

# GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở TỈNH TRÀ VINH HIỆN NAY

LÊ THÚY HẰNG

Trường Đại học Trà Vinh - lethuyhang.tv@gmail.com

(Ngày nhận: 01/02/2018; Ngày nhận lại: 09/04/2018; Ngày duyệt đăng: 10/07/2018)

## TÓM TẮT

Nghiên cứu này được thực hiện với mục tiêu phân tích thực trạng đội ngũ trí thức tỉnh Trà Vinh trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Nghiên cứu sử dụng các phương pháp: lịch sử, logic và thống kê số liệu thứ cấp về số lượng trí thức phân theo trình độ ở tỉnh Trà Vinh. Kết quả nghiên cứu cho thấy có 3 hạn chế dẫn đến thực trạng đội ngũ trí thức tỉnh Trà Vinh trong những năm vừa qua. Dựa vào kết quả nghiên cứu, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển đội ngũ trí thức phục vụ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Trà Vinh hiện nay.

**Từ khóa:** Công nghiệp hóa; Đội ngũ trí thức; Hiện đại hóa; Nguồn nhân lực; Tỉnh Trà Vinh.

## Solutions to the development of the intelligentsia in the industrialization and modernization process of Tra Vinh province

### ABSTRACT

This research aimed at investigating the reality of the intelligentsia in the industrialization and modernization process of Tra Vinh province. Different analytical approaches were used in this study including history, logic, and secondary data analysis of the number of intelligentsia identified depending on the level. The result showed that three limitations have caused the reality of the intelligentsia for recent years. Additionally, recommendations on feasible solutions to the intelligentsia development for the industrialization and modernization of Tra Vinh province are also discussed.

**Keywords:** Industrialization; Intelligentsia; Modernization; Human resources; Tra Vinh province.

## 1. Giới thiệu

### 1.1. Sự cần thiết của chủ đề nghiên cứu

Trà Vinh là một trong mười ba tỉnh, thành của Đồng bằng sông Cửu Long, diện tích đất không rộng, người không đông, có đông đồng bào dân tộc ít người sinh sống, trình độ dân trí chưa cao, điều kiện kinh tế - xã hội còn nhiều khó khăn. Để đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa, Trà Vinh cần huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn lực, đặc biệt phát huy cao độ năng lực sáng tạo của đội ngũ trí thức – những người có trình độ chuyên môn đào tạo từ cao đẳng trở lên. Tuy nhiên, trước yêu cầu của sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đội ngũ trí thức của tỉnh Trà Vinh còn bộc lộ nhiều hạn chế và yếu kém: số

lượng và chất lượng chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và đào tạo nhân lực; cơ cấu đội ngũ trí thức có những mặt bất hợp lý về ngành nghề; thiếu nghiêm trọng đội ngũ chuyên gia đầu ngành, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ...

Do đó, việc nghiên cứu, làm rõ thực trạng và đề xuất giải pháp phát triển đội ngũ trí thức phục vụ cho quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở địa phương này là một việc làm có ý nghĩa thiết thực và cấp bách.

### 1.2. Mục tiêu nghiên cứu

Phân tích thực trạng phát huy vai trò của đội ngũ trí thức tỉnh Trà Vinh trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và những vấn đề đang đặt ra cho đội ngũ trí thức này trong

quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Trà Vinh hiện nay. Từ đó đề xuất những giải pháp nhằm phát triển đội ngũ trí thức của địa phương này trong thời gian tới.

### **1.3. Đóng góp về lý luận và thực tiễn dự kiến đạt được**

#### *Về lý luận:*

Kết quả nghiên cứu góp phần bổ sung và làm rõ hơn những vấn đề lý luận chung về trí thức và vai trò của trí thức đối với sự phát triển kinh tế - xã hội; khẳng định tính khoa học và cách mạng của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về trí thức và vai trò của trí thức trong sự nghiệp cách mạng nói chung và trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Trà Vinh hiện nay nói riêng. Việc phát triển đội ngũ trí thức tỉnh Trà Vinh góp phần làm sâu sắc thêm quan điểm của Đảng về vai trò của đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và những giải pháp phát triển đội ngũ trí thức tỉnh Trà Vinh trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

#### *Về thực tiễn:*

Kết quả nghiên cứu là tài liệu tham khảo để Đảng bộ và chính quyền tỉnh Trà Vinh xây dựng kế hoạch, chiến lược sử dụng và phát triển đội ngũ trí thức đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Trà Vinh trong thời gian tới.

Ngoài ra, kết quả nghiên cứu còn là tài liệu tham khảo có ích phục vụ việc nghiên cứu, giảng dạy, học tập các chuyên đề: triết học về con người, phát triển nguồn nhân lực, công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức.

## **2. Cơ sở lý thuyết và lược khảo các công trình nghiên cứu có liên quan**

### **2.1. Cơ sở lý thuyết**

Theo quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin: “Tôi dịch người trí thức, tầng lớp trí thức theo ngữ nghĩa Đức là Literat, Literatentum, bao gồm không phải chỉ nhà văn hóa học mà là tất cả những người có văn

hóa, những người làm nghề tự do nói chung, những đại biểu của lao động trí óc, để phân biệt với những đại biểu của lao động chân tay” (V.I.Lênin, tập 8, 1978, tr.372).

Theo tư tưởng Hồ Chí Minh: Sinh thời, Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm đến tầng lớp trí thức. Vì vậy, người đã đưa ra quan niệm sâu sắc về trí thức và diễn đạt một cách mộc mạc, dễ hiểu. Trong “Sửa đổi lỗi làm việc”, Người viết: “Trí thức là gì? Trí thức là hiểu biết, trong thế giới có hai thứ hiểu biết: một là hiểu biết sự đấu tranh sinh sản. Khoa học tự nhiên do đó mà ra. Hai là hiểu biết đấu tranh dân tộc và đấu tranh xã hội. Khoa học xã hội từ đó mà ra. Ngoài hai cái đó không có trí thức nào khác”. “Một người học xong đại học, có thể gọi là trí thức. Song, y không biết cấy ruộng, không biết làm công, không biết đánh giặc, không biết làm nhiều việc khác. Nói tóm lại: công việc thực tế y không biết gì cả. Thế là y chỉ có trí thức một nửa. Trí thức của y là trí thức học sách, chưa phải là trí thức hoàn toàn. Y muốn thành một người trí thức hoàn toàn, thì phải đem cái trí thức đó áp dụng vào thực tế” (Hồ Chí Minh, tập 5, 2000, tr.527). Có nghĩa rằng, học vấn đại học chỉ là điều kiện cần, quan trọng là phải sử dụng có hiệu quả tri thức trong đời sống, phục vụ dân sinh.

Tiếp thu quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin và Hồ Chí Minh về trí thức. Hội nghị Ban chấp hành Trung ương lần thứ bảy đã ban hành Nghị quyết số 27 ngày 6-8-2008, trong đó nêu rõ: “Trí thức là những người lao động trí óc, có trình độ học vấn cao về lĩnh vực chuyên môn nhất định, có năng lực tư duy độc lập, sáng tạo, truyền bá và làm giàu tri thức, tạo ra những sản phẩm tinh thần và vật chất có giá trị đối với xã hội” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2008, tr.81).

Trên cơ sở quan điểm kinh điển của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về trí thức, có thể khái quát như sau: *Trí thức là một khái niệm dùng để chỉ những người lao động trí óc, có trình độ học vấn và chuyên*

*môn từ cao đẳng trở lên, có phẩm chất đạo đức tốt, có tinh thần cầu tiến; là lực lượng giữ vai trò chủ đạo trong việc sáng tạo ra các giá trị vật chất, tinh thần và biết đem những giá trị đó ứng dụng vào thực tiễn phục vụ cho nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội.*

Từ cơ sở lý thuyết này, tác giả sẽ sử dụng phương pháp thống kê, phân tích, so sánh và lịch sử để nghiên cứu thực trạng đội ngũ trí thức đang sống và làm việc tại tỉnh Trà Vinh.

## **2.2. Lược khảo các công trình nghiên cứu có liên quan**

Vấn đề xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức đã có rất nhiều nhà khoa học quan tâm nghiên cứu dưới những góc độ khác nhau, có thể lược khảo các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài trong những năm gần đây như:

Hồng Vân (2006) *“Thực trạng và giải pháp tạo nguồn cán bộ chủ chốt của hệ thống chính trị tỉnh Trà Vinh thời kỳ 2005-2015”*, thông qua phương pháp thống kê, mô tả, tác giả đã cho thấy thực trạng đội ngũ cán bộ và công tác tạo nguồn cán bộ chủ chốt trong hệ thống chính trị tỉnh Trà Vinh, từ đó, phân tích những mặt mạnh và yếu kém nhằm đề xuất những giải pháp tạo nguồn cán bộ chủ chốt cho hệ thống chính trị của tỉnh đến năm 2015.

Lâm Ngọc Rạng (2015): *“Nâng cao hiệu quả công tác sử dụng cán bộ, công chức sau đào tạo ở trường chính trị Trà Vinh hiện nay và tầm nhìn đến năm 2025”*, thông qua phương pháp thống kê và lịch sử tác giả đã đánh giá chất lượng kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở Trường Chính trị Trà Vinh hiện nay. Từ đó, đề xuất các nhóm giải pháp tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng cho cán bộ lãnh đạo quản lý, công chức cấp cơ sở, góp phần nâng cao hiệu quả công tác sử dụng cán bộ, công chức sau đào tạo của cấp ủy đảng và chính quyền các cấp.

Những luận án tiến sĩ Triết học đã bảo vệ thành công trong những năm gần đây như: Trương Văn Tuấn (2015) *“Xây dựng đội ngũ trí thức tại Thành phố Hồ Chí Minh trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất*

*nước”*, Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Thành phố Hồ Chí Minh; Biên Quốc Thắng (2017), *“Vai trò đội ngũ trí thức Thành phố Hồ Chí Minh trong giai đoạn hiện nay”*, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam, Học viện Khoa học Xã hội; Lương Hữu Nam (2017), *“Phát triển đội ngũ trí thức ở Tây Nguyên thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa”*, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội... trên cơ sở vận dụng lý luận và phương pháp luận của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam, các tác giả đã kết hợp sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể: lịch sử và lôgic, quy nạp và diễn dịch, thống kê và so sánh nhằm mục đích khái quát đặc điểm, vai trò của trí thức đối với sự phát triển của xã hội, cũng như phân tích thực trạng và những vấn đề đặt ra đối với việc xây dựng, phát triển đội ngũ trí thức ở từng địa phương, để từ đó đề xuất một số giải pháp phát triển đội ngũ trí thức phục vụ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa cho những địa phương này.

Từ sau *Hội nghị lần thứ 7 Ban chấp hành Trung ương khóa X* đến nay đã có nhiều bài viết về trí thức và vai trò của đội ngũ trí thức Việt Nam được công bố trên các tạp chí chuyên ngành, trong đó, có những bài viết của các tác giả tiêu biểu như: *“Đội ngũ trí thức trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và phát triển kinh tế tri thức”* của Đặng Hữu, Tạp chí Lý luận chính trị, số 7-2008; *“Trí thức và cách đối đãi với trí thức của Hồ Chí Minh”* của Trần Đình Huỳnh, Tạp chí Xây dựng Đảng, số 6-2008; *“Đóng góp của đội ngũ trí thức vào chủ trương, đường lối hội nhập kinh tế quốc tế”* của Phan Thanh Khôi, Tạp chí Lý luận chính trị, số 3-2008; *“Xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế”* của Hoàng Xuân Sính, Tạp chí Xây dựng Đảng, số 7-2008; *“Xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức Việt Nam ngang tầm với yêu cầu, nhiệm vụ cách*

*mạng trong giai đoạn mới*” của Trường Lưu, Tạp chí Cộng sản, số 9-2009; “*Xây dựng đội ngũ trí thức Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa*” của Nguyễn Phương Nam, Tạp chí phát triển nhân lực, số 1, 2-2009; “*Tạo động lực và môi trường để phát huy tính sáng tạo của đội ngũ trí thức*” của Nguyễn Thị Thom, Tạp chí Lý luận chính trị, số 11-2012...

Như vậy cho đến nay, chưa có công trình nào trực tiếp nghiên cứu vấn đề: Giải pháp phát triển đội ngũ trí thức trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Trà Vinh hiện nay. Dựa vào cơ sở lý thuyết và các nghiên cứu trước đã được trình bày như trên, qua tìm hiểu tình hình thực tế, đề tài sẽ sử dụng những dữ liệu thu thập được từ các Sở - Ban - Ngành tỉnh Trà Vinh để phân tích thực trạng đội ngũ trí thức trong những năm qua, làm cơ sở cho việc đưa ra những giải pháp phát triển đội ngũ này trong tương lai.

### **3. Phương pháp và dữ liệu nghiên cứu**

#### **3.1. Phương pháp nghiên cứu**

Ngoài việc vận dụng những quan điểm duy vật biện chứng, duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác-Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, những chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với trí thức làm cơ sở phương pháp luận trong quá trình nghiên cứu. Nghiên cứu sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể như:

**Phương pháp lịch sử:** Nghiên cứu sử dụng phương pháp lịch sử nhằm nghiên cứu những chuyển biến của đội ngũ trí thức Trà Vinh đúng trình tự thời gian và không gian, trong mối quan hệ biện chứng với chính sách của Đảng và Nhà nước... Bằng phương pháp này, đề tài khái quát quá trình phát triển của đội ngũ trí thức đến năm 2015.

**Phương pháp logic:** Nghiên cứu sử dụng phương pháp logic nhằm nghiên cứu những chuyển biến của đội ngũ trí thức Trà Vinh ở một số nhóm ngành kinh tế cơ bản dưới dạng tổng quát, từ đó chỉ ra những hạn chế, bất cập trong công tác xây dựng và phát huy vai trò

của đội ngũ trí thức ở tỉnh Trà Vinh hiện nay.

#### **Phương pháp thống kê:**

Nghiên cứu tiến hành thu thập những số liệu thống kê từ các cơ quan chức năng có liên quan như: Cục thống kê tỉnh Trà Vinh, Sở lao động - Thương binh & Xã hội tỉnh Trà Vinh và Sở Nội vụ tỉnh Trà Vinh, sau đó hệ thống hóa những số liệu thống kê này theo từng nhóm ngành kinh tế cụ thể để làm cơ sở cho những phân tích, đánh giá trong quá trình nghiên cứu.

Nghiên cứu đã kết hợp sử dụng tất cả những phương pháp trên, để từ đó đưa ra những giải pháp nhằm phát triển đội ngũ trí thức tỉnh Trà Vinh trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

#### **3.2. Dữ liệu nghiên cứu**

Nghiên cứu sử dụng dữ liệu của:

Cục thống kê tỉnh Trà Vinh về: kết quả tổng điều tra cơ sở kinh tế, hành chính, sự nghiệp năm 2016;

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội về: Số lượng trí thức phân theo nhóm ngành kinh tế năm 2015 như: nông, lâm nghiệp và thủy sản, công nghiệp và xây dựng, dịch vụ, số lượng lao động phân chia theo trình độ tại các Khu công nghiệp;

Sở Nội vụ tỉnh Trà Vinh về: báo cáo số lượng cán bộ công chức viên chức phân chia theo trình độ năm 2015;

Ủy ban nhân dân tỉnh Trà Vinh: dự báo nhu cầu về số lượng lao động tham gia hoạt động trên các lĩnh vực kinh tế - xã hội (như nông, lâm nghiệp và thủy sản, công nghiệp và xây dựng, dịch vụ) của tỉnh Trà Vinh đến năm 2020.

Ủy ban nhân dân tỉnh Trà Vinh về: tình hình suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” theo Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XII).

Tỉnh ủy Trà Vinh về: kết quả thực hiện Nghị quyết Đại hội đảng bộ lần thứ IX - Những hạn chế, khuyết điểm trong công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị (2010 - 2015).

Công thông tin điện tử tỉnh Trà Vinh, Bến Tre, Tiền Giang, Hậu Giang, Cần Thơ, Bình

Dương về chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài.

#### **4. Phân tích kết quả nghiên cứu và đề xuất giải pháp**

##### **4.1. Thực trạng phát huy vai trò đội ngũ trí thức Trà Vinh trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa**

Kể từ khi tái thành lập tỉnh Trà Vinh (năm 1992) đến nay, cùng với chủ trương: tiếp tục đẩy mạnh công tác giáo dục – đào tạo, nâng cao trình độ dân trí, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho nguồn nhân lực, đội ngũ trí thức Trà Vinh có sự tăng nhanh về số lượng và chất lượng, từ 1.122 người có trình độ từ cao đẳng trở lên (Tỉnh ủy, Ủy ban Nhân dân tỉnh Trà Vinh, 1999) tăng lên 57.060 người, trong đó, nguồn nhân lực đã qua đào tạo có trình độ cao đẳng là 20.746 người, chiếm 1,98%; đại học là 35.017 người, chiếm 3,35%; trên đại học là 1.297 người, chiếm 0,12% (Cục thống kê tỉnh Trà Vinh, 2016). Đội ngũ trí thức Trà Vinh là lực lượng công tác tại các sở, ban, ngành, các liên hiệp hội, trường học, báo đài, cơ sở nghiên cứu, cơ sở sản xuất kinh doanh... Đội ngũ này đã góp phần vào thành tựu to lớn của các mặt đời sống kinh tế, văn hóa, xã hội của tỉnh Trà Vinh.

Tuy nhiên, so với yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa của tỉnh Trà Vinh, thì việc xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ trí thức ở tỉnh Trà Vinh vẫn còn một số hạn chế, bất cập.

*Thứ nhất, sự bất cập của đội ngũ trí thức trong việc đáp ứng nhu cầu khai thác tiềm năng và phát huy lợi thế của tỉnh Trà Vinh trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa hiện nay.*

Trà Vinh là tỉnh có tiềm năng và lợi thế rất lớn trong phát triển kinh tế - xã hội

*Một là, về các tiềm năng:*

*Về đất đai và sản xuất nông nghiệp:* diện tích tự nhiên của tỉnh Trà Vinh là 229.200 ha. Trong đó, đất nông nghiệp chiếm hơn 186.170 ha, đất lâm nghiệp chiếm 6.922 ha, đất chuyên dùng chiếm có 9.936 ha. Diện tích vùng đất nông nghiệp nước ngọt khá màu mỡ, trở thành

vùng trồng lúa và cây ăn trái chất lượng cao để xuất khẩu (Sở nông nghiệp và phát triển nông thôn tỉnh Trà Vinh, 2015).

*Về giao thông:* Trà Vinh nằm giữa sông Tiền và sông Hậu, có hệ thống kênh rạch rất thuận lợi cho giao thông đường thủy trong nội bộ tỉnh và với các tỉnh Đồng bằng sông Cửu Long. Với 65 km bờ biển, Trà Vinh có điều kiện thuận lợi giao lưu với các quốc gia trong khu vực và quốc tế. Đặc biệt là khi hoàn thành kênh Quan Chánh Bó (trên đất Trà Vinh 44 km) nối liền cụm cảng Cần Thơ, đảm bảo cho tàu trọng tải 50.000 tấn ra vào thuận lợi. Và nếu hoàn thành cảng nước sâu cách bờ biển 9 km, đảm bảo cho tàu trọng tải 50.000 tấn cập cảng, thì đó chính là những nguồn lực vật chất thúc đẩy sự phát triển.

*Về tài nguyên khoáng sản:* Trà Vinh có nguồn đất sét quý, với trữ lượng hơn 45 triệu m<sup>3</sup> làm nguyên liệu sản xuất gạch ngói, đồ gốm xuất khẩu. Trà Vinh lại có mỏ nước khoáng (thuộc Duyên Hải) với trữ lượng lớn và thành phần Bicacbonat Natri khá cao, có khả năng khai thác khoảng 2.400m<sup>3</sup>/ngày.

*Về thủy sản:* Trà Vinh có trữ lượng thủy sản lớn. Trong đó, trữ lượng thủy sản nội đồng khoảng 3.000 – 4.000 tấn, mức độ khai thác thường xuyên đạt 2.000 – 2.500 tấn. Trữ lượng thủy sản khu vực cửa sông và ven biển khoảng 72.870 tấn (khả năng khai thác mới đạt 50%). Ngoài ra, Trà Vinh còn có trữ lượng cá biển lớn và diện tích bãi biển thích hợp với nuôi nghêu, sò có chất lượng cao để xuất khẩu (Sở Thủy sản tỉnh Trà Vinh, 2015).

Như vậy, tiềm năng tự nhiên của Trà Vinh khá phong phú và trở thành một trong những nguồn lực cơ bản để phát triển kinh tế - xã hội. Vì vậy, việc khai thác và sử dụng hợp lý gắn liền với việc nuôi dưỡng nguồn lực tự nhiên cần phải được thực hiện trong tất cả các chương trình phát triển kinh tế - xã hội, văn hóa của tỉnh để đảm bảo sự phát triển lâu dài và bền vững.

*Hai là, về lợi thế phát triển:*

*Về lợi thế phát triển du lịch:* Nguồn tài

nguyên du lịch của Trà Vinh rất phong phú và độc đáo. Trong đó nổi lên tài nguyên du lịch tự nhiên với khu vực bãi biển Ba Động – nổi bật với Thiền Viện Trúc Lâm và tài nguyên du lịch nhân văn với hệ thống chùa Khome gắn với các lễ hội truyền thống; và từ nguồn tài nguyên này có thể hình thành những lễ hội mới, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế của tỉnh.

*Về lợi thế phát triển công nghiệp điện, công nghiệp chế biến, dịch vụ cảng biển và vận tải biển:* Trà Vinh là một trong số các tỉnh được chính phủ quan tâm hỗ trợ đầu tư cho các dự án lớn: “Trung tâm Nhiệt điện tỉnh Trà Vinh”, “Kênh đào Quan Chánh Bó”, “Cảng biển nước sâu” ở huyện Duyên Hải. Đây là những dự án khi hoàn thành sẽ tạo ra lợi thế kinh tế to lớn cho phát triển kinh tế - xã hội của Trà Vinh nói chung và lĩnh vực phát triển công nghiệp điện, dịch vụ cảng biển và vận tải biển nói riêng. Không những thế, mà còn tạo ra động lực thúc đẩy các ngành kinh tế khác phát triển (khu kinh tế mở Định An, xây dựng nhà máy đóng tàu và sửa chữa tàu biển, du lịch, dịch vụ, đào tạo nhân lực...).

Như vậy, tỉnh Trà Vinh có tiềm năng và lợi thế phát triển kinh tế rất lớn, đòi hỏi phải có một đội ngũ lao động có đủ năng lực để khai thác tiềm năng và phát huy những lợi thế này.

Với dân số hơn 1 triệu người, dân số trong độ tuổi lao động khá cao (gần 60%), nhưng số lực lượng lao động chưa qua đào tạo chiếm đến 70%. Lao động tại các Khu công nghiệp có trên 1.790 người: đại học chiếm 6%; cao đẳng 5,63%; còn lại trình độ phổ thông chiếm 88,36% (Sở lao động - Thương binh & Xã hội tỉnh Trà Vinh, 2015). Như vậy, chất lượng lao động trong khu công nghiệp chưa cao; do đó, đòi hỏi chất lượng nguồn nhân lực phải được nâng lên, khả năng đáp ứng nhu cầu công việc cao hơn. Lực lượng cán bộ công chức có 21.267 người: trên đại học chiếm 0,90%, đại học chiếm 29%, cao đẳng chiếm 12,80%, trình độ trung cấp chiếm 35,34% và cá biệt còn đến 2,02% chưa qua đào tạo (Sở Nội vụ tỉnh Trà Vinh, 2015). Con

số này cho thấy, trình độ cán bộ, công chức còn hạn chế, do có hơn 35,34% cán bộ, công chức có trình độ từ trung cấp.

Từ thực tế khả năng đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đội ngũ trí thức, năm 2015 đã phát sinh nhu cầu đào tạo lại ở một số nhóm ngành: nông, lâm nghiệp và thủy sản, cao đẳng: 0,64%, đại học: 0,93%, trên đại học: 0,06%; nhóm ngành công nghiệp và xây dựng, cao đẳng: 1,50%, đại học: 4,53%, trên đại học: 0,07%; nhóm ngành dịch vụ, cao đẳng: 8,01%, đại học: 18,93%, trên đại học: 0,57% (Sở lao động - Thương binh & Xã hội tỉnh Trà Vinh, 2016). Vì vậy, cần thực hiện bước đột phá trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ của lực lượng lao động nói chung, đội ngũ trí thức nói riêng ở các nhóm ngành kinh tế mũi nhọn là một nhiệm vụ quan trọng và cấp bách trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa của tỉnh Trà Vinh hiện nay.

*Thứ hai, sự thiếu hụt đội ngũ chuyên gia đầu ngành, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ.*

Tình trạng khan hiếm nguồn nhân lực chất lượng cao – tức các chuyên gia, các nhà khoa học đầu đàn ở tất cả các nhóm ngành kinh tế trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Trà Vinh hiện nay là đáng báo động, tính đến năm 2015: nhóm ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản là thế mạnh của tỉnh, nhưng tỷ lệ cán bộ khoa học có trình độ trên đại học rất thấp (161 người chiếm 0,12%); nhóm ngành công nghiệp và xây dựng góp phần quyết định thành công của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa; hiện tại thì đội ngũ lao động có trình độ trên đại học trong lĩnh vực này cũng chỉ chiếm 0,12% (85 người); nhóm ngành dịch vụ có số lượng trí thức đông nhất, nhưng có trình độ trên đại học cũng chỉ chiếm 0,89% (1051 người) (Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Trà Vinh, 2015).

Tình trạng khan hiếm này đã dẫn đến thực tế số lượng đề tài nghiên cứu khoa học của tỉnh Trà Vinh khá khiêm tốn. Theo Tiến sĩ

Nguyễn Thiện Nghĩa - Phó giám đốc Sở khoa học và công nghệ tỉnh Trà Vinh, hằng năm, tỉnh triển khai khoảng từ 10 - 13 đề tài (Chuyên mục Dân hỏi, lãnh đạo trả lời, Đài phát thanh và Truyền hình tỉnh Trà Vinh, ngày 3/4/2017). Con số khá khiêm tốn này đã ảnh hưởng rất lớn đến việc mang lại hiệu quả và lợi ích kinh tế - xã hội cho toàn tỉnh.

Để góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, rất cần những chuyên gia giỏi, cán bộ đầu ngành, các trí thức khoa học có chất lượng phục vụ cho các ngành nghề đặc thù của tỉnh. Do đó, việc phát triển nhanh về số lượng và chất lượng đội ngũ trí thức trong lĩnh vực này có ý nghĩa vô cùng quan trọng và cấp bách.

*Thứ ba, sự không tương thích giữa mục tiêu phát triển đội ngũ trí thức với chính sách thu hút, đãi ngộ và sử dụng nhân tài.*

Trong Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Trà Vinh đến năm 2020 đã nêu quan điểm và xác định mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh 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 khỏe, 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. **Hai là**, nâng cao tính khả thi và hiệu quả của chiến lược phát triển nhân lực quốc gia, định hướng kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, định hướng kêu gọi thu hút đầu tư vào các khu kinh tế Định An, khu công nghiệp Cầu Quan và khu công nghiệp Cổ Chiên (Ủy ban nhân dân tỉnh Trà Vinh, 2012, tr.43, 44).

Để đạt được mục tiêu này, tỉnh Trà Vinh đã xây dựng và ban hành quyết định số 29/2006/QĐ-UBND về: Chính sách trợ cấp kinh phí sau đại học và thu hút người có trình độ sau đại học đến công tác tại các cơ quan

thuộc tỉnh Trà Vinh. *Tuy nhiên, chính sách thu hút chưa thật sự hấp dẫn*: tiến sĩ: 30.000.000 đồng; thạc sĩ, 20.000.000 đồng; (trong khi Bến Tre hỗ trợ tiến sĩ: 300 triệu đồng/người, thạc sĩ: 100 triệu đồng/người; Tiền Giang hỗ trợ tiến sĩ: 100 triệu đồng/người, thạc sĩ: 80 triệu đồng/người; Hậu Giang hỗ trợ tiến sĩ: 100 triệu đồng/người, thạc sĩ: 70 triệu đồng/người; Cần Thơ hỗ trợ lần đầu đối với giáo sư: 100 triệu đồng/người, phó giáo sư 80 triệu đồng/người, tiến sĩ: 60 triệu đồng/người, thạc sĩ: 40 triệu đồng/người; Bình Dương hỗ trợ hàng tháng 2,5 lần mức lương tối thiểu đối với tiến sĩ, 1,5 lần mức lương tối thiểu đối với thạc sĩ...).

*Công tác tổ chức cán bộ, phương pháp quản lý trí thức còn một số mặt yếu kém, bất cập.* Một trong số những hạn chế, khuyết điểm mà Đại hội đại biểu đảng bộ tỉnh Trà Vinh lần thứ X (nhiệm kỳ 2015-2020) đã chỉ ra: “Việc quản lý, sử dụng cán bộ có nơi, có mặt chưa tốt” (Tỉnh ủy Trà Vinh, 2015, tr.40), bên cạnh đó, còn có biểu hiện suy thoái về đạo đức, lối sống đã được Tỉnh ủy Trà Vinh cụ thể hóa thành 82 biểu hiện suy thoái theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XII): “Ghen ghét, đố kỵ, so bì, tị nạnh, không muốn người khác hơn mình”... tất cả những điều này đã làm cho một bộ phận không nhỏ trí thức không muốn về hoặc về công tác một thời gian lại đi. Nguyên nhân là do các cấp lãnh đạo chưa nhận thức sâu sắc vị trí, vai trò quan trọng của nhân tài trong phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

#### **4.2. Một số giải pháp phát triển đội ngũ trí thức đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Trà Vinh hiện nay**

Để khắc phục những hạn chế nói trên, đồng thời phát huy trí tuệ, sức mạnh của đội ngũ trí thức, phấn đấu cùng cả nước sớm đưa nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại, thì cần phải thực hiện một hệ thống các giải pháp đồng bộ, trong đó chú trọng các giải pháp chủ yếu như sau:

*4.2.1. Giải pháp về nâng cao nhận thức và đổi mới phương pháp quản lý nhà nước của tỉnh Trà Vinh trong phát triển đội ngũ trí thức*

**Thứ nhất, về nâng cao nhận thức của các cấp bộ Đảng, chính quyền tỉnh Trà Vinh về phát triển đội ngũ trí thức**

Việc phát triển đội ngũ trí thức phải được xem là một trong những nội dung, nhiệm vụ chủ yếu lãnh đạo của Tỉnh. Các cấp ủy Đảng và chính quyền cần nghiên cứu để thay đổi chính sách đối với trí thức, bắt đầu từ việc lựa chọn, sau đó có kế hoạch bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ tùy thuộc vào tài năng của trí thức. Cần kế thừa và phát huy những kinh nghiệm quý báu về trọng dụng trí thức, hiền tài; ứng dụng, thực hành những quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về phát hiện, trọng dụng nhân tài; chọn lọc, tiếp thu và vận dụng những kinh nghiệm hay về chiến lược nhân tài của nhiều nước trên thế giới. 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.

**Thứ hai, về đổi mới phương pháp quản lý nhà nước của tỉnh Trà Vinh trong phát triển đội ngũ trí thức**

Một là, 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 phát triển trí thức. Xác định bộ phận làm đầu mối trong triển khai, hướng dẫn xây dựng Đề án phát triển đội ngũ trí thức; tổ chức thu thập, xây dựng hệ thống thông tin về cung - cầu trí thức trên địa bàn tỉnh Trà Vinh; 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.

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.

Hai là, cải tiến và tăng cường sự phối hợp giữa các cấp, các ngành, các chủ thể tham gia 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.

Ba là, 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.

Bốn là, xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách, công cụ khuyến khích và thúc đẩy 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 để tạo sự thống nhất giữa cung và cầu lao động trong thời gian tới; 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 mối quản lý thông tin về các cơ sở giáo dục - đào tạo ở mọi cấp, ngành; 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.

*4.2.2. Giải pháp về đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ trí thức*

Thực trạng đội ngũ trí thức hiện nay còn “yếu” và “mông”, chưa ngang tầm với yêu



cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Do đó, *thứ nhất, đầu tư cơ sở vật chất và quy hoạch lại mạng lưới đào tạo trí thức* để đáp ứng nhu cầu: 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 hóa 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. 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. Cần có chính sách 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.

*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. Phần lớn thí sinh là người Trà Vinh 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, 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.

*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 4.0, ngay từ khi còn trên giảng đường đại học, trí thức Trà Vinh 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 của thế giới. Song song đó, trau dồi vốn ngoại ngữ là yêu cầu mang tính cần thiết trong thời đại kỹ nguyên số. Ngoài trình độ chuyên môn, ngoại ngữ là điều kiện cần và đủ để trí thức tìm được một việc làm ổn định, tạo dựng sự nghiệp. 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 người trí thức phải có những kỹ năng mềm nhất định. Đây 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, có như vậy, thì trí thức sau khi ra trường mới có cơ hội cạnh tranh việc làm, mở ra cánh cửa để bước vào sân chơi toàn cầu hóa.

*Thứ năm, 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.

*Phối hợp và hợp tác với các cơ sở đào tạo quốc tế.* Đây là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của tỉnh Trà Vinh thời kỳ hội nhập, nhằm 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. 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.

*Phối hợp và hợp tác với tỉnh bạn.* Đào tạo bằng các hình thức hợp tác, liên kết, liên thông, phối hợp khai thác cơ sở vật chất hiện có của các Trường Đại học trong khu vực Đồng bằng sông Cửu Long, nhất là hợp tác với các trường ở thành phố Hồ Chí Minh, thành phố Cần Thơ và các tỉnh khác với nguồn lực giảng viên có trình độ, kinh nghiệm của các cơ sở đào tạo và dạy nghề, các viện nghiên cứu chuyên ngành trong vùng Đồng bằng sông Cửu Long để phát triển đội ngũ trí thức khu vực một cách hiệu quả.

*4.2.3. Giải pháp về thu hút, đãi ngộ và trọng dụng nhân tài của tỉnh Trà Vinh*

Thời gian qua, tỉnh Trà Vinh đã có chính sách thu hút, đãi ngộ và trọng dụng nhân tài. Tuy nhiên, hiện nay, Tỉnh vẫn đang trong tình trạng hụt hẫng lực lượng các chuyên gia, các nhà khoa học có trình độ cao, do đó, để thu hút được “người tài”, trong thời gian tới cần đẩy mạnh thực hiện những việc 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 kém hấp dẫn, vì thế cần điều chỉnh chính sách ưu đãi về tiền lương, tiền thưởng và các loại phụ cấp bằng tiền khác, đi kèm với các cơ chế, chính sách khuyến khích khác như: ưu đãi về nhà ở, phương tiện đi lại dành cho người có bằng cấp cao, nghệ nhân và thuê nghệ nhân từ bên ngoài (kể cả Việt kiều và người nước ngoài).

Dưới tác động của làn sóng công nghiệp 4.0, có thể nói trí thức trẻ được xem là lực lượng nòng cốt (trẻ, khỏe, 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.

*Hai là, đổi mới công tác tuyên truyền, quảng bá chính sách thu hút*

Ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong việc tuyên truyền, quảng bá chính sách thu hút của tỉnh Trà Vinh cụ thể: 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; giới thiệu, quảng bá, đưa tin phóng sự trên website 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.

## **5. Kết luận**

Đội ngũ trí thức Trà Vinh đã có những đóng góp to lớn vào thành tựu chung của tỉnh Trà Vinh và cả nước trong thời gian qua. Tuy nhiên, thực trạng đội ngũ trí thức và công tác xây dựng đội ngũ này vẫn còn nhiều bất cập. Để khắc phục tình trạng này hiện nay ở tỉnh Trà Vinh là rất khó khăn và cần phải mất nhiều thời gian, công sức và sự hợp tác của các bộ, ban, ngành có liên quan. Thiết nghĩ cần phải tạo ra một cuộc cách mạng, một sự thay đổi lớn trong việc phát triển. Do vậy, công tác phát triển đội ngũ trí thức tỉnh Trà Vinh thời gian tới cần chú trọng: giải pháp về nâng cao nhận thức và đổi mới phương pháp quản lý nhà nước của tỉnh Trà Vinh trong phát triển đội ngũ trí thức; giải pháp về đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ trí thức; giải pháp về thu hút,

đãi ngộ và trọng dụng trí thức của tỉnh Trà Vinh, để cùng cả nước sớm đưa nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại■

### Tài liệu tham khảo

- Biền Quốc Thắng (2017). *Vai trò đội ngũ trí thức thành phố Hồ Chí Minh trong giai đoạn hiện nay*, luận án tiến sĩ Triết học, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam, Học viện Khoa học Xã hội.
- Cục thống kê tỉnh Trà Vinh (2016). *Kết quả tổng điều tra cơ sở kinh tế, hành chính, sự nghiệp năm 2015*, Hà Nội: Thanh Niên.
- Đặng Hữu (2008). *Đội ngũ trí thức trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và phát triển kinh tế tri thức*, *Tạp chí Lý luận chính trị*, 7.
- Đỗ Mười (1999). *Trí thức Việt Nam trong sự nghiệp đổi mới, xây dựng đất nước*, Hà Nội: Chính trị quốc gia.
- Hoàng Xuân Sính (2008). *Xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế*. *Tạp chí Xây dựng Đảng*, 7.
- Hồ Chí Minh (2000). *Toàn tập*, tập 5. Hà Nội: Chính trị quốc gia.
- Hồng Vân (2006). *Thực trạng và giải pháp tạo nguồn cán bộ chủ chốt của hệ thống chính trị tỉnh Trà Vinh thời kỳ 2005-2015*, Đề tài cấp tỉnh (Sở khoa học và Công nghệ tỉnh Trà Vinh).
- Lâm Ngọc Rạng (2015). *Nâng cao hiệu quả công tác sử dụng cán bộ, công chức sau đào tạo ở trường chính trị Trà Vinh hiện nay và tầm nhìn đến năm 2025*, Đề tài cấp tỉnh (Sở khoa học và Công nghệ tỉnh Trà Vinh).
- Lương Hữu Nam (2017). *Phát triển đội ngũ trí thức ở Tây Nguyên thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá*, luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
- Ngô Huy Tiếp (2008). *Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với trí thức nước ta hiện nay*, Hà Nội: Chính trị quốc gia.
- Nguyễn Đắc Hưng (2005). *Trí thức Việt Nam trước yêu cầu phát triển đất nước*, Hà Nội: Chính trị quốc gia.
- Nguyễn Phương Nam (2009). *Xây dựng đội ngũ trí thức Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. *Tạp chí phát triển nhân lực*, 1.
- Nguyễn Thanh Tuấn (1998). *Một số vấn đề về trí thức Việt Nam*, Hà Nội: Chính trị quốc gia.
- Phạm Tất Dong (1995). *Trí thức Việt Nam – thực tiễn và triển vọng*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- Phan Thanh Khôi (2008). *Đóng góp của đội ngũ trí thức vào chủ trương, đường lối hội nhập kinh tế quốc tế*, *Tạp chí Lý luận chính trị*, 3.
- Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Trà Vinh (2015). *Số lượng trí thức phân theo nhóm ngành kinh tế*.
- Sở Nội vụ tỉnh Trà Vinh (2015). *Báo cáo số lượng, chất lượng cán bộ công chức, viên chức*.
- Sở nông nghiệp và phát triển nông thôn tỉnh Trà Vinh (2016). *Báo cáo Tổng kết công tác năm 2015 và nhiệm vụ kế hoạch năm 2016*.
- Tỉnh uỷ Trà Vinh (2015). *Văn kiện Đại hội đại biểu đảng bộ tỉnh Trà Vinh lần thứ X, nhiệm kỳ 2015 – 2020*.
- Tỉnh uỷ, Ủy ban Nhân dân tỉnh Trà Vinh (1999). *Lịch sử tỉnh Trà Vinh tập II (1945 - 1954)*, Ban Tư tưởng Tỉnh uỷ Trà Vinh, 32.
- Trần Đình Huỳnh (2008). *Trí thức và cách đối đãi với trí thức của Hồ Chí Minh*. *Tạp chí Xây dựng Đảng*, 6.
- Trương Văn Tuấn (2015). *Xây dựng đội ngũ trí thức tại thành phố Hồ Chí Minh trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, luận án tiến sĩ Triết học, Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Thành phố Hồ Chí Minh.
- Ủy ban Nhân dân tỉnh Trà Vinh (2012). *Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Trà Vinh đến năm 2020*.
- V.I.Lênin (1978). *Toàn tập*, tập 8, Mátxcova: Tiến bộ.