

**BỘ MÔN: QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC**

**TIỂU LUẬN**

**MÔN: NGUỒN NHÂN LỰC**

**Đề tài:**

*Đầu tư phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Việt Nam.*

# MỤC LỤC

<b>LỜI MỞ ĐẦU .....</b>	<b>3</b>
<b>Chương 1: Quan điểm và mục tiêu về nguồn nhân lực chất lượng cao trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực .....</b>	<b>4</b>
1.1. Quan điểm về nguồn nhân lực chất lượng cao .....	4
1.2. Mục tiêu nguồn nhân lực chất lượng cao trong chiến lược phát triển NNL.....	7
<b>Chương 2: Thực trạng đầu tư phát triển NNL chất lượng cao ở Việt Nam .....</b>	<b>10</b>
2.1. Thực trạng đầu tư phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam .....	10
2.2. Đánh giá kết quả và những vấn đề còn tồn tại trong đầu tư phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam .....	32
<b>Chương 3: Giải pháp thực hiện chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.....</b>	<b>36</b>
3.1. Các giải pháp từ phía nhà nước .....	36
3.2. Giải pháp đối với các cơ sở đào tạo.....	44
3.3. Đối với doanh nghiệp.....	46
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>52</b>
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>53</b>

## LỜI MỞ ĐẦU

Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao hoàn toàn không phải là một vấn đề mới mẻ trong chiến lược, chính sách của mọi quốc gia. Đã từ rất lâu không chỉ ở các nước phát triển mà cả ở nhiều nước đang phát triển người ta không chỉ nhận thức được tầm quan trọng được tầm quan trọng của việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao mà còn hiện thực hóa thành công các chiến lược, chính sách trên lĩnh vực này phục vụ cho các mục tiêu của quốc gia mình. Ở Châu Á, các nước như: Nhật Bản, Singapore, Hàn Quốc... từ lâu đã trở thành điển hình cho những thành công trong việc đào tạo, phát triển nguồn nhân lực của đất nước thành vốn con người, cột trụ vững chắc đưa nước họ cất cánh, gia nhập hàng ngũ các nước phát triển.

Đối với Việt Nam, ngay từ thời ngay từ thời phong kiến đã có không ít vị minh quân biết coi hiền tài là nguyên khí quốc gia, nguyên khí thịnh thì thế nước mạnh rồi lên cao, nguyên khí suy thì thế nước yếu rồi xuống thấp. Trong thời đại quốc tế hóa, toàn cầu hóa ngày nay, Đảng và Nhà Nước ta càng coi trọng vấn đề đào tạo và phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao, lấy đó làm quốc sách hàng đầu trong chiến lược quốc gia.

Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kì quá độ và chiến lược phát triển kinh tế của Đảng đã chỉ rõ: Con người là nguồn lực quan trọng nhất, là nguồn lực của mọi nguồn lực, quyết định sự hưng thịnh của đất nước. Nhằm đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Đại hội đại biểu lần thứ X của Đảng xác định một trong những nhiệm vụ chủ yếu của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội là: *“Phát triển mạnh khoa học và công nghệ, giáo dục và đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và phát triển kinh tế tri thức”*.

Để có cái nhìn tổng quan hơn về tình hình đào tạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, em thực hiện đề tài: ***“Đầu tư phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Việt Nam”***.

# **CHƯƠNG 1:**

## **QUAN ĐIỂM VÀ MỤC TIÊU VỀ NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC**

### **1.1. QUAN ĐIỂM VỀ NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO**

Quan điểm chỉ đạo thực hiện mục tiêu phát triển nhân lực chất lượng cao của nước ta thời kỳ 2011-2020:

Phát triển nhân lực chất lượng cao trên cơ sở Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội thời kỳ 2011-2020 phát huy vai trò quyết định của yếu tố con người, phát triển nhân lực là khâu đột phá để thực hiện thành công Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội.

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải dựa trên nhu cầu nhân lực của các ngành, các địa phương. Do đó, phải tiến hành quy hoạch phát triển nhân lực của các ngành và các địa phương thời kỳ 2011-2020, tạo cơ sở để đảm bảo cân đối nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội các địa phương và đất nước.

Phát triển nhân lực chất lượng cao toàn diện, gồm những yếu tố thể lực, tri thức, kỹ năng, hành vi và ý thức chính trị, xã hội theo yêu cầu phát triển toàn diện con người và phát triển đất nước bền vững. Phát triển nhân lực phải có trọng tâm, trọng điểm, chú trọng phát triển nhân tài, xây dựng đội ngũ chuyên gia đầu ngành. Trong từng thời kỳ nhất định, theo yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong nước và đặc điểm bối cảnh quốc tế, phải tập trung giải quyết những vấn đề cốt yếu có tác động quyết định đến sự phát triển nhân lực và phát triển kinh tế - xã hội.

Phương thức nhân lực Việt Nam phải đảm bảo tính thời đại. Trình độ kiến thức, kỹ năng làm việc của nhân lực Việt Nam phải tiếp cận trình độ các nước tiên tiến ở khu vực, một số mặt tiếp cận trình độ các nước tiên tiến trên thế giới.

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải kết hợp hài hòa đảm bảo công bằng và lợi ích quốc gia với sử dụng cơ chế và những công cụ của kinh tế

thị trường trong phát triển và sử dụng nhân lực. Đặc biệt, phải chuyển nhanh hệ thống đào tạo nhân lực sang hoạt động theo cơ chế đào tạo theo nhu cầu của xã hội và thị trường lao động, nhất là các ngành trọng điểm.

Phát triển nhân lực chất lượng cao là sự nghiệp, là trách nhiệm của toàn xã hội. Đẩy mạnh xã hội hóa các lĩnh vực giáo dục, y tế, văn hóa và thể dục, thể thao. Nhà nước thực hiện chức năng quản lý vĩ mô, định hướng, dẫn dắt bằng hệ thống khung khổ pháp lý và chính sách khuyến khích phát triển nhân lực, thực hiện các chương trình phổ cập giáo dục bắt buộc, hỗ trợ bồi dưỡng phát triển nhân tài và thực hiện công bằng xã hội trong phát triển nhân lực, hỗ trợ phát triển các nhóm nhân lực đặc thù, nhất là đối với những đối tượng chính sách xã hội, đồng bào dân tộc thiểu số, các nhóm dân cư dễ bị tổn thương (người tàn tật, người nghèo, cận nghèo, nông dân chuyển đổi việc làm ...). Mỗi công dân, mỗi tổ chức kinh tế, xã hội có trách nhiệm tham gia tích cực vào phát triển nhân lực. Thu hút doanh nghiệp tham gia mạnh vào phát triển nhân lực chất lượng cao.

Tăng cường và mở rộng hợp tác quốc tế để phát triển nhân lực chất lượng cao, trong đó tập trung ưu tiên xây dựng các cơ sở đào tạo đạt trình độ quốc tế và đào tạo đội ngũ chuyên gia đầu ngành, các nhóm nhân lực trình độ cao trong các ngành trọng điểm đạt trình độ của các nước tiên tiến.

### **1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao**

Tùy vào cách tiếp cận, có thể có những định nghĩa khác nhau về nguồn nhân lực chất lượng cao. Nguồn nhân lực chất lượng cao bao gồm những lao động đã qua đào tạo, được cấp bằng, chứng chỉ của các bậc đào tạo và có khả năng đáp ứng nhu cầu phức tạp của công việc ứng ứng với trình độ được đào tạo. Từ đó tạo ra năng suất và hiệu quả trong công việc, có những đóng góp đáng kể cho sự tăng trưởng và phát triển của mỗi đơn vị nói riêng và toàn xã hội nói chung.

Để làm rõ hơn khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao, cũng như dễ dàng hơn trong việc thống kê, phân tích và đánh giá lực lượng lao động này cần thiết phải xây dựng những tiêu chí xác định nguồn nhân lực chất lượng cao ở mức độ cụ thể hơn.

### **1.1.2. Các tiêu chí xác định nguồn nhân lực chất lượng cao**

Trên phương diện tổng thể, các tiêu chí xác định nguồn nhân lực chất lượng cao bao gồm các nội dung sau:

Thứ nhất, nguồn nhân lực chất lượng cao là lực lượng lao động có đạo đức nghề nghiệp, đó là lòng yêu nghề, say mê với công việc, có tính kỷ luật và có trách nhiệm với công việc. Cao hơn cả đạo đức nghề nghiệp còn thể hiện ở mong muốn đóng góp tài năng, công sức của mình vào sự phát triển chung của dân tộc. Đây được gọi là tiêu chí nền tảng trong xây dựng những tiêu chí xác định nguồn nhân lực chất lượng cao.

Thứ hai, nguồn nhân lực chất lượng cao là lực lượng lao động có khả năng thích ứng công nghệ mới và linh hoạt cao trong công việc chuyên môn. Tiêu chí này đòi hỏi nguồn nhân lực phải có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, để có khả năng thích ứng tốt với những công việc phức tạp và luôn thay đổi trong thời đại ngày nay. Điều này cũng có nghĩa là nguồn nhân lực chất lượng cao phải có bản lĩnh nghề nghiệp để không bị động trước những thay đổi nhanh chóng cả về nội dung và cách thức tiến hành công việc của thời đại toàn cầu hóa và nền kinh tế tri thức.

Thứ ba, nguồn nhân lực chất lượng cao là lực lượng lao động có khả năng sáng tạo trong công việc. Sáng tạo bao giờ cũng là động lực quan trọng thúc đẩy sự phát triển. Đặc biệt trong thời đại ngày nay, “Những gì là mới và sôi động của ngày hôm qua nhanh chóng trở thành cũ kỹ và tầm thường trong ngày hôm nay” (Tony Buzan 2006). Nếu không liên tục có những ý tưởng sáng tạo thì hoạt động của các tổ chức và suy rộng ra là của một dân tộc sẽ bị tê liệt.

Như vậy, với các tiêu chí trên, nguồn nhân lực chất lượng cao đặc biệt nhấn mạnh tới một lực lượng tinh túy nhất. Đó là những nhà lãnh đạo, những chủ doanh nghiệp và các nhà khoa học. Họ được gọi chung là nhân tài. Họ, trước hết phải là người có nhân cách, trí tuệ phát triển, có một số phẩm chất nổi bật mà rất ít người có, đồng thời phải là người giàu tính sáng tạo, có tư duy sáng tạo, giải quyết các công việc nhanh, chính xác, mang lại hiệu quả rất cao.

## **1.2. MỤC TIÊU NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC**

### **1.2.1. Mục tiêu tổng quát**

Mục tiêu tổng quát phát triển nhân lực chất lượng cao của Việt Nam thời kỳ 2011-2020 là đưa nhân lực Việt Nam trở thành nền tảng và lợi thế quan trọng nhất để phát triển bền vững đất nước, hội nhập quốc tế và ổn định xã hội, nâng trình độ năng lực cạnh tranh của nhân lực nước ta lên mức tương đương các nước tiên tiến trong khu vực, trong đó một số mặt tiếp cận trình độ các nước phát triển trên thế giới.

### **1.2.2. Mục tiêu cụ thể**

Nhân lực Việt Nam có thể lực tốt, tầm vóc cường tráng, phát triển toàn diện về trí tuệ, ý chí, năng lực và đạo đức, có năng lực tự học, tự đào tạo, năng động, chủ động, tự lực, sáng tạo, có tri thức và kỹ năng nghề nghiệp cao, có khả năng thích ứng và nhanh chóng tạo được thế chủ động trong môi trường sống và làm việc.

Nguồn nhân lực chất lượng cao quản lý hành chính nhà nước chuyên nghiệp đáp ứng những yêu cầu của Nhà nước pháp quyền XHCN trong thế giới hội nhập và biến đổi nhanh.

Xây dựng được đội ngũ nhân lực chất lượng cao về khoa học và công nghệ, đặc biệt là nhóm chuyên gia đầu ngành có trình độ chuyên môn - kỹ thuật tương đương các nước tiên tiến trong khu vực, có đủ năng lực nghiên cứu, tiếp nhận, chuyên giao và đề xuất những giải pháp khoa học, công nghệ, giải quyết về cơ bản những vấn đề phát triển của đất nước và hội nhập với các xu hướng phát triển khoa học tự nhiên, khoa học xã hội và công nghệ trên thế giới;

Xây dựng được đội ngũ doanh nhân, chuyên gia quản trị doanh nghiệp chuyên nghiệp, có bản lĩnh, thông thạo kinh doanh trong nước và quốc tế, đảm bảo các doanh nghiệp Việt Nam và nền kinh tế Việt Nam có năng lực cạnh tranh cao trong nền kinh tế thế giới.

Nhân lực Việt Nam hội đủ các yếu tố cần thiết về thái độ nghề nghiệp, có năng lực ứng xử, (đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, tác phong làm việc, kỷ luật

lao động, tinh thần hợp tác, tinh thần trách nhiệm, ý thức công dân ...) và tính năng động, tự lực cao, đáp ứng những yêu cầu đặt ra đối với người lao động trong xã hội công nghiệp.

Thông qua Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam thời kỳ 2011-2020, xây dựng nhân lực Việt Nam có cơ cấu trình độ, ngành nghề và vùng miền hợp lý. Cùng với việc tập trung phát triển nhân lực trình độ cao đạt trình độ quốc tế, tăng cường phát triển nhân lực các cấp trình độ đáp ứng yêu cầu phát triển của các vùng, miền, địa phương.

Xây dựng được xã hội học tập, đảm bảo cho tất cả các công dân Việt Nam có cơ hội bình đẳng trong học tập, đào tạo, thực hiện mục tiêu: Học để làm người Việt Nam trong thời kỳ hội nhập; học để có nghề, có việc làm hiệu quả; học để làm cho mình và người khác hạnh phúc; học để góp phần phát triển đất nước và nhân loại.

Xây dựng được hệ thống các cơ sở đào tạo nhân lực tiên tiến, hiện đại, đa dạng, cơ cấu ngành nghề đồng bộ, đa cấp, năng động, liên thông giữa các cấp và các ngành đào tạo trong nước và quốc tế, phân bố rộng khắp trên cả nước, góp phần hình thành xã hội học tập, đáp ứng nhu cầu học tập suốt đời của người dân.

### 1.2.3. Các chỉ tiêu cụ thể

Phân đầu đến năm 2020 đạt được một số chỉ tiêu chủ yếu phát triển nhân lực chất lượng cao như sau:

Bảng 1: Một số chỉ tiêu chủ yếu phát triển nhân lực thời kỳ 2011-2020

Chỉ tiêu	Năm 2010	Năm 2015	Năm 2020
I. Nâng cao trí lực và kỹ năng lao động			
1. Tỷ lệ lao động qua đào tạo (%)	40,0	55,0	70,0
2. Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề (%)	25,0	40,0	55,0
3. Số sinh viên đại học - cao đẳng trên 10.000 dân (sinh viên)	200	300	400
4. Số trường dạy nghề đạt đẳng cấp quốc tế (trường)	-	5	> 10



5. Số trường đại học xuất sắc trình độ quốc tế (trường)	-	-	> 4
6. Nhân lực có trình độ cao trong các lĩnh vực đột phá (người)			
- Quản lý nhà nước, hoạch định chính sách và luật quốc tế	15.000	18.000	20.000
- Giảng viên đại học, cao đẳng	77.500	100.000	160.000
- Khoa học - công nghệ	40.000	60.000	100.000
- Y tế, chăm sóc sức khỏe	60.000	70.000	80.000
- Tài chính - ngân hàng	70.000	100.000	120.000
- Công nghệ thông tin	180.000	350.000	550.000
II. Nâng cao thể lực nhân lực			
1. Tuổi thọ trung bình (năm)	73	74	75
2. Chiều cao trung bình thanh niên (mét)	> 1,61	> 1,63	> 1,65
3. Tỷ lệ suy dinh dưỡng trẻ em dưới 5 tuổi (%)	17,5	< 10,0	< 5,0

**CHƯƠNG 2:**  
**THỰC TRẠNG ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN**  
**NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO Ở VIỆT NAM**

**2.1. THỰC TRẠNG ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO Ở VIỆT NAM**

**2.1.1. Thực trạng đầu tư phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao**

**2.1.1.1. Quy mô vốn đầu tư qua các năm**

Bảng 2: Quy mô vốn đầu tư cho đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao

Năm	Tổng vốn nguồn nhân lực chất lượng cao trong GDP (%)	Tổng vốn cho nguồn nhân lực chất lượng cao (% so với tổng vốn đầu tư toàn xã hội)	Trong đó:		
			Vốn chi thường xuyên (% so với tổng vốn cho đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao)	Vốn chi chương trình MTQG (% so với tổng vốn đầu tư)	Chi đầu tư mới (% so với tổng chi về ĐT)
2002	3.0	15.0	71.6	4.8	23.5
2003	4.1	15.3	73.0	4.0	22.3
2004	4.2	15.6	71.0	4.0	24.9
2005	4.7	16.4	81.7	4.3	14.0
2006	4.9	17.1	79.8	4.3	16.7
2007	5.1	18.1	82.5	4.3	15.9
2008	5.6	18.4	77.6	5.4	17.5
2009	5.6	18.1	73.9	5.1	17.2
2010	5.9	19.2	72.2	8.9	17.2

Nguồn: Số liệu thống kê giáo dục: Vụ kế hoạch – Tài chính, Bộ GD&ĐT

Theo bảng 2 ta thấy: Tổng vốn đầu tư toàn xã hội hàng năm từ năm 2002-2004 là xấp xỉ nhau, vốn đầu tư toàn xã hội tăng giảm không rõ rệt giữa các năm đó. Đến năm 2005 trở đi nền kinh tế lại lấy được tốc độ tăng trưởng ổn định trở lại. Tuy nhiên, tổng vốn đầu tư cho ĐT NNL lại tăng lên khá đồng đều và ổn định qua các năm: 2007 nó đạt 18,1%, năm 2008 là 18,4% và cho đến năm 2010 là 19,2%. Điều này thể hiện sự quan tâm của Đảng, nhà nước và toàn xã hội trong vấn đề ĐTPT NNL. Nó cũng phản ánh một thực tế rằng: ngày nay tất cả các nước trên thế giới đều muốn đạt một sự tăng trưởng thật sự và bền vững nên họ đã quan tâm cho sự nghiệp ĐTPT NNL nhiều hơn.

Điều này cũng phản ánh một vấn đề thực tế là mấy năm gần đây vốn FDI vào nước ta có tăng hơn so với thời kỳ trước là do việc cân đối các nguồn vốn ưu tiên khác nhau giữa các lĩnh vực. Do đó tỷ lệ tăng tương đối có thể hiện nhưng không rõ nét.

### **2.1.1.2. Cơ cấu nguồn vốn đầu tư**

#### *a, Nguồn vốn đầu tư từ NSNN*

Bảng 3: Nguồn và cơ cấu chi NSNN đầu tư cho ĐT NNL thời kỳ 2003-2011

Năm	Chi cho ĐT NNL		Chi XD CB	Chi thường xuyên
	Tổng số (tỷ đồng)	So với tổng Chi NSNN (%)		
2003	4874	10,04	10,27	89,73
2004	6705	9,60	8,39	91,61
2005	8640	9,49	5,61	94,00
2006	9230	12,03	5,70	94,30
2007	9850	10,70	5,07	94,93
2008	10979	13,90	11,36	88,64
2009	11200	14,77	12,55	87,45
2010	13250	15,89	11,20	88,80
2011		18%		

Nguồn số liệu: Tạp chí “kinh tế và dự báo”

Bảng 4: Vốn đầu tư cho phát triển NNL thời kỳ 2005-2010

Đơn vị: 1000 tỷ đồng, giá năm 2005

	2005-2010	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Tổng số</b>	49,00	8,90	9,2	9,7	10,4	11,8
1. Vốn chương trình ĐT:	40	7,46	7,76	8,06	8,26	8,46
- Vốn NSNN	28,5	5,70	5,8	5,9	7	7,1
- Vốn tín dụng ĐTPT của nhà nước	3,2	1,2	1,2	1,2	1,3	1,3
- Vốn tự có của DNN	1,8	0,16	0,23	0,46	0,51	0,51
2. Các nguồn vốn khác:	19,00	3,44	3,94	4,14	4,22	5,34

Nguồn: Bộ GD-ĐT

Thời kỳ 2005-2010, Nhà nước đã đầu tư cho ĐT NNL trong 5 năm là 23150 tỷ đồng, chiếm 11,84% chi NSNN. Tốc độ chi cho ĐT NNL bình quân hàng năm khoảng 157,1% trong khi đó tốc độ chi cho NSNN khoảng 146%. Giai đoạn 2005-2010 so với 2000-2005 NSNN chi cho ĐT NNL tăng gấp 12,76 lần. Nguồn NSNN đầu tư cho ĐT NNL trong những năm tiếp theo 2008, 2009, 2010 theo bảng 3 lần lượt là: 10970 tỷ đồng cho đến 13250 tỷ đồng. NSNN chi cho ĐTPT NNL tăng dần qua các năm và phần % ĐTPT NNL chiếm trong tổng chi NSNN cũng tăng dần theo các năm từ 10,7% năm 2003; cho đến năm 2010 tăng lên đến 16%.

Thực trạng đã diễn ra và theo nghiên cứu vốn đầu tư của NSNN đã và sẽ phân bổ cho đầu tư phát triển NNL (ở bảng 4) ta thấy: tổng vốn đầu tư của NSNN cho ĐT NNL thời kỳ 2005-2010 là 28,5 nghìn tỷ đồng chiếm 13,3% tổng vốn đầu tư từ NSNN.

Tình hình đầu tư cho ĐT NNL thông qua một số năm để thấy được tình hình ĐT cho NNL:

Bảng 5: Nguồn vốn đầu tư của nhà nước và của người dân cho đào tạo nguồn nhân lực giai đoạn 2004 - 2010

Đơn vị: Tỷ đồng

<i>Chỉ tiêu</i>	<b>2004</b>	<b>2006</b>	<b>2008</b>	<b>2010</b>
GDP	441.646	5.5.762	715.307	973.791
Nguồn vốn cho đào tạo nguồn nhân lực	18.386	22.601	34.872	54.798
Tỷ trọng trong GDP (%)	4,2	4,2	4,9	5,6
Nguồn vốn của người dân cho đào tạo nguồn nhân lực	7.315	10.602	14.555	18.388
Tỷ trọng trong GDP (%)	1,7	2,0	2,0	1,9
Vốn Nhà nước và người dân cho ĐTNL	25.701	33.203	49.727	79.186
Tỷ trọng trong GDP (%)	5,8	6,2	6,9	7,5
Tỷ trọng vốn của dân/ tổng chi cho đào tạo nguồn nhân lực (%)	28,4	31,9	29,2	24,9

(Nguồn: - Niên giám thống kê 2010;

- Kết quả điều tra mức sống hộ gia đình các năm 2006, 2008, 2010)

- Thời kỳ 2004-2006 tỷ lệ đầu tư so với GDP ở mức trung bình 4,2%/năm.

- Thời kỳ 2006-2008 tỷ lệ đầu tư so với GDP cũng đạt mức trung bình nhưng có lớn hơn thời kỳ trước là 4,9%/năm.

- Đến năm 2011 đầu tư cho giáo dục từ NSNN sẽ đạt 18% tổng chi NSNN, so với GDP đạt trên 5,6%

- Từ năm 2006 đến đầu 2010 do tác động của cuộc khủng hoảng tài chính tiền tệ, tốc độ tăng trưởng kinh tế của nước ta giảm sút so với những năm trước. Nhà nước vẫn ổn định và tăng dần mức đầu tư cho ĐT NNL, so với GDP tỷ lệ đầu tư 10 năm từ 2000-2010 đã tăng gấp đôi. Tuy nhiên, mức đầu tư của nước ta còn thấp so với các nước phát triển trong khu vực và trên thế giới.

Hàng năm NSNN chi cho GD-ĐT bình quân 11,2\$/người dân tỷ lệ này là thấp hơn so với các nước trong khu vực.

Khoản viện trợ chính thức (ODA) là khoản có vai trò quan trọng đối với NSNN được phân bổ qua một số năm như sau:

Bảng 6: tổng số vốn ODA cấp cho ĐT NNL

(Đơn vị: nghìn \$)

Năm	2006	2007	2008	2009	2010
Tổng ODA (nghìn\$)	57427	37796	39650	43870	45990

Tổng vốn ODA cấp cho ĐTPT NNL là khá nhiều ở các năm và có xu hướng tăng dần qua các năm: năm 2006 là 57427 nghìn\$ đến năm 2008 lại giảm còn 39650 nghìn \$ , năm 2010 lại tăng 45990 nghìn \$. Nhờ có nguồn vốn này mà chúng ta thực hiện được nhiều chương trình ĐT NNL lớn.

*b, Vốn đầu tư từ ngoài nguồn NSNN:*

➤ Đóng góp của các doanh nghiệp, cơ quan có sử dụng lao động được đào tạo:

Các doanh nghiệp lớn có uy tín thường trích một phần lợi nhuận của doanh nghiệp để trao tặng cho những học sinh, sinh viên xuất sắc trong học tập thể hiện:

Theo bảng 4 ta thấy: vốn tự có của doanh nghiệp nhà nước cho giáo dục đào tạo trong thời kỳ 2005- 2010 là 1,3 nghìn tỷ đồng (đầu tư vào chương trình đầu tư ĐT NNL), thực tế trong cả 3 năm đều đạt gần 0,36 nghìn tỷ đồng, dự kiến trong 2 năm cũng đạt một tỷ lệ như vậy, vốn tự có của DNNN cho đầu tư ĐT NNL là thay đổi không nhiều.

Thực tế hiện nay ở Việt Nam việc thể hiện trách nhiệm đối với nhà nước của các công ty, cơ quan sử dụng lao động qua đào tạo là không đáng kể, các Doanh nghiệp và cơ quan này đã ỷ lại cho nhà nước, họ chỉ quan tâm đến lợi ích trước mắt mà không biết quan tâm đến lợi ích lâu dài. Đó cũng là lý do giải thích tình trạng kinh doanh chập giật, tạm bợ của các Doanh nghiệp Việt Nam, không có chiến lược kinh doanh lâu dài, không có mục đích lâu dài thì làm sao có được chỗ đứng bền vững trên thương trường ngày nay, đặc biệt khi quá trình mở cửa và toàn cầu hoá đang diễn ra trên quy mô toàn cầu.

Về vấn đề bức xúc trên các Doanh nghiệp Việt Nam thua hẳn các Doanh nghiệp nước ngoài. Đó là lý do giải thích tại sao tại các trường đại học người ta thường nhắc đến học bổng của công ty của Nhật Bản, Pháp, Canada,... Chính điều này nó sẽ làm tăng uy tín cho các công ty đó, tăng uy tín cho thương hiệu của công ty, quảng bá thương hiệu trên phạm vi toàn cầu, tạo niềm tin ở thị trường Việt Nam, khuyến khích trương lợi nhuận - tạo lập cơ sở hoạt động lâu dài vững chắc... các doanh nghiệp Việt Nam nên học tập ưu điểm này của các doanh nghiệp nước ngoài. Nếu điều này được áp dụng phổ biến ở Việt Nam thì nó sẽ đóng góp một phần không nhỏ vào quỹ phát triển ĐT NNL.

Hiện nay, phần lớn những người lao động có trình độ cao ở VN đều muốn làm việc cho công ty nước ngoài, cống hiến chất xám cho các công ty đó. Trong khi đó nhà nước đã phải bỏ rất nhiều tiền của và công sức để đào tạo đội ngũ cán bộ quý giá ấy nhưng lại không được sử dụng. Các tổ chức nước ngoài không mất công sức đào tạo thì lại được sử dụng. Đó là tình trạng “chảy máu chất xám” tại chỗ của nước ta, đó là chưa kể tình trạng nhà nước cấp học phí cho đi du học ở nước ngoài, sau khi đi học xong không chịu về nước phục vụ cho sự nghiệp phát triển của nước nhà. Đó cũng là một lý do giải thích tại sao nhà nước bỏ ra không ít nguồn lực cho ĐT NNL tại sao hiệu quả phát huy cho nền kinh tế lại không cao mà nhân tố lao động lại quyết định phần lớn đến hiệu quả sản xuất kinh doanh.

➤ Nguồn vốn hợp tác quốc tế trong lĩnh vực ĐT NNL:

Việt Nam ngày nay đã và đang mở rộng quan hệ hợp tác với nhiều nước trên nhiều lĩnh vực trong đó có ĐT NNL. So với nền giáo dục của nhiều nước trên thế giới thì nền giáo dục nước ta lạc hậu rất nhiều, đặc biệt là về cơ sở vật chất kỹ thuật như: điều kiện học tập còn lạc hậu thô sơ, học chưa đi đôi với hành, lý thuyết xa rời thực tiễn vì không được thực hành kịp thời và đúng bài bản, trình độ giáo viên không phải là thấp nhưng không có điều kiện để trau dồi kiến thức thực tiễn. Vì thế số lượng sinh viên tốt nghiệp ra trường không biết ứng dụng kiến thức lý thuyết vào thực tế rất nhiều, họ lại phải bỏ ra một nguồn lực nữa để đi đào tạo hoặc là làm công việc không đúng chuyên ngành mình đã

học. Như thế là đã tiêu tốn nguồn lực rất nhiều. Thực trạng như trên ở nước ta đang diễn ra rất nhiều, một tình trạng đáng báo động. Hợp tác quốc tế để học hỏi phương pháp đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, mặt khác trang thủ cơ hội để tìm kiếm nguồn lực nâng cao cơ sở vật chất kỹ cho ĐT NNL.

Thực tế trong những năm qua và hiện nay, chúng ta đã tạo ra môi trường khá thuận lợi để thu hút FDI vào lĩnh vực ĐT NNL. Có nhiều dự án đầu tư trực tiếp nước ngoài đã và đang triển khai ở nước ta, đem lại thành quả đáng kể trong lĩnh vực ĐTPN NNL. Kết quả đó được thể hiện ở bảng 7 và bảng 8:

Bảng 7: Đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) được cấp giấy phép 2008 - 2010 phân theo ngành kinh tế

Tiêu chí	Số dự án	Tổng vốn đăng ký (triệu USD)	Vốn pháp định (triệu USD)
Tổng	7421	75776,8	34291,0
ĐT NNL	64	97,4	56,5
Tỷ trọng	0,92%	0,39%	0,41%

Nguồn số liệu: Niên giám thống kê 2010

Bảng 8: Đầu tư FDI được cấp giấy phép năm 2010 phân theo ngành kinh tế

Tiêu chí	Số dự án	$\Sigma$ vốn đăng ký (triệu USD)	Vốn pháp định (triệu USD)
Tổng	948	1989,6	1033,3
ĐT NNL	20	9,7	5,5
Tỷ trọng	2,61%	0,75%	0,47%

Nguồn số liệu: Niên giám thống kê 2010

Theo bảng 7 ta thấy: thời kỳ 2008 - 2010 có tổng cộng 64 dự án đầu tư vào lĩnh vực ĐT NNL chiếm 0,92% tổng số dự án trên tất cả các lĩnh vực FDI. Nhưng chỉ riêng năm 2010 có 20 dự án FDI, chiếm 2,61% tổng dự án cả nước. Vậy là năm 2010 lượng FDI cao hơn hẳn nếu tính trung bình mỗi năm của thời kỳ 2008 - 2010. Điều đó cho chúng ta thấy các nhà đầu tư nước ngoài đã quan tâm đến lĩnh vực ĐT NNL hơn.



Vốn pháp định nước ta quy định trong lĩnh vực ĐT NNL thời kỳ 2008 - 2010 là 56,5 triệu USD chiếm 0,41% tổng vốn pháp định, trong khi đó tổng vốn đăng ký là 97,4 triệu USD tức là nhiều gần gấp đôi so với vốn pháp định, chiếm 0,39% tổng vốn đăng ký. Vậy vốn đăng ký vào ĐT NNL không phải là ít. Riêng năm 2010 thì tỷ lệ này lại càng nhiều hơn; 9,7 triệu USD vốn đăng ký chiếm 0,75%; 5,5 vốn pháp định chiếm 0,47%. Với đà như vậy thì triển vọng thu hút FDI vào lĩnh vực ĐT NNL vào các năm kế tiếp 2011, 2012,... có thể sẽ tăng cao hơn.

Ngoài các khoản FDI vào nước ta, nhà nước ta còn giành một khoản đầu tư lớn để đào tạo những người có năng lực đi du học ở nước ngoài. Hiện nay xu hướng đi du học ở nước ngoài rất nhiều. Khuynh hướng du học tự túc đang diễn ra nhiều ở nước ta hiện nay. Đây là hoạt động đáng khuyến khích vì nó giảm gánh nặng cho NSNN mà lại nâng cao được trình độ dân trí.

### 2.1.1.3. Cơ cấu vốn theo cấp học

Bảng 8: cơ cấu vốn đầu tư theo cấp học và trình độ đào tạo

Cấp học, trình độ đào tạo	2004		2006		2008		2010	
	Cơ cấu (%)	Nguồn vốn (tỷ đồng)	Cơ cấu (%)	Nguồn vốn (tỷ đồng)	Cơ cấu (%)	Nguồn vốn (tỷ đồng)	Cơ cấu (%)	Nguồn vốn (tỷ đồng)
Tổng vốn cho đào tạo nguồn nhân lực	100	19.505	100	22.601	100	34.872	100	54.798
<i>Trong đó:</i>								
- Mầm non	6,97	1.359	6,92	1.563	7,52	2.550	7,47	4.096
- Tiểu học	32,71	6.380	31,23	7.057	29,79	10.081	31,21	17.105
- THCS	20,31	3.962	21,11	4.770	21,32	7.230	21,59	11.833
- Trung học phổ thông	11,02	2.149	10,48	2.367	9,35	3.170	10,33	5.663
- Dạy nghề	3,29	641	3,23	729	3,41	1.258	3,43	1.879
- Trung cấp chuyên nghiệp	3,29	627	2,88	651	2,22	752	2,62	1.434
- Cao đẳng, đại học	9,22	1.3798	8,97	2.026	9,71	3.294	8,91	4.881
- Chi đào tạo khác	13,27	2.587	15,19	3.433	16,75	5.670	14,43	7.907

*Nguồn: Vụ KH – TC, Bộ GD & ĐT*

Theo bảng 8 ta thấy: quy mô vốn ĐTPT NNL từ năm 2004 đến năm 2010 tăng từ 19505 tỷ đồng lên đến 54798 tỷ đồng, cứ sau 2 năm thì quy mô vốn ĐTPT NNL tăng gấp đôi cho thấy tốc độ tăng của nguồn vốn này là khá cao. Điều này cũng thể hiện sự đầu tư mạnh mẽ vào NNL của nước ta và nó cũng là xu hướng tất yếu của sự phát triển bền vững hiện nay. Các cấp học từ mầm non, tiểu học, THCS đến cao đẳng, đại học đều tăng qua các năm thể hiện sự quan tâm ngày càng nhiều của người dân vào nền tri thức và nhu cầu học tập tăng cũng là nguyên nhân cơ cấu trường học tăng lên và nguồn vốn đầu tư cho các cấp học tăng để đáp ứng nhu cầu đó.

Bên cạnh đó, nếu tính theo tỉ lệ tương đối thì mức chi vốn đầu tư cho các cấp bậc ĐT không phải là thấp. Song nếu xét theo số tuyệt đối: kinh phí đầu tư cho đầu học sinh, sinh viên của nước ta hiện nay vào loại thấp của thế giới. Theo tính toán thì mức đầu tư năm 2008 cho học sinh ở nước ta như sau:

- Tiểu học: 22\$/ học sinh
- Trung học cơ sở: 40\$/ học sinh
- Trung học phổ thông: 45\$/ học sinh
- Trung học chuyên nghiệp: 326\$/ học sinh
- Dạy nghề: 367\$/ học sinh
- Đại học - cao đẳng: 587,5\$/ sinh viên

Tỷ lệ tuyệt đối vốn đầu tư giành cho các cấp bậc học tăng đồng biến theo sự gia tăng của cấp bậc học, tuy nhiên so với nhu cầu đào tạo thì tỷ lệ này còn thấp do quy mô tổng vốn đầu tư của nước ta còn thấp. Vì thế chất lượng đào tạo của các cấp bậc vẫn chưa cao.

#### ***2.1.1.4. Cơ cấu vốn theo nội dung đầu tư***

Nước ta đã đang và sẽ thực hiện nhiều chương trình nhằm phát triển sự nghiệp ĐT NNL như:

Chương trình phổ cập giáo dục tiểu học

Chương trình phổ cập PTCS (sau khi cải cách giáo dục ở cấp được hoàn thiện)

Chương trình phổ cập THCS vào năm 2012, tạo điều kiện phổ cập bậc trung học trong những năm tiếp theo.

Chương trình đào tạo học vấn tin học phổ thông

Chương trình ổn định mạng lưới, quy mô, tổ chức trường lớp, bậc PTCS tạo mọi điều kiện để hoàn thành cơ bản việc phổ cập các cấp học.

Chương trình chuẩn hoá tất cả các trường lớp, hoạt động dạy học, phương tiện giáo dục, đào tạo.

Chương trình bồi dưỡng giáo viên và nâng cấp các trường sư phạm.

Chương trình xã hội hoá giáo dục...

Để thực hiện được các chương trình trên, mỗi chương trình được cụ thể hoá bằng nhiều dự án khác nhau: Nhà nước đã vay vốn thực hiện 4 dự án lớn trong giáo dục:

Dự án phát triển giáo dục tiểu học: với vốn đầu tư gần 160 triệu USD vay vốn WB.

Dự án phát triển THCS: trên 140 triệu USD vay vốn ADB.

Dự án phát triển Đại học: trên 200 triệu USD vay vốn WB.

Dự án phát triển giáo dục dạy nghề : trên 200 triệu USD vay vốn ADB.

Trong các chương trình trên, chúng ta đặc biệt lưu ý đến “chương trình xã hội hoá GD-ĐT”: xã hội hoá GD-ĐT là con đường tạo thêm nguồn lực, nhất là nguồn tài chính để phát triển sự nghiệp GD-ĐT ở nước ta với chủ trương: Nhà nước tập trung đầu tư cho trường quốc lập, khuyến khích các nguồn đầu tư khác hỗ trợ cho các trường dân lập, bán công và hệ thống trường không chính quy khác, góp phần giải quyết khó khăn trong đời sống giáo viên, tăng thêm cơ sở vật chất thiết bị dạy và học. Để thực hiện được chương trình xã hội hoá GD-ĐT từ năm 2002 đến năm 2010 NSNN cho GD-ĐT đã tăng từ 12% lên 18% tăng bình quân 20,6%/ năm. Tốc độ tăng chi bình quân cho mỗi lĩnh vực đều cao hơn tốc độ tăng chi NSNN 14,3%. Vốn vay ODA cho đến cuối năm 2010 là 455,4 triệu USD và có 18 dự án với tổng số vốn 110,5 triệu USD cho ĐTPPT>NNL.

Để thực hiện được các chương trình trên, chúng ta phải cần rất nhiều vốn. Phát hành “công trái giáo dục” là một biện pháp hữu hiệu để huy động vốn, có ý

nghĩa lớn về xã hội, ưu việt cao về kinh. Mục đích của việc phát hành công trái GD là kêu gọi các tầng lớp dân cư, các doanh nghiệp lớn dành một phần vốn cùng với nhà nước đầu tư cho PT NNL.

## **2.1.2. Về quy mô và cơ cấu nguồn nhân lực**

### **2.1.2.1. Trình độ đào tạo, độ tuổi**

Lực lượng lao động có tốc độ tăng trưởng trung bình khoảng 3,5%/năm và tăng dần qua các năm. Năm 2010 - 2011 tổng nguồn nhân lực (bao gồm những người trong độ tuổi lao động và những người ngoài độ tuổi lao động vẫn có khả năng lao động) theo số liệu thống kê có 5.221.890 người chiếm tỷ lệ 70,6% dân số.

Lực lượng lao động từ 20 tuổi đến 45 tuổi chiếm 65,81% trong các nhóm tuổi tham gia lao động, nhóm tuổi 20-24 chiếm cao nhất 16,7%, nhóm tuổi 25-29 chiếm 15,18%, nhóm tuổi 30-34 chiếm 17,58%.

Lực lượng lao động Nữ chiếm tỷ lệ 52,41% tổng số lao động, tỷ lệ lao động Nữ trong các nhóm tuổi luôn cao hơn tỷ lệ lao động Nam.

Trình độ học vấn nguồn nhân lực và dân số tốt nghiệp trung học phổ thông trở lên tỷ lệ 47,6%; tốt nghiệp trung học cơ sở tỷ lệ 27,34%.

Lực lượng lao động qua đào tạo nghề chiếm tỷ lệ 58% tổng số lao động. Cơ cấu trình độ chuyên môn kỹ thuật có trình độ Đại học: 9,35%; Cao đẳng 1,67%; Trung cấp 4,37%; Sơ cấp 42,61%; Chưa có bằng cấp CMKT 42%.

Tỷ lệ nguồn nhân lực tiếp cận dịch vụ Internet ở tuổi 15-24: 95%; ở tuổi 20-34: 67%; ở tuổi 35-49: 32%; ở tuổi 50-64: 18%.

Hàng năm tại có 55.000 sinh viên các trường Đại học, cao đẳng tốt nghiệp ra trường kể cả số học viên trung cấp, công nhân kỹ thuật, đào tạo nghề ngắn hạn có khoảng 180.000 người có nghề có nhu cầu việc làm, trong đó các ngành nghề chuyên môn kỹ thuật chiếm 40%, các ngành nghề chuyên môn quản lý nghiệp vụ chiếm 60% tổng số ngành nghề được đào tạo.

Lực lượng lao động đang làm việc có 3.806.235 người chiếm tỷ lệ 72,89% so tổng nguồn lao động. Trong tổng số lao động đang làm việc chuyên môn kỹ thuật bậc cao chiếm 11,40%; chuyên môn kỹ thuật bậc trung chiếm 6,44%; các nghề giản đơn và thợ chiếm 49,28% và các loại công việc khác chiếm 32,88%.

Tỷ lệ lao động Nữ đang làm việc chiếm tỷ lệ 44%; lao động Nữ đang làm việc trong các ngành Công nghiệp dệt may, Giày da, tiểu thủ công nghiệp chiếm tỷ lệ 46%; tỷ lệ lao động Nữ làm việc trong các ngành Nông – Lâm – Ngư nghiệp chiếm tỷ lệ 34,7%.

Tỷ lệ lao động thất nghiệp tại thành phố bình quân ở mức 5,10% (260.000-280.000 người/năm).

### **2.1.2.2. Chuyên ngành đào tạo**

Nhân lực cho những ngành có hàm lượng công nghệ cao, giá trị gia tăng cao, đảm bảo nhu cầu lao động chất lượng cao cho 09 ngành dịch vụ, 04 ngành công nghiệp chủ lực (Cơ khí chế tạo chính xác và tự động hóa. Điện tử và Công nghệ thông tin. Chế biến thực phẩm theo hướng tinh chế. Hóa chất - Hóa dược và mỹ phẩm).

Hóa - Hóa chất - Y, Dược, Mỹ phẩm

Cơ khí - Luyện kim - Công nghệ ô tô xe máy

Công nghệ thông tin - Điện - Điện tử - Viễn thông

Xây dựng - Kiến trúc - Giao thông vận tải

Chế biến thực phẩm

Dịch vụ - Phục vụ - Du lịch - Giải trí - Nhà hàng - Khách sạn

Marketing - Nhân viên kinh doanh - Bán hàng

Tài chính - Ngân hàng - Kế toán - Bảo hiểm

Quản lý - Hành chính văn phòng

Dệt - May - Giày da - Thủ công mỹ nghệ

### **2.1.3. Thực trạng đào tạo và quản lý nguồn nhân lực chất lượng cao**

#### **2.1.3.1. Thực trạng các giải pháp vĩ mô phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao**

Theo quy hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao giai đoạn 2011 - 2020. Chương trình quy hoạch chiến lược phát triển nguồn nhân lực đầy đủ và toàn diện nhất kể từ năm 1975 tới nay của Chính phủ - sẽ có khoảng 30,5 triệu lao động được qua đào tạo, dự kiến đến 2020 có 573 trường ĐH, CĐ, tổng nhu cầu vốn đầu tư ước tính trên 135 nghìn tỷ đồng.

Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 1216/2011/QĐ/TTg phê duyệt quy hoạch nguồn nhân lực chất lượng cao giai đoạn 2011-2020 được các nhà chuyên môn đánh giá là Chương trình quy hoạch chiến lược phát triển nhân lực đầy đủ và toàn diện nhất kể từ năm 1975 tới nay của Chính phủ. Theo Quy hoạch do Thủ tướng Chính phủ vừa phê duyệt, trong 10 năm tới có khoảng 30,5 triệu lao động qua đào tạo; dự kiến đến 2020 có 573 trường ĐH, CĐ; tổng nhu cầu vốn đầu tư ước tính khoảng 135 nghìn tỷ đồng.

Mục tiêu của Quy hoạch là tăng nhanh tỷ lệ nhân lực qua đào tạo trong nền kinh tế dưới các hình thức, trình độ khác nhau từ mức 40% năm 2010 lên mức 70% năm 2020, trong đó tỷ lệ nhân lực qua đào tạo ngành nông, lâm ngư nghiệp tăng tương ứng từ 15,5% lên 50%; ngành công nghiệp từ 78% lên 92%, ngành xây dựng từ 41% lên 56%; ngành dịch vụ tăng từ 67% lên 88%.

Theo Phó Thủ tướng Nguyễn Thiện Nhân, trong 10 năm tới Việt Nam xác định nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao quốc gia về mặt số lượng, chất lượng và cơ cấu ngành nghề cho từng ngành kinh tế, ví dụ cho công nghiệp, nông nghiệp, y tế, giao thông vận tải và đến từng vùng kinh tế. Đây là lần đầu tiên Chính phủ đưa ra mục tiêu rõ ràng về nhân lực chất lượng cao phục vụ phát triển kinh tế xã hội nói chung cũng như từng ngành, địa phương. Theo đó, ngành giáo dục và đào tạo, ngành dạy nghề và các ban, ngành phối hợp thực hiện sẽ có cơ sở thực hiện việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu phát triển đất nước.

Như về phát triển nhân lực chất lượng cao theo bậc đào tạo, phần đầu tổng số nhân lực qua đào tạo năm 2015 khoảng 30,5 triệu người (chiếm khoảng 55% trong tổng số 55 triệu người làm việc trong nền kinh tế) và năm 2020 tăng lên gần 44 triệu người (chiếm khoảng 70% trong tổng số gần 63 triệu người làm việc trong nền kinh tế). Cụ thể, về phát triển nhân lực các ngành, lĩnh vực, quy hoạch xác định nhân lực trong lĩnh vực công nghiệp và xây dựng tăng từ mức 10,8 triệu người năm 2010 (bằng 22% tổng số nhân lực trong nền kinh tế) lên khoảng 15 triệu năm 2015 (27%) và khoảng 20 triệu năm 2020 (31%).

Trong khu vực dịch vụ, nguồn nhân lực chất lượng cao tăng từ mức trên 13 triệu người năm 2010 lên khoảng 15-16 triệu năm 2015 và khoảng 17-19 triệu người năm 2020. Trong lĩnh vực nông, lâm, ngư nghiệp năm 2010 từ 24,9 triệu người đến năm 2015 là trên 24-25 triệu và 2020 khoảng 22-24 triệu người.

Ngoài ra, Quy hoạch cũng đề cập đến nhân lực chất lượng cao của một số ngành/lĩnh vực kinh tế đặc thù như: Giao thông vận tải, tài nguyên, môi trường, du lịch, ngân hàng, tài chính, công nghệ thông tin, năng lượng hạt nhân... Bên cạnh việc xác định nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao theo từng ngành kinh tế, bản Quy hoạch cũng xác định nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao cho từng vùng kinh tế. Để đáp ứng nguồn nhân lực, dự kiến mạng lưới trường đại học (ĐH) và cao đẳng (CĐ) vào năm 2020 sẽ có tổng cộng 573 trường, trong đó 259 trường ĐH và 314 trường CĐ; trong giai đoạn 2011-2015 sẽ thành lập thêm 158 trường (70 trường ĐH và 88 trường CĐ).

Mạng lưới các cơ sở dạy nghề cũng tăng lên đáng kể, đến năm 2015, có 190 trường CĐ nghề (60 trường ngoài công lập), 300 trường trung cấp nghề (100 trường ngoài công lập) và 920 trung tâm dạy nghề (320 trung tâm ngoài công lập). Đến năm 2020, có 230 trường CĐ nghề (80 trường ngoài công lập), 310 trường trung cấp nghề (120 trường ngoài công lập) và 1.050 trung tâm dạy nghề (350 trung tâm ngoài công lập).

Quy hoạch cũng đưa ra dự báo sơ bộ tổng nhu cầu vốn đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho cả giai đoạn 2011-2020 ước tính khoảng 2.135 nghìn tỷ đồng, chiếm 12% tổng vốn đầu tư toàn xã hội. Trong đó, tổng vốn đầu tư trực tiếp cho giáo dục - đào tạo và dạy nghề dự kiến khoảng 1.225-1.300 nghìn tỷ đồng. Trước đó, chương trình Quy hoạch nguồn nhân lực chất lượng cao này được Chính phủ giao cho Bộ Kế hoạch và Đầu tư hướng dẫn và các bộ, ngành và 63 tỉnh, thành xây dựng quy hoạch nhân lực chất lượng cao từ cơ sở. Ngay sau khi Thủ tướng ban hành Quyết định, Bộ Kế hoạch và Đầu tư hướng dẫn các bộ, ngành phê duyệt quy hoạch nhân lực chất lượng cao của chính ngành mình. Đây được xem là giải pháp quan trọng, 1 trong 4 nguồn lực để thực hiện mục tiêu phát triển ngành và kinh tế xã hội các địa phương.



### ***2.1.3.2. Thực trạng đào tạo tại các trường đại học***

Tiêu chuẩn liên quan đến việc tạo ra một môi trường học tập tạo điều kiện tối đa để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Về chương trình và nội dung đào tạo: Nội dung đào tạo của đa số các trường đại học thường mang nặng tính lý thuyết, thậm chí kể cả các chương trình đào tạo các kỹ năng mang tính kỹ thuật. Nhiều bài giảng dành quá nhiều thời gian giảng giải về định nghĩa, tầm quan trọng và các yêu cầu, nguyên tắc, mà ít thời gian dành cho việc giải thích làm gì, làm như thế nào, trong điều kiện hoàn cảnh nào, v.v...Rất nhiều chương trình đào tạo chỉ chuẩn bị nội dung giảng giải là chính, ít chuẩn bị phần thực hành, phân tích thích suy nghĩ, sáng tạo và độc lập của học viên.

Một trong những bất cập được đề cập nhiều nhất trên mọi diễn đàn về giáo dục và đào tạo ngày nay là vấn đề trong khâu thiết kế phương pháp giảng dạy. Cần phải nói là có rất ít giáo viên được đào tạo về phong cách học của học viên và phong cách giảng dạy của giáo viên. Chính vì thế mà việc thiết kế phương pháp giảng dạy là rất hạn chế. Đa số giáo viên chuẩn bị bài giảng để lên lớp, dành rất ít thời gian cho việc thiết kế phương pháp, hoặc thậm chí không để ý tới thiết kế phương pháp, vì chỉ sử dụng một phương pháp giảng dạy truyền thống, giảng dạy một chiều, trong đó giáo viên nói, học viên nghe.

Việc dựa dẫm hoàn toàn vào giáo viên và cơ sở đào tạo trong khâu thiết kế mục tiêu, nội dung và phương pháp giảng dạy là một thói quen không tốt của các công ty du lịch nhà nước. Cách làm này làm cho các chương trình đào tạo ít phù hợp, ít tính thực tiễn và là một sự phung phí nguồn lực rất lãng phí. Nó cũng thể hiện sự kém cỏi của các cán bộ phụ trách công tác đào tạo cả về sự hiểu biết và kỹ năng tổ chức công tác đào tạo, nhiều khi cũng là sự thiếu trách nhiệm trong công tác của mình.

Ở trên lớp, giáo viên chủ yếu giảng theo phương pháp truyền thống, thường ít giao tiếp với học viên trong quá trình giảng dạy. Đa số giảng viên không được trang bị phương pháp giảng dạy cho người lớn, lấy học viên làm trung tâm. Giáo viên chủ yếu truyền đạt lại cho học viên những nội dung mình

đã chuẩn bị từ trước. Với văn hóa người Việt và thói quen đã có khi đi học hỏi bé, học viên rất ít khi đặt câu hỏi cho thầy cô. Rất ít thời gian dành cho việc thảo luận, trao đổi học tập lẫn nhau của học viên. Việc học trên lớp rất thụ động, học viên chủ yếu ngồi nghe, thiếu các phương pháp kích thích suy nghĩ của học viên.

Số lượng học viên trong một lớp học cũng là vấn đề lớn trong thực hiện chương trình đào tạo. Thường các lớp học có trên 40-50 học viên, thậm chí còn nhiều hơn. Với số lượng học viên như thế, không cho phép giáo viên sử dụng các phương pháp giảng dạy tích cực như trò chơi, thảo luận nhóm, bài tập tình huống, đóng vai... vì với số lượng học viên quá lớn, giáo viên không kiểm soát nổi lớp học khi sử dụng những phương pháp đó. Như vậy, kể cả khi giáo viên có biết về các phương pháp giảng dạy tích cực, thì hoàn cảnh cũng không cho phép họ áp dụng phương pháp đó.

Phương pháp giảng dạy một chiều vừa không gây hứng thú cho học viên, không kích thích quá trình học tập của học viên, vừa làm cả thầy và trò mệt mỏi. Ngoài ra, phương pháp này còn không phù hợp với đối tượng học viên là người lớn đi học, cũng không quan tâm tới phong cách học cá nhân của từng người. Việc ít trao đổi giữa giáo viên và học viên trên lớp cũng làm giáo viên có ít thông tin phản hồi để kiểm tra quá trình học tập của học viên ngay trên lớp học, và ít có sự điều chỉnh cần thiết. Việc không quan tâm tới phong cách học tập của cá nhân khiến nhiều nhu cầu và phương pháp học hữu hiệu đối với nhiều học viên bị bỏ qua. Học viên không có nhiều hoạt động trên lớp, không có điều kiện trao đổi, đối lại, và ít có điều kiện học từ những người ngồi trong cùng lớp.

Việc giảng dạy một chiều cũng làm phí phạm một lượng kinh nghiệm làm việc lớn của học viên. Học viên ít có điều kiện chia sẻ kinh nghiệm làm việc với nhau, đây là một phí phạm, và cũng là sự thiệt thòi đối với cả giáo viên và học viên.

### ***2.1.3.3. Thực trạng quản lý nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam***

Trong những năm gần đây, nhất là từ khi chúng ta tiến hành công cuộc đổi mới đất nước, nguồn nhân lực ở nước ta đã có nhiều biến đổi cả về số lượng, chất lượng lẫn cơ cấu. Về số lượng, nguồn nhân lực ở nước ta đã tăng lên một cách đáng kể. Theo Niên giám thống kê, dân số nước ta từ 59.872.000 (năm

1986) lên 84.155.800 (năm 2006); trong đó lực lượng lao động từ 27.398.000 (1986) lên 43.347.200 (năm 2006). Tốc độ tăng dân số bình quân qua các năm từ 1986 - 2006 dao động trong khoảng 2,3% - 1,26%, lực lượng lao động tăng bình quân khoảng 3%/năm. Có thể nói, trong suốt thời kỳ tiến hành công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, nguồn lao động nước ta luôn tăng. Nếu xét từ góc độ cung cấp số lượng lao động, thì đây là một thuận lợi, song cũng là khó khăn không nhỏ khi nền sản xuất của nước ta không đáp ứng đủ việc làm cho người lao động.

Công nghiệp hóa, hiện đại hóa với quy mô dân số đông, lực lượng lao động dồi dào là yếu tố cơ bản để đẩy mạnh tốc độ phát triển. Song, với một nước chậm phát triển như nước ta, cùng với sự hạn chế về nguồn vốn, trang thiết bị, nguyên vật liệu, cơ sở hạ tầng kỹ thuật - xã hội... thì tình trạng thừa lao động, thiếu việc làm tất yếu sẽ diễn ra và phải tiếp tục giải quyết trong giai đoạn phát triển công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Thêm vào đó, trình độ phân công lao động thấp kém, cơ cấu lao động bất hợp lý giữa các ngành, các vùng và các trình độ, thiếu công nhân kỹ thuật lành nghề và nghiêm trọng hơn là thiếu chuyên gia đầu ngành, là một trở ngại lớn khi chúng ta tiến hành công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Chất lượng của người lao động là cái chủ yếu đem lại sức mạnh cho nguồn nhân lực, chất lượng đó thể hiện ở thể lực và trí lực của người lao động. Về thể lực, hiện nay, tầm vóc và sức khỏe của người Việt Nam đang được cải thiện về chiều cao, cân nặng, tỷ lệ suy dinh dưỡng và tuổi thọ, song vẫn kém nhiều so với một số nước trong khu vực và so với yêu cầu về nguồn nhân lực cho giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở nước ta hiện nay. Thực tế, người lao động chưa được tổ chức khám và theo dõi sức khỏe định kỳ một cách có hệ thống, liên tục; điều kiện lao động trong ngành sản xuất, trong cơ quan hành chính sự nghiệp chưa được quan tâm cải thiện, môi trường lao động bị ô nhiễm nghiêm trọng, các yếu tố nguy hiểm và độc hại vượt quá ngưỡng giới hạn cho phép nhiều lần, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp có chiều hướng gia tăng... Điều đó cho thấy chất lượng dân số và người lao động nước ta cả về mặt thể lực, sức khỏe, lẫn điều kiện lao động không đảm bảo, rất cần được cải thiện.

Về trí lực, người Việt Nam được đánh giá là có tư chất thông minh, sáng tạo, có khả năng vận dụng và thích ứng nhanh. Với phẩm chất này, nếu được đào tạo và sử dụng hợp lý, người lao động Việt Nam có khả năng nắm bắt và sử dụng thành thạo các loại công nghệ hiện đại. Song, phải thẳng thắn thừa nhận rằng, năng lực chuyên môn, trình độ tay nghề, khả năng biến tri thức thành kỹ năng lao động nghề nghiệp của người lao động nước ta còn hạn chế, chưa đáp ứng được đầy đủ các yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Nguyên nhân chính là do mặt bằng dân trí ở nước ta còn thấp, tốc độ nâng cao dân trí còn chậm. Cho đến nay, đại bộ phận lao động nước ta chưa được đào tạo đầy đủ, đến năm 1997 số người được đào tạo mới chỉ chiếm, 7,0% dân số và 14,3% tổng số lao động. Trình độ lao động đã qua đào tạo ở các bậc trên đại học là 0,3%, đại học và cao đẳng là 20,1%, trung học chuyên nghiệp là 35,8%, công nhân kỹ thuật có bằng cấp là 24,4%, công nhân kỹ thuật không có bằng cấp là 19,4%.

Tính đến năm 2005, lao động đã qua đào tạo ở nước ta vẫn còn rất thấp (25%), lao động chưa qua đào tạo vẫn còn chiếm một tỷ lệ rất cao (75%).

Đối với công nhân kỹ thuật (CNKT), giai đoạn 1999 - 2005 có sự tăng đột biến (một phần do số liệu năm 2005 có tính cả số người có chứng chỉ nghề và sơ cấp). Trong thời gian đó, tỷ lệ số lao động có trình độ trung học chuyên nghiệp cũng tăng, nhưng tăng chậm hơn (+1,3%/6 năm).

Đối với lao động có trình độ cao đẳng trở lên, tăng bình quân 0,43% ở giai đoạn 1999 - 2005. Tỷ lệ này so với tổng số lao động (năm 2006: 44,4 triệu người). Như vậy, trong 5 năm gần đây có sự tăng nhanh về quy mô đào tạo cao đẳng, đại học trở lên đến 5,4 lần, so với tốc độ tăng trung bình thời kỳ 1989 - 1999 (0,08%).

Tình hình trên đưa đến sự chuyển dịch trình độ CNKT của lao động theo xu hướng từ “hình thang thuận sang hình thang ngược”. Cấu trúc giữa công nhân kỹ thuật, trung cấp và cao đẳng, đại học trở lên trong thời gian từ 1979 đến nay được thể hiện qua bảng dưới đây:

Bảng 9: So sánh các loại lao động theo trình độ CNKT qua các thời kỳ

Năm	Số CNKT/1 CĐĐH và trên ĐH	Số THCN/1 CĐ, ĐH và trên ĐH	Người có trình độ CĐ, ĐH trở lên	Tổng số LĐ có trình độ từ CNKT trở lên (nghìn người)	So với tổng số lao động 15 - 59 tuổi (%)
1979	3,06	2,17	1	830,4	3,13
1989	2,13	1,74	1	1827,2	5,21
1999	1,36	1,14	1	2870,7	6,44
2005	2,88	0,82	1	11033,0	25,00

Số liệu bảng trên cho thấy:

Tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật từ công nhân kỹ thuật trở lên trong tổng lực lượng lao động (15 - 59 tuổi) đã tăng lên: 3,13% (1979); 5,21% (1989); 6,44% (1999) và 6 năm sau (2005) đạt 25%, lao động chân tay là 75%. Trong khi ở các nước phát triển tỷ lệ đó tương ứng là 72% và 28%. Tỷ lệ này phản ánh sự lạc hậu về kỹ thuật, công nghệ của nền sản xuất và trình độ thấp của lực lượng lao động. Xu hướng chuyển dịch đó ở nước ta là có tiến bộ nhưng mức trang của nguồn nhân lực trí thức vẫn xa mới đáp ứng được yêu cầu CNH, HĐH.

Cấu trúc cao đẳng, đại học trở lên/ trung học chuyên nghiệp/ công nhân kỹ thuật qua 4 mốc thời gian trên: 1/2, 17/3,06 (1979); 1/1, 74/2, 13 (1989); 1/1, 14/2,36 (1999); 1/0, 82/2, 88 (2005) cho thấy chỉ số lao động có trình độ trung học chuyên nghiệp giảm liên tục từ 2,17 (1979) xuống còn 0,82 (2005); chỉ số công nhân kỹ thuật có chiều hướng giảm (1979 – 1999), sau 6 năm chỉ số này có tăng lên, nhưng tăng với tốc độ chậm, năm 2005 chiếm chỉ số là 2,88. Có ý nghĩa là cơ cấu các loại lao động này năm 2005, cứ một lao động có trình độ từ cao đẳng, đại học trở lên thì chỉ có 0,82 lao động có trình độ trung cấp và 2,88 lao động có trình độ công nhân kỹ thuật (1:0, 82:2, 88). Sự dịch chuyển này, chỉ ra một hiện tượng “thầy” nhiều hơn “thợ”, nói lên sự mất cân đối nghiêm trọng trong cơ cấu trình độ lao động trong nền kinh tế giai đoạn tiến bộ kỹ thuật và

công nghệ của Việt Nam hiện nay, cơ cấu trình độ CNKT phải là 1:4:20 mới là hợp lý. Tình trạng này có nhiều nguyên nhân, một trong những nguyên nhân đó là vấn đề tâm lý - xã hội, còn tồn tại tình trạng coi trọng bằng cấp, không coi trọng công nhân kỹ thuật trong khi nhu cầu của xã hội về CNKT ngày càng tăng cao. Điều mâu thuẫn này xuất phát từ một nghịch lý ở nước ta hiện nay, cha mẹ lo việc học hành của con cái, đầu tư tiền của cho con học, nhưng việc làm, quyền lợi của con họ thì không biết sẽ ra sao khi đã học xong. Mọi thứ tốn kém đều do cha mẹ học sinh chịu, nhưng doanh nghiệp và xã hội hưởng kết quả (có quyền lực chọn sử dụng theo nhu cầu của mình). Chính vì vậy nên việc chọn ngành nghề đào tạo, cấp học của học sinh phần lớn là theo ý của cha mẹ học sinh, họ muốn việc làm của con cái sau khi tốt nghiệp phải xứng đáng với công sức, tiền của mà họ đã đầu tư. Muốn thay đổi tâm lý này cần phải có sự nỗ lực chung từ Nhà nước, doanh nghiệp và xã hội, trong đó Nhà nước giữ vai trò quản lý, điều hành, chi phối; doanh nghiệp hấp dẫn, thu hút đội ngũ công nhân kỹ thuật bằng tuyển dụng và chính sách tiền lương; toàn xã hội cần có cuộc vận động làm cho ai cũng thấy được học nghề có vị trí quan trọng và được xã hội đánh giá cao.

Tính tới tháng 12/2000, Việt Nam đã có trên 1,3 triệu người có trình độ đại học - cao đẳng; trên 10.000 thạc sỹ; 13.500 tiến sỹ (trong đó 610 tiến sỹ khoa học). Bình quân có 190 cán bộ khoa học công nghệ/10000 dân (tỷ lệ trong năm 1989 là 105). Theo đó, cơ cấu tỷ lệ cán bộ (theo trình độ chuyên môn): 98% đại học, cao đẳng; 0,75% thạc sỹ; 0,97% tiến sỹ và tiến sỹ khoa học (tiến sỹ khoa học: 0,05%). Tỷ lệ đó thể hiện mối tương quan giữa các loại trình độ là: 1 tiến sỹ; 0,8 thạc sỹ; 105 đại học, cao đẳng.

Đến 2006, Việt Nam đã đào tạo được trên 1,8 triệu cán bộ đại học, cao đẳng trở lên, trong đó có trên 14 nghìn tiến sỹ và 16 nghìn thạc sỹ. Số lượng cán bộ khoa học công nghệ trên đại học đã tăng từ 23.500 (2000) lên trên 20.000 (2006). Theo thống kê của Bộ Nội vụ, tính đến 11/2004, cả nước có khoảng 5.479 giáo sư, phó giáo sư được công nhận, trong đó số lượng giáo sư, phó giáo sư đang làm việc là 3.075, chiếm 56,1%. Mối tương quan giữa các loại trình độ

ở thời điểm năm 2006 là: 1 tiến sỹ; 1,14 thạc sỹ; 128 đại học, cao đẳng. Tỷ lệ trên cho thấy số lượng tiến sỹ và tiến sỹ khoa học có tăng lên nhưng tăng chậm hơn so với sự tăng lên của đội ngũ. Những con số đó còn quá nhỏ bé so với yêu cầu của quá trình CNH, HĐH, từng bước phát triển kinh tế tri thức. Hơn nữa, đội ngũ cán bộ khoa học công nghệ trẻ kế cận có trình độ cao, chuyên gia giỏi, cán bộ đầu đàn giỏi ngày càng thiếu, đặc biệt là chuyên gia về công nghệ. Trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, tỷ lệ số người có trình độ trên đại học trên tổng số cán bộ giảng dạy hiện mới đạt 12,7% (cần đạt 30%). Thêm vào đó, có một số khá đông cán bộ khoa học có chuyên môn cao, đạt “độ chín” về mặt trí tuệ thì lại ở độ tuổi về hưu, dễ dẫn đến nguy cơ thiếu hụt cán bộ trình độ cao và là sự lãng phí chất xám lớn. Điều này đặt ra vấn đề cấp bách phải tích cực đào tạo đội ngũ cán bộ khoa học, công nghệ trẻ, kế cận, đồng thời phải có chính sách sử dụng đội ngũ cán bộ khoa học công nghệ có trình độ cao đã đến tuổi nghỉ hưu, nhằm phát huy được trí tuệ của toàn bộ đội ngũ.

Trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đội ngũ công chức hành chính nhà nước là bộ phận trọng yếu, chịu trách nhiệm vận hành bộ máy quản lý nhà nước về mọi mặt. Chất lượng đội ngũ công chức ở nước ta những năm qua mặc dù đã được củng cố và nâng lên một bước, song so với yêu cầu quản lý nhà nước trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa vẫn còn bất cập và là vấn đề cần quan tâm giải quyết. Phần lớn công chức ở nước ta trước đây được đào tạo trong môi trường và điều kiện làm việc theo cơ chế kế hoạch hóa tập trung, bao cấp, nên vẫn chịu ảnh hưởng nặng của cơ chế và cách làm việc kiểu công chức cũ. Số người được đào tạo trong những năm tiến hành công cuộc đổi mới, xây dựng nền kinh tế thị trường còn ít; do vậy, tính năng động, khả năng thích ứng của công chức nói chung bị hạn chế. Hơn nữa, việc đào tạo công chức nhà nước vẫn còn thực hiện bằng con đường bồi dưỡng qua các lớp ngắn hạn, tại chức nên năng lực chuyên môn của công chức chưa đáp ứng được yêu cầu mới.

## **2.2. ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ CÒN TỒN TẠI TRONG ĐÀO TẠO PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO Ở VIỆT NAM**

### **2.2.1. Những kết quả đạt được**

Với sự nỗ lực của Đảng, Nhà nước, các tổ chức, cá nhân quá trình ĐTPT NNL của nước ta đã được những thành tựu đáng kể:

❖ Vốn đầu tư cho ĐT NNL tăng lên hàng năm, nhờ đó quy mô, hệ thống các cấp bậc học ngày càng được củng cố hoàn chỉnh và được mở rộng, chất lượng ĐT ngày càng được cải thiện:

❖ Một hệ thống đào tạo quốc dân tương đối hoàn chỉnh, thống nhất và đa dạng hoá đã được hình thành với đầy đủ các cấp bậc học và trình độ đào tạo từ mầm non đến sau đại học. Mạng lưới các trường phổ thông được xây dựng rộng khắp trên toàn quốc. Các trường, lớp trung tâm dạy nghề phát triển dưới nhiều hình thức, các lớp dạy nghề ngắn hạn phát triển nhanh. Các trường đại học, cao đẳng được thành lập ở hầu hết các khu dân cư lớn của cả nước, các vùng, các địa phương. Cơ sở vật chất kỹ thuật các trường được nâng cấp, cải thiện. Số trường mới được xây dựng theo chuẩn quốc gia ngày càng tăng.

❖ Hệ thống ĐT NNL đã bước đầu được đa dạng hoá cả về loại hình, phương thức và nguồn lực... từng bước hoà nhập với xu thế chung của ĐT NNL thế giới. Từ một hệ thống chỉ có các trường công lập và chủ yếu là loại hình chính quy đến nay đã có các trường ngoài công lập, có nhiều loại hình không chính quy, có các trường mở, có phương thức đào tạo từ xa, phương thức liên kết đào tạo với nước ngoài.

❖ Quy mô đào tạo tăng nhanh, bước đầu đáp ứng được nhu cầu học tập của xã hội. Năm 2005 - 2010 có gần 40 triệu học sinh phổ thông, 1200.000 học sinh học nghề (300.000 học nghề dài hạn), 5 triệu sinh viên cao đẳng, đại học. Số sinh viên trên vạn dân đạt 225, vượt chỉ tiêu định hướng cho cả năm 2010 đã đề ra. Quy mô đào tạo nghề từ năm 2008 đến năm 2010 tăng 2,5 lần.



❖ Lực lượng lao động đã qua đào tạo theo các loại hình và trình độ khác nhau chiếm 30% trong tổng số lao động cả nước, đạt chỉ tiêu định hướng đã đặt ra.

❖ Công tác xã hội hoá GD-ĐT đã đem lại kết quả bước đầu. Các lực lượng xã hội tham gia ngày càng tích cực vào việc huy động trẻ đến trường, xây dựng cơ sở vật chất của trường học, đầu tư mở trường, đóng góp kinh phí cho giáo dục dưới nhiều hình thức khác nhau. Tỷ trọng nguồn kinh phí xã hội đóng góp trong tổng kinh phí giáo dục ngày càng tăng, đạt khoảng 45% năm 2010.

❖ Hiệu quả sử dụng vốn đầu tư cho phát triển ĐT NNL ngày càng được cải thiện: thể hiện ở chất lượng đào tạo có chuyên biến trên một số mặt. Trình độ hiểu biết, năng lực tiếp cận tri thức mới của một bộ phận học sinh, sinh viên được nâng cao; giáo dục THPT chuyên đạt trình độ cao của khu vực và thế giới, số học sinh PT đạt các giải quốc gia và các giải quốc tế ở một số môn học ngày càng tăng. Số đông sinh viên tốt nghiệp đại học, cao đẳng có hoài bão lập thân, lập nghiệp và có tinh thần tự lập, năng động. Chất lượng đào tạo của một số ngành khoa học cơ bản và khoa học công nghệ đã được nâng cao một bước. Giáo dục đại học đã từng bước vươn lên, đào tạo được một đội ngũ đông đảo cán bộ khoa học kỹ thuật từ cử nhân, thạc sỹ cho đến tiến sỹ đã và đang công tác và có những cống hiến quan trọng trong hầu hết các lĩnh vực kinh tế xã hội .

❖ Nhờ có những thành tựu trên và các lĩnh vực xã hội khác mà thế giới đã xếp trình độ GD-ĐT nước ta đứng thứ 70/126 nước.

### **2.2.2. Những vấn đề còn tồn tại**

Về quy mô: quy mô phát triển ĐT NNL còn bất cập, chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển kinh tế xã hội.

Về cơ cấu: cơ cấu bậc học, cơ cấu trình độ, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu xã hội, cơ cấu vùng miền, cơ cấu dân tộc đã được khắc phục một bước song vẫn còn mất cân đối, trong đó cơ cấu bậc học rất bất hợp lý. Công tác chỉ đạo cũng như tâm lý xã hội vẫn còn nặng nề về đào tạo đại học, chưa chú trọng đúng mức đến đào tạo nghề, đặc biệt là nghề trình độ cao. Việc tăng quy mô đào tạo trong những năm gần đây chủ yếu diễn ra ở bậc đại học, tỷ lệ học sinh, sinh viên cao

đẳng kỹ thuật, công nghệ, trung học chuyên nghiệp và học nghề còn thấp và tăng chậm. Công tác dự báo, quy hoạch định hướng ngành nghề đào tạo chưa tốt. Học sinh, sinh viên chưa được nhà trường hướng dẫn đầy đủ về nghề nghiệp và tạo khả năng tự lập nghiệp.

Các cơ sở giáo dục nhất là giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp tập trung quá nhiều vào các thành phố lớn, khu công nghiệp lớn. Giáo dục ở vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào các dân tộc thiểu số còn nhiều khó khăn.

Chưa chú trọng đúng mức các hình thức đào tạo không chính quy, đào tạo bên ngoài nhà trường, đặc biệt cho những người đang lao động.

Về chất lượng: Chất lượng ĐT NNL nói chung là thấp chưa tiếp cận được với trình độ tiên trong khu vực và thế giới, mặt khác chưa đáp ứng với các ngành nghề trong xã hội. Học sinh, sinh viên tốt nghiệp còn hạn chế về năng lực tư duy sáng tạo, kỹ năng thực hành, khả năng thích ứng với nghề nghiệp kỹ thuật lao động, tinh thần hợp tác và cạnh tranh lành mạnh chưa cao; khả năng tự lập nghiệp còn hạn chế.

Hiệu quả hoạt động ĐT NNL chưa cao. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo còn thấp, nhiều học sinh, sinh viên sau khi tốt nghiệp vẫn chưa có việc làm.

Hội nghị Trung ương đã kết luận: “ĐT NNL chưa kết hợp chặt chẽ với lao động sản xuất, nhà trường chưa gắn với gia đình và xã hội”.

Cơ sở vật chất của nhà trường còn thiếu thốn. Thư viện, trang thiết bị phục vụ giảng dạy và học tập còn rất thiếu và lạc hậu.

Đội ngũ nhà giáo thiếu về số lượng và nhìn chung yếu về chất lượng, chưa đáp ứng được yêu cầu vừa phải tăng nhanh quy mô vừa phải đảm bảo và nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo. Đặc biệt đội ngũ giảng viên các trường đại học ít có điều kiện thường xuyên tiếp cận, cập nhật tri thức và những thành tựu khoa học công nghệ mới của thế giới.

Chương trình, giáo trình, phương pháp giảng dạy chậm đổi mới, chậm hiện đại hoá. Chương trình giáo dục còn mang nặng tính hàn lâm, kinh viện, nặng về thi cử chưa gắn bó chặt chẽ với nhu cầu của thực tiễn phát triển kinh tế xã hội cũng như nhu cầu của người học, chưa gắn bó hiệu quả với nghiên cứu KH-CN và triển khai ứng dụng.

Công tác quản lý đào tạo còn kém hiệu quả. Các hiện tượng “thương mại hoá giáo dục” như mua bằng, bán điểm, tuyển sinh vượt chỉ tiêu, thu chi sai nguyên tắc làm ảnh hưởng đến uy tín của nhà trường, của nhà giáo. Hiện tượng gian lận kiểm tra trong thi của học sinh, sinh viên ảnh hưởng đến nhân cách và thái độ của người học sau này.

## **CHƯƠNG 3:**

# **GIẢI PHÁP THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO**

### **3.1. CÁC GIẢI PHÁP TỪ PHÍA NHÀ NƯỚC**

#### **3.1.1. Đổi mới nhận thức về phát triển và sử dụng nhân lực.**

Quán triệt quan điểm con người là nền tảng, là yếu tố quyết định nhất trong phát triển bền vững kinh tế, xã hội, đảm bảo an ninh, quốc phòng của đất nước và sự hưng thịnh của mỗi đơn vị, tổ chức. Tạo sự chuyển biến mạnh về nhân lực ở tất cả các cấp lãnh đạo từ Trung ương đến cơ sở và người dân về việc cần phải đổi mới triệt để và có tính cách mạng trong quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo, xây dựng xã hội học tập, về sự cần thiết phải cải thiện giống nòi, đảm bảo dinh dưỡng và chăm sóc toàn diện sức khỏe nhân dân, về sự cần thiết phải nâng cao thu nhập và cải thiện điều kiện làm việc.

Mỗi Bộ ngành và địa phương phải xây dựng quy hoạch phát triển nhân lực đồng bộ với chiến lược, kế hoạch phát triển chung của mình. Các doanh nghiệp và tổ chức phải có kế hoạch phát triển nhân lực.

Sử dụng, đánh giá và đãi ngộ nhân lực phải dựa vào năng lực thực và kết quả, hiệu quả công việc. Khắc phục tâm lý và hiện tượng quá coi trọng và đề cao “Bằng cấp” một cách hình thức trong tuyển dụng và đánh giá nhân lực.

Đào tạo nhân lực phải gắn với nhu cầu xã hội, nhu cầu của thị trường lao động. Cùng với quy hoạch phát triển nhân lực của các Bộ ngành, địa phương, sự đầu tư và chính sách khuyến khích của Nhà nước, cần sử dụng rộng rãi, hiệu quả các cơ chế và công cụ của kinh tế thị trường để mở rộng quy mô, điều chỉnh cơ cấu ngành nghề đào tạo, nâng cao chất lượng nhân lực và huy động các nguồn vốn cho phát triển đào tạo nhân lực.

### **3.1.2. Đổi mới căn bản quản lý nhà nước về phát triển và sử dụng nhân lực.**

Quy hoạch phát triển nhân lực là nhiệm vụ quan trọng của các Bộ ngành và tỉnh, thành phố nhằm đảm bảo cân đối về lao động cho sự phát triển của các ngành và địa phương. Khi xác định các mục tiêu phát triển kinh tế, xã hội của các địa phương, cùng với cân đối về vốn, về đất và năng lượng, cân đối về nhân lực có vai trò quyết định đối với thu hút đầu tư và đảm bảo hiệu quả phát triển. Đối với cấp quốc gia và các địa phương, Bộ Kế hoạch và Đầu tư và các Sở Kế hoạch và Đầu tư là cơ quan thường trực xây dựng và giám sát triển khai quy hoạch phát triển nhân lực quốc gia và các địa phương. Đối với các ngành, các Bộ là cơ quan xây dựng quy hoạch phát triển nhân lực của ngành và phối hợp với các Bộ ngành, địa phương triển khai quy hoạch.

Đổi mới căn bản cơ chế quản lý nhà nước đối với các cơ sở giáo dục và đào tạo theo hướng: hoàn chỉnh các quy định quản lý nhà nước về điều kiện thành lập và chuẩn mực chung về hoạt động của các cơ sở giáo dục; về đánh giá chất lượng của các cơ sở giáo dục; về nội dung và trách nhiệm quản lý nhà nước về giáo dục của Chính phủ, các Bộ và Ủy ban nhân dân các địa phương; xây dựng chính sách phát triển giáo dục và đào tạo ở các vùng khó khăn, cho con em người dân tộc, khuyến khích phát triển nhân tài ...

Xây dựng bộ tiêu chí về phát triển nhân lực và sáng tạo của các địa phương và cấp quốc gia. Đánh giá và công bố hàng năm sự phát triển nhân lực theo bộ tiêu chí này.

Đẩy mạnh phân cấp, thực hiện quyền tự chủ, nghĩa vụ tự chịu trách nhiệm của các cơ sở đào tạo nhân lực trên cơ sở quản lý của nhà nước và giám sát của xã hội. Thúc đẩy cạnh tranh lành mạnh nhằm chuyên mạnh hệ thống đào tạo sang hoạt động theo cơ chế đào tạo đáp ứng nhu cầu của xã hội, tăng nhanh quy mô và nâng cao chất lượng đào tạo.

Xây dựng những quy chế, cơ chế, chính sách đẩy mạnh đào tạo theo nhu cầu xã hội, gắn kết các cơ sở đào tạo với doanh nghiệp, mở rộng các hình thức đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp và thu hút doanh nghiệp tham gia

nhều hơn vào đào tạo nhân lực (đóng góp kinh phí đào tạo, tổ chức đào tạo tại doanh nghiệp, đầu tư xây dựng cơ sở đào tạo của doanh nghiệp ...). Thể chế hóa trách nhiệm của doanh nghiệp đối với việc phát triển nhân lực quốc gia.

### **3.1.3. Tập trung xây dựng và thực hiện các chương trình, dự án trọng điểm.**

Xây dựng một số cơ sở đào tạo bậc đại học và dạy nghề đạt trình độ quốc tế để cung cấp nhân lực trình độ cao cho hệ thống giáo dục, đào tạo, nghiên cứu khoa học và nhu cầu phát triển kinh tế, xã hội của đất nước.

Đổi mới đào tạo và chính sách sử dụng cán bộ, công chức gồm: áp dụng các chương trình đào tạo công chức hành chính tiên tiến, hiện đại theo những tiêu chí, chuẩn mực quản trị hành chính của nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa; xây dựng hệ thống chức danh cán bộ, công chức với quy định rõ ràng, cụ thể về quyền hạn, chức năng và nhiệm vụ gắn với trách nhiệm, quyền lợi và tăng cường đạo đức công vụ, kỷ cương, kỷ luật công tác; thực hiện khoán quỹ lương và cải cách chế độ tiền lương đối với các đơn vị hành chính công, đảm bảo cán bộ, công chức đủ sống bằng lương và từng bước có tích lũy; tổ chức thi vào các chức vụ lãnh đạo từ trung cấp trở xuống ...

Xây dựng và triển khai Chương trình đào tạo và chính sách trọng dụng nhân tài trong các lĩnh vực, đặc biệt là hình thành và phát triển đội ngũ chuyên gia đầu ngành trong quản lý hành chính, ngoại giao và kinh tế đối ngoại, quản trị kinh doanh, giáo dục, đào tạo, khoa học - công nghệ, tư vấn hoạch định chính sách, pháp lý, y học, văn hóa, nghệ thuật.

Thực hiện đề án nâng cao chất lượng và hiệu quả dạy học ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh.

Triển khai quyết liệt đề án “Đưa Việt Nam sớm trở thành một nước mạnh về công nghệ thông tin - truyền thông”, trong đó phát triển và đảm bảo nhân lực là giải pháp hàng đầu.

### **3.1.4. Huy động các nguồn lực cho đầu tư phát triển nhân lực đến năm 2020.**

- ❖ Tăng đầu tư của Nhà nước cho phát triển nhân lực:

Nguồn vốn ngân sách nhà nước: đảm bảo tỷ trọng chi cho giáo dục, đào tạo ở mức 20% tổng chi ngân sách nhà nước; duy trì tốc độ tăng chi ngân sách nhà nước cho sự nghiệp y tế và chăm sóc sức khỏe nhân dân hàng năm luôn cao hơn tốc độ tăng chi chung của tổng ngân sách nhà nước. Thực hiện điều chỉnh cơ cấu phân bổ chi ngân sách nhà nước theo hướng tập trung cho việc nâng cao chất lượng giáo dục phổ cập, thực hiện các chương trình đào tạo nhân lực theo mục tiêu trọng điểm, giảm nhanh tỷ lệ suy dinh dưỡng trẻ em và bồi dưỡng, phát triển giống nòi.

Tiếp tục phát hành trái phiếu Chính phủ để thực hiện các chương trình tăng cường cơ sở vật chất đảm bảo nâng cao chất lượng giáo dục phổ cập, hiện đại hóa các cơ sở đào tạo trọng điểm và mạng lưới y tế cơ sở để cải thiện việc chăm sóc sức khỏe và tăng cường thể lực nhân dân.

Tăng quy mô Quỹ tín dụng cho học sinh và sinh viên để đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực và học tập của học viên học nghề và sinh viên. Thực hiện chính sách tín dụng ưu đãi cho các cơ sở đào tạo và cơ sở y tế trọng điểm theo cơ chế, chính sách khuyến khích xã hội hóa.

Đẩy mạnh xã hội hóa để phát triển nhân lực, nhất là trong đào tạo để đẩy nhanh phát triển đào tạo nhân lực theo nhu cầu của xã hội.

Tăng cường huy động các nguồn vốn của doanh nghiệp và các tổ chức cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao: thực hiện các cơ chế, chính sách ưu đãi (gồm những giải pháp ưu đãi về thuế thu nhập doanh nghiệp, hỗ trợ về đất đai và ưu đãi tín dụng, hỗ trợ về đào tạo nhân lực chất lượng cao thuộc ngành nghề mũi nhọn) để khuyến khích mạnh mẽ các doanh nghiệp đầu tư cho đào tạo nhân lực với các hình thức khác nhau như đặt hàng với các cơ sở đào tạo, tự tổ chức đào tạo nhân lực trong doanh nghiệp và thành lập các cơ sở đào tạo trong doanh nghiệp để đào tạo nhân lực cho bản thân doanh nghiệp và cho xã hội.

Nguồn vốn đầu tư của dân (kể cả của các tổ chức cộng đồng, tổ chức xã hội không phải của nhà nước): huy động các nguồn vốn của dân để phát triển

nhân lực, gồm đầu tư xây dựng cơ sở đào tạo, tổ chức các loại quỹ khuyến học, khuyến tài ...

Tiếp tục hoàn thiện chính sách học phí để vừa huy động sự đóng góp hợp lý của nhân dân cho giáo dục đào tạo, vừa đảm bảo ngày một tốt hơn cơ hội học tập bình đẳng cho mọi người; khuyến khích phát triển nhân tài.

❖ Tăng cường thu hút các nguồn vốn từ nước ngoài:

Tăng cường đàm phán, vận động và xúc tiến đầu tư để thu hút các nguồn vốn từ nước ngoài (gồm vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài, vốn viện trợ chính thức và tài trợ của các tổ chức, cá nhân người nước ngoài, vốn của cộng đồng người Việt Nam ở nước ngoài gửi về...) cho phát triển nhân lực.

Tập trung các nguồn vốn từ nước ngoài để xây dựng các trường đại học trình độ quốc tế, cơ sở dạy nghề chất lượng cao, thực hiện các dự án phát triển nhân lực cốt yếu trình độ cao, giáo dục cơ bản, chăm sóc sức khỏe ban đầu, phòng chống suy dinh dưỡng trẻ em và các trung tâm y tế chuyên sâu.

❖ Chính sách đất đai phục vụ phát triển nhân lực:

Quy hoạch sử dụng đất cho giáo dục, đào tạo và y tế thời kỳ 2011-2020. Ưu tiên bố trí đất có vị trí thuận lợi và diện tích đủ theo định mức chuẩn để xây dựng các công trình phục vụ phát triển nhân lực (trường học, bệnh viện, công trình thể thao, văn hóa...).

Nhà nước thực hiện những chính sách ưu đãi về đất đai (miễn giảm tiền thuê đất, tiền sử dụng đất, hỗ trợ giải phóng mặt bằng, xây dựng các công trình kết cấu hạ tầng ngoài hàng rào, thực hiện chủ trương giao đất sạch ...) đối với các cơ sở giáo dục, đào tạo, y tế, văn hóa, thể thao ngoài công lập phù hợp với chủ trương, chính sách đẩy mạnh xã hội hóa các lĩnh vực này.

Khuyến khích và có hình thức ghi công đối với những cá nhân, tổ chức hiến, tặng đất để xây dựng các công trình phục vụ phát triển nhân lực (trường học, bệnh viện, điểm sinh hoạt văn hóa, vui chơi cho trẻ em...).



### **3.1.5. Xây dựng và triển khai Chiến lược phát triển giáo dục thời kỳ 2011-2020.**

Chiến lược phát triển giáo dục và Chiến lược phát triển dạy nghề phải thể hiện yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đào tạo theo nhu cầu phát triển của xã hội; nâng cao chất lượng đào tạo theo yêu cầu chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, phục vụ đắc lực sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Đổi mới cơ chế quản lý giáo dục là khâu đột phá. Phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục là nhiệm vụ trọng tâm xuyên suốt.

Tập trung nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, chú trọng giáo dục đạo đức, lối sống, năng lực làm việc độc lập, sáng tạo, kỹ năng thực hành, khả năng lập nghiệp. Thực hiện kiểm định chất lượng giáo dục, đào tạo ở các bậc học. Xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh, kết hợp chặt chẽ giữa nhà trường với gia đình, nhà nước và xã hội.

Đổi mới mạnh mẽ nội dung, chương trình và phương pháp dạy và học ở tất cả các bậc học.

### **3.1.6. Phát triển và phát huy các giá trị văn hóa dân tộc của người Việt Nam.**

Tiếp tục xây dựng và thực hiện các chương trình bảo tồn, phát triển, phát huy các giá trị văn hóa truyền thống tiến bộ của dân tộc, tạo nên sức mạnh tinh thần của con người Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Đổi mới hình thức và nội dung giáo dục đạo đức, giáo dục công dân trong trường học.

Hình thành cơ chế và các chương trình phối hợp chặt chẽ giữa ngành giáo dục, ngành văn hóa, thể thao, Đoàn thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Hội liên hiệp phụ nữ Việt Nam, Hội Cựu chiến binh trong giáo dục đạo đức, lối sống cho học sinh, sinh viên.

### **3.1.7. Đổi mới chính sách sử dụng nhân lực**

❖ Đổi mới chính sách sử dụng nhân lực căn cứ vào những quy định của pháp luật, đóng góp của người lao động và nguyên tắc của nền kinh tế thị

trường, phù hợp với tiến trình hình thành và phát triển thị trường lao động, trong đó tập trung vào những nội dung chủ yếu sau:

Phát triển thị trường lao động, xây dựng những cơ chế và công cụ thích hợp để sử dụng nhân lực có hiệu quả, tạo động lực cho sự phát triển của chính bản thân nguồn nhân lực.

Hình thành hệ thống chính sách toàn dụng lao động (mở rộng việc làm, giảm thất nghiệp, nâng cao tỷ lệ sử dụng thời gian lao động, tăng hiệu quả và năng suất lao động...).

Thực hiện quyền tự chủ, tự quyết định và nghĩa vụ tự chịu trách nhiệm cho tất cả các doanh nghiệp, tổ chức thuộc các thành phần kinh tế trong việc quản lý, sử dụng nhân lực theo những quy định của pháp luật và tác động của cơ chế thị trường.

Đổi mới căn bản và toàn diện chính sách về sử dụng nhân lực trong khu vực nhà nước phù hợp với những quy luật của nền kinh tế thị trường, từ khâu tuyển dụng (tổ chức thi tuyển khách quan và mở rộng các đối tượng được tuyển dụng theo hình thức ký Hợp đồng lao động), bố trí công việc, trả công lao động, thăng tiến nghề nghiệp và không ngừng cải thiện điều kiện, môi trường lao động để tạo động lực, kích thích, khuyến khích làm việc sáng tạo và có hiệu quả cao.

Thực hiện việc tách bạch, phân biệt rõ những khác biệt trong quản lý, sử dụng nhân lực giữa cơ quan hành chính nhà nước (cán bộ, công chức nhà nước) và các đơn vị sự nghiệp công lập (viên chức). Trên cơ sở đó, đẩy mạnh quá trình trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các đơn vị, tổ chức sự nghiệp công lập trong quản lý, sử dụng nhân lực.

Xây dựng quy chế (cơ chế và chính sách) giao nhiệm vụ theo các hình thức khoán, đấu thầu, hợp đồng trách nhiệm, thi tuyển ... gắn với đãi ngộ dựa trên kết quả cuối cùng để khuyến khích phát huy sáng kiến, sáng tạo và khích lệ lòng tự tôn dân tộc, tôn vinh người tài và người có nhiều đóng góp cho đất nước.

Xây dựng quy chế (tiêu chuẩn và quy trình) đánh giá nhân lực dựa trên cơ sở năng lực thực tế, kết quả, hiệu suất, năng suất lao động thực tế và đãi ngộ tương xứng với trình độ năng lực và kết quả công việc.

❖ Chính sách trọng dụng và phát huy nhân tài:

Các ngành và các địa phương cần có chương trình phát triển nhân tài từ khâu phát hiện, bồi dưỡng, đào tạo và phát triển nhân tài.

Xây dựng và thực hiện cơ chế, chính sách đặc thù để tạo môi trường làm việc, khuyến khích phát huy tài năng đóng góp cho công cuộc hưng thịnh đất nước (đối với người Việt Nam và cả người nước ngoài).

### **3.1.8. Tăng cường, mở rộng hợp tác quốc tế.**

Tăng cường, mở rộng hợp tác quốc tế để đẩy nhanh đào tạo nhân lực, trước hết tập trung ưu tiên cho việc đào tạo đội ngũ nhân lực chất lượng cao đạt đẳng cấp quốc tế và nhân lực các ngành trọng điểm, các nghề mới hiện đại. Thực hiện hợp tác quốc tế về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao theo các hướng chủ yếu sau:

Hợp tác đào tạo nhân lực chung: tăng cường gửi người Việt Nam đi đào tạo ở nước ngoài (bằng nguồn ngân sách nhà nước, khuyến khích du học tự túc, khuyến khích các cơ sở đào tạo trong nước mở rộng hợp tác, liên kết đào tạo với các cơ sở đào tạo ở nước ngoài và tranh thủ các nguồn viện trợ quốc tế) gắn với nâng cao hiệu quả và định hướng ngành nghề (tập trung vào những ngành nghề mới, hiện đại và ngành nghề trong nước chưa đào tạo được và có đào tạo nhưng chất lượng còn thấp). Đồng thời, chú trọng mở rộng đào tạo ở trong nước bằng các nguồn lực ở nước ngoài (vốn, công nghệ, đội ngũ giảng viên ...) để nhanh chóng đào tạo các nhóm nhân lực đạt đẳng cấp quốc tế trong ngắn hạn và xây dựng được tiềm lực đào tạo hiện đại đạt trình độ quốc tế ở trong nước về lâu dài.

Hợp tác trong lĩnh vực đào tạo chuyên gia tư vấn: bằng các hình thức đào tạo tập trung và công việc thực tế, khẩn trương đào tạo đội ngũ chuyên gia tư vấn trong các lĩnh vực hoạch định chính sách, luật quốc tế, thương mại quốc tế, tài chính, bảo hiểm, ngân hàng, quy hoạch đô thị, kiến trúc sư, tổng công trình sư, chuyên gia thiết kế, giám sát thi công ... đạt trình độ quốc tế.

Hợp tác trong các lĩnh vực đào tạo chuyên gia quản lý: mở rộng hợp tác quốc tế để đào tạo đội ngũ nhân lực quản lý hành chính công, quản trị doanh

nghiệp, kiểm toán ... đáp ứng yêu cầu đổi mới hành chính nhà nước và nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp.

### **3.2. GIẢI PHÁP ĐỐI VỚI CÁC CƠ SỞ ĐÀO TẠO**

Triển khai thực hiện đổi mới toàn diện mạnh mẽ quản lý giáo dục trong giai đoạn 2010-2012 theo chỉ đạo của Bộ GD-ĐT. Phát huy cao độ tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm, tự kiểm soát của các đơn vị, thực hiện nghiêm túc quy chế hoạt động của Học viện. Kiên quyết thực hiện 3 công khai từ năm học 2010-2011. Chấn chỉnh kỷ cương đào tạo, đảm bảo đào tạo đạt chuẩn theo yêu cầu kiểm định. Triển khai việc dạy về phương pháp nghiên cứu khoa học cho tất cả các sinh viên phù hợp với từng trình độ đào tạo. Có cơ chế khuyến khích công bố các kết quả nghiên cứu ở các tạp chí có uy tín ở nước ngoài.

Xây dựng và quy hoạch lại đội ngũ giáo viên, cán bộ nghiên cứu khoa học và cán bộ quản lý đủ số lượng, đồng bộ về cơ cấu, chuẩn hóa về trình độ đào tạo, có phẩm chất chính trị và đạo đức. Chú trọng bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, đặc biệt là giảng viên trẻ, phải thực sự là những người có năng lực giảng dạy và nghiên cứu, làm chủ kiến thức và sử dụng thành thạo các phương tiện phục vụ cho nghiên cứu và giảng dạy.

Trên cơ sở việc tuyển chọn phải kết hợp với đào tạo thường xuyên nhằm tạo nên một đội ngũ giảng viên có năng lực chuyên môn vững vàng, có khả năng nghiên cứu và ứng dụng nghiên cứu vào thực tiễn ở các mức độ khác nhau, thành thạo ngoại ngữ và sử dụng tốt các phương tiện phục vụ cho việc dạy học.

Cần coi trọng tính chuyên nghiệp trong việc giảng dạy, trong đó đặc biệt tôn trọng quy trình giảng dạy về chất lượng một cách tự giác và đúng cách, tạo ra một sự chuyển biến thực sự trong việc đổi mới phương pháp giảng dạy để nâng cao tính tích cực, chủ động, sáng tạo của người học.

Tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ cán bộ, giảng viên phấn đấu nâng cao trình độ có học vị Thạc sĩ, Tiến sĩ, chức danh Giáo sư, Phó giáo sư, ưu tiên đối với đội ngũ giáo viên trẻ đào tạo Sau đại học chủ yếu ở nước ngoài, thường xuyên trau dồi về nghiệp vụ sư phạm, gắn hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học với thực tế hoạt động của ngành và nhu cầu đòi hỏi của xã hội.

Có kế hoạch đào tạo bồi dưỡng cán bộ kế cận trong quy hoạch lãnh đạo các cấp, quản lý, sử dụng đội ngũ cán bộ giảng viên hợp lý, có hiệu quả, thực hiện tốt các chế độ chính sách đối với cán bộ, giáo viên. Thực hiện nghiêm túc việc đánh giá, phân loại cán bộ, giáo viên hàng năm trên cơ sở các tiêu chí đánh giá phân loại một cách cụ thể cho từng đối tượng.

Xây dựng nội dung, chương trình môn học theo hướng cập nhật, đồng bộ, khoa học và thực tiễn, cấu trúc lại môn học phù hợp theo mã ngành, chuẩn đầu ra của từng ngành học. Đảm bảo tính hợp lý, chuẩn mực giữa các môn cơ sở, môn bổ trợ và môn chuyên ngành, hạn chế sự trùng lặp giữa các môn học. Việc chuẩn hóa cần đi đôi với thống nhất nội dung giảng dạy cho từng môn học nhằm đảm bảo tính hiện đại, thực tế và hệ thống.

Đảm bảo phát huy tư duy độc lập và khuyến khích khả năng tự học của người học, gắn kết giữa giảng dạy lý thuyết và giảng dạy môn học, tạo nền tảng cho người học tiếp cận thực tiễn nhanh chóng.

Tạo môi trường học tập và nghiên cứu lành mạnh cho sinh viên, thực sự coi sinh viên là trung tâm của nhà trường. Nhà trường cần thường xuyên giáo dục toàn diện cho học sinh, sinh viên về ý thức chính trị, lập trường tư tưởng, đạo đức, lối sống lành mạnh, văn hóa. Xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh, nghiêm túc thực hiện đúng quy chế đào tạo, quy chế đánh giá rèn luyện học sinh, sinh viên của Bộ GD-ĐT tích cực chủ động phòng chống các tệ nạn xã hội trong học sinh, sinh viên.

Để làm được điều này các trường cần thường xuyên quan tâm đến điều kiện học tập của học sinh, sinh viên. Đặc biệt thư viện cần được tổ chức sắp xếp lại, mở rộng đầu sách phục vụ học tập và nghiên cứu, kết hợp học tập- nghiên cứu khoa học- nâng cao năng lực thực hành cho học sinh, sinh viên các bậc học. Xây dựng bồi dưỡng đội ngũ sinh viên khá giỏi, lựa chọn đội tuyển tham gia các kì thi Olympic do Bộ GD-ĐT tổ chức, đẩy mạnh phong trào hoạt động văn thể trong học sinh, sinh viên.

Vai trò của Đoàn thanh niên, Hội sinh viên, Đội thanh niên tình nguyện trong nhà trường cần được phát huy để đẩy mạnh để đẩy mạnh các phong trào

hoạt động trong học sinh, sinh viên. Các khoa chuyên ngành, giáo viên chủ nhiệm, giáo viên dạy trên lớp phối hợp với phòng quản lý đào tạo tăng cường công tác quản lý sinh viên, tổ chức hiệu quả các cuộc hội thảo, sinh hoạt khoa học, tổ chức giao lưu với các doanh nghiệp, sắp xếp, tổ chức có hiệu quả việc thực tập, thực hành môn học của học sinh, sinh viên.

Từng bước hoàn chỉnh hệ thống cơ sở vật chất của nhà trường nhằm phục vụ có hiệu quả các mục tiêu đề ra. Trong điều kiện cơ sở vật chất phục vụ cho quy mô đào tạo còn hạn chế, nhà trường cần chủ động tìm mọi biện pháp, huy động các nguồn vốn để tăng cường cơ sở vật chất phục vụ cho đào tạo và nghiên cứu khoa học theo phương châm chuẩn hóa, hiện đại hóa. Đặc biệt hệ thống các phòng học phải được xây dựng mới, hiện đại, sử dụng mang tính đa năng, xây dựng hệ thống kí túc xá sinh viên, điều kiện làm việc và nghiên cứu của giáo viên phải đáp ứng được những tiêu chuẩn quy định của một trường đại học.

### **3.3. ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP**

**3.3.1. Xây dựng chương trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong doanh nghiệp.**

Chương trình định hướng công việc và phát triển nhân viên mới: tạo điều kiện cho nhân viên mới tìm hiểu về doanh nghiệp, ý thức được vị trí, vai trò của mình và bộ phận mình sẽ làm việc.

Chương trình đào tạo bồi dưỡng phát triển đội ngũ nhân viên: Các doanh nghiệp nên theo dõi quá trình phát triển chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng làm việc của nhân viên ở mỗi bộ phận để làm cơ sở cho việc hoạch định, tổ chức các chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Cần nhắc giữa chi phí đào tạo và hiệu quả sử dụng nhân viên sau đào tạo để lập kế hoạch đào tạo thích hợp với mỗi công việc. Đồng thời, các doanh nghiệp nên có kế hoạch luân chuyển nhân viên giữa các bộ phận để nhân viên hiểu biết nhiều hơn về công việc của nhau. Từ đó, đề ra biện pháp quản trị có hiệu quả.

Chương trình đề bạt, thăng tiến: Ban lãnh đạo phải tạo môi trường bình đẳng để khuyến khích nhân viên. Các tiêu chuẩn, điều kiện cụ thể đối với từng

vị trí công tác cần được công bố công khai. Những người được đề bạt vào vị trí cao hơn phải là người giỏi hơn.

### **3.3.2. Hoàn thiện công tác tuyển dụng.**

Các doanh nghiệp cần dựa trên cơ sở các qui chế, chính sách về tuyển dụng lao động, qui định về tiêu chuẩn nhân viên của nhà nước, của ngành để xây dựng các qui định, chính sách và tiêu chuẩn tuyển dụng phù hợp với điều kiện thực tế của doanh nghiệp.

Mỗi bộ phận trong doanh nghiệp cần hoạch định cho mình kế hoạch tuyển dụng kèm theo tiêu chuẩn cụ thể về trình độ, kinh nghiệm, ngoại ngữ, sức khoẻ, độ tuổi và hình thức.

Mọi thông tin tuyển dụng, chế độ ưu tiên... cần được thông báo công khai trên phương tiện thông tin đại chúng. Quá trình thi tuyển phải được giám sát chặt chẽ và bảo đảm tính công bằng.

Ứng viên trúng tuyển cần được trải qua thời gian thử việc, ít nhất là hai tháng với 85% lương đã công bố. Trong thời gian trên mỗi bên có quyền huỷ bỏ hợp đồng thử việc bằng cách thông báo cho bên kia trước 24 giờ và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt như thoả thuận.

Sau thời gian thử việc, nhân viên mới được xét tuyển dụng với sự ràng buộc giữa nhân viên và doanh nghiệp bằng hợp đồng lao động theo qui định tại điều 57,58,59 của bộ luật Lao động nước CHXHCN Việt Nam. Quyền lợi của nhân viên sau khi chấm dứt hợp đồng sẽ được giải quyết theo chế độ bảo hiểm xã hội và phụ thuộc vào thời gian mà nhân viên làm việc cho doanh nghiệp.

### **3.3.3. Nâng cao công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực**

Nâng cao tính chủ động trong công tác đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ: các doanh nghiệp cần phải xây dựng qui trình công nghệ chuẩn hoặc xây dựng chất lượng dịch vụ theo tiêu chuẩn ISO. Trên cơ sở đó, mọi người lao động, mọi bộ phận phải được học tập, bồi dưỡng và thực hiện theo qui trình. Do đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân viên phải là nhiệm vụ thường xuyên của doanh nghiệp.

Tăng cường sự liên kết, hợp tác với các cơ sở đào tạo:

Liên kết giữa doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo nhằm phát triển mô hình đào tạo tại các doanh nghiệp theo đơn đặt hàng. Đây là mô hình đào tạo rất tiết kiệm và hiệu quả.

Mở rộng quan hệ và gắn bó với các tổ chức, hiệp hội, tập đoàn khách sạn sẽ tạo được cơ hội đào tạo, học hỏi cho đội ngũ nhân viên của doanh nghiệp mình. Đồng thời, thu hút và tuyển chọn được các nhân viên giỏi.

Liên kết chặt chẽ với các trường nghề, cao đẳng, đại học đào tạo về du lịch nhằm thu hút các học viên, sinh viên giỏi thông qua các chương trình nhận sinh viên thực tập, cấp học bổng tài năng trẻ... nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Thành lập quỹ đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Đây mạnh sự hợp tác với các doanh nghiệp khác trong công tác đào tạo.

### **3.3.4. Cải thiện điều kiện lao động và nâng cao chất lượng môi trường làm việc trong doanh nghiệp du lịch.**

Điều kiện làm việc có ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả lao động của mỗi cá nhân đồng thời cũng ảnh hưởng đến sức khoẻ của người lao động.

Hoàn thiện công tác tổ chức phục vụ nơi làm việc theo yêu cầu của công việc, tạo ra môi trường thuận lợi về tâm sinh lý cho người lao động.

Tạo ra bầu không khí dân chủ, tương trợ giúp đỡ lẫn nhau giữa những người quản lý, lãnh đạo với người lao động, giữa những người lao động với nhau để người lao động cảm nhận được sự tôn trọng và phát huy hết mọi tiềm năng của mình.

Xây dựng môi trường văn hoá doanh nghiệp, tạo ra những dấu ấn đặc trưng cho doanh nghiệp như tính dân chủ, ý thức tập thể, sự quan tâm và có ý thức trách nhiệm với nhau trong công việc. Điều đó vừa góp phần nâng cao chất lượng phục vụ và ý thức trách nhiệm của người lao động.

Thường xuyên tổ chức kiểm tra sức khoẻ, có kế hoạch chăm sóc sức khoẻ cho nhân viên. Việc làm này sẽ giúp cho nhân viên có một sức khoẻ tốt để họ tận tình với công việc và cảm thấy doanh nghiệp quan tâm nhiều đến mình.



### **3.3.5. Hoàn thiện chế độ đãi ngộ, đánh giá và khen thưởng người lao động.**

Hoàn thiện công tác tiền lương của doanh nghiệp:

Người lãnh đạo doanh nghiệp phải biết được giá trị của lao động trong từng loại công việc, nắm bắt được thông tin về khung lương cho loại lao động đó, công việc đó trên thị trường lao động để quyết định mức lương, mức trả công lao động hợp lý.

Mỗi doanh nghiệp du lịch cần lựa chọn được hình thức trả lương hợp lý vừa khuyến khích được người lao động vừa bảo đảm các mục tiêu kinh doanh. Hình thức trả lương hiện nay phù hợp nhất là hình thức khoán theo doanh thu hoặc thu nhập.

Để gắn tiền lương với chất lượng lao động, mỗi người lao động sau một tháng làm việc thì cần được đánh giá xếp loại theo các mức độ. Ví dụ : A(1,2) – B(1,0) – C(0,8).

Nếu người lao động có thời gian gắn bó lâu dài với doanh nghiệp thì nên sử dụng hệ số lương theo thâm niên trong quá trình tính lương cho người lao động. Ví dụ: 5-10 năm (1,2); 10-15 năm (1,4); 15-20 năm (1,6); 20-25 năm (1,8); 25 năm trở lên (2,0).

Phát triển các hình thức thưởng và đãi ngộ khác đối với người lao động:

Thưởng cho những nhân viên giới thiệu được khách đến với doanh nghiệp. Mức thưởng được xác định bằng tỷ lệ phần trăm trên doanh thu từ khách.

Thưởng đối với những nhân viên cung cấp được các dịch vụ có chất lượng cho khách hàng như được khách hàng khen ngợi, được các đồng nghiệp tin nhiệm và được người quản lý trực tiếp xác nhận. Mức thưởng được xác định bằng tỷ lệ phần trăm trên mức lương tháng của người đó.

Ngoài ra, các doanh nghiệp cần duy trì các hình thức thưởng khác như thưởng cuối năm, thưởng hoàn thành vượt kế hoạch, thưởng sáng kiến...

Các hình thức đãi ngộ khác có tác động đến động cơ và năng suất lao động như các danh hiệu khen thưởng, thăm hỏi, động viên tinh thần của lãnh

đạo doanh nghiệp đối với cá nhân và gia đình người lao động nhân dịp hiếu hỉ, sinh nhật, lễ tết...

### **3.3.6. Hoàn thiện hệ thống nội qui và tăng cường kỷ luật lao động.**

Các doanh nghiệp cần củng cố và hoàn thiện nội qui lao động theo Nghị định 41 CP ngày 6/7/1999 của chính phủ và theo các nội dung sau : các điều khoản tuyển dụng, trật tự trong doanh nghiệp, thời gian làm việc và nghỉ ngơi, an toàn lao động và vệ sinh lao động, các qui định bí mật kinh doanh, bí mật thông tin của doanh nghiệp, các qui định về quyền lợi của nhân viên.

Các doanh nghiệp cần qui định rõ các các điều khoản vi phạm nội qui lao động và hình thức kỷ luật đi kèm. Nội qui lao động, các điều khoản về kỷ luật lao động cần được doanh nghiệp phổ biến rộng rãi cho toàn thể nhân viên và xử lý thật nghiêm minh mọi trường hợp vi phạm.

Tổng thu nhập mà nhân viên nhận được sau mỗi tháng làm việc nên được chia làm hai phần: tiền lương và tiền thưởng. Đối với nhân viên vi phạm kỷ luật, doanh nghiệp sẽ cắt, trừ tiền thưởng của tháng đó tùy theo hình thức, mức độ vi phạm kỷ luật và hình thức kỷ luật đi kèm. Đây là một biện pháp hữu hiệu để nâng cao ý thức và giữ gìn kỷ luật lao động trong các doanh nghiệp.

### **3.3.7. Bố trí và phân công lao động thích hợp tại các bộ phận doanh nghiệp.**

Vị trí làm việc là một động lực thúc đẩy nhân viên vận dụng được khả năng trí tuệ của họ vào công việc mà họ đang đảm nhiệm.

Phải xem xét, đánh giá trình độ chuyên môn của nhân viên, xem những người nào phù hợp với những công việc gì, từ đó bố trí đảm bảo “đúng người đúng việc”.

Việc bố trí nhân viên cho các bộ phận của doanh nghiệp phải căn cứ vào tình hình thực tế về công việc, trách nhiệm của bộ phận đó. Phải bố trí sao cho khối lượng công việc mà mỗi cá nhân đảm đương phù hợp với khả năng thực tế của họ.

Bố trí sắp xếp nhân viên làm việc ở các bộ phận cùng tính cách, cùng tâm lý vào một nhóm làm việc, lúc đó họ phải thúc đẩy nhau làm việc, cùng kết hợp, trao đổi để hoàn thiện công việc.

Trên cơ sở đánh giá trình độ nhân viên thì cần mạnh dạn giao công việc cũng như quyền hạn và trách nhiệm cho nhân viên để họ có thể độc lập tự chủ trong công việc.

## KẾT LUẬN

Điều kiện để tạo được lợi thế cạnh tranh trong thời đại ngày nay là đầu tư phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao đi đôi với cấu trúc lại nền kinh tế. Cạnh tranh kinh tế hiểu theo nghĩa rộng chính là cạnh tranh về giáo dục đào tạo và khoa học công nghệ. Chính vì hiểu đúng theo nghĩa rộng như vậy mà vào những năm cuối của thế kỷ XX, Việt Nam đã đưa giáo dục và đào tạo lên quốc sách hàng đầu. Bất cứ nước nào nếu làm chủ được các ngành khoa học và công nghệ mũi nhọn, nước đó sẽ có sức cạnh tranh kinh tế mạnh. Tuy nhiên, để có được như vậy vấn đề cơ bản là phải có đầu tư xứng đáng vào giáo dục đào tạo, tức là đầu tư vào nguồn tài nguyên con người, đào tạo nguồn nhân lực có năng lực trí tuệ và tay nghề cao, có khả năng tiếp nhận và sáng tạo tri thức và công nghệ mới.

Hơn nữa, để phát triển được nguồn nhân lực có chất lượng cao cần phải có thời gian và có sự đầu tư thích đáng về mọi mặt. Công việc này không thể tiến hành một sớm một chiều, độ trễ về thời gian trong đầu tư vào nguồn nhân lực kể từ khi bắt đầu cho đến khi nguồn nhân lực phát huy hiệu quả là rất đáng kể. Thực tế quá trình phát triển của các nước Đông á gồm Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan... đã chứng minh cho điều này. Hiện nay, hơn lúc nào hết Việt Nam cần phải hết sức nhanh chóng tiến hành nhiều biện pháp đồng bộ và hiệu quả để phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao cho hội nhập kinh tế để có thể đạt được mục tiêu phát triển kinh tế bền vững và nhanh chóng trở thành một nước công nghiệp hoá trong tương lai, đó chính là mong mỏi và là khát vọng của mỗi người dân Việt Nam có tinh thần yêu nước và lòng tự trọng dân tộc.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Giáo trình kinh tế đầu tư
2. Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2008, 2010
3. Văn kiện đại hội X, XI
4. Tài chính tháng 6/2008
5. Tài chính tháng 6/2010
6. Kinh tế & Dự báo số 45/2010
7. Kinh tế xã hội VN2010 - Kế hoạch 2012 - tăng trưởng và hội nhập
8. Tài liệu tổng cục thống kê Việt Nam, niên giám thống kê 2010
9. Kỷ yếu hội thảo văn hóa, con người và phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong thế kỷ XXI
10. Tài liệu của Bộ GD-ĐT