

ĐÀO TẠO NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM

TRẦN THỊ BÌNH

Tóm tắt

Con người luôn là yếu tố hàng đầu của sự phát triển kinh tế, đặc biệt trong điều kiện cách mạng khoa học và công nghệ hiện đại. Muốn nâng cao năng suất lao động, tăng trưởng và phát triển kinh tế mà chỉ có các phương tiện công nghệ thì chưa đủ, mà còn cần phát triển một cách tương xứng năng lực của con người sử dụng những phương tiện đó. Vậy con người là yếu tố cơ bản của tăng trưởng và phát triển kinh tế bền vững. Để có nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa, tăng trưởng và phát triển kinh tế phải coi việc đầu tư cho giáo dục, đào tạo là một trong những hướng chính của đầu tư phát triển. Phải đào tạo ra một cơ cấu nhân lực đồng bộ bao gồm các lĩnh vực khoa học tự nhiên, khoa học xã hội, khoa học kỹ thuật, cán bộ quản lý nghiệp vụ kinh tế, cán bộ trong các ngành kinh doanh, công nhân kỹ thuật.

1. Thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam

Dân số: Năm 2009, từ cuộc tổng điều tra Việt Nam có 85,847 triệu người, trong đó nam giới là 42,151 triệu người, chiếm 49,1% tổng dân số; nữ 43,696 triệu người, chiếm 50,9%. Trong tổng dân số cả nước, khu vực thành thị có 24 triệu người, tăng 2,85% so với năm 2007, chiếm 27,9% tổng dân số; khu vực nông thôn là 62,1 triệu người, tăng 0,55% và chiếm 72,1%. (1)

Mật độ dân số nước ta năm 2005 lên tới 252 người trên 1km². Trong khi đó, các nhà khoa học của Liên Hợp Quốc đã tính toán rằng, để cuộc sống thuận lợi, bình quân trên 1 km², chỉ nên có từ 35 đến 40 người. Đáng chú ý, phân bố dân cư ở nước ta không đồng đều: 42,8% số dân tập trung ở đồng bằng sông Hồng và đồng bằng sông Cửu Long. Trong khi đó, diện tích đất đai của hai vùng này chỉ chiếm 16,6%. Vùng đồng bằng sông Hồng khoảng trên 1.200 người/km², nhiều tỉnh “thuần nông”, như: Thái Bình, Nam Định, Hưng Yên, Bắc Ninh mật độ dân số cũng lên tới trên 1.100 người/km²!, trong khi đó ở Kon Tum chỉ có 32 người/km², tức là hơn kém nhau đến gần 40 lần. Trên thế giới chỉ có 4 nước (Ấn Độ, Nhật Bản, Băng -la -đet, Phi-lip-pin) có dân số nhiều hơn và mật độ dân số cao hơn nước ta. (2)

Như vậy, ở Việt Nam, mật độ dân số đã gấp khoảng 6-7 lần “mật độ chuẩn”. So với mật độ dân số Trung Quốc (136 người/km²) thì Việt Nam cũng gần gấp đôi, còn so với các nước đã phát triển thì gấp trên 10 lần! (3)

Về vấn đề tăng dân số: Tỷ lệ tăng dân số đã được kiềm chế nhưng trong thập niên đầu tiên của thế kỷ XXI, bình quân mỗi năm, Việt Nam vẫn có thêm 1 triệu người. Với quy mô dân số như hiện nay, Việt Nam vẫn là nước đông dân đứng thứ 14 trên thế giới. Dự báo đến năm 2024 nước ta sẽ là 100,5 triệu người. Đến giữa thế kỷ, Việt Nam sẽ trở thành một trong 16 nước có hơn 100 triệu dân. Tỷ số giới tính (số trẻ trai/trẻ gái được sinh ra) đang có xu hướng tăng nhưng vẫn đang nằm trong mức bình thường của thế giới.(4)

Việt Nam phần đầu đạt mục tiêu giảm sinh ở mức 0,25 – 0,3% hàng năm, vì thế, quy mô trung bình của một gia đình Việt Nam đã giảm từ 5,2 người (năm 1979) xuống 4,8 người (năm 1989) và 4,5 người (năm 2001). Số dân có thêm mỗi năm đang giảm dần. Năm 2004, gia đình hạt nhân, tức là gia đình chỉ có vợ chồng hoặc bố mẹ và các con chiếm tới 67,4% tổng số gia đình. Quy mô gia đình nhỏ góp phần đáng kể vào việc phát triển kinh tế gia đình, tạo điều kiện xây dựng gia đình ấm no, hạnh phúc. Những chỉ tiêu quan trọng về sức khỏe bà mẹ, trẻ em được cải thiện rõ rệt; tốc độ tăng trưởng thể lực của trẻ em, người trưởng thành khá cao; nhiều mô hình nâng cao chất lượng dân số bước đầu có hiệu quả. Tầm vóc trung bình của thanh niên 18 - 19 tuổi đã tăng 4 - 4,5cm so với năm 1975.(5)

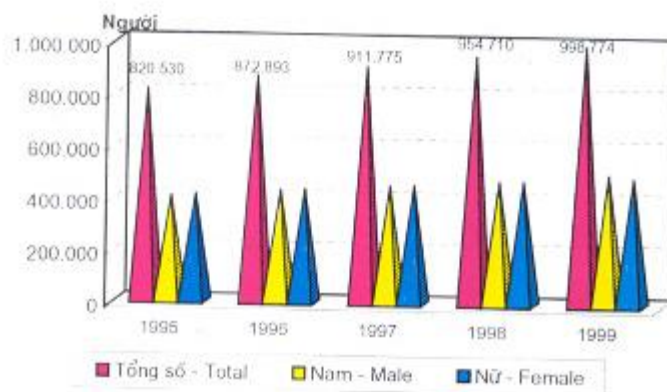
Mặc dù đạt một số thành tựu về giảm tỷ lệ sinh, nhưng chất lượng dân số của Việt Nam chưa cao: chỉ số HDI năm 2005 của Việt Nam là 0,709, xếp hạng 109/177 nước. Như vậy, HDI của nước ta mặc dù không ngừng tăng lên trong những năm qua, nhưng so với thế giới, thứ hạng vẫn còn rất thấp. Năm 2008, chỉ số phát triển con người của Việt Nam đạt 0,704 điểm, xếp thứ 108/177. Tuổi thọ bình quân của Việt Nam tuy cao nhưng tuổi thọ bình quân khỏe mạnh lại thấp; tỷ lệ dân số bị thiếu năng trí tuệ và trí lực chiếm 1,5% dân số và đang có chiều hướng tăng. Về thể lực: Năm 2004, tỷ lệ suy dinh dưỡng của trẻ em dưới 5 tuổi vẫn còn cao, ở mức 26,6%, đặc biệt là ở khu vực Tây Nguyên, Tây Bắc. Ngược lại, theo kết quả điều tra của Viện Dinh dưỡng, có 4,9% số trẻ từ 4 - 6 tuổi tại Hà Nội và 6% trẻ dưới 5 tuổi, 22,7% trẻ đang học cấp I ở TP Hồ Chí Minh bị thừa cân, béo phì. Theo đánh giá mới của WB (3/2008), chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam hiện nay chỉ đạt 3,79/10 điểm, xếp thứ 11/12 nước châu Á tham gia xếp hạng.(6)

Lao động: Cơ cấu dân số Việt Nam đã chuyển từ cơ cấu dân số trẻ sang giai đoạn cơ cấu tuổi thuận lợi, với nguồn nhân lực dồi dào nhất từ trước đến nay (64,5% trong độ tuổi lao động).

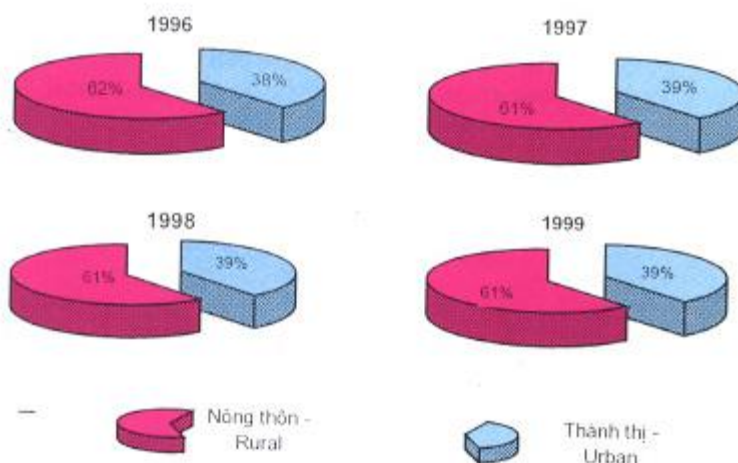
Tổng số lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế năm 2008 ước tính 45 triệu người, tăng 2% so với năm 2007, trong đó lao động khu vực nhà nước 4,1 triệu người, tăng 2,5%, lao động ngoài nhà nước 39,1 triệu người, tăng 1,2%, lao động khu vực đầu tư nước ngoài 1,8 triệu người, tăng 18,9%. Tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi khu vực thành thị ước tính 4,65%. (7)

Một nghiên cứu của WB (3/2008) cho thấy: lao động Việt Nam chỉ đạt 32/100 điểm. Trong khi đó, những nền kinh tế có chất lượng lao động dưới 35 điểm đều có nguy cơ mất sức cạnh tranh trên thị trường toàn cầu. Các tiêu chí đánh giá chất lượng lao động do WB đưa ra bao gồm những kết quả chung về hệ thống giáo dục và đào tạo nhân lực; mức độ sẵn có của lao động chất lượng cao; mức độ sẵn có của nhân lực quản lý hành chính chất lượng cao; sự thành thạo tiếng Anh và sự thành thạo về kỹ thuật và công nghệ tiên tiến. PGS.TS Nguyễn Đại Thành (Bộ GDĐT) khẳng định: nguồn lao động của nước ta có năng suất lao động quá thấp, đứng thứ 77/125 nước và vùng lãnh thổ, sau cả Indonesia, Philippine và Thái Lan.(8)

DẤN SỐ TRUNG BÌNH 1995 – 1999(9)



CƠ CẤU DÂN SỐ PHÂN THEO THÀNH THỊ - NÔNG THÔN
POPULATION STRUCTURE BY URBAN - RURAL



Một số liệu khác cho biết: Ngay tại Thủ đô, có chưa tới 15% lực lượng lao động biết tiếng Anh và sử dụng thành thạo máy vi tính. Tỷ lệ lao động không có chuyên môn ở Hà Nội hiện là 41,4%, Hải Phòng 64%, Đà Nẵng 54,4%, TP.Hồ Chí Minh 55% và Bà Rịa Vũng Tàu là 62,9%.(10) Với chất lượng lao động như vậy, chúng ta có nguy cơ thua ngay trên chính sân nhà. Hiện nay, nhiều doanh nghiệp không dám sử dụng lao động Việt Nam cho những vị trí cần kiến thức và tay nghề cao, nên sẽ có lúc chúng ta phải nhập khẩu lao động chất lượng cao từ nước ngoài vào.

Trình độ lực lượng lao động viên chức: Kết quả điều tra 195.422 cán bộ, công chức hành chính của 32 Bộ ngành Trung ương, 64 tỉnh thành phố trực thuộc trung ương (kể cả 671 quận, huyện trong cả nước) và 192.438 cán bộ, công chức đang làm việc ở 10.848 xã, phường, thị trấn trong cả nước cho thấy, trong tổng số 195.422 cán bộ công chức hành chính cả nước có 56 người có trình độ tiến sĩ khoa học, 1.044 người có trình

độ tiến sĩ, 4.775 thạc sĩ, 120.140 người có trình độ đại học. Về trình độ lý luận chính trị, 10,43% có trình độ cao cấp, 30,21% có trình độ trung cấp. Về ngoại ngữ, trình độ D chiếm tỷ lệ 1,39% , trình độ C: 8,55% , trình độ B: 41,64%, người chưa học ngoại ngữ: 30,32%. Về trình độ tin học, chỉ có 1,98% có trình độ C, 40,22% có trình độ B, 25,4% chưa học tin học.... (11)

Về trình độ văn hoá: Trong tổng số 192.438 cán bộ, công chức cấp xã, phường, thị trấn, 75,45% có trình độ trung học phổ thông, trung học cơ sở chiếm 21,48%. Về chuyên môn nghiệp vụ: có 9 người có trình độ tiến sĩ, 41 thạc sĩ, 14.244 người có trình độ đại học, 3.147 người có trình độ cao đẳng, 93.816 người chưa qua đào tạo (chiếm 48,75%). Về trình độ lý luận chính trị, 4,08% có trình độ cao cấp, 38,15% có trình độ trung cấp, 22,94% có trình độ sơ cấp. Trong tổng số cán bộ công chức cấp xã, số người chưa học ngoại ngữ chiếm 94,22% , chưa học tin học chiếm 87,30% (12).

Kết quả đánh giá các chỉ số nhân lực ở Việt Nam cho thấy, tình trạng thiếu hụt lao động trầm trọng vẫn tiếp tục diễn ra ở các ngành nghề dệt may, da giày, gỗ, du lịch. Chỉ số cầu nguồn nhân lực của hầu hết ngành nghề tăng đáng kể và tập trung vào các lĩnh vực đòi hỏi chuyên môn và trình độ cao...Ngân hàng Thế giới đã tiến hành một khảo sát ở Việt Nam và đưa ra kết luận: Khoảng 50% các công ty về may mặc, hóa chất đánh giá lao động được đào tạo không đáp ứng nhu cầu của mình. Khoảng 60% lao động trẻ tốt nghiệp từ các trường dạy nghề và trường cao đẳng cần được đào tạo lại ngay sau khi tuyển dụng. Một số doanh nghiệp phần mềm cần đào tạo lại ít nhất 1 năm cho khoảng 80%-90% sinh viên tốt nghiệp vừa được tuyển dụng.

Thực tế trên đã khẳng định nhu cầu lao động có trình độ ở Việt Nam là rất lớn. Một khảo sát trên 34 quốc gia và vùng lãnh thổ, trong đó có Mỹ, Anh, Nhật, Trung Quốc, Singapore, Philippines, Hong Kong...đã được tiến hành và đi đến kết luận: các doanh nghiệp Việt Nam quan tâm nhiều nhất và có chính sách giữ người lao động tốt nhất trên thế giới hiện nay, vì tình trạng khan hiếm lao động lành nghề - vấn đề đau đầu đối với hầu hết các doanh nghiệp Việt Nam. Rất nhiều doanh nghiệp phàn nàn về tình trạng thiếu lao động, nhất là lao động có tay nghề cao. Lao động có tay nghề và chất xám được các doanh nghiệp săn lùng ráo riết, làm cho thị trường lao động trở nên sôi động hơn trong vòng hai năm trở lại đây. Nhiều doanh nghiệp Việt Nam đang chú ý đến chính sách khen thưởng và phúc lợi cho người lao động hơn trước đây. Họ cho phép người lao động linh hoạt trong công việc như làm việc bán thời gian hoặc làm việc ở nhà. Điều bất ngờ là đến 85% doanh nghiệp Việt Nam được hỏi trả lời là có những chính sách trên, trong khi chỉ có 55% doanh nghiệp trên thế giới trong cuộc khảo sát có áp dụng những chính sách hậu đãi đối với người lao động.

Nhiều doanh nghiệp Việt Nam hiện xem nguồn lao động là một tài sản quý báu. Họ chú trọng đến công tác đào tạo và bồi dưỡng cho nhân viên nhiều hơn bao giờ hết.

69% doanh nghiệp ở Việt Nam nói rằng họ chi cho công tác đào tạo với mức chi phí nhiều hơn so với trước đây, trong khi trung bình của thế giới chỉ có 63% doanh nghiệp làm việc này.

Khi thực hiện tốt chính sách lao động, các doanh nghiệp Việt Nam dễ dàng lôi kéo và giữ chân người lao động. Việc thu hút và giữ chân nhân tài là yếu tố quyết định thành công của doanh nghiệp đặc biệt là trong thị trường cạnh tranh toàn cầu. Nếu làm một bài toán kinh tế, thì việc giữ người và quan tâm đến họ sẽ rẻ hơn rất nhiều đối với việc đi săn lùng, tìm kiếm người mới. Nhiều doanh nghiệp chỉ chú ý đến việc tuyển dụng mà không quan tâm đến chính sách tốt cho người lao động, sẽ thất bại trong kinh doanh.

2. Các biện pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam

Quan điểm về đào tạo nguồn nhân lực:

Qua nghiên cứu và thực tế, người ta đã rút ra kết luận: Thành công hay thất bại trong phát triển kinh tế xã hội của một đất nước cũng như của một địa phương thường xuất phát từ một số yếu tố cơ bản như: tài nguyên thiên nhiên, vốn, công nghệ và lao động. Điều đó có nghĩa là nguồn nhân lực giữ vai trò hết sức quan trọng. Chúng ta đang bước vào thế kỷ XXI, trong đó khoa học kỹ thuật thế giới sẽ phát triển như vũ bão và đất nước ta cũng trên đường tiến mạnh lên công nghiệp hóa hiện đại hóa. Để đạt được mục tiêu đó, một trong những ưu tiên là phải phát triển nguồn nhân lực, trang bị và không ngừng nâng cao trình độ nghề nghiệp cho người lao động, xem đó là điểm tựa của hệ thống đòn bẩy để thực hiện các chương trình phát triển kinh tế xã hội.

Mặt khác, Việt Nam đang hội nhập vào nền kinh tế thế giới ngày càng sâu rộng, nhiều đối tác nước ngoài đang tiếp tục đầu tư và mở rộng qui mô ở Việt Nam thì những khiếm khuyết trong nguồn nhân lực càng bộc lộ rõ. Mặc dù nguồn nhân công dồi dào và lương thấp đang tạm thời bù đắp được những khiếm khuyết đó nhưng về lâu dài, lao động Việt Nam sẽ phải đối mặt với cạnh tranh từ lao động các nước gần kề như Trung Quốc, Thái Lan, Indonesia, Malaysia...

Để tiếp tục thu hút được sự quan tâm của các nhà đầu tư, Việt Nam không thể chậm trễ trong việc nâng cao tính cạnh tranh của nguồn nhân lực. Chính vì thế, từ Trung ương cho đến doanh nghiệp phải coi đào tạo nguồn nhân lực là một nhiệm vụ trọng yếu. Đào tạo chuyên môn và nâng cao trình độ nghề nghiệp cho người lao động là trách nhiệm không chỉ của Nhà nước, của xã hội mà còn là của chính bản thân người lao động. Trước hết, mỗi người lao động phải tự thấy rằng ra sức học tập trang bị cho mình có một nghề nghiệp vững vàng thì sẽ tìm được việc làm tốt, ổn định và tay nghề càng cao thì thu nhập sẽ tăng theo. Trong thời đại ngày nay, bên cạnh trang bị nghề nghiệp, người lao động cũng cần phải học thêm ngoại ngữ ở trình độ nhất định để đọc tài liệu, để giao tiếp trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, nhất là khi thị trường của các nước ASEAN hòa nhập vào nhau và khi cần có thể tham gia lao động xuất khẩu. Theo Bộ trưởng Cố vấn, nguyên Thủ tướng Singapore Lý Quang Diệu, Việt Nam cần tiếp tục đẩy

mạnh đào tạo lại nguồn nhân lực, đặc biệt là trình độ tiếng Anh, vì sau thời kỳ khủng hoảng, cơ cấu kinh tế thế giới thay đổi, giá trị gia tăng sẽ cao hơn. Nguồn nhân lực ở trình độ cao hơn sẽ sẵn sàng cho giai đoạn phát triển mới.

Nguồn nhân lực nước ta có mặt mạnh về trình độ văn hóa, tiếp thu nhanh, khéo tay và khi được đãi ngộ xứng đáng thì khá chăm chỉ. Đồng thời cũng có những mặt yếu là dễ bằng lòng với kết quả đạt được và kém cẩn thận chu đáo, tuân thủ kỷ luật lao động chưa tốt. Nếu khắc phục được những nhược điểm trên, thì nguồn nhân lực nước ta sẽ trở thành nguồn vốn quý giá để phát triển kinh tế.

Thực tế đào tạo:

Hiện nay công tác đào tạo nguồn nhân lực, trên cả hai bình diện chất lượng và số lượng, đều tụt hậu khá xa so với nhu cầu sử dụng, nếu không khắc phục nhanh thì sẽ trở thành nhân tố kìm hãm tốc độ tăng trưởng kinh tế. Vì vậy công tác đào tạo nguồn nhân lực đang là thách thức lớn đối với phát triển kinh tế quốc dân.

Mặc dù thiếu lao động có trình độ, nhưng hiện nay ở Việt Nam tình trạng đào tạo “thừa thầy thiếu thợ” đã xảy ra trong những năm gần đây, do nhiều năm qua chúng ta đã duy trì một cơ cấu đào tạo bất hợp lý. Năm 1989, cơ cấu đào tạo đại học và cao đẳng, trung học chuyên nghiệp, công nhân học nghề theo tỷ lệ: 1- 1,16 - 0,96. Đến năm 1999 tỷ lệ trên là 1 - 1,13 - 0,92, trong khi đó tỷ lệ này được thế giới xác định hợp lý thường là 1- 4 -10, nghĩa là cấu trúc đào tạo theo hình chóp. Cơ cấu đào tạo bất hợp lý dẫn đến tình trạng sinh viên tốt nghiệp ra trường thiếu việc làm nghiêm trọng. Các ngành sản xuất và chế biến công nghiệp đòi hỏi nhiều công nhân có tay nghề cao thiếu lao động trầm trọng. Tại các cơ sở đào tạo thì số lượng giảng viên chưa đáp ứng được sự gia tăng về quy mô người học và còn nhiều hạn chế về năng lực chuyên môn, kỹ năng thực hành và khả năng sử dụng tiếng Anh. Tài liệu tham khảo cho học sinh, sinh viên rất thiếu... Ngày 28-10-07, tại TP Hồ Chí Minh, Bộ Giáo dục – Đào tạo đã tổ chức hội thảo đào tạo nhân lực, nghiên cứu khoa học và chuyển giao theo nhu cầu doanh nghiệp. Một lần nữa, việc đào tạo không đáp ứng nhu cầu xã hội về chất cũng như về lượng của hệ thống giáo dục lại được đưa ra mổ xẻ. Vấn đề trở nên không đơn giản khi yêu cầu mới trong thời hội nhập đòi hỏi ngày càng gay gắt nguồn nhân lực chất lượng cao. Thậm chí tình hình trên đang dẫn tới việc “nhập khẩu” lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Xu hướng này đang tăng lên- trung bình 60% mỗi năm kể từ năm 2004- tạo ra sự cạnh tranh với lao động trong nước, nhất là khi Việt Nam đã gia nhập WTO.

Giải pháp về đào tạo nguồn nhân lực:

Trước hết về nhận thức, cần phải thấy hết tầm quan trọng và nhu cầu cấp thiết của việc đào tạo nhân lực. Thực tế, nhiều cơ sở sử dụng lao động không biết và không lo lắng

và tất nhiên không có trách nhiệm gì về nhu cầu lao động cũng như trong việc đào tạo nguồn nhân lực. Tất cả cứ diễn ra theo lối tự nhiên. Khi cần thì đăng thông báo tuyển dụng...Như vậy, công tác giáo dục, tuyên truyền về nhu cầu nhân lực, về trách nhiệm trong đào tạo nguồn nhân lực cần phải được làm tốt hơn nữa, để mọi cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đều nhận thấy được trách nhiệm của mình trong vấn đề này.

Thứ hai, đào tạo nguồn nhân lực là một việc quan trọng và lâu dài, do vậy Nhà nước nên ưu tiên dành một nguồn kinh phí tương xứng cho công tác đào tạo nghề, đầu tư cả cơ sở vật chất trang thiết bị máy móc dạy nghề, cơ sở thực tập; đào tạo giáo viên dạy nghề...

Thứ ba, đào tạo nguồn nhân lực là một việc nặng nề và rộng lớn. Mặt khác, không chỉ người đào tạo được hưởng những thành quả do họ làm ra mà nhiều thành phần kinh tế khác cũng được hưởng thụ những lợi ích này, cho nên cần có chính sách khuyến khích tất cả các thành phần kinh tế đầu tư vào đào tạo nhân lực như chính sách cho vay vốn, chính sách miễn giảm thuế và các loại khuyến khích ưu tiên khác, kể cả cho phép nước ngoài liên kết với các thành phần kinh tế trong nước để mở các trường dạy nghề. Mặt khác, ngành chức năng sẽ phải làm tốt hơn nữa công tác quản lý Nhà nước, kiểm tra, giám sát, thống nhất giáo trình cho từng loại ngành nghề, đảm bảo độ đồng đều về chất lượng đào tạo, thi cử, đảm bảo học viên tốt nghiệp ở tất cả các cơ sở đào tạo đều có chất lượng ngang nhau trên từng loại ngành nghề và có thể đi làm việc bất cứ nơi nào, thậm chí còn phải đạt chất lượng để tham gia xuất khẩu lao động.

Thứ tư, để việc đào tạo đáp ứng được nhu cầu xã hội, phải có sự phối hợp giữa "3 nhà", phải gắn đào tạo với đòi hỏi thực tế xã hội, của thị trường lao động.: Nhà nước, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp. Các cơ sở đào tạo cần đi sâu, đi sát với doanh nghiệp để nắm bắt được những yêu cầu chung nhất của ngành nghề. Rà soát để ngừng đào tạo những ngành nghề khó kiếm việc làm và mở ra những ngành mới mà xã hội đang cần. Tham khảo ý kiến doanh nghiệp có ý nghĩa lớn trong việc hình thành chương trình đào tạo. Các trường phải có bộ phận quan hệ doanh nghiệp trực thuộc phòng đào tạo để lắng nghe những phản hồi về sản phẩm mình đào tạo ra, cũng như những yêu cầu mới từ các doanh nghiệp. Đối với doanh nghiệp, cần có thông tin về nhu cầu nhân lực của mình cho cơ sở đào tạo, hỗ trợ tài chính và tham gia vào quá trình đào tạo, xây dựng chương trình, cho sinh viên thực tập. Bản thân các doanh nghiệp phải chủ động đề ra chỉ tiêu, chiến lược đào tạo nguồn nhân lực.

Thứ năm, các cơ sở đào tạo cần củng cố chất lượng đội ngũ giảng viên; đổi mới chương trình đào tạo. Cần đẩy mạnh công tác đào tạo nguồn nhân lực không những về mặt kiến thức mà cả về kỹ năng để làm chủ công nghệ. Ngoài việc đào tạo lần đầu còn cần đào tạo liên tục để theo kịp các tiến bộ công nghệ và cả đào tạo lại vì luôn luôn có công nghệ (và ngành hàng dùng công nghệ đó) bị thải loại hoặc xuất hiện mới. Đào tạo nguồn nhân lực không chỉ bó hẹp trong đào tạo lao động lành nghề, mà còn quan tâm đào tạo đội ngũ kỹ sư có khả