

Giải pháp phát triển nguồn nhân lực cho các trung tâm đào tạo vận động viên bóng đá trẻ

PGS.TS. Nguyễn Danh Hoàng Việt; ThS. Nguyễn Thị Hồng Liên; ThS. Lưu Xuân Thái

TÓM TẮT:

Qua đánh giá thực trạng xác định còn nhiều nguyên nhân làm ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực tại các trung tâm đào tạo vận động viên bóng đá trẻ (VĐVBĐT). Căn cứ trên cơ sở pháp lý và thực tiễn đề tài đề xuất 8 giải pháp để thực hiện giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại các trung tâm đào tạo VĐVBĐT. Đồng thời, đánh giá thông qua phương pháp chuyên gia cho thấy các giải pháp có tính khả định nhất định, có thể áp dụng trong thực tiễn quản lý tại các trung tâm đào tạo VĐVBĐT ở Việt Nam.

Từ khóa: giải pháp, nguồn nhân lực, vận động viên, bóng đá trẻ, trung tâm...

ABSTRACT:

Through assessment of the situation, there are still many causes that affect human resource development at young football training centers. Based on the legal and practical basis, the thesis proposes 8 solutions to implement human resource development in young football training centers. At the same time, assessing through expert methods show that certain solutions are available, which can be applied in management practices at young football training centers in Vietnam.

Keywords: solutions, human resources, player, young football, center...

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Qua kết quả nghiên cứu cho thấy BĐ Việt Nam đã trải qua nhiều giai đoạn phát triển, kèm theo đó là những chương trình, kế hoạch, giải pháp được đề xuất triển khai trong thực tiễn, trong đó có nhiều giải pháp về phát triển nguồn nhân lực cho đào tạo BĐT tại các trung tâm đào tạo BĐ trên cả nước, điển hình như giải pháp phát triển nguồn nhân lực cho BĐ được xác định trong chiến lược phát triển BĐ Việt Nam đến năm 2020 ở trên. Tuy nhiên, những giải pháp phát triển nguồn nhân lực còn chưa thực sự mang lại hiệu quả trong thực tiễn như các giải pháp đã định hướng. Từ tính cấp thiết trên, chúng tôi tiến hành nghiên cứu

"Giải pháp phát triển nguồn nhân lực cho các Trung tâm đào tạo vận động viên bóng đá trẻ".

Quá trình nghiên cứu sử dụng các phương pháp nghiên cứu thường quy sau: quan sát sơ phạm; phỏng vấn; toán học thống kê...

2. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

2.1. Xác định nguyên nhân các giải pháp phát triển nguồn nhân lực chưa có hiệu quả trong thực tiễn

Qua đánh giá thực tiễn các giải pháp phát triển nguồn nhân lực hiện có tại các trung tâm đào tạo

Bảng 1. Kết quả phỏng vấn nguyên nhân các giải pháp phát triển nguồn nhân lực chưa có hiệu quả trong thực tiễn (Chiến lược phát triển BĐ) (n = 28)

TT	Nguyên nhân	Kết quả phỏng vấn				X ²	p
		Đồng ý		Không đồng ý			
		m _i	%	m _i	%		
1	Nội dung giải pháp chung chung, chưa cụ thể	38	79.2	10	20.8	16.3	<0.001
2	Phân loại các đối tượng, thành phần của nguồn nhân lực đào tạo BĐ chưa cụ thể	43	89.6	5	10.4	30.1	<0.001
3	Các giải pháp chưa xác định rõ những tiêu chuẩn, tiêu chí cho từng đối tượng của nguồn nhân lực BĐ	40	83.3	8	16.7	21.3	<0.001
4	Chưa xây dựng các phương án đào tạo nguồn nhân lực cho BĐ	39	81.3	9	18.8	18.8	<0.001
5	Hợp tác quốc tế về đào tạo nguồn nhân lực BĐ chưa được đề cập	46	95.8	2	4.2	40.3	<0.001
6	Giải pháp chưa xác định kế hoạch, lộ trình thực hiện giải pháp, đồng thời chưa nêu cách thức, tổ chức thực hiện giải pháp	28	58.3	20	41.7	1.3	<0.05
7	Các nguyên nhân khác: không có kinh phí...	30	62.5	18	37.5	3.0	<0.05

VĐVBĐT chưa thực sự hiệu quả. Từ đó, cần thiết phải tìm hiểu những nguyên nhân dẫn đến những giải pháp này chưa đạt hiệu quả trong thực tiễn. Kết quả được trình bày tại bảng 1.

Kết quả bảng 1 cho thấy, có nhiều nguyên nhân dẫn đến các giải pháp phát triển nguồn nhân lực BĐ không được triển khai trong thực tiễn. Các ý kiến tập trung nhiều ở những nguyên nhân do: nội dung giải pháp chung chung, chưa cụ thể; phân loại các đối tượng, thành phần của nguồn nhân lực đào tạo BĐ chưa cụ thể; các giải pháp chưa xác định rõ những tiêu chuẩn, tiêu chí cho từng đối tượng của nguồn nhân lực BĐ; chưa xây dựng các phương án đào tạo nguồn nhân lực cho BĐ; hợp tác quốc tế về đào tạo

nguồn nhân lực BĐ chưa được đề cập có sự khác biệt lớn ở kết quả phỏng vấn ở ngưỡng khác biệt $P < 0.001$. Một số nguyên nhân do: giải pháp chưa xác định kế hoạch, lộ trình thực hiện giải pháp, đồng thời chưa nêu cách thức, tổ chức thực hiện giải pháp; các nguyên nhân khác: không có kinh phí... không có sự khác biệt sau khi phỏng vấn với $p > 0.05$.

2.2. Xây dựng giải pháp phát triển nguồn nhân lực cho các trung tâm đào tạo VĐVBĐT

Trên cơ sở xác định các nguyên nhân ở trên, đề tài tiến hành đề xuất một số giải pháp để phát triển nguồn nhân lực tại các trung tâm đào tạo BĐT ở Việt Nam (bảng 2).

Bảng 2. Xây dựng nội dung giải pháp phát triển nguồn nhân lực cho các trung tâm đào tạo VĐVBĐT

TT	Tên giải pháp	Mục đích	Nội dung giải pháp	Tổ chức thực hiện giải pháp
1	Nâng cao chất lượng, hiệu quả xây dựng nhiệm vụ cho đội ngũ nguồn nhân lực các trung tâm đào tạo VĐVBĐT, đáp ứng yêu cầu thời kỳ Công nghiệp hóa - Hiện đại hóa (CNH-HĐH), cũng như đáp ứng xu thế phát triển của BĐ hiện đại.	Xác định đội ngũ nguồn nhân lực là nòng cốt để phát triển BĐ tại Việt Nam vươn tầm châu lục và thế giới.	Tăng số lượng và chuẩn hóa trình độ đội ngũ nhân lực BĐVN theo quy định của FIFA và AFC. Chú trọng đội ngũ chuyên gia về ứng dụng KHCN cho đào tạo phát triển BĐ trẻ	- Liên đoàn BĐVN; tổng cục TDTT có trách nhiệm xây dựng, kiểm tra đánh giá các nhiệm vụ đã xác định trong mỗi giai đoạn
2	Nâng cao năng lực, hiệu quả lãnh đạo, chỉ đạo của tổ chức Liên đoàn, quản lý nhà nước các cấp đối với hoạt động phát triển BĐ.	Xây dựng hệ thống quản lý BĐ chặt chẽ theo từng cấp quản lý về BĐ chuyên nghiệp và BĐ phong trào		
3	Xác định cụ thể các thành phần của nguồn nhân lực cho các trung tâm đào tạo VĐVBĐT, trong đó quy định rõ tiêu chuẩn, nhiệm vụ của từng đối tượng thành phần nguồn nhân lực BĐ; giao mục tiêu, chỉ tiêu cụ thể theo từng giai đoạn và chia nhỏ nhiệm vụ thực hiện của mỗi giai đoạn cùng với đó là phân định trách nhiệm thực hiện. Chia đều trách nhiệm thực hiện cho các đơn vị, không chỉ tập trung vào 1 đơn vị phải chịu trách nhiệm.	Phân định rõ nhiệm vụ của từng đối tượng trong nguồn nhân lực phát triển BĐ nhằm đảm bảo thực hiện hiệu quả triển khai trong thực tiễn.	<p>* <u>Đối với lực lượng VĐV</u>: tăng số lượng VĐVBĐT tại các trung tâm huấn luyện, đào tạo BĐ trẻ. Xây dựng lực lượng VĐV kế cận dồi dào vững chắc, tạo sự cạnh tranh lành mạnh, công bằng trong các VĐV; xác định mục tiêu cho mỗi VĐV; Giáo dục phẩm chất đạo đức, tinh thần chiến đấu, ý chí "không" với tiêu cực, bạo lực, sử dụng chất kích thích trong BĐ; trang bị kiến thức cho VĐV về kỹ thuật, chiến thuật, thể lực, luật...</p> <p>* <u>Đội ngũ HLV, trợ lý HLV</u>: tăng số lượng HLV tại các trung tâm huấn luyện, đào tạo BĐ trẻ. Các HLV, trợ lý HLV tự chuẩn hóa và nâng cao trình độ chuyên môn; đăng ký tham gia các khóa đào tạo nâng cao chuyên môn do VFF hoặc do AFC tổ chức. Đảm bảo đáp ứng công tác huấn luyện trong thời kỳ hội nhập quốc tế.</p> <p>* <u>Đội ngũ trong tài, giám sát</u>: tăng số lượng trọng tài, giám sát viên được FIFA công nhận; đăng ký tham gia các khóa đào tạo</p>	<p>- Liên đoàn BĐVN phối hợp với Liên đoàn BĐ Châu Á, Liên đoàn BĐ thế giới tổ chức nhiều khóa học đào tạo HLV, trọng tài, giám sát viên, bác sĩ thể thao...</p> <p>- Liên đoàn BĐVN phối hợp với địa phương, đơn vị đào tạo BĐ cùng thực hiện các nhiệm vụ đào tạo BĐ trẻ</p> <p>- Liên đoàn BĐVN xây dựng kế hoạch cụ thể, chi tiết về các lớp học hàng năm,</p>

			<p>nâng cao chuyên môn do VFF hoặc do AFC tổ chức; đảm bảo trình độ được tuyển chọn tham gia làm nhiệm vụ tại các giải thi đấu BĐ quốc tế lớn. Đảm bảo tư chất của người "cầm cân nảy mực" công minh, nói "không" với tiêu cực trong việc dàn xếp tỷ số cho các đội bóng thi đấu. Ban hành tiêu chuẩn và quản lý chặt chẽ việc đào tạo, sát hạch, cấp chứng chỉ trọng tài BĐ.</p> <p>* <u>Bác sĩ, y tá, chăm sóc viên</u>: tăng số lượng đội ngũ bác sĩ, y tá, chăm sóc viên theo từng đội tuyển. Đảm bảo chăm sóc hồi phục cho VĐV sau quá trình tập luyện thi đấu căng thẳng.</p>	<p>để HLV, trọng tài, giám sát viên...dễ dàng sắp xếp lịch huấn luyện công tác của đơn vị tham gia học tập nâng cao trình độ</p>
4	Mỗi đơn vị phải tự xác định rõ nhu cầu nguồn nhân lực cho từng trung tâm đào tạo VĐVBĐT trên cơ sở điều kiện thực tế về nguồn lực của đơn vị.	Xác định cụ thể nhu cầu về số lượng, trình độ phù hợp với đơn vị để không gây lãng phí	Xây dựng lộ trình thực hiện những kế hoạch thực hiện, phân rõ trách nhiệm của từng vị trí, nhiệm vụ	
5	Xác định nguồn nhân lực phát triển các trung tâm đào tạo VĐVBĐT là nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên của cấp ủy đảng, chính quyền các cấp và Liên đoàn BĐ. Chủ động xây dựng chương trình, kế hoạch phát triển BĐ cho các trung tâm đào tạo VĐVBĐT của từng địa phương; thể chế hóa các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về phát triển BĐ.	Đưa nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực BĐ là nhiệm vụ trọng tâm trong các kế hoạch hoạt động của từng đơn vị, địa phương đào tạo BĐ trẻ	Quá trình luân chuyển cán bộ, thôi đảm trách nhiệm vụ phải được bàn giao, chịu trách nhiệm về nhiệm vụ mới tiếp nhận	
6	Mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế về đào tạo nguồn nhân lực cho các trung tâm đào tạo VĐVBĐT, đáp ứng theo quy định của FIFA và AFC. Đồng thời xây dựng chương trình liên kết về các khóa đào tạo phát triển nguồn nhân lực cho BĐ được quốc tế công nhận. Ưu tiên xây dựng đề án, chương trình phát triển đào tạo nguồn nhân lực cho các trung tâm đào tạo VĐVBĐT.	Chuẩn hóa trình độ đội ngũ nguồn nhân lực của BĐ VN theo yêu cầu quốc tế		
7	Kiện toàn bộ máy, nhân sự, đổi mới phương thức hoạt động của Liên đoàn BĐ VN. Phát triển các Liên đoàn BĐ cấp tỉnh, thành phố và các tổ chức thành viên ở cấp quận, huyện.		Xây dựng mối quan hệ phối hợp, cộng đồng trách nhiệm giữa các cơ quan quản lý BĐ với các cơ quan truyền thông, diễn đàn của người hâm mộ BĐ để đẩy mạnh công tác tuyên truyền giáo dục, đấu tranh phòng, chống các hành vi tiêu cực trong BĐ.	

Để có những đánh giá khách quan, đề tài tiến hành phỏng vấn 17 chuyên gia, nhà quản lý đánh giá về những giải pháp đề tài đề xuất. Kết quả trình bày tại bảng 3.

Kết quả bảng 3 cho thấy, đánh giá mức độ khả thi

của các giải pháp phát triển nguồn nhân lực cho các trung tâm đào tạo VĐVBĐT do đề tài đề xuất có sự chênh lệch, trong đó có 3/8 giải pháp đánh giá không khả thi có tỷ lệ cao lớn hơn 50%, như sau:

- Giải pháp nâng cao chất lượng, hiệu quả xây

Bảng 3. Kết quả phỏng vấn về mức độ khả thi các giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại các trung tâm đào tạo VĐVBĐT (n = 17)

TT	Tên giải pháp	Kết quả						Thông số thống kê	
		Rất khả thi		Khả thi		Không khả thi		X ²	P
		n	%	n	%	n	%		
1	Nâng cao chất lượng, hiệu quả xây dựng nhiệm vụ cho đội ngũ nguồn nhân lực các trung tâm đào tạo VĐVBĐT, đáp ứng yêu cầu thời kỳ CNH-HĐH, cũng như đáp ứng xu thế phát triển của BĐ hiện đại.	3	17.6	10	58.8	4	23.5	5.06	>0.05
2	Nâng cao năng lực, hiệu quả lãnh đạo, chỉ đạo của tổ chức Liên đoàn, quản lý nhà nước các cấp đối với hoạt động phát triển BĐ.	5	29.4	11	64.7	1	5.9	8.94	<0.05
3	Xác định cụ thể các thành phần của nguồn nhân lực cho các trung tâm đào tạo VĐVBĐT, trong đó quy định rõ tiêu chuẩn, nhiệm vụ của từng đối tượng thành phần nguồn nhân lực BĐ; giao mục tiêu, chỉ tiêu cụ thể theo từng giai đoạn và chia nhỏ nhiệm vụ thực hiện của mỗi giai đoạn cùng với đó là phân định trách nhiệm thực hiện. Chia đều trách nhiệm thực hiện cho các đơn vị, không chỉ tập trung vào 1 đơn vị phải chịu trách nhiệm.	10	58.8	7	41.2	0	0.0	9.29	<0.01
4	Mỗi đơn vị phải tự xác định rõ nhu cầu nguồn nhân lực cho từng trung tâm đào tạo VĐVBĐT trên cơ sở điều kiện thực tế của đơn vị.	9	52.9	8	47.1	0	0.0	8.59	<0.05
5	Xác định cụ thể nguồn nhân lực phát triển các trung tâm đào tạo VĐVBĐT là nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên của cấp ủy đảng, chính quyền các cấp và Liên đoàn BĐ. Chủ động xây dựng chương trình, kế hoạch phát triển BĐ cho các Trung tâm đào tạo VĐVBĐT của từng địa phương; thể chế hóa các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về đào tạo phát triển nguồn nhân lực bóng đá tại Trung tâm đào tạo VĐVBĐT.	3	17.6	5	29.4	9	52.9	3.29	>0.05
6	Mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế về đào tạo nguồn nhân lực cho các trung tâm đào tạo VĐVBĐT, đáp ứng theo quy định của FIFA và AFC. Đồng thời xây dựng chương trình liên kết các khóa đào tạo phát triển nguồn nhân lực được quốc tế công nhận. Ưu tiên xây dựng đề án, chương trình phát triển đào tạo nguồn nhân lực cho các Trung tâm đào tạo VĐVBĐT.	2	11.8	6	35.3	9	52.9	4.35	>0.05
7	Kiện toàn bộ máy, nhân sự, đổi mới phương thức hoạt động của Liên đoàn BĐ VN. Phát triển các Liên đoàn BĐ cấp tỉnh, thành phố và các tổ chức thành viên ở cấp quận, huyện.	8	47.1	9	52.9	0	0.0	8.59	<0.05
8	Xây dựng nguồn ngân sách riêng biệt, theo từng giai đoạn để đào tạo nguồn nhân lực phát triển BĐ trẻ.	0	0.0	6	35.3	11	64.7	10.71	<0.01

dựng nhiệm vụ cho đội ngũ nguồn nhân lực cho các trung tâm đào tạo VĐVBĐT đáp ứng được yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, cũng như đáp ứng được xu thế phát triển của BĐ hiện đại. Có mức đánh giá rất khả thi cao là 17.6%, mức khả thi có tỷ lệ cao nhất là 58.8%, không khả thi là 23.5%. So sánh bằng tham số thống kê không có sự khác biệt ý nghĩa thống kê với $p > 0.05$.

- Giải pháp nâng cao năng lực, hiệu quả lãnh đạo,

chỉ đạo của tổ chức Liên đoàn, quản lý nhà nước các cấp đối với phát triển các Trung tâm đào tạo VĐVBĐT. Có mức đánh giá rất khả thi là 29.4%, mức khả thi cao nhất là 64.7%, không khả thi là 8.94%. So sánh có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê với $p < 0.05$.

- Giải pháp xác định cụ thể các thành phần của nguồn nhân lực đào tạo cho các trung tâm đào tạo VĐVBĐT, trong đó quy định rõ tiêu chuẩn, nhiệm vụ

của từng đối tượng thành phần nguồn nhân lực BĐ; giao mục tiêu, chỉ tiêu cụ thể theo từng giai đoạn và chia nhỏ nhiệm vụ thực hiện của mỗi giai đoạn cùng với đó là phân định trách nhiệm thực hiện. Chia đều trách nhiệm thực hiện cho các đơn vị, không chỉ tập trung vào một đơn vị phải chịu trách nhiệm. Có mức đánh giá rất khả thi cao là 58.8%, mức khả thi là 41.2%, không có đánh giá không khả thi 0.0%. So sánh có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê với $p < 0.01$.

- Giải pháp mỗi đơn vị phải tự xác định rõ nhu cầu nguồn nhân lực trên cơ sở điều kiện thực tế về nguồn lực của đơn vị. Có mức đánh giá rất khả thi cao là 52.9%, mức khả thi là 41.7%, không có đánh giá không khả thi 0.0%. So sánh có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê với $p < 0.05$.

- Giải pháp xác định nguồn nhân lực phát triển BĐ trẻ là nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên của cấp ủy đảng, chính quyền các cấp và LĐ BĐ. Chủ động xây dựng chương trình, kế hoạch phát triển BĐ từng địa phương; thể chế hóa các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về phát triển BĐ. Có mức đánh giá rất khả thi và khả thi có tỷ lệ thấp lần lượt 17.6%, 29.4%. Ngược lại mức không khả thi cao là 52.9%. So sánh tham số thống kê không có sự khác biệt ý nghĩa thống kê với $p > 0.05$.

- Giải pháp mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế về đào tạo nguồn nhân lực cho các trung tâm đào tạo VĐVBĐT đáp ứng theo quy định của FIFA và AFC. Đồng thời xây dựng chương trình liên kết về các khóa đào tạo phát triển nguồn nhân lực cho BĐ được quốc tế công nhận. Ưu tiên xây dựng đề án, chương trình phát triển đào tạo nguồn nhân lực cho BĐ trẻ. Có mức đánh giá rất khả thi và khả thi có tỷ lệ thấp lần lượt 11.8%, 35.3%. Ngược lại mức không khả thi cao là 52.9%. So sánh tham số thống kê không có sự khác biệt ý nghĩa thống kê với $p > 0.05$.

- Giải pháp kiện toàn bộ máy, nhân sự, đổi mới phương thức hoạt động của Liên đoàn BĐ VN. Phát

triển các LĐ BĐ cấp tỉnh, thành phố và các tổ chức thành viên ở cấp quận, huyện. Có mức đánh giá rất khả thi cao là 47.1%, mức khả thi là 52.9%, không có đánh giá không khả thi 0.0%. So sánh có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê với $p < 0.05$.

- Giải pháp xây dựng nguồn ngân sách riêng biệt, theo từng giai đoạn để đào tạo nguồn nhân lực phát triển BĐ trẻ. Có mức đánh giá rất khả thi và khả thi có tỷ lệ thấp lần lượt 0.0%, 35.3%. Ngược lại mức không khả thi rất cao là 64.7%. So sánh có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê với $p < 0.01$.

Như vậy, theo đánh giá của các chuyên gia có 3 giải pháp có mức đánh giá rất khả thi, và khả thi thấp (đánh giá khả thi không cao), 1 giải pháp (xây dựng nguồn ngân sách riêng biệt, theo từng giai đoạn để đào tạo nguồn nhân lực phát triển BĐ trẻ) là có sự khác biệt ý nghĩa thống kê ($p < 0.01$). Bàn luận về kết quả đánh giá này, các chuyên gia đều cho rằng các giải pháp xây dựng là đúng và cần thiết, tuy nhiên phát triển nguồn nhân lực bị phụ thuộc rất nhiều yếu tố, đặc biệt trong bóng đá, cho nên những giải pháp đề ra có thể đúng hướng nhưng mức độ khả thi trong thực tiễn sẽ khác nhau.

3. KẾT LUẬN

Xác định còn nhiều nguyên nhân dẫn đến thực hiện các giải pháp nguồn nhân lực hiện có chưa hiệu quả như: chưa xây dựng các phương án đào tạo nguồn nhân lực cho BĐ; hợp tác quốc tế về đào tạo nguồn nhân lực BĐ chưa được đề cập cụ thể...

Đề xuất được 8 giải pháp để phát triển nguồn nhân lực tại các Trung tâm đào tạo BĐT ở Việt Nam. Thông qua đánh giá bằng phương pháp chuyên gia, phần lớn các giải pháp đều được đánh giá từ mức độ khả thi đến rất khả thi. Tuy nhiên, còn một bộ phận chuyên gia cho rằng một số giải pháp của đề tài đề xuất có tính khả thi thấp trong điều kiện thực tế tại các Trung tâm đào tạo BĐT tại Việt Nam hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch (2013), *Chỉ thị số 97/CT-BVHTTDL ngày 13/5/2013 về việc tổ chức triển khai thực hiện "Chiến lược phát triển bóng đá Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030"*.
2. Liên đoàn bóng đá Việt Nam, Viện Khoa học TDTT (2004), *Chương trình huấn luyện bóng đá trẻ 11-18 tuổi*, Nxb TDTT.
3. Thủ tướng Chính phủ (2013), *Quyết định số 419/QĐ-TTg ngày 08/3/2013 về việc phê duyệt "Chiến lược phát triển bóng đá Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030"*.

Nguồn bài báo: bài báo được trích từ đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ của Viện Khoa học TDTT với tên: Thực trạng và giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động của các trung tâm đào tạo vận động viên bóng đá trẻ ở Việt Nam.

(Ngày Tòa soạn nhận được bài: 21/3/2019; ngày phản biện đánh giá: 12/4/2019; ngày chấp nhận đăng: 11/5/2019)