

VAI TRÒ CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRÀ VINH TRONG VIỆC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CHO TIỂU VÙNG DUYÊN HẢI PHÍA ĐÔNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

TS. Lê Thị Thu Diễm*

ThS. Nguyễn Thiện Thuận**

1. Đặt vấn đề

Nguồn nhân lực là lực lượng quan trọng của mỗi quốc gia và đóng vai trò quyết định trong việc hoạch định chiến lược phát triển, xây dựng cơ chế, chính sách phát triển kinh tế - xã hội, trong đó bao gồm cả các chính sách phát triển nguồn nhân lực. Theo Nghị quyết số 05/NQ-TW ngày 01/11/2016, Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) về một số chủ trương, chính sách lớn nhằm tiếp tục đổi mới mô hình tăng trưởng, nâng cao chất lượng tăng trưởng, năng suất lao động, sức cạnh tranh của nền kinh tế đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập kinh tế quốc tế, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một chương trình đột phá gồm thực hiện tốt cơ chế, chính sách, pháp luật về phát triển giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ; coi trọng đào tạo đại học và trên đại học, cao đẳng và dạy nghề theo chuẩn khu vực và quốc tế; tạo chuyển biến nhanh và rõ nét trong phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao cho các ngành, lĩnh vực có tiềm năng, lợi thế; nâng cao năng lực, trình độ quản lý nhà nước và quản trị doanh nghiệp.

Tiểu vùng Duyên Hải phía Đông (Tiểu vùng DHPĐ) bao gồm 4 tỉnh: Bến Tre, Tiền Giang, Vĩnh Long và Trà Vinh thuộc vùng Đồng Bằng Sông Cửu Long (ĐBSCL), là những tỉnh có thế mạnh về phát triển nông nghiệp¹, được thiên nhiên ưu đãi với gần 70% diện tích đất phù sa, hệ thống sông ngòi nối liền các tỉnh, là cửa ngõ ra biển đông, với tổng dân số hơn 5 triệu người và có tổng diện tích gần 8.788,9km², chiếm 21,5% tổng diện tích đất tự nhiên trong đó có tới trên 85% diện tích đất là dùng trong sản xuất nông nghiệp (Tổng cục

* Phó Trường Khoa Kinh tế, Luật - Trường Đại học Trà Vinh.

** Khoa Kinh tế, Luật - Trường Đại học Trà Vinh.

¹ Niên giám thống kê 2016: Khu vực kinh tế nông-lâm-thủy sản chiếm 34,2% GDP toàn tiểu vùng Duyên Hải Phía Đông.

thống kê, 2016). Hơn nữa, Tiểu vùng DHPĐ dẫn đầu cả vùng ĐBSCL về sản lượng thu hoạch cây ăn quả, số lượng vật nuôi cũng khá phát triển và đóng vai trò quan trọng cho ngành chăn nuôi ĐBSCL.

Việc phát triển mô hình liên kết Tiểu vùng DHPĐ là phù hợp với quy hoạch phát triển nông nghiệp của toàn vùng ĐBSCL, nhưng Tiểu vùng DHPĐ đối diện với nhiều thách thức lớn, trong đó một trong vấn đề mang tính chất quyết định là nguồn nhân lực. Thập kỷ qua, lực lượng sản xuất vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu cho nền sản xuất lớn, trình độ sản xuất của nông dân vẫn còn thấp, chất lượng nguồn nhân lực vẫn chưa phát triển chuyên sâu theo ngành hàng, lĩnh vực. Nhân lực thuộc các thành phần kinh tế và quản lý nhà nước vẫn chưa đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế, thiếu các chuyên gia đầu ngành cho từng ngành hàng. Chính vì thế, Nghị quyết 120/NQ-CP về phát triển bền vững đồng bằng sông Cửu Long thích ứng với biến đổi khí hậu đề ra yêu cầu ĐBSCL cần “đẩy mạnh công tác đào tạo nghề, phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao”.

Để có thể phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thì cần được ưu tiên hàng đầu là công tác giáo dục và đào tạo, mà cơ sở đào tạo có quy mô lớn nhất tiểu vùng hiện nay là Trường Đại học Trà Vinh. Nhằm góp phần phân tích thực trạng nguồn nhân lực của Tiểu vùng DHPĐ, và thông qua những nội dung về công tác đào tạo của Trường Đại học Trà Vinh, một trong những đơn vị có mối quan hệ hợp tác, liên kết và tham gia đào tạo đa ngành nhằm cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cao cho tỉnh Trà Vinh và Tiểu vùng DHPĐ, nhóm tác giả xin tham gia hội thảo bài viết “Vai trò của Trường Đại học Trà Vinh trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho tiểu vùng Duyên Hải phía đông ĐBSCL”, từ đó có thể cung cấp cho Hội thảo một cách tiếp cận đầy đủ hơn về thực tiễn và nhu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Tiểu vùng DHPĐ.

2. Phát triển kinh tế xã hội và nguồn nhân lực chất lượng cao của tiểu vùng Duyên Hải Phía Đông

2.1. Phát triển kinh tế xã hội của tiểu vùng Duyên Hải Phía Đông

Vùng ĐBSCL có diện tích tự nhiên khoảng 40.604 km² với trên 700km bờ biển, dân số 17,5 triệu người, đóng góp khoảng 18% GDP cả nước. Trong đó tiểu vùng DHPĐ của ĐBSCL bao gồm 4 tỉnh là: Tiền Giang, Bến Tre, Vĩnh

Long và Trà Vinh, là vùng sản xuất lúa gạo, cây ăn trái, thủy hải sản lớn.

Tiểu vùng DHPĐ có tiềm năng phát triển nông - lâm - thủy hải sản do có nhiều lợi thế tự nhiên như: diện tích mặt nước chiếm 22,3% tổng diện tích tự nhiên, bờ biển với chiều dài 162 km (Tiền Giang, 32km, Bến Tre, 65 km, Trà Vinh 65km) tạo ra hệ sinh thái mặn, lợ ngọt rất đa dạng và phong phú, do đó khối lượng thủy hải sản khoảng 613 ngàn tấn, chiếm 15% sản lượng ĐBSCL. Thêm vào đó, diện tích cây ăn quả của tiểu vùng là 157 ha, chiếm trên 50% tổng diện tích cây ăn quả vùng ĐBSCL, trong đó dừa là một loại đặc sản mang lại giá trị kinh tế quan trọng cho tiểu vùng. Xác định tầm nhìn thế kỷ đối với vùng ĐBSCL, Nghị quyết số 120 của Chính phủ nhấn mạnh chiến lược liên kết vùng, tiểu vùng là một trong 4 tư duy đột phá. Do đó, mô hình liên kết tiểu vùng DHPĐ nếu được thực hiện sẽ góp phần nâng cao hiệu quả phân bổ các nguồn lực, chuyển dịch cơ cấu kinh tế hợp lý, phát huy ưu thế của từng địa phương trong mối quan hệ gắn kết với vùng ĐBSCL, từ đó xây dựng một vùng kinh tế trọng điểm, một vùng nông nghiệp hiện đại, có tốc độ tăng trưởng kinh tế cao và ổn định.

Trong những năm qua, dù trong bối cảnh kinh tế khó khăn chung của cả nước nhưng kinh tế của tiểu vùng DHPĐ vẫn đạt tăng trưởng khá; cơ cấu kinh tế dịch chuyển theo hướng tích cực, đóng góp tích cực vào sự phát triển chung của tiểu vùng DHPĐ, và vùng ĐBSCL, cụ thể như sau:

Về tăng trưởng kinh tế

Tăng trưởng kinh tế của các tỉnh tiểu vùng duyên hải phía Đông chủ yếu dựa vào sản xuất nông nghiệp, xuất khẩu thủy sản là chính. Đặc biệt là các huyện, thị xã ven biển như: Cầu Ngang, Duyên Hải (Trà Vinh), Thạnh Phú, Ba Tri, Bình Đại (Bến Tre), Gò Công, Tân Phú Đông (Tiền Giang) phát triển rất mạnh về ngành nuôi trồng, đánh bắt thủy hải sản. Trong năm 2017 vừa qua, các tỉnh của Tiểu vùng đều có mức tăng trưởng kinh tế khá cao. Có thể tóm tắt các chỉ tiêu phát triển kinh tế qua bảng số liệu sau:

Bảng 2.1: Số liệu tăng trưởng kinh tế của tiểu vùng duyên hải phía Đông năm

2017¹

STT	Tỉnh	Giá trị GRDP năm 2017 (theo giá so sánh 2010, ĐVT: tỉ đồng)	Tốc độ tăng so với 2016 (%)
1	Tiền Giang	55.309	7,4
2	Bến Tre	27.822	7,23
3	Trà Vinh	27.854	12,09
4	Vĩnh Long	31.035	5,62
Tổng cộng			-

So với mức tăng trưởng kinh tế chung của cả nước năm 2017 (ở mức 6,81%) thì các tỉnh thuộc tiểu vùng có kinh tế tăng trưởng ở mức bình quân là khá cao (gần 8,1%). Trong đó đặc biệt là tỉnh Trà Vinh đã tăng trưởng ở mức rất cao (12,09%) và là tỉnh dẫn đầu trong khu vực về tăng trưởng, do ngành phân phối điện và khí đốt tăng mạnh vì năm 2017 có thêm 01 nhà máy Nhiệt điện đi vào hoạt động, thuộc dự án Trọng điểm Quốc gia - Trung tâm Điện lực Duyên Hải. Bên cạnh đó, tình hình sản xuất nông, lâm nghiệp và thủy sản cũng tương đối thuận lợi về thời tiết, nhiều công trình thủy lợi được đầu tư, nông dân chủ động áp dụng nhiều biện pháp khoa học kỹ thuật vào sản xuất. Riêng Vĩnh Long là tỉnh có mức tăng trưởng thấp nhất trong 4 tỉnh (5,62%) và thấp hơn cả mức tăng trưởng chung của cả nước.

Về cơ cấu kinh tế

Cơ cấu kinh tế của các tỉnh thuộc tiểu vùng có tỉ trọng của các ngành tương tự như nhau. Ngành Nông Lâm Thủy sản có mức đóng góp vào khoảng 35% - 39%. Nhóm ngành Công nghiệp - Xây dựng ở mức thấp nhất trong 3 nhóm ngành. Điều đặc biệt là nhóm ngành Dịch vụ chiếm tỉ trọng khá lớn trong GDP của các tỉnh, riêng Bến Tre và Vĩnh Long có Dịch vụ phát triển mạnh. Cụ thể là tỉnh Tiền Giang còn phụ thuộc vào nông lâm thủy sản là chính (38,6%) và tỉnh này hiện nay nhóm ngành này có mức tăng trưởng rất thấp. Điều này

¹ Nguồn: Tác giả tổng hợp từ báo cáo năm 2017 của các tỉnh thuộc tiểu vùng.

cho thấy Tiền Giang đang gặp nhiều khó khăn, thách thức trong sản xuất nông nghiệp. Tỉnh Bến Tre thì có Dịch vụ phát triển mạnh, kể đến là nông nghiệp và công nghiệp (tương ứng với 46,45%; 35,97% và 17,58%). Tỉnh Trà Vinh thì cơ cấu các ngành ở mức khá đều nhau, tuy nhiên Trà Vinh vẫn dựa chủ yếu vào giá trị nông lâm thủy sản là chính. Còn tỉnh Vĩnh Long thì có cơ cấu dịch vụ phát triển rất mạnh, kể đến là nông nghiệp và công nghiệp.

Bảng 2.2: Cơ cấu kinh tế các tỉnh thuộc tiểu vùng¹

Tỉnh	Nông Lâm Thủy sản		Công nghiệp Xây dựng		Khu vực Dịch vụ	
	Tỉ trọng đóng góp vào GRDP (%)	Tốc độ tăng so với 2016 (%)	Tỉ trọng đóng góp vào GRDP (%)	Tốc độ tăng so với 2016 (%)	Tỉ trọng đóng góp vào GRDP (%)	Tốc độ tăng so với 2016 (%)
Tiền Giang	38,6	2,9	28,6	15	32,8	6
Bến Tre	35,97	8,75	17,58	6,75	46,45	6,43
Trà Vinh	34,99	6,15	31,16	33,51	31,62	5,57
Vĩnh Long	35,56	2,14	17,68	9,25	46,76	6,54

Có thể thấy, cơ cấu GDP thay đổi theo hướng tích cực, tăng tỷ trọng dịch vụ. Bằng nỗ lực của mình, sự phát triển kinh tế của tiểu vùng DHPĐ có những đóng góp đáng kể cho sự phát triển ĐBSCL nói riêng và cả nước nói chung. Tuy nhiên thế mạnh kinh tế của tiểu vùng DHPĐ vẫn tập trung vào nông nghiệp do các tỉnh có điều kiện tự nhiên thuận lợi, có lợi thế và tiềm năng phát triển về biển, thể hiện qua mức đóng góp của nông nghiệp vào tăng trưởng kinh tế của từng tỉnh. Sản xuất nông nghiệp đã từng bước phát triển theo hướng công nghiệp hóa, chất lượng cao và cơ bản hoàn thành tỉ lệ cơ giới hóa các khâu trong sản xuất. Các tỉnh đều tích cực triển khai nghiên cứu, ứng dụng và chuyển giao công nghệ trên các lĩnh vực trồng trọt, chăn nuôi, thủy sản, cánh đồng lớn, các loại trái cây có nhiều giá trị kinh tế.

¹ Nguồn: Tác giả tổng hợp từ báo cáo của các tỉnh năm 2017.

Yêu cầu phát triển kinh tế, xu thế hội nhập, yêu cầu tái cơ cấu nông nghiệp, xây dựng nông thôn mới, ứng phó với biến đổi khí hậu thì việc thành lập tiểu vùng DHPĐ là mô hình liên kết là cần thiết, theo đúng định hướng chung của Chính phủ. Tuy nhiên, để thực hiện liên kết thành công, tiểu vùng DHPĐ cần chú trọng đến phát triển nguồn nhân lực cho mỗi địa phương và cho toàn Vùng. Bởi lẽ, nguồn nhân lực chất lượng cao là một bộ phận nhân lực có sức khỏe đáp ứng yêu cầu, được đào tạo dài hạn, có chuyên môn kỹ thuật cao, có phẩm chất đạo đức tiêu biểu, có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi của công nghệ, biết vận dụng sáng tạo những tri thức những kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất, đóng góp cho sự phát triển kinh tế - xã hội một cách hiệu quả nhất. Nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ góp phần khơi dậy tiềm năng to lớn của các tỉnh để phát triển kinh tế xã hội của vùng.

2.2. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho tiểu vùng Duyên Hải Phía Đông

Như phân tích trên, tiểu vùng DHPĐ là vùng có nhiều tiềm năng và lợi thế về phát triển nông nghiệp. Năng suất hoạt động trong lĩnh vực nông nghiệp của tiểu vùng đóng góp 40% GDP cho tổng GDP cho mỗi tỉnh, tổng GDP của các địa phương trong tiểu vùng chiếm 26,8% tổng GDP toàn vùng ĐBSCL (Tổng cục thống kê, 2017). Bên nguồn nhân lực lĩnh vực nông nghiệp, nguồn nhân lực còn tập trung ở các ngành công nghiệp, chủ yếu là công nghiệp chế biến nông sản, thực phẩm, thủy sản, dệt may, da giày, cơ khí chế tạo, sản xuất kim loại và dứa. Đặc biệt là có sự đi vào hoạt động của Trung tâm điện lực Duyên Hải – Tỉnh Trà Vinh.

Nhiệm vụ quan trọng nhất của Trường Đại học Trà Vinh là: nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội. Như vậy nguồn nhân lực chất lượng cao được hiểu như thế nào? Xác định rõ thế nào là nhân lực chất lượng cao là việc cần thiết cho việc đánh giá, xây dựng giải pháp đào tạo nhân lực chất lượng cao.

Nguồn nhân lực là một yếu tố cấu thành của lực lượng sản xuất. Theo cách hiểu thông thường, nguồn nhân lực là nguồn lực con người của một quốc gia hay một vùng lãnh thổ, một địa phương nhất định đang và có khả năng tham gia vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Có quan điểm cho rằng, nguồn nhân lực được hiểu là toàn bộ trình độ chuyên môn mà con người tích lũy được có khả năng đem lại thu nhập trong tương lai. Một quan điểm khác lại cho rằng,

nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của một nước hay một địa phương, tức là nguồn lao động được chuẩn bị ở các mức độ khác nhau sẵn sàng tham gia vào một công việc lao động nào đó, đó là những người lao động có kỹ năng đáp ứng được yêu cầu của chuyển đổi cơ cấu lao động, chuyển đổi cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Với quan điểm về nguồn nhân lực như vậy nên đã có nhiều cách hiểu khác nhau về nguồn nhân lực chất lượng cao. Theo cách hiểu mang tính chất định tính thì 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 cộng đồng cũng như của toàn xã hội. Nếu tiếp cận theo cách hiểu mang tính chất định lượng thì nguồn nhân lực chất lượng cao được hiểu theo các cách khác nhau: Một là, nguồn nhân lực chất lượng cao là những người lao động đã qua đào tạo, có bằng cấp và trình độ chuyên môn kỹ thuật. Trên thực tế, khái niệm “lao động qua đào tạo” rất phức tạp vì hiện nay có rất nhiều hình thức và phương pháp đào tạo khác nhau, từ học nghề ngắn hạn đến cao đẳng, đại học đều có thể được xem là “lao động qua đào tạo”. Như vậy, nếu coi nguồn nhân lực chất lượng cao là lao động qua đào tạo sẽ dẫn đến một sự phân hóa lớn về trình độ của nguồn nhân lực này. Hai là, một cách hiểu theo định lượng hẹp hơn là coi nguồn nhân lực chất lượng cao là nguồn nhân lực có trình độ đại học, cao đẳng, nguồn nhân lực lãnh đạo, quản lý và hoạch định chính sách, nguồn nhân lực khoa học, công nghệ, đội ngũ giảng viên các trường đại học, cao đẳng... Thực tế, có một cách hiểu hẹp hơn nữa là chỉ xem những người có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ mới là nguồn nhân lực chất lượng cao. Có thể thấy, về mặt khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao chưa có sự thống nhất. Cả hai cách hiểu mang tính định tính và định lượng đều có những hạn chế nhất định. Cách hiểu về mặt định tính sẽ dẫn đến khó khăn trong việc thống kê nguồn nhân lực chất lượng cao. Cách hiểu về mặt định lượng sẽ không tính đến những nghệ nhân, những người có khả năng đặc biệt làm được những công việc mà ít người làm được nhưng lại không qua trường lớp đào tạo nào. Mặt khác, không phải bất kỳ người lao động nào đã qua đào tạo đều có khả năng đáp ứng được yêu cầu của các công việc tương ứng với trình độ đào tạo nhưng vẫn được xem là nhân lực có chất lượng cao. Vì vậy, theo chúng tôi nên hiểu nguồn nhân lực chất lượng cao là một bộ phận của nguồn nhân lực nói chung, nhưng là một bộ phận đặc biệt, bao gồm những người có trình độ học vấn từ cao đẳng, đại học trở lên đang làm việc trong các lĩnh vực khác nhau của đời sống xã hội, có những đóng

góp thiết thực và hiệu quả cho sự phát triển bền vững của cộng đồng nói riêng và toàn xã hội nói chung¹. Với cách hiểu như vậy, có thể đưa ra 6 tiêu chí để đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao đó là:

- Khả năng thích ứng nhanh nhất với môi trường lao động và với tiến bộ khoa học công nghệ mới, với năng lực chuyên môn và trình độ thành thạo nghiệp vụ cao.

- Có ý chí vượt khó, bền bỉ trong công việc, có năng lực kiểm chế bản thân...

- Có đạo đức nghề nghiệp thể hiện qua tinh thần kỷ luật, ý thức trách nhiệm, tinh thần dân chủ, hợp tác và ý thức về tập thể, vì cộng đồng cao.

- Có kỹ năng làm việc nhóm, khả năng thay đổi, thích ứng nhanh, hội nhập cao, có sáng kiến đột phá, sáng tạo trong công việc...

- Có năng lực thực tế tạo nên kết quả cao và vượt trội trong công việc, có năng lực cạnh tranh, có đóng góp thực sự hữu ích cho xã hội...

Về thực trạng chất lượng nguồn nhân lực

Chất lượng nguồn nhân lực thấp, chủ yếu lao động chưa qua đào tạo. Tỷ lệ lao động qua đào tạo chiếm tỷ lệ từ 11-14%, trong đó tỷ lệ lao động có trình độ đại học, cao đẳng trở lên chiếm 4%, trong khi mức bình quân của cả nước là 9% (Vũ Thành Tự Anh, 2016). Chính vì chất lượng nguồn nhân lực thấp nên lao động không đáp ứng được nhu cầu thị trường. Thật vậy, ĐBSCL là vùng có tỷ lệ thất nghiệp và tỷ lệ thiếu việc làm cao nhất so với các vùng kinh tế khác và cao hơn nhiều so với trung bình cả nước.

¹ <http://www.tapchicongsan.org.vn/Home/Nghiencuu-Traodoi/2014/30648/Giao-duc-dao-tao-voi-phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong.aspx>

Bảng 2.3: Lao động qua đào tạo năm 2016¹

Địa phương	Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên phân theo địa phương (đvt: triệu người)	Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc so với tổng dân số	Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo
Cả nước	44.904,5	57,5	20,6
ĐBSCL	9.354,9	58,0	12,0
Tiền Giang	1.101,8	61,8	11,7
Bến Tre	807,3	62,6	12,2
Trà Vinh	615,5	57,8	11,7
Vĩnh Long	630,4	58,2	14,4

Bảng 2.4: Tình hình tỷ lệ thất nghiệp và tỷ lệ thiếu việc làm tại ĐBSCL²

Địa phương	Tỷ lệ thất nghiệp			Tỷ lệ thiếu việc làm		
	Chung	Thành thị	Nông thôn	Chung	Thành thị	Nông thôn
Cả nước	2,30	3,23	1,84	1,66	0,73	2,12
Đồng bằng sông Hồng	2,24	3,23	1,73	1,05	0,57	1,29
Trung du và miền núi phía Bắc	1,17	3,20	0,77	1,53	0,79	1,67
Bắc Trung Bộ và duyên hải	2,78	4,30	2,17	2,04	1,19	2,37
Tây Nguyên	1,24	2,19	0,88	2,00	0,58	2,53
Đông Nam Bộ	2,46	2,61	2,19	0,45	0,36	0,62
Đồng bằng sông Cửu Long	2,89	3,73	2,62	3,05	1,33	3,60

Về công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao

Đào tạo nguồn nhân lực được xem là những yếu tố cốt lõi nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Để đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội, đặc

¹ Nguồn: Tổng cục thống kê, 2017.

² Nguồn: Tổng cục thống kê, 2017.

biệt là phục vụ nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ, nhân lực chất lượng cao cho Tiểu vùng DHPĐ do nhiều đơn vị trong nước và nước ngoài cung ứng. Trong đó, ở trong nước, tập trung chủ yếu vào các đơn vị là: Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Cần Thơ, Trường Đại học Trà Vinh, Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Vĩnh Long, Đại học Cửu Long, Trường Đại học Xây dựng Miền Tây, Trường Đại học Tiền Giang, và một số đại học khác của Việt Nam và cùng 7 Trường cao đẳng và trung cấp y tế¹. Còn ở nước ngoài, chủ yếu các cán bộ tốt nghiệp ở các trường đào tạo ở các nước Mỹ, Đức, Hà Lan, Singapore, Đài Loan, Phillipine,..Điều này làm cho bức tranh về cung ứng nhân lực cho Tiểu vùng DHPĐ thêm đa dạng, phong phú, tạo sự cạnh tranh và thúc đẩy phát triển sự nghiệp đào tạo nhân lực cho ngành.

Với các cơ sở đào tạo hiện có và liên kết với các đơn vị đào tạo trong và ngoài nước, công tác phát triển nguồn nhân lực của các tỉnh đạt nhiều kết quả khả quan. Tỉnh Bến Tre đã tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho 121.812 người; trong đó, đào tạo mới 109.615 người, đào tạo lại, bồi dưỡng 12.197 người. Từ đó, góp phần nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo từ 44% năm 2011 lên 50,68% năm 2015, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề là 25%². Bên cạnh đó, trong giai đoạn 2005 - 2010, tỉnh Vĩnh Long đã đào tạo cao đẳng, đại học cho 2.383 người, tăng 7 lần. Đặc biệt là đào tạo sau đại học trên 1.000 người, tăng rất cao so nhiệm kỳ trước, thực hiện Đề án Vĩnh Long 100, đã có 41 người về nước và phát huy trong công việc³. Tỉnh Vĩnh Long đã xác định mục tiêu đến năm 2020 có 80% cán bộ lãnh đạo, quản lý và trưởng, phó ngành tỉnh và huyện, thành phố có trình độ thạc sĩ trở lên (khoảng 128 người). Có 100% cán bộ chủ chốt xã, phường, thị trấn (ban thường vụ Đảng ủy) có trình độ đại học trở lên (640 người), trong đó có 30% có trình độ thạc sĩ (khoảng 192 người).

Tuy nhiên, tình hình đào tạo cung ứng nguồn nhân lực của tiểu vùng còn thiếu về số lượng giảng viên. Trong các cơ sở đào tạo tại tiểu vùng, hoạt động đào tạo của tỉnh Trà Vinh được xem là cơ sở đào tạo nổi bật với số lượng giảng viên gấp đôi các tỉnh và số lượng sinh viên chiếm 22% ĐBSCL. Điều này cho thấy Trường Đại học Trà Vinh có đóng góp quan trọng trong việc cung ứng lao

¹ Theo thống kê của nhóm tác giả

² Cổng thông tin điện tử tỉnh Bến Tre: Đánh giá công tác đào tạo nguồn nhân lực giai đoạn 2011-2015.

³ Tạp chí Lý Luận chính trị: Vĩnh Long phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa

động cho tỉnh Trà Vinh và ĐBSCL.

Bảng 2.5: Tình hình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của tiểu vùng năm 2016¹

Địa phương	Giáo viên	Trong đó: Giáo viên công lập	Sinh viên	Trong đó: Sinh viên công lập
Cả nước	72.346	57.198	1.759.449	1.515.474
Đồng bằng sông Cửu	6.606	4.598	156.949	134.578
Tiền Giang	306	306	4.013	4.013
Bến Tre
Trà Vinh	902	902	29.135	29.135
Vĩnh Long	427	324	9.336	6.502

Về nhu cầu nhân lực chất lượng cao

Trước xu thế liên kết và hội nhập, việc thực hiện mô hình liên kết tiểu vùng DHPĐ là một định hướng đúng đắn, góp phần mang lại cho vùng những kết quả to lớn trên nhiều lĩnh vực. Tiến trình thực hiện liên kết vùng luôn đặt ra đòi hỏi khách quan và ngày càng cao về số lượng, cơ cấu, và chất lượng nguồn nhân lực. Trong Hội nghị phát triển bền vững ĐBSCL thích ứng với biến đổi khí hậu (do Chính phủ tổ chức vào cuối tháng 9 -2017), Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc chỉ đạo phải chuyển sang "tư duy kinh tế nông nghiệp", lấy giá trị gia tăng theo chuỗi ngành hàng nông sản làm mục tiêu tăng trưởng. Thực hiện chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ, các tỉnh của tiểu vùng đều lên kế hoạch, xây dựng đề án tái cơ cấu nông nghiệp. Không chỉ thế, theo Nghị quyết 117/2015/NQ-HĐND về Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Tiền Giang 5 năm 2016-2020, tỉnh Tiền Giang đã triển khai đồng bộ cơ cấu ngành nông nghiệp, tái cấu trúc ngành công nghiệp, nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả các ngành kinh tế, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế.

Trước định hướng tái cơ cấu kinh tế lấy nông nghiệp là chủ đạo, cùng với xu thế liên kết tiểu vùng đặt ra yêu cầu gia tăng về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực. Thật vậy, tiểu vùng DHPĐ đang có nhu cầu rất lớn về đội ngũ

¹ Nguồn: Tổng cục thống kê, 2017.

quản lý và cán bộ khoa học công nghệ giỏi và một lực lượng lao động có trình độ tay nghề cao.

3. Sự tham gia của Trường Đại học Trà Vinh trong công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao

Trong số các cơ sở đào tạo nêu trên, có thể nói, Trường Đại học Trà Vinh là đơn vị cung ứng nhân lực có trình độ đại học và sau đại học có quy mô tuyển sinh lớn nhất vùng và cũng là đơn vị công lập hoạt động theo cơ chế tự chủ được đào tạo tất cả các chuyên ngành, từ nông nghiệp, kinh tế, luật, y khoa, sư phạm, ngôn ngữ, kỹ thuật công nghệ, khoa học cơ bản, mầm non,...

Trường Đại học Trà Vinh là một trường đại học công lập được thành lập ngày 19/06/2006 theo Quyết định số 141/QĐ/2006-TTg của [Thủ tướng Chính phủ](#), trên cơ sở nguồn nhân lực, cơ sở vật chất của Trường Cao đẳng Cộng đồng Trà Vinh. Trường Đại học Trà Vinh đào tạo đa cấp, đa ngành, chính thức hoạt động theo cơ chế tự chủ theo Quyết định số 486/QĐ-TTg ngày 13/4/2017 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động của Trường Đại học Trà Vinh. Với trách nhiệm của một trường đại học trọng điểm khu vực ĐBSCL, Trường Đại học Trà Vinh xác định tầm nhìn trở thành một trường đại học uy tín được trong và ngoài nước biết đến với mục tiêu là phát triển quy mô và chất lượng giáo dục, đào tạo và nghiên cứu khoa học nhằm phục vụ tốt nhất nhu cầu học tập và phát triển của cộng đồng.

Hiện nay, Trường Đại học Trà Vinh có 45 đơn vị trực thuộc, cụ thể như sau: 12 Phòng, 12 Khoa, 11 Trung tâm, 02 Chi nhánh, 03 Ban, 01 Viện, 01 Thư Viện, 01 Bệnh viện, 01 Trường Thực hành Sư phạm, 01 Tạp chí Khoa học. Các cán bộ, giảng viên của Trường Đại học Trà Vinh từng bước được đào tạo, nâng cao trình độ về quản lý, chuyên môn, nghiệp vụ, tay nghề, ngoại ngữ, tin học... tại các cơ sở đào tạo trong nước và nước ngoài.

Những năm qua, Nhà trường đã xác định lộ trình, chiến lược phát triển, lấy đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao là mũi nhọn để khẳng định vị thế trong hội nhập quốc tế. Do đó, Trường Đại học Trà Vinh cam kết thực hiện đổi mới trong hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học, thông qua xây dựng chương trình đào tạo đa ngành từ cử nhân, thạc sĩ, tiến sĩ và các chương trình đào tạo ngắn hạn, các chuyên đề,... phục vụ cho yêu cầu, đòi hỏi của tỉnh Trà Vinh và ĐBSCL. Hiện tại, Trường Đại học Trà Vinh đang đào tạo: Cao đẳng 33

ngành; Đại học 48 ngành; Thạc sĩ: 28 ngành; Tiến sĩ: 07 ngành.

Trường thực hiện các dự án nghiên cứu khoa học có tính chất vùng nhằm gắn kết hoạt động đào tạo với nghiên cứu khoa học làm cho công tác giảng dạy vừa có tính hiện đại và vừa có tính thực tiễn cao. Trong 5 năm trở lại đây, Trường đã triển khai thực hiện gần 100 đề tài ở các cấp thuộc các lĩnh vực nghiên cứu, có một số đề tài ứng dụng được chuyển giao khoa học công nghệ vào thực tiễn, tiêu biểu như: Mô hình sản xuất lúa chuẩn VietGap, mô hình nuôi cây phôi dừa sấp, mô hình sản xuất rau an toàn, mô hình sinh viên trồng dưa tự quản, mô hình trồng nấm bào ngư, mô hình nuôi cua biển tại Duyên Hải,... đã góp phần mang lại hiệu quả kinh tế nhất định trong sản xuất trên địa bàn Tỉnh. Có hàng trăm bài báo khoa học của cán bộ giảng viên đăng trên các tạp chí trong nước và quốc tế. Trường được Bộ Thông tin và Truyền thông cấp phép xuất bản Tạp chí khoa học với chỉ số ISSN:1859-4816. Đến nay, Tạp chí khoa học của Trường đã được Hội đồng Chức danh giáo sư ngành công nhận là một trong những tạp chí khoa học được tính điểm công trình cho ngành Văn hóa học, Văn học và Kinh tế.

Trong nhiều năm qua, Trường Đại học Trà Vinh đã gửi các sinh viên các ngành đi thực tập sản xuất và thực tập tốt nghiệp trong và ngoài nước. Nhà trường chủ trương tăng cường mời các cán bộ ở các doanh nghiệp thường xuyên phối hợp cùng các cán bộ giảng dạy hướng dẫn thực tập, hướng dẫn đề án tốt nghiệp cho sinh viên hệ đại học, tham gia hướng dẫn học viên cao học và nghiên cứu sinh làm luận văn thạc sĩ, luận án tiến sĩ...

Với quan điểm giáo dục và đào tạo phải là "bạn đồng hành" của doanh nghiệp và trong bối cảnh hội nhập như hiện nay, mục tiêu cụ thể của Nhà trường là phải đào tạo gắn với nhu cầu thị trường. Vì thế, Trường Đại học Trà Vinh luôn cố gắng tạo dựng mối quan hệ hợp tác với các doanh nghiệp địa phương để đảm bảo các chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu của các nhà tuyển dụng. Đặc biệt mô hình Co.op gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp được đưa vào chương trình đào tạo của các ngành nông nghiệp và thủy sản, kỹ thuật công nghệ, kinh tế, luật, y khoa, qua đó, giúp sinh viên ra trường có kiến thức chuyên môn vững vàng, có kỹ năng làm việc thực tiễn. Thực tế cho thấy, sau khi tốt nghiệp, tỷ lệ sinh viên có việc làm đạt trung bình 80%, rất nhiều sinh viên đảm đương tốt những công việc theo yêu cầu nhà tuyển dụng. Theo kết khảo sát của Trường Đại học Trà Vinh, khoảng 80% người sử dụng lao động hài lòng về kết quả đào tạo sinh viên của nhà trường.

Trải qua chặng đường hơn 10 năm thành lập và phát triển, Trường Đại học Trà Vinh hiện có hơn 20.000 sinh viên với tỉ lệ tốt nghiệp 70% trên tất cả trình độ¹. Đối với vùng ĐBSCL Trường đã đào tạo hàng vạn cử nhân, đồng thời đào tạo sau đại học là 615. Trên suốt chặng đường ấy, Trường Đại học Trà Vinh đã có nhiều đóng góp to lớn, đáng tự hào trong sự nghiệp giáo dục - đào tạo. Từ mái trường này, biết bao thế hệ sinh viên đã tốt nghiệp. Nhiều người trong số đó đã trở thành những cán bộ nghiên cứu, cán bộ quản lý của nhiều cơ quan, ban, ngành ở trung ương và các địa phương hoặc trở thành [doanh nhân](#) thành đạt. Có thể thấy, nguồn nhân lực do Trường đào tạo đã và đang phát huy tốt vai trò của mình, phục vụ cho phát triển kinh tế - xã hội của cả nước nói chung và vùng ĐBSCL nói riêng.

Trường Đại học Trà Vinh mong muốn phối hợp và liên kết với các Tỉnh, Ủy ban nhân dân, các doanh nghiệp, các tổ chức và các Trường đại học trong nước và quốc tế về nghiên cứu khoa học, các doanh nghiệp nhằm đáp ứng yêu cầu cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cao cho tiểu vùng DHPĐ và ĐBSCL.

4. Kết luận

Xuất phát từ thực trạng hoạt động ngành nghề và công tác đào tạo nguồn nhân lực cho tiểu vùng DHPĐ như phần trên đã phân tích, đã cho thấy cần phải từng bước nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao cho mọi lĩnh vực của tiểu vùng DHPĐ trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp mới đang phát triển mạnh mẽ và hội nhập quốc tế. Vì thế, trong khuôn khổ bài viết này nhóm tác giả xin có một số đề xuất về tầm nhìn, mục tiêu và giải pháp góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao.

4.1. Định hướng phát triển nhằm mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao

(1) Phát triển Trường Đại học Trà Vinh trở thành trường đại học theo hướng ứng dụng của vùng, là nơi cung ứng nhân lực chất lượng cao có khả năng hội nhập quốc tế. Trường Đại học Trà Vinh sẽ là nơi thực hiện các nghiên cứu ứng dụng, giúp phổ biến kiến thức khoa học cho cộng đồng và chuyển giao công nghệ trong nhiều chuyên ngành, đặc biệt là các lĩnh vực nông nghiệp, công nghiệp chế tạo, kinh tế,...

¹ <http://wusc.vn/partnerships-2/insitutions-2/tra-vinh-university-tvu-2/>

(2) Đào tạo phải hướng đến đáp ứng nhu cầu đa dạng của vùng, gắn với việc làm, đào tạo gắn với sử dụng và theo nhu cầu xã hội.

(3) Đào tạo phải tập trung vào phát triển cả về chất và lượng. Ưu tiên đào tạo chất lượng cao, đảm bảo nhân lực được đào tạo có kỹ năng, kiến thức, đáp ứng được kỳ vọng và nhu cầu của xã hội. Tránh tình trạng quá chú trọng đến phát triển số lượng mà hạ thấp chất lượng. Có phát triển thực sự về chất thì quy mô số lượng theo đó mới phát triển lên.

4.2. Đề xuất giải pháp thực hiện

Xác định đúng nhu cầu đào tạo, dự báo, nắm bắt thị trường lao động tương lai

Để xác định đúng nhu cầu đào tạo, nhằm mục tiêu gắn đào tạo với việc làm, đào tạo với sử dụng, đào tạo theo nhu cầu xã hội, trường cần có sự nghiên cứu hợp tác với các chủ doanh nghiệp, các tổ chức kinh tế xã hội trong việc biên soạn chương trình đào tạo. Thực hiện thông qua nhiều phương thức như:

- Qua tổ chức các hội nghị, hội thảo với các cơ quan, tổ chức, qua đó lắng nghe, tiếp nhận sự đánh giá, góp ý từ các nhà sử dụng sản phẩm đào tạo của nhà trường. Đây là cách thức rất hiệu quả để nhà trường nắm được nhu cầu thực tế, từ đó mà bổ sung, điều chỉnh kiến thức chuyên môn cũng như tư chất, đạo đức và các kỹ năng mềm khác cho sinh viên sau khi tốt nghiệp.

- Thông qua các hình thức liên kết đào tạo giữa nhà trường với các cơ sở, doanh nghiệp mà chương trình đào tạo của nhà trường luôn được điều chỉnh, cập nhật được cái mới, hiện đại hơn, thích ứng hơn với trình độ công nghệ mới, nâng cao được năng lực cạnh tranh, tính sáng tạo của sinh viên, phù hợp với yêu cầu ngày càng cao của xã hội. Các cơ sở thực tế ngoài việc đầu tư hỗ trợ cho nhà trường trong công tác đào tạo còn phải tham gia trực tiếp vào việc xây dựng mục tiêu, chương trình, nội dung đào tạo của các trường mà hình thức phổ biến và hiệu quả nhất là “đặt hàng” đào tạo. Giáo dục ở bậc đại học, cần gắn chặt với nhu cầu xã hội thông qua các đơn “đặt hàng” của các cơ sở thực tế, song phải bảo đảm cân đối giữa các ngành, nghề.

- Tiến hành thực hiện các nghiên cứu và đánh giá đầy đủ, chính xác về thực trạng cơ cấu nhân lực ở từng giai đoạn, làm rõ các nguồn nhân lực thừa và nhân lực thiếu, xác định nguyên nhân của tình trạng; từ đó, áp dụng các chính sách và công cụ đòn bẩy phù hợp nhằm khai thác, sử dụng hợp lý và hiệu quả

nguồn nhân lực.

- Thực hiện nhiều nghiên cứu dự báo về nhu cầu nhân lực chất lượng cao của các ngành, nghề trong tương lai một cách chính xác và kịp thời. Việc làm tốt công tác dự báo nhu cầu nhân lực chất lượng cao là vấn đề mang tính quyết định trong việc đào tạo và phân bố nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Trà Vinh cũng như toàn bộ Tiểu vùng.

Như vậy, từ những nghiên cứu, đánh giá và dự báo về nhu cầu lao động trên thị trường, nhà trường cần xây dựng, tính toán để đưa ra chỉ tiêu đào tạo, tuyển sinh hàng năm phù hợp, hiệu quả, đảm bảo được tính cân đối giữa các ngành nghề, lại đảm bảo được đầu ra và chất lượng của lao động được đào tạo tại nhà trường.

Hoàn thiện và tiến hành chuẩn hóa phương pháp đào tạo, xây dựng chương trình đào tạo chất lượng

- Khuyến khích các cán bộ, giảng viên, chuyên gia nghiên cứu, cập nhật các phương pháp giảng dạy, đào tạo mới.

- Tổ chức các buổi tọa đàm, hội thảo nhằm xây dựng, lấy ý kiến của các chuyên gia giáo dục, của người học, các doanh nghiệp, những người sử dụng lao động sau đào tạo về các phương pháp đào tạo phù hợp với người học, đáp ứng được nhu cầu về chất lượng lao động của doanh nghiệp, xã hội.

- Xây dựng kế hoạch làm mới phương pháp đào tạo mỗi năm, nhằm đảm bảo cập nhật kịp thời sự thay đổi về nhu cầu, hành vi và thị hiếu của thị trường về lao động và chất lượng lao động.

- Xây dựng kế hoạch, nội dung thiết kế các khóa học đào tạo, đặc biệt là các khóa đào tạo gắn với thực tế hoạt động của doanh nghiệp. Cập nhật các phương pháp đào tạo mới như sử dụng các bài tập tình huống, các chủ đề thảo luận gắn với thực tế hoạt động của doanh nghiệp. Việc đào tạo có sự tham gia của các chuyên gia tới từ doanh nghiệp sẽ mang lại những tình huống thực tế thú vị, thu hút người học, khiến người học say mê, tò mò và thực sự nắm bắt được nội dung kiến thức, đồng thời tự xây dựng được kỹ năng giải quyết thực tế.

- Thiết kế chương trình đào tạo cần đảm bảo cân bằng tỷ lệ các bài giảng thực tế, các bài giảng lý thuyết, các tình huống thực tế về các lĩnh vực trong nước cũng như ngoài nước, trong tiểu vùng cũng như toàn khu vực. Đảm bảo

cập nhật đủ, kịp thời, đa dạng các tình huống phát sinh, làm tăng tính linh hoạt, khả năng sáng tạo và kỹ năng của người học.

- Xây dựng quy chuẩn đánh giá chất lượng, hiệu quả của các chương trình đào tạo hiện có về hình thức tuyển sinh, nội dung đào tạo, chuẩn đầu ra của chương trình, từ đó bổ sung, đổi mới chương trình, hoàn thiện phù hợp với nhu cầu về chất lượng đào tạo. Thông qua các đợt khảo sát đánh giá của người học, các cán bộ quản lý, các giảng viên, chuyên gia, doanh nghiệp, những người sử dụng lao động về chất lượng chương trình qua các mức độ hài lòng, về chất lượng kiến thức, về khả năng áp dụng kiến thức vào thực tế của người lao động, về chi phí và tiềm năng phát triển của chương trình trong tương lai.

- Nghiên cứu, xây dựng, thiết kế đưa vào nhiều chương trình đào tạo mới, thu hút người học mới nhưng phải đảm bảo không trùng khớp với các chương trình cũ đã có, đảm bảo tính đa dạng của một trường đại học đa ngành.

Xây dựng đội ngũ giảng viên, chuyên gia đào tạo chất lượng cao

- Lập kế hoạch dài hạn trong đào tạo và xây dựng đội ngũ cán bộ giảng dạy theo định hướng phát triển ngành nghề tại các nước có nền khoa học kỹ thuật phát triển, tránh đào tạo tự phát, tự liên hệ học tập các ngành nghề khác với định hướng phát triển trong đào tạo của nhà trường.

- Xây dựng cơ chế đánh giá chất lượng cán bộ giảng dạy và các nhà quản lý giáo dục một cách khoa học, minh bạch, sát với thực tế để tạo sự công minh, bình đẳng, dân chủ, sáng tạo trong hoạt động dạy và học.

- Có chế độ ưu đãi đặc biệt đối với cán bộ giảng dạy và cán bộ quản lý giáo dục đào tạo, đặc biệt là cán bộ trẻ, tạo điều kiện thuận lợi để mỗi cán bộ giảng dạy tự lực vươn lên trong chuyên môn. Trong đó đặc biệt đãi ngộ cao với những giảng viên, cán bộ, chuyên gia tự nỗ lực nâng cao trình độ, cập nhật công nghệ mới và phát huy nhiều sáng kiến trong nâng cao chất lượng công tác giảng dạy, xây dựng bài giảng cập nhật, cũng như tăng cường thời lượng thực hành, bài tập gắn liền với thực tế sản xuất. Các hình thức, chế độ ưu đãi có thể xây dựng dựa trên nhu cầu của các cán bộ, giảng viên, chủ yếu xoay quanh chế độ lương, thưởng, chế độ đãi ngộ về cơ hội phát triển năng lực bản thân.

- Có chế độ chính sách phù hợp để thu hút các chuyên gia giỏi đang làm việc ở các công ty dầu khí nước ngoài như: Schlumberger, Petronas, Unocal... trở về làm công tác giảng dạy (thỉnh giảng, hoặc cơ hữu). Mời các chuyên gia

trong và ngoài nước đến giảng dạy các khóa đào tạo ngắn hạn, các hội thảo chuyên đề giới thiệu các thành tựu công nghệ mới cho sinh viên.

Nâng cao chất lượng cơ sở vật chất trang thiết bị học tập

- Xây dựng kế hoạch rà soát, kiểm tra lại hệ thống phòng ốc, trang thiết bị, cơ sở vật chất phục vụ theo chu kỳ hàng năm, để từ đó có kế hoạch và dự trù kinh phí bổ sung nhằm đảm bảo cơ sở vật chất, trang thiết bị cho nhu cầu đào tạo mỗi năm.

- Lập kế hoạch về kinh phí và dự trù kinh phí tu bổ, đổi mới, nâng cấp trang thiết bị đào tạo.

- Xây dựng phương án sử dụng hiệu quả, tối đa các nguồn lực, hạn chế làm lãng phí, kém hiệu quả trong sử dụng trang thiết bị, cơ sở vật chất trong đào tạo.

- Đánh giá hiệu quả sử dụng và phương án quản lý nguồn lực của nhà trường mỗi năm.

(5) Xây dựng hệ thống đánh giá chất lượng đầu ra của nhân lực được đào tạo: Xây dựng khung đánh giá chất lượng đầu ra của đào tạo bậc đại học và sau đại học theo quy chuẩn quốc tế, tránh tình trạng “học giả, bằng thật”.

(6) Tạo nguồn và định hướng nguồn nhân lực chất lượng cao: Đẩy mạnh công tác hướng nghiệp từ bậc phổ thông đến bậc đại học, bảo đảm cho người học có một định hướng đúng đắn về ngành, nghề mà mình theo đuổi, từ đó xác định mục đích, động cơ, thái độ học tập rõ ràng. Có các chương trình hợp tác giữa trường đại học và các trường trung học phổ thông, qua đó từng bước hướng nghiệp, cho nguồn nhân lực trẻ có cơ hội được tiếp xúc với môi trường đào tạo chất lượng cao, chuyên nghiệp và định hướng tương lai rõ ràng. Từ đó tạo ra nguồn cung đầu vào cho nhà trường, cũng như kiểm soát và dự báo thị trường lao động tương lai

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Vũ Thành Tự Anh (2016), Đồng Bằng Sông Cửu Long liên kết để tăng cường năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững.

2. Ban Chấp hành Trung Ương, Nghị quyết số 05/NQ-TW ngày

01/11/2016, Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII).

3. Chính phủ, Nghị quyết 120/NQ-CP 2017 phát triển đồng bằng sông Cửu Long thích ứng với biến đổi khí hậu.

4. Cục thống kê Tỉnh Trà Vinh, 2016.

5. Cục thống kê Tỉnh Bến Tre, 2016.

6. Cục thống kê Tỉnh Vĩnh Long, 2016.

7. Cục thống kê Tỉnh Tiền Giang, 2016.

8. [Công thông tin điện tử tỉnh Bến Tre](#) (2016), Đánh giá công tác đào tạo nguồn nhân lực giai đoạn 2011-2015.

9. Hội đồng Nhân dân tỉnh Tiền Giang, Nghị quyết 117/2015/NQ-HĐND về Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Tiền Giang 5 năm 2016-2020;

10. Quan Minh Nhật và cộng sự (2012), Đánh giá mức độ đáp ứng chất lượng nguồn nhân lực theo yêu cầu doanh nghiệp Đồng Bằng Sông Cửu Long được đào tạo bậc đại học trở lên.

11. Sở Kế hoạch Đầu tư tỉnh Trà Vinh, Báo cáo số 455/BC-SKHĐT ngày 01/09/2016 về kết quả sơ kết 5 năm thực hiện quy hoạch phát triển nhân lực giai đoạn 2011-2020 của Tỉnh Trà Vinh.

12. Tạp chí cộng sản (2018), Phát triển nguồn nhân lực tạo động lực thúc đẩy kinh tế tư nhân.

13. Tổng cục thống kê Việt Nam, 2016.

14. Đặng Thị Kim Thoa (2014), Chỉ số phát triển con người (HDI) và vấn đề phát triển con người ở Việt Nam. Tạp chí Kinh tế & Phát triển, số 205 (II), 07 năm 2014, tr. 34-39

15. Tạp chí Lý luận Chính trị (2017), Vĩnh Long phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

16. Nguyễn Thị Quỳnh Trang (2017), Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong thời kỳ hội nhập quốc tế. Tạp chí khoa học – Trường đại học Sư Phạm Thành Phố Hồ Chí Minh.

17. Ủy ban Nhân dân tỉnh Vĩnh Long, Quyết định số 879/QĐ-UBND về việc Ban hành Kế hoạch thực hiện Đề án cơ cấu lại ngành nông nghiệp tỉnh Vĩnh Long theo hướng nâng cao giá trị gia tăng và phát triển bền vững giai

đoạn 2017-2020, tầm nhìn đến năm 2030.

18. Ủy ban Nhân dân tỉnh Tiền Giang, Báo cáo số 115/BC-UBND ngày 29/07/2016 về sơ kết 05 năm thực hiện quy hoạch phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011-2020.

19. Ủy ban Nhân dân tỉnh Bến Tre, Kế hoạch số 4290/KH-UBND ngày 22/08/2016 về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bến Tre giai đoạn 2016-2020