

GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG NGHIÊN CỨU KHOA HỌC GÓP PHẦN ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG SINH VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC, CAO ĐẲNG VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

TS. Đặng Danh Lợi, Lê Hoàng Việt Lâm
Trường Đại học An ninh Nhân dân TP. Hồ Chí Minh

1. Về thuật ngữ “nguồn nhân lực chất lượng cao”

Vấn đề đào tạo nguồn nhân lực hoàn toàn không phải là một vấn đề mới mẻ trong chiến lược, chính sách của mọi quốc gia. Đã từ rất lâu không chỉ ở các nước phát triển, mà cả ở nhiều nước đang phát triển, người ta không chỉ nhận thức được tầm quan trọng của việc đào tạo nguồn nhân lực, mà còn hiện thực hóa thành công các chiến lược, chính sách trên lĩnh vực này phục vụ cho các mục tiêu nhiều mặt của quốc gia mình. Ở Châu Á, không chỉ Nhật Bản, mà những nước như Singapore, Hàn Quốc..., từ lâu đã trở thành điển hình cho những thành công trong việc đào tạo, phát triển nguồn nhân lực của đất nước thành vốn con người, cột trụ vững chắc đưa nước họ cất cánh bay lên, gia nhập hàng ngũ các nước phát triển.

Đối với Việt Nam, ngay từ thời phong kiến đã có không ít vị minh quân biết coi “hiền tài là nguyên khí của quốc gia, nguyên khí thịnh thì thế nước mạnh rồi lên cao, nguyên khí suy thì thế nước yếu rồi xuống thấp”... Trong thời đại quốc tế hóa, toàn cầu hóa ngày nay, Đảng và Nhà nước ta càng coi trọng hơn vấn đề đào tạo, phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao, lấy đó làm “quốc sách hàng đầu” trong chiến lược quốc gia. Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ và chiến lược phát triển kinh tế – xã hội của Đảng đã chỉ rõ: Con người là nguồn lực quan trọng nhất, là nguồn lực của mọi nguồn lực, quyết định sự hưng thịnh của đất nước. Nhằm đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại

hoá đất nước để đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp, Đại hội lần thứ IX của Đảng đã định hướng cho phát triển nguồn nhân lực Việt Nam là: “Người lao động có trí tuệ cao, có tay nghề thành thạo, có phẩm chất tốt đẹp, được đào tạo bồi dưỡng và phát triển bởi một nền giáo dục tiên tiến gắn liền với một nền khoa học, công nghệ hiện đại”. Tiếp tục thực hiện đường lối đúng đắn và khoa học đó, Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng xác định một trong những nhiệm vụ chủ yếu của chiến lược phát triển kinh tế – xã hội từ nay đến năm 2010 là “*Phát triển mạnh khoa học và công nghệ, giáo dục và đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và phát triển kinh tế tri thức*”¹.

Vậy thế nào là nguồn nhân lực chất lượng cao? Những tiêu chí đánh giá nó là gì?

Tùy vào cách tiếp cận, có thể có những cách định nghĩa sau về nguồn nhân lực chất lượng cao²:

Định nghĩa nguồn nhân lực chất lượng cao dựa trên hiệu quả, năng suất của người lao động: Nguồn nhân lực chất lượng cao là một bộ phận của lực lượng lao động, có khả năng đáp ứng những yêu cầu phức tạp của công việc; từ đó tạo ra năng suất và hiệu quả cao trong công việc, có những đóng góp đáng kể cho sự tăng trưởng và phát triển của đơn vị nói riêng và cho toàn xã hội nói chung.

Định nghĩa nguồn nhân lực chất lượng cao nêu trên thiên về mặt *định tính*, giúp ta có thể trả lời một cách lý thuyết: nguồn nhân lực chất lượng cao bao gồm những người lao động có khả năng như thế nào trong lực lượng lao động. Tuy vậy, trong bối cảnh thực tế ở Việt Nam hiện nay, khi những tiêu chí đánh giá khả năng của người lao động chưa được lượng hóa thì dựa vào định nghĩa này, chúng ta sẽ rất khó khăn trong việc thống kê bộ phận lao động chất lượng cao.

1. 2006, Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*. Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr.187.
2. ThS Lê Thị Hồng Điệp (6.2008), Tìm hiểu khái niệm “nguồn nhân lực chất lượng cao” trong văn kiện Đại hội X của Đảng Cộng sản Việt Nam với thực tiễn phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN trong giai đoạn hiện nay – Kỳ yếu Hội thảo khoa học *Vai trò lãnh đạo của Đảng trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN ở Việt Nam*, HN, tr.169.

Định nghĩa nguồn nhân lực chất lượng cao dựa trên trình độ được đào tạo của nguồn nhân lực: nguồn nhân lực chất lượng cao bao gồm những người lao động qua đào tạo, đó là những người lao động được đào tạo trong hệ thống giáo dục quốc dân thống nhất (hệ thống giáo dục nghề nghiệp đào tạo lao động kỹ thuật và hệ thống giáo dục cao đẳng, đại học, sau đại học, đào tạo lao động chuyên môn) được cấp bằng, chứng chỉ của các bậc đào tạo. Bộ phận lao động này được gọi chung là lao động chuyên môn kỹ thuật.

Tuy nhiên, nhìn vào định nghĩa trên chúng ta thấy rằng còn bộc lộ hai nhược điểm:

Thứ nhất, nếu dựa vào định nghĩa này, những lao động không qua đào tạo chính quy nhưng có trình độ tay nghề rất cao, thậm chí họ còn làm được những công việc mà ít người có thể làm được (ví dụ như các nghệ nhân) lại không được coi là nhân lực chất lượng cao. Trong thực tế, lực lượng này có sự đóng góp rất quan trọng và không thể thay thế trong thị trường lao động chất lượng cao.

Thứ hai, cũng dựa vào định nghĩa trên, bất kỳ lao động nào qua đào tạo cũng được coi là nhân lực chất lượng cao. Trên thực tế, có những lao động qua đào tạo, nhưng không đáp ứng được yêu cầu của công việc tương ứng với trình độ đào tạo, vì vậy không thể coi bộ phận lao động đó là nhân lực chất lượng cao.

Những phân tích về hạn chế của hai định nghĩa nêu trên đã cho thấy cần phải đưa ra một định nghĩa chính xác, khoa học, vừa mang tính định tính, vừa mang tính định lượng về nguồn nhân lực chất lượng cao.

Theo chúng tôi, *nguồn nhân lực chất lượng cao bao gồm những lao động qua đào tạo, được cấp bằng, chứng chỉ của các bậc đào tạo và có khả năng đáp ứng nhu cầu phức tạp của công việc tương ứng với trình độ được đào tạo (trừ một số trường hợp đặc biệt không qua đào tạo); từ đó tạo ra năng suất và hiệu quả cao trong công việc, có những đóng góp đáng kể cho sự tăng trưởng và phát triển của mỗi đơn vị nói riêng và toàn xã hội nói chung.*

Định nghĩa trên là một cách trả lời tương đối phù hợp cho những câu hỏi đã nêu về nguồn nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên để làm rõ hơn khái niệm “nguồn nhân lực chất lượng cao”, cũng như để dễ dàng

hơn trong việc thống kê, phân tích và đánh giá lực lượng lao động này, cần thiết phải xây dựng những tiêu chí xác định nguồn nhân lực chất lượng cao ở mức độ cụ thể hơn. Có thể bước đầu nêu ra các tiêu chí xác định nguồn nhân lực chất lượng cao như sau:

Thứ nhất, nguồn nhân lực chất lượng cao phải là lực lượng lao động có *đạo đức nghề nghiệp*, đó là lòng yêu nghề, say mê với công việc, có tính kỷ luật và có trách nhiệm với công việc. Cao hơn cả, đạo đức nghề nghiệp còn thể hiện ở mong muốn đóng góp tài năng, công sức của mình vào sự phát triển chung của dân tộc. Đây được coi là tiêu chí mang lại tính chất nền gốc trong quá trình xây dựng những tiêu chí xác định nguồn nhân lực chất lượng cao.

Thứ hai, nguồn nhân lực chất lượng cao phải là lực lượng lao động có *khả năng thích ứng công nghệ mới và linh hoạt cao* trong công việc chuyên môn. Tiêu chí này đòi hỏi nguồn nhân lực phải có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, để có khả năng thích ứng tốt với những công việc phức tạp và luôn thay đổi trong thời đại ngày nay. Điều này cũng có nghĩa là nguồn nhân lực chất lượng cao phải có bản lĩnh nghề nghiệp để không bị động trước những thay đổi nhanh chóng cả về nội dung và cách thức tiến hành công việc của thời đại toàn cầu hóa và kinh tế tri thức.

Thứ ba, nguồn nhân lực chất lượng cao phải là lực lượng lao động có *khả năng sáng tạo* trong công việc.

Sáng tạo bao giờ cũng là một động lực quan trọng thúc đẩy sự phát triển. Đặc biệt trong thời đại ngày nay, “những gì là mới và sôi động của ngày hôm qua nhanh chóng trở thành cũ kỹ và tầm thường trong ngày hôm nay”¹. Nếu không liên tục có những ý tưởng sáng tạo thì hoạt động của các tổ chức và suy rộng ra là của một dân tộc sẽ bị tê liệt. Vì vậy, tiêu chí này nhằm xác định nguồn nhân lực chất lượng cao nói chung nhưng đặc biệt nhấn mạnh tới một lực lượng tinh túy nhất, đó là những nhà lãnh đạo, chủ doanh nghiệp và các nhà khoa học. Họ được gọi chung là nhân tài. Họ, “trước hết phải là những người có nhân cách, trí tuệ phát triển, có một số phẩm chất nổi bật mà rất ít người có, đồng thời phải là

1. Tony Buzan (2006), *Bản đồ tư duy trong công việc*, Nxb Lao động – Xã hội, HN, tr.29.

người giàu tính sáng tạo, có tư duy độc đáo, giải quyết các công việc nhanh, chính xác, mang lại hiệu quả rất cao”¹.

2. Sự cần thiết khách quan của việc đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học, góp phần đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong sinh viên các trường đại học, cao đẳng vùng Đồng bằng sông Cửu Long

Là một trong 6 vùng kinh tế trọng điểm của cả nước, ĐBSCL bao gồm 13 tỉnh, thành phố: Đồng Tháp, Kiên Giang, Trà Vinh, Sóc Trăng, Cà Mau, An Giang, Bến Tre, Vĩnh Long, Hậu Giang, Long An, Bạc Liêu, Tiền Giang và thành phố Cần Thơ, dân số toàn vùng (2006) là 17,5 triệu người, bằng 21% dân số cả nước. Tuy nhiên chất lượng nguồn nhân lực đồng bằng sông Cửu Long còn thấp, tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo chiếm 83,25% (tỷ lệ chung cả nước là 74,6%), đặc biệt có nhiều tỉnh tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo chiếm hơn 90%, như: Đồng Tháp, Kiên Giang, Trà Vinh, Sóc Trăng... (tỷ lệ chung cả nước là 74,6%). Các chỉ số về giáo dục - đào tạo, dạy nghề đều thấp hơn so với mức bình quân chung của cả nước. ĐBSCL có 45,1% người từ 15 tuổi trở lên ở địa bàn nông thôn không hoàn thành cấp học nào; 32,87% tốt nghiệp tiểu học; 13,51% có bằng trung học cơ sở và có 5,43% có bằng tốt nghiệp phổ thông trung học. Sinh viên đại học và sau đại học của đồng bằng sông Cửu Long chỉ chiếm hơn 4% dân số ở độ tuổi 20 – 24. Trong lúc bình quân cả nước gần 1 triệu dân có 1 trường đại học thì ở đồng bằng sông Cửu Long 3,3 triệu dân mới có 1 trường đại học. Tại Hội nghị thông báo kết quả nghiên cứu khoa học Nam Bộ năm 2006 - 2008, Tiến sĩ Nguyễn Thị Quy (Viện Nghiên cứu giáo dục) đã công bố ĐBSCL có tỷ lệ nhập học thấp nhất nước (59,6%), thấp hơn cả vùng Đông Bắc và Tây Nguyên. Hiện tại chỉ gần 20% lao động công nghiệp vùng đồng bằng Sông Cửu Long có trình độ tay nghề và chuyên môn hoá cao, khoảng 17% lao động có tay nghề đang trực tiếp sản xuất, cơ cấu lao động chưa hợp lý, tỷ lệ giữa thầy và thợ chênh lệch nhiều. Các chỉ số về giáo dục - đào tạo, dạy nghề đều thấp hơn so với mức bình quân chung của cả nước. Sau nhiều năm thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hóa, một trong những vấn đề bức xúc,

1. Nguyễn Đắc Hưng, Phan Xuân Dũng (2004), *Nhân tài trong chiến lược phát triển quốc gia*, Nxb CTQG, HN, tr.15.

đồng thời là một thách thức, đó là vấn đề đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, phục vụ cho sự phát triển nhanh, mạnh và bền vững của vùng kinh tế này. Tại Quyết định số 20/2006/QĐ-TTg ngày 20 tháng 01 năm 2006 của Thủ tướng Chính phủ về phát triển giáo dục, đào tạo và dạy nghề vùng đồng bằng sông Cửu Long đến năm 2010 đã xác định mục tiêu là: *“Nâng cao dân trí và chất lượng nguồn nhân lực của đồng bằng sông Cửu Long để phát huy sức mạnh của vùng, tạo bước đột phá trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội và đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá; xây dựng đồng bằng sông Cửu Long phát triển toàn diện, bền vững, trở thành một vùng kinh tế trọng điểm của cả nước với tốc độ tăng trưởng kinh tế cao”*¹.

Để làm được điều đó, chúng ta phải áp dụng nhiều biện pháp căn cơ, khoa học, trong đó việc đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học trong sinh viên các trường Đại học, Cao đẳng trong vùng có một ý nghĩa đặc biệt quan trọng, là giải pháp cơ bản để đào tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao cho vùng ĐBSCL.

Chúng ta đều biết, mỗi quốc gia, dân tộc ở mọi thời đại muốn tồn tại và phát triển đều rất cần đến những nhân tài. *“Hiên tài là nguyên khí của quốc gia”* và vì thế từ ngàn xưa dân tộc ta luôn quý trọng nhân tài, tôn vinh nhân tài và tạo điều kiện cho nhân tài không ngừng phát triển. Ngày nay, chúng ta đang sống trong thời đại của cuộc cách mạng khoa học – công nghệ trên thế giới diễn ra mạnh mẽ, khoa học trở thành lực lượng sản xuất vật chất trực tiếp, trình độ dân trí và tiềm lực khoa học – công nghệ đã trở thành nhân tố quyết định sức mạnh và vị thế của mỗi quốc gia trên thế giới. Đất nước ta, dưới sự lãnh đạo của Đảng đang đẩy mạnh tiến trình công nghiệp hoá – hiện đại hoá đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa, hướng tới mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh. Để đạt được mục tiêu đó, Đảng ta chủ trương lấy giáo dục đào tạo, khoa học công nghệ là quốc sách hàng đầu. Tăng cường đầu tư phát triển nhân tố con người, đặc biệt là đầu tư đào tạo nguồn nhân lực có chuyên môn, khoa học kỹ thuật để làm chủ tiến trình công nghiệp hoá – hiện đại hoá đất nước.

1. 20/1/2006, Quyết định số 20/2006/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về *Phát triển giáo dục, đào tạo và dạy nghề vùng đồng bằng sông Cửu Long đến năm 2010*, khoản 1, điều 1, tr.1.

Thực tiễn ở nước ta và các nước trên thế giới cho thấy, từ trước đến nay chưa có một nhà khoa học, nhà trí thức, nhân tài nào lại có được những chức danh, được xã hội tôn vinh một cách “tự nhiên”, “may mắn” mà là sự phản ánh kết quả của một quá trình học tập, rèn luyện miệt mài, không ngừng nghỉ. Chỉ có qua quá trình học tập và thông qua con đường nghiên cứu khoa học (NCKH), họ mới có được những phát minh, sáng chế, những công trình khoa học được xã hội công nhận. Điều này cho thấy muốn nhanh chóng phát triển được một đội ngũ tri thức bậc cao, một đội ngũ sinh viên có tri thức, tài năng thì con đường cơ bản nhất, quyết định nhất là con đường NCKH. Chỉ có con đường NCKH, đẩy mạnh NCKH, gia tăng đầu tư cho NCKH với tinh thần đầu tư cho NCKH là đầu tư cho sự phát triển thì chúng ta mới nhanh chóng hình thành và phát triển được một đội ngũ sinh viên đáp ứng được những yêu cầu và đòi hỏi đặt ra của xã hội và đất nước trong tình hình mới.

3. Giải pháp

Với 8 trường Đại học (Trường Đại học Cần Thơ, Đại học An Giang, Đại học Đồng Tháp, Đại học Tiền Giang, Đại học Cửu Long, Đại học Trà Vinh, Đại học Long An, Đại học Bạc Liêu) và nhiều trường Cao đẳng (Cao đẳng Xây dựng miền Tây, Cao đẳng Sư phạm Kỹ thuật Vĩnh Long, Cao đẳng Cộng đồng Trà Vinh...), những năm qua, chất lượng giáo dục, đào tạo của các trường không ngừng tăng lên cả về số lượng lẫn chất lượng¹, đóng góp quan trọng vào sự phát triển chung của vùng. Tuy nhiên thực tế cho thấy, thời gian qua hiệu quả của công tác giáo dục đào tạo, đặc biệt là hoạt động nghiên cứu khoa học ở các trường Đại học, Cao đẳng vùng đồng bằng sông Cửu Long còn thấp, tỷ lệ sinh viên tham gia nghiên cứu khoa học và đạt các giải thưởng của các cấp còn ít, thậm chí có nhiều trường, qua các cuộc thi NCKH của Bộ Giáo dục và Đào tạo chưa đạt được một giải thưởng nào, đặc biệt có trường từ khi thành lập đến nay chưa từng tổ chức một cuộc thi NCKH trong sinh viên nhà trường... Ví dụ như năm 2008, tham dự cuộc thi sinh viên NCKH do Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức, toàn vùng chỉ đạt 5 giải thưởng (Đại học

1. Ví dụ: Trường Đại học Cửu Long, trong tổng số 863 sinh viên khóa 1 tốt nghiệp (2000-2004) có 280 sinh viên làm luận văn và đồ án tốt nghiệp, trong đó có 273 sinh viên đạt loại khá, giỏi, xuất sắc, 418 sinh viên xin được việc làm sau khi vừa tốt nghiệp... Nguồn: *Kỷ yếu 5 năm thành lập trường Đại học dân lập Cửu Long*.

Cần Thơ: 2 giải; Đại học Sư phạm Đồng Tháp: 3 giải¹); Sự phân bố giải thưởng không đều, thường tập trung ở một số trường Đại học lớn, như: Đại học An ninh nhân dân Tp. Hồ Chí Minh, Đại học Quy Nhơn, Đại học Tây Nguyên.

Có rất nhiều nguyên nhân để lý giải thực trạng trên, song chủ yếu là do ở một số trường, những người có trách nhiệm dường như chưa quan tâm đến hoạt động NCKH của sinh viên; các tổ chức Đoàn, Hội chưa có điều kiện và khả năng trong việc phát động, không làm tốt công tác tuyên truyền,... nên nhiều sinh viên không biết hoặc biết rất ít những thông tin về các cuộc thi sinh viên NCKH; nhiều sinh viên còn mơ hồ, chưa có sự định hình rõ nét “thế nào là NCKH?”; hoặc cũng có một bộ phận sợ rằng nếu tham gia NCKH sẽ tốn kém, mất thời gian...

Từ những nguyên nhân trên, chúng tôi xin mạnh dạn đề xuất một số giải pháp sau:

Một là: Cần nhận thức được rằng công tác nghiên cứu khoa học là một hoạt động trọng tâm và có ý nghĩa thiết thực, uy tín và có tính đột phá để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao. Do đó, Ban Giám hiệu các trường đại học trong vùng, đặc biệt là đội ngũ những người trực tiếp quản lý, nghiên cứu khoa học cần phải là những người có kinh nghiệm, kỹ năng trong NCKH, có năng lực, chuyên môn và trình độ cao và phải luôn có sự quan tâm đặc biệt đến hoạt động này. Mặt khác, Ban Giám hiệu và các cơ quan chức năng của các trường phải tổ chức, chỉ đạo một cách thiết thực, sát sao và có hiệu quả hoạt động NCKH của sinh viên, phải “nhạy cảm” đối với những vấn đề mang tính chất thời sự, nóng bỏng để định hướng cho sinh viên trong việc lựa chọn đề tài NCKH, xuất phát trên cơ sở thực tiễn phát triển của vùng, tránh cách làm hình thức, phô trương mà nên đi vào chiều sâu, gắn hoạt động phong trào với chuyên môn nghề nghiệp. Đội ngũ làm công tác Đoàn, Hội phải là những người có khả

1. Đề tài: Thực trạng và giải pháp phát triển vành đai rau xanh của thành phố Cao Lãnh, tỉnh Đồng Tháp (giải Khuyến khích, sinh viên Lê Thị Kim Thúy thực hiện); Vận dụng phần mềm Maple để tính toán cân bằng trong dung dịch và áp dụng giải một số dạng bài tập trong phần Hóa phân tích 1, 3 (giải Khuyến khích, sinh viên Lâm Minh Sơn) và đề tài: Bước đầu thực nghiệm dùng gel nha đam làm màng bảo quản xoài (giải Khuyến khích, do sinh viên Võ Thị Huệ Trinh thực hiện).

năng đổi mới tư duy NCKH của sinh viên, theo hướng coi NCKH là công tác vô cùng quan trọng phải được làm thường xuyên và liên tục; NCKH chính là con đường quan trọng để đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, phát triển đội ngũ giáo viên, trí thức bậc cao cho nhà trường, xã hội.

Hai là: Tạo ra một cơ chế phối hợp thật sự linh hoạt giữa các khoa, phòng, bộ môn tùy theo đặc điểm của từng ngành học/ đào tạo cụ thể (nhất là Phòng Nghiên cứu khoa học của trường). Đặc biệt, cần tạo điều kiện cho sinh viên gặp gỡ và tiếp xúc với những nhà nghiên cứu đầu ngành để học hỏi kinh nghiệm, phương pháp, cách định hướng, lựa chọn đề tài, cách tìm kiếm, thu thập tài liệu, thông tin có liên quan... Trên cơ sở đó tạo điều kiện cho sinh viên tiếp cận được với những vấn đề NCKH. Qua việc phối hợp có thể tìm kiếm, phát hiện những tài năng có tâm huyết và đầu tư cho họ nghiên cứu những đề tài có tầm cỡ (theo khả năng phù hợp) trên từng lĩnh vực chuyên môn cụ thể với phương thức “*đặt hàng*”, nhằm mục tiêu bồi dưỡng, đào tạo họ trở thành những nhân tài, những tri thức trẻ cho vùng, trong tương lai.

Ba là: Các trường cần đa dạng hoá các loại hình sinh hoạt có liên quan đến công tác học tập, NCKH trong sinh hoạt của các tổ chức Đoàn, Hội. Cần tìm hiểu rõ những băn khoăn hiện nay của sinh viên về lao động, việc làm, đời sống, về cơ hội lập thân, lập nghiệp, về tương lai và tiền đồ... từ đó đề ra những chính sách, giải pháp thiết thực, có sự quan tâm đúng mức, đáp ứng yêu cầu, nguyện vọng của sinh viên.

Bốn là: Tăng cường sự phối kết hợp, giao lưu, học hỏi kinh nghiệm giữa sinh viên các trường trong và ngoài địa bàn, đặc biệt là đối với những trường có thành tích tốt trong NCKH; thành lập trang web nội bộ, tạo thành một “*kênh*” thông tin khép kín giữa các trường. Qua đó, sinh viên có điều kiện học tập, trao đổi kinh nghiệm, tri thức, phương pháp, cách tìm và xác định vấn đề trong NCKH. Mặt khác, theo chúng tôi, trong thời gian tới, Ban Giám hiệu các trường nên có kế hoạch xúc tiến và hợp tác cùng các trường khác để bàn cách tổ chức và mở ra các hội thảo về công tác NCKH mà thành phần tham gia là lãnh đạo nhà trường và những sinh viên tiêu biểu, những sinh viên có triển vọng, đam mê NCKH. Cần nhanh chóng thành lập “*Hội những sinh viên NCKH*”.

Năm là: NCKH là quá trình phát hiện cái mới, làm rõ chân lý nên nó rất khó khăn, phức tạp, cần phải huy động được trí tuệ tập thể. Do đó vai trò định hướng, tổ chức các hoạt động NCKH của các bộ môn, khoa, phòng... là hết sức quan trọng, nhất là giai đoạn ban đầu. Song, thực tiễn cho thấy, NCKH là hoạt động đòi hỏi tính tự giác cao nên việc cá nhân tích cực nghiên cứu, tìm tòi, phát hiện vấn đề có ý nghĩa tiên quyết, quyết định đến thành công của một đề tài khoa học. Chính vì vậy, các cơ quan chức năng, đặc biệt là các tổ chức Đoàn, Hội của các trường cần làm tốt công tác tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao nhận thức của sinh viên về vai trò to lớn của công tác NCKH. Cần xác định thước đo sự cống hiến, trình độ và phẩm chất của sinh viên trước hết phải dựa trên cơ sở NCKH và xem NCKH là một tiêu chí hàng đầu trong việc xem xét, kết nạp Đảng cho sinh viên; Có chính sách đãi ngộ đối với những sinh viên giỏi, say mê NCKH, tạo điều kiện thuận lợi, có cơ chế quản lý thích hợp để phát huy tài năng, tạo động lực thi đua, phấn đấu và say mê NCKH trong sinh viên.

Trên đây là một vài ý kiến cá nhân với mong muốn góp phần đẩy mạnh hoạt động NCKH của sinh viên trong các trường Đại học, Cao đẳng vùng đồng bằng sông Cửu Long, nhằm góp phần đào tạo ra được một nguồn nhân lực chất lượng cao, có đủ tri thức, năng lực, chuyên môn nghề nghiệp và phẩm chất đạo đức, đóng góp cho sự nghiệp phát triển kinh tế - chính trị - xã hội của vùng. Xin được nêu lên để cùng các đồng chí bàn luận và trao đổi.