

VAI TRÒ CỦA GIÁO DỤC - ĐÀO TẠO VỚI VIỆC NÂNG CAO NĂNG LỰC CHỦ THỂ TRONG HOẠT ĐỘNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH GIAO THÔNG VẬN TẢI

NGUYỄN THỊ HOA*

Ngày nhận bài: 12/05/2017; ngày sửa chữa: 14/05/2017; ngày duyệt đăng: 20/05/2017.

Abstract: Education and training plays the determining role in improving competence of agents in developing human resource for economics sectors. This is more important for transportation because this is one of key infrastructural sectors, has a great significance in socio-economic development and national defense. The article mentions the role of education in developing human resource for transportation in terms of enhancing competence and qualification of management staff, improving competence of teaching staff, raising conception of workers in contributing to development of transportation industry, etc.

Keywords: Education and training, competence of agents, human resource development, transportation industry.

1. Đặt vấn đề

Phát triển nguồn nhân lực ngành giao thông vận tải (GTVT) là quá trình biến đổi ngày càng hoàn thiện về nguồn nhân lực GTVT, với số lượng ngày càng đáp ứng yêu cầu, chất lượng ngày càng cao, cơ cấu ngày càng phù hợp do sự kết hợp tổng thể các hình thức, phương pháp, biện pháp, hoạt động của các chủ thể nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu phát triển của Ngành. Chủ thể trong hoạt động phát triển nguồn nhân lực GTVT được xét ở cả hai cấp độ là tổ chức và cá nhân. Chủ thể là tổ chức gồm: Các cơ quan quản lý nhà nước ở trung ương liên quan trực tiếp đến nguồn nhân lực ngành GTVT; các sở, ban, ngành ở địa phương liên quan; các tập đoàn, tổng công ti, công ti hoạt động trong lĩnh vực GTVT và các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực GTVT. Chủ thể là cá nhân gồm: đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý đứng đầu các tổ chức, những cá nhân trực tiếp tham gia các hoạt động phát triển nguồn nhân lực của ngành (công tác quy hoạch, tạo nguồn, giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ...) và những cá nhân người lao động trực tiếp trong những chuyên ngành GTVT (đường bộ, đường sắt, đường thủy nội địa, hàng hải, hàng không).

Năng lực chủ thể là một bộ phận cơ bản hình thành nên nhân tố chủ quan trong phát triển nguồn nhân lực ngành GTVT. Nó bao gồm các yếu tố cơ bản như: Năng lực quản lý, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, các kĩ năng nghề nghiệp... của các chủ thể trong hoạt động phát triển nguồn nhân lực ngành GTVT.

Có nhiều biện pháp để góp phần nâng cao năng lực chủ thể, từ đó phát huy vai trò nhân tố chủ quan trong phát triển nguồn nhân lực GTVT, như phát triển GD-ĐT, kích thích lợi ích, thực hành dân chủ..., trong đó, phát triển GD-ĐT là giải pháp cơ bản nhất.

2. Nội dung phát triển GD-ĐT nhằm nâng cao năng lực chủ thể trong hoạt động phát triển nguồn nhân lực GTVT

GD-ĐT là hoạt động tự giác có mục đích của các chủ thể nhằm tác động một cách có hệ thống đến sự phát triển tinh thần, thể chất, hình thành và bồi dưỡng nhân cách, phẩm chất và năng lực, chuyên môn nghề nghiệp của đối tượng, đáp ứng yêu cầu phát triển xã hội. GD-ĐT trực tiếp quyết định việc nâng cao trình độ học vấn, trình độ khoa học kĩ thuật, tổ chức quản lí, năng lực thực tiễn của người lao động; đồng thời, nó góp phần to lớn trong việc hình thành phẩm chất, đạo đức lối sống cao đẹp cho con người.

Bên cạnh việc tuyên truyền giáo dục về phẩm chất nhân cách, cụ thể là phẩm chất chính trị tư tưởng, đạo đức lối sống, muốn nâng cao việc phát huy vai trò nhân tố chủ quan trong phát triển nguồn nhân lực ngành GTVT, cần đặc biệt đẩy mạnh hoạt động GD-ĐT để tăng cường năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của các chủ thể.

2.1. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ, cán bộ quản lí (CBQL). Đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ, CBQL là lực lượng nòng cốt, tiên phong, nguồn nhân lực chất lượng cao trong hệ thống nguồn nhân lực GTVT. Để góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ này, cần thực hiện tốt các hoạt động cụ thể như sau:

- Liên kết với các đối tác có tiềm lực mạnh về khoa học và công nghệ trong nước và nước ngoài để triển khai các chương trình đào tạo, bồi dưỡng trong một số chuyên ngành GTVT ưu tiên để hình thành các nhóm, tập thể khoa học và công nghệ mạnh, có thể

* Trường Đại học Công nghệ Giao thông vận tải

tổ chức và tham gia các hoạt động khoa học và công nghệ trong lĩnh vực GTVT;

- Đẩy mạnh việc xây dựng và thực hiện các chương trình, dự án nghiên cứu thuộc lĩnh vực GTVT trong khuôn khổ các thỏa thuận song phương, đa phương, khu vực và quốc tế;

- Thu hút các chuyên gia, nhà khoa học và công nghệ Việt Nam ở nước ngoài, các chuyên gia, nhà khoa học nước ngoài tham gia vào các chương trình, dự án nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ, các chương trình đào tạo đại học và sau đại học các trường đại học, học viện và các viện nghiên cứu thuộc Bộ GTVT;

- Tạo điều kiện để cán bộ khoa học và công nghệ tham gia các chương trình, dự án nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ quốc tế, các tổ chức thuộc hệ thống Liên hợp quốc, APEC, ASEM, ASEAN, các hiệp hội chuyên ngành GTVT khu vực và quốc tế;

- Nâng cao trình độ ngoại ngữ cho cán bộ khoa học và công nghệ, CBQL, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế về khoa học và công nghệ.

- Đặc biệt, cần nâng cao nhận thức về vai trò, phương pháp xây dựng chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực đối với CBQL. Biện pháp này góp phần khắc phục hạn chế như: Việc xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực của ngành mới được xây dựng ở cấp Bộ theo yêu cầu của Chính phủ, hầu hết các sở GTVT, các doanh nghiệp không có quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực, nếu có chỉ là quy hoạch cán bộ chủ chốt, chưa phải quy hoạch mang tính chiến lược, dài hơi, tính đến các yếu tố tác động cũng như gắn với chiến lược phát triển lâu dài của đơn vị. Các đơn vị đào tạo mặc dù có nội dung kế hoạch về phát triển đội ngũ, song cũng không được xây dựng như một quy trình quy hoạch riêng biệt, mà chỉ là một nội dung trong chiến lược phát triển của nhà trường nói chung. Vì vậy, Bộ GTVT cần có sự chỉ đạo quyết liệt, phối hợp yêu cầu bắt buộc đối với các cơ quan quản lý nhà nước trực thuộc, các doanh nghiệp và các đơn vị trực thuộc và liên quan trong việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực, đảm bảo chất lượng, hiệu quả, khoa học.

Mặt khác, cần nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ đối với đội ngũ trực tiếp tham gia xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực. Đối với chủ thể xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực nói chung, kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực nói riêng, cần có một tầm nhìn khái quát, để thấy được xu hướng phát triển chung của ngành, các yếu tố khách quan và chủ quan tác động, cũng như phương pháp xây dựng chiến lược, quy hoạch, kế hoạch trong phát

triển nguồn nhân lực. Biện pháp này nhằm khắc phục hạn chế: Năng lực xây dựng quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của chủ thể cấp Bộ vẫn còn một số hạn chế, do đó, nội dung Quy hoạch chưa thể hiện đầy đủ tính đồng bộ trong nội dung của quá trình phát triển nguồn nhân lực, mới chỉ tập trung vào nội dung đào tạo, chưa chú trọng các nội dung về kích thích động lực, các giá trị văn hóa tinh thần...

Theo đó, cần đào tạo trong nước và ngoài nước các chuyên gia đầu ngành công tác trong các cơ quan hoạch định chính sách và các tổ chức khoa học - công nghệ, tham gia các tổ chức quốc tế về GTVT. Đào tạo cán bộ cơ sở có đủ kiến thức, kĩ năng và năng lực giải quyết tốt nhiệm vụ được giao trong đó, chủ yếu thông qua hình thức đào tạo tại chỗ. Đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng đội ngũ lãnh đạo, quản lí (đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lí hành chính nhà nước) theo từng cấp độ quản lí: xây dựng kế hoạch đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng cụ thể cho từng loại cán bộ, công chức và chuyên gia chính sách cho từng thời kì hàng năm và năm; tổ chức đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức các cấp từ Trung ương đến cấp địa phương; tổ chức gửi cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng kiến thức và kinh nghiệm ở nước ngoài. Khuyến khích, đào tạo đội ngũ CBQL, cán bộ kĩ thuật nâng cao trình độ ngoại ngữ, nhất là tiếng Anh, tin học và các kĩ năng quản lí, thực hành khác để tiếp cận, hội nhập vào khu vực và quốc tế. Đào tạo, bồi dưỡng doanh nhân, chuyên gia quản lí kinh tế, quản trị doanh nghiệp về các nội dung liên quan đến GTVT: lồng ghép các nội dung, thông tin về GTVT trong các chương trình, giáo trình đào tạo, bồi dưỡng cho các doanh nhân, chuyên gia quản trị kinh doanh; chú trọng đào tạo, bồi dưỡng đối với các doanh nhân, chuyên gia trong các tập đoàn kinh tế nhà nước, các Tổng công ty 90, 91. Tăng cường, đa dạng hóa các hình thức đào tạo, bồi dưỡng bao gồm đào tạo tập trung, đào tạo từ xa, đào tạo trực tuyến và đào tạo tại chỗ.

2.2. Nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lí ở các cơ sở đào tạo. Đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lí, bên cạnh các tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, cần tập trung đặc biệt nâng cao năng lực lãnh đạo quản lí, bao gồm: Tầm nhìn chiến lược; phân tích và dự báo; tập hợp đoàn kết cán bộ, giáo viên và nhân viên, xây dựng hệ thống văn bản quản lí; năng lực tổ chức và nhân sự; quản lí tài chính, cơ sở vật chất; xây dựng và tổ chức thực hiện các chương trình giáo dục; quản lí hoạt động đào tạo; tổ chức quản lí người học; quản lí hoạt động khoa học- công nghệ; quản lí hoạt

động đảm bảo chất lượng và đăng kí kiểm định; quản lí hoạt động hợp tác quốc tế; quản lí văn bằng, chứng chỉ; công tác tuyển sinh; trách nhiệm và quan hệ của nhà trường đối với gia đình, cộng đồng, xã hội... Đặc biệt, khi năng lực tự chủ của các nhà trường đang được yêu cầu thực hiện và đề cao như hiện nay, cùng với xu thế hội nhập ngày càng sâu rộng, yêu cầu về khả năng thực hành của người học, những tác động trực tiếp của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 thì cần đòi hỏi cao về năng lực chuyên môn của đội ngũ CBQL trong việc quản trị và lập kế hoạch tài chính, có nền tảng vững trong việc xây dựng và thực hiện chiến lược; có năng lực tương tác tốt, biết chia sẻ tầm nhìn và xây dựng sự đồng thuận với tất cả các bên liên quan, bao gồm nhà nước, doanh nghiệp, cựu sinh viên, giảng viên, sinh viên trong trường; có năng lực xuất sắc trong việc gây quỹ; có tầm nhìn đúng đắn trong việc xác định các chuyên ngành đào tạo phù hợp với xu thế phát triển mới...

2.3. Nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên. Đây là giải pháp rất quan trọng, trực tiếp để phát huy vai trò của GD-ĐT với nâng cao vai trò của nhân tố chủ quan trong việc phát triển nguồn nhân lực ngành GTVT trong thời kì mới. Đại hội XI nhấn mạnh: *"phát triển đội ngũ giáo viên và CBQL là khâu then chốt"* [1; tr 131]. Trong hệ thống giáo dục, ở tất cả các cấp học, bậc học, đội ngũ giảng viên là nguồn lực quan trọng nhất, là nhân tố quyết định sự thành bại của GD-ĐT, là lực lượng tiên phong trong đổi mới giáo dục.

- Nội dung đào tạo cần tập trung vào những vấn đề trọng tâm mà qua thực tế điều tra khảo sát cho thấy đang còn tồn tại, hạn chế của đội ngũ giảng viên, cụ thể như sau:

- Về kiến thức chuyên môn, kĩ thuật, tay nghề và các kiến thức bổ trợ: Cần bổ sung, cập nhật những kiến thức, kĩ năng thực hành áp dụng công nghệ mới trong lĩnh vực GTVT như: công nghệ đúc hẫng, lắp hẫng và căn chỉnh dây văng; công nghệ vật liệu bê tông nhựa rỗng; công nghệ cọc khoan nhồi; công nghệ cọc Shinso... (trong lĩnh vực xây dựng hạ tầng); thiết kế ô tô bằng công nghệ in 3D; kiểm tra, chẩn đoán lỗi bằng các thiết bị điện tử; kết nối các thiết bị điện tử; điều khiển bằng giọng nói... (trong lĩnh vực cơ khí); quản lí vận tải đa phương thức (trong lĩnh vực vận tải) và một số kiến thức, công nghệ khác cho đội ngũ giảng viên.

- Về năng lực giảng dạy: Cần bổ sung kiến thức, kĩ năng về thiết kế chương trình đào tạo; xây dựng đề cương; viết giáo trình, sách chuyên khảo; kĩ năng hướng dẫn thực hành; kĩ năng xử lí tình huống sư phạm; kĩ năng tổ chức cho sinh viên tham gia hoạt

động nhóm, thảo luận giải quyết vấn đề ... cho đội ngũ giảng viên để họ có đủ các năng lực cần thiết phục vụ giảng dạy có chất lượng.

- Về năng lực nghiên cứu khoa học: Cần bổ sung kiến thức, kĩ năng lựa chọn và sử dụng các phương pháp nghiên cứu; phân tích, tổng hợp, đánh giá các số liệu thu thập; viết báo cáo, sáng kiến khoa học; viết bài đăng báo và bài tham gia hội thảo và kĩ năng lực tổ chức, hướng dẫn sinh viên tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giảng viên.

- Về năng lực quản lí và phục vụ cộng đồng: Cần bổ sung kiến thức, kĩ năng tham gia quản lí khoa, tổ bộ môn; kĩ năng triển khai áp dụng kết quả nghiên cứu, công nghệ vào thực tiễn sản xuất và kĩ năng phổ biến kiến thức khoa học trong cộng đồng cho đội ngũ giảng viên của mỗi nhà trường.

- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng: Việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cần được tiến hành một cách thường xuyên và có kế hoạch cụ thể để đảm bảo tính ổn định và phát triển bền vững. Lựa chọn và tổ chức các hình thức đào tạo, bồi dưỡng thích hợp với từng nội dung, đối tượng để đảm bảo tính hiệu quả như:

- Đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ: Tổ chức các khóa tập huấn, bồi dưỡng ngắn hạn như phổ biến chiến lược phát triển của trường/ngành GTVT; tổ chức bồi dưỡng kiến thức khoa học giáo dục; tổ chức thao giảng, dự giờ, trao đổi kinh nghiệm; tổ chức hội thảo, sinh hoạt chuyên môn; bồi dưỡng phương pháp nghiên cứu khoa học; tổ chức các cuộc hội thảo khoa học, chia sẻ kinh nghiệm nghiên cứu khoa học; tổ chức tập huấn kĩ năng quản lí sinh viên, cố vấn học tập; tập huấn kĩ năng công tác đảng, đoàn thể cho đội ngũ giảng viên...

- Tăng cường cử những giảng viên trẻ, có khả năng học tập và nghiên cứu đi đào tạo, bồi dưỡng trong và ngoài nước: Cử giảng viên đi học thạc sĩ, tiến sĩ trong và ngoài nước; đào tạo, bồi dưỡng theo các chương trình, dự án; hoạt động thực tế tại các doanh nghiệp để nâng cao kĩ năng giảng dạy thực hành.

- Thường xuyên tổ chức các hoạt động tự đào tạo, bồi dưỡng: Tổ chức cho giảng viên có đủ năng lực tham gia các đề tài nghiên cứu khoa học, dự án cấp Bộ, cấp Nhà nước; tham gia viết giáo trình, sách chuyên khảo; tham gia biên soạn đề cương môn học; hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học; tham gia các hoạt động ứng dụng kết quả nghiên cứu và công nghệ vào sản xuất; tham gia các hoạt động phổ biến kiến thức cho cộng đồng...

- Kết hợp các hình thức đào tạo, bồi dưỡng:

- Đẩy mạnh các hoạt động cử giảng viên và CBQL đi tham quan, tập huấn, thực tập, giảng dạy ở nước ngoài, tham gia các hội thảo quốc gia, quốc tế, đồng

thời mời các chuyên gia quốc tế tham gia giảng dạy, nghiên cứu tại trường để họ có cơ hội được giao lưu, trao đổi kinh nghiệm, học thuật.

- Phối hợp với Viện Khoa học công nghệ GTVT và các Viện nghiên cứu trong ngành tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn về công nghệ mới cho đội ngũ giảng viên của các nhà trường.

- Phối hợp với các doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh trong ngành GTVT, đặc biệt là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, công nghệ mới và kĩ năng thực hành cho đội ngũ giảng viên; định kì cử giảng viên đi thực tế tại các doanh nghiệp sản xuất, đặc biệt là nhóm giảng viên trẻ, tạo điều kiện để họ tiếp thu công nghệ mới và kinh nghiệm thực tiễn về tổ chức và chỉ đạo sản xuất phục vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

- Kí kết hợp đồng nghiên cứu ứng dụng, chuyển giao công nghệ phục vụ sản xuất với các doanh nghiệp, các tổ chức xã hội để lấy nguồn tài trợ, đồng thời tạo điều kiện để giảng viên có cơ hội được tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ vào thực tiễn sản xuất.

- Hình thành cơ sở dữ liệu khoa học công nghệ, xuất bản nội san khoa học; đăng kí phát hành tạp chí khoa học thường niên của nhà trường, tạo điều kiện thuận lợi để giảng viên tham gia đăng tải các ấn phẩm khoa học.

- Khuyến khích giảng viên tự học để nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học và thường xuyên cập nhật kiến thức mới. Tự bồi dưỡng, tự học đóng vai trò chủ yếu quyết định trực tiếp đến việc nâng cao chất lượng những người làm công tác đào tạo nguồn nhân lực ở các trường đại học nước ta. Không ai có thể làm thay việc tự học, tự rèn luyện, tự tu dưỡng, phấn đấu của chính đội ngũ giảng viên. Để nêu cao tinh thần tự học, tự bồi dưỡng của đội ngũ giảng viên, cần tạo điều kiện giảng viên có tài liệu phong phú, kiểm tra, đánh giá kết quả tự bồi dưỡng, có chính sách khuyến khích hợp lí thành tích tự bồi dưỡng của họ. Việc bồi dưỡng giảng viên phải được tổ chức ngay tại các trường đại học. Muốn vậy, việc kiện toàn các tổ chức chuyên môn cả về cơ cấu, chất lượng, cả về nền nếp, nội dung sinh hoạt học thuật là vấn đề quan trọng; khuyến khích giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học và hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học.

- Tạo điều kiện thuận lợi để giảng viên tham gia sinh hoạt đảng, đoàn thể theo đúng Điều lệ của tổ chức; phân công giảng viên kiêm nhiệm công tác chủ nhiệm lớp, cố vấn học tập, liên hệ địa bàn và hướng dẫn sinh viên thực tập, phụ trách phòng thí nghiệm ...

- Chủ động hội nhập và nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng. Lựa chọn các trường

đại học của các nước phát triển như Nhật, Pháp, Đức... có kinh nghiệm và uy tín về đào tạo về thực hành ứng dụng để hợp tác quốc tế về đào tạo theo mô hình (3 - 2) hoặc (3- 1), 3 năm học trong nước, 2 hoặc 1 năm học ở nước ngoài; thực hiện trao đổi học thuật, nghiên cứu khoa học, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên.

Bên cạnh đó, để nâng cao chất lượng đội ngũ người thầy trong ngành GTVT, cần tiến hành điều tra, khảo sát, đánh giá đội ngũ giáo viên, giảng viên của các cơ sở đào tạo về GTVT để có kế hoạch đào tạo và tuyển dụng đáp ứng yêu cầu về số lượng, chất lượng và cơ cấu ngành đào tạo; tập trung đào tạo được một đội ngũ giáo viên đầu ngành; tăng số chỉ tiêu đào tạo cán bộ công tác trong ngành GTVT và số giảng viên về GTVT theo Quyết định số 322/QĐ-TTg ngày 19/4/2000 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án "Đào tạo cán bộ khoa học, kĩ thuật tại các cơ sở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước" (gọi tắt là Đề án 322) và Quyết định số 356/QĐ-TTg ngày 28/4/2005 của Thủ tướng Chính phủ về điều chỉnh Đề án 322; huy động các nhà khoa học, chuyên gia, CBQL ngành GTVT tham gia, cộng tác với các cơ sở đào tạo để đào tạo ở bậc đại học và sau đại học; thuê chuyên gia, mời các nhà khoa học có năng lực và uy tín trên thế giới trong lĩnh vực GTVT tham gia đào tạo giảng dạy tại Việt Nam.

Nói tóm lại, đẩy mạnh hoạt động GD-ĐT để nâng cao chất lượng của các chủ thể, bao gồm các chủ thể là CBQL nhà nước, các doanh nghiệp, đến các cơ sở đào tạo (đội ngũ quản lí giáo dục, giảng viên) là giải pháp hàng đầu, cơ bản nhằm góp phần nâng cao hiệu quả phát huy vai trò nhân tố chủ quan trong phát triển nguồn nhân lực ngành GTVT ở nước ta hiện nay.

2.4. GD-ĐT với việc nâng cao nhận thức và năng lực của người lao động, góp phần tham gia tích cực vào các hoạt động phát triển nguồn nhân lực GTVT. Người lao động trong lĩnh vực GTVT vừa là đối tượng, vừa là chủ thể. Với tư cách là đối tượng, họ chịu sự tác động trực tiếp của các chủ thể khác trong quá trình thực hiện nội dung, hình thức, biện pháp phát triển. Họ là đối tượng từ việc tuyển chọn, GD-ĐT, bồi dưỡng, bố trí, sắp xếp, sử dụng, quản lí, đến thực hiện chính sách, đãi ngộ. Với tư cách là chủ thể, họ là lực lượng trực tiếp tham gia xây dựng, phát triển mình. Đặc biệt, từng người và cả nguồn nhân lực phải tích cực, tự giác lao động sáng tạo, nhiệt tình và ý thức trách nhiệm cao trong thực hiện nhiệm vụ, phấn đấu để hoàn thiện bản thân, hoàn thành nhiệm vụ, lao động với năng suất, chất lượng, hiệu

(Xem tiếp trang 80)

cần phải hướng tới thu hút cả nguồn nhân lực chất lượng cao là người Việt ở nước ngoài và người nước ngoài. Có như vậy mới có thể thực hiện thành công sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế của tỉnh.

3. Kết luận và bàn luận

Trong những năm tới, trước yêu cầu phát triển KT-XH của tỉnh trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH, vấn đề phát triển NLTN Quảng Ngãi tiếp tục được đặt ra gay gắt đòi hỏi xã hội cần có những giải pháp đồng bộ để giải quyết. Việc phát triển NLTN Quảng Ngãi có phẩm chất, có năng lực chuyên môn và kĩ năng lao động, đủ bản lĩnh đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH trên địa bàn tỉnh cần phải có những giải pháp mang tính đồng bộ, dài hạn và cụ thể hóa trong từng giai đoạn thực hiện và những giải pháp đề xuất ở trên là những giải pháp cơ bản, bước đầu. Trong đó, *đẩy mạnh đổi mới GD-ĐT* là giải pháp giữ vị trí và vai trò quan trọng mang tính chiến lược nhằm hình thành lớp TN Quảng Ngãi trong sáng về đạo đức, trí tuệ về chuyên môn và bản lĩnh trước những biến động trong tình hình mới.

Các giải pháp trên không những có tác dụng trước mắt mà còn mang ý nghĩa cơ bản lâu dài, biến TN trở thành lực lượng chủ chốt, là động lực của sự nghiệp CNH, HĐH. Để thực hiện thành công các giải pháp này, cần phải có sự nỗ lực từ các cấp ủy Đảng, chính quyền trên địa bàn tỉnh để có sự chuyển biến từ nhận

thức đến hành động; sửa đổi và hoàn thiện cơ chế, chính sách. □

Tài liệu tham khảo

- [1] *Hồ Chí Minh toàn tập* (tập 4) (1995). NXB. Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [2] *Hồ Chí Minh toàn tập* (tập 10) (2002). NXB. Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [3] Đảng Cộng sản Việt Nam (2007). *Văn kiện Đảng Toàn tập, tập 52*. NXB. Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [4] Đảng Cộng sản Việt Nam (2011). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*. NXB. Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [5] UBND tỉnh Quảng Ngãi (2014). *Báo cáo kết quả thực hiện pháp luật, chính sách thanh niên và công tác thanh niên trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi* (108/BC-UBND ngày 17/6/2014).
- [6] UBND tỉnh Quảng Ngãi (2016). *Báo cáo sơ kết 05 năm thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2011-2020* (142/BC-UBND ngày 09/8/2016).
- [7] UBND tỉnh Quảng Ngãi (2017). *Báo cáo về công tác quản lý nhà nước về giáo dục, đào tạo giai đoạn 2011-2016 trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi* (61/BC-UBND ngày 14/3/2017).
- [8] Thủ tướng Chính phủ (2011). *Quyết định số 2474/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ, ngày 30/12/2011 Phê duyệt Chiến lược phát triển thanh niên Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020*.

Vai trò của giáo dục - đào tạo...

(Tiếp theo trang 76)

quả cao nhất; đồng thời phát huy vai trò “đầu tàu” đóng góp xứng đáng vào phát triển nguồn nhân lực ở địa phương, lĩnh vực, đơn vị và toàn xã hội. Vì vậy, để tham gia tích cực vào các hoạt động phát triển nguồn nhân lực của Ngành, bên cạnh việc giáo dục về nội dung phẩm chất nhân cách, đạo đức lối sống, người lao động cũng cần được giáo dục nhằm nâng cao tính tự giác, tự chủ, đặc biệt là năng lực tự học của người lao động. Họ cần phải là những người lao động đã qua đào tạo, có trình độ văn hoá lao động công nghiệp, có phẩm chất đạo đức, có tay nghề kĩ thuật cao, có năng lực sử dụng hiệu quả thông tin, thích ứng nhanh với sự phát triển của xã hội thông tin và xã hội quốc tế hoá, có lương tâm nghề nghiệp, có trách nhiệm đối với sản xuất làm ra, có tinh thần yêu nước và tự hào dân tộc, có ý chí vươn lên không cam chịu lạc hậu, đói nghèo, có sức khoẻ dẻo dai về thể chất và tinh thần để lao động trong điều kiện cạnh tranh dữ dội với các nền kinh tế ở trong khu vực và trên thế giới.

Như vậy, thực hiện tốt hoạt động phát triển GD-ĐT, biện pháp cơ bản và chủ đạo tăng cường chuyên môn nghiệp vụ cho các chủ thể trong phát triển nguồn nhân lực ngành GTVT, đó là đội ngũ CBQL nhà nước, đội ngũ quản lý và giảng viên ở các cơ sở đào tạo, quản lý doanh nghiệp, đội ngũ lao động..., đóng góp vào việc thực hiện chiến lược phát triển ngành GTVT đến năm 2020, tầm nhìn 2030. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2011). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [2] Bộ Giao thông vận tải (2011). *Đề án Quy hoạch phát triển nhân lực ngành giao thông vận tải giai đoạn 2011-2020*.
- [3] Lương Công Lý (2014). *Giáo dục - đào tạo với việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay*. LATS.
- [4] R.Herler (2006). *Quản lý sự thay đổi*. NXB Tổng hợp TP. Hồ Chí Minh.
- [5] Thái Văn Thành (2016). *Đổi mới quản lý cơ sở giáo dục trong bối cảnh hiện nay*. NXB Đại học Vinh.