tham gia trong các lĩnh vực kinh tế - xã hội càng phải cao.

Mặc khác, căn cứ vào xu thế và mục tiêu giảm tỷ lệ sinh bình quân hàng năm khoảng 0,2% - 0,3%, quy mô dân số tỉnh Trà Vinh vào năm 2020 là 1.056 nghìn người, trong đó, dân số trong độ tuổi lao động là 701 nghìn lao động, chiếm tỷ lệ

<sup>34</sup> Tỉnh ủy Trà Vinh: *Văn kiện Đại hội Đại biểu tỉnh Đảng bộ Trà Vinh lần thứ X (2015 - 2020)*, tr.52.

66,43% (Kết quả dự báo của Trung tâm thông tin và dự báo kinh tế - xã hội quốc gia). So sánh giữa cung - cầu lao động, ta thấy trong thời gian tới, Trà Vinh có thể thiếu hụt khoảng 42,85 nghìn lao động cho phát triển kinh tế - xã hội.

Do đó, việc phát triển đội ngũ trí thức gắn với đặc điểm vị trí địa lý, kinh tế - chính trị, văn hoá - xã hội để bám sát nhu cầu lao động tham gia hoạt động kinh tế - xã hội của tỉnh Trà Vinh, tránh phát triển tràn lan, không theo cơ cấu, không theo nhu cầu, nhằm mục tiêu thực hiện thành công quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá là một tất yếu.

Cách mạng công nghiệp 4.0 đang mang đến cho Việt Nam nói chung, tỉnh Trà Vinh nói riêng cả những thời cơ, lẫn những khó khăn, thách thức; thách thức sẽ biến thành thời cơ nếu chúng ta biết chủ động, kịp thời ứng phó, và ngược lại, thời cơ sẽ trở thành thách thức nếu chúng ta không biết nắm bắt và làm chủ “thời cuộc”. Do đó, tỉnh Trà Vinh cần phải tranh thủ thời cơ thuận lợi này để khai thác, phát huy tiềm năng, lợi thế của tỉnh; coi Cách mạng công nghiệp 4.0 là yếu tố quan trọng của nền kinh tế có giá trị gia tăng cao dựa nhiều vào tri thức, kết hợp sử dụng nguồn vốn tri thức của người Trà Vinh với tri thức mới của nhân loại, lựa chọn và đi ngay vào một số lĩnh vực then chốt của tỉnh Trà Vinh là nhiệm vụ hết sức quan trọng và cấp bách.

### **3. Xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức phục vụ các ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh Trà Vinh hướng tới Cách mạng công nghiệp 4.0**

Quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở tỉnh Trà Vinh cũng như nhiều tỉnh thành khác trên cả nước, mang tính toàn diện, nghĩa là diễn ra trên tất cả các lĩnh vực: kinh tế, chính

trị, văn hoá, xã hội, giáo dục, y tế, đào tạo... Tuy nhiên, với một tinh kinh tế - xã hội còn nhiều khó khăn, cơ cấu trí thức đa dân tộc, số lượng trí thức ít và chất lượng thấp, thì quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở tỉnh Trà Vinh hiện nay cần tập trung chú trọng trước hết vào các ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh Trà Vinh, các ngành kinh tế này sẽ đóng vai trò là đầu tàu kéo kinh tế - xã hội của tỉnh phát triển.

Trong quá trình phát triển, việc xác định đúng ngành kinh tế mũi nhọn để lựa chọn hướng đi, đưa ra các chính sách, biện pháp phát triển là một trong những nhân tố quyết định sự phát triển thành công. Ngành kinh tế mũi nhọn được hiểu là ngành kinh tế khi được tập trung đầu tư phát triển sẽ có vai trò quan trọng trong việc phát triển cân đối, tối ưu, tổng hợp nền kinh tế, từ đó, góp phần đảm bảo nền kinh tế tăng trưởng và phát triển bền vững. Nó đóng vai trò chủ đạo đối với tăng trưởng kinh tế; giúp đẩy nhanh quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng tăng hàm lượng chất xám, sử dụng ít năng lượng, nguyên liệu và giá trị gia tăng cao. Trong quá trình phát triển, Trà Vinh đã sớm xác định ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh, đó là: nông - lâm nghiệp và thủy sản, công nghiệp và xây dựng. Đây là những ngành khai thác được tiềm năng, lợi thế của tỉnh, sử dụng công nghệ sản xuất tiên tiến, thân thiện với môi trường, có giá trị sản xuất lớn, nguyên liệu dồi dào, tốc độ tăng trưởng nhanh, giải quyết công ăn việc làm và sử dụng nhiều lao động, góp phần nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người dân Trà Vinh.

Hiện nay, Trà Vinh cũng như cả nước đang đứng trước thời đại Cách mạng công nghiệp 4.0. Đây là cuộc cách mạng về sản xuất thông minh dựa trên nền tảng là các đột phá của công nghệ số. Điều này sẽ làm thay đổi cơ bản về phương

thức sản xuất của con người, sản xuất được điều khiển và hỗ trợ quyết định từ không gian số. Cuộc cách mạng công nghệ mới này tạo ra những cơ hội ngang nhau trên phạm vi toàn cầu. Điều quan trọng nhất là ai nắm bắt được cơ hội sớm thì sẽ thành công cao hơn. Do đó, tất cả các lĩnh vực kinh tế - xã hội của tỉnh Trà Vinh, mà trước hết là các ngành kinh tế mũi nhọn, cần phải xác định hướng đi tất đốn đầu áp dụng công nghệ 4.0 trong sản xuất. Để làm được điều này, cần có sự tham gia tích cực, trực tiếp, hiệu quả của đội ngũ trí thức, cụ thể:

*Thứ nhất, về nông - lâm nghiệp và thủy sản.*

Trà Vinh là một tỉnh thuần nông, trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá, Tỉnh đã xác định nông nghiệp vẫn là hướng đi chính. Do đó, tiếp tục triển khai thực hiện Chương trình hành động số 30-CTr/TU của Tỉnh uỷ về thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW Hội nghị lần thứ 7 BCHTW Đảng khoá X về nông nghiệp, nông dân, nông thôn, với phương hướng: phát triển nông - lâm nghiệp và thủy sản toàn diện, cân đối, bền vững, theo hướng sản xuất hàng hoá, có năng suất, chất lượng, hiệu quả và khả năng cạnh tranh cao. Xây dựng nông thôn mới có kết cấu hạ tầng hoàn chỉnh; cơ cấu kinh tế và các hình thức tổ chức sản xuất hợp lý; gắn nông nghiệp với phát triển công nghiệp chế biến và dịch vụ ở nông thôn.

Thời gian qua, đội ngũ trí thức Trà Vinh đã tiếp thu nhanh các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, nhất là tiếp cận trình độ khoa học và công nghệ để ứng dụng vào thực tiễn sản xuất và đời sống, góp phần thực hiện có hiệu quả Chương trình hành động số 30-CTr/TU của Tỉnh uỷ.

Là lực lượng chính có trách nhiệm tuyên truyền, phổ biến Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới đến mỗi người dân; giải thích cho dân hiểu, vận động bà con nhân dân thực hiện tốt các bước và nội dung xây dựng nông thôn mới tại địa phương. Là lực lượng chủ yếu làm nhiệm vụ quy hoạch, triển khai thực hiện quy hoạch, hướng dẫn quá trình xây dựng nông thôn mới, xây dựng các mô hình kinh tế phù hợp với mỗi vùng, miền; chủ động tham mưu đề xuất ban hành các văn bản hướng dẫn cho Nhân dân thực hiện và phê duyệt một số mô hình, áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật vào phát triển sản xuất trên lĩnh vực nông nghiệp. Tuy nhiên, xét về hiệu quả kinh tế vẫn chưa cao, sản phẩm sản xuất ra có giá gia tăng và hàm lượng "chất xám" chưa cao, chưa đáp ứng lòng mong đợi của nhân dân, của xã hội. Tuy nhiên, đây là đội ngũ có nhiều đóng góp tích cực vào việc chuyển giao ứng dụng khoa học - công nghệ để xây dựng các mô hình cánh đồng mẫu lớn; phát triển cây công nghiệp, chăn nuôi gia súc, gia cầm, đánh bắt, nuôi trồng thủy sản, làm thay đổi nhận thức của người dân từ quảng canh, thụ động đến chuyên canh và chủ động trong sản xuất nâng cao chất lượng, hiệu quả, đem lại thu nhập cao hơn, ổn định và bền vững hơn cho nhân dân theo từng đề án sản xuất, cũng như trong các mô hình kinh tế. Đội ngũ trí thức còn là cầu nối quan trọng nhất, gần nhất giữa Nhà nước, các doanh nghiệp, nhà khoa học và người nông dân; gắn sản xuất với tiêu thụ sản phẩm trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Trà Vinh.

Những kết quả đạt được trong lĩnh vực nông - lâm nghiệp và thủy sản những năm qua là nhờ đội ngũ trí thức của Tỉnh đã tích cực phát huy vai trò của mình. Nhưng, hiện tại số lượng và chất lượng trí thức trong lĩnh vực này vẫn còn rất

khiêm tốn, do đó, vẫn chưa khai thác tốt tiềm năng và lợi thế, ảnh hưởng đến quá trình phát triển lâu dài và bền vững của Tỉnh. Vì vậy, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực nông - lâm nghiệp và thủy sản là yêu cầu tất yếu khách quan trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá của tỉnh Trà Vinh.

#### *Thứ hai, về công nghiệp và xây dựng*

Quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá của Trà Vinh có thành công hay không tùy thuộc rất lớn vào lực lượng lao động chất lượng cao - đội ngũ trí thức hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp và xây dựng, họ phải biết khai thác lợi thế, phát huy tiềm năng của Tỉnh, phải biết áp dụng và đi tắt đón đầu trong sử dụng công nghệ tiên tiến của thế giới, đặc biệt là những thành tựu của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0.

Theo báo cáo Chính trị của Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh Trà Vinh khoá IX trình bày tại Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ X, nhiệm kỳ 2015 - 2020, nhờ công tác chú trọng đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, hoàn thành các đề án đào tạo đại học và sau đại học mà số lượng và chất lượng đội ngũ trí thức của tỉnh trong lĩnh vực công nghiệp và xây dựng đã tăng lên, kết quả là giá trị sản xuất tăng bình quân 13,68%<sup>35</sup>, nhiều doanh nghiệp đã mạnh dạn đầu tư mới, mở rộng quy mô sản xuất, ứng dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật tạo ra sản phẩm có giá trị gia tăng cao. Đội ngũ trí thức cũng là lực lượng đi đầu trong hướng dẫn triển khai xây dựng các mô hình hợp tác liên kết sản xuất kinh doanh như: câu lạc bộ đặc sản (rượu Xuân Thạnh, bánh tét Trà Cuôn, dừa sáp...), câu lạc

<sup>35</sup>. Tỉnh ủy Trà Vinh: *Văn kiện Đại hội Đại biểu tỉnh Đảng bộ Trà Vinh lần thứ X (2015 - 2020)*, tr.17.

bộ hàng thủ công mỹ nghệ. Bằng vốn hiểu biết của mình, với lòng nhiệt huyết muốn đóng góp cho tỉnh nhà, đội ngũ trí thức đã dùng nhiều biện pháp quảng bá hình ảnh của tỉnh đến các nhà đầu tư trong và ngoài nước, nhờ vậy mà thời kỳ 2010 - 2015 đã huy động vốn đầu tư toàn xã hội tăng gấp 3 lần giai đoạn 2005 - 2010 (76.600 tỉ đồng)<sup>36</sup>, nhiều dự án kết cấu hạ tầng được đầu tư xây dựng hoàn thành đưa vào khai thác đã phát huy hiệu quả thúc đẩy kinh tế - xã hội phát triển.

Mặc dù đã đạt được những kết quả khả quan như vậy, nhưng công nghiệp tăng trưởng vẫn không đạt chỉ tiêu nghị quyết; công nghiệp công nghệ cao, công nghiệp hỗ trợ phát triển chậm, sản phẩm của ngành công nghiệp chế biến hàng nông - thủy - hải sản chưa đa dạng; quy mô sản xuất nhỏ, công nghệ lạc hậu, đầu ra của sản phẩm còn nhiều khó khăn, sức cạnh tranh thấp; số lượng doanh nghiệp giải thể và hoạt động không hiệu quả còn nhiều. Kết cấu hạ tầng chưa đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững, hệ thống thủy lợi thiếu đồng bộ, chưa đáp ứng cho sản xuất và sinh hoạt. Từ những hạn chế nêu trên, ta thấy, để Trà Vinh cùng cả nước sớm thực hiện thành công sự nghiệp công nghiệp hoá gắn liền với hiện đại hoá thì lãnh đạo tỉnh Trà Vinh cần phải quan tâm sâu sắc hơn nữa công tác phát triển nguồn nhân lực trí tuệ, đặc biệt là phát triển đội ngũ có khả năng thích ứng nhanh với thời đại công nghệ số, biết tranh thủ những thời cơ mà quốc tế mang lại để phát triển ngành công nghiệp theo hướng đa dạng hoá sản phẩm và sản phẩm công nghiệp có hàm lượng công nghệ cao, chú trọng các ngành tinh có tiềm năng,

<sup>36</sup>. Tỉnh ủy Trà Vinh: *Văn kiện Đại hội Đại biểu tỉnh Đảng bộ Trà Vinh lần thứ X (2015 - 2020)*, tr.18.

lợi thế, những ngành có nguồn nguyên liệu tại chỗ và sử dụng nhiều lao động (như: nhiệt điện, công nghiệp chế biến nông sản thực phẩm, sản xuất đường và các sản phẩm sau đường, chế biến thủy sản, công nghiệp may mặc, công nghiệp cơ khí chế tạo nông cụ, công nghiệp đóng và sửa chữa tàu...).

## II. MỘT SỐ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU XÂY DỰNG, PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC TỈNH TRÀ VINH TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HOÁ, HIỆN ĐẠI HOÁ HIỆN NAY

Như nhiều nhà khoa học đã nhận định, việc gắn công nghiệp hoá với hiện đại hoá, công nghiệp hoá, hiện đại hoá với kinh tế tri thức là điều khá mới mẻ. Đi vào vấn đề này, Trà Vinh cũng như những tỉnh thành khác trong cả nước, nảy sinh những khó khăn, vướng mắc cần phải tháo gỡ, trong đó, khó khăn, vướng mắc lớn nhất là chất lượng đội ngũ trí thức còn nhiều hạn chế, yếu kém. Văn kiện Hội nghị Trung ương bảy, khóa X về xây dựng đội ngũ trí thức thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước chỉ rõ ở nước ta: Trí thức tinh hoa và hiền tài còn ít.

Tại Kế hoạch số 64-KH/TU, ngày 20 tháng 8 năm 2014 về việc: Thực hiện Kết luận số 90-KL/TW, ngày 04/3/2014 của Bộ Chính trị về việc tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 7 (khóa X) về “*xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước*”, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Trà Vinh đã kết luận: tuy số lượng đội ngũ trí thức có tăng, nhưng nhìn chung chưa đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

Như vậy, trong bối cảnh của tỉnh Trà Vinh hiện nay, để phát triển đội ngũ trí thức “có chất lượng”, đáp ứng những

đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập vào nền kinh tế số, Trà Vinh phải cần đến một hệ thống các giải pháp đồng bộ. Tuy nhiên, trong khuôn khổ cuốn sách này, chúng tôi chỉ đi sâu vào các nhóm giải pháp về nhận thức, phương pháp quản lý nhà nước, cơ chế chính sách, đào tạo bồi dưỡng và sử dụng nhân tài cụ thể như sau:

### **1. Nâng cao nhận thức và đổi mới phương pháp quản lý của các cấp uỷ Đảng, chính quyền tỉnh Trà Vinh trong xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức ở tỉnh Trà Vinh trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá**

Nhận thức của con người có vai trò quan trọng trong việc định hướng đường lối, chiến lược, sách lược và kế hoạch đúng đắn trong việc nhận định vấn đề, cải tạo hiện thực. Ph. Ăngghen đã từng khẳng định: “tất cả cái gì thúc đẩy con người hành động đều tất nhiên phải thông qua đầu óc của họ”<sup>37</sup>. Nếu con người nhận thức đúng trên cơ sở của những nguyên tắc khách quan, hợp quy luật thì sẽ có những hành động đúng, đạt được những kết quả thực tiễn cao. Ngược lại, nếu nhận thức sai, rơi vào chủ nghĩa chủ quan, duy ý chí thì sẽ ảnh hưởng đến sự tồn vong của quốc gia, dân tộc.

*Hiện nay, Trà Vinh đang cùng với cả nước đẩy nhanh quá trình công nghiệp hoá gắn liền với hiện đại hoá, phấn đấu sớm đưa nước ta trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại thì việc tiếp tục nâng cao nhận thức và đổi mới phương pháp quản lý của các cấp uỷ Đảng, chính quyền tỉnh Trà Vinh là giải pháp đầu tiên trong công tác trí thức.*

<sup>37</sup>. C. Mác và Ph. Ăngghen: *Toàn tập*, Sđd, t.20, tr.438.

a) Nâng cao nhận thức của các cấp uỷ Đảng, chính quyền tỉnh Trà Vinh về tầm quan trọng của việc xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức

Phát biểu tại Đại hội toàn quốc lần thứ 7 Liên hiệp các Hội Khoa học và Kỹ thuật Việt Nam, nhiệm kỳ 2015 - 2020, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng khẳng định: Hiền tài là nguyên khí của quốc gia. Trí thức luôn là nền tảng tiến bộ xã hội. Xây dựng đội ngũ trí thức vững mạnh là trực tiếp nâng tầm trí tuệ của dân tộc, sức mạnh của đất nước, nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng và chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị. Đầu tư xây dựng đội ngũ trí thức là đầu tư cho phát triển bền vững. Thực tiễn đã chứng minh: có nhận thức đúng thì mới có hành động đúng. Trong thời gian qua, Trà Vinh đã có nhiều chủ trương, chính sách để xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức như: Đề án Trà Vinh 100, Chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, sinh viên đi học sau đại học ở trong nước, Chính sách trợ cấp kinh phí đào tạo sau đại học và thu hút người có trình độ sau đại học đến công tác ở các cơ quan thuộc tỉnh Trà Vinh, Quy hoạch phát triển nhân lực đến năm 2020... đội ngũ trí thức của tỉnh Trà Vinh đã tăng lên về số lượng và chất lượng. Tuy nhiên, số lượng và chất lượng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu thực tiễn, do đó, phải tiếp tục đẩy mạnh nâng cao nhận thức của các cấp uỷ đảng, chính quyền tỉnh Trà Vinh về xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức. Giải pháp này tập trung ở một số nội dung sau:

*Thứ nhất*, các sở, ngành tỉnh, huyện, thị xã, thành phố đẩy mạnh tuyên truyền nâng cao nhận thức của toàn xã hội về vai trò của phát triển trí thức. Chú trọng công tác phát triển trí thức trong từng cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp; tăng cường sự chủ động, sáng tạo, tránh dựa vào các cơ quan quản lý nhà

nước. Mỗi cấp, mỗi ngành cần nhận thức bên cạnh khoa học, công nghệ, vốn và tài nguyên, thì con người chính là một trong những động lực quan trọng để thúc đẩy một tổ chức, một địa phương hay một quốc gia phát triển. Chú trọng phát triển đội ngũ trí thức là việc làm cấp thiết để theo kịp nền kinh tế tri thức. Bên cạnh đó, cần có biện pháp tác động đến nhận thức của đại bộ phận xã hội về các thang bậc giá trị trong xã hội, từ đó thay đổi nhận thức của xã hội về hướng nghiệp và dạy nghề, nhằm giúp người dân nhận thức được học nghề là cơ hội để tìm kiếm việc làm cho bản thân, ổn định thu nhập gia đình và nâng cao chất lượng cuộc sống. Phát triển đội ngũ chuyên gia về tâm lý học, thông tin thị trường lao động nghề nghiệp, am hiểu về thực tế ngành nghề, kinh tế học... để thực hiện hướng nghiệp.

*Thứ hai*, tăng cường phối hợp chặt chẽ giữa các cơ sở giáo dục - đào tạo, các tổ chức khoa học - công nghệ với các phương tiện thông tin đại chúng để tuyên truyền các chủ trương, chính sách pháp luật về phát triển đội ngũ trí thức của Trung ương và tỉnh Trà Vinh; đặc biệt, đẩy mạnh thông tin, tuyên truyền về năng lực đào tạo của các cơ sở đào tạo và cơ hội việc làm từ các doanh nghiệp. Phối hợp các hoạt động tư vấn nghề nghiệp tại cơ sở đào tạo, dạy nghề và tại doanh nghiệp, tạo điều kiện cho sinh viên, học viên lựa chọn nghề nghiệp phù hợp ngay từ khi vào trường, đồng thời có nhiều thông tin cần thiết về việc làm khi sắp tốt nghiệp.

*Thứ ba*, làm cho mọi người thấy rõ vai trò, trách nhiệm đào tạo và sử dụng trí thức, biến thách thức (số lượng đông, tay nghề thấp, chưa có tác phong công nghiệp...) thành lợi thế (chủ yếu qua đào tạo), là nhiệm vụ của toàn xã hội, mang tính xã hội; của các cấp lãnh đạo của nhà trường, của doanh

nh nghiệp và của gia đình cũng như bản thân mỗi người lao động. Đây chính là thể hiện quan điểm phát triển con người, phát triển kinh tế - xã hội vì con người và do con người là một trong những nội dung cơ bản của phát triển bền vững.

Việc phát triển đội ngũ trí thức phải được xem là một trong những nội dung, nhiệm vụ chủ yếu lãnh đạo của tỉnh Trà Vinh. Trong xây dựng chỉ tiêu nhiệm vụ, chỉ đạo thực hiện và đánh giá kết quả hàng năm, cần xác định thêm nhiệm vụ đáp ứng lao động chất lượng cao cho nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo an ninh, trật tự, bảo vệ môi trường.

*b. Đổi mới phương pháp quản lý của các cấp ủy Đảng, chính quyền tỉnh Trà Vinh trong xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức*

Đổi mới phương pháp quản lý nhà nước về xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức phải phù hợp với đặc điểm phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Đổi mới nhằm đảm bảo các cơ quan trong hệ thống chính trị của tỉnh hoạt động có hiệu lực, hiệu quả, tinh gọn, khắc phục tình trạng quan liêu, trùng lặp, chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ. Do đó, giải pháp đổi mới quản lý nhà nước về xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức cần làm tốt những nội dung:

*Thứ nhất*, hoàn thiện bộ máy, đổi mới phương pháp nhằm nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động của bộ máy quản lý nhà nước về xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức

*Một là*, lãnh đạo tỉnh giao cho Sở Kế hoạch và Đầu tư làm đầu mối trong triển khai, hướng dẫn xây dựng quy hoạch (kế hoạch) hoặc Đề án phát triển đội ngũ trí thức phục vụ quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Các sở, ngành, huyện thị

xã và thành phố tiến hành điều tra, đánh giá lại thực trạng đội ngũ trí thức của mình hiện nay một cách toàn diện cả về số lượng, chất lượng, chỉ ra nguyên nhân của thực trạng đó, đối chiếu với những yêu cầu của quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá và dự báo về sự phát triển của trí thức trong những năm tiếp theo. Trên cơ sở quy hoạch này, tỉnh sẽ chủ động thực hiện những giải pháp cần thiết, đồng thời thực hiện có trọng điểm chính sách đào tạo, bồi dưỡng và đào tạo lại để nâng cao chất lượng đội ngũ trí thức phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh và cả nước.

*Hai là*, thành lập bộ phận chuyên trách trực thuộc Sở Kế hoạch và Đầu tư làm đầu mối và chịu trách nhiệm tổ chức thu thập, xây dựng hệ thống thông tin về cung - cầu trí thức trên địa bàn tỉnh. Đảm bảo cân đối cung - cầu trí thức để phát triển kinh tế - xã hội. Đi đôi nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động bộ máy quản lý phát triển đội ngũ trí thức của các sở: Nội vụ, Lao động - Thương binh và Xã hội, Giáo dục - Đào tạo, các phòng, bộ phận phụ trách công tác tổ chức, nhân sự của các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Trà Vinh.

*Ba là*, từng bước áp dụng các mô hình và phương pháp quản trị hiện đại, ứng dụng công nghệ vào chiến lược quản trị đội ngũ trí thức trong dòng chảy công nghệ số. Để làm được điều này, mỗi cơ quan, đơn vị phải phát triển một nền tảng số phục vụ cho việc xây dựng kế hoạch phát triển trí thức trong từng giai đoạn, xác định hệ thống vị trí việc làm và tiêu chuẩn nhân sự phù hợp, thực hiện tuyển dụng công khai, minh bạch, có kế hoạch thu hút đào tạo, bồi dưỡng trí thức, đổi mới phương pháp đánh giá năng lực công tác và chế độ khen thưởng - kỷ luật. Ví dụ như đối với quá trình đánh giá

trí thức, phát triển một nền tảng số phục vụ cho việc báo cáo kết quả và đánh giá hiệu quả công việc thường xuyên và liên tục, giúp phân tích đánh giá trí thức một cách toàn diện nhất, dựa trên các cơ sở dữ liệu cụ thể được ghi nhận trong suốt quá trình; giúp bộ máy quản lý có thể dễ dàng đánh giá và lựa chọn những trí thức tiềm năng, tập trung hỗ trợ đào tạo để phát triển thành đội ngũ lãnh đạo tương lai.

*Thứ hai, cải tiến và tăng cường sự phối hợp giữa các cấp, các ngành, các chủ thể tham gia xây dựng, phát triển trí thức trên địa bàn tỉnh.* Tăng cường mối quan hệ giữa các cơ quan quản lý giáo dục - đào tạo với các cơ sở giáo dục - đào tạo. Các cơ sở đào tạo trên địa bàn tỉnh Trà Vinh không phân biệt quản lý nguồn vốn hình thành thường xuyên báo cáo tình hình hoạt động, kết nối thông tin với cơ quan quản lý nhà nước trên địa bàn.

*Thứ ba, thành lập ở cấp tỉnh Hội đồng đào tạo trí thức* (gồm đại diện lãnh đạo Trường Đại học Trà Vinh, Trường Cao đẳng nghề, các Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp cấp huyện/thành phố và doanh nghiệp trên địa bàn, lãnh đạo các sở ngành) để giúp Ủy Ban Nhân dân tỉnh tổ chức thực hiện, điều chỉnh quy hoạch và xây dựng chính sách, cơ chế đào tạo trí thức.

*Thứ tư, xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách, công cụ khuyến khích và thúc đẩy xây dựng, phát triển trí thức.* Xây dựng mối liên kết chặt chẽ giữa các cơ quan, đơn vị sử dụng lao động với các cơ sở đào tạo phát triển nhân lực (các đơn vị hành chính, sự nghiệp với Sở Nội vụ, giữa doanh nghiệp với các trường Đại học - Cao đẳng, Trung cấp chuyên nghiệp, cơ sở dạy nghề...) để tạo sự thống nhất giữa cung và

cầu lao động trong thời gian tới, hạn chế sự lãng phí trong phát triển đội ngũ trí thức của xã hội. Đồng thời, tăng cường sự chủ động, sáng tạo của từng cơ quan, đơn vị doanh nghiệp trong phát triển đội ngũ trí thức.

Quy hoạch cụ thể nhiệm vụ đầu mỗi quản lý thông tin về các cơ sở giáo dục - đào tạo ở mọi cấp, ngành trên địa bàn tỉnh Trà Vinh cho Sở Giáo dục và Đào tạo; phân cấp/ủy quyền cho Sở Giáo dục và Đào tạo thực hiện công tác kiểm tra, giám sát chất lượng đào tạo và việc thực hiện quản lý nhà nước về đào tạo trí thức trên địa bàn. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm trong hoạt động giáo dục - đào tạo để đảm bảo chất lượng trí thức.

Thực hiện kiểm định chất lượng đào tạo đại học để phân loại và thúc đẩy cạnh tranh nâng cao chất lượng đào tạo đại học, tiếp cận dần với chất lượng đào tạo quốc tế; đánh giá, công nhận cấp chứng chỉ kỹ năng nghề để giúp người lao động nâng cao trình độ và dễ dàng tìm kiếm việc làm. Đổi mới và cải thiện thị trường lao động, đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng của thị trường lao động; thành lập đơn vị sự nghiệp thuộc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để làm cầu nối cung cầu lao động cho thị trường.

Tuy nhiên, đổi mới quản lý nhà nước về phát triển đội ngũ trí thức trong xu thế phát triển của Cách mạng công nghiệp 4.0 cũng mang lại nhiều thách thức cho các cơ quan quản lý nhà nước trong đảm bảo an toàn, an ninh thông tin, an ninh mạng. Khi chúng ta có tới hàng tỉ thiết bị, hàng tỉ bộ cảm biến kết nối internet để cung cấp thông tin dữ liệu, thì vấn đề này sẽ còn cấp bách đến mức nào. Điều đó đòi hỏi cơ quan nhà nước phải thiết lập một cơ chế kiểm tra, phòng

chống và ứng cứu để đảm bảo an toàn thông tin cho các dịch vụ thông tin có tính mở, đồng thời cũng cần có giải pháp để tăng cường quản lý, kiểm soát thông tin cá nhân.

## 2. Hoàn thiện chủ trương, cơ chế, chính sách xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức tỉnh Trà Vinh trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá

Trà Vinh là tỉnh có lịch sử khá đặc biệt (sau nhiều lần sáp nhập và chia tách với tỉnh Vĩnh Long, đến năm 1992 mới được tái thành lập), đa dân tộc, trong thời gian qua, Tỉnh ủy xác định để thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, chăm lo đời sống cho đồng bào dân tộc, thì công tác đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nguồn nhân lực và thu hút nhân tài có vị trí rất quan trọng trong chiến lược phát triển lâu dài của tỉnh, do đó, đã xây dựng và ban hành nhiều chủ trương, cơ chế, chính sách về xây dựng, phát triển đội ngũ này.

Cụ thể như: Quyết định số 29/2006/QĐ-UBND, ngày 26 tháng 6 năm 2006 của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh Trà Vinh về việc: *Thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, sinh viên đi học sau đại học*; Quyết định số 1005/QĐ-UBND, ngày 13 tháng 7 năm 2006 của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh Trà Vinh về việc: *Xây dựng Đề án đào tạo ngoài nước nguồn nhân lực có trình độ sau đại học cho tỉnh Trà Vinh, giai đoạn 2006-2011*; Nghị quyết số 07-NQ/TU, ngày 31 tháng 10 năm 2008 của Tỉnh ủy Trà Vinh về nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài của tỉnh Trà Vinh trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa; Chương trình hành động số 31-CTr/TU, ngày 31 tháng 10 năm 2008 của Tỉnh ủy Trà Vinh về thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW Hội nghị lần thứ VII Ban Chấp hành Trung ương Đảng (Khóa X) “về xây dựng đội ngũ tri thức trong thời kỳ đẩy mạnh công

nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”; Quyết định số 1966/QĐ-UBND, ngày 24 tháng 11 năm 2011 của Ủy ban nhân dân tỉnh Trà Vinh về việc ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tỉnh Trà Vinh, giai đoạn 2011 - 2015; Quyết định số 28/2012/QĐ-UBND, ngày 08 tháng 10 năm 2012 về Ban hành đề án đào tạo ở trong nước nguồn nhân lực có trình độ sau đại học cho tỉnh Trà Vinh, giai đoạn 2012 - 2016; Chương trình hành động số 39-CTr/TU, ngày 10/02/2014 của Tỉnh ủy Trà Vinh về việc thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW (khóa XI) “về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”; Quyết định số 1393/QĐ-UBND, ngày 27 tháng 8 năm 2015 về việc thực hiện Kết luận số 90 của Bộ Chính trị, với nội dung: Đến năm 2020, xây dựng đội ngũ trí thức trong tỉnh đủ về số lượng, chất lượng, có cơ cấu hợp lý, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội từng giai đoạn; Xây dựng đội ngũ trí thức gắn với việc thực hiện quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Trà Vinh đến năm 2020; Thực hiện tốt việc bố trí, sử dụng, đãi ngộ nhằm phát huy năng lực của đội ngũ trí thức; Quyết định số 568/QĐ-UBND, ngày 17/3/2016 của Ủy ban nhân dân tỉnh Trà Vinh về việc ban hành Kế hoạch bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã giai đoạn 2016 - 2020 theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg, ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ; Quyết định số 785/QĐ-UBND, ngày 07/4/2016 của Ủy ban nhân dân tỉnh Trà Vinh về việc ban hành Kế hoạch nâng cao chất lượng đội ngũ công chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân huyện, thị xã, thành phố và cán bộ, công chức, những người hoạt động không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn, ấp, khóm trên địa bàn tỉnh Trà Vinh; Quyết

định số 1118/QĐ-UBND, ngày 26/5/2016 của Ủy ban nhân dân tỉnh Trà Vinh ban hành Kế hoạch thực hiện Kế hoạch số 09-KH/TU, ngày 03/3/2016 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Trà Vinh đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2015 - 2020; Quyết định số 2704/QĐ-UBND, ngày 23/12/2016 của Ủy ban nhân dân tỉnh Trà Vinh ban hành Chương trình hành động về thực hiện Kế hoạch số 18-KH/TU, ngày 07/6/2016 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Trà Vinh về tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ dân tộc giữ chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp trong tình nhiệm kỳ 2020 - 2025 và những năm tiếp theo.

Căn cứ vào các chủ trương, cơ chế, chính sách trên, mỗi cán bộ công chức, viên chức được quy hoạch nguồn sẽ được cử đi đào tạo sau đại học và có chính sách hỗ trợ trong quá trình học tập. Riêng đối với đối tượng cán bộ công chức, viên chức thu hút ngoài tỉnh về công tác tại tỉnh cũng có chính sách đãi ngộ (được trình bày ở phần thực trạng). Tuy nhiên, mức hỗ trợ kinh phí cho đào tạo và bồi dưỡng sau đại học hiện nay vẫn còn một số bất cập. Người đi học sau đại học phải đầu tư kinh phí rất lớn cho nghiên cứu nhưng mức hỗ trợ chưa tương xứng: thạc sĩ (học chính quy tập trung) hỗ trợ 20.000.000 đồng, thạc sĩ (học không tập trung) hỗ trợ 15.000.000 đồng; tiến sĩ: 30.000.000 đồng. Thêm vào đó, mức lương của người có bằng Thạc sĩ, Tiến sĩ vẫn theo thâm niên công tác nên chưa tạo động lực cho đội ngũ trí thức trong việc tự giác nâng cao trình độ của mình. Chế độ chính sách dành cho đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh còn nhiều bất cập là một trong những nguyên nhân làm cho chất lượng đội ngũ trí thức của tỉnh không được nâng cao.

Việc xây dựng cơ chế, chính sách hợp lý để ưu tiên đào tạo đội ngũ trí thức trong tỉnh là một trong những vấn đề hết sức cần thiết, là giải pháp lâu dài. Vì họ là đối tượng được sinh ra và lớn lên trên mảnh đất Trà Vinh, nên họ mong muốn được thực hiện ước mơ, hoài bão và lý tưởng của mình, cống hiến cả cuộc đời mình để phát triển quê hương Trà Vinh phồn vinh, giàu đẹp. Tuy nhiên, cơ chế, chính sách hiện nay của tỉnh vẫn còn nhiều bất cập, nên cần có sự điều chỉnh và hoàn thiện để giữ chân người tài, tránh chảy máu chất xám.

Chủ trương thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao ngoài tỉnh có ý nghĩa vô cùng cấp bách và đột phá đối với tỉnh Trà Vinh hiện nay, khi việc đào tạo đội ngũ trong tỉnh tốn nhiều thời gian. Do đó, tỉnh Trà Vinh đã xây dựng chính sách thu hút khá hấp dẫn, nhưng hiện nay, tỉnh Trà Vinh vẫn đang trong tình trạng hụt hẫng lực lượng chuyên gia, các nhà khoa học có trình độ cao. Vì vậy, trong thời gian tới cần hoàn thiện hơn nữa chủ trương, cơ chế, chính sách về xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức, đặc biệt là chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài của tỉnh, cụ thể như sau:

*Một là, điều chỉnh, bổ sung, tăng cường chính sách đãi ngộ, trọng dụng, thu hút nhân tài.*

Có thể nói nhược điểm lớn nhất khiến Trà Vinh không thu hút được nhiều người giỏi chính là mức lương của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Đã có nhiều biện pháp được vận dụng như tiết kiệm kinh phí quản lý hành chính, khoán biên chế... nhưng mức thu nhập tăng thêm vẫn còn khá khiêm tốn trong phần lớn các cơ quan nhà nước, do đó, họ sẵn sàng từ bỏ khi có nơi tốt hơn mời gọi. Vì thế, riêng đối với nguồn nhân lực trình độ cao, Trà Vinh nên ưu tiên bố trí

cho các đơn vị sự nghiệp có nguồn thu khá và ổn định hoặc có cơ hội tăng thu nhập từ công việc chuyên môn thì mới có thể giữ chân người giỏi sau khi thu hút được.

Tuy nhiên, đây cũng không phải là biện pháp lâu dài, bởi vì thực tế đã có rất nhiều nơi chính sách thu hút rất hấp dẫn nhưng vẫn không giữ chân được người tài, trong khi với Trà Vinh kinh tế còn nhiều khó khăn, thì việc nghiên cứu điều chỉnh cơ chế, chính sách, môi trường làm việc để sử dụng nguồn lực trí thức tại địa phương sẽ mang tính khả thi, lâu dài và bền vững hơn. Do đó, cần đẩy mạnh, phát huy tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các đơn vị sự nghiệp và tạo điều kiện pháp lý thuận lợi cho công tác xã hội hóa nhằm cải thiện thu nhập cho đội ngũ trí thức này.

Dưới tác động của làn sóng công nghiệp 4.0, có thể nói trí thức trẻ được xem là lực lượng nòng cốt (trẻ, khoẻ, năng động, linh hoạt, nhạy bén với cái mới), do đó, lãnh đạo Tỉnh cần xem xét xây dựng cơ chế đột phá trong bố trí và sử dụng trí thức trẻ được đào tạo cơ bản, tạo điều kiện cho công chức, viên chức trẻ được thăng tiến, đề bạt, bổ nhiệm vào các chức vụ lãnh đạo, quản lý. Thí điểm thực hiện trả lương, phân phối thu nhập theo năng lực và kết quả công tác; có chính sách phụ cấp và đãi ngộ đặc biệt (nhà ở, phương tiện đi lại, chi phí đào tạo, phụ cấp ưu đãi một lần và hằng tháng... chẳng hạn, nhằm thu hút giảng viên cơ hữu có trình độ cao tham gia vào công tác giảng dạy, Trường Đại học Trà Vinh đã xây dựng chính sách phụ cấp thu hút một lần và hằng tháng đăng trên trang website của Trường khá hấp dẫn và đã đạt được kết quả nhất định, cá nhân nhận thấy đây là một giải pháp rất thiết thực và hiệu quả, bộ phận làm công tác xây dựng cơ chế, chính sách thu

hút, ưu đãi của tỉnh cần xem xét, nghiên cứu tham mưu cho lãnh đạo tỉnh để điều chỉnh kịp thời chính sách hiện tại cho nhân lực có trình độ cao, tạo điều kiện cho các tài năng nâng cao thu nhập bằng trí tuệ và năng lực của mình.

Về vị trí cán bộ lãnh đạo, quản lý thực hiện bổ nhiệm thông qua cơ chế thi tuyển theo tinh thần Nghị quyết Đại hội Đại biểu Đảng bộ Trà Vinh lần thứ IX, nhiệm kỳ 2010 - 2015: Mở rộng việc thực hiện chủ trương thi tuyển để bổ nhiệm vào các chức danh lãnh đạo, quản lý các cơ quan nhà nước, nhất là cấp trưởng. Hiện thi công tác này ở địa phương chưa được đẩy mạnh và phổ biến rộng rãi, theo cá nhân thì nên thông báo rộng rãi trên các kênh thông tin đại chúng, công khai, minh bạch, tổ chức thi tuyển công bằng, dân chủ, khách quan để thu hút người đủ năng lực, đủ điều kiện tham gia ứng tuyển, tạo bước đột phá trong công tác điều hành quản lý của tỉnh.

Tiếp tục thực hiện các đề án phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, ưu tiên cho các đối tượng thu hút đủ điều kiện được tham gia các đề án đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn và tham gia các khóa bồi dưỡng khác. Hiện Trà Vinh đã thực hiện *Đề án Trà Vinh 100* giai đoạn 1, đang tiếp tục thực hiện giai đoạn 2. Tuy nhiên, theo nhóm tác giả nhận thấy, số Thạc sĩ, Tiến sĩ đã tốt nghiệp về nước, nhận công tác vẫn chưa phát huy hết chuyên môn được đào tạo, chưa đóng góp nhiều cho sự nghiệp phát triển chung của tỉnh nhà (chủ yếu tham gia giảng dạy tại Trường Đại học Trà Vinh), vì thế tỉnh Trà Vinh cần thực hiện cuộc khảo sát, điều tra thực tế, tìm ra nguyên nhân khắc phục hạn chế nói trên để Đề án đào tạo giai đoạn 2 mang lại hiệu quả cao.

Về thu hút trí thức Việt kiều và các chuyên gia nước ngoài. Có thể nói, việc thu hút các chuyên gia, nhà khoa học gốc Việt và ngoại quốc có “tâm cỡ quốc tế” về làm việc lâu dài tại Trà Vinh là khó thực hiện. Lý do thứ nhất là mức lương mà Trà Vinh có khả năng chi trả cho họ không thể so sánh được với thu nhập mà họ có được nếu làm việc ở nước ngoài. Thứ hai là điều kiện, môi trường làm việc, nghiên cứu tại Trà Vinh vẫn còn hạn chế so với Thành phố Hồ Chí Minh, Thành Phố Cần Thơ... Như vậy, khả năng thu hút sự đóng góp của đối tượng này trong ngắn hạn là khả thi hơn. Cần có chương trình, kế hoạch cụ thể với chính sách về điều kiện làm việc và lương bổng rõ ràng. Chẳng hạn, hàng năm, Trà Vinh đặt yêu cầu tuyển chọn chuyên gia chủ trì thực hiện một hoặc một vài công trình, dự án, đề tài khoa học cụ thể, trong đó nêu rõ mục tiêu, yêu cầu, kết quả, tiến độ và kinh phí thực hiện. Trà Vinh cần có một số biện pháp hỗ trợ để những nhà khoa học, chuyên gia này thực hiện các thủ tục hợp tác một cách đơn giản, thuận tiện như: thủ tục xuất - nhập cảnh, hỗ trợ chỗ ở ổn định, phương tiện đi lại trong thời gian làm việc tại Việt Nam và đảm bảo mức lương hấp dẫn.... Bên cạnh đó, Trà Vinh cũng có thể yêu cầu các chuyên gia này thành lập đội ngũ nghiên cứu, làm việc có sự tham gia của các nhà khoa học trên địa bàn tỉnh Trà Vinh để học tập kinh nghiệm và chuyển giao công nghệ.

Đối với những trí thức Việt kiều có nhu cầu về nước sinh sống hoặc các du học sinh học tập bằng kinh phí tự túc, Trà Vinh nên xây dựng khu vực dành riêng cho đối tượng này cư trú lâu dài với những tiêu chuẩn cơ sở hạ tầng vật chất và hạ tầng xã hội cao như: trung tâm mua sắm, khu vui chơi giải trí, bệnh viện, trường học đạt tiêu

chuẩn quốc tế... Tuy nhiên, cũng cần quy định rõ tiêu chuẩn để được vào ở tại khu vực này (chẳng hạn trình độ tiến sĩ trở lên, có bằng phát minh, sáng chế, công nghệ - kỹ thuật tiên tiến chuyên giao cho Trà Vinh).

Đối với các chuyên gia nước ngoài có nguyện vọng hỗ trợ Trà Vinh hoặc những trí thức Việt kiều chưa có ý định hồi hương nhưng mong muốn được đóng góp cho sự phát triển của tỉnh Trà Vinh thì cần có những hình thức khai thác như: mời tư vấn, phản biện, đề nghị chuyển giao công nghệ, kỹ thuật.

Để thực hiện được những ý tưởng trên, Trà Vinh cần một "công cụ kết nối" giữa tỉnh Trà Vinh và trí thức Việt kiều. Do vậy, việc thành lập một tổ chức điều phối chung do Sở Ngoại vụ trực tiếp đảm nhiệm, có sự tham gia của các Sở Nội vụ, Sở Khoa học Công nghệ, Sở Giáo dục và Đào tạo... là hết sức cần thiết. Tổ chức này sẽ giúp kết nối thông tin hai chiều: vừa tuyên truyền, phổ biến nhu cầu, chính sách thu hút của tỉnh Trà Vinh đến trí thức Việt kiều vừa nắm bắt nguyện vọng, khả năng của trí thức Việt kiều cho tỉnh Trà Vinh. Tỉnh Trà Vinh cũng có thể khai thác các cơ quan ngoại giao, đại diện ở nước ngoài, các tổ chức phi chính phủ... và nhất là khai thác công cụ kết nối toàn cầu là internet.

Ngoài ra, tỉnh Trà Vinh cần sớm triển khai việc xây dựng cơ sở dữ liệu về những cán bộ khoa học công nghệ ở trong nước và các chuyên gia là Việt kiều và người nước ngoài trong các ngành mũi nhọn, lĩnh vực quan trọng để phục vụ chính sách thu hút các nhà khoa học trình độ cao tham gia công tác giảng dạy, nghiên cứu, chuyển giao công nghệ tại các cơ sở đào tạo. Chẳng hạn như việc tiếp tục thực hiện

Chương trình hợp tác giữa Trường Đại học Trà Vinh với Hiệp hội các trường Cao đẳng cộng đồng Canada qua đó thu hút chuyên gia là người nước ngoài, việt kiều về giảng dạy tại các trường trên địa bàn tỉnh. Thực hiện sự hợp tác sâu rộng trong phối hợp đào tạo nhân lực giữa Trường Đại học Trà Vinh và các trường đại học, cao đẳng trên cả nước, nhất là thực hiện hợp tác với các trường đại học, cao đẳng cộng đồng trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh và thành phố Cần Thơ để thu hút lực lượng chuyên gia, giáo sư, tiến sĩ tham gia đào tạo nhân lực tại chỗ.

*Hai là, đổi mới công tác tuyên truyền, quảng bá chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài.*

Ngày nay, khi công nghệ ngày càng phát triển đã xóa nhòa khoảng cách địa lý giữa các quốc gia, thế giới trở nên "phẳng" hơn, đưa con người đến gần nhau hơn, mọi thông tin được truyền tải rất nhanh chóng. Do đó, chính sách ưu đãi, thu hút của tỉnh Trà Vinh được mọi người biết đến là khá dễ dàng. Tuy nhiên, việc quảng bá chính sách thu hút nguồn lực trí tuệ của tỉnh Trà Vinh hiện nay còn khá đơn điệu. Vì vậy, cần đổi mới như sau: Thiết kế chuyên mục riêng trên trang thông tin điện tử của Ủy ban nhân dân tỉnh Trà Vinh hoặc Sở Nội vụ bằng mô tả công việc, vị trí làm việc, tiêu chuẩn tuyển dụng, mức lương, chế độ đãi ngộ, các phúc lợi, cơ hội đào tạo, thăng tiến. Cũng trên trang thông tin điện tử này, phải giới thiệu, quảng bá, đưa tin phóng sự để trí thức Việt kiều và các chuyên gia nước ngoài hiểu về tình hình trong nước và đặc biệt là của tỉnh Trà Vinh, nắm được văn hóa, môi trường làm việc của tỉnh. Đa dạng các kênh tuyên truyền, quảng bá như gửi thông báo cụ thể về nhu cầu tuyển dụng đến các trường đại học, cơ sở nghiên cứu trong và ngoài nước. Gửi

thư mời dự tuyển hoặc hợp tác đến những đối tượng tiềm năng, trực tiếp gặp gỡ, vận động những chuyên gia có uy tín về làm việc cho Trà Vinh.

Trà Vinh là một tỉnh có điều kiện kinh tế - xã hội còn nhiều khó khăn, trước yêu cầu cao của sự nghiệp đổi mới, tỉnh Trà Vinh cần khai thác tất cả mọi thế mạnh, mọi nguồn lực, trong đó phát triển đội ngũ trí thức - nguồn nhân lực trình độ cao là yêu cầu tất yếu khách quan, có ý nghĩa vô cùng quan trọng trên con đường phát triển của tỉnh. Đối với tỉnh Trà Vinh, công tác xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức cần phải bám sát những yêu cầu cấp thiết của sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, phục vụ đắc lực cho mục tiêu phát triển nhanh và bền vững của tỉnh Trà Vinh.

### **3. Đổi mới và nâng cao hiệu quả công tác sử dụng đội ngũ trí thức Trà Vinh trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá**

Công tác sử dụng nguồn nhân lực được đào tạo, hay nói cụ thể hơn đó là vấn đề điều tiết, giải quyết việc làm, xây dựng môi trường làm việc có hợp lý hay không là vấn đề mà người trí thức rất quan tâm. Theo thông tin chính thức từ hội thảo “Đổi mới công tác đào tạo nhân lực cho các khu công nghiệp và khu chế xuất ở Việt Nam” do Ban Tuyên giáo Trung ương phối hợp Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổ chức cho thấy, quý I/2016, cả nước có 225.000 người có trình độ cử nhân, thạc sĩ thất nghiệp (Báo *Lao động* ngày 12/7/2017). Việc các tân khoa sau khi tốt nghiệp đại học, cao đẳng không tìm được việc làm hoặc phải kiếm nghề trái ngành hoặc thậm chí phải đào tạo lại hiện đang là vấn đề nhức nhối của các cơ quan chức năng và toàn

xã hội nói chung, cho tỉnh Trà Vinh nói riêng. Do đó, ngay từ khi tạo nguồn, chúng ta phải lấy thị trường sức lao động làm căn cứ để xây dựng chỉ tiêu tuyển sinh cho từng ngành nghề, tránh tình trạng đào tạo tràn lan, bất chấp nhu cầu sử dụng.

Nhằm mục đích đổi mới và nâng cao hiệu quả công tác sử dụng đội ngũ trí thức tỉnh Trà Vinh trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá, cần làm tốt những việc sau:

*Thứ nhất, xây dựng cơ chế điều tiết, sử dụng đội ngũ trí thức một cách hợp lý*

Một trong những nguyên nhân dẫn tới tình trạng bất hợp lý về cơ cấu ngành nghề của đội ngũ trí thức tỉnh Trà Vinh là do cơ chế điều tiết, sử dụng chưa phù hợp. Quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá của tỉnh Trà Vinh rất cần trí thức thuộc lĩnh vực nông - lâm - ngư nghiệp, công nghiệp và xây dựng để đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Hiện nay, cơ cấu ngành nghề của đội ngũ trí thức Trà Vinh không đồng đều, chủ yếu tập trung ở nhóm ngành dịch vụ. Do đó, cần có sự điều tiết giữa nhóm ngành dịch vụ với nhóm ngành nông - lâm - ngư nghiệp, công nghiệp và xây dựng, đặc biệt là các ngành kinh tế mũi nhọn để tỉnh phát huy lợi thế, nhanh chóng thoát nghèo và cùng cả nước thực hiện thành công quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

Đứng trước Cách mạng công nghiệp 4.0, Trà Vinh phải luôn xác định: nông nghiệp vẫn là hướng đi quan trọng, là thế mạnh của tỉnh, nhiệm vụ của đội ngũ trí thức trong thời gian tới, *một là*, nghiên cứu việc sản xuất lúa đạt chất lượng cao, gạo dinh dưỡng để xuất khẩu; *hai là*, trong sản xuất nông nghiệp, cây gì hiệu quả hơn lúa thì nhanh chóng chuyển đổi (hiện tại, cây cam sành, bưởi cho thu nhập gấp 10 lần cây lúa

nên cần quy hoạch, đầu tư, nghiên cứu để phát triển hiệu quả); *ba là*, đối với thủy sản, kinh tế biển cũng hết sức quan trọng cần chú trọng ở ngành đánh bắt, nuôi trồng, chế biến. Tỉnh Trà Vinh có diện tích nuôi tôm lớn nhưng chưa quy hoạch phát triển nuôi tôm thâm canh đúng mức. Do đó, cần quy hoạch vùng trồng cây ăn quả, vùng nuôi tôm ứng dụng công nghệ cao, hướng đến xuất khẩu, tìm đầu ra ổn định và bền vững cho sản phẩm nông - ngư nghiệp.

Để thực hiện thành công nhiệm vụ trên, giải pháp đưa ra: nông nghiệp Trà Vinh phải sản xuất với công nghệ thông minh, nông dân Trà Vinh phải sẵn sàng với nông nghiệp 4.0. Hiện tại thì Việt Nam chưa có mô hình nông nghiệp 4.0 mà mới chỉ là mô hình ứng dụng các thiết bị thông minh trong canh tác. Chẳng hạn như: thiết bị cảm ứng có thể phân tích đưa ra các thông số, các yếu tố của cây trồng như ánh sáng, nhiệt độ, độ ẩm... Như vậy, vấn đề đặt ra để nông nghiệp tỉnh nhà phát triển bền vững là: không phải ứng dụng như thế nào mà là làm chủ các thiết bị thông minh như thế nào. Cách mạng công nghiệp 4.0 đang làm thay đổi cách làm nông nghiệp, hình thành nên thế hệ nông dân hiện đại sử dụng công nghệ và thích ứng với sự thay đổi của toàn cầu. Đây vừa là thách thức vừa là cơ hội cho sự thay đổi về chất trong tương lai.

Vì vậy, để phân bổ đội ngũ trí thức hợp lý hơn giữa các ngành, giải pháp hiện nay là tỉnh cần quy hoạch số lượng trí thức cần cho từng nhóm ngành, đặt hàng Trường Đại học Trà Vinh đào tạo và bên đào tạo phải cam kết nguồn cung đáp ứng được yêu cầu ở những vị trí tuyển dụng.

*Thứ hai, thực hiện tốt chính sách về giải quyết việc làm cho trí thức*

Sự phát triển của nền kinh tế phụ thuộc rất lớn vào vấn đề sử dụng có hiệu quả nguồn tài nguyên thiên nhiên, nguồn nhân lực và vốn. Trong đó, việc sử dụng nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao - đội ngũ trí thức có vai trò quan trọng và quyết định đến sự phát triển đó, giải quyết việc làm nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực như: phân bổ lao động một cách hợp lý, hoàn thiện hệ thống quản lý, phát huy tối đa năng lực chuyên môn và sự sáng tạo của từng cá nhân, nâng cao năng suất lao động. Giải quyết việc làm là vấn đề cấp bách của toàn xã hội, nó thể hiện trách nhiệm xã hội đối với đội ngũ trí thức được đào tạo hằng năm, để họ có thu nhập, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần, để tái sản xuất sức lao động xã hội, giảm tỷ lệ thất nghiệp và do đó hạn chế được những phát sinh tiêu cực do thiếu việc làm gây ra.

Hiện tại, tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp trình độ cao đẳng, đại học tìm được việc làm tại Trà Vinh còn khá khiêm tốn. Là một trong những tỉnh nghèo của đồng bằng sông Cửu Long, rất nhiều gia đình điều kiện kinh tế khó khăn, việc nuôi con ăn học là cả một "gia tài", hy vọng cho con học cao đẳng, đại học "để đổi đời", có trình độ học vấn để có việc làm ổn định, thu nhập khá, cuộc sống tốt hơn, giảm gánh nặng cho xã hội, nhưng kết quả lại ngược lại, sau khi tốt nghiệp nhiều em đã không tìm được việc. Tình trạng thất nghiệp này là do *sinh viên tốt nghiệp và nhà tuyển dụng chưa gặp được nhau*, xuất phát từ nhiều nguyên nhân, **một là**, về phía người học không nắm bắt được thị trường lao động, hiểu mơ hồ về ngành học của mình; không đáp ứng

được nhu cầu sử dụng của nhà tuyển dụng; **hai là**, về phía cơ sở đào tạo, công tác hướng nghiệp chưa thật sự hiệu quả; chưa kết nối với doanh nghiệp như một yêu cầu tất yếu để phát triển chương trình, tổ chức đào tạo, đánh giá sinh viên đạt chuẩn đầu ra trước khi họ tham gia vào thị trường lao động; **ba là**, về phía doanh nghiệp cũng chưa xem việc hợp tác với các cơ sở đào tạo là cách hữu hiệu để tuyển dụng lao động đáp ứng yêu cầu sử dụng và cũng là thể hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.

Thực tế này khiến cho nhiều gia đình không muốn cho con tiếp tục học và bản thân các em cũng ngại không muốn học tiếp, sau khi tốt nghiệp trung học phổ thông, nhiều em đã chọn đi làm công nhân ở các công ty, nhà máy, xí nghiệp không đòi hỏi tay nghề cao, thao tác công việc đơn giản. Điều này đã ảnh hưởng rất lớn đến công tác tạo nguồn trí thức của Tỉnh, do đó, để có nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho tiến trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá phải nhanh chóng thực hiện những công việc sau:

*Thành lập Quỹ cho vay hỗ trợ giải quyết việc làm:* đối tượng cho vay là sinh viên tốt nghiệp Đại học, Cao đẳng có nhu cầu vay vốn khởi nghiệp nhằm tạo cơ hội và khuyến khích sinh viên chủ động tự tạo việc làm cho bản thân và những người lao động khác qua các dự án, ý tưởng sản xuất, kinh doanh, giúp người mới tốt nghiệp tiếp cận, thụ hưởng nguồn vốn cho vay ưu đãi để tạo việc làm.

*Mở rộng, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động* của các Trung tâm giới thiệu việc làm của tỉnh, Trung tâm Hướng nghiệp và Tư vấn việc làm sinh viên của Trường Đại học Trà Vinh với chức năng nhiệm vụ: tư vấn giới thiệu về nghề,

chuyên ngành đào tạo của nhà trường, cơ hội tìm việc làm sau khi tốt nghiệp cho đối tượng tuyển sinh của nhà trường; tổ chức các hoạt động tư vấn về phương pháp học tập, nội dung, đặc điểm của ngành, nghề và trình độ đang được đào tạo; tổ chức câu lạc bộ hướng nghiệp, hoạt động ngoại khóa, giao lưu với đơn vị sử dụng lao động, giúp người học bổ sung kiến thức thực tế và các kỹ năng cần thiết để hòa nhập với môi trường làm việc sau khi tốt nghiệp; thiết lập hệ thống thông tin việc làm, thông tin hai chiều giữa nhà trường và đơn vị sử dụng lao động về khả năng đáp ứng nguồn nhân lực và nhu cầu sử dụng lao động để tư vấn, giới thiệu việc làm cho người học; giúp các đơn vị có nhu cầu sử dụng lao động lựa chọn được người học phù hợp với yêu cầu công việc; tổ chức, tham gia các cuộc giao lưu, hội thảo, hội nghị, hội chợ về việc làm; tư vấn cho người học một số kỹ năng khi tìm việc như: Làm hồ sơ, viết đơn xin việc, xử lý tình huống phỏng vấn, giao tiếp với người tuyển dụng; phối hợp với các cơ quan, đơn vị chức năng tổ chức các lớp đào tạo ngắn hạn nhằm trang bị cho người học những kỹ năng cần thiết trước khi tốt nghiệp; xây dựng cơ sở dữ liệu về người học đã tốt nghiệp theo từng năm học để cung cấp cho các tổ chức, cá nhân có nhu cầu sử dụng lao động; tham mưu đề xuất bồi dưỡng tay nghề cho sinh viên sau khi tốt nghiệp theo yêu cầu của doanh nghiệp, tham gia đóng góp cải tiến chương trình đào tạo của trường. Thành lập đơn vị sự nghiệp thuộc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội làm đầu mối kết nối cung cầu lao động.

*Khuyến khích thành lập và phát triển* các cơ sở sản xuất kinh doanh, các doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn tỉnh, kêu gọi các nhà đầu tư trong và ngoài nước cho các dự án lớn

của tỉnh như: Khu kinh tế Định An, Khu công nghiệp Long Đức, Khu công nghiệp Cổ Chiên... Muốn vậy, cơ chế chính sách của tỉnh phải phù hợp với đặc điểm tình hình. Hiện Trà Vinh đã ban hành quy định về chính sách ưu đãi, hỗ trợ đầu tư ở các khu kinh tế, cụm công nghiệp trên địa bàn tỉnh như Quyết định số 39/2014/QĐ-UBND của Ủy ban nhân dân tỉnh Trà Vinh về việc *Ban hành quy định một số chính sách ưu đãi, hỗ trợ đầu tư trên địa bàn tỉnh Trà Vinh*. Trong tương lai không xa, các dự án lớn sẽ được triển khai thực hiện và giải quyết việc làm cho lực lượng lao động của tỉnh với số lượng rất lớn. Chẳng hạn Khu kinh tế Định An khi hoàn thành giai đoạn 1 sẽ giải quyết việc làm cho 2.500 lao động tại địa phương.

Bên cạnh đó, cần có chính sách hỗ trợ cho các doanh nhân để họ học hỏi, triển khai ứng dụng thông qua việc đưa những thành tựu, sản phẩm. Quan trọng hơn, lãnh đạo tỉnh Trà Vinh cần cam kết hỗ trợ mạnh mẽ như có chính sách miễn, giảm thuế, cho vay ưu đãi... đối với các doanh nghiệp khởi nghiệp (startup), những người sẽ là nòng cốt của cuộc công nghiệp 4.0.

*Thứ ba, đẩy mạnh xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp cho trí thức*

Môi trường làm việc chuyên nghiệp đóng vai trò rất quan trọng trong việc thúc đẩy sự phát triển của một tổ chức. Theo quan điểm cá nhân, một trong những nguyên nhân khiến cho công tác sử dụng đội ngũ trí thức của tỉnh Trà Vinh chưa đạt hiệu quả là do môi trường làm việc thiếu tính chuyên nghiệp. Dưới đây là một số gợi ý giúp lãnh đạo tỉnh Trà Vinh có thể tạo ra môi trường làm việc tốt góp phần nâng cao năng suất lao động:

*Coi trọng yếu tố con người.* Con người chính là tài sản quý nhất của mỗi tổ chức, là nền tảng cơ bản để tổ chức xây dựng, phát triển những chính sách chăm sóc, đãi ngộ trí thức, tạo cơ hội giúp đội ngũ trí thức phát triển một cách toàn diện, an tâm cống hiến, phục vụ. Bởi vì, sẽ không có một trí thức nào muốn làm việc cho một tổ chức mà nội bộ không đoàn kết, tập thể không đối xử tốt với nhau, cấp trên không coi trọng cấp dưới, cấp dưới không phục tùng cấp trên.

*Có chiến lược phát triển rõ ràng.* Mỗi đơn vị, tổ chức phải có những mục tiêu, kế hoạch phát triển ngắn hạn và dài hạn một cách rõ ràng; điều này giúp cho trí thức thấy rõ được tiềm năng phát triển của tổ chức và có thể an tâm cống hiến. Một biểu hiện khác của tổ chức có môi trường làm việc chuyên nghiệp có thể gắn bó lâu dài chính là “sản phẩm”, “dịch vụ” của đơn vị đó phải thực sự tốt và chất lượng. Nếu ngay cả nhân viên cũng không tin tưởng vào tiềm năng sản phẩm của mình trên thị trường thì cũng sẽ không có niềm tin vào đơn vị, tổ chức.

*Tạo môi trường làm việc thân thiện.* Một yếu tố không kém phần quan trọng khác là không khí làm việc trong đơn vị, tổ chức, mối quan hệ giữa lãnh đạo với nhân viên và giữa các đồng nghiệp với nhau. Để tạo được không khí làm việc thân thiện, trước hết mỗi đơn vị, tổ chức phải xây dựng quy định rõ ràng về giới hạn quyền lợi, trách nhiệm của từng người. Có chế độ thưởng phạt rõ ràng. Cạnh tranh trong nội bộ là điều cần thiết để tập thể phát triển, tuy nhiên cần thống nhất quan điểm cạnh tranh lành mạnh trên tinh thần vì lợi ích chung của tập thể. Không đưa việc tư vào việc công, tách bạch tình cảm riêng tư và công việc.

Ngoài ra, môi trường làm việc có tốt hay không sẽ còn phụ thuộc rất nhiều ở người lãnh đạo, một người lãnh đạo có "tâm" và có "tâm", sẵn sàng đi đầu làm gương, dám chịu trách nhiệm trong công việc sẽ giúp cho cấp dưới nỗ lực và noi theo.

Tuy nhiên, một môi trường làm việc có chuyên nghiệp không chỉ phụ thuộc vào mỗi phía các nhà điều hành, quản lý, người trí thức muốn được là một phần trong môi trường đó, được công hiến, được hưởng lợi... thì khi đó chính họ cũng phải có trách nhiệm góp công xây dựng như: phải tuân theo các quy tắc tổ chức đề ra; làm việc theo đúng quy trình; gương mẫu áp dụng các quy tắc của tổ chức; không đặt lợi ích cá nhân trên lợi ích tập thể. Lợi ích càng lớn, trách nhiệm sẽ càng nhiều.

Trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, hội nhập quốc tế và phát triển nền kinh tế trí thức, việc tạo dựng môi trường để trí thức phát huy trí tuệ, vai trò, đóng góp tích cực vào sự phát triển chung có ý nghĩa rất quan trọng. Trí thức rất cần một môi trường làm việc dân chủ, công bằng, đoàn kết, trọng dụng nhân tài để yên tâm lao động sáng tạo, tạo ra nhiều sản phẩm trí tuệ có giá trị.

Môi trường, điều kiện làm việc và thu nhập là những vấn đề thiết thực có tầm ảnh hưởng quan trọng đến việc công hiến và phát huy tối đa vai trò, trí tuệ của trí thức trong sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước nói chung, tỉnh Trà Vinh nói riêng; đặc biệt là cách thức quản lý của lãnh đạo cơ quan, đơn vị cũng là những yếu tố tác động lớn đến tâm trạng, tư tưởng của trí thức. Các mối quan hệ đồng nghiệp tại nơi làm việc, cách thức phân công công việc của lãnh đạo cơ quan nơi

công tác; việc đánh giá của lãnh đạo đối với hiệu quả làm việc của trí thức, sự động viên, cổ vũ về tinh thần có tác động rất lớn đến việc phát huy trí tuệ, vai trò của trí thức. Trong điều kiện tỉnh Trà Vinh hiện nay, khi lương bổng vẫn là bài toán nan giải thì môi trường, điều kiện làm việc là nhân tố mà tỉnh có thể tranh thủ để thu hút đội ngũ trí thức.

#### **4. Đổi mới và hoàn thiện công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ trí thức tỉnh Trà Vinh trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá**

Theo quan điểm của C. Mác, con người không chỉ là lực lượng làm chủ tự nhiên một cách thực sự và có ý nghĩa, không chỉ là chủ thể của hoạt động sản xuất vật chất mà còn là yếu tố hàng đầu, yếu tố đóng vai trò quyết định trong lực lượng sản xuất của xã hội. Khi nguồn lực con người được coi là yếu tố quyết định sự phát triển của mỗi quốc gia thì phát triển giáo dục và đào tạo là phương tiện chủ yếu để quyết định chất lượng con người, là nền tảng của chiến lược con người. Do đó, *đào tạo và bồi dưỡng* là giải pháp xuyên suốt vừa mang tính cấp bách, vừa có ý nghĩa chiến lược lâu dài để tỉnh Trà Vinh có được nguồn lực trí tuệ phong phú, nhanh chóng cùng cả nước thực hiện thành công sự nghiệp công nghiệp hoá gắn liền với hiện đại hoá.

Để thực hiện giải pháp này đạt hiệu quả, cần tập trung những nội dung cụ thể sau:

*Thứ nhất, đầu tư cơ sở vật chất và quy hoạch lại mạng lưới đào tạo trí thức để đáp ứng nhu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá*

Chúng ta đều biết rằng, Cách mạng công nghiệp 4.0 đang là chủ đề nóng, được nhắc đến rất nhiều trong các diễn đàn

kinh tế, xã hội, khoa học công nghệ. Các cuộc cách mạng lần lượt diễn ra nhằm phục vụ cho cuộc sống con người tốt hơn, tiện nghi hơn. Thành quả của cuộc cách mạng hiện được nhiều nước, nhiều lĩnh vực thừa hưởng. Ngành giáo dục trong kỷ nguyên công nghệ 4.0, sẽ không có bất kỳ sinh viên nào phải bỏ lỡ buổi học vì bất cứ lý do gì. Công nghệ thực tế ảo sẽ tái hiện toàn bộ không gian của lớp học một cách hoàn toàn sống động và rất thực tế. Khi sử dụng công nghệ thực tế ảo, giảng viên có thể dạy từ bất kỳ trường đại học nào mà vẫn có thể tương tác với sinh viên như đang ngồi trong cùng một nơi, khoảng cách về địa lý, không gian và thời gian sẽ bị xóa nhòa. Công nghệ giúp giờ học sống động và hấp dẫn hơn bằng những đoạn phim tái hiện quá trình phát triển của sự vật, hiện tượng, từ trực quan sinh động đến tư duy trừu tượng và rất khó bị quên bài. Vì vậy, để phù hợp với xu thế công nghệ hoá giáo dục, giải pháp trước hết là đầu tư cơ sở vật chất và quy hoạch lại mạng lưới đào tạo trí thức trên địa bàn tỉnh Trà Vinh, cụ thể:

*Hiện đại hóa hạ tầng công nghệ thông tin* trong toàn bộ hệ thống phục vụ công tác quản lý và điều hành lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp. Chuẩn hoá cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo hướng tới phù hợp với công nghệ sản xuất của doanh nghiệp và theo chuẩn quốc tế. Trong đó ưu tiên tập trung đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị cho Trường Đại học Trà Vinh, Trường Cao Đẳng nghề, Trường Cao đẳng Y tế, đẩy mạnh xây dựng thư viện điện tử, hệ thống đào tạo trực tuyến; xây dựng phòng học đa phương tiện, phòng chuyên môn hóa; hệ thống thiết bị ảo mô phỏng, thiết bị thực tế ảo...

*Không đề xuất mở mới cơ sở đào tạo* trên địa bàn tỉnh, mà tập trung đầu tư phát triển Trường Đại học Trà Vinh và

Trường Cao Đẳng nghề Trà Vinh để xây dựng thương hiệu, đáp ứng nhu cầu đào tạo của xã hội. Việc xây dựng và triển khai thực hiện quy hoạch mạng lưới giáo dục nghề nghiệp của tỉnh phải đảm bảo phù hợp về số lượng, chất lượng, cơ cấu vùng, miền, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu trình độ đào tạo. Khuyến khích các doanh nghiệp tham gia dạy nghề để tạo nguồn nhân lực kỹ thuật trực tiếp trong sản xuất, dịch vụ đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế trong giai đoạn tới của tỉnh.

*Thứ hai, điều chỉnh những bất cập về phương thức tạo nguồn trí thức*

Tạo nguồn chiếm một vị trí đặc biệt quan trọng trong quá trình hình thành nguồn nhân lực và phát triển đội ngũ trí thức. Quá trình tạo nguồn trí thức ở tỉnh Trà Vinh hiện nay chủ yếu thông qua hai phương thức: thi tuyển và cử tuyển. Tỷ lệ thí sinh là người Trà Vinh đỗ đại học ở những trường có “thương hiệu” đạt tỷ lệ không cao (nếu có thi sau khi tốt nghiệp cũng ít quay về Trà Vinh làm việc), phần lớn các em trúng tuyển vào các trường trên địa bàn Trà Vinh như: Trường Đại học Trà Vinh, Trường Cao đẳng nghề Trà Vinh vì điểm đầu vào của trường tương đối thấp (ngoại trừ một số em có hoàn cảnh gia đình khó khăn, nguyện vọng học tại tỉnh nhà). Chất lượng đầu vào thấp nên việc tiếp cận chương trình đào tạo của sinh viên gặp nhiều khó khăn; do đó, công tác đào tạo của nhà trường phải điều chỉnh cho phù hợp với năng lực của người học; dẫn đến kết quả có sự chênh lệch về trình độ sau tốt nghiệp so với các trường đại học ở thành phố Cần Thơ, Thành phố Hồ Chí Minh...; việc này đã tạo hố ngăn cách về trình độ giữa trí thức các tỉnh. Vì vậy, để công tác tạo nguồn

trí thức thật sự có hiệu quả, trong những năm tới, Trường Đại học Trà Vinh và Trường Cao đẳng nghề Trà Vinh tập trung làm tốt một số nội dung sau: Cần đổi mới tư duy về tuyển sinh, không nên quá đặt nặng về chỉ tiêu, chạy theo số lượng mà nâng cao chất lượng đầu vào; đổi mới tổ chức đào tạo theo mô đun, tín chỉ và phát triển đào tạo trực tuyến sẽ là hướng đào tạo chủ yếu, chương trình đào tạo phải được thiết kế linh hoạt, một mặt đáp ứng chuẩn đầu ra của nghề, mặt khác, tạo sự liên thông giữa các trình độ trong một nghề và giữa các nghề; đào tạo đón đầu một số ngành nghề trong tương lai như: các lĩnh vực kỹ thuật số, tự động hoá, công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, năng lượng và vật liệu mới; thay đổi phương pháp đào tạo trên cơ sở lấy người học làm trung tâm và sự ứng dụng công nghệ thông tin trong thiết kế bài giảng và truyền đạt bài giảng, cùng với đó là sự đổi mới hình thức và phương pháp thi, kiểm tra trong giáo dục - đào tạo theo hướng đáp ứng năng lực làm việc và tính sáng tạo của người học; nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo đồng bộ về cơ cấu, số lượng, đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, kỹ năng sư phạm, sử dụng nhuần nhuyễn các phương pháp giảng dạy, đặc biệt giảng dạy bằng giáo án điện tử - E-Learning và hướng tới theo chuẩn quốc tế là khâu đột phá để nâng cao chất lượng đào tạo.

Hiện tại, Trường Đại học Trà Vinh đã chuyển sang cơ chế đào tạo theo hệ thống tín chỉ (trừ khối ngành sức khoẻ), đây là cơ hội rất tốt cho người học, có thể rút ngắn hoặc kéo dài thời gian học, để kết quả cuối cùng là chất lượng sau khi tốt nghiệp đáp ứng được yêu cầu công việc. Trà Vinh là một tỉnh vùng sâu, vùng xa, điều kiện làm việc khó khăn nhiều so

với các tỉnh khác, muốn thực hiện thành công sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá, trí thức của Trà Vinh phải thực sự giỏi, thật sự sâu sắc.

Cùng với những điều chỉnh về chế độ tuyển sinh, tỉnh Trà Vinh cần đặc biệt quan tâm, chăm lo những thí sinh thi đỗ đại học điểm cao, những học sinh giỏi được tuyển thẳng vào đại học... coi đây là hạt giống quý hiếm của tỉnh nhà để có biện pháp đầu tư, giáo dỡng chu đáo, tạo điều kiện tốt nhất để các em trưởng thành và phát triển toàn diện. Chẳng hạn như: cấp học bổng toàn phần; tạo điều kiện vừa học vừa thực hành ở các nhà máy, xí nghiệp, các khu công nghiệp lớn trong và ngoài tỉnh để tích lũy kinh nghiệm, đưa đi học sau đại học ở nước ngoài... để họ thực sự trở thành “nhân tài”, là trụ cột vững chắc của tỉnh, cần quan tâm đến việc đổi mới hình thức đào tạo và đào tạo lại cụ thể như sau:

*Một là, đào tạo theo địa chỉ* gắn đơn đặt hàng của địa chỉ sử dụng trí thức sau đào tạo. Đào tạo theo địa chỉ đặc biệt coi trọng với kỹ sư, công nhân lành nghề phục vụ các khu/cụm công nghiệp, các lĩnh vực kinh tế mũi nhọn của tỉnh. Áp dụng hình thức này đòi hỏi phải có sự gắn kết chặt chẽ giữa nơi đào tạo và nơi sử dụng. Do đó, Trường Đại học Trà Vinh, Trường Cao đẳng nghề Trà Vinh phải bám sát quy trình công nghệ của các khu công nghiệp ngay từ khâu thiết kế và lấy toàn bộ quy trình này để đào tạo cho sinh viên. Ở đây, ngoài học tập các kiến thức cơ bản, sinh viên còn được học tập cách vận hành điều khiển, bảo trì từng quy trình công nghệ cụ thể. Hiện ở tỉnh đã hình thành các khu/cụm công nghiệp như: khu công nghiệp Long Đức, khu kinh tế Định An, Trung tâm Nhiệt điện Duyên Hải... trong thời gian tới cần số lượng lớn lao động có tay nghề cao, vì vậy, Trà Vinh cần chú ý đào tạo

trí thức theo hướng này. Chẳng hạn: khu kinh tế Định An khi hoàn thành giai đoạn 1 sẽ giải quyết việc làm cho 2.500 lao động do đó cần đội ngũ lao động đạt chất lượng.

*Hai là, đào tạo theo chương trình, dự án.* Mỗi chương trình, dự án gắn liền với nó bao giờ cũng có những yêu cầu riêng về phát triển nguồn nhân lực vận hành và bảo trì sau khi kết thúc. Vì vậy, đào tạo theo chương trình, dự án là một biện pháp giúp trí thức của tỉnh nhanh chóng nắm bắt các quy trình công nghệ chuyển giao và có khả năng vận hành khi dự án kết thúc. Cách làm này rất thiết thực đối với đào tạo trí thức phục vụ quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở một tỉnh đang phát triển như Trà Vinh, khắc phục tình trạng học tập lý thuyết sáo mòn, xa rời thực tiễn. Hiện Trung tâm Nhiệt điện Duyên Hải hiện đã đưa vào hoạt động 3 tổ máy: 1, 2, 3 dự kiến sẽ giải quyết việc làm cho lao động tại địa phương với số lượng lớn, nhưng thực tế người lao động tại Trà Vinh không được tuyển dụng, vì vị trí tuyển dụng là những lao động kỹ thuật cao và chuyên gia giỏi, nên vấn đề lao động có trình độ cao đẳng - đại học ở Trà Vinh thiếu thì vẫn thiếu mà thừa thì vẫn thừa.

*Ba là, đào tạo thông qua luân chuyển.* Được áp dụng đối với trí thức là cán bộ công chức, viên chức. Trà Vinh là một tỉnh có vị trí địa lý và điều kiện tự nhiên không mấy thuận lợi (giáp biển, nhiều xã đảo, cơ sở hạ tầng giao thông kém; khô hạn kéo dài, nhiễm mặn, nhiễm phèn...), điều kiện làm việc nhiều nơi còn rất thiếu thốn... điều này đã làm cho một số trí thức của Trà Vinh đang công tác tại một số vùng đã hạn chế khả năng thích ứng và thiếu tính năng động, đặc biệt là những trí thức đang công tác ở những vùng sâu, vùng xa, vùng có đông đồng bào dân tộc như: Trà Cú, Tiểu Cần, Cầu Kè... do

đó, đưa trí thức đến công tác ở những vùng kinh tế năng động như: thành phố Trà Vinh, thị xã Duyên Hải, thị trấn Càng Long để học tập, trưởng thành và đổi mới tư duy nhận thức, bản lĩnh chính trị và ngược lại, đưa trí thức đến công tác ở những vùng kinh tế năng động đến công tác ở những vùng sâu, vùng xa, vùng có đông đồng bào dân tộc nhằm vừa đào tạo, rèn luyện, thử thách giúp họ am hiểu thực tiễn từ cơ sở, vừa giúp đổi mới phương pháp, lề lối làm việc, sau đó sắp xếp họ vào các vị trí đã quy hoạch.

Ngày nay, nhân loại đang bước vào cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, đó là thời đại tự động hoá và số hoá để kết nối trong sản xuất, sẽ không còn những công việc nặng nhọc, thao tác làm việc được thuận lợi hơn, đơn giản hơn, nhưng trí tuệ là phải có, thậm chí phải có rất nhiều để người lao động hiểu được, biết được, phát hiện được và kịp thời điều chỉnh những sai sót mà máy móc không thể xử lý được. Đơn cử như công nghệ 4.0 đã được áp dụng tại nhà máy SEGYUNGVINA tỉnh Bắc Ninh trong 4 năm qua, khi phóng viên phỏng vấn kỹ thuật viên nhà máy thì được biết, khi được tuyển dụng người lao động được đào tạo lại một tháng, sau khi làm việc thành thạo chuyển sang dây chuyền sản xuất mới thì đào tạo khoảng 2 tiếng là công nhân có thể làm được.

Như vậy, rõ ràng cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đã tạo ra những cơ hội ngang nhau cho tất cả các quốc gia trên thế giới nói chung, tất cả các tỉnh đồng bằng sông Cửu Long và Trà Vinh nói riêng. Đây không phải là thách thức mà đây chính là thời cơ cho tỉnh Trà Vinh vươn lên sánh ngang cùng các tỉnh trong khu vực và cả nước, xoá bỏ những rào cản bất lợi về vị trí địa lý, điều kiện tự nhiên, mật độ và cơ cấu dân số. Một số công việc mang tính kỹ năng thấp, lao động phổ

thông và lặp đi lặp lại sẽ bị kỹ nguyên số hoá và tự động hoá xoá đi, thay vào đó là hàng loạt những công việc mới mang tính kỹ thuật cao, đòi hỏi sự tư duy, sáng tạo được tạo ra. Vì vậy, công tác đào tạo và đào tạo lại tại tỉnh Trà Vinh cần được tính toán để người lao động thích ứng với Cách mạng công nghiệp 4.0.

Học tập suốt đời và đào tạo lại phải biến thành thói quen thường trực của người lao động cả nước nói chung, đội ngũ trí thức Trà Vinh nói riêng, để thực hiện được thiên chức sáng tạo càng phải học tập suốt đời, đi tiên phong trong đào tạo lại. Lãnh đạo tỉnh Trà Vinh và các đơn vị sử dụng lao động phải xây dựng định chế nghiêm ngặt về đào tạo lại trí thức, đảm bảo cho đội ngũ trí thức của tỉnh có điều kiện cập nhật kiến thức của một thời đại mà khối lượng thông tin không ngừng tăng lên về quy mô, mở rộng về phạm vi, đa dạng về nội dung, nâng cao về chất lượng. Hình thức đào tạo lại phải thiết thực, cô đọng, phù hợp với đặc điểm tâm lý, trình độ và khả năng vận dụng vào thực tế của đội ngũ trí thức Trà Vinh đang công tác tại các vùng, lĩnh vực với các vị trí công tác khác nhau.

*Thứ ba, công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ trí thức cần đặt trước cuộc cạnh tranh việc làm và chinh phục trí tuệ nhân tạo*

Để có thể đương đầu với thách thức khi nước ta thực sự bước vào cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4, đội ngũ trí thức cả nước nói chung, đội ngũ trí thức Trà Vinh nói riêng phải được trang bị tri thức về công nghệ thông tin và trình độ ngoại ngữ tốt cùng kỹ năng mềm thành thạo để mở ra cánh cửa bước vào sân chơi toàn cầu hóa.

*Một là, nâng cao khả năng ứng dụng công nghệ thông tin vào thực tiễn cho trí thức.*

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư sẽ biến đổi cách sống, làm việc và giao tiếp của toàn nhân loại theo cách hoàn toàn mới. Trung tâm của cuộc cách mạng này là công nghệ thông tin và internet kết nối vạn vật (IoT), không chỉ giúp con người giao tiếp với con người, mà còn là con người giao tiếp với máy, con người giao tiếp với đồ vật và đồ vật giao tiếp với nhau. Do đó, Trà Vinh muốn tiến vào cuộc cách mạng công nghiệp này đòi hỏi phải có một nguồn nhân lực chất lượng cao, nhuần nhuyễn trong ứng dụng công nghệ thông tin vào thực tiễn sản xuất để có thể đáp ứng được yêu cầu phát triển đặt ra. Vì thế, phải nâng cao nhận thức về ứng dụng công nghệ thông tin vào thực tiễn, mỗi trí thức cần phải nắm được tác dụng, xu hướng phát triển của công nghệ thông tin trong tương lai, nhận thức đúng về tác dụng của công nghệ thông tin sẽ có những hành động thúc đẩy tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin vào quá trình sản xuất. Hoàn thiện cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin, hoàn thiện các điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho ứng dụng công nghệ thông tin vào thực tiễn sản xuất, đảm bảo mỗi tổ chức, cơ quan, đơn vị có máy tính riêng, có nối mạng internet và phủ sóng wifi. Tích cực tham gia các lớp bồi dưỡng, tập huấn về ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác để được cập nhật những thông tin, kiến thức mới nâng cao năng lực và hiệu quả làm việc.

Đội ngũ trí thức Trà Vinh ngay từ trên giảng đường đại học, phải chủ động tích lũy tri thức về công nghệ thông tin, chủ động cập nhật kịp thời và ứng dụng những tiến bộ khoa học kỹ thuật mới nhất, kể cả trí tuệ nhân tạo của thế giới vào

cuộc sống thì mới có cơ hội cạnh tranh việc làm, mở ra cánh cửa để bước vào sân chơi toàn cầu hoá.

*Hai là, tăng cường trau dồi năng lực ngoại ngữ cho trí thức*

Trau dồi vốn ngoại ngữ là yêu cầu mang tính cần thiết trong thời đại kỹ nguyên số. Khả năng sử dụng ngoại ngữ sẽ tạo cơ hội cho trí thức tiếp cận với các tin tức, sách báo, tài liệu nước ngoài, giao tiếp được với bạn bè quốc tế nhằm giao lưu, học hỏi, tiếp thu tri thức nhân loại. Ngoại ngữ là một yêu cầu của người học và là yêu cầu của các doanh nghiệp, các cơ quan quản lý trong thời kỳ hội nhập. Trong đó, tiếng Anh là một nhu cầu lớn hiện nay, đây là một nội dung không thể thiếu trong chương trình đào tạo nên các cơ sở đào tạo của Tỉnh cần đầu tư cho người học có một ngoại ngữ đến nơi đến chốn. Ngoại ngữ của những nước gần nước ta như tiếng Trung Quốc, tiếng Lào, tiếng Campuchia, tiếng Hàn Quốc, tiếng Nhật Bản... đều cần và cũng phải có các chuyên gia giỏi về các ngoại ngữ riêng biệt này đối với một số ngành nghề thích ứng.

Giữa xu thế “đa quốc gia hóa” công tác đào tạo, bồi dưỡng trí thức không chỉ giỏi về chuyên môn mà còn cần giỏi ngoại ngữ để trở thành một “Công dân toàn cầu”, dễ dàng nhận được công việc phù hợp với khả năng, trình độ bản thân, việc tìm kiếm các thông tin tuyển dụng sẽ mở rộng nhiều vị trí hấp dẫn.

Ở những nơi điều kiện khó khăn như Trà Vinh, khả năng sử dụng ngoại ngữ tốt có thể giúp nguồn nhân lực của tỉnh cải thiện thu nhập nhờ khả năng tìm việc làm tăng lên. Tuy nhiên, ở đây lại thiếu những điều kiện cần thiết để dạy và học

ngoại ngữ đạt kết quả như: trang thiết bị dạy và học thiếu thốn; không có điều kiện tiếp xúc với ngoại ngữ trong cộng đồng...

Việc nâng cao chất lượng dạy và học ngoại ngữ là chuyện không phải một sớm một chiều, mà đòi hỏi phải có lộ trình dài hạn và thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp:

*Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức về vị trí, ý nghĩa, tầm quan trọng của ngoại ngữ trong thời kỳ hội nhập.* Chính công tác này sẽ giúp cho các tác nhân liên quan đến quá trình dạy học thay đổi các quan niệm chưa đúng trong học tập, giảng dạy, quản lý và giáo dục đối với dạy học ngoại ngữ hiện nay, nhất là việc dạy và học chạy theo điểm số, đối phó thi cử, dạy chay, học lệch...

*Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên* là giải pháp then chốt để nâng cao chất lượng dạy và học. Trong thời gian tới, Sở giáo dục và đào tạo tiếp tục tiến hành khảo sát, đánh giá, phân loại lại toàn bộ đội ngũ giáo viên dạy ngoại ngữ theo chuẩn mới của Bộ Giáo dục và đào tạo. Từ đây, sở sẽ có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng thích hợp, đáp ứng yêu cầu mới.

*Tích cực đổi mới phương pháp giảng dạy;* đồng thời tăng cường bồi dưỡng phương pháp, thói quen, khả năng tự học cho người học, tạo điều kiện để người học thực hành giao tiếp bằng ngoại ngữ, khuyến khích ứng dụng phần mềm công nghệ thông tin cho việc học hoặc khai thác các tài liệu bằng ngoại ngữ để trau dồi vốn từ của mình...

*Tăng cường trang bị cơ sở vật chất và trang thiết bị thiết yếu phục vụ cho việc dạy và học:* rà soát lại trang thiết bị dạy ngoại ngữ trong nhà trường; tiến hành mua sắm và trang bị các trang thiết bị dạy và học phù hợp với yêu cầu mới, trang

bị các phòng học, phòng nghe nhìn và phòng đa phương tiện đạt chuẩn.

Đất nước càng hội nhập sâu, ngoại ngữ càng đóng vai trò quan trọng trong đời sống xã hội. Ngoài trình độ chuyên môn, ngoại ngữ là điều kiện cần và đủ để chúng ta tìm được một việc làm ổn định, tạo dựng sự nghiệp. Tuy nhiên, trước thực tiễn dạy và học ngoại ngữ hiện nay, tỉnh Trà Vinh cần nỗ lực nhiều hơn nữa.

*Ba là, tích cực trang bị kỹ năng mềm cho đội ngũ trí thức.*

Thế giới đã thay đổi và chúng ta đang sống trong một thời đại có sự thay đổi sâu sắc về mọi mặt - thời đại “thế giới phẳng”. Trái đất đã trở thành “ngôi làng toàn cầu của cả nhân loại”. Để hòa nhập và thích nghi với môi trường đó ngoài năng lực (kiến thức, kỹ năng, thái độ) thì chúng ta phải có những kỹ năng mềm nhất định. Tại hội thảo “Kỹ năng mềm thời kỳ hội nhập” do Tổ chức Giáo dục quốc tế Langmaster tổ chức, TS. Lê Thẩm Dương cho rằng: “Kỹ năng mềm là những kỹ năng thuộc về con người nó có nguồn gốc từ di truyền, gia đình, môi trường, nó là những kỹ năng hoàn toàn không có tính chuyên môn, không nằm trong những sở trường đặc biệt”.

Kỹ năng mềm bao gồm: giao tiếp, làm việc nhóm, chọn đối tác, kỹ năng trình bày (thể hiện và vận dụng trí tuệ, công nghệ, bản lĩnh), quản lý thời gian... Đặc biệt, là kỹ năng quản lý thời gian để giúp chúng ta linh hoạt trong xử lý công việc mang lại hiệu quả, nâng cao năng suất. Mỗi kỹ năng đều phục vụ cho chúng ta trong quá trình trau dồi kiến thức và mở rộng mối quan hệ.

Kỹ năng mềm thành thạo là lợi thế để trí thức hòa nhập với môi trường làm việc một cách nhanh chóng. Kỹ năng mềm là thuật ngữ dùng để chỉ các kỹ năng quan trọng trong cuộc sống con người, thường không được học trong nhà trường, không liên quan đến kiến thức chuyên môn, nhưng kỹ năng mềm lại quyết định chúng ta là ai, làm việc thế nào, là thước đo hiệu quả cao trong công việc. Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng, kỹ năng mềm quyết định 75% thành công của con người còn kỹ năng cứng (kiến thức, trình độ chuyên môn) chỉ chiếm 25%. Chìa khóa dẫn đến thành công thực sự là chúng ta phải biết kết hợp cả hai kỹ năng này một cách khéo léo.

Ngày nay, kỹ năng mềm ngày càng được đánh giá rất cao. Tại Canada, kỹ năng mềm được nhà tuyển dụng đưa vào tiêu chuẩn chính thức khi tuyển chọn hoặc đánh giá năng lực nhân viên. Ngoài ra Chính phủ Canada còn tài trợ rất nhiều ngân sách cho các tổ chức thực hiện các khóa về kỹ năng mềm cho những người mới nhập cư, họ được học miễn phí hoàn toàn, để họ nhanh chóng hòa nhập với xã hội mới.

Có thể nói: nếu như các kiến thức chuyên môn là nền tảng chính để tạo ra các nhà chuyên môn thì khối kiến thức/kỹ năng mềm là phần giá trị tối quan trọng cần có. Vì vậy, phải rèn luyện kỹ năng mềm cho trí thức bằng cách tổ chức các chương trình ngoại khóa, các câu lạc bộ, các lớp học... để khai thác và phát triển tối đa khả năng tiềm ẩn của trí thức.

*Thứ tư, mở rộng, tăng cường sự phối hợp và hợp tác đào tạo trí thức*

Trong thời đại ngày nay, khi mối quan hệ được mở rộng trên phạm vi toàn thế giới, cách mạng khoa học - công nghệ phát triển như vũ bão, tác động trên mọi lĩnh vực của đời

sống xã hội thì việc đào tạo con người, với mục tiêu cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội, càng trở nên cần thiết và cấp thiết. Do đó, giải pháp tiếp theo trong công tác đào tạo, bồi dưỡng trí thức hiện nay ở tỉnh Trà Vinh là mở rộng, tăng cường sự phối hợp và hợp tác đào tạo trí thức.

*Một là, phối hợp và hợp tác với các cơ sở đào tạo quốc tế.*

Tăng cường hội nhập quốc tế trong giáo dục và đào tạo là một nhiệm vụ trong Kế hoạch hành động của ngành giáo dục triển khai Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng, Nghị quyết của Quốc hội về kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2016 - 2020 và Chương trình hành động của Chính phủ nhiệm kỳ 2016 - 2021. Chính vì vậy, phối hợp và hợp tác với các cơ sở đào tạo quốc tế là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của tỉnh Trà Vinh thời kỳ hội nhập nhằm: tiếp tục khai thác khả năng học tập, tiếp thu trình độ khoa học, kỹ thuật, công nghệ tiên tiến của quốc tế bằng biện pháp: cử cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo ở nước ngoài, gửi sinh viên đi đào tạo đại học, sau đại học, giáo viên/giảng viên đi thực tập sinh, trao đổi học giả ở các trường đại học có uy tín trên thế giới. Đây mạnh hợp tác quốc tế trong lĩnh vực phát triển trí thức, công tác này sẽ do Trường Đại học Trà Vinh chủ trì nhằm triển khai các dự án hợp tác đào tạo, tổ chức và tham gia các hội thảo quốc tế. Đặc biệt, mời chuyên gia, giảng viên nước ngoài tham gia giảng dạy một số môn khoa học chuyên ngành, mời tập huấn ngắn hạn các kỹ năng mềm; mở rộng các chương trình đào tạo tiên tiến.

*Hai là, phối hợp và hợp tác với các tỉnh bạn.*

Ngoài việc phối hợp và hợp tác với các cơ sở đào tạo

quốc tế nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tỉnh Trà Vinh cần tăng cường phối hợp và hợp tác đào tạo với các tỉnh bạn ở trong nước bằng các hình thức: liên kết, liên thông (đặc biệt là đào tạo trình độ sau đại học). Phối hợp khai thác cơ sở vật chất hiện có của các Trường Đại học, nhất là hợp tác với các trường ở thành phố Cần Thơ, thành phố Hồ Chí Minh, thành phố Đà Nẵng và các tỉnh khác với nguồn lực giảng viên có trình độ chuyên môn tốt, học hỏi kinh nghiệm của các cơ sở đào tạo và dạy nghề, các viện nghiên cứu chuyên ngành để phát triển đội ngũ trí thức khu vực một cách hiệu quả.

*Ba là, phối hợp và hợp tác với các doanh nghiệp.*

Phối hợp và hợp tác đào tạo với các doanh nghiệp là xu thế tất yếu trong thời đại Cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay, nhằm xây dựng các phòng thí nghiệm theo hình thức hợp tác công - tư. Các phòng thí nghiệm này không chỉ là nơi để sinh viên thực hành mà còn là trung tâm nghiên cứu chuyên sâu theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp nhằm tạo ra các sản phẩm dịch vụ có hàm lượng tri thức cao. Tùy thuộc vào khả năng và điều kiện cụ thể mà lựa chọn nội dung và hình thức hợp tác phù hợp. Về nội dung hợp tác liên kết nghiên cứu phát triển dưới dạng hợp đồng, thương mại hóa kết quả nghiên cứu, phối hợp thực hiện các chương trình đào tạo. Doanh nghiệp với tư cách là khách hàng thường xuyên của các trường trên địa bàn tỉnh Trà Vinh. Hợp tác nghiên cứu sẽ mang lại cho các trường nguồn kinh phí đáng kể để tăng thêm tiềm lực khoa học - công nghệ và nâng cao chất lượng đào tạo.

Kinh nghiệm một số nước trên thế giới cho thấy, để sự liên kết này thành công, cần sự tác động từ 3 phía. Nhà nước

có cơ chế chính sách tạo điều kiện và môi trường thuận lợi, tạo khung pháp lý cho mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp, giữa đào tạo nghiên cứu và chuyển giao công nghệ với sản xuất - kinh doanh, trong đó cần quan tâm đến chính sách đầu tư, cơ chế tài chính, tạo động lực cho việc liên kết bền vững. Đối với doanh nghiệp, cần chủ động đề xuất nhu cầu đào tạo, nghiên cứu khoa học, lựa chọn các đề tài, dự toán kinh phí, chọn cử cán bộ có năng lực tham gia. Các trên địa bàn tỉnh, đặc biệt là Trường Đại học Trà Vinh cần tập trung xây dựng đội ngũ giảng viên, cán bộ nghiên cứu, thu hút cán bộ giỏi các chuyên gia trong và ngoài nước hợp tác với nhà trường. Đổi mới cơ chế quản lý đào tạo, nghiên cứu khoa học, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trong đó xây dựng đội ngũ giảng viên là khâu then chốt.

Sau gần 30 năm đổi mới và phát triển, tỉnh Trà Vinh đã triển khai thực hiện có hiệu quả Nghị quyết của Đảng qua các kỳ Đại hội Đảng toàn quốc và Đại hội Đảng bộ của tỉnh Trà Vinh, từng bước thực hiện tốt quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá tỉnh nhà trên mọi lĩnh vực kinh tế, chính trị, văn hoá, xã hội, an ninh quốc phòng, đảm bảo an sinh xã hội, bảo vệ môi trường, cải thiện và nâng cao đời sống của nhân dân... Mặc dù tốc độ tăng trưởng kinh tế còn thấp so với các tỉnh trong khu vực đồng bằng sông Cửu Long, nhưng cơ bản đạt chỉ tiêu đã đề ra. Thành tựu này là nhờ biết chủ động phát huy nội lực, tranh thủ ngoại lực, liên kết tốt với các địa phương trong vùng để cùng phát triển, đặc biệt chú trọng phát triển nguồn lực trí tuệ.

Ngày nay, sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá mà toàn thể Nhân dân tỉnh Trà Vinh đang ra sức đẩy mạnh tiếp tục tạo ra những điều kiện cần thiết về vật chất - kỹ thuật, về

con người và khoa học, công nghệ, thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế, nhằm huy động và sử dụng hiệu quả mọi nguồn lực, không ngừng tăng năng suất lao động xã hội, làm cho nền kinh tế tăng trưởng nhanh và bền vững, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người dân, thực hiện công bằng và tiến bộ xã hội. Sự nghiệp này trong thời đại kỹ nguyên số ngày nay, không còn đòi hỏi Trà Vinh phải phấn đấu lâu dài, gian khổ, mà đòi hỏi Trà Vinh phải biết nhanh chóng nắm bắt thời cơ, chớp lấy cơ hội, đi tắt đón đầu, do đó, Trà Vinh phải tiếp tục nỗ lực đầu tư nhiều hơn nữa cho nguồn lực trí tuệ.

Thật vậy, sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá của Trà Vinh chỉ có thể thành công khi Trà Vinh có được những con người có trí tuệ và năng lực sáng tạo cao, đủ sức đáp ứng những đòi hỏi cấp bách trong giai đoạn mới. Để đạt được điều này, Trà Vinh phải quan tâm đáp ứng đầy đủ các nhu cầu thiết thực hàng ngày cho người dân, từng bước cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho đội ngũ trí thức, chăm lo đời sống hàng ngày đi đôi với tiết kiệm, tích lũy để đầu tư phát triển. Chỉ có trên cơ sở đó Trà Vinh mới có khả năng phát triển được một đội ngũ trí thức với tư cách là động lực mạnh mẽ và bền vững để thực hiện mục tiêu lâu dài của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá của tỉnh đến thành công.

Từ những thành tựu, hạn chế và những vấn đề đặt ra trong công tác xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức tỉnh Trà Vinh trong thời gian qua; nhóm tác giả đã đề xuất 3 phương hướng cơ bản và 4 giải pháp chủ yếu nhằm xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức tỉnh Trà Vinh cho giai đoạn hiện nay.

**Tập thể tác giả:**

TS. LÊ THÚY HÀNG (Chủ biên)

**Thành viên tham gia:**

ThS. NGUYỄN QUANG HÙNG

ThS. NGUYỄN THỊ ÁI MỸ

ThS. TRẦN MỘNG ĐÀY

ThS. NGUYỄN VĂN PHƯƠNG

ThS. NGUYỄN VÕ THU AN

CN. NGUYỄN THANH THANH

**H** thực hiện  
cách toàn  
hoá phải g  
dựng cơ sở  
đại hóa sẽ  
thời, khi t  
đón đầu m  
tiến của th

Trên c  
là một cuộc  
lĩnh vực đ  
quốc lần th  
nghiệp hóa  
mạnh: “M  
dựng nước  
hiện đại, c  
hợp với trì  
vật chất và  
giàu, nước

Đề đạt  
là nền tảng  
nòng cốt sá  
lực đặc biệt  
trong chiến

Đảng Cộng  
VIII, Nxb. Chi

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

**BÁO CÁO TÓM TẮT SÁNG KIẾN**

**1. Tên sáng kiến:** Phương hướng và giải pháp xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hoá ở tỉnh Trà Vinh hiện nay

**2. Mục tiêu của sáng kiến:**

Trên cơ sở phân tích, làm rõ những thành tựu đạt được và những hạn chế của quá trình xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức tỉnh Trà Vinh trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa để đề ra giải pháp nhằm phát triển hơn nữa đội ngũ trí thức tỉnh Trà Vinh cho phù hợp với giai đoạn hiện nay. Thông qua đó, truyền đạt đến người học những thông tin khoa học về tình hình, chất lượng đội ngũ trí thức của tỉnh Trà Vinh hiện nay. Từ đó, nâng cao nhận thức của người học về tầm quan trọng của công tác trí thức cả nước nói chung và của tỉnh Trà Vinh nói riêng.

**3. Mô tả nội dung sáng kiến (giải pháp):**

Bước 1: Làm rõ cơ sở lý luận chung về công nghiệp hóa, hiện đại hóa và đội ngũ trí thức ở Việt Nam.

Bước 2: Thực trạng xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Trà Vinh hiện nay – Thành tựu, hạn chế và một số vấn đề đặt ra.

Bước 3: Đề ra phương hướng và giải pháp phát triển đội ngũ trí thức trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Trà Vinh hiện nay.

**❖ Về phương hướng cơ bản xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Trà Vinh hiện nay.**

- Xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức gắn với nhiệm vụ, mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Trà Vinh.

- Xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức gắn với đặc điểm địa lý, kinh tế - chính trị, văn hóa – xã hội của tỉnh Trà Vinh trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

- Xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức phục vụ các ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh Trà Vinh hướng tới Cách mạng công nghiệp 4.0

**❖ Về giải pháp chủ yếu xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức tỉnh Trà Vinh trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở hiện nay**

- Nâng cao nhận thức và đổi mới phương pháp quản lý của các cấp ủy Đảng, chính quyền tỉnh Trà Vinh trong xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức ở tỉnh Trà Vinh trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa

- Hoàn thiện chủ trương, cơ chế, chính sách xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức tỉnh Trà Vinh trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa

- Đổi mới và nâng cao hiệu quả công tác sử dụng đội ngũ trí thức tỉnh Trà Vinh trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa

- Đổi mới và hoàn thiện công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ trí thức tỉnh Trà Vinh trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa

**4. Phạm vi áp dụng:** Dùng làm tài liệu, tư liệu giảng dạy các học phần lý luận chính trị cho sinh viên trường Đại học Trà Vinh và sinh viên chuyên ngành chính trị học.

**5. Thời gian áp dụng:** từ năm học 2021-2022 về sau.

**6. Hiệu quả sáng kiến (giải pháp):** Đã được xuất bản vào tháng 4/2021 bởi Nhà xuất bản Lao Động.

Khoa  
cao nh  
của tin

3. Mô

thức

nghiệ  
đặt r

côn

côn

- >

v