

MỘT SỐ GIẢI PHÁP TRONG GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO ĐỂ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRẺ Ở TỈNH HÀ TĨNH

BÙI THỊ LỢI*

Ngày nhận bài: 02/03/2016; ngày sửa chữa: 17/03/2017; ngày duyệt đăng: 20/03/2017.

Abstract: The article points out the determining role of training young human resource to socio-economic development of Ha Tinh province. Also, the article proposes solution to train young human resources with aim to meet requirements of industrialisation and international integration and serve socio-economic development of this province.

Keywords: Solutions, young human resources, education and training, development.

Hà Tĩnh từng là một tỉnh nghèo của cả nước, phải nhận trợ cấp của Nhà nước trong một thời gian dài. Những năm gần đây (đặc biệt từ 2011 đến nay), nền kinh tế tỉnh Hà Tĩnh đã có bước tiến đáng tự hào, nhưng đi kèm với nó là các vấn đề về: ô nhiễm môi trường, trật tự an ninh xã hội. Vì vậy, phát triển KT-XH Hà Tĩnh không chỉ nhanh, mạnh mà cần phải phát triển bền vững. Đó là định hướng về sự phát triển không thể chỉ chú trọng tới kinh tế mà còn phải bảo vệ môi trường sinh thái, đảm bảo trật tự an ninh, quốc phòng - một sự phát triển về mọi mặt trong xã hội hiện tại mà vẫn phải bảo đảm sự tiếp tục phát triển trong tương lai xa, tạo ra tiềm lực, đà cho bước phát triển tiếp theo. Một trong những yếu tố đó chính quyết định cho sự thành công đó là nguồn nhân lực trẻ (NNLT) - những người kế nhiệm, có sứ mệnh đón nhận sự "trao truyền" bàn giao nhiệm vụ, ủy thác trách nhiệm của thế hệ đi trước, quyết định sự phát triển của tỉnh Hà Tĩnh trong giai đoạn tiếp theo.

Vậy, giải pháp nào để phát triển được NNLT tỉnh Hà Tĩnh? Nếu như nguồn nhân lực quyết định sự phát triển của mỗi quốc gia, thì GD-ĐT là một trong những yếu tố quyết định chất lượng nguồn nhân lực nói chung và NNLT nói riêng. Để lĩnh vực GD-ĐT tỉnh Hà Tĩnh vượt qua những thách thức hiện nay, bên cạnh việc đổi mới nội dung, chương trình đào tạo; sắp xếp lại mạng lưới các trường học; nâng cao trình độ giáo viên, nhà quản lý giáo dục là những giải pháp đặc lực để phát triển trí tuệ, nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân tài, trang bị kiến thức, đào tạo nghề cho NNLT để tạo ra NNLT chất lượng cao phục vụ cho sự nghiệp xây dựng và phát triển toàn tỉnh, cần thực hiện tốt các giải pháp sau đây:

1. Phát huy tinh tích cực, chủ động, sáng tạo của NNLT để không ngừng nâng cao trình độ, tiếp thu công nghệ mới, tác phong công nghiệp

Đây là một trong những giải pháp căn bản nhất. Bởi vì, mọi chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước, chính quyền tỉnh, mọi sự tuyên truyền,

giáo dục sẽ trở nên vô nghĩa nếu như chính bản thân NNLT Hà Tĩnh không chủ động, sáng tạo, tích cực nâng cao trình độ, tiếp thu công nghệ mới, rèn luyện tác phong công nghiệp. Thế hệ trẻ Hà Tĩnh nếu không muốn bị tụt hậu, không muốn bị thất nghiệp ngay chính trên "sân nhà" (do bị loại khỏi cuộc cạnh tranh trong thị trường lao động mở) phải biết tự mình rèn luyện, phấn đấu, "phải đi bằng chính trên đôi chân của mình". Muốn thành công trong môi trường cạnh tranh, NNLT tỉnh Hà Tĩnh phải có ý thức mở rộng kiến thức nghề nghiệp, nâng cao năng lực tư duy khoa học, độc lập, lao động sáng tạo, phát huy sáng kiến, áp dụng công nghệ mới, không ngừng phát triển kỹ năng nghề nghiệp... để hình thành một thế hệ làm chủ có tri thức, bản lĩnh, vững vàng hội nhập quốc tế. Muốn vậy, cần:

- Trang bị kiến thức về tình hình kinh tế, chính trị của địa phương, bối cảnh đất nước, thế giới; giúp NNLT tỉnh Hà Tĩnh hiểu rõ những cơ hội và thách thức của bản thân, từ đó họ có tư duy và có tâm thế sẵn sàng hội nhập, sẵn sàng cạnh tranh với lao động của nước ngoài, các tỉnh khác trong cả nước. Đồng thời, chuẩn bị cho họ sẵn sàng di chuyển đến thị trường lao động ở các nước khác để tìm kiếm cơ hội việc làm. Muốn vậy, NNLT tỉnh Hà Tĩnh xác định đúng đắn mục tiêu học tập, mục tiêu nghề nghiệp của mình trong tương lai; không ngừng tự học, tự rèn luyện, tự trang bị cho mình những kiến thức, khả năng, năng lực, kỹ năng cần thiết.

- Tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình tự rèn luyện, chủ động nâng cao trình độ, tiếp thu công nghệ mới, xây dựng tác phong công nghiệp ở NNLT tỉnh Hà Tĩnh bằng những hoạt động thực tiễn, bằng những sân chơi trí tuệ thiết thực và hoạt động vui chơi giải trí lành mạnh giúp họ trải nghiệm. Những hoạt động này sẽ làm cho quá trình rèn luyện của các bạn trẻ sâu sắc hơn, phong phú hơn. Ví dụ: "Cuộc vận động và

* Trưởng Đại học Hà Tĩnh

làm theo tấm gương đạo đức của Chủ tịch Hồ Chí Minh”, “Cuộc vận động rèn luyện những phẩm chất của thời đại”, xây dựng “hình mẫu thanh niên Việt Nam thời kì mới”, cuộc vận động “Thanh niên sống đẹp, sống có ích”... do Đảng phát động để tạo dư luận xã hội, sự đồng thuận xã hội làm dấy lên phong trào thi đua sôi nổi trong NNLT. Tăng cường giao lưu, học hỏi của NNLT tỉnh Hà Tĩnh với các địa phương khác trong cả nước và với bạn bè quốc tế tạo điều kiện để thế hệ trẻ được mở rộng kiến thức, tiếp biến tinh hoa văn hóa nhân loại. Tuyên dương, khuyến khích, có những đãi ngộ đặc biệt để kích thích tích cực, chủ động, sáng tạo của thế hệ trẻ tỉnh Hà Tĩnh hiện nay.

2. Lựa chọn ngành mũi nhọn của tỉnh để ưu tiên đầu tư cho đào tạo và bồi dưỡng NNLT

Khu vực kinh tế hiện đại mở ra cùng với cơ cấu khu vực kinh tế truyền thống cũng có biến đổi mạnh làm nảy sinh nhiều nghề mới cho Hà Tĩnh. Tuy nhiên, điều đó không có nghĩa là tỉnh phải đào tạo mọi ngành nghề, mọi cấp bậc cần thiết cho sự phát triển KT-XH của mình. Không tính bậc đại học, đào tạo nghề ở các bậc cao đẳng, trung học chuyên nghiệp cũng vậy, chỉ nên lựa chọn một số nghề cần trong khu vực truyền thống lẫn khu vực hiện đại, tập trung xây dựng một số cơ sở mạnh, làm nổi bật thương hiệu “Đào tạo nghề Hà Tĩnh”.

Như đã phân tích, tỉnh Hà Tĩnh trong tương lai sẽ trở thành trung tâm sản xuất gang thép lớn của cả nước. Do vậy, nhu cầu lao động cho khai mỏ, luyện, cán thép, cơ khí, điện và các ngành công nghiệp phụ trợ là rất lớn. Nhu cầu về các hoạt động dịch vụ cho sản xuất kinh doanh cũng như sinh hoạt của con người với những khu tập trung, hiện đại này như ngân hàng, bưu điện, giao thông vận tải, nhà ở, nhà hàng khách sạn... cũng sẽ tăng nhanh. Đó là những ngành nghề với Hà Tĩnh hiện nay được coi là “nóng”, cần có sự tập trung ưu tiên trong đào tạo đáp ứng cả số lượng và chất lượng cho NNLT. Với những ngành nghề khác, có thể giải quyết bằng cách gửi học sinh đi học nghề ở các tỉnh khác trong nước hoặc ngoài nước. Tỉnh Hà Tĩnh không nên phát triển mạng lưới các cơ sở dạy nghề theo cách “nghề nào chưa có trường, lớp đào tạo thì mở trường, lớp cho nghề đó”. Điều đó không chỉ tiết kiệm chi phí xã hội, mà còn bảo đảm cho NNLT của Hà Tĩnh dù học ở đâu cũng được học ở trường tốt nhất. Trong hoàn cảnh khó khăn hiện nay của tỉnh Hà Tĩnh, không nên đặt vấn đề tăng thêm ngân sách cho GD-ĐT mà có chính sách phân phối nguồn lực cho hợp lý. Trong quá trình này, đầu tư tập trung và đầu tư hiệu quả được coi là ưu tiên. Việc lựa chọn ngành mũi nhọn của tỉnh để ưu tiên đầu tư cho đào

tạo và bồi dưỡng NNLT giảm thiểu được việc đầu tư dàn trải và kém hiệu quả như hiện nay ở tỉnh Hà Tĩnh.

3. Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu về NNLT ở tỉnh Hà Tĩnh hiện nay

- *Mục tiêu và vai trò của giải pháp:* Xây dựng, triển khai, vận hành hệ thống cơ sở dữ liệu về NNLT ở tỉnh Hà Tĩnh hiện nay. Hệ thống cơ sở dữ liệu này sẽ đưa ra “bức tranh toàn cảnh” về thực trạng cũng như dự báo xu hướng phát triển của NNLT ở tỉnh Hà Tĩnh. Từ đó, chính quyền Tỉnh hoạch định các chiến lược, chính sách, chương trình, kế hoạch phát triển NNLT phù hợp với yêu cầu phát triển và các định hướng phát triển của tỉnh Hà Tĩnh. Đồng thời, hệ thống cơ sở dữ liệu này cũng có ý nghĩa vô cùng quan trọng để nâng cao hiệu quả GD-ĐT cho NNLT tỉnh Hà Tĩnh hiện nay; bởi vì nó cho phép các nhà quản lí giáo dục, các giảng viên, giáo viên phân loại được người học, trình độ nhận thức, tình trạng việc làm, sức khỏe, thu nhập, mức sống... để lựa chọn được nội dung, phương pháp truyền đạt phù hợp. Có cái nhìn tổng thể, toàn cảnh thì mới có được định hướng chiến lược rồi mới tiến tới có một hành động, giải pháp cụ thể đạt hiệu quả.

- *Nội dung của giải pháp:* Tiến hành điều tra về NNLT ở tỉnh Hà Tĩnh hiện nay. Việc điều tra cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các Sở trên địa bàn như: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở GD-ĐT, Sở Kế hoạch và Đầu tư, Tỉnh đoàn với Tổng cục Thống kê, để xây dựng phương án điều tra và nội dung của phiếu điều tra. Phiếu điều tra gồm 2 loại: *Dành cho NNLT đang tham gia lao động phát triển KT-XH* (sản xuất, quản lí, công chức nhà nước, làm dịch vụ) và *Dành cho NNLT tiềm năng, dự trữ* (lực lượng đang đi học: học sinh, sinh viên, những người trong độ tuổi 15-30 đang nhập ngũ hoặc đang thất nghiệp). Chỉ tiêu nội dung của phiếu điều tra gồm 2 nhóm: *Phản ánh về số lượng* (biểu diễn bằng con số) và *phản ánh về chất lượng* (biểu hiện bằng mức độ; các chỉ tiêu này phải được xác định để phản ánh năng lực, trình độ cũng như khả năng đáp ứng của NNLT ở tỉnh Hà Tĩnh với tình hình thực tế). Những thông tin mà phiếu điều tra cần thu thập về NNLT ở tỉnh Hà Tĩnh hiện nay bao gồm: độ tuổi, giới tính, nơi làm việc, công việc đang đảm nhận, trình độ văn hoá, ngoại ngữ, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, những yêu cầu về đào tạo, bồi dưỡng trong thời gian tới, mức thu nhập, điều kiện sinh hoạt, nguyện vọng. Cần làm rõ số người thất nghiệp thực, bỏ qua số đối tượng làm sai bản chất (tự bỏ việc, lạm dụng bảo hiểm thất nghiệp); tỉ lệ thất nghiệp phân theo đối tượng (mới ra nhập thị trường hay đã gia nhập một thời gian), chỉ tiêu thất nghiệp chia theo thời gian, khả năng có việc làm theo ngành

hay cơ sở đào tạo; số người nước ngoài làm việc tại Hà Tĩnh (chia theo quốc tịch, độ tuổi...); số người xuất khẩu lao động trở về sống tại tỉnh Hà Tĩnh. Phiếu điều tra được phát cho các trường học: trung học phổ thông, trung cấp, cao đẳng, đại học; các cơ quan nhà nước và doanh nghiệp, cơ sở kinh doanh trên địa bàn các huyện, xã trong tỉnh Hà Tĩnh. Để tăng độ chuẩn xác của thông tin cần thu thập, phải phát hành phiếu điều tra đến từng cá nhân có độ tuổi từ 15-30 trên địa bàn toàn tỉnh. Tùy vào từng đối tượng cụ thể để phát loại phiếu điều tra thích ứng.

Xây dựng phần mềm cập nhật và xử lý dữ liệu về NNLT ở tỉnh Hà Tĩnh hiện nay. Phần mềm này cần được thống nhất sử dụng chung để đảm bảo tính kết nối và tương thích giữa các thành phố, huyện, xã trong toàn tỉnh. Các bảng biểu phân tích đầu ra cũng cần được cân nhắc để phục vụ tốt yêu cầu quản lý và phát triển. Song song với các bảng biểu phân tích, các mẫu biểu báo cáo về tình hình biến động NNLT ở tỉnh Hà Tĩnh hiện nay cũng được thiết kế để phát hành và cập nhật (hàng tháng, quý, 6 tháng và năm) sau khi đã có được cơ sở dữ liệu ban đầu. Việc tổng kết đánh giá cần được tiến hành ngay sau khi vận hành thành công hệ thống cơ sở dữ liệu điện tử.

Ủy ban nhân dân các cấp trong tỉnh, Tổng cục Thống kê, Tổ chức Đoàn Thanh niên các cấp cấp kinh phí, tạo điều kiện thuận lợi cho cuộc điều tra; bố trí nhân lực chuyên trách vận hành hệ thống cơ sở dữ liệu về NNLT ở tỉnh Hà Tĩnh hiện nay. Đồng thời, cũng cần phải thấy được: hệ thống cơ sở dữ liệu giữ một vai trò hết sức quan trọng trong việc đánh giá số lượng, chất lượng, cơ cấu đào tạo của NNLT ở tỉnh Hà Tĩnh. Nó là “trợ thủ đắc lực” trong vấn đề nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả của bộ máy chính quyền Tỉnh về phát triển NNLT ở tỉnh Hà Tĩnh hiện nay. Bởi vì, chuỗi dữ liệu theo thời gian không chỉ dùng để đánh giá những biến động về số lượng, chất lượng, cơ cấu NNLT ở tỉnh Hà Tĩnh mà còn cho phép hoạch định các chiến lược, chính sách, chương trình, kế hoạch phát triển NNLT ở tỉnh Hà Tĩnh phù hợp với yêu cầu phát triển và các định hướng phát triển địa phương.

4. Gắn đào tạo với giới thiệu và giải quyết việc làm để tăng hiệu quả sử dụng nguồn lao động sau đào tạo

Thiếu sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp, không bám sát thông tin thị trường lao động, bỏ qua điều tra nhu cầu lao động của xã hội là các nguyên nhân chủ yếu dẫn đến tình trạng lao động sau khi tốt nghiệp không đáp ứng được nhu cầu của các nhà tuyển dụng, thậm chí các doanh nghiệp phải đào tạo lại từ đầu. Do đó, phải gắn đào tạo với giới thiệu và giải quyết việc làm yêu cầu bức thiết. Cụ thể:

- Khi xây dựng các chương trình, nội dung môn học, chúng tôi cho rằng, rất cần thiết phải dành thời gian cho học sinh, sinh viên được trao đổi trực tiếp với các doanh nghiệp; đem các doanh nghiệp và nguồn lao động (cả tiềm năng và hiện thực) sát lại gần nhau hơn. Qua đó, giúp các em định hướng được nghề nghiệp, hiểu được những gì mà các doanh nghiệp đang cần để trau dồi cho bản thân.

- Tăng cường nhiều hơn nữa những buổi đi tham quan các nhà máy xí nghiệp, các cơ sở sản xuất trên địa bàn tỉnh Hà Tĩnh để truyền cảm hứng cho người học, để NNLT Hà Tĩnh xác định được công việc phù hợp.

- Các doanh nghiệp tham gia sâu vào quá trình giảng dạy trong trường học: cử chuyên viên đến thuyết giảng trực tiếp để cung cấp tư liệu thực tế bổ ích cho NNLT, hỗ trợ vật chất, cấp học bổng, tuyển dụng trực tiếp tại các trường học.

- Chính quyền tỉnh Hà Tĩnh có chính sách hỗ trợ cho các doanh nghiệp trên địa bàn tự đào tạo và tuyển dụng lao động. Bởi vì, chỉ có doanh nghiệp mới thực sự hiểu được họ đang cần những gì và vòng quay “tuyển dụng - đào tạo - sử dụng” sẽ theo hệ thống liên hoàn tại doanh nghiệp là luôn hiệu quả hơn cả.

- Các trường học khi xây dựng các chương trình, đề án, cần kêu gọi và mời sự hợp tác từ các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh và các địa phương khác về: Góp ý kiến thảo luận vấn đề, tạo điều kiện để hiện thực hóa đề án.

5. Huy động vốn, đất đai, các chuyên gia, nhà khoa học có trình độ để quy hoạch, phát triển NNLT gắn với tăng cường xã hội hóa giáo dục, đa dạng hoá các hình thức đào tạo

Đa dạng hoá hình thức tổ chức đào tạo là tạo điều kiện thuận lợi cho mọi loại đối tượng có nhu cầu có thể được đào tạo. Ngoài những hình thức tổ chức đào tạo phổ biến hiện nay như chính quy tập trung, tại chức, chuyên tu, cần đặc biệt quan tâm đến các hình thức “truyền nghề”, “đào tạo gắn với chuyển giao công nghệ”, “đào tạo theo chương trình, dự án”. “Truyền nghề” giữa các nghệ nhân, các thợ lành nghề cho con cháu kế tiếp trong các làng nghề truyền thống là một hình thức đào tạo mang tính dân gian nhưng rất hiệu quả. Nhiều địa phương đã tìm cách chuyển hình thức đào tạo mang tính dân gian này thành đào tạo chính thức bằng cách tuyển chọn những thanh niên trẻ, yêu nghề, có năng khiếu, tổ chức thành lớp, mời các nghệ nhân đến giảng dạy, truyền nghề. Hình thức truyền nghề còn được áp dụng khá phổ biến trong các nhà máy, xí nghiệp, thậm chí cả trong các cơ quan công sở. Đó là sự hướng dẫn, kèm cặp của các thợ chính,

thợ bậc cao, những cán bộ quản lí, chuyên môn kĩ thuật lâu năm, nhiều kinh nghiệm cho thợ mới, thợ học việc, cán bộ, nhân viên mới vào nghề... Điều này góp phần khắc phục nhược điểm rất lớn và phổ biến trong công tác đào tạo ở nước ta là nặng tính lí thuyết mà yếu tính thực tiễn và kém khả năng thực hành. Do vậy, hình thức “truyền nghề” là một sự bổ sung rất quan trọng trong xây dựng nguồn nhân lực cho công nghiệp hóa.

Cần đa dạng hoá lực lượng xã hội tham gia đào tạo nghề. Trước hết, doanh nghiệp có một vai trò rất quan trọng trong dạy nghề. Là người trực tiếp sử dụng lao động, hơn ai hết, doanh nghiệp hiểu rõ phải đào tạo như thế nào mới có chất lượng và có sẵn phương tiện, điều kiện để làm việc này. Cần tiến tới một cơ chế định rõ trách nhiệm của doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo nghề. Về mặt nguyên tắc, các doanh nghiệp phải coi đào tạo nghề cũng là việc của mình. Do vậy, nếu doanh nghiệp sử dụng lao động do xã hội đào tạo nghề thì phải đóng góp một phần chi phí đào tạo cho xã hội, còn nếu doanh nghiệp tự đào tạo lấy thì sẽ được xã hội hỗ trợ một phần kinh phí. Đối với Hà Tĩnh, ở những dự án lớn có trình độ kĩ thuật, công nghệ hiện đại, các nhà đầu tư có tiềm năng, kinh nghiệm, nên khuyến khích họ tự tổ chức đào tạo nghề. Dù doanh nghiệp có tự tổ chức đào tạo nghề hay không, muốn đào tạo nghề có chất lượng ở Hà Tĩnh, hiệu quả phải tạo ra được sự gắn bó chặt chẽ giữa hệ thống các cơ sở đào tạo nghề với các doanh nghiệp, ở nhiều tỉnh thành đi đầu trong công nghiệp hóa, “Cái bắt tay” giữa doanh nghiệp với các cơ sở đào tạo diễn ra hết sức phong phú, đa dạng cho ta những bài học sinh động về vấn đề này.

Để có nguồn nhân lực chất lượng cao, không thể không có nguồn lực về tài chính. Vì vậy, cần đẩy mạnh xã hội hoá để tăng cường huy động các nguồn vốn cho phát triển nhân lực. Cụ thể: 1) Có cơ chế, chính sách để huy động các nguồn vốn của người dân đầu tư và đóng góp cho phát triển nhân lực bằng các hình thức như trực tiếp đầu tư xây dựng cơ sở GD-ĐT, cơ sở y tế, văn hoá, thể dục thể thao; góp vốn, mua công trái, hình thành các quỹ hỗ trợ phát triển nhân lực; 2) Cần quy định trách nhiệm của doanh nghiệp đối với sự phát triển nhân lực, tạo điều kiện thuận lợi và có cơ chế, chính sách mạnh để doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế tăng đầu tư phát triển nhân lực nói chung và đào tạo, bồi dưỡng, dạy nghề nói riêng; 3) Mở rộng các hình thức tín dụng ưu đãi cho các cơ sở GD-ĐT; cho học sinh, sinh viên học đại học, cao đẳng, học nghề, hỗ trợ người lao động học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ; 4) Có chính sách điều tiết

quy mô và cơ cấu đào tạo cho phù hợp với nhu cầu phát triển KT-XH, khắc phục tình trạng mất cân đối và lãng phí trong đào tạo.

Ngoài ra, cần đẩy mạnh và tạo cơ chế phù hợp để thu hút và sử dụng hiệu quả các nguồn vốn nước ngoài cho phát triển nhân lực (ODA); thu hút đầu tư trực tiếp (FDI) của nước ngoài cho phát triển nhân lực (đầu tư trực tiếp xây dựng các cơ sở GD-ĐT, bệnh viện, trung tâm thể thao...); sử dụng hiệu quả các nguồn tài trợ cho giáo dục.

Trên đây là một số những giải pháp mang tính định hướng, góp phần nâng cao hiệu quả GD-ĐT cho NNLT ở tỉnh Hà Tĩnh hiện nay, đảm bảo về chất lượng và số lượng cho phát triển KT-XH của địa phương. Trên cơ sở thương hiệu về truyền thống hiếu học, các chính sách phải chuyển thành thương hiệu về nguồn nhân lực có chất lượng. Truyền thống hiếu học mới chỉ là tiền đề, nền tảng, nguồn nhân lực mới là sản phẩm cụ thể để có thể cạnh tranh với các địa phương khác. Truyền thống hiếu học không có khả năng cạnh tranh thu hút nhà đầu tư, mà người lao động có trình độ, kĩ năng, kỉ luật mới có khả năng thu hút và giữ được các dự án có trình độ khoa học kĩ thuật, công nghệ cao. Các giải pháp cụ thể nêu trên muốn thực hiện có hiệu quả, cần sự vào cuộc quyết liệt của các cơ quan nhà nước ở tỉnh Hà Tĩnh từ cấp tỉnh cho đến cấp cơ sở. Các phong trào, chương trình hành động của ngành giáo dục Hà Tĩnh không thành công thì phải xem lại cơ chế, chính sách. Cơ chế, chính sách nếu không xoay chuyển được, phải xem lại thể chế, “như một chiếc xe chạy ì ạch thì phải kiểm tra, sửa chữa động cơ, chứ không phải loay hoay cái tiến mãi cái bánh xe”. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Trần Khánh Đức (2014). *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XXI*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- [2] Kiều Thế Việt. *Bài tham luận tại Hội thảo khoa học “Xây dựng luận cứ khoa học, thực tiễn và các giải pháp phát triển nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Hà Tĩnh đến năm 2015”*. Hà Tĩnh, tháng 5/2009.
- [3] Nguyễn Thanh (2002). *Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [4] Trần Văn Trung (2015). *Chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ vùng Tây bắc Việt Nam hiện nay*. Luận án tiến sĩ Quản lí hành chính công. Học viện Hành chính Quốc gia.
- [5] Ngô Quỳnh An (2004). *Một số vấn đề về phát triển nguồn nhân lực trẻ*. Tạp chí Kinh tế và Phát triển, số 87, tr 48-50.