

**ĐỀ ÁN MÔN HỌC:**  
**KINH TẾ LAO ĐỘNG**

ĐỀ TÀI:

Phát triển và đào tạo nguồn nhân lực Việt Nam trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế

## LỜI MỞ ĐẦU

Nước ta đang bước đầu thực hiện công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, phát triển theo hướng mở cửa, hội nhập quốc tế. Để thực hiện tốt được quá trình trên thì yếu tố có vai trò quan trọng nhất là yếu tố con người. Nguồn nhân lực có trình độ cao, chất lượng tốt thì sẽ làm cho quá trình đổi mới đất nước diễn ra nhanh chóng hơn và đạt được kết quả cao hơn. Tuy nhiên trong bối cảnh hiện nay thì chất lượng nguồn nhân lực nước ta còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu của quá trình phát triển đất nước. Một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng trên là công tác giáo dục và đào tạo nước ta còn yếu kém, tồn tại nhiều hạn chế, bất cập. Do đó để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ tốt cho công cuộc đổi mới đất nước thì trước hết phải nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo, tạo điều kiện cho phát triển toàn diện nguồn nhân lực.

Chính vì những lý do trên mà em đã chọn đề tài: “Phát triển và đào tạo nguồn nhân lực Việt Nam trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế”.

Bao gồm các chương:

***Chương I: Lý luận về đào tạo, phát triển nguồn nhân lực và chuyển dịch cơ cấu kinh tế***

***Chương II: Đánh giá thực trạng của đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay.***

***Chương III: Giải pháp cơ bản nhằm phát triển nguồn nhân lực trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế***

Em xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ tận tình của thầy giáo trong quá trình em thực hiện đề án này.

## CHƯƠNG I

# LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO, PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VÀ CHUYỂN DỊCH CƠ CẤU KINH TẾ

## I. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

### 1. Khái niệm

Đào tạo và phát triển là các hoạt động để duy trì và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của xã hội.

Đào tạo nguồn nhân lực là quá trình trang bị kiến thức nhất định về chuyên môn nghiệp vụ cho người lao động, để họ có thể đảm nhận được một công việc nhất định.

Đào tạo nguồn nhân lực bao gồm hai nội dung:

Đào tạo kiến thức phổ thông

Đào tạo kiến thức chuyên nghiệp

Phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các hoạt động học tập có tổ chức được tiến hành trong những khoảng thời gian nhất định để nhằm tạo ra sự thay đổi hành vi nghề nghiệp của người lao động.

Như vậy có thể thấy đào tạo nguồn nhân lực là một nội dung của phát triển nguồn nhân lực. Đào tạo nguồn nhân lực chỉ nhằm giúp cho người lao động nâng cao trình độ và kỹ năng của mình trong công việc hiện tại, giúp cho người lao động thực hiện có hiệu quả hơn chức năng và nhiệm vụ của mình. Còn phát triển thì có phạm vi rộng hơn, nó không chỉ bó hẹp trong việc phục vụ cho công việc hiện tại mà còn nhằm mở ra cho họ những bước phát triển mới trong tương lai, giúp họ hoàn thiện hơn trên mọi phương diện.

### 2. Vai trò của đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Có rất nhiều yếu tố tác động tới sự phát triển của một đất nước: Con người, khoa học công nghệ, tài nguyên thiên nhiên... Nhưng hơn tất cả là yếu tố con người. Con người là trung tâm của mọi hoạt động và là nhân tố quan trọng nhất quyết định sự phát triển của đất nước.

Một đất nước có khoa học kỹ thuật hiện đại, có nguồn tài nguyên thiên nhiên phong phú thì sẽ điều kiện lớn để phát triển nền kinh tế. Tuy nhiên con người lại là người phát minh, tạo ra khoa học công nghệ. Con người có trình độ cao thì mới có khả năng tạo ra được khoa học công nghệ hiện đại, có bước đột phá. Và hiện nay thì tài nguyên thiên nhiên không phải là yếu tố quyết định. Nhiều quốc gia có nguồn tài nguyên thiên nhiên rất hạn chế ( Nhật Bản, Hàn Quốc...) nhưng lại có một nền kinh tế rất phát triển do có khoa học kỹ thuật hiện đại nên có khả năng tìm ra các nguồn nguyên liệu mới thay thế cho các nguồn nguyên liệu có sẵn trong tự nhiên

Như vậy ta có thể thấy là nguồn lực con người là yếu tố quan trọng nhất quyết định sự phát triển của một quốc gia. Nguồn nhân lực mà có trình độ cao thì sẽ tạo ra một nền khoa học công nghệ hiện đại, có khả năng khai thác một cách tối đa nguồn tài nguyên thiên nhiên và mở rộng ra nhiều ngành, nhiều lĩnh vực hiện đại, phục vụ cho sự phát triển ngày càng mạnh mẽ của đất nước. Ngược lại nguồn nhân lực mà có trình độ thấp thì việc nghiên cứu và ứng dụng các công nghệ mới sẽ gặp nhiều khó khăn, tài nguyên thiên không được khai thác tốt, gây lãng phí, dẫn đến kết quả là đất nước sẽ ngày càng tụt hậu so với các nước trên thế giới.

Như vậy ta có thể thấy là việc nâng cao trình độ cho nguồn nhân lực là một yêu cầu cấp thiết và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực là một thực tế khách quan không thể không quan tâm. Xu hướng hiện nay của thế giới là đầu tư phát triển nguồn nhân lực, tiến tới “ nền kinh tế tri thức”.

### **3. Các chương trình đào tạo**

- Định hướng lao động: Mục đích của chương trình này là phổ biến thông tin, định hướng và cung cấp kiến thức mới cho người lao động

- Phát triển kỹ năng: Những người lao động phải đạt được những kỹ năng cần thiết để thực hiện công việc và các kinh nghiệm để họ đạt được các kỹ năng mới khi công việc của họ thay đổi hoặc có sự thay đổi về máy móc công nghệ

- Đào tạo an toàn: Loại đào tạo này được tiến hành để ngăn chặn và giảm bớt các tai nạn lao động và để đáp ứng đòi hỏi của luật pháp

- Đào tạo nghề nghiệp: Nhằm tránh việc kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp bị lạc hậu. Việc đào tạo này nhằm phổ biến các kiến thức mới hoặc các kiến thức thuộc lĩnh vực liên quan đến nghề mang tính đặc thù

- Đào tạo người giám sát và quản lý: Những người quản lý và giám sát cần được đào tạo để biết cách ra các quyết định hành chính và cách làm việc với con người

## **II. Chuyển dịch cơ cấu kinh tế**

### **1. Khái niệm**

Cơ cấu kinh tế là tổng thể hệ thống kinh tế bao gồm nhiều yếu tố có quan hệ chặt chẽ với nhau, tác động qua lại với nhau trong một không gian và thời gian nhất định, trong những điều kiện xã hội cụ thể hướng vào thực hiện các mục tiêu đã định

Chuyển dịch cơ cấu kinh tế là sự thay đổi của cơ cấu kinh tế từ trạng thái này sang trạng thái khác cho phù hợp với môi trường phát triển

Thực chất của chuyển dịch cơ cấu kinh tế là sự phát triển không đều giữa các ngành. Ngành nào có tốc độ phát triển cao hơn tốc độ phát triển chung của nền kinh tế thì sẽ tăng tỷ trọng và ngược lại, ngành có tốc độ thấp hơn sẽ giảm tỷ trọng. Nếu tất cả các ngành có cùng một tốc độ phát triển thì tỷ trọng các ngành sẽ không đổi, nghĩa là không có chuyển dịch cơ cấu ngành.

Chuyển dịch cơ cấu kinh tế hợp lý là sự chuyển dịch sang một cơ cấu kinh tế có khả năng tái sản xuất mở rộng cao, phản ánh được năng lực khai thác, sử dụng các nguồn lực và phải phù hợp với các quy luật, các xu hướng của thời đại

Chuyển dịch cơ cấu kinh tế là một quá trình tất yếu gắn liền với sự phát triển kinh tế của một quốc gia, đặc biệt là sự phát triển trong quá trình hội nhập.

### **2. Phân loại cơ cấu kinh tế**

- Cơ cấu ngành kinh tế là tổng hợp các ngành hợp thành các tương quan tỷ lệ, biểu hiện mối liên hệ giữa các nhóm ngành của nền kinh tế quốc dân

- Cơ cấu kinh tế lãnh thổ được hình thành bởi việc bố trí sản xuất theo không gian địa lý. Trong cơ cấu ngành kinh tế, lãnh thổ có sự biểu hiện của

cơ cấu ngành trong điều kiện cụ thể của không gian lãnh thổ. Tùy theo tiềm năng phát triển kinh tế gắn với sự hình thành phân bố dân cư trên lãnh thổ để phát triển tổng hợp hay ưu tiên một vài ngành kinh tế nào đó

- Cơ cấu thành phần kinh tế biểu hiện hệ thống tổ chức kinh tế với các chế độ sở hữu khác nhau có khả năng thúc đẩy sự phát triển của lực lượng sản xuất, thúc đẩy phân công lao động xã hội

Cơ cấu thành phần kinh tế cũng là một nhân tố tác động đến cơ cấu ngành kinh tế và cơ cấu vùng lãnh thổ trong quá trình phát triển

Ba loại hình kinh tế trên đặc trưng cho cơ cấu kinh tế của nền kinh tế quốc dân. Chúng có mối quan hệ mật thiết với nhau, trong đó cơ cấu ngành kinh tế có vai trò quan trọng hơn cả. Và cơ cấu ngành kinh tế cũng phản ánh phần nào trình độ phát triển của lực lượng sản xuất và phân công lao động xã hội của một quốc gia. Chính vì vậy mà sự chuyển dịch cơ cấu ngành kinh tế có quan hệ mật thiết tới sự chuyển dịch cơ cấu lao động.

### **III. Tác động giữa nguồn nhân lực và chuyển dịch cơ cấu kinh tế**

#### **1. Chuyển dịch cơ cấu kinh tế tác động đến quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động**

Cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động có quan hệ mật thiết và có tác động qua lại với nhau. Khi cơ cấu kinh tế thay đổi thì đồng nghĩa với việc thay đổi tỷ trọng các ngành trong nền kinh tế. Ngành nào có tỷ trọng tăng lên thì nguồn lực cho ngành đó sẽ phải tăng lên để có thể đáp ứng được yêu cầu của ngành, đồng thời nguồn lực trong các ngành có tỷ trọng giảm cũng sẽ giảm theo. Chính vì vậy mà khi quá trình chuyển dịch kinh tế diễn ra sẽ làm thay đổi tỷ trọng lực lượng lao động trong các ngành. Lao động sẽ chuyển từ ngành có tỷ trọng giảm (thừa lao động) sang ngành có tỷ trọng tăng (thiếu lao động), do đó dẫn đến sự chuyển dịch cơ cấu lao động. Ngày nay cùng với sự phát triển không ngừng của khoa học kỹ thuật thì cả ngành công nghiệp và các ngành dịch vụ cũng không ngừng phát triển, tỷ trọng của các ngành này trong nền kinh tế cũng không ngừng tăng lên dẫn đến quá trình dịch chuyển lực lượng lao động từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ, quá trình chuyển dịch lao động diễn ra theo hướng giảm tỷ trọng lao động trong các ngành

nông nghiệp và tăng tỷ trọng lao động trong các ngành công nghiệp và dịch vụ. Như vậy chuyển dịch cơ cấu kinh tế thường diễn ra trước và định hướng cho chuyển dịch cơ cấu lao động.

## **2. Nguồn nhân lực tác động đến quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế**

Nguồn nhân lực được coi là một trong những yếu tố quan trọng của quá trình phát triển kinh tế, và có tác động to lớn tới quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế.

Nguồn nhân lực mà có trình độ văn hoá, trình độ chuyên môn kỹ thuật cao... thì khả năng tư duy sáng tạo, và tinh thần làm việc cũng như tinh thần trách nhiệm và tính tự giác sẽ cao hơn, khả năng tiếp thu khoa học công nghệ cũng cao hơn. Đây là yếu tố quan trọng góp phần thúc đẩy khoa học kỹ thuật trong các ngành sản xuất phát triển, cải tiến công nghệ sản xuất, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh và nâng cao năng suất lao động, thúc đẩy các ngành dịch vụ kỹ thuật cao phát triển, do đó làm cho các ngành công nghiệp và dịch vụ phát triển mạnh hơn. Tỷ trọng các ngành này trong nền kinh tế cũng tăng lên tác động đến quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế được đi đúng hướng, thúc đẩy quá trình phát triển kinh tế.

Ngược lại, nguồn nhân lực mà có trình độ văn hoá và chuyên môn nghiệp vụ thấp thì sẽ không đủ khả năng để tiếp thu khoa học công nghệ hiện đại. Khoa học kỹ thuật thì lạc hậu, năng suất lao động thấp sẽ làm cho tốc độ phát triển của các ngành công nghiệp và dịch vụ công nghệ cao thấp và quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế cũng sẽ diễn ra chậm chạp hoặc “dậm chân tại chỗ” thậm chí có khi còn thụt lùi, nền kinh tế sẽ phát triển một cách chậm chạp.

Do đó, để phát triển đất nước thì việc đầu tiên cần làm là nâng cao trình độ cho người lao động và đào tạo nguồn nhân lực là một việc làm cấp thiết cần phải được quan tâm đúng mức. Nhất là trong hoàn cảnh hiện nay của nước ta thì điều này càng cần phải được quan tâm nhiều hơn. Nước ta là nước nông nghiệp và chỉ vừa tiến hành đổi mới nền kinh tế chưa lâu, đang trên con đường thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Khoa học, kỹ thuật còn rất lạc hậu trình độ học vấn và trình độ chuyên kỹ thuật còn nhiều hạn chế. Do đó để có thể theo kịp được các nước trên thế giới và khu vực thì nước

ta cần phải đầu tư phát triển các nguồn lực đất nước nhiều hơn nữa trong đó quan trọng nhất là phát triển nguồn nhân lực vì đây là nhân tố bên trong quan trọng quyết định tới sự phát triển của đất nước.

Hiện nay, lực lượng lao động trong các ngành công nghiệp và dịch vụ của nước ta đã qua đào tạo là rất ít, và số đã qua đào tạo thì trình độ cũng còn rất hạn chế chưa đáp ứng được nhu cầu của quá trình công nghiệp hoá. Tỷ lệ lao động qua đào tạo theo các cấp trình độ: Đại học/Trung cấp/Công nhân kỹ thuật ở các nước phát triển trên thế giới là 1/4/10, trong khi tỷ lệ này ở nước ta là 1/1.2/2.7. Như vậy có thể thấy là nước ta có số lượng lao động với trình độ Trung cấp và trình độ kỹ thuật còn thiếu rất nhiều đặc biệt là lực lượng công nhân kỹ thuật. Vì vậy, cần phải chú trọng hơn vào công tác đào tạo công nhân kỹ thuật trong các ngành công nghiệp và dịch vụ và tập trung chủ yếu vào các nghề như cơ khí, chế tạo và chế biến, công nghệ... Các ngành xây dựng và kiến trúc, y tế, tài chính và bưu chính viễn thông...



## CHƯƠNG II

### ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG CỦA ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

#### **I. Đánh giá thực trạng nguồn nhân lực**

##### **1. Quy mô nguồn nhân lực**

Nước ta là một nước nông nghiệp với dân số rất đông và có tốc độ gia tăng dân số lớn. Do đó mà quy mô của nguồn nhân lực cũng rất lớn và tốc độ gia tăng cũng rất cao, khoảng gần 1,5%. Đây là một thách thức rất lớn đối với nền kinh tế trong vấn đề giải quyết việc làm và nâng cao trình độ cho người lao động. Năm 2001 quy mô lực lượng lao động của cả nước là 39489804 người, đến năm 2002 là 40716856 người và đến năm 2003 là 41313288. Cho thấy là quy mô nguồn nhân lực của nước ta vẫn không ngừng tăng lên nhưng với tốc độ ngày càng giảm. Vì vậy mà để phát triển đất nước thì nước ta cần chú trọng làm giảm tỷ lệ tăng dân số và đảm bảo chất lượng cho nguồn nhân lực đang ngày càng tăng lên.

##### **a. Cơ cấu nguồn nhân lực theo tuổi**

Nước ta là một nước thuộc loại dân số trẻ. Số lao động trong độ tuổi từ 15-44 chiếm gần 80% lao động độ tuổi trên 60 chiếm khoảng 3% tổng lao động của cả nước. Nguồn nhân lực của nước ta rất dồi dào và đang ngày càng tăng nhanh. Tỷ lệ lao động trong độ tuổi 15-34 và độ tuổi trên 60 thì có xu hướng giảm còn độ tuổi từ 35-59 lại có xu hướng tăng lên. Tuy nhiên, sự thay đổi này là rất nhỏ không đáng kể. Trong tổng số lao động của cả nước thì lao động nông thôn chiếm tỷ trọng lớn. Năm 2002 cả nước có 31012699 lao động nông thôn (chiếm 76,17% lao động cả nước) năm 2004 thì có 31298750 lao động nông thôn (chiếm 75,76 lao động cả nước). Lượng lao động nông thôn

vẫn ngày càng tăng tuy nhiên tỷ trọng trong tổng số lao động cả nước thì đang có xu hướng giảm dần.

Tỷ lệ lao động nông thôn lớn, mà đa số lại không có trình độ đang là một thách thức rất lớn đối với phát triển nền kinh tế. Yêu cầu giáo dục, đào tạo đối với họ là cấp thiết không thể không triển khai nếu muốn phát triển nền kinh tế đất nước.

Trong khi đó thì khu vực thành thị có lượng lao động thất nghiệp tương đối cao và có xu hướng ngày càng tăng. Năm 2002 là 6,85% và năm 2003 là 7,22%

Bảng 1: Lực lượng và cơ cấu lao động chia theo nhóm tuổi của cả nước

Đơn vị: người

Các chỉ tiêu	Năm 2002		Năm 2003	
	Tổng số	Tỷ lệ (%)	Tổng số	Tỷ lệ (%)
Chung cả nước	40716856	100	41313288	100
15-24	8868700	21,78	8895951	21,53
25-34	11346249	27,87	11164509	27,02
35-44	11216660	27,55	11496511	27,83
45-54	6544274	15,07	7175375	17,37
55-59	1289063	3,11	1411690	3,42
>=60	1450858	3,60	1168413	2,83

*Nguồn: Lao động – việc làm ở Việt Nam 1996-2003*

Như vậy ta có thể thấy là nguồn nhân lực của nước ta có nhu cầu đào tạo rất lớn do số lượng lao động đông tỷ lệ trong độ tuổi lao động cao và số lượng lao động nông thôn cũng rất lớn. Mặt khác thì hiện nay trình độ của lực lượng lao động nước ta rất thấp, một khối lượng lớn người lao động chưa được giáo dục đào tạo. Do đó, muốn đáp ứng được nhu cầu của quá trình chuyển dịch cơ cấu thì lao động cần phải được đào tạo, trang bị và nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, trình độ tay nghề

b. Cơ cấu nguồn nhân lực theo giới tính

---

Lực lượng lao động nước ta có tỷ lệ lao động nữ chiếm gần 52% trong đó lao động nữ trong và trên độ tuổi lao động nhiều hơn lao động nam đặc biệt là lao động nữ trên độ tuổi lao động cao hơn rất nhiều so với lao động nam (gấp 2 lần).

Như vậy có thể thấy là lao động nữ nước ta trong tổng số lao động của cả nước là lớn và đây là một lực lượng lao động rất quan trọng, góp phần không nhỏ vào quá trình phát triển của đất nước.

Theo điều tra lao động - việc làm 1/7/2004 tỷ lệ lao động nữ trong độ tuổi lao động tham gia vào lực lượng lao động xã hội chiếm khoảng 77,4%

Bảng 2: Cơ cấu lao động theo giới tính của cả nước

Đơn vị: %

Các chỉ tiêu	Nữ	Nam
Chung	51,4	48,6
Trong độ tuổi lao động	50,74	49,26
Trên độ tuổi lao động	63,5	36,5

*Nguồn: Nhân lực Việt Nam trong chiến lược kinh tế 2001-2010*

Do đặc điểm về giới tính và chức năng của người phụ nữ nên tỷ lệ nữ tham gia vào hoạt động kinh tế ít hơn so với nam giới ở cả hai khu vực thành thị và nông thôn. Đây là một sự lãng phí rất lớn nguồn nhân lực của đất nước.

Khu vực nông thôn tỷ lệ nữ tham gia hoạt động kinh tế cao hơn thành thị (81,3% ở nông thôn so với 67,3% ở khu vực thành thị). Điều này cho thấy ở nông thôn chủ yếu là lao động nông nghiệp nên thu hút nhiều lao động nữ hơn khu vực thành thị

Bảng 3: Tỷ lệ người tham gia hoạt động kinh tế chia theo giới và khu vực

Đơn vị: %

Các chỉ tiêu	Chung		Thành thị		Nông thôn	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ
Từ 15 tuổi trở lên	75,51	67,62	68,9	57,95	77,9	71,3

Trong độ tuổi lao động	81,9	77,4	76,07	67,3	84,16	81,3
------------------------	------	------	-------	------	-------	------

*Nguồn: Điều tra lao động- việc làm 1/7/2004*

Lao động nữ chiếm tỷ lệ tương đương với lao động nam trong lực lượng lao động của cả nước. Tuy nhiên, thì tỷ lệ lao động nữ tham gia vào hoạt động kinh tế lại ít hơn so với lao động nam (77,4% so với 81,9%) và nhất là ở khu vực thành thị thì khoảng cách chênh lệch tỷ lệ này là rất cao (tỷ lệ nữ tham gia hoạt động kinh tế là 67,3% trong khi tỷ lệ nam là 76,6%)

Bảng 4: Tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi lao động ở khu vực thành thị

Đơn vị: %

Các chỉ tiêu	Năm 2002	Năm 2003
Chung	6,01	5,78
Lao động nữ	6,85	7,22

*Nguồn: Lao động – việc làm ở Việt Nam 1996-2003*

Ở khu vực thành thị tỷ lệ lao động nữ thất nghiệp cao, cao hơn so với tỷ lệ thất nghiệp chung và ngày càng có xu hướng tăng lên (năm 2002 là 6,85% năm 2003 là 7,22%). Như vậy để có thể phát huy hết nguồn lực phát triển đất nước thì cần phải có giải pháp để tăng tỷ lệ lao động nữ tham gia vào hoạt động kinh tế, và giảm tỷ lệ thất nghiệp của lao động nữ cũng như tỷ lệ thất nghiệp chung của lao động cả nước nhằm tận dụng hết nguồn lực bên trong, phát triển đất nước.

### c. Theo trình độ học vấn

Trình độ học vấn và dân trí của nước ta hiện nay là khá cao nhờ phát triển mạnh nền giáo dục và coi giáo dục là quốc sách hàng đầu. Đây là chìa khoá quan trọng để tiếp thu khoa học kỹ thuật và công nghệ mới cho tăng trưởng và phát triển kinh tế đất nước.

Bảng 5: Số lượng và loại hình các trường trung học trong cả nước

Đơn vị: Trường

	Trung học cơ sở			Trung học phổ thông		
	Tổng	CL	NCL	Tổng	CL	NCL
2000-2001	7733	7635	98	1251	905	346
2001-2002	8092	7997	95	1397	995	402
2002-2003	8396	8314	82	1532	1090	442

*Nguồn: Giáo dục Việt Nam 1945- 2005*

Quy mô giáo dục vẫn không ngừng tăng lên cả về số lượng và chất lượng.

Số lượng trường cấp II và cấp III tăng nhanh theo thời gian, cùng với sự gia tăng của trường công lập thì số lượng trường ngoài công lập cũng không ngừng tăng lên. Cho thấy là nước ta đã hình thành được một hệ thống trường học đa dạng về hình thức nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu học tập của nhân dân, cũng như đã khai thác được triệt để hơn các nguồn lực trong nhân dân, phục vụ cho công tác đào tạo nước ta ngày càng tốt hơn.

Không chỉ quy mô hệ thống trường học tăng lên mà quy mô học sinh trong các cấp học cũng không ngừng tăng lên, phản ánh nhu cầu học tập ngày càng tăng của nhân dân. Trong đó thì số học sinh nữ cũng tăng qua các thời kỳ cho thấy sự bình đẳng giới trong xã hội đã được quan tâm, chú ý nhiều hơn vào việc đào tạo lao động nữ. Tổng số học sinh tốt nghiệp cũng tăng qua các năm làm cho lượng lao động có trình độ học vấn ngày càng tăng lên.

Bảng 6: Tổng số học sinh trung học phổ thông trong cả nước

Đơn vị: Người

Năm	Tổng số	Công lập	Ngoài công lập	Trong tổng số		
				Nữ	Mới tuyển	Tốt nghiệp
2000-2001	2199814	1444376	755438	1028351	830826	598957
2001-2002	2328965	1545120	783845	1091430	853998	634628

2002-2003	2458446	1656942	801504	1164367	942111	686478
-----------	---------	---------	--------	---------	--------	--------

*Nguồn: Giáo dục Việt Nam 1945- 2005*

Tuy nhiên tỷ lệ tốt nghiệp này là chưa cao chỉ khoảng 28% trong tổng số học sinh. Như vậy có thể thấy là chất lượng giáo dục vẫn chưa cao, phương pháp giảng dạy vẫn chưa được tốt nên học sinh ít chú trọng vào việc học tập, và chất lượng quá trình học tập cũng không được cao. Do đó tỷ lệ lực lượng lao động có trình độ học vấn vẫn còn rất hạn chế. Vì vậy để nâng cao chất lượng giảng dạy thì cần phải có biện pháp nhằm làm cho học sinh chú tâm nhiều hơn vào việc học, thích thú hơn với việc học tập và quan trọng nhất là phải giáo dục cho họ ý thức được tầm quan trọng của việc học tập rồi từ đó mà tự giác học tập. Có vậy mới nâng cao được chất lượng giáo dục đào tạo.

Bảng 7: Lực lượng lao động chia theo trình độ văn hoá phổ thông

Đơn vị: Người

Các chỉ tiêu	Năm 2002	Năm 2003
Tổng cả nước	40716856	41313288
Không biết chữ	1523001	1752393
Chưa tốt nghiệp cấp 1	6433724	6393460
Tốt nghiệp cấp 1	12911678	13017458
Tốt nghiệp cấp 2	12400369	12560352
Tốt nghiệp cấp 3	7447084	7589625

*Nguồn: Lao động - việc làm ở Việt Nam 1996-2003*

Trong tổng số lao động của cả nước số lao động biết chữ là khá cao chiếm gần 95%, số lao động không biết chữ chiếm khoảng gần 5%, tuy nhiên tỷ lệ này đang có xu hướng tăng, năm 2002 là 3,74% đến năm 2003 là 4,24% và năm 2004 là 5% chủ yếu tập trung ở các vùng núi, cao nguyên và miền nông thôn. Tỷ lệ tốt nghiệp phổ thông cơ sở và tỷ lệ tốt nghiệp phổ thông trung học có tăng nhưng không đáng kể và tỷ lệ này vẫn còn thấp so với yêu cầu của xã hội. Một điều đáng quan tâm là có sự cách biệt về trình độ học vấn giữa lực lượng lao động thành thị và nông thôn, giữa các vùng lãnh thổ. Vùng

núi và cao nguyên thì tỷ lệ người mù chữ cao hơn và người tốt nghiệp các cấp thì thấp hơn so với vùng đồng bằng. Năm 2004 ở đồng bằng sông Hồng cứ 100 người tham gia lực lượng lao động thì số 27 người tốt nghiệp phổ thông trung học, 51 người tốt nghiệp phổ thông cơ sở và chỉ 3 người mù chữ hoặc chưa tốt nghiệp tiểu học. trong khi đó ở đồng bằng sông Cửu Long có các chỉ số tương ứng là 11,16 và 33. Tây Bắc là 12,23 và 35. Tây Nguyên là 16,26 và 26.

Như vậy, có thể thấy là lực lượng lao động nước ta có trình độ học vấn vẫn còn hạn chế và trình độ này cũng không đều giữa các vùng, miền. Lực lượng lao động ở thành thị có trình độ cao hơn lao động ở nông thôn, và lao động ở các vùng đồng bằng có trình độ cao hơn nhiều so với lao động ở các vùng núi và cao nguyên.

d. Theo trình độ chuyên môn kỹ thuật

Trình độ chuyên môn kỹ thuật là chỉ tiêu thể hiện chất lượng nguồn nhân lực và tiềm năng to lớn của nguồn nhân lực. Do đó để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thì phải nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật cho người lao động.

Tính đến nay cả nước đã có 127 trường cao đẳng, 87 trường đại học, học viện, 147 cơ sở đào tạo sau đại học, 95 cơ sở đào tạo tiến sĩ. Hệ thống các trường đào tạo của nước ta ngày càng tăng về số lượng và loại hình. Số trường dân lập cũng ngày càng tăng lên cùng với sự gia tăng của loại hình công lập.

Bảng 8: Số lượng và tỷ lệ các trường dân lập trong cả nước

Đơn vị: Trường

Đại học- cao đẳng		Trung học chuyên nghiệp	
Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
27	21,7	30	11

*Nguồn: Giáo dục Việt Nam 1945-2005*

Số lượng giáo viên giảng dạy trong các trường ngoài công lập cũng ngày càng tăng lên nhằm đảm bảo ngày càng tốt hơn chất lượng đào tạo và

đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng của người dân. Tỷ lệ giáo viên được đào tạo đạt chuẩn đối với trung học chuyên nghiệp là 86,3%, đại học – cao đẳng có 45% giáo viên đạt trình độ thạc sĩ trở lên.

Cùng với sự phát triển ngày càng nhanh của hệ thống cơ sở giáo dục đào tạo thì quy mô tuyển sinh vào các trường đại học, cao đẳng và các trường trung học chuyên nghiệp cũng không ngừng tăng lên

Trong tổng số sinh viên tuyển mới vào các trường đại học và cao đẳng thì số sinh viên vào các trường đại học là chủ yếu, trong đó phần lớn là vào các trường công lập. Cho thấy nhu cầu đào tạo đại học là rất lớn, lớn hơn rất nhiều so với các loại hình khác. Đây vừa là điểm tốt vừa là điểm không tốt. Tốt vì nó cho thấy được nhu cầu đào tạo đại học, cao đẳng của nhân dân ngày càng tăng, làm cho số dân có trình độ cao ngày càng tăng. Tuy nhiên đây cũng lại là thách thức lớn đối với công tác giáo dục, đào tạo của đất nước. Do nền kinh tế còn yếu kém nên đầu tư cho giáo dục đào tạo còn nhiều hạn chế, do đó không thể đáp ứng tốt được nhu cầu của người dân và chất lượng đào tạo cũng không được cao, gây lãng phí rất lớn nguồn nhân lực.

Bảng 9: Số sinh viên tuyển vào các trường theo cấp và loại hình

Đơn vị: Trường

Năm	Tổng số tuyển mới	Chia ra		Loại hình		
		CD	ĐH	CL	BC	DL
2000-2001	215281	59892	155389	187330	6535	21416
2001-2002	239584	68643	170941	207902	7959	23723
2002-2003	256935	70378	186557	225528	7065	24342

*Nguồn: Giáo dục Việt Nam 1945-2005*

Cùng với việc tăng nhanh số lượng sinh viên thì tình hình thất nghiệp của đội ngũ tốt nghiệp đại học cũng là một vấn đề nổi cộm.

Trước tình hình trên một luồng ý kiến khác phổ biến đã nảy sinh: không nên gia tăng số lượng sinh viên đại học nữa, vì xã hội không có nhu cầu, tăng số lượng sinh viên chỉ làm tăng đội quân thất nghiệp đại học. Thật ra nếu xem xét kỹ hơn thì vấn đề sẽ được nhìn theo cách khác. Trước hết, tuy



số lượng sinh viên nước ta tăng nhiều, nhưng con số hiện tại chưa phải là cao: tính trên một vạn dân, ta chỉ có khoảng 130 sinh viên, và tỷ lệ độ tuổi đại học ta chỉ đạt cỡ 8%. Như vậy tỷ lệ độ tuổi đại học của nước ta chỉ đạt cỡ một nửa yêu cầu của giai đoạn giáo dục đại học đại chúng, tương ứng với nền kinh tế công nghiệp.

Do đó có thể thấy số lượng sinh viên đại học được đào tạo ở nước ta hiện nay không phải là quá lớn và từ đó tạo nên thất nghiệp đại học, cũng không phải chúng ta cần ngăn chặn sự phát triển về số lượng, mà vấn đề quan trọng là ở chỗ chúng ta phải đảm bảo và tăng cường chất lượng đào tạo đại học.

Trong hệ thống giáo dục quốc dân thì dạy nghề là một bộ phận thuộc giáo dục nghề nghiệp. Hiện nay mạng lưới cơ sở dạy nghề của nước ta cũng đang ngày càng lớn mạnh, đa dạng hoá về loại hình và lĩnh vực đào tạo. Tính đến 30-6-2004 mạng lưới cơ sở dạy nghề trong cả nước có: 226 trường dạy nghề, trong đó 199 trường công lập, 27 trường ngoài công lập; 113 trường thuộc bộ, ngành (trong đó có 17 trường dạy nghề của quân đội, 46 trường thuộc Tổng công ty nhà nước); 98 trường công lập thuộc địa phương (trong đó có 5 trường của quận huyện); 24 trường dân lập, tư thục; 2 trường có vốn đầu tư của nước ngoài. 61 tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương đã có ít nhất một trường dạy nghề; riêng 3 tỉnh mới được thành lập, Đắk Nông đã quyết định thành lập trường dạy nghề, Lai Châu và Hậu Giang đang xúc tiến thành lập trường dạy nghề; 320 trung tâm dạy nghề, trong đó: 210 trung tâm dạy nghề ngoài công lập (trong đó có hơn 100 trung tâm dạy nghề quận, huyện) và 110 trung tâm dạy nghề ngoài công lập; 965 cơ sở dạy nghề gắn với cơ sở sản xuất kinh doanh, dịch vụ và cơ sở giáo dục khác. Các trường dạy nghề tập trung chủ yếu ở vùng đồng bằng sông Hồng, vùng đông nam bộ, vùng đông bắc. Ba vùng này chiếm 70% tổng số trường dạy nghề trong cả nước. Để đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu đào tạo thì đội ngũ giáo viên cũng phải không ngừng phát triển cả về số lượng và chất lượng. Số lượng giáo viên dạy nghề của các trường dạy nghề đã tăng từ 5849 người (năm 1998) lên 7056 người (năm 2003), giáo viên trong các trung tâm dạy nghề năm 2003 là 2036 người. Tuy nhiên, so với tốc độ tăng quy mô đào tạo thì tốc độ tăng số lượng giáo viên chưa tương ứng. Tỷ lệ học sinh học nghề dài hạn/ 1 giáo viên ở các

trường dạy nghề năm học 2002-2003 là: 28 học sinh/ 1 giáo viên. Tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn ở các trường dạy nghề là 71%, ở các trung tâm dạy nghề là 54%; trình độ chuyên môn của giáo viên dạy nghề ở các trường dạy nghề là 70% có trình độ cao đẳng trở lên; 12,2 % trình độ công nhân lành nghề và 17,8% trình độ khác; ở các trung tâm dạy nghề tương ứng là 65%; 15,2%; 19,8%. Trình độ sư phạm của giáo viên dạy nghề: 82% giáo viên các trường dạy nghề, 60% giáo viên các trung tâm dạy nghề đã được đào tạo, bồi dưỡng bậc I và bậc II về sư phạm kỹ thuật; 63% giáo viên các trường dạy nghề có chứng chỉ ngoại ngữ trình độ A trở lên; 56,3% giáo viên có chứng chỉ tin học trình độ cơ sở trở lên, nhiều giáo viên dạy nghề có thể tham khảo tài liệu nước ngoài và ứng dụng tin học vào bài giảng.

Từ những năm 1998 đến năm 2003 quy mô tuyển sinh dạy nghề tăng bình quân 15,65%/ năm, trong đó quy mô tuyển sinh dài hạn tăng 19,14%/năm, ngắn hạn tăng 15,15%/năm. Như vậy là số lượng và tỷ lệ người lao động được đào tạo dài hạn, chính quy ngày càng được tăng lên, đảm bảo tốt hơn chất lượng đào tạo cho người lao động.

Do đó chất lượng đào tạo nghề của nước ta trong những năm gần đây cũng đạt được nhiều thành quả nhất định: tỷ lệ học sinh xếp loại đạo đức tốt chiếm trên 60%, đạo đức yếu chỉ trên 1%; tỷ lệ học sinh tốt nghiệp luôn đạt trên 96%, trong đó tỷ lệ tốt nghiệp loại khá trở lên tăng từ 26,26% năm học 1998-1999 lên 32,2% năm 2002-2003. Học sinh tốt nghiệp trường dạy nghề đã từng bước đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động, ở một số lĩnh vực như buro chính viễn thông, dầu khí... học sinh tốt nghiệp trường các trường dạy nghề đã có trình độ tương đương quốc tế và khu vực, thay thế được công nhân nước ngoài. Khoảng 70% học sinh học nghề tìm được việc làm ngay sau khi tốt nghiệp (ở các trường thuộc doanh nghiệp và ở một số nghề tỷ lệ này đạt trên 90%). Kết quả này cũng phần nào phản ánh chất lượng dạy nghề ở nước ta đã có tiến bộ.

Tuy đã có những bước phát triển đáng kể nhưng nhìn chung chất lượng nguồn lao động nước ta vẫn còn rất thấp so với các nước trên thế giới và trong khu vực, chưa đáp ứng được yêu cầu của quá trình chuyển dịch cơ cấu, phát triển kinh tế.

Trình độ văn hoá và dân trí của nước ta cũng đã tăng qua các thời kỳ, tuy nhiên chất lượng thì vẫn chưa tốt, đặc biệt là lao động ở vùng nông thôn và miền núi, cao nguyên thì tỷ lệ mù chữ là rất cao và tỷ lệ tốt nghiệp các cấp học vẫn còn thấp. Không chỉ có trình độ học vấn chưa cao mà trình độ chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động nước ta cũng còn rất thấp.

Bảng 10: Lực lượng lao động chia theo trình độ chuyên môn kỹ thuật

Đơn vị: Người

	Năm 2002	Năm 2003
Không có chuyên môn kỹ thuật	33090589	33575528
Có trình độ từ sơ cấp, học nghề trở lên	7564874	8625038
Từ công nhân kỹ thuật có bằng trở lên	4800517	4887362

*Nguồn: Lao động- việc làm ở Việt Nam 1996-2003*

Tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo, không có chuyên môn kỹ thuật trong tổng lao động là rất cao, chiếm gần 80%. Trong đó tỷ lệ qua đào tạo nghề là rất thấp chiếm trên 10% tổng lực lượng lao động, các công nhân kỹ thuật được đào tạo thì chủ yếu là qua hình thức đào tạo nghề ngắn hạn, không chính quy. năm 2004 chỉ có khoảng 17,3% là đào tạo dài hạn chính quy. Do không được đào tạo một cách chính quy nên khả năng làm việc và phát triển nghề của họ không cao. Một vấn đề cần được quan tâm nữa hiện nay là cơ cấu đào tạo, tỷ lệ lao động qua đào tạo theo các cấp trình độ ở Việt Nam năm 2002 là 1/1,3,65, năm 2004 là 1/1,2/2,7, trong khi đó thì tỷ lệ này của các nước phát triển trên thế giới là 1/4/10. Như vậy có thể thấy là cơ cấu đào tạo của nước ta đang có sự mất cân đối lớn và lại có xu hướng ngày càng bất hợp lý hơn, gây ra tình trạng thừa thầy thiếu thợ làm hạn chế rất lớn việc sử dụng nguồn nhân lực làm lãng phí nguồn nhân lực của đất nước, không đáp ứng được yêu cầu của quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế.

Tỷ lệ lao động qua đào tạo thấp mà lượng lao động đã qua đào tạo thì chất lượng cũng không được cao. Thể hiện ở năng suất lao động thấp và tỷ lệ thất nghiệp vẫn còn cao.

Năng suất lao động chung của cả nước năm 2002 là 7,974 triệu VNĐ/LĐ, năm 2003 tăng lên là 8,212 triệu VNĐ/LĐ như vậy năng suất lao

động của cả nước có xu hướng tăng lên, nhưng tỷ lệ tăng là không đáng kể, và mức năng suất lao động này là còn rất thấp so với các nước tiên tiến trong khu vực và trên thế giới. Tỷ lệ lao động thất nghiệp của nước ta là khá cao, trong đó thì những lao động đã qua đào tạo bị thất nghiệp cũng còn khá lớn, ngoài ra thì với các lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp thì tỷ lệ đào tạo lại công nhân kỹ thuật, trung học chuyên nghiệp và cao đẳng là khá cao, chiếm hơn 20% tổng số lao động được chọn. Qua đó ta có thể thấy chất lượng của nguồn nhân lực nước ta là rất thấp. tuy những năm gần đây đã có những sự thay đổi tiến bộ nhưng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của xã hội, của quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế . Do đó để có thể thúc đẩy quá trình phát triển kinh tế thì cần phải chú trọng hơn nữa đến công tác giáo dục, đào tạo nâng cao trình độ văn hoá và trình độ chuyên môn kỹ thuật cho lực lượng lao động – nguồn lực bên trong của đất nước.

## **2. Những kết quả đã đạt được và những mặt còn hạn chế của đào tạo nguồn nhân lực**

Trong những năm qua thì công tác giáo dục, đào tạo của nước ta đã đạt được những kết quả nhất định

Trong thời gian qua tỷ lệ người biết chữ ở nước ta có xu hướng tăng và chiếm tỷ lệ cao. Đến năm 2000 toàn quốc đạt tiêu chuẩn quốc gia về xoá mù chữ và phổ cập giáo dục tiểu học, bắt đầu chuyển sang thời kỳ mới- thực hiện mục tiêu phổ cập giáo dục phổ thông cơ sở.

Nước ta đã có một hệ thống các trường dạy học có quy mô lớn và ngày càng được mở rộng hơn, có nhiều tiềm năng để phát triển đào tạo một cách đa dạng và phong phú, đội ngũ giáo viên giảng dạy cũng liên tục tăng cả về số lượng và chất lượng. Các lĩnh vực và loại hình đào tạo ngày càng được mở rộng và đa dạng hơn đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu đào tạo của nhân dân, và yêu cầu của quá trình đổi mới nền kinh tế. Số lượng lao động được đào tạo ngày càng nhiều đa dạng về lĩnh vực, loại hình đào tạo và chất lượng đào tạo cũng ngày càng tốt hơn.

Công tác giáo dục, đào tạo vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào các dân tộc thiểu số đã được quan tâm nhiều hơn. tỷ lệ người mù chữ đã giảm và số lượng người dân tộc thiểu số được cử đi học ngày càng nhiều. Không chỉ tăng

về số lượng các trường dạy học mà cơ sở vật chất, trang thiết bị kỹ thuật phục vụ cho việc giảng dạy cũng được trang bị nhiều hơn. Đặc biệt là ở các vùng sâu, vùng xa, miền núi và cao nguyên đã được cải thiện đáng kể, giảm bớt tình trạng vô cùng khó khăn do thiếu thốn trang thiết bị trong công tác giảng dạy.

Phương pháp giáo dục đào tạo cũng đã được đổi mới cho phù hợp với tình hình phát triển của xã hội và sự phát triển không ngừng của khoa học kỹ thuật. Một số trường và cơ sở đào tạo đã có Phương pháp đào tạo và trang thiết bị hiện đại có thể sánh ngang với các nước tiên tiến trong khu vực. Hiện nay đào tạo nghề đã gắn liền với giải quyết việc làm và yêu cầu của thị trường lao động, nhằm giảm bớt tỷ lệ thất nghiệp và tình trạng thiếu lao động trong một số lĩnh vực, ngành nghề mới đáp ứng được phần nào nhu cầu của xã hội.

Tuy đã đạt được những thành tựu nhất định nhưng công tác giáo dục, đào tạo nước ta còn nhiều mặt hạn chế cần được khắc phục để nâng cao trình độ của người lao động. Chất lượng giáo dục phổ thông chưa được cao, học sinh bị hạn chế về tính linh hoạt, độc lập sáng tạo trong tư duy cũng như kỹ năng thực hành, khả năng vận dụng kiến thức vào các tình huống thực tiễn.

Chất lượng đào tạo chuyên môn kỹ thuật chưa cao, còn đại trà, Phương pháp giáo dục còn lạc hậu và chậm đổi mới trong đào tạo các ngành mũi nhọn và các lĩnh vực công nghệ mới ở các bậc đại học và sau đại học còn thấp hơn nhiều so với các nước trong khu vực cả về nội dung lẫn phương pháp đào tạo. Làm cho các ngành kỹ thuật công nghệ thiếu nhân lực trình độ cao. Hiện nay cơ cấu đào tạo nghề còn bất hợp lý với 85% là đào tạo ngắn hạn, 15% là đào tạo chính quy dài hạn. Các cơ sở đào tạo nghề phân bố không đều tập trung nhiều ở các vùng đồng bằng và các thành phố lớn, làm cho chất lượng của lực lượng lao động chưa cao và có sự chênh lệch giữa các vùng và khu vực.

Ở tất cả các cấp học và bậc học phương pháp giảng dạy còn nặng nề về lý thuyết, nhẹ về thực hành chưa phát huy được tinh thần sáng tạo và tư duy của học viên. Cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ cho đào tạo chuyên môn kỹ thuật, dạy nghề còn nhiều bất cập, vừa thiếu về số lượng, vừa lạc hậu về

chất lượng (số trang thiết bị phục vụ tốt cho công tác dạy nghề chỉ đạt 20%) đặc biệt là trang thiết bị đào tạo nghề trong các ngành cơ khí, hoá chất, luyện kim, sửa chữa thiết bị chính xác, in ấn...

Đội ngũ giáo viên giảng dạy còn thiếu nhiều về số lượng (đội ngũ giáo viên đại học- cao đẳng và dạy nghề chỉ gần bằng 50% so với chuẩn quy định) và trình độ chuyên môn nghiệp vụ thì còn thấp so với yêu cầu đổi mới giáo dục, đa số còn lúng túng trong đổi mới phương pháp giảng dạy, đặc biệt nhiều giáo viên còn có biểu hiện về sự tha hoá đạo đức, phẩm chất, thiếu tinh thần trách nhiệm và chưa tâm huyết với nghề.

Hiện nay, tỷ lệ lao động qua đào tạo theo các cấp trình độ ở nước ta là 1/1,2/2,7, cơ cấu đào tạo này còn nhiều bất cập đã gây nên tình trạng “ thừa thầy thiếu thợ” đang ngày một gia tăng, gây nhiều khó khăn cho sự phát triển kinh tế.

Nhìn chung lực lượng lao động ở nước ta đã qua đào tạo và chất lượng lao động là rất thấp, khả năng thực hành và tác phong công nghiệp cũng như khả năng tiếp cận công nghệ kỹ thuật tiên tiến còn rất thấp. Do đó để đổi mới nền kinh tế thì cần nhanh chóng đổi mới công tác giáo dục đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

### **3. Nguyên nhân của thực trạng trên**

Công tác đào tạo của nước ta còn nhiều bất cập như trên là do rất nhiều các nguyên nhân khác nhau trong đó có nguyên nhân về công tác giáo dục đào tạo:

Trong giáo dục phổ thông thì việc học đối phó là rất phổ biến (học không vì kiến thức mà chỉ để đối phó với các kỳ kiểm tra, kỳ thi), học sinh ít được thực hành, chưa có thói quen tự học một cách nghiêm túc có hiệu quả.

Đối với công tác giáo dục đại học thì hệ thống các trường đại học, cao đẳng nước ta vẫn chưa được thống nhất về loại hình (dân lập, công lập, tư

thực) gây khó khăn rất nhiều trong việc ban hành các chính sách và công tác quản lý.

Mạng lưới các trường dạy học, dạy nghề phân bố không đều theo vùng lãnh thổ, tập trung nhiều ở vùng đồng bằng và các thành phố lớn gây khó khăn trong việc đào tạo lao động tại các vùng sâu, vùng xa. Đội ngũ giáo viên còn hạn chế về chất lượng chuyên môn nghiệp vụ, khả năng thực hành cũng như khả năng tiếp cận công nghệ mới, nên Phương pháp giảng dạy còn lạc hậu, chậm đổi mới.

Ngân sách Nhà nước cho giáo dục còn hạn hẹp, chưa đáp ứng được nhu cầu tối thiểu của giáo dục, cơ sở vật chất thì thiếu thốn, trang thiết bị phục vụ cho việc giảng dạy thì vừa thiếu vừa lạc hậu. Việc áp dụng những công nghệ tiên tiến vào việc giảng dạy còn nhiều hạn chế. Việc phân bổ ngân sách còn nhiều bất cập chưa hợp lý. Công tác đầu tư cho giáo dục còn dàn trải chưa tập trung cao cho mục tiêu ưu tiên. Công tác dạy nghề chưa được quan tâm đúng mức. Nhận thức của người dân và của toàn xã hội về tầm quan trọng của công tác giáo dục nói chung và công tác dạy nghề nói riêng là chưa thật sự đúng đắn, không coi trọng việc dạy nghề, học nghề mà chỉ quan tâm đến giáo dục đại học.

Việc tổ chức thực hiện các chính sách giáo dục còn nhiều bất cập. Trình độ và năng lực điều hành của một bộ phận các cán bộ quản lý giáo dục còn yếu kém, tính chuyên nghiệp chưa cao, gây khó khăn nhiều cho việc nâng cao chất lượng giáo dục.

## **II. Đánh giá quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế**

### **1. Những kết quả đạt được và những hạn chế còn tồn tại trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế những năm qua**

Kết quả của chuyển dịch cơ cấu kinh tế ở nước ta trong những năm đổi mới được thể hiện ở các khía cạnh cơ cấu khác nhau, trong đó rõ nét nhất và đặc trưng nhất là từ góc độ cơ cấu ngành.

Cơ cấu kinh tế phân chia theo 3 nhóm ngành lớn: Nông nghiệp (bao gồm nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp), công nghiệp (bao công nghiệp và

xây dựng) và dịch vụ (bao gồm các ngành kinh tế còn lại) đã có sự chuyển dịch tích cực: Tỷ trọng nông nghiệp trong GDP giảm dần, tỷ trọng công nghiệp và dịch vụ tăng hàng năm.

Bảng 11: Cơ cấu ngành của nền kinh tế

Đơn vị: %

Năm	1991	1995	2000	2001	2002	2003
GDP	100	100	100	100	100	100
Nông – lâm - thuỷ sản	40,5	27,5	24,3	23,2	23,0	22,4
Công nghiệp, xây dựng	23,8	30,1	36,6	38,1	38,6	39,8
Dịch vụ	37,5	42,4	39,1	38,7	38,4	37,8

*Nguồn: Chuyển dịch cơ cấu kinh tế Việt Nam trong những năm đầu thế kỷ 21*

Chuyển dịch cơ cấu kinh tế nước ta trong những năm qua đã đi đúng hướng và đạt được những kết quả nhất định.

Nhìn một cách tổng thể chuyển dịch cơ cấu ngành công nghiệp đã theo hướng tích cực và tỷ trọng các ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ tăng ngày càng nhanh (năm 2001 là 76,8%, năm 2002 là 77% đến năm 2003 tăng lên 77,6%). Giá trị sản xuất của ngành nông nghiệp vẫn tăng dần với tốc độ bình quân khoảng hơn 5%, tuy vậy so với công nghiệp và dịch vụ thì tốc độ tăng trưởng của nông nghiệp vẫn chậm hơn nên kết quả là tỷ trọng nông nghiệp trong GDP giảm dần mặc dù giá trị tuyệt đối của toàn ngành vẫn tăng (tỷ trọng ngành năm 2002 là 23,0% đến năm 2003 giảm còn 22,4%). Các ngành đã nỗ lực vượt qua những trở ngại, thách thức (nông nghiệp thì vượt qua thiên tai, dịch bệnh, công nghiệp thì vượt qua thách thức "con bão" nguyên liệu và cạnh tranh quốc tế) mở rộng quy mô sản xuất đáp ứng các yêu cầu của thị trường trong và ngoài nước. Sự chuyển dịch cơ cấu nội tại các ngành kinh tế thể hiện rõ nét hơn động thái chuyển từ khai thác yếu tố sẵn có sang sản xuất hàng hoá theo yêu cầu của thị trường trong chuyển dịch cơ cấu kinh tế, biểu hiện ngày càng rõ hơn không chỉ với sản xuất công nghiệp mà còn cả với ngành sản xuất nông nghiệp. Sự tăng lên đột biến của một số



ngành công nghiệp (đồ gỗ, đóng tàu...) thể hiện sự năng động trong nắm bắt thời cơ do thị trường mang lại.

Việc sử dụng các quan hệ thị trường trong điều tiết sản xuất và phân bổ các nguồn lực có các chuyển biến nhất định (Nhà nước từ tác động trực tiếp chuyển sang vai trò định hướng qua các cơ chế chính sách khuyến khích và hỗ trợ, sự tác động của thị trường đến chuyển dịch cơ cấu kinh tế ngày càng tăng lên...)

Trong nội bộ các ngành kinh tế cũng có những chuyển biến tích cực: Trong những năm đổi mới, cơ cấu kinh tế ngành nông- lâm- ngư nghiệp tiếp tục có những chuyển biến đáng kể, những lợi thế so sánh của từng ngành, từng vùng đã được khai thác và phát huy, góp phần thúc đẩy sản xuất phát triển với tốc độ cao, cải thiện chất lượng tăng trưởng.

Bảng 12: Cơ cấu GDP của khu vực nông, lâm nghiệp, thủy sản qua các năm  
Đơn vị: %

Năm	Nông nghiệp	Lâm nghiệp	Thủy sản
2000	80,8	5,5	13,8
2001	78,5	5,4	16
2002	78,2	5,3	16,5
2003	76,9	5,2	17,9

*Nguồn: Tổng cục thống kê - Niên giám thống kê hàng năm*

Tỷ trọng nông nghiệp mặc dù đã giảm từ năm 2000 đến nay, nhưng vẫn còn ở mức khá cao. Tỷ trọng lâm nghiệp liên tục giảm sút, mặc dù lâm nghiệp có nhiều tiềm năng về rừng và đất rừng. Tỷ trọng thủy sản cũng đã tăng nhưng vẫn còn ở mức thấp.

Trong ngành nông nghiệp, tỷ trọng giá trị ngành chăn nuôi tăng từ 16,5% năm 2000 lên 17,5% năm 2002; trồng trọt giảm từ 81% xuống còn 80%. Riêng trong ngành trồng trọt, tỷ trọng giá trị sản xuất cây lương thực giảm nhẹ, từ 60,7% năm 2000 xuống còn 60% năm 2002; cây công nghiệp giảm từ 24% xuống còn 23%; giá trị sản xuất các cây trồng khác tăng mạnh từ

15,3% lên 17%. Cơ cấu sản phẩm chuyển dần sang hướng thích ứng với thị trường, người sản xuất không chỉ quan tâm tới số lượng mà còn phải quan tâm đến chất lượng sản phẩm. Cơ cấu sản xuất cũng chuyển dịch theo hướng đa dạng hoá với nhiều loại cây, con và nhiều loại sản phẩm khác nhau, đảm bảo an toàn hơn trước biến động của thị trường.

Ngành lâm nghiệp tiếp tục chuyển từ một nền lâm nghiệp nặng về khai thác tự nhiên sang nền lâm nghiệp dựa vào lâm sinh và từ chỗ chủ yếu dựa vào quốc doanh sang nền sản xuất có tính xã hội hoá cao với nhiều thành phần kinh tế tham gia.

Ngành thuỷ sản tiếp tục có bước chuyển mạnh từ khai thác tự nhiên sang nâng cao tỷ trọng nuôi trồng; từ đánh bắt ven bờ với tàu công suất nhỏ với các loại sản phẩm có chất lượng và giá trị thấp sang bước đầu đánh bắt xa bờ với trang thiết bị lớn hơn, sản phẩm đánh bắt có chất lượng và giá trị cao hơn.

\_Trong những năm gần đây công nghiệp đẩy mạnh tăng trưởng kinh tế, phát huy được lợi thế so sánh trong việc khai thác tài nguyên và phát huy lợi thế về sử dụng sức lao động.

Cơ cấu công nghiệp có sự chuyển dịch tích cực. Tỷ trọng ngành công nghiệp- xây dựng tăng từ 34,5% năm 1999 lên 39,8% năm 2003, trong đó tỷ trọng ngành công nghiệp chế biến tăng từ 18% lên 21% so với GDP toàn nền kinh tế.

Đến năm 2002, công nghiệp khai thác chiếm khoảng 15% tổng giá trị sản xuất toàn ngành, công nghiệp chế tác chiếm 79%( trong đó công nghiệp thực phẩm chiếm 23,6%), công nghiệp sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước chiếm khoảng 6%.

Hiện nay một số ngành mới được hình thành sản xuất ra các sản phẩm quan trọng phục vụ tiêu dùng trong nước và xuất khẩu đã nâng dần được tỷ trọng, đóng góp đáng kể vào mức tăng trưởng chung của toàn ngành công nghiệp trong những năm qua. Nhìn chung các ngành sản xuất hàng tiêu dùng thiết yếu tăng nhanh nhằm đảm bảo yêu cầu cải thiện và nâng cao mức tiêu dùng của dân cư và đẩy mạnh xuất khẩu. Các ngành sản xuất tư liệu sản xuất

cũng được chú ý phát triển như là tư liệu phục vụ cho ngành nông nghiệp, xây dựng cơ bản.... những ngành sử dụng nhiều lao động cũng được đẩy mạnh.

Ngành công nghiệp khai thác phát triển mạnh, chủ yếu là khai thác dầu khí, đã có vai trò quan trọng đóng góp cho sự khởi động của quá trình công nghiệp hoá đất nước. Sản lượng dầu thô quy đổi năm 2003 đạt khoảng 20 triệu tấn, đạt 3 tỷ USD. Trong những năm tới nguồn tài nguyên này đang được gia tăng khai thác, đặc biệt là dầu khí, tạo điều kiện cho phát triển các ngành công nghiệp chế biến đi theo, tạo nguồn nguyên liệu cho sản xuất trong nước và xuất khẩu. Ngoài ra những ngành công nghiệp khai thác có tốc độ phát triển cao đang dần chiếm vị trí quan trọng trong sự phát triển công nghiệp những năm tới, đáng chú ý là công nghiệp nguyên nhiên liệu như dầu khí, than, khai thác quặng kim loại...

Ngành công nghiệp chế biến và chế tạo hiện nay chiếm trên 80% trong tổng giá trị sản xuất công nghiệp, đã từng bước đổi mới công nghệ trong một số ngành nhằm nâng cao khả năng cạnh tranh, hướng mạnh về xuất khẩu. Đã có xu hướng hình thành những ngành công nghiệp có công nghệ cao. Thực hiện chuyển dịch cơ cấu công nghiệp theo hướng đi từ thu hút nhiều lao động với công nghệ thấp sang ngành công nghiệp thu hút nhiều lao động với công nghệ tiên tiến và hiện đại. Đó là các ngành công nghiệp điện tử và công nghệ thông tin.

\_ Kể từ khi tiến hành đổi mới, nhất là từ đầu thập kỷ 90 trở lại đây khu vực dịch vụ của nước ta đã phát triển nhảy vọt cả về chất là lượng. Tuy nhiên tốc độ này lại rất không đều qua các thời kỳ khác nhau, tăng nhanh trong thời kỳ 1990-1995 rồi liên tục giảm và chỉ có dấu hiệu hồi phục nhẹ trong mấy năm gần đây.

Tốc độ tăng trưởng của toàn bộ ngành dịch vụ phục thuộc vào tốc độ tăng trưởng của các lĩnh vực kinh tế dịch vụ hợp phần, đặc biệt là các lĩnh vực chủ chốt có tỷ trọng cao.

Bảng 13: Tỷ trọng của một số lĩnh vực chủ chốt

Đơn vị: %

	Năm 1995	Năm 2002
Thương nghiệp/ sửa chữa xe gắm máy, đồ dùng có nhân và gia đình	16,38	14,11
Khách sạn và nhà hàng	3,77	3,2
Vận tải, kho bãi- thông tin liên lạc	3,98	3,94
Tài chính tín dụng	2,01	1,82
Kinh doanh tài sản và dịch vụ tư vấn	5,41	4,56
Giáo dục và doanh thu	3,62	3,38

*Nguồn: Tổng cục thống kê- Niên giám thống kê năm 2002*

Tỷ trọng trong GDP của các lĩnh vực dịch vụ chủ chốt năm 2002 đều thấp hơn so với năm 1995. Điều này cho thấy một phần của quá trình chuyển dịch cơ cấu của ngành dịch vụ.

Theo đánh giá khái quát thì chuyển dịch cơ cấu kinh tế nước ta trong thời kỳ đổi mới là đúng hướng, đã khắc phục dần những bất hợp lý của cơ cấu kinh tế nặng về nông nghiệp chuyển dần sang công nghiệp. Tuy nhiên quá trình chuyển dịch này vẫn còn nhiều hạn chế cần khắc phục.

Nhược điểm lớn nhất của quá trình chuyển dịch cơ cấu cũng như quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá vừa qua là yếu tố hiện đại hoá chưa được quan tâm đúng mức. Công nghiệp chủ yếu phát triển theo chiều rộng, tập trung vào các ngành sử dụng nhiều lao động, tính hướng nội cao. Ngành dịch vụ giảm tỷ trọng là một sự lãng phí lớn nguồn nhân lực của đất nước.

Trong công nghiệp thì ngành công nghiệp khai thác tài nguyên ( than, dầu khí... ), công nghiệp gia công cho nước ngoài ( giày dép, dệt may...) chiếm tỷ trọng cao trong đóng góp vào kim ngạch xuất khẩu, phụ thuộc vào nguồn nguyên liệu nước ngoài. Trong nông nghiệp chăn nuôi còn chiếm tỷ trọng khá khiêm tốn trong giá trị sản xuất của ngành ( trong nhiều năm chưa vượt qua 21% tổng giá trị sản xuất nông nghiệp và nhiều vùng chưa thoát khỏi địa vị ngành sản xuất phụ). Trong dịch vụ chủ yếu mới tập trung vào những dịch vụ phổ thông ( thương mại, du lịch..) thiếu vắng hoặc phát triển ở

trình độ thấp những dịch vụ cao cấp và những dịch vụ thiết yếu của kinh tế thị trường ( tài chính, bảo hiểm, khoa học và công nghệ, giáo dục...). Tỷ trọng dịch vụ trong cơ cấu ngành kinh tế về cơ bản chưa có sự chuyển biến đáng kể, chưa tương ứng với yêu cầu phát triển của nền kinh tế, tuy giá trị tuyệt đối của các ngành dịch vụ có sự gia tăng nhưng gia tăng với tốc độ không cao, do đó tỷ trọng trong cơ cấu ngành kinh tế có xu hướng giảm. Điều này không tương thích với xu thế chung của thế giới là tỷ trọng dịch vụ có xu hướng tăng nhanh và ngày càng trở thành ngành có địa vị hàng đầu trong cơ cấu kinh tế quốc dân. Như vậy ta có thể thấy là hiệu quả của chuyển dịch cơ cấu kinh tế quốc dân và cơ cấu nội tại từng ngành kinh tế là chưa cao, còn nhiều hạn chế cần khắc phục để điều chỉnh cơ cấu kinh tế cho hợp lý nhằm phát triển đất nước.

## **2. Những định hướng nhằm đẩy nhanh quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế**

\_ Đối với nông nghiệp chuyển dịch cơ cấu kinh tế ngành trước hết phải ưu tiên cho mục tiêu an ninh lương thực quốc gia và tăng nguồn nông sản cho chế biến xuất khẩu. Muốn thế phải tiếp tục phát triển thủy lợi, làm tốt công tác chuyên giao giống mới, kỹ thuật canh tác tiến bộ, tập trung cao vào những loại sản phẩm mà thị trường có nhu cầu và nước ta có lợi thế so sánh. Tăng kim ngạch xuất khẩu nông sản từ 4 tỷ USD năm 2002 lên 10 tỷ USD năm 2010. Mở rộng sản xuất và nâng cao chất lượng cây công nghiệp, rau, hoa, quả, tiến tới cung cấp đủ nguyên liệu cho công nghiệp chế biến. Đưa nhanh tiến bộ kỹ thuật vào khâu sau thu hoạch để giảm tổn thất hoa hụt lúa gạo, rau quả còn dưới 10% và nâng cao chất lượng sản phẩm. Nghiên cứu, áp dụng công nghệ, thiết bị chế biến bảo quản nông sản để có sản phẩm chế biến chất lượng cao phục vụ cho xuất khẩu.

\_ Đối với công nghiệp cơ cấu công nghiệp phải đổi mới, mở rộng theo các hướng:

Công nghiệp gắn với nông nghiệp tạo thành mắt xích công- nông nghiệp trên phạm vi vùng, không bị chia cắt, giới hạn ở từng địa phương.

Tạo mối quan hệ chặt chẽ giữa khu vực công nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với các thành phần kinh tế khác. Chú trọng phát triển một số ngành mới

mà nước ta có thể mạnh, có triển vọng như công nghiệp phần mềm, công nghệ sinh học, đóng tàu và sửa chữa tàu thủy...

Công nghiệp chuyển mạnh từ hướng khai thác tài nguyên là chủ yếu sang hướng khai thác lao động lành nghề, áp dụng khoa học công nghệ. Cơ cấu các sản phẩm công nghiệp chủ yếu, trọng điểm và mũi nhọn cần phải được xem xét định kỳ theo kế hoạch 5 năm và hàng loạt, loại bỏ các sản phẩm có sức cạnh tranh kém, hiệu quả thấp và bổ sung các sản phẩm mới, lập danh mục các sản phẩm được ưu tiên khuyến khích đầu tư phát triển.

\_ Đối với dịch vụ, xu hướng ngày nay các nước đều đẩy mạnh tăng trưởng dịch vụ, chú ý một số ngành sau:

Dịch vụ công nghệ thông tin và phần mềm: thúc đẩy phát triển thị trường phần mềm bằng cách khuyến khích tất cả các tổ chức kinh tế – xã hội, tin học hoá hoạt động của mình và có sự hỗ trợ của Nhà nước.

Phát triển thương mại thúc đẩy mở rộng thị trường, phương thức lưu chuyển hàng hoá trong và ngoài nước ngày càng tiến bộ, hiện đại theo kịp trình độ trong khu vực, tiếp cận với thương mại điện tử. Khai thác lợi thế về cảnh quan, về truyền thống văn hoá, lịch sử và liên kết với các nước trong khu vực để phát triển mạnh du lịch thành một ngành dịch vụ mũi nhọn

Dịch vụ vận tải hàng không: Nâng cấp những sân bay có khả năng khai thác cao, bao gồm cả hệ thống nhà ga, khu vực sân đỗ, đường băng cũng như các trang thiết bị phục vụ tại các sân bay, đặc biệt sân bay quốc tế đầu mối.

Dịch vụ xây dựng: phát triển các tổ chức nghiên cứu, tư vấn, thiết kế xây dựng, các trang thiết bị công nghiệp trong xây lắp. Thực hiện chính sách hiện đại hoá công nghệ phù hợp với trình độ phát triển, tận dụng tối đa lao động thủ công trong nước. Khuyến khích xuất khẩu lao động kỹ thuật ra nước ngoài cũng như việc thực hiện tham gia đấu thầu và nhận công trình ở nước ngoài. Không hạn chế các công ty nước ngoài nhận thầu thiết kế và xây lắp các công trình trong nước.

### CHƯƠNG III

## NHỮNG GIẢI PHÁP CƠ BẢN NHẪM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG QUÁ TRÌNH CHUYỂN DỊCH CƠ CẤU KINH TẾ

### I. Xu hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế trong giai đoạn tới

#### 1. Quan điểm và mục tiêu phát triển nguồn nhân lực trong tiến trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế

##### a. Quan điểm phát triển nguồn nhân lực trong tiến trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế

Bước vào thế kỷ XXI, cùng với những thuận lợi cơ bản thì sự phát triển nguồn nhân lực nước ta đang đứng trước nhiều thách thức, khó khăn rất nghiêm trọng. Để có những định hướng đúng đắn và giải pháp hữu hiệu vượt qua những thách thức trên, thì trước hết phải quán triệt những quan điểm cơ bản về phát triển nguồn nhân lực:

Phát triển nguồn nhân lực phải là nhiệm vụ hàng đầu và là khâu đột phá của chiến lược phát triển kinh tế- xã hội trong giai đoạn hiện nay.

Chiến lược phát triển nguồn nhân lực phải hướng vào việc xây dựng đội ngũ những người lao động có phẩm chất và năng lực ngày càng cao với cơ cấu hợp lý về trình độ, ngành nghề và theo lãnh thổ.

Coi trọng việc phát hiện, bồi dưỡng, trọng dụng và tôn vinh nhân tài. Phát triển nguồn nhân lực là trách nhiệm của nhà nước và của toàn xã hội.

Đảm bảo công bằng xã hội trong phát triển nguồn nhân lực, quan tâm nhiều hơn đến phát triển nguồn nhân lực các vùng kém phát triển và các bộ phận dân cư hiện nay còn đang gặp nhiều khó khăn, thực hiện mục tiêu đoàn kết, ổn định xã hội và phát triển bền vững.

##### b. Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực trong tiến trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế

Mục tiêu tổng quát của phát triển nguồn nhân lực là : nâng cao dân trí, tri thức, phát triển kỹ năng nghề nghiệp và phát triển toàn diện con người Việt Nam về chính trị, trí tuệ, đạo đức, ý chí, tầm vóc, thể trạng và thể lực. Hình thành đội ngũ lao động có trình độ và cơ cấu đáp ứng yêu cầu phát triển kinh

tế, xã hội, thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hóa đất nước. bảo đảm chủ động hội nhập kinh tế quốc tế, đặc biệt là bộ phận nhân lực trình độ cao, có năng lực tham gia phát triển các ngành đem lại giá trị tăng cao trong công nghiệp, nông nghiệp và dịch vụ, tạo điều kiện và các cơ hội để người lao động phát triển năng lực sáng tạo trong một số lĩnh vực khoa học, công nghệ cao.

## **2. Yêu cầu của nguồn nhân lực trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế**

Những năm qua, trong khi cơ cấu kinh tế có những động thái tích cực thì cơ cấu lao động lại chưa có sự chuyển biến rõ nét, đang diễn ra một cách hết sức chậm chạp. Lao động nông nghiệp vẫn chiếm tỷ trọng cao trong cơ cấu lao động xã hội (chiếm 58,35% tổng lực lượng lao động của cả nước năm 2003). Như vậy cho thấy lao động nông nghiệp chiếm tỷ trọng ngày càng cao trong cơ cấu kinh tế nhưng Việt Nam chưa thoát khỏi trạng thái của một nước nông nghiệp. Để có thể tiến hành quá trình chuyển dịch cơ cấu một cách có hiệu quả thì chúng ta cần phải đẩy mạnh quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng tăng tỷ trọng của lao động công nghiệp và dịch vụ, giảm tỷ trọng của lao động nông nghiệp trong cơ cấu lao động xã hội, bên cạnh đó thì cũng cần phải nâng cao chất lượng toàn diện cho đội ngũ lao động của đất nước để có thể đáp ứng được yêu cầu của quá trình mở cửa, hội nhập kinh tế, phát triển đất nước. Do đó cần chú trọng hơn nữa vào công tác giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực.

## **II. Giải pháp nhằm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế**

Chất lượng nguồn nhân lực của nước ta hiện nay còn rất thấp, để có thể phát triển một cách toàn diện nguồn nhân lực thì cần phải chú ý các vấn đề sau:

Nâng cao một cách liên tục, bền vững tầm vóc của người Việt Nam, thể hiện bằng việc tăng chiều cao ngang bằng với các nước trong khu vực và trên thế giới. Đồng thời không ngừng cải thiện thể trạng để đảm bảo sự phát triển hài hoà giữa chiều cao và trọng lượng cơ thể, tăng cường trạng thái sức khoẻ chung, đặc biệt là sự phát triển hài hoà về tố chất thể lực cần thiết (sức bền,



sức mạnh, sức nhanh, mềm dẻo, khéo léo...) cho lao động, học tập, sáng tạo và các hoạt động bình thường khác của mỗi người.

Giáo dục, bồi dưỡng tác phong công nghiệp, tăng tính tổ chức, kỷ luật, tinh thần hợp tác, lương tâm nghề nghiệp, tính tự trọng, long tin, tính cộng đồng và trách nhiệm công dân. Đây là việc làm rất khó khăn không thể hoàn thành trong thời gian ngắn, song nhất thiết phải thực hiện và cần thực hiện một cách thường xuyên, liên tục, bền bỉ, kiên trì, sâu rộng và bằng nhiều hình thức khác nhau ở mọi nơi, mọi lúc, sao cho những đức tính đó ngấm dần một cách tự nhiên vào tâm khảm và trở thành thói quen tự giác của mọi người.

Giữ gìn và phát huy những giá trị văn hoá truyền thống của dân tộc. Tiếp thu những tinh hoa nhân loại, giúp hình thành và phát triển con người văn hoá Việt Nam.

Trong thời gian qua công tác giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực của nước ta vẫn còn nhiều vấn đề bức xúc chưa được giải quyết nên chất lượng đào tạo vẫn chưa được cao. Để khắc phục cần chú ý vào một số giải pháp quan trọng sau:

\_ Để nâng cao chất lượng giáo dục thì trước hết phải có một chiến lược về đào tạo hợp lý, xây dựng và hoàn thiện các chính sách phát triển nguồn nhân lực cho phù hợp với tình hình mới.

\_ Đổi mới tư duy và nhận thức của xã hội và nhân dân về vai trò của dạy nghề. Hiện nay tình trạng thừa thầy thiếu thợ là do nhận thức của sai lầm của người dân, không coi trọng vấn đề học nghề mà chỉ chú ý đến đào tạo đại học và cao đẳng. Cần chú trọng hơn nữa vào đào tạo nghề, đào tạo chuyên môn kỹ thuật để làm hợp lý cơ cấu đào tạo của nước ta, cần tăng cường chương trình đào tạo chính quy dài hạn để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao

\_ Đổi mới quản lý giáo dục

Đổi mới về cơ bản tư duy phương thức quản lý theo hướng nâng cao hiệu lực quản lý Nhà nước, nâng cao hiệu lực chỉ đạo tập trung của Chính phủ. Đổi mới cơ chế và phương thức quản lý giáo dục theo hướng phân cấp hợp lý nhằm phát huy và phát huy tiềm năng, sức sáng tạo giải quyết có hiệu quả những bất cập của toàn hệ thống giáo dục và đào tạo trong quá trình

phát triển. Tập trung vào làm tốt 3 nhiệm vụ chủ yếu sau: Xây dựng chiến lược, quy hoạch và kế hoạch phát triển giáo dục; xây dựng cơ chế chính sách và quy chế quản lý nội dung chất lượng đào tạo; tổ chức thanh tra kiểm tra và kiểm định. Trong đó thì đặc biệt chú trọng công tác thanh tra giáo dục và đảm bảo chất lượng giáo dục.

Thực hiện phân cấp mạnh về quản lý giáo dục cho các bộ ngành và các địa phương. Tăng cường chất lượng của công tác lập kế hoạch, dự báo thường xuyên và cung cấp thông tin về nhu cầu nhân lực của xã hội nhằm điều tiết quy mô, cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo cho phù hợp. Thực hiện cải cách hành chính trong giáo dục và đổi mới phương thức quản lý giáo dục. Xây dựng và thực hiện chuẩn hoá đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục các cấp về kiến thức, kỹ năng quản lý và rèn luyện phẩm chất đạo đức. ứng dụng công nghệ mới để nâng cao hiệu quả quản lý, xây dựng hệ thống thông tin quản lý giáo dục.

Tăng cường nghiên cứu và ứng dụng các kết quả nghiên cứu giáo dục, thường xuyên đánh giá kết quả thực hiện các chủ trương, chính sách, các giải pháp đổi mới giáo dục.

\_ Tiếp tục hoàn chỉnh cơ cấu hệ thống giáo dục quốc dân và phát triển mạng lưới trường, lớp, cơ sở giáo dục, đào tạo.

Hoàn thiện cơ cấu giáo dục quốc dân theo hướng đa dạng hoá, chuẩn hoá, liên thông, liên kết từ giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp đến cao đẳng, đại học và sau đại học. Tổ chức phân luồng sau trung học cơ sở và trung học phổ thông. Khắc phục các bất hợp lý về cơ cấu trình độ ngành nghề và cơ cấu vùng miền. Gắn đào tạo với nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ. Ưu tiên các vùng dân tộc thiểu số, vùng sâu, vùng xa và vùng gặp nhiều khó khăn .

Cơ cấu lại hệ thống giáo dục phù hợp với nhu cầu của đất nước trong giai đoạn mới. Cơ cấu lại cả trình độ đào tạo theo chuẩn quốc tế, đổi mới quy chế, đổi mới tuyển sinh, đa dạng hoá phương thức đào tạo...

Triển khai thực hiện quy hoạch mạng lưới các trường đại học, cao đẳng. Xây dựng và phát triển các trường trọng điểm, thành lập một số trường đại học công nghệ, trường cao đẳng kỹ thuật ở gần khu công nghệ cao, vùng

kinh tế trọng điểm. mở thêm trường ở những vùng đông dân, nhu cầu đào tạo lớn mà chưa có trường đại học, cao đẳng. Mở rộng hình thức giáo dục từ xa. Đẩy mạnh công tác vừa giáo dục vừa nghiên cứu khoa học, ứng dụng công nghệ trong các trường đại học và cao đẳng.

Đổi mới cơ cấu hệ thống dạy nghề: Nhanh chóng hình thành hệ thống đào tạo kỹ thuật thực hành. Thực hiện giáo dục đào tạo theo 4 phân hệ: Phân hệ giáo dục – đào tạo cơ bản cho mọi người; phân hệ giáo dục- đào tạo chất lượng cao; Phân hệ đào tạo thích hợp; phân hệ giáo dục- đào tạo thường xuyên và chúng được đặt trong một hệ thống đào tạo giáo dục thống nhất.

Cần có một quy hoạch về hệ thống đào tạo nghề và chuyên môn hợp lý để phát triển tăng quy mô và năng lực đào tạo.

\_ Đổi mới cơ chế quản lý và tăng cường nguồn tài chính và cơ sở vật chất kỹ thuật cho giáo dục

Tăng ngân sách Nhà nước đầu tư cho giáo dục ( 15% năm 2000 lên 18% năm 2005 và 20% năm 2010). Ngân sách Nhà nước tập trung nhiều hơn cho giáo dục phổ cập, cho vùng nông thôn, miền núi, vùng có nhiều khó khăn, cho đào tạo trình độ cao, tạo điều kiện học tập cho con em người có công, cho con em gia đình nghèo. Dành nhiều ngân sách cho việc đưa cán bộ khoa học đi đào tạo, bồi dưỡng ở các nước có nền khoa học công nghệ tiên tiến.

Huy động nhiều nguồn tài chính khác: Đóng góp của học viên, nguồn lực của các cơ sở đào tạo, nguồn lực của các doanh nghiệp, kết hợp với các nguồn vốn của các cá nhân và các tổ chức trong và ngoài nước.

Tăng cường và hiện đại hoá trang thiết bị phục vụ đổi mới chương trình, nội dung và Phương pháp giáo dục.

\_ Đẩy mạnh xã hội hoá giáo dục

Nhà nước khuyến khích, huy động và tạo điều kiện để toàn xã hội tham gia phát triển giáo dục nhằm tăng cường trách nhiệm và nguồn lực cho giáo dục và đào tạo. Mở rộng các quỹ khuyến học , quỹ bảo trợ giáo dục, khuyến khích cá nhân và tập thể đầu tư mở thêm trường mới. Mở rộng tăng cường các mối quan hệ của nhà trường với các ngành, địa phương, cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp... tạo điều kiện để xã hội có thể đóng góp xây dựng cơ sở vật chất kỹ thuật, góp ý kiến cho sự phát triển của giáo dục và đào tạo.

\_ Đẩy mạnh hợp tác quốc tế về giáo dục

Khuyến khích mở rộng và đẩy mạnh các quan hệ hợp tác về đào tạo, nghiên cứu với các nhà trường, các cơ quan nghiên cứu khoa học có uy tín và chất lượng cao trên thế giới, đặc biệt là tiếp thu những kinh nghiệm tốt phù hợp về nội dung, chương trình và phương pháp giáo dục hiện đại và tiên tiến.

### KẾT LUẬN

Nước ta đang tiến hành công nghiệp hoá, hiện đại hóa đất nước và nền kinh tế đang diễn ra quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế để hình thành một cơ cấu kinh tế hợp lý, phù hợp với tình hình và khả năng của đất nước. Để đẩy nhanh tốc độ của chuyển dịch cơ cấu kinh tế thì yếu tố quan trọng là yếu tố nguồn nhân lực. Do đó chất lượng nguồn nhân lực một phần quyết định kết quả của quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, đổi mới đất nước. Trong khi chất lượng nguồn nhân lực của nước ta còn nhiều hạn chế thì chúng ta cần phải cải thiện nguồn nhân lực cả về mặt thể chất và dân trí, cần đẩy mạnh đổi mới công tác giáo dục nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phục vụ cho chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Muốn vậy thì cần có sự quan tâm hơn nữa của Nhà nước cũng như toàn xã hội đối với công tác giáo dục, đào tạo của nước nhà. Toàn xã hội phải cùng nhau xây dựng một hệ thống giáo dục lành mạnh với quy mô và chất lượng tiên tiến, sánh ngang cùng với các nước trong khu vực và trên thế giới.



## MỤC LỤC

<u>Lời mở đầu</u> .....	1
<u>Chương I: Lý luận về đào tạo, phát triển nguồn nhân lực và chuyển dịch cơ cấu kinh tế</u> .....	2
<u>I. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực</u> .....	2
<u>1. Khái niệm</u> .....	2
<u>2. Vai trò của đào tạo và phát triển nguồn nhân lực</u> .....	2
<u>3. Các chương trình đào tạo</u> .....	3
<u>II. Chuyển dịch cơ cấu kinh tế</u> .....	4
<u>1. Khái niệm</u> .....	4
<u>2. Phân loại cơ cấu kinh tế</u> .....	4
<u>III. Tác động giữa nguồn nhân lực và chuyển dịch cơ cấu kinh tế</u> .....	5
<u>1. Chuyển dịch cơ cấu kinh tế tác động đến quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động</u> .....	5
<u>2. Nguồn nhân lực tác động đến quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế</u> .....	6
<u>CHƯƠNG II: Đánh giá thực trạng của Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay</u> .....	8
<u>I. Đánh giá thực trạng nguồn nhân lực</u> .....	8
<u>1. Quy mô nguồn nhân lực</u> .....	8
<u>2. Những kết quả đã đạt được và những mặt còn hạn chế của đào tạo nguồn nhân lực</u> .....	19
<u>3. Nguyên nhân của thực trạng trên</u> .....	21
<u>II. Đánh giá quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế</u> .....	22
<u>1. Những kết quả đạt được và những hạn chế còn tồn tại trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế những năm qua</u> .....	22
<u>2. Những định hướng nhằm đẩy nhanh quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế</u> .....	28
<u>CHƯƠNG III: Những giải pháp cơ bản nhằm phát triển nguồn nhân lực trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế</u> .....	30
<u>I. Xu hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế trong giai đoạn tới</u> .....	30
<u>1. Quan điểm và mục tiêu phát triển nguồn nhân lực trong tiến trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế</u> .....	30
<u>2. Yêu cầu của nguồn nhân lực trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế</u> .....	31
<u>II. Giải pháp nhằm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế</u> .....	31
<u>Kết luận</u> .....	35

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

-GS.TS. Vũ Huy Chương; Vấn đề tạo nguồn nhân lực tiến hành công nghiệp hóa, hiện đại hoá; Nhà xuất bản Chính trị quốc gia 2002

- TS. Đàm Hữu Đắc; Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước; Tạp chí lao động và xã hội số 267( từ 16-31/7/ 2005)

-Bộ giáo dục và đào tạo trường Đại học Kinh Tế Quốc Dân; Kinh tế Việt Nam năm 2004 những vấn đề nổi bật; Nhà xuất bản Lý luận chính trị Hà Nội-2005

-Bộ giáo dục và đào tạo viện nghiên cứu phát triển giáo dục; Chiến lược phát triển giáo dục trong thế kỷ 21 kinh nghiệm của các quốc gia; Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Hà Nội- 2002

- TS. Vũ Thành Hưng; Một số vấn đề về đào tạo nguồn nhân lực ở Việt Nam; Tạp chí kinh tế và phát triển

-Một số thông tin về lĩnh vực đào tạo nghề; Bản tin thị trường lao động

-Trung tâm thông tin FOCOTECH; Nhân lực Việt Nam trong chiến lược kinh tế 2001- 2010; Nhà xuất bản Hà Nội- 2004

-Viện Khoa học xã hội Việt Nam, viện kinh tế và chính trị thế giới; Chuyển dịch cơ cấu kinh tế Việt Nam trong những năm đầu thế kỷ 21; Nhà xuất bản Khoa học xã hội – 2004

-Trung tâm tin học Bộ lao động- Thương binh và xã hội; Lao động- Việc làm ở Việt Nam 1996-2003; Nhà xuất bản Lao động - xã hội, Hà Nội- 2004

-Trường Đại học Kinh Tế Quốc Dân; Giáo trình Quản trị nhân lực; Nhà xuất bản Lao động- Xã hội, Hà Nội 2004