

# BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐÀO TẠO NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CHUYỂN DỊCH CƠ CẤU KINH TẾ Ở TỈNH HẬU GIANG

**TS. NGUYỄN THỊ THU HẰNG**  
 Trưởng Đại học Sư phạm Hà Nội

**ThS. NGUYỄN HỮU VĂN**  
 Trường Cao đẳng Công đồng Hậu Giang

## 1. Đặt vấn đề

Sự thành hay bại của quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế một đất nước nói chung và địa phương nói riêng thường phụ thuộc vào một số yếu tố cơ bản như: tài nguyên thiên nhiên, vốn, công nghệ và nguồn nhân lực. Những yếu tố này đều rất cần thiết và có mối quan hệ biện chứng, nhưng mức độ tác động, vai trò của chúng đối với toàn bộ quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế không giống nhau. Trong các yếu tố đó, nguồn nhân lực giữ vai trò quyết định và quan trọng nhất. Nói cách khác, nguồn nhân lực là nguồn lực nội tại, cơ bản, giữ vị trí trung tâm trong hệ thống các nguồn lực; là tài nguyên của mọi tài nguyên; là chủ thể trực tiếp quyết định toàn bộ quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế.

Hậu Giang là một tỉnh mới được chia tách, xuất phát điểm thấp về mọi mặt, nhất là nguồn nhân lực còn thiếu và yếu. Việc phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế của tỉnh Hậu Giang phải được quan tâm đúng mức và cần ưu tiên hàng đầu ở tỉnh. Do đó, Hậu Giang cần phải đẩy mạnh phát triển giáo dục và đào tạo, nhất là các bậc học từ trung cấp trở lên để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế là nhiệm vụ trước mắt và lâu dài. Qua nghiên cứu lí luận và thực tiễn, chúng tôi cho rằng để thực hiện tốt vấn đề đặt ra, tỉnh Hậu Giang cần thực hiện đồng bộ những biện pháp sau:

## 2. Quy hoạch tổng thể mạng lưới các cơ sở đào tạo trên địa bàn tỉnh

Hiện tại, Hậu Giang có một số cơ sở đào tạo như: trường Đại học Dân lập Võ Trường Toản, trường Cao đẳng Công đồng Hậu Giang, trường Trung cấp Kinh tế - Kỹ thuật, trường Trung cấp Luật và hai trường Trung cấp Nghề Vị Thanh và Ngã Bảy. Đa số các cơ sở đào tạo trên địa bàn tỉnh đều mới thành lập nên tỉnh cần có kế hoạch đầu tư thỏa đáng về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy và học tập theo hướng hiện đại, đa dạng hóa ngành nghề đào tạo. Bên cạnh đó, tỉnh cần chỉ đạo các cơ sở đào tạo trong việc tuyển sinh các ngành đào tạo để tránh tình trạng chồng chéo, rập khuôn nhau, tạo ra sự cạnh tranh không cần thiết giữa các cơ sở. Tỉnh nên căn cứ vào thế mạnh của mỗi cơ sở đào tạo để phê duyệt chỉ tiêu đào tạo, tránh việc thương mại hóa trong giáo dục nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực. Các cơ sở đào tạo nên đào tạo nguồn

nhân lực theo nhu cầu xã hội, theo ngành nghề tinh cần cho quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế; hạn chế việc đào tạo những ngành nghề mà nhu cầu xã hội nói chung và của tỉnh nói riêng không cần để tránh sự lãng phí về kinh phí cũng như thời gian của người học. Việc làm đó còn tránh cho xã hội dư thừa một nguồn nhân lực có trình độ nhưng không có việc làm, vì những ngành nghề đào tạo này xã hội không có nhu cầu, gây nên tình trạng thất nghiệp khó giải quyết. Bên cạnh đó, các cơ sở đào tạo bậc trung cấp, cao đẳng cần phải xây dựng kế hoạch đào tạo liên thông để nâng cao trình độ người học; hoặc liên kết mở các lớp hệ vừa làm vừa học, tạo môi trường học tập cho những người không có điều kiện học chính quy, nhất là đối với cán bộ, công chức tham gia học tập nâng cao trình độ chuyên môn, đáp ứng yêu cầu công việc ngày càng cao của xã hội. Trong những năm tiếp theo tỉnh cần thành lập thêm các cơ sở đào tạo hoặc nâng cấp các cơ sở đào tạo hiện có lên bậc cao hơn và nhất là các cơ sở đào tạo dân lập, nhằm tăng mạnh quy mô và chất lượng đào tạo, tiết kiệm ngân sách đầu tư của tỉnh.

## 3. Phát triển và nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ giáo viên của các cơ sở đào tạo trên địa bàn tỉnh

Đội ngũ giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng đào tạo, nên việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ này là việc làm rất cần thiết nhưng phải có lộ trình cũng như kế hoạch cụ thể. Trước hết, phải rà soát lại các cơ sở đào tạo trên địa bàn tỉnh, đánh giá đúng thực chất trình độ chuyên môn của giáo viên hiện có để đưa đi đào tạo trong nước hoặc ngoài nước nhằm nâng cao trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu trong việc đào tạo nguồn nhân lực; những trường hợp không có khả năng nên chuyển đổi sang công việc khác phù hợp với khả năng để không ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực sau khi đào tạo. Tỉnh cần có chính sách thiết thực thu hút nhân tài từ nơi khác đến để bổ sung vào lực lượng giảng dạy cho các cơ sở đào tạo, nhất là chính sách đối với những sinh viên giỏi của tỉnh đang tham gia học sau đại học trở về tỉnh công tác nói chung và các cơ sở đào tạo trên địa bàn tỉnh nói riêng, nhằm tạo ra lực lượng phục vụ và gắn bó với địa phương lâu dài.

## 4. Tăng cường công tác quản lí

Cần thực hiện triệt để việc phân cấp quản lí, tăng

quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các cơ sở đào tạo để các cơ sở này lựa chọn ngành nghề đào tạo, phương thức đào tạo, liên kết đào tạo trên cơ sở năng lực hiện có và theo nhu cầu của xã hội. Các cơ quan quản lý nói chung và cơ quan quản lý giáo dục nói riêng cần quản lý chặt chẽ các cơ sở đào tạo về chương trình, giáo trình, phương thức đạo tạo, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra các cơ sở này và lấy đánh giá chất lượng làm động lực phát triển.

### 5. Đổi mới nội dung, phương thức đào tạo

Các cơ sở đào tạo cần phải đổi mới toàn diện nội dung, phương pháp đào tạo theo hướng mềm hóa, đa dạng hóa chương trình, hình thức đào tạo nhằm tạo điều kiện tốt nhất cho mọi đối tượng tham gia học tập. Phương pháp giảng dạy cần phát huy tính chủ động, tích cực, sáng tạo của người học, giúp họ hình thành năng lực và phương pháp tư duy khoa học. Ngoài ra, các cơ sở đào tạo cần phải nghiêm túc rà soát lại những nội dung đào tạo không còn phù hợp với thực tế để loại bỏ và bổ sung những nội dung đào tạo vừa đảm bảo kiến thức cơ bản, vừa cập nhật tiến bộ khoa học công nghệ; tăng cường trang thiết bị giảng dạy theo hướng hiện đại; tăng thời lượng học thực hành, thảo luận, đi nghiên cứu thực tế; mời những người ở các tổ chức có trình độ chuyên môn sâu tham gia giảng dạy nhất là giảng dạy thực hành; đặc biệt là liên hệ với các doanh nghiệp có ngành nghề liên quan đến ngành đào tạo để sinh viên tiếp cận và học tập thực tế.

### 6. Thực hiện xã hội hóa giáo dục

Đẩy mạnh xã hội hóa giáo dục như kết hợp giữa gia đình, nhà trường và xã hội trong phát triển giáo dục và đào tạo, khai thác các nguồn lực trong và ngoài nước để tranh thủ được sự hỗ trợ, viện trợ về tài lực, nhân lực cho giáo dục và đào tạo, nhằm vừa giảm bớt gánh nặng cho ngân sách tỉnh đầu tư cho giáo dục vừa nâng cao được chất lượng đào tạo nguồn nhân lực.

### 7. Liên kết, hợp tác đào tạo trong và ngoài nước

Khuyến khích các cơ sở đào tạo trong tỉnh liên kết, hợp tác với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước có uy tín, có chất lượng về đổi mới chương trình đào tạo, phương pháp đào tạo để thông qua đó nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ, giáo viên và tiếp cận với chuẩn đào tạo của khu vực và thế giới, góp phần vào việc đào tạo nâng cao nguồn nhân lực sau khi đào tạo.

### 8. Nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông

Về vấn đề này cần hoàn thiện quy hoạch phát triển giáo dục và đào tạo của tỉnh giai đoạn 2010 - 2015 và định hướng đến năm 2020. Tiếp tục đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị cho dạy và học các cấp học. Các trường phổ thông được xây dựng kiên cố cần xây dựng phòng học bộ môn, phòng học thí nghiệm, phòng học ứng dụng công nghệ thông tin, xây dựng thư viện đạt chuẩn và từng bước xây dựng thư viện điện tử. Bên cạnh đó, cần phải đổi mới và nâng cao năng lực quản lý giáo dục các cấp học, khắc phục bệnh

thành tích trong giáo dục, xử lý triệt để những tiêu cực trong giáo dục; đổi mới mạnh mẽ phương pháp giáo dục theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của học sinh; thực hiện giáo dục toàn diện, đảm bảo trang bị đầy đủ kiến thức cơ bản phổ thông, đặc biệt là nâng cao chất lượng dạy ngoại ngữ, tin học để làm tiền đề cho học sinh sau này dễ dàng tiếp cận với kiến thức thế giới. Ngoài ra, cần phải có chính sách cho việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ giáo viên các cấp học; nâng tỉ lệ tốt nghiệp các cấp học nhất là cấp học trung học phổ thông, tăng tỉ lệ học sinh trúng tuyển vào các trường cao đẳng, đại học; thực hiện tốt việc phân luồng học sinh sau trung học cơ sở và trung học phổ thông.

### 9. Kết luận

Tóm lại, nguồn nhân lực là một nguồn lực đặc biệt quan trọng cho quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế và không ít ý kiến thừa nhận yếu tố con người là nguyên nhân của mọi thành công cũng như thất bại. Việc đầu tư cho nguồn nhân lực là hoàn toàn có lợi, lợi ích kép, trước hết là trực tiếp cho bản thân con người và gián tiếp cho xã hội. Điều đó rất quan trọng cho đất nước nói chung và tỉnh Hậu Giang nói riêng, nhất là đào tạo nguồn nhân lực trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế của một tỉnh vừa mới được thành lập.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đề án xây dựng Đảng giai đoạn 2006 - 2010 thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Hậu Giang lần thứ XI (nhiệm kỳ 2005 - 2010) của tỉnh ủy Hậu Giang.
2. Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Hậu Giang, *Thống kê số học sinh của tỉnh Hậu Giang trúng tuyển vào các trường đại học, cao đẳng từ năm 2004 - 2012*.
3. Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Hậu Giang, *Báo cáo tổng kết năm học 2011 - 2012 và phương hướng nhiệm vụ năm học 2012 - 2013*.
4. Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Hậu Giang lần thứ XI nhiệm kỳ 2005 - 2010.
5. Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Hậu Giang lần thứ XII nhiệm kỳ 2010 - 2015.

### SUMMARY

*Through academic and practice research, the authors suggest that to develop human resources to meet the requirements of economic restructuring in the province of Hau Giang, it is necessary to implement the following measures synchronously: overall planning of network of training units in the province, developing and enhancing professional skills for teachers of educational institutions in the province, strengthening management, innovating training content and method; implementing the socialization of education, associating, cooperating domestic and foreign training; improving the quality of education.*