

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

GIANG THỊ MINH DIỆU

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
NGÀNH GIÁO DỤC TỈNH VĨNH LONG**

Chuyên ngành: Kinh tế phát triển

Mã số: 60.31.05

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Đà Nẵng - Năm 2013

Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: **PGS.TS. BÙI QUANG BÌNH**

Phản biện 1: **TS. ĐOÀN GIA DŨNG**

Phản biện 2: **TS. HỒ KỲ MINH**

Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp
Thạc sĩ Kinh tế họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 17 tháng 12
năm 2013.

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Trung tâm Thông tin - Học liệu, Đại học Đà Nẵng.
- Thư viện trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng.

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong xu thế phát triển và hội nhập hiện nay, Đảng và Nhà nước luôn coi trọng công tác giáo dục - đào tạo và khoa học - công nghệ, xác định giáo dục là quốc sách hàng đầu.

Nguồn nhân lực luôn là yếu tố quyết định sự thành công hay thất bại của một tổ chức, đơn vị hoặc một ngành. Tổ chức nào, ngành nào có nguồn nhân lực mạnh chắc chắn sẽ phát triển và ngược lại. Trước đây, con người chưa được coi là trung tâm của sự phát triển nên công tác phát triển nguồn nhân lực không được coi trọng, dẫn đến chất lượng nguồn nhân lực không đáp ứng kịp yêu cầu của sự phát triển. Ngày nay, cùng với sự phát triển của khoa học công nghệ và sự ra đời của nền kinh tế tri thức, đã đặt ra các yêu cầu ngày càng cao đối với nhân lực. Khả năng phát triển của mỗi quốc gia, mỗi ngành, mỗi địa phương, mỗi tổ chức phụ thuộc chủ yếu vào chất lượng nguồn lực con người. Vì vậy, các quốc gia, các ngành, các địa phương, các tổ chức đều rất quan tâm đến việc phát triển nguồn nhân lực. Tỉnh Vĩnh Long nói chung và ngành giáo dục tỉnh nói riêng đã nhận thức được tầm quan trọng của nguồn nhân lực đối với sự phát triển của xã hội nên luôn tìm cách để phát triển nguồn nhân lực của ngành giáo dục và đã đạt được những thành công nhất định. Tuy nhiên, trước thực tiễn hiện nay, đặc biệt khi khoa học công nghệ phát triển rất nhanh, kinh tế tri thức ngày càng được khẳng định thì vấn đề phát triển nguồn nhân lực của ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Long còn bộc lộ nhiều bất cập. Nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay chưa có trình độ học vấn cũng như trình độ chuyên môn cao, chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường và quá trình hội nhập.

Vì vậy vấn đề đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là một vấn đề nóng và bức thiết đặt ra, cần được giải quyết và cải thiện hiện nay.

Chính vì lý do trên mà em đã chọn nghiên cứu đề tài **“Phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Long”** làm luận văn tốt nghiệp khóa học.

2. Tổng quan các nghiên cứu.

Vấn đề phát triển nguồn nhân lực đã thu hút không ít sự quan tâm các nhà quản lý, các nhà khoa học, đặc biệt các nhà nghiên cứu, các viện các trường đại học ... Đã có rất nhiều công trình khoa học được công bố trên các sách báo, tạp chí, yêu cầu về phương hướng, giải pháp PTNNL và sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội. Chẳng hạn:

- GS.TS Phạm Minh Hạc phân tích vấn đề con người trong “Sự nghiệp công nghiệp hóa – hiện đại hóa ở Việt Nam”, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội 1996.

- TS. Nguyễn Hữu Dũng: “Sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực con người ở Việt Nam, NXB Lao động – xã hội, Hà Nội 2003”.

- Tác giả Mai Quốc Chánh: “Các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực theo hướng công nghiệp hóa – hiện đại hóa”, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội 1999.

- Tác giả Lê Thị Ái Lâm: “PTNNL thông qua GD-ĐT và kinh nghiệm Đông Á, NXB khoa học – xã hội, Hà Nội 2003”.

- TS. Nguyễn Thanh: “PTNNL phục vụ công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước, NXB giáo dục, Hà Nội 2002”.

Ngoài ra, có các bài đăng trên các báo, tạp chí như bài của Phạm Thành Nghị: “Giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý nguồn

nhân lực giáo dục đào tạo, tạp chí giáo dục số 11 năm 2004; bài của PGS.TS Mạc Văn Trang: “Quản lý nguồn nhân lực trong giáo dục đào tạo những vấn đề cần nghiên cứu trong quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam một số vấn đề lý luận và thực tiễn, NXB Khoa học Giáo dục, Hà Nội 2004”. Tuy nhiên những kết quả được nghiên cứu về nguồn nhân lực mới chỉ đề cập tới những vấn đề chung của nguồn nhân lực, và mới chỉ từng bước giải quyết tháo gỡ những khó khăn trước mắt của những vấn đề cơ bản này. Còn vấn đề phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực giáo dục đào tạo chưa được đề cập đến. Kế thừa có chọn lọc những thành tựu của các tác giả đi trước, luận văn tập trung phân tích luận giải những vấn đề có tính lý luận và thực tiễn đang đặt ra trong quá trình phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực giáo dục đào tạo ở Việt Nam nói chung và tỉnh Vĩnh Long nói riêng.

3. Mục tiêu nghiên cứu

Thực trạng nguồn nhân lực trong công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở tỉnh Vĩnh Long, tìm ra những điều còn bất cập, còn yếu kém trong công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Từ đó đề xuất một số giải pháp để khắc phục những nhược điểm đó nhằm nâng cao hiệu quả, chất lượng, cũng như quy mô của công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở tỉnh Vĩnh Long hiện nay.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Là các vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến việc phát triển nguồn nhân lực của ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Long.

Phạm vi nghiên cứu:

- Về nội dung: Đề tài chỉ tập trung nghiên cứu một số nội dung phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục là giáo viên phổ thông từ tiểu học tới Trung học cơ sở và PTTH.

- Về không gian: Đề tài nghiên cứu các nội dung về nhân lực giáo dục tại địa bàn tỉnh Vĩnh Long.

- Về thời gian: Các giải pháp đề xuất trong đề tài có ý nghĩa trong những năm đến.

5. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài tập trung nghiên cứu việc phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục tại tỉnh Vĩnh Long trong giai đoạn sắp tới theo phương pháp phân tích, tổng hợp, thống kê, so sánh.

6. Bố cục của đề tài.

Phần 1: MỞ ĐẦU

Phần 2: NỘI DUNG

- Chương 1. Cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục.

- Chương 2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Long thời gian qua.

- Chương 3. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Long trong thời gian hiện nay.

Phần 3: PHẦN KẾT LUẬN

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH GIÁO DỤC

1.1. TỔNG QUAN VỀ NGUỒN NHÂN LỰC VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.1.1. Một số khái niệm

a. Nhân lực

Nhân lực là sức lực của con người, làm cho con người hoạt động và phát triển. Khi sức lực của con người phát triển đến một mức độ cần thiết, con người sẽ tham gia vào các hoạt động lao động sản xuất, chính trị, văn hóa, xã hội.

b. Nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là nguồn lực con người, là tiềm năng lao động của mỗi con người trong một thời gian nhất định. Nguồn nhân lực là động lực nội sinh quan trọng nhất, được nghiên cứu trên giác độ số lượng, chất lượng và cơ cấu, trong đó trí tuệ, thể lực và phẩm chất, đạo đức, kỹ năng nghề nghiệp và sự tương tác giữa các cá nhân trong cộng đồng, là tổng thể các tiềm năng lao động của một ngành, một tổ chức, của địa phương hay một quốc gia.

c. Phát triển nguồn nhân lực

Phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm tạo ra sự thay đổi tích cực về số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực, được biểu hiện ở việc hoàn thiện và nâng cao kiến thức, kỹ năng, nhận thức của nguồn nhân lực, nhằm đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế xã hội trong từng giai đoạn phát triển.

1.1.2. Ý nghĩa của phát triển nguồn nhân lực

Phát triển nguồn nhân lực là vấn đề sống còn của một tổ chức, một ngành, một địa phương hay một đất nước, quyết định sự phát triển của tổ chức, ngành, địa phương hay quốc gia. Vì thế, đầu tư phát triển nguồn nhân lực là khoản đầu tư chiến lược cho sự phồn vinh của đất nước.

1.1.3. Đặc điểm nguồn nhân lực ngành giáo dục

- NNL giáo dục là lực lượng lao động đông và phân bố rộng
- Loại hình lao động nhiều
- Trình độ đào tạo rộng từ cử nhân cho tới tiến sĩ và nhiều nhóm ngành khác nhau
- Cơ cấu rất phức tạp gồm theo giới tính, tuổi, phân bố theo địa phương ...
- Sản phẩm của lao động là dịch vụ nên đòi hỏi rất nhiều về chất lượng lao động.

1.2. NỘI DUNG CỦA PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.2.1. Bảo đảm số lượng nguồn nhân lực hợp lý

Bảo đảm nguồn nhân lực hợp lý là quá trình duy trì, điều chỉnh và bổ sung thay thế... về qui mô nhân lực giáo dục nhằm đáp ứng yêu cầu về phát triển của ngành. Từ đó hoàn thành nhiệm vụ cung cấp dịch vụ giáo dục cho địa phương. Việc phát triển số lượng nguồn nhân lực có ý nghĩa rất quan trọng, vì nó đảm bảo khả năng hoàn thành nhiệm vụ của tổ chức.

1.2.2. Nâng cao trình độ thể chất nguồn nhân lực

Trình độ thể chất của nguồn nhân lực là một trong các tiêu chí phản ánh chất lượng của nguồn nhân lực. Nó được biểu hiện bên

ngoài thông qua sức khỏe, độ tuổi, giới tính của nhân lực. Ngoài ra chiều cao, cân nặng và khả năng thích nghi với môi trường làm việc cũng phản ánh trình độ thể chất.

1.2.3. Tạo ra cơ cấu nguồn nhân lực phải phù hợp với các nhiệm vụ của ngành giáo dục

Cơ cấu nguồn nhân lực là tỷ trọng, vị trí của các thành phần nhân lực bộ phận trong tổng thể nguồn nhân lực của tổ chức. Cơ cấu nguồn nhân lực được biểu hiện ở sự đồng bộ, mức độ phù hợp về tỷ lệ giữa các bộ phận, mối quan hệ tác động lẫn nhau giữa các thành phần và vị trí, vai trò của các bộ phận có trong tổ chức. Qui mô, cơ cấu của từng bộ phận trong tổ chức được xác định tùy thuộc qui mô và chức năng, nhiệm vụ của tổ chức. Do đó, việc xây dựng cơ cấu nguồn nhân lực phải đáp ứng được các yêu cầu về thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ của tổ chức. Cơ cấu nguồn nhân lực được xác định hợp lý là có tác động cộng hưởng làm tăng sức mạnh của tổ chức và của từng cá nhân nhằm thực hiện tốt mục tiêu, nhiệm vụ của tổ chức.

1.2.4. Phát triển về năng lực của nguồn nhân lực

Phát triển năng lực của NNL là quá trình nâng cao kiến thức, trình độ chuyên môn và khả năng thích ứng của NNL bằng những tác động từ tổ chức và môi trường để mỗi người có thể tích lũy nhiều hơn kiến thức, kỹ năng, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm ... để khả năng lao động tốt và có năng suất và hiệu quả hơn.

1.2.5. Nâng cao động lực thúc đẩy nguồn lao động

Tạo động lực thúc đẩy là một hệ thống các hoạt động của nhà quản lý nhằm duy trì và động viên, khích lệ người lao động làm việc. Đối với tổ chức, làm tốt công tác tạo động lực sẽ làm cho các môi

quan hệ trong tổ chức trở nên tốt hơn, tạo được bầu không khí làm việc thoải mái, đặc biệt tạo được khả năng cạnh tranh giữa các cá nhân trong tổ chức và với bên ngoài để làm việc hiệu quả hơn.

1.3. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

Nguồn nhân lực là bộ phận chủ yếu của dân số, lao động của con người là yếu tố quan trọng của quá trình sản xuất, con người là động lực cơ bản quyết định của quá trình sản xuất, con người là động lực cơ bản quyết định sự phát triển bền vững của mỗi quốc gia. Phát triển nguồn nhân lực là những biến đổi về số lượng và chất lượng từ trình độ chất lượng này lên trình độ chất lượng khác cao hơn, toàn diện hơn. Do đó, các nhân tố tác động đến quá trình phát triển nguồn nhân lực bao gồm: điều kiện tự nhiên môi trường, kinh tế xã hội, hệ thống pháp luật, cơ chế chính sách ở mỗi giai đoạn phát triển.

1.3.1. Nhóm nhân tố về mặt tự nhiên

Địa hình của địa phương rộng, địa hình phức tạp nhiều nơi thuộc khu vực vùng sâu, vùng xa; giao thông đi lại tại các địa phương rất khó khăn, người dân nơi đây khó có cơ hội tiếp cận với các dịch vụ giáo dục. Với khí hậu đặc trưng là nhiệt đới, cận nhiệt đới; thời tiết chịu ảnh hưởng của hai mùa: mùa khô và mùa mưa; Mặt khác, môi trường thiên nhiên bị ô nhiễm ngày càng trầm trọng, điều kiện thời tiết khắc nghiệt đã gây ra những khó khăn cả sản xuất và giáo dục .

1.3.2. Nhóm nhân tố về kinh tế - xã hội

Trình độ học vấn của nguồn nhân lực là sự hiểu biết của người lao động đối với kiến thức phổ thông về tự nhiên và xã hội.

Trình độ học vấn biểu hiện bằng dân trí của quốc gia đó là nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực và tác động mạnh mẽ đến quá trình phát triển kinh tế xã hội. Trình độ học vấn là cơ sở quan trọng để nâng cao trình độ và kỹ năng làm việc của người lao động.

1.3.3. Các nhân tố về ngành giáo dục

(1) Sự phát triển ngành giáo dục

Sự phát triển của ngành giáo dục vừa thỏa mãn nhu cầu của nhân dân về dịch vụ giáo dục. Phát triển của ngành giáo dục phải bảo đảm mở rộng quy mô hệ thống các cơ sở giáo dục trên khắp các địa bàn từ đồng bằng tới miền núi, vùng sâu vùng xa, từ thành thị tới nông thôn đòi hỏi tăng số nhân viên giáo dục.

Ngày nay dưới ảnh hưởng của tiến bộ kỹ thuật mới được áp dụng vào lĩnh vực giáo dục vì vậy cũng cần phải đào tạo nhiều hơn để nhân lực ngành giáo dục có thể sử dụng và áp dụng các công cụ này vào điều trị khám chữa bệnh.

Một đặc điểm khiến nhu cầu phát triển của NNL giáo dục chính là việc cung cấp dịch vụ giáo dục khó có thể thay thế bằng máy móc mà vẫn phải sử dụng lao động của con người là chính.

(2) Môi trường làm việc của giáo viên

Nghề giáo là một loại hình nhân lực được đào tạo đặc biệt, vì làm việc và cung cấp dịch vụ đặc biệt – trồng người do đó nhưng phải nói nhiều và sử dụng phân bổ với cường độ cao trong thời gian dài. Nên môi trường cũng ảnh hưởng không nhỏ tới sức khỏe và khả năng làm việc của giáo viên

(3) Chế độ đãi ngộ của Nhà nước cho ngành giáo dục

Lao động giáo dục là loại lao động đặc biệt, và áp lực trong công việc rất lớn. Vì thế cần thiết phải có chế độ đãi ngộ đặc biệt, phù hợp với khả năng, tâm tư, tình cảm, nguyện vọng của từng loại hình cán bộ giáo dục. Chế độ đãi ngộ đối với giáo viên giáo dục có thể là các yếu tố vật chất, cũng có thể là các yếu tố phi vật chất nhằm thúc đẩy người lao động trong ngành giáo dục tin tưởng, an tâm công tác, làm việc tích cực, hăng say và sáng tạo, sẵn sàng đi đến các vùng khó khăn, vùng sâu, vùng xa, nơi mà người dân rất cần sự chăm sóc sức khỏe của những thầy thuốc nhiệt huyết và có tay nghề cao.

(4) Cơ sở đào tạo nhân lực giáo dục

Cơ sở đào tạo phải bảo đảm cung cấp và thực hiện phát triển nhân lực giáo dục về kiến thức và kỹ năng, phải có sự phân bố hợp lý giữa các khu vực khác nhau. Đội ngũ cán bộ giảng dạy trong các cơ sở này chính họ bảo đảm cho chất lượng giảng dạy từ đó quyết định chất lượng kiến thức và kỹ năng người học và là nguồn lực tài chính mà ngành giáo dục nhận được.

(5) Chính sách thu hút nhân lực giáo dục

Chính sách thu hút nhân lực giáo dục là chính sách ưu đãi và tạo điều kiện thuận lợi để mời gọi lôi kéo cán bộ ngành giáo dục về làm việc tại địa phương. Hiện nay các trung tâm đô thị lớn với điều kiện thuận lợi đang có sức hấp dẫn với các cán bộ giáo viên giáo dục trình độ cao vì điều kiện làm việc và thu nhập cao.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH GIÁO DỤC TỈNH VĨNH LONG THỜI GIAN QUA

2.1. ĐẶC ĐIỂM TỰ NHIÊN, KINH TẾ XÃ HỘI VÀ SỰ PHÁT TRIỂN NGÀNH GIÁO DỤC CỦA TỈNH VĨNH LONG ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH GIÁO DỤC

2.1.1. Một số đặc điểm tự nhiên, kinh tế, xã hội

Vĩnh Long là một trong 13 tỉnh thuộc ĐBSCL có diện tích tự nhiên 1.475,2 km² được giới hạn bởi: phía Bắc và Đông Bắc giáp tỉnh Tiền Giang và tỉnh Bến Tre, phía Tây Bắc giáp tỉnh Đồng Tháp, phía Đông Nam giáp tỉnh Trà Vinh, phía Tây giáp TP Cần Thơ, cùng với dân số 1,05 triệu người gồm các dân tộc: Kinh, Khmer và Hoa.

Vĩnh Long có vị trí địa lý đặc biệt so với các tỉnh khác nằm ở hạ nguồn lưu vực sông Mê Kông, giữa hai dòng Tiền Giang và Hậu Giang, nối liền hai dòng sông lớn theo hướng Bắc Nam là sông Mỹ Thới, cùng với mạng lưới sông ngòi chằng chịt, phân bố tương đối đồng đều đã làm cho Vĩnh Long trở thành đầu mối giao thông nối liền giữa các vùng trong khu vực và lưu thông quốc tế thông qua các cửa biển Tiểu, Đại, Hàm Luông, Cổ Chiên, Định An... Lợi thế này đã tạo cho Vĩnh Long có một vị trí quan trọng trong chiến lược phát triển vùng ĐBSCL và vùng kinh tế trọng điểm phía Nam.

2.1.2. Sự phát triển ngành giáo dục của tỉnh Vĩnh Long ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục

Hiện nay, Vĩnh Long đã quy hoạch 17 khu, cụm, tuyến công nghiệp với tổng diện tích khoảng 1.313 ha phân bố đều ở tất cả các

huyện, thành phố. Trong đó, có 02 khu công nghiệp, 01 cụm công nghiệp và 01 tuyến công nghiệp được hình thành trên diện tích khoảng 766 ha. Ngoài ra, tỉnh đang tiến hành nghiên cứu quy hoạch các KCN - thương mại và dịch vụ - đô thị với quy mô diện tích gần 4.000 ha, bao gồm: Khu trung tâm thương mại - dịch vụ, khu đô thị mới... và 04 Khu công nghiệp với hạ tầng cơ sở hiện đại tầm cỡ quốc tế và khu vực sẽ thu hút đầu tư lớn của tỉnh trong ngành công nghiệp và dịch vụ trong những năm tới.

- Một số chỉ tiêu kinh tế vĩ mô trong những năm gần đây:

Kinh tế của tỉnh Vĩnh Long trong những năm gần đây được phục hồi và có bước tăng trưởng khá. Sản xuất lúa ổn định, rau màu, thủy sản phát triển theo hướng nâng cao chất lượng và hiệu quả; Sản xuất công nghiệp khôi phục, tăng trưởng với tốc độ tương đối cao; thương mại - dịch vụ phát triển theo hướng mở rộng quy mô thị trường. Giá trị xuất khẩu đạt cao nhất từ trước đến nay; nhiều mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội đã được triển khai thực hiện và đạt kết quả khả quan.

- Nhân lực:

Tỉnh Vĩnh Long có nguồn lao động rất dồi dào. Tổng số lao động trên địa bàn tỉnh khoảng 744.237 người. Hiện tại trên địa bàn tỉnh có 02 Trường Đại học, 04 Trường cao đẳng, 04 Trường trung cấp và có khoảng 17 Trung tâm dạy nghề được phân bố ở các huyện, thành phố. Với số lượng trường như thế, hàng năm đào tạo hàng ngàn kỹ sư, công nhân... đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực cho tỉnh và các tỉnh lân cận trong khu vực.

- Điều kiện hoặc ưu đãi đầu tư:

Hiện tại Vĩnh Long còn nhiều tiềm năng và nhiều lĩnh vực chưa được đầu tư khai thác, là một trong những điểm sáng về cơ hội đầu tư trong khu vực. Bên cạnh đó, tỉnh Vĩnh Long luôn có những chính sách ưu đãi cho nhà đầu tư trong và ngoài nước. Các nhà đầu tư có dự án thuộc lĩnh vực và địa bàn ưu đãi đầu tư theo quy định của Luật Đầu tư thì được hưởng các ưu đãi theo quy định của Luật Đầu tư và các quy định khác của pháp luật có liên quan, còn được tỉnh hỗ trợ thêm về hỗ trợ xây dựng cơ sở hạ tầng kỹ thuật, đào tạo nguồn nhân lực,...

2.2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH GIÁO DỤC TỈNH VĨNH LONG THỜI GIAN QUA

2.2.1. Thực trạng phát triển số lượng nguồn nhân lực

Hệ thống giáo dục mầm non, giáo dục tiểu học, THCS, THPT hay gọi chung là giáo dục phổ thông của tỉnh Vĩnh Long được phân bố ở tại thành phố và các huyện trong tỉnh. Số lượng trường, lớp luôn tăng liên tục mỗi năm nên đòi hỏi số lượng giáo viên cũng tăng theo nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển đội ngũ nhân lực của tỉnh. Tăng nhanh nhất là giáo viên mầm non và tiểu học với tốc độ trung bình 5.7% và 2.4%. Giáo viên trung học cơ sở và phổ thông tăng rất chậm. Giáo viên của giáo dục thường xuyên tăng nhanh. Tình hình phát triển này cần được xem xét trong mối quan hệ với nhu cầu phát triển giáo dục của địa phương thông qua so sánh giữa nhu cầu số học sinh và giáo viên của tỉnh. Về lượng NNL giáo dục đã đáp ứng được phần nào về nhu cầu giáo dục.

Bảng 2.1. Số lượng giáo viên mầm non, phổ thông năm 2005-2011.

Đơn vị: người

Năm học	Mầm non	Tiểu học	THCS	THPT	GDTX
2005-2006	1.671	4.682	4.255	2.290	73
2006-2007	1.840	4.770	4.246	2.321	77
2007-2008	1.904	4.975	4.268	2.376	87
2008-2009	1.855	5.092	4.289	2.418	88
2009-2010	2.016	5.231	4.303	2.481	109
2010-2011	2.244	5.370	4.292	2.511	116

(Nguồn Báo cáo thống kê nhân lực Ngành Giáo dục tỉnh Vĩnh Long
2005 - 2011)

Bảng 2.2: Tỷ lệ học sinh/lớp và giáo viên/lớp năm học 2010-2011

Cấp học	Số Giáo viên	Số lớp học	Số học sinh	Tỷ lệ học sinh/lớp	Tỷ lệ học sinh/GV
Mầm non	1.946	876	17.936	20,47	9.2
Tiểu học	5.097	2.471	91.043	36,84	17.9
THCS	4.159	1.143	43.148	37,75	10.4
THPT	2.429	614	18.792	30,61	7.7

(Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Vĩnh Long)

2.2.2. Tình hình trình độ thể chất nguồn nhân lực tỉnh Vĩnh Long

Bảng 2.3. Tỷ lệ giáo viên nữ ở tỉnh Vĩnh Long

Năm học	Tổng số	Nữ	Tỷ lệ nữ
1995-1996	13.310	8.208	61.7
2006-2007	13.602	8.354	61.4
2007-2008	13.967	8.860	63.4
2008-2009	13.742	8.829	64.2
2009-2010	14.140	9.063	64.1
2010-2011	14.533	9.174	63.1

(Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Vĩnh Long)

Bảng 2.4. Tỷ lệ giáo viên nữ ở từng cấp học

	Mầm non	Tiểu học	THCS	THPT	GDTX
2008-2009	88.4	51.1	56.3	56.7	38.6
2009-2010	83.5	52.4	56.3	56.4	46.8
2010-2011	85.7	48.4	55.7	56.9	47.4

(Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Vĩnh Long)

Tỷ lệ nguồn nhân lực ngành giáo dục là nữ chiếm đa số, từ 61.7% năm học 1995-1996 đã tăng lên 63.4% năm học 2007-2008, hơn 64% năm 2009- 2010 và 63.1% năm học 2010-2011. Tỷ lệ nguồn nhân lực giáo dục – giáo viên nữ giảm dần theo cấp học.

Nhưng đông nhất là cấp mầm non tuy có giảm ở năm học 2010-2011 nhưng vẫn chiếm hơn 85%. Ở cấp tiểu học, trung học cơ sở và trung học phổ thông số giáo viên nữ chiếm trên 50% và gần 60%. Giáo dục thường xuyên thì chủ yếu vẫn là nam giới.

Tình hình giáo viên, nguồn nhân lực giáo dục làm công tác quản lý cũng giống như trên, số cán bộ nữ là gần 60% điều này thuận lợi cho công tác quản lý. Nhìn chung về giới tính thì nguồn nhân lực giáo dục tỉnh Vĩnh Long chủ yếu là nữ tùy theo cấp học nhưng cũng dẫn tới những khó khăn khi phân bổ nguồn nhân lực cho phát triển giáo dục các vùng khó khăn, nông thôn của tỉnh.

Bảng 2.5. Cơ cấu cán BGD theo giới tính năm học 2010– 2011

TT	Chỉ tiêu	Tỷ lệ (%)
1	Tổng số cán bộ giáo dục	100,00
2	Chia theo giới tính	
	Nam	40,47
	Nữ	59,53

(Nguồn: Báo cáo Sở giáo dục năm 2011)

Trình độ thể chất của nguồn nhân lực giáo dục nhìn chung đa số giáo viên có độ tuổi dưới 45 và tỷ lệ trên 45 khoảng 44%. So sánh 2 giai đoạn từ 2006-2007 tới 2010 – 2011 cơ cấu trẻ đang tăng lên. Đây cũng là thuận lợi lớn cho sự phát triển giáo dục của tỉnh thời gian tới.

Số cán bộ giáo dục tuổi từ 30 - 50 chiếm tỷ trọng cao nhất 63,33% ; số cán bộ trẻ dưới 30 tuổi chiếm tỷ lệ 18,99%. Đa số nhân

lực giáo dục trong độ tuổi dưới 50 chiếm 82,32%. Số cán bộ trên 50 tuổi chiếm một tỷ lệ lớn 17,68%, thời gian phục vụ cho ngành giáo dục gần đây cũng là cơ hội cho ngành giáo dục để nâng cao chất lượng cán bộ, vì đa số cán bộ lớn tuổi có trình độ chuyên môn thấp, khi họ nghỉ hưu sẽ tạo điều kiện cho các cơ sở giáo dục thu nhận cán bộ, giáo viên có trình độ cao hơn.

2.2.3. Tình hình cơ cấu nguồn nhân lực ngành giáo dục Vĩnh Long

Đến năm 2010 toàn tỉnh có 494 trường, 6.921 lớp học với tổng số 201.126 học sinh. Trong đó có 130 trường mầm non, 241 trường tiểu học, 92 trường trung học cơ sở, 31 trường trung học phổ thông.

Bảng 2.6. Cơ cấu giáo viên theo từng cấp học

	Tổng	Tỷ lệ giáo viên theo từng cấp học %				
		Mầm non	Tiểu học	THCS	THPT	GDTX
2005-2006	13.310	12.9	36.1	32.8	17.7	0.6
2006-2007	13.602	13.9	36.0	32.0	17.5	0.6
2007-2008	13.967	14.0	36.6	31.4	17.5	0.6
2008-2009	13.742	13.5	37.1	31.2	17.6	0.6
2009-2010	14.140	14.3	37.0	30.4	17.5	0.8
2010-2011	14.533	15.4	37.0	29.5	17.3	0.8

(Nguồn: Báo cáo Sở giáo dục năm 2011)

Cơ cấu giáo viên theo các cấp học của tỉnh Vĩnh Long chủ yếu phân bổ vào các cấp từ tiểu học đến phổ thông, nhóm mầm non tuy

có tăng nhưng rất chậm và chưa theo kịp với nhu cầu giáo dục của nhóm này. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo của ngành giáo dục năm 2010 - 2011 có 1.031 người chiếm 6,7% trong tổng số nhân lực của ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Long.

Bảng 2.7: Số lượng cán bộ lãnh đạo ngành giáo dục 2008-2011

Năm Tiêu chí	2008-2009		2009-2010		2010-2011	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Mầm non	208	21,44	229	22,63	250	24,25
Tiểu học	452	46,60	465	45,95	467	45,30
THCS	211	21,75	210	20,75	209	20,27
THPT	84	8,66	90	8,89	88	8,54
GDTX	15	1,55	18	1,78	17	1,65
Tổng cộng:	970	100	1012	100	1.031	100

(Nguồn: Báo cáo Sở giáo dục Vĩnh Long năm 2008 - 2011)

Tỷ lệ NNL có trình độ trên đại học của tỉnh rất thấp, trình độ đại học và cao đẳng có giảm ở năm sau, đòi hỏi công tác phát triển nguồn nhân lực phải chú trọng bồi dưỡng và nâng cao trình độ.

2.2.4. Tình hình năng lực của nguồn nhân lực

Trong nhiều năm qua, trình độ đào tạo thực nguồn nhân lực của ngành giáo dục trên địa bàn tỉnh đã có những chuyển biến tích cực. Về mặt kiến thức của NNL ngành giáo dục đã có những thay đổi theo chiều hướng phát triển. Nhìn chung trình độ năng lực của NNL ngành giáo dục đã có những thay đổi về chất – đào tạo trình độ sau

đại học tăng dần, đồng thời tất cả đều qua đào tạo và có kiến thức chuyên môn.

Bảng 2.8. Trình độ đào tạo của NNL giáo dục

	Tiến sĩ		Thạc sĩ		ĐH, CĐ		TCCN		Khác	
	SL	%TT	SL	%TT	SL	%TT	SL	%TT	SL	%TT
1995-1996	0	0	63		8100		4853		63	
2006-2007	2	100	96	52.4	8066	-0.4	5110	5.3	96	52.4
2007-2008	4	100	124	29.2	8163	1.2	5379	5.3	124	29.2
2008-2009	12	200	187	50.8	7791	-4.6	5447	1.3	187	50.8
2009-2010	29	141.7	216	15.5	7872	1.0	5747	5.5	216	15.5

(Nguồn: Báo cáo Sở giáo dục năm 2011)

2.2.5. Tình hình nâng cao động lực thúc đẩy người lao động

Sử dụng nguồn nhân lực là một trong những nội dung quan trọng của phát triển nhân lực, bởi vì phát triển nhân lực là để nhằm mục đích sử dụng tốt nhất, hiệu quả nhất nguồn nhân lực. Tuy nhiên thực tế hiện nay, ngành giáo dục tỉnh vẫn chưa xây dựng được quy hoạch phát triển nguồn nhân lực để định hướng cho công tác đào tạo, bố trí, sử dụng và thu hút nhân lực trong những năm tới.

Đối tượng giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục là những người đã được đào tạo, tuyển dụng đặc biệt thì việc sử dụng, đãi ngộ cũng phải đặc biệt vì nghề nghiệp của họ có tầm quan trọng lớn đối với xã hội, liên quan trực tiếp đến sự sống và cái chết của con người.

2.3. ĐÁNH GIÁ TỔNG QUAN NHỮNG MẶT MẠNH, HẠN CHẾ, THÁCH THỨC VÀ THỜI CƠ ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NGÀNH GIÁO DỤC CỦA TỈNH

2.3.1. Những điểm mạnh

Vĩnh Long có vị trí địa lý và khí hậu thuận lợi, hệ thống giao thông đối ngoại khá thuận lợi, đất đai phì nhiêu và nguồn nước ngọt quanh năm, thuận lợi cho việc canh tác nông nghiệp, đặc biệt là trồng trọt. Vĩnh Long hiện là vùng tứ giác phát triển cây ăn trái lớn nhất Đồng bằng Sông Cửu Long, có tiềm năng phát triển các loại cây trồng lúa, màu, cây ăn quả lớn, phục vụ cho nhu cầu trong nước và xuất khẩu. Vĩnh Long có tiềm năng lớn về phát triển du lịch. Nhân dân Vĩnh Long có truyền thống hiếu học, có tinh thần cần cù, chịu khó và có ý thức tổ chức kỷ luật khá tốt.

2.3.2. Những điểm yếu

Quy mô kinh tế nhỏ, nền kinh tế thấp, hạn chế khả năng mở rộng sản xuất xã hội. Mật độ dân số đông, thu nhập thấp, tỷ lệ lao động qua đào tạo thấp. Hạ tầng về giao thông còn kém, chưa tạo điều kiện thuận lợi hấp dẫn các thành phần kinh tế đầu tư. Đội ngũ cán bộ quản lý, các doanh nhân chưa theo kịp với đòi hỏi của cơ chế thị trường khi hội nhập. Lao động hiện hoạt động trong nông nghiệp là chủ yếu. Chưa có nơi nghiên cứu, chưa đề ra chiến lược đào tạo nguồn nhân lực phục vụ cho định hướng phát triển của tỉnh. Cơ sở vật chất, trang thiết bị của trường học còn thiếu và lạc hậu. Đội ngũ nhà giáo vừa thừa, vừa thiếu cục bộ, chưa đồng bộ về cơ cấu chuyên môn. Việc ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy của giáo viên còn hạn chế. Tiến độ xây dựng trường chuẩn quốc gia, trường

lớp học 2 buổi/ngày còn chậm. Chất lượng giáo dục còn thấp so với yêu cầu, tình trạng học sinh bỏ học giữa chừng còn cao, tình trạng học thêm, dạy thêm trái quy định chưa được khắc phục tốt.

2.3.3. Thời cơ

Sự thuận lợi về giao thông đối nội, đối ngoại, đào tạo, hội nhập kinh tế quốc tế là cơ hội khai thác vốn và công nghệ từ bên ngoài. Nhu cầu phát triển kinh tế và nâng cao trình độ lao động qua đào tạo ở Đồng bằng sông Cửu Long là cơ hội lớn để Vĩnh Long phát huy thế mạnh về giáo dục và đào tạo, nâng đào tạo thành ngành dịch vụ thế mạnh của tỉnh. Nhiều dự án lớn về hạ tầng như: Giao thông, bến cảng, điện ... đang được tiến hành ở Đồng bằng sông Cửu Long. Sự phát triển kinh tế, nhu cầu lao động, mở rộng ngành nghề trong thời kỳ hội nhập quốc tế, sự ưu đãi đầu tư, định hướng của tỉnh, ... đang là thời cơ cho sự dung nạp nguồn nhân lực mới.

2.3.4. Thách thức

Khai thác những thế mạnh về tài nguyên thiên nhiên trong giai đoạn đầu phát triển có thể dẫn tới nguy cơ môi trường bị ô nhiễm, các hệ sinh thái bị xuống cấp, khó khắc phục sau này. Cận kề Thành phố Cần Thơ là lợi thế lớn, nhiều cơ hội liên kết phát triển nhưng sẽ bị cạnh tranh về thu hút đầu tư và các nguồn lực khác từ bên ngoài. Trong thời gian tới việc chuyển dịch mạnh cơ cấu kinh tế từ nông nghiệp sang phi nông nghiệp sẽ là sức ép, thách thức lớn. Hội nhập quốc tế cũng là điều kiện tốt nhưng ngược lại nếu quản lý về mặt nhà nước không tốt thì các loại dịch bệnh cho người, động thực vật lây lan mang tính quốc tế; các loại bệnh xã hội, lối sống, văn hóa không phù hợp thâm nhập vào làm tổn hại đến chất lượng NNL.

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

TỈNH VĨNH LONG

3.1. CÁC CĂN CỨ ĐỂ HÌNH THÀNH GIẢI PHÁP

3.1.1. Phương hướng mục tiêu phát triển kinh tế

3.1.2. Nhiệm vụ phát triển kinh tế xã hội của tỉnh

3.1.3. Các đột phá

3.1.4. Những nhân tố tác động đến việc phát triển nguồn nhân lực

3.2. NHỮNG GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

3.2.1. Nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và toàn xã hội về phát triển nhân lực

Nguồn nhân lực là nhân tố quan trọng hàng đầu để phát triển đất nước. Vì vậy mỗi cấp, mỗi ngành, tổ chức và cá nhân cần nhận thức về vai trò phát triển nhân lực chất lượng cao để phục vụ cho quá trình phát triển đất nước trong giai đoạn hiện nay, giai đoạn mà cả nước nói chung và tỉnh Vĩnh Long nói riêng.

Nền kinh tế của tỉnh đang phát triển theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa, vì vậy từng cấp, ngành cần có kế hoạch, chương trình cụ thể để có giải pháp sát hợp nhằm phát triển nhân lực ở địa phương, ngành mình theo yêu cầu phát triển. Tỉnh Vĩnh Long đã đưa nhiệm vụ phát triển nhân lực vào Nghị quyết của Tỉnh ủy, là một trong hai nhiệm vụ đột phá để giúp cho tỉnh hoàn thiện quy hoạch, lập kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh nhà. Ngoài ra, tỉnh còn ban hành nhiều chính sách ưu đãi khuyến khích đầu tư.

3.2.2. Xây dựng quy hoạch kế hoạch phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục

Xây dựng kế hoạch, quy hoạch NNL GD nhằm đảm bảo đủ số lượng, nâng cao chất lượng và phù hợp về cơ cấu nguồn nhân lực không chỉ cho những năm trước mắt mà tính chiến lược lâu dài nhằm đạt những mục tiêu đề ra. Đặc biệt thực hiện mục tiêu chiến lược phát triển GD-ĐT đến năm 2020. Bám sát nhu cầu thực tế ở mỗi vùng, địa phương trong từng giai đoạn để xây dựng kế hoạch và chỉ tiêu đào tạo hàng năm cho các trường đại học, cao đẳng sư phạm, các trường đào tạo cán bộ quản lý giáo dục hoặc các cơ sở đào tạo nhân lực cung cấp cho ngành giáo dục. Trên cơ sở đó, có kế hoạch, phương án lựa chọn, hoàn thiện hệ thống chính sách phát triển NNL GD - ĐT cho từng thời kỳ, thích ứng với những yêu cầu đòi hỏi mới của sự phát triển nền kinh tế xã hội.

3.2.3. Nâng cao hơn nữa năng lực nguồn nhân lực

Chuẩn hóa đội ngũ giáo viên, đảm bảo chất lượng giáo viên có trình độ đạt chuẩn. Đối với cán bộ tham gia công tác đào tạo nghề cần đưa đi đào tạo lại các chương trình khoa học hiện đại, sẵn sàng đáp ứng nhu cầu trong tình hình mới. Đầu tư nâng cấp hoàn thiện các cơ sở, trung tâm dạy nghề, đầu tư trang thiết bị đào tạo tại các cơ sở đào tạo nghề theo hướng hiện đại, phù hợp với xu thế phát triển của tỉnh, nhất là trong các lĩnh vực kêu gọi đầu tư.

3.2.4. Có biện pháp nâng cao động lực thúc đẩy

Để phát triển NNL GD thì tiền lương là một trong những yếu tố quan trọng, nó là đòn bẩy kích thích người lao động nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, nhiệt tình công tác. Hoàn thành định mức

lao động, chế độ làm việc của đội ngũ nhân lực giáo dục đào tạo như: chi trả lương theo học hàm, học vị, mặt khác cần xây dựng chế độ giờ dạy theo tiêu chuẩn, tiến tới định tiền lương theo giờ tiêu chuẩn. Đánh giá giá trị lao động của họ phải căn cứ vào số giờ lên lớp và chất lượng giờ lên lớp. Cần sớm tạo điều kiện cải thiện đời sống vật chất, tinh thần cho họ, để họ yên tâm công tác, dành hết tâm huyết của mình cho sự nghiệp giáo dục – đào tạo chung của đất nước.

KẾT LUẬN

Giáo dục và đào tạo là sự nghiệp của toàn Đảng, của Nhà nước, của toàn dân và là quốc sách hàng đầu. Luận văn được thực hiện với sự nỗ lực và mong muốn góp phần vào việc khắc phục phần nào tình trạng thiếu nhân lực giáo dục tỉnh Vĩnh Long hiện nay, đang là vấn đề thời sự nóng bỏng trong cả nước nói chung và của tỉnh nói riêng. Xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo là nhiệm vụ rất cần thiết và quan trọng vừa mang tính cấp thiết trước mắt vừa mang tính chiến lược lâu dài. Bên cạnh đó sự quan tâm của chính quyền địa phương cũng như các cấp quản lý giáo dục rất cần thiết.

Thông qua cơ sở lý luận về nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Long đã chỉ ra được vai trò mang tính quyết định của nguồn lực con người đối với sự phát triển kinh tế và xã hội, từ số liệu thống kê đã tiến hành tổng hợp, phân tích và đánh giá được thực trạng phát triển trong thời gian qua. Qua đó đã đề xuất một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục tỉnh Vĩnh Long nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của công tác chăm sóc sức khỏe tri thức của nhân dân trong thời gian tới./.