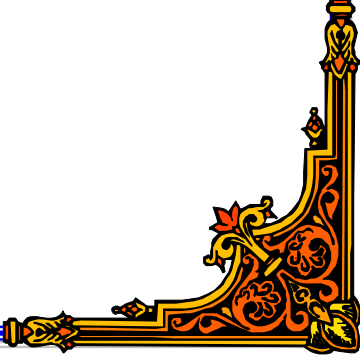


TRƯỜNG.....
KHOA.....

TIỂU LUẬN

ĐỀ TÀI

**Vai trò của con người trong
các Doanh nghiệp Việt Nam
hiện nay**



MỤC LỤC

	Trang
Lời mở đầu	2
Chương I: Cách nhìn tổng thể về thuyết con người	3
1. Bản chất con người là tổng hoà những mối quan hệ xã hội	3
2. Người lao động là yếu tố quyết định lực lượng sản xuất	4
3. Vai trò của con người trong các Doanh nghiệp Việt Nam hiện nay	5
4. Mục đích của tạo động lực người lao động trong các Doanh nghiệp	7
Chương II. Áp dụng thực tiễn quản lý trong quan hệ con người vào điều kiện các doanh nghiệp Việt Nam	8
1. Thực trạng về quan hệ con người trong các doanh nghiệp nước ta	8
2. Giải pháp chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong Doanh nghiệp	10
Kết luận	13
Tài liệu tham khảo	14

LỜI NÓI ĐẦU

Việt Nam tiến hành công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước từ một nền kinh tế còn phổ biến là sản xuất nhỏ, ruộng đất canh tác bình quân đầu người thấp, tài nguyên khoáng sản tuy đa dạng phong phú, song trữ lượng không lớn như nhiều nước khác, cơ sở vật chất - kỹ thuật còn nghèo, lại bị chiến tranh tàn phá nặng nề, đang đứng trước nguy cơ tụt hậu ngày càng xa hơn về kinh tế, khoa học, kỹ thuật so với các nước phát triển. Vì vậy, nền kinh tế muốn phát triển nhanh, mạnh và bền vững, thì phải phát huy tốt mọi nguồn lực, nhưng quan trọng nhất là phải biết phát huy nguồn lực con người.

Ngày nay, nhiều nước đang tiến vào làn sóng văn minh mới, với nền sản xuất hiện đại, khoa học, kỹ thuật công nghệ tiên tiến. Nhiều nước cách đây mấy chục năm có điểm xuất phát thấp hơn Việt Nam, nhưng họ đã phát triển nhanh chóng nhờ có chiến lược phù hợp, có những chính sách khôn ngoan, năng động. Nhiều quốc gia vốn cùng nghèo về tài nguyên khoáng sản, nhưng nhờ biết phát huy yếu tố con người, đặt con người ở vị trí trung tâm trong chiến lược phát triển kinh tế – xã hội, nên đã vươn lên đuổi kịp và vượt các nước khác.

Do lần đầu viết một bài tiểu luận mang tính chất khoa học nên không tránh khỏi những sai sót, Rất mong sự giúp đỡ đóng góp của thầy cô trong khoa.

Em xin chân thành cảm ơn.

Sinh viên : Trần Hải Sơn

CHƯƠNG I: CÁCH NHÌN TỔNG THỂ VỀ THUYẾT

CON NGƯỜI

Con người là chủ thể sáng tạo ra mọi giá trị vật chất và tinh thần của xã hội. Trong quá trình sản xuất ra của cải vật chất, con người vừa là chủ thể tổ chức nền sản xuất xã hội, vừa tham gia vào quá trình sản xuất với tư cách là một yếu tố của lực lượng sản xuất. Với ý nghĩa đó, con người chính là yếu tố quyết định sự phát triển của lực lượng sản xuất. Lao động sản xuất là hoạt động cơ bản, có ý nghĩa quyết định nhất trong toàn bộ các hoạt động của con người

1. Bản chất con người là tổng hoà những quan hệ xã hội.

** Xuất phát từ con người hiện thực, thực tiễn, Mác đã nhận thấy lao động đóng vai trò quyết định trong việc phân định ranh giới giữa con người và động vật.*

Vì lao động là hoạt động xã hội nên mọi sự khác biệt giữa con người và động vật đều là kết quả của cuộc sống con người trong xã hội. Cá nhân là thực thể xã hội và bản chất con người có tính lịch sử cụ thể. Điều đó quy định sự khác nhau của con người trong các thời đại khác nhau, sự khác nhau này tùy thuộc vào sự phát triển của xã hội, sự thay đổi các quan hệ xã hội và giao tiếp. Vì vậy, bản chất con người là tổng hoà các quan hệ xã hội trong hiện tại mà cả trong quá khứ.

Vậy, từ đó rút ra ba kết luận :

-Bản chất chung nhất, sâu sắc nhất của con người là tổng hoà các mối quan hệ giữa người và người trong xã hội diễn ra trong hiện tại và cả trong quá khứ.

-Bản chất của con người không phải là cố định, bất biến mà có tính lịch sử cụ thể.

-Không thể hiểu bản chất con người bên ngoài mối quan hệ giữa cá nhân và xã hội.

** Mối quan hệ trong lao động:*

Đó là bản không khí tập thể trong Công ty, bao gồm các mối quan hệ như : quan hệ giữa người lãnh đạo với công nhân , quan hệ giữa những người công

nhân với với nhau... các mối quan hệ này nếu tốt, thuận tiện sẽ tạo ra môi trường ấm cúng, bầu không khí hoà thuận mọi người có chính kiến cùng nhau góp ý xây dựng xí nghiệp. Người giỏi giúp yếu hoàn thành công việc cấp trên gần gũi với cấp dưới, thấu hiểu và chia sẻ những khó khăn, cấp dưới hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao... làm cho hoạt động của Công ty, xí nghiệp tốt hơn, hiệu quả hơn, người lao động có thể phát huy hết khả năng của mình. Nếu các mối quan hệ này không tốt nó sẽ làm ảnh hưởng làm tới doanh nghiệp, nội bộ lục đục, gây xích mích mất đoàn kết, công nhân trì trệ, không hào hứng với công việc.

Từ các vấn đề trên ta thấy vấn đề tạo động lực cho người lao động là mấu chốt quan trọng việc xây dựng và phát triển một doanh nghiệp hay một xí nghiệp vững mạnh trong cơ chế kinh tế thị trường có sự quản lý của Nhà nước của nước ta hiện nay. Để làm rõ hơn ta đi vào nghiên cứu thêm vai trò ý nghĩa của việc tạo động lực.

2. Người lao động là yếu tố quyết định lực lượng sản xuất.

- Con người đã tham gia vào lực lượng sản xuất bằng chính sức mạnh cơ thể và một số khí quan của cơ thể họ với tư cách là một bộ phận vật chất của giới tự nhiên để tác động vào các bộ phận khác của giới tự nhiên. Trong quá trình cải tạo tự nhiên, con người đồng thời cải tạo bản thân mình làm cho sức mạnh của họ trước tự nhiên ngày càng tăng lên không ngừng. Con người không chỉ tham gia vào lực lượng sản xuất bằng sức mạnh cơ bắp, mà còn có cả trí tuệ và toàn bộ hoạt động tam sinh lý, ý thức của họ. Cái phần vật chất của con người trong lực lượng sản xuất được điều khiển bằng trí tuệ nên nó trở thành khéo léo, linh hoạt, uyển chuyển, năng động, khiến cho không có bộ phận vật chất nào của giới tự nhiên lại có năng lực sáng tạo như các khí quan vật chất của cơ thể con người. Con người không chỉ quyết định sự ra đời của công cụ, máy móc, mà còn quyết định sự vận hành, tính hữu ích của chúng. Một cái máy có thể bị phá bỏ bị đưa vào viện bảo tàng hay được duy trì hoạt động và sử

dụng như thế nào là tùy thuộc ở mục đích của con người. Cùng một cái máy, nhưng người này sử dụng thì lãng phí và sản phẩm làm ra ít, kém chất lượng, còn người khác sử dụng thì có thể tiết kiệm nguyên liệu, năng suất cao, chất lượng sản phẩm tốt. Điều đó chứng tỏ trong quá trình sử dụng con người còn tiếp tục tác động đến máy móc và bằng cả thể lực và trí lực.

- Con người cũng luôn luôn cải tạo đối tượng lao động. Trong buổi bình minh của lịch sử, lực lượng lao động sản xuất còn thấp kém, con người dựa chủ yếu vào những đối tượng lao động do tự nhiên cung cấp sẵn. Sản xuất càng phát triển, nhận thức của con người càng lớn lên, phương tiện và công cụ lao động càng tiến bộ thì các đối tượng lao động nhân tạo càng chiếm tỷ lệ cao hơn những đối tượng có sẵn trong tự nhiên. Như vậy con người là chủ thể sáng tạo là chủ thể sử dụng mọi yếu tố của lực lượng sản xuất. Con người là yếu tố năng động nhất, quyết định lực lượng sản xuất. Bởi vì chỉ có yếu tố con người mới có trí tuệ và cũng chỉ có yếu tố con người mới có năng lực tự phát triển và tự hoàn thiện mình. Người lao động không chỉ sinh con, tái sản xuất ra sức lao động, mà còn luôn nâng cao chất lượng của lao động bằng con đường kế thừa các yếu tố xã hội và phát triển chúng.

Con người làm ra lực lượng sản xuất đến đâu thì đồng thời cũng tự nâng cao năng lực sản xuất của mình đến đó. Có thể nói, con người là chủ thể và là động lực chủ đạo quyết định sự phát triển của lực lượng sản xuất. Con người là một trong những yếu tố của lực lượng sản xuất, nhưng là yếu tố cơ bản nhất, là chủ thể quyết định. Không có con người thì không có quá trình sản xuất.

3. Vai trò của con người trong các Doanh nghiệp Việt Nam hiện nay.

Xét về người lao động: Việc tăng thêm thu nhập cải thiện điều kiện sống, bù đắp các hao phí lao động mà người lao động đã bỏ ra, phát triển hoàn thiện cá nhân, tạo cơ hội thuận lợi cho cá nhân tham gia các hoạt động xã hội (vui

chơi, giải trí...) trau dồi để nâng cao hiểu biết, phát huy năng lực sẵn có của mình cho công việc, cho doanh nghiệp và cho xã hội.

Xét về Công ty: Nó tạo điều kiện thuận lợi cho Công ty trong việc khai thác nguồn lực sẵn có của mình. Sử dụng hiệu quả của nó để không ngừng nâng cao năng suất lao động, phát triển cơ sở vật chất kỹ thuật, giảm chi phí lao động sống trong sản phẩm, qua đó giảm giá thành, giá bán sản phẩm, thúc đẩy cạnh tranh với các sản phẩm cùng loại trên thị trường.

Xét về xã hội: Khi động lực người lao động được phát huy làm cho năng xuất lao động xã hội được tăng lên, từ đó nền kinh tế xã hội sẽ tăng trưởng theo. Đồng thời khi đó con người khi đó con người sẽ cảm thấy yêu thích lao động, cảm thấy vui khi được lao động, lúc đó xã hội sẽ phát triển và văn minh hơn.

Trong quá trình sản xuất con người tác động đến các sự vật, hiện tượng của giới tự nhiên, mà các sự vật hiện tượng ấy lại bị chi phối bởi rất nhiều quy luật khách quan. Các quy luật đó có tính tất yếu và không phải khi nào cũng chiều theo ý muốn chủ quan của con người. Con người bằng ý thức chủ quan thuần túy không thể tạo ra hay huỷ bỏ được các quy luật của thế giới khách quan nhưng lại có khả năng hiểu thấu các quy luật đó để vận dụng vào hoạt động thực tiễn làm hạn chế những mặt tiêu cực, có hại, phát huy những mặt tích cực, có lợi của một loại quy luật nào đó. Con người có khả năng nhận thức thế giới khách quan và phát triển quá trình ấy đến mức hình thành các lĩnh vực khoa học. Khoa học khi được vận dụng vào thực tiễn, đã giúp con người làm tăng sức mạnh, sử dụng những sức mạnh tự phát của tự nhiên một cách có hiệu quả để sản xuất ra ngày càng nhiều của cải vật chất cho xã hội. Nếu không có sự phát triển của khoa học và việc vận dụng các tiến bộ khoa học, kỹ thuật vào sản xuất, làm cho con người có thể đập đập, ngăn sông để làm ra thủy điện, tạo ra các năng lượng hạt nhân ...

Khi khoa học còn ở trình độ thấp, lực lượng sản xuất và kỹ thuật, v công nghệ còn kém phát triển, thì khoa học tác động tới sản xuất còn yếu. Khi sản

xuất, khoa học và kỹ thuật phát triển mạnh mẽ, thì khoa học tác động đến sản xuất càng mạnh mẽ và có hiệu quả hơn. Đây chính là điều kiện để khoa học trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp.

4. Mục đích của tạo động lực người lao động trong các Doanh nghiệp.

Xét về chức năng thì tạo động lực là chức năng về quản lý con người, quản lý con người lại là một chức năng trong quản trị doanh nghiệp. Do vậy mục đích của tạo động lực cũng chính là mục đích chung của doanh nghiệp về quản lý lao động.

Mục đích quan trọng nhất của tạo động lực là chức năng về quản lý con người, quản lý con người lại là một chức năng trong quản trị doanh nghiệp. do vậy mục đích của tạo động lực cũng chính là mục đích chung của doanh nghiệp về quản lý lao động.

Mục đích quan trọng nhất của tạo động lực là sử dụng một cách hợp lý nguồn lao động, khai thác một cách hiệu quả nguồn lực con người nhằm nâng cao năng suất lao động của doanh nghiệp. Trong mỗi doanh nghiệp thì nguồn lực con người là một bộ phận quan trọng của sản xuất, nó vừa đóng vai trò là chủ thể của sản xuất nhưng đồng thời lại là khách thể chịu tác động của người quản lý. Nguồn lực con người vừa là tài nguyên của doanh nghiệp vừa là một khoản chi phí lớn cho doanh nghiệp. Doanh nghiệp nào nâng cao biện pháp sử dụng hiệu quả nguồn lực lao động thì sẽ kéo theo được hiệu quả trong sử dụng may móc thiết bị, tiết kiệm vật chất, giảm chi phí, từ đó hiệu quả kinh doanh sẽ cao hơn.

Mục đích khác của tạo động lực thu hút và gắn bó người lao động với doanh nghiệp. Bởi khi người lao động có động lực làm việc thì họ sẽ say mê với công việc, nghề nghiệp làm tăng thêm những điểm tốt cho doanh nghiệp. Nhờ vậy người lao động không chỉ gắn bó với doanh nghiệp mà nhiều đối tượng khác cũng muốn làm việc cho doanh nghiệp.

Chương II :

ÁP DỤNG THỰC TIỄN QUẢN LÝ TRONG QUAN HỆ CON NGƯỜI VÀO ĐIỀU KIỆN CÁC DOANH NGHIỆP VIỆT NAM

1. Thực trạng về quan hệ con người trong các Doanh nghiệp nước ta.

Đất nước ta đang xây dựng và phát triển kinh tế - xã hội trên cơ sở kinh tế thị trường có sự quản lý của Nhà nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Để đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đổi mới, đáp ứng với sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hóa đất nước, thì việc phát triển nguồn nhân lực (phát triển giáo dục) là yêu cầu bức xúc và cần được quan tâm hàng đầu. Với nhận thức đó, Đại hội Đảng VIII đã xác định: "Lấy việc phát huy nguồn lực con người cho sự phát triển nhanh và bền vững" và sự phát triển nguồn nhân lực phải được coi là mục đích cuối cùng, cao nhất của quá trình phát triển.

Trong những năm qua chúng ta đã cố gắng nâng cao hiệu quả nguồn nhân lực, sang mức độ đạt được còn thấp so với yêu cầu:

**** Những mặt đạt được:***

Có thể nói, Nhà nước Việt Nam rất chú ý đến phát triển giáo dục và thành công trong việc thiết lập hệ thống giáo dục trong phạm vi cả nước. Hệ thống giáo dục ngày càng phong phú, quy mô giáo dục không ngừng mở rộng, phát triển ở các vùng, các ngành học và các cấp học. Nhìn vào số lượng hiện có, với hơn 100 trường đại học, cao đẳng, kể cả đại học dân lập, với quy mô đào tạo gần 600.000 sinh viên, có nhiều khoa, bộ môn, ngành nghề mới hình thành... chúng ta thấy đào tạo đại học đã có một bước phát triển khá nhanh, nhất là trong 10 trở lại đây cùng với những cố gắng bền bỉ của đội ngũ cán bộ quản lý, cán bộ giảng dạy và sinh viên. Có thể nói, đây là thời điểm "nở rộ" của phát triển số lượng đào tạo đại học. Hình thức đào tạo đại học và cao đẳng nước ta khá phong phú, có khoảng 66% số sinh viên theo học hệ chính quy tập trung, số

còn lại học các hệ đại học cao đẳng tại chức, ngắn hạn. Mỗi năm có khoảng 20 ngàn sinh viên cao đẳng, đại học tốt nghiệp hệ chính quy. Hiện tại Việt Nam có hơn 700 ngàn người có trình độ đại học cao đẳng trở lên. Tỷ lệ sinh viên đại học trong độ tuổi đi học của Việt Nam là 2,3-2,5%. Tỷ lệ này còn hơn mức 2% của Trung Quốc, nhưng thấp hơn mức 16% của Thái Lan, 1% của Ấn Độ, 18% của Philipin và 40% của Hàn Quốc.

*** Những mặt yếu kém:**

- Lao động có chuyên môn kỹ thuật vừa thiếu về số lượng, vừa kém về chất lượng, bất hợp lý về cơ cấu: Hiện nay, cả nước ta có 40 triệu lao động trong đó lực lượng lao động trẻ có 26 triệu (chiếm trên 50%). Đây là vốn quý nhưng lại nhiều bất cập về phân bổ, cơ cấu và trình độ. Tỷ lệ lao động qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật chỉ chiếm 12% trong tổng số trong công nghiệp và xây dựng. Công nhân bậc cao chiếm hơn 4%. Tình trạng này đã và đang hạn chế việc áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật, chuyển giao công nghệ vào thực tiễn sản xuất. Tỷ lệ lao động kỹ thuật chỉ chiếm 13,3% lực lượng lao động với cơ cấu là: 1 cao đẳng, đại học và trên đại học - 1,6 trung học chuyên nghiệp - 3,6 công nhân kỹ thuật (thể hiện ở bảng). Theo kinh nghiệm của các nước phát triển thì tỷ lệ trên phải đạt mức 1-1-10 thì mới đáp ứng được yêu cầu phát triển của nền kinh tế. So với thời kỳ trước đổi mới, số học sinh các trường trung học chuyên nghiệp và các trường dạy nghề vẫn tiếp tục giảm đi nhanh chóng. Năm học 1996-1997 cả nước có 156 ngàn học sinh trung học chuyên nghiệp từ năm học 1995-1996 con số này là 116,4 ngàn (giảm 25,4%). Từ năm 1991-1992 cho đến nay, số lượng này có tăng nhưng mức tăng không đáng kể. Trong khi đó, số lượng sinh viên cao đẳng và đại học bắt đầu tăng lên từ năm học 1992-1993, đặc biệt tăng nhanh vào những năm gần đây. Năm học 1995-1996 số sinh viên cao đẳng số sinh viên cao đẳng là 173,1 ngàn, tăng 26,4 so với 1994-1995 và 62,7% so với 1990-1991. Như vậy, tương quan trong các cấp học đã thay đổi một cách căn bản. Trong khi sinh viên cao đẳng, đại học tăng lên nhanh thì số học sinh trung học chuyên nghiệp và dạy nghề không tăng hoặc tăng không

đáng kể. Đó là một vấn đề bất hợp lý vì trong quá trình chuyển đổi cơ cấu kinh tế, nhiều ngành cần có nhu cầu đào tạo lại nghề và đào tạo nghề mới.

- Chất lượng giáo dục chưa đáp ứng kịp với yêu cầu: Phải khẳng định rằng người Việt Nam không thua kém các nước khác. Điều đó đã được chứng minh qua các kỳ thi Olympic quốc tế và toán học, tin học, vật lý... đoàn Việt Nam từ trước đến nay bao giờ cũng chiếm giải cao trong các kỳ thi. Song do phương tiện học tập nghèo nàn, trường lớp thiếu, đời sống giáo viên khó khăn, ngân sách dành cho giáo dục còn hạn chế đã làm cho chất lượng giáo dục nói chung ở các cấp học của ta còn thấp.

- Việc đầu tư cho giáo dục chưa được quan tâm đúng mức: Các nhà kinh tế học giáo dục cho rằng đầu tư cho giáo dục là đầu tư có hiệu quả nhất. Tốc độ tăng trưởng và bền vững đạt được của các quốc gia Hồng Kông, Hàn Quốc, Đài Loan và Thái Lan là nhờ vào chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong suốt thập kỷ qua.

Mặc dù Nhà nước đã chú ý đến việc đầu tư cho giáo dục nhưng so với các nước thì ngân sách dành cho giáo dục của nước ta rất thấp chỉ bằng 1/29 của Hàn Quốc, 1/22 của Malaixia, và 1/8 của Thái Lan. Do đó dẫn đến tình trạng thiếu trường học, phòng học và đa số trường học không đủ tiêu chuẩn. Đây cũng chính là nguyên nhân đến tình trạng kém chất lượng giáo dục ở nước ta.

2. Giải pháp chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong Doanh nghiệp.

*** Mục tiêu**

Cuộc cách mạng khoa học, kỹ thuật và công nghệ đang có những bước tiến hết sức tạo bạo và mạnh mẽ. Giáo dục - đào tạo trở thành lĩnh vực "đua tranh" giữa các quốc gia để hoặc là đi lên hoặc là tụt hậu. Do đó việc đề ra các mục tiêu, chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho Nhà nước đáp ứng yêu cầu trước mắt và lâu dài cần được Nhà nước quan tâm đúng mức.

Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VIII của Đảng đã quyết định đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hóa đất nước, phấn đấu đến năm 2020 đưa nước ta trở thành một nước công nghiệp. Đó là nhiệm vụ hàng đầu bảo đảm xây dựng thành

công chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam. Để hoàn thành nhiệm vụ đó, phát triển giáo dục, đào tạo và khoa học công nghệ làm yếu tố cơ bản "coi đó là khâu đột phá".

- Mục tiêu phát triển giáo dục đào tạo từ nay đến năm 2020.

Giáo dục - đào tạo phải đảm bảo mục tiêu giáo dục nhân cách con người Việt Nam yêu nước, gắn bó với lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, có trách nhiệm đối với bản thân, gia đình và xã hội, đáp ứng yêu cầu xây dựng và bảo vệ tổ quốc. Hết sức coi trọng giáo dục chính trị, tư tưởng nhân cách, khả năng tư duy sáng tạo và năng lực thực hành.

- Phát triển nhân lực: để chuẩn bị lực lượng lao động cho xã hội, mục tiêu phát triển nguồn nhân lực là tập trung và đào tạo hướng nghiệp cho học sinh thiết thực hơn để học sinh có kỹ năng lao động kỹ thuật. Tỷ lệ học sinh hướng nghiệp tăng từ 10% như hiện nay lên 20% vào năm 2000 và 30% vào năm 2020. Nâng tỷ lệ lao động được dạy nghề từ 12% như hiện nay lên 25% vào năm 2000 và 60% vào năm 2020. Cuối cùng tỷ lệ cán bộ khoa học - kỹ thuật công nghệ có trình độ đại học trên 1000 dân tăng từ 15 mức hiện nay lên 25 vào năm 2000 và 50 vào năm 2020.

- Bồi dưỡng nhân tài: nhân tài là động lực của sự phát triển và có tác động thúc đẩy sản xuất, kinh doanh và quản lý. Đồng thời là một động lực tạo ra các thế mạnh trong hợp tác cạnh tranh kinh tế quốc tế. Để bồi dưỡng nhân tài, cần phải chủ trương thành lập một bộ phận giáo dục đào tạo có chất lượng đạt tiêu chuẩn quốc tế.

Cùng với đào tạo trong nước, đào tạo ở nước ngoài cũng rất quan trọng. Đến năm 2000 chúng ta gắng nâng số lượng sinh viên, nghiên cứu sinh đi học tập ở nước ngoài ngang với mức của trước năm 1990 khoảng 10% cán bộ quản lý, khoa học kỹ thuật đã được đào tạo ở nước ngoài. Năm 2010 phải nâng tỷ lệ này lên gấp đôi và năm 2020 phải nâng lên gấp ba so với hiện nay.

*** Các biện pháp thực hiện:**

Những mục tiêu phát triển nguồn nhân lực có trở thành hiện thực hay không phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó có yếu tố nhận thức, các biện pháp thực

hiện, khả năng nội sinh. Tuy vậy các biện pháp thực hiện có vị trí rất quan trọng.

- Tăng cường các nguồn lực cho giáo dục:

Đầu tư cho giáo dục - đào tạo lấy từ các nguồn chi thường xuyên và nguồn chi phát triển trong ngân sách Nhà nước. Ngân sách Nhà nước giữ vai trò chủ yếu trong tổng nguồn lực cho giáo dục - đào tạo. Tăng dần tỷ trọng chi ngân sách cho giáo dục - đào tạo để đạt được 15% tổng chi ngân sách vào năm 2000 và sử dụng nguồn ngân sách đó một cách hợp lý.

- Xây dựng đội ngũ giáo viên, tạo động lực cho người cho người dạy, người học. Giáo viên phải có đủ đức, tài. Bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng chuẩn hoá, nâng cao phẩm chất và năng lực cho đội ngũ cán bộ giáo viên để đến năm 2002 có ít nhất 50% giáo viên phổ thông và 30% giáo viên đại học đạt tiêu chuẩn qui định.

- Tiếp tục đổi mới nội dung, phương thức giáo dục - đào tạo và tăng cường cơ sở vật chất cho các trường học.

Việc đổi mới nội dung ở đây không có nghĩa là mỗi năm phải thay đổi nội dung sách giáo khoa (đối với học sinh tiểu học và trung học) hoặc giáo trình (đại học), mà đổi mới ở đây có thể là đổi mới ở cách dạy, cách truyền đạt kiến thức song phải tránh việc dạy nhồi nhét, học thụ động, học lệch, học tủ. Tăng cường hình thức tự giáo dục, tự học, tự nghiên cứu cho từng người.

KẾT LUẬN

Qua nghiên cứu đề tài cho thấy bức tranh toàn cảnh về mối quan hệ về con người trong các Doanh nghiệp và nguồn nhân lực ở Việt Nam. Với quy mô dân số như hiện nay chúng ta đang có một lực lượng lao động rất dồi dào. Song việc đầu tư phát triển nguồn lực con người chưa được quan tâm đúng mức đã và đang dẫn đến tình trạng thất nghiệp (hữu hình và trá hình lớn). Hơn thế nữa chất lượng nguồn nhân lực nước ta chưa đáp ứng kịp thời với trình độ phát triển của khoa học kỹ thuật. Vì vậy cần tăng cường đầu tư vào giáo dục, mở rộng hệ thống giáo dục trên nhiều hình thức: đào tạo chính quy, đào tạo từ xa, mở trường dạy nghề, dân lập... Tuy nhiên, điều quan trọng cốt yếu là phải đảm bảo được chất lượng đào tạo và phải đào tạo những ngành nghề mà hiện nay đất nước đang cần. Đồng thời phải biết tận dụng lợi thế của kẻ đi sau, tiếp thu, những kiến thức khoa học công nghệ, kinh nghiệm của những nước đi trước, biết tận dụng cơ hội và kết hợp với nội lực của đất nước một cách hợp lý sẽ là động lực lớn thúc đẩy nước ta phát triển tiến kịp với thời đại.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Giáo trình KHQL Trường Đại Học KH Quản lý & Kinh doanh
2. Nhân sự chìa khoá của thành công
3. Quản trị nhân sự
4. Tinh hoa thế giới
5. Dân số và lao động
6. Tạm trí Lao Động và xã hội số 183/2002