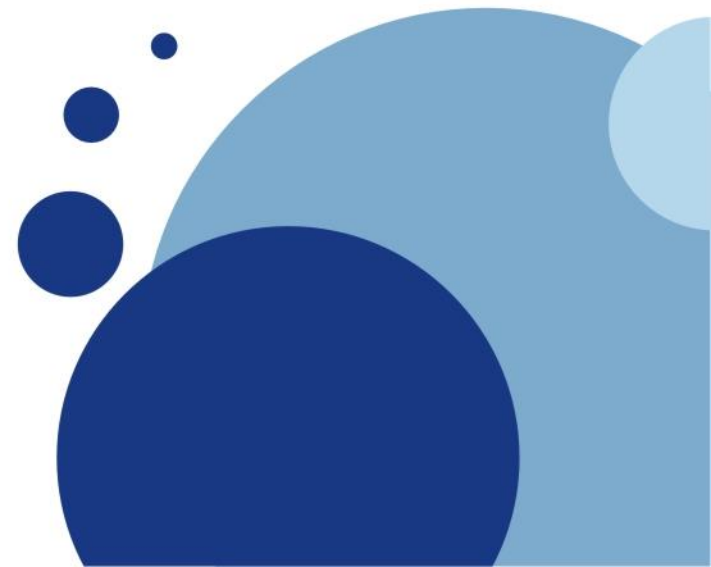


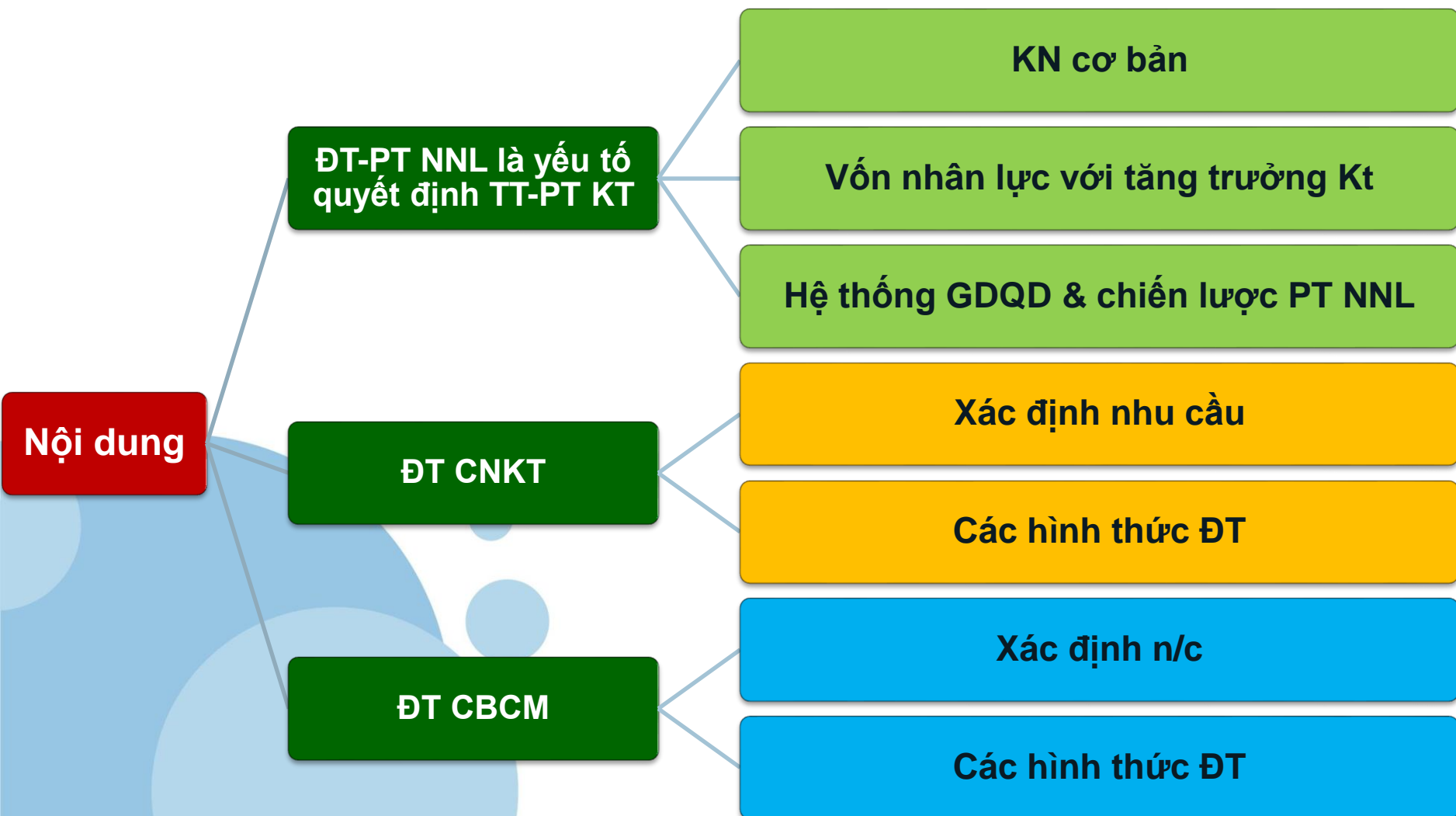


PHẦN 3: ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

GV: Th.S Hoàng Thị Huệ



NỘI DUNG



1.1: VỐN NHÂN LỰC VỚI TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ

The diagram consists of three upward-pointing arrows. A large purple arrow is in the background. In front of it, on the left, is a smaller orange arrow, and on the right is a smaller green arrow. The orange arrow is partially overlapped by a blue circular shape on the left side of the slide. The text is placed inside each arrow: purple text in the purple arrow, red text in the orange arrow, and green text in the green arrow.

1.1.3: Vai trò của vốn
nhân lực với tăng
trưởng và PT kinh tế

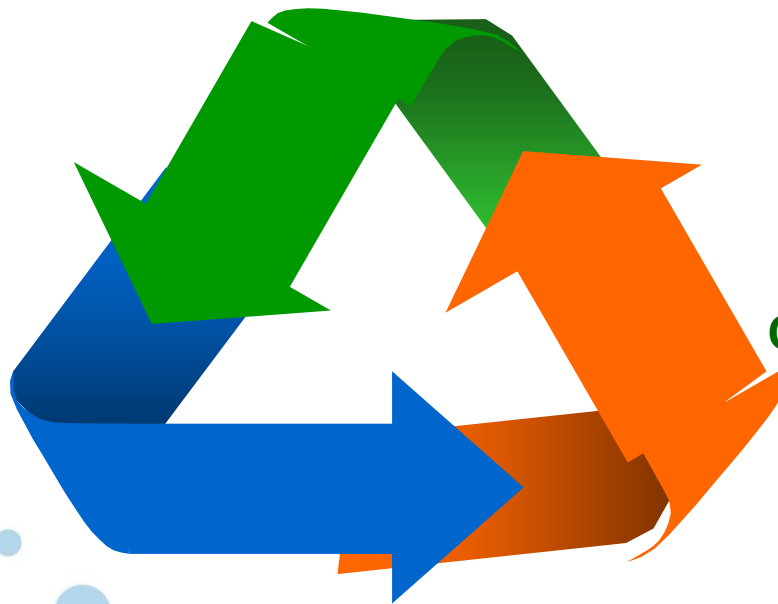
1.1.1: Vốn nhân lực
Tích lũy vốn NL

1.1.2: Tăng trưởng KT
Và
Các nhân tố quyết định
tăng trưởng KT

1.1.1.1: Khái niệm vốn nhân lực

Năng lực ban đầu, nhân tố này
gắn liền với yếu tố năng khiếu và bẩm sinh ở mỗi người

Những năng lực và
kiến thức chuyên môn
được hình thành và
tích lũy thông qua
quá trình đào tạo

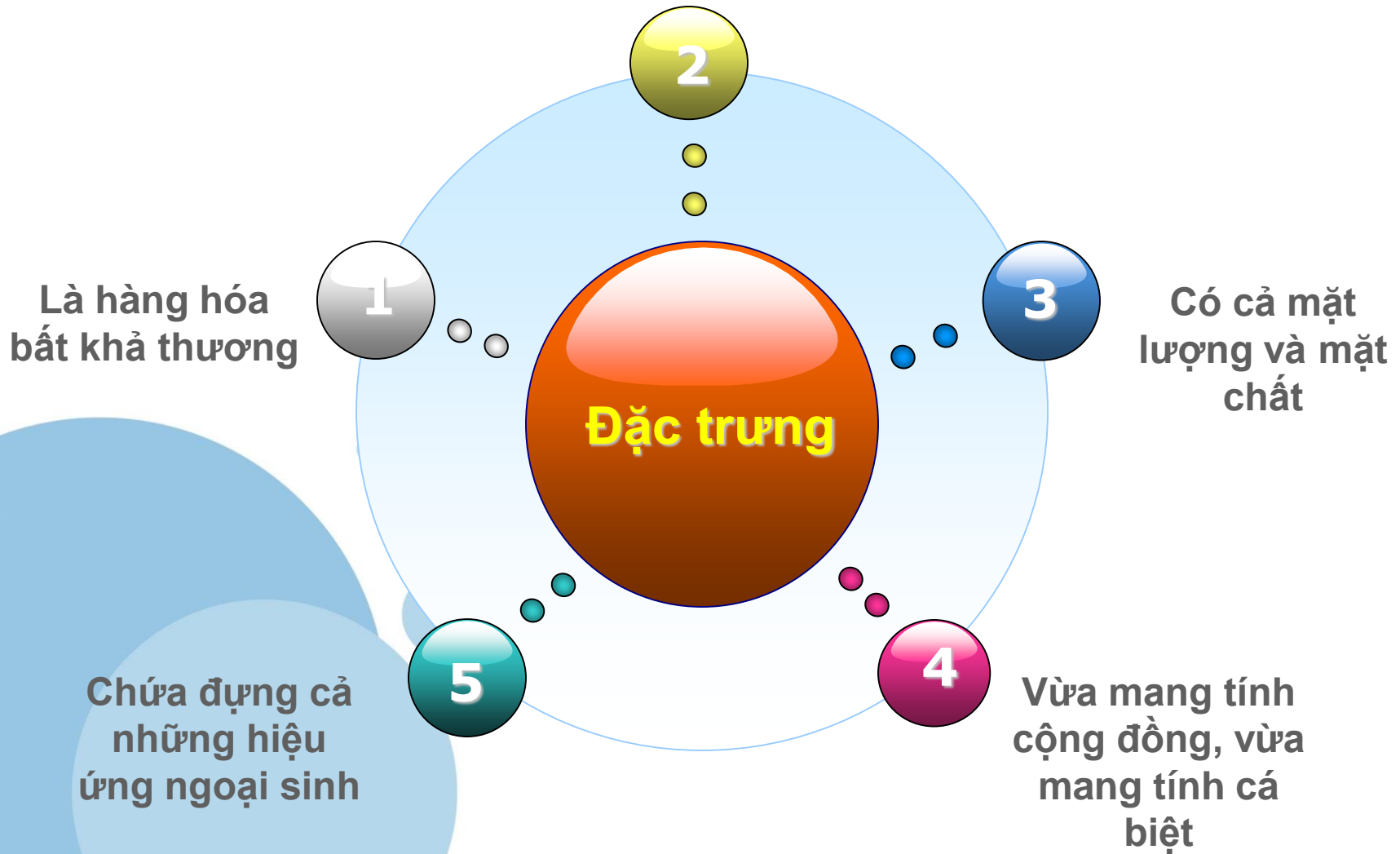


Các kỹ năng, kinh nghiệm
tích lũy từ quá trình
Sống, học tập và làm việc

**VỐN NHÂN LỰC LÀ TẬP HỢP CÁC KIẾN THỨC, KHẢ
NĂNG, KỸ NĂNG MÀ CON NGƯỜI TÍCH LŨY ĐƯỢC
TRONG QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO HOẶC LÀM VIỆC**

1.1.1.2: Các đặc trưng của vốn nhân lực

Là tài sản cá nhân nhưng không phải lúc nào chủ sở hữu tài sản này cũng có thể kiểm soát được quá trình tích lũy và sử dụng nó



1.1.1.3: Tích lũy vốn nhân lực

- *Muốn tích lũy thì phải đầu tư*
- *Có nhiều cách để tích lũy vốn nhân lực*
- *Con đường quyết định tạo nên vốn nhân lực là Giáo dục – Đào tạo*



1.1.1.3: Tích lũy vốn nhân lực

- Giáo dục: là các hđ học tập để chuẩn bị cho con người bước vào 1 nghề nghiệp hoặc chuyển sang 1 nghề mới thích hợp hơn trong tương lai (cung cấp những kiến thức chung có thể sử dụng vào các lĩnh vực khác nhau)
- Đào tạo: là quá trình trang bị kiến thức, kỹ năng, khả năng thuộc một nghề, một chuyên môn nhất định để người lao động thực hiện có hiệu quả chức năng, nhiệm vụ của mình.
- Phát triển NNL: nâng cao khả năng trí tuệ và cảm xúc cần thiết để thực hiện công việc tốt hơn

1.1.1.3: Tích lũy vốn nhân lực



Là quá trình phát triển thể lực, trí lực, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức, tay nghề, tính năng động xã hội và sức sáng tạo của con người



là làm cho toàn bộ sự lành nghề của dân cư luôn luôn phù hợp trong mối quan hệ phát triển của đất nước



Tiếp cận từ góc độ xã hội

Quá trình tăng lên về số lượng, nâng cao về chất lượng và cơ cấu ngày càng hợp lý

1.1.2: Tăng trưởng kinh tế và các nhân tố quyết định đến tăng trưởng

Tăng trưởng KT thường được hiểu là tăng trưởng GDP thực tế, thể hiện ở tốc độ tăng thu nhập thực tế của một quốc gia, một vùng hay một ngành kinh tế



1.1.2: Tăng trưởng kinh tế và các nhân tố quyết định đến tăng trưởng

PHÁT TRIỂN KINH TẾ

= Tăng trưởng kinh tế + các yếu tố xã hội khác (công bằng xã hội, đảm bảo hạnh phúc cho con người, môi trường được đảm bảo....)

1.1.3: Vai trò của vốn nhân lực với tăng trưởng và phát triển kinh tế

Hai phương thức tác động

Hiệu ứng nội sinh

Vốn nhân lực tồn tại trong mỗi cá thể sẽ làm tăng năng suất lao động cá nhân, dẫn đến tăng năng suất chung và tăng trưởng kinh tế

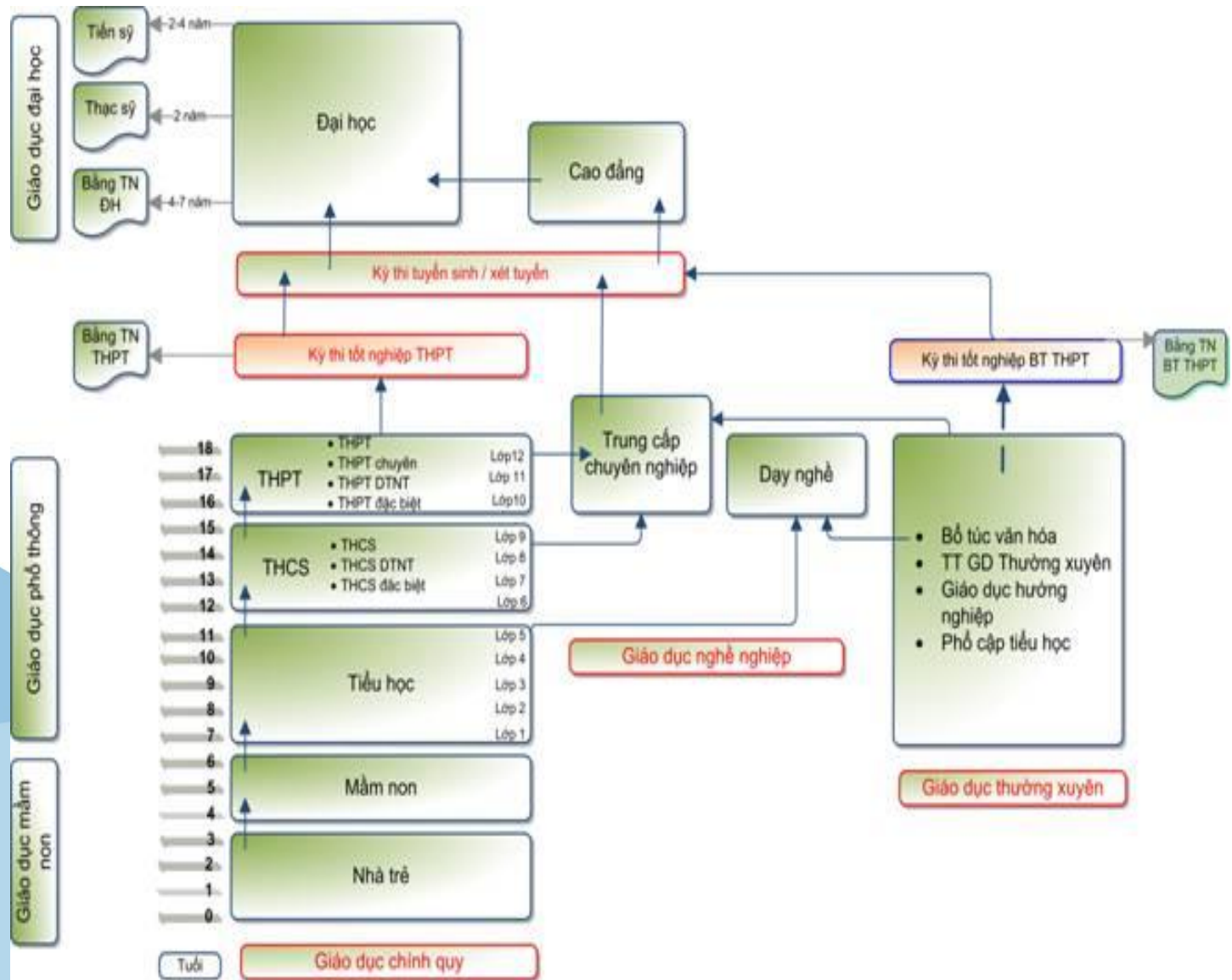
Hiệu ứng ngoại sinh

Vốn nhân lực tác động vào:

- Trình độ con cái
- NSLĐ trong gia đình
- Sức khỏe cá nhân và các thành viên trong gia đình
- Giảm tỷ lệ sinh
- Hiệu quả lựa chọn hôn nhân
- Giảm tội phạm
- Liên kết xã hội

....

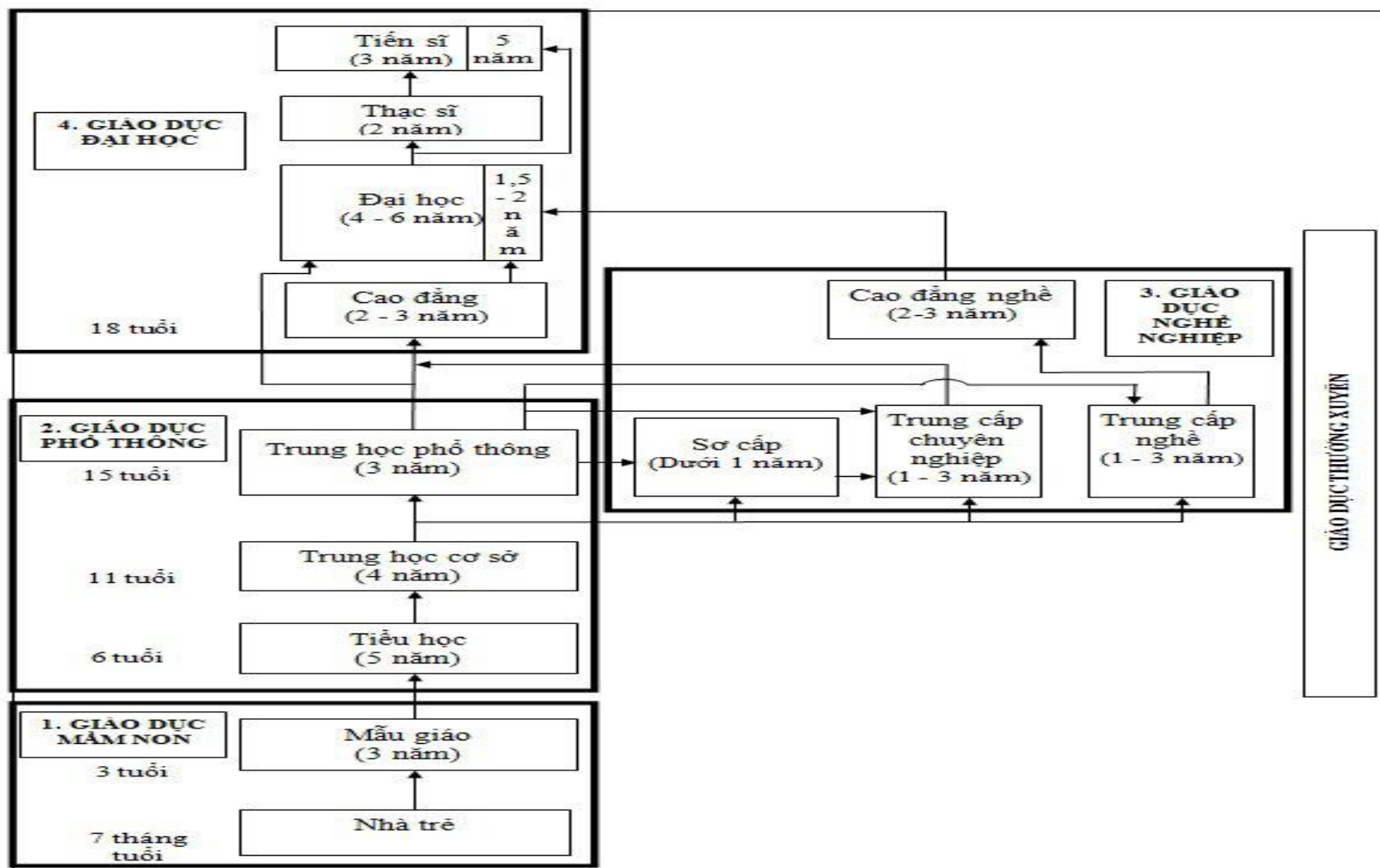
1.2: Hệ thống giáo dục quốc dân và chiến lược phát triển nguồn nhân lực



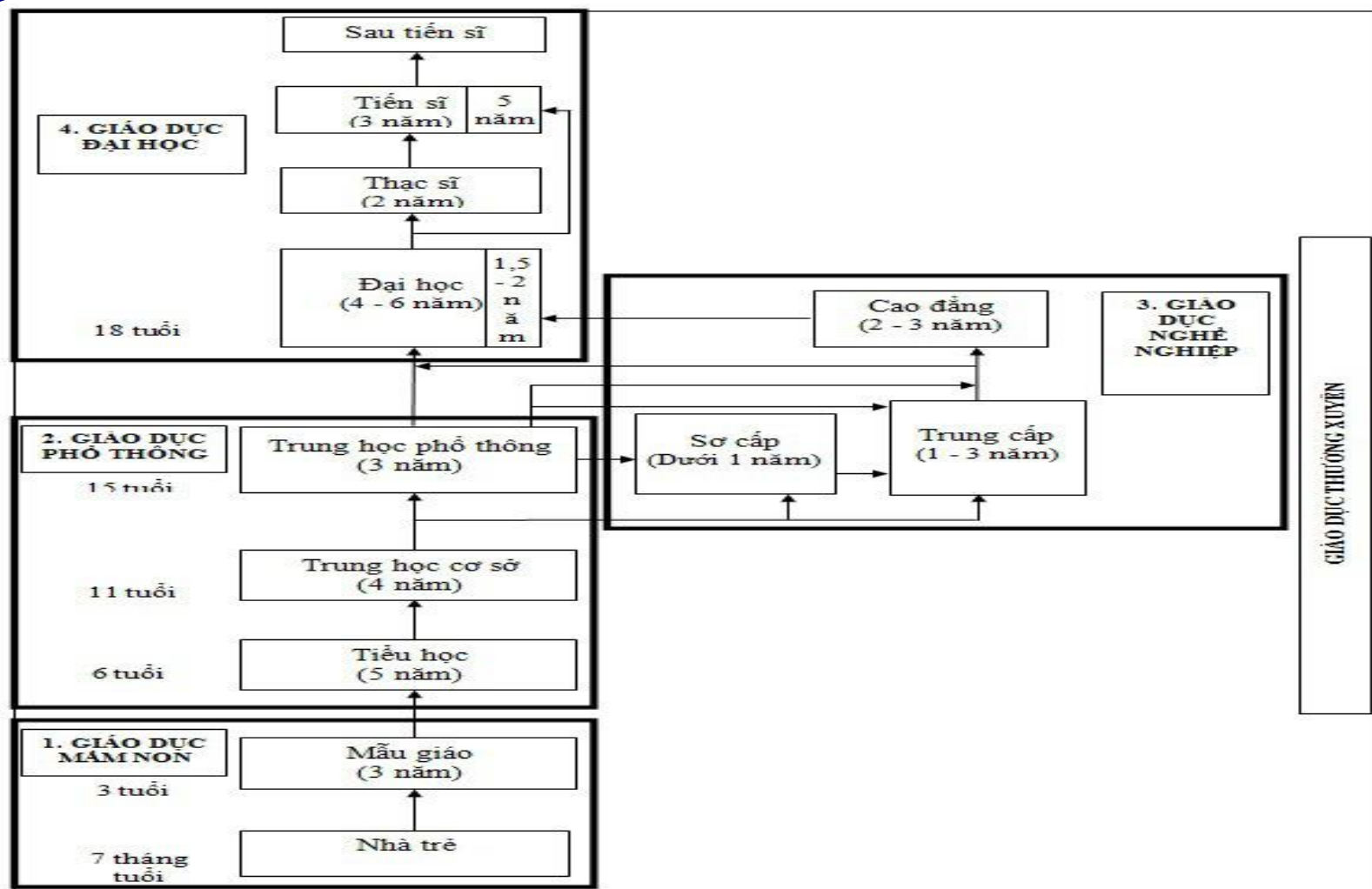
1.2: Hệ thống giáo dục quốc dân và chiến lược phát triển nguồn nhân lực

Số năm học phổ thông	Số nước	Tỷ lệ (%)	Ghi chú (Một số quốc gia Châu Á)
10	7	3,4	Philippines
11	36	17,5	Singapore, Myanma
12	117	56,8	Lào; Campuchia; Indonesia; Malaysia; Thái Lan; Việt Nam; Trung Quốc; Hàn Quốc; Nhật Bản
13	44	21,4	Brunei
14	2	0,9	
Tổng số	206	(100%)	

1.2: Hệ thống giáo dục quốc dân và chiến lược phát triển nguồn nhân lực



1.2: Hệ thống giáo dục quốc dân và chiến lược phát triển nguồn nhân lực



1.2: Hệ thống giáo dục quốc dân và chiến lược phát triển nguồn nhân lực

Biểu đồ so sánh hệ thống giáo dục Việt Nam và Vương quốc Anh

Tiến sỹ	3 năm
Thạc sỹ	2 năm
Đại học	Năm 4 Năm 3 Năm 2 Năm 1
Trung học phổ thông	Lớp 12 Lớp 11 Lớp 10
Trung học cơ sở	Lớp 9 Lớp 8 Lớp 7 Lớp 6
Tiểu học	Lớp 5 Lớp 4 Lớp 3 Lớp 2 Lớp 1

HỆ THỐNG GD CỦA VIỆT NAM

3 năm	Tiến sỹ
1 năm	Thạc sỹ
Năm 3 Năm 2 Năm 1	Đại học
1-2 năm	Dự bị đại học/ Chứng chỉ A/Tú tài quốc tế
Lớp 10 Lớp 9 Lớp 8 Lớp 7 Lớp 6	Trung học
Lớp 5 Lớp 4 Lớp 3 Lớp 2 Lớp 1	Tiểu học
2 năm	Dự bị tiểu học

HỆ THỐNG GD VƯƠNG QUỐC ANH

26
25
24
23
22
21
20
19
18
17
16
15
14
13
12
11
10
9
8
7
6
5

TUỔI

1.2: Hệ thống giáo dục quốc dân và chiến lược phát triển nguồn nhân lực

CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

- Chiến lược phát triển NNL là một bộ phận quan trọng của chiến lược phát triển kinh tế xã hội của mỗi quốc gia trong từng thời kỳ.
- Lập kế hoạch đào tạo và phát triển NNL là những vấn đề mấu chốt của chiến lược đào tạo và phát triển NNL

1.2: Hệ thống giáo dục quốc dân và chiến lược phát triển nguồn nhân lực

**Các nhân tố
tác động
đến ĐT-PT
NNL**

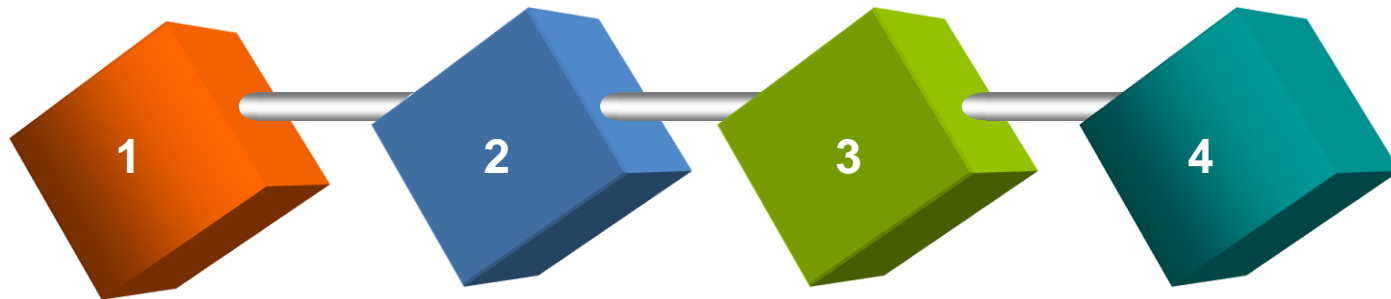
Giáo dục phổ thông

Các nguồn lực đầu tư

Chính sách ĐT-PT NNL của quốc gia

Tín hiệu thị trường

1.3: Tầm quan trọng của ĐT-PT NNL



Giáo dục - Đào tạo không chỉ là yếu tố tiêu dùng (chi phí cho đào tạo) mà là yếu tố quan trọng đầu tư cho tăng trưởng và phát triển kinh tế

Giáo dục và đào tạo đáp ứng sự thay đổi và con người có trình độ sẽ nhận biết được sự thay đổi, làm chủ sự thay đổi

Giáo dục và đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu từ phía người lao động

Đào tạo và phát triển là để đáp ứng nhu cầu tồn tại và phát triển tổ chức

1.3: Tầm quan trọng của ĐT-PT NNL

THU NHẬP BÌNH QUÂN/THÁNG CỦA NGƯỜI LÀM CÔNG ĂN LƯƠNG
TỪ 15 TUỔI TRỞ LÊN CHIA THEO GIỚI TÍNH, THÀNH THỊ/NÔNG THÔN
VÀ TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN KỸ THUẬT, 6 THÁNG ĐẦU NĂM 2011

Đơn vị tính: Nghìn đồng

Stt	Trình độ chuyên môn kỹ thuật	Quý 1 (Thời điểm 1/4/2011)			Quý 2 (Thời điểm 1/7/2011)		
		Chung	Nam	Nữ	Chung	Nam	Nữ
Tổng số		3 161	3 327	2 915	2 926	3 088	2 678
1	Không có trình độ CMKT	2 534	2 681	2 298	2 470	2 629	2 199
2	Dạy nghề	4 032	4 098	3 796	3 434	3 562	2 966
3	Trung cấp chuyên nghiệp	3 148	3 336	2 992	2 935	3 131	2 762
4	Cao đẳng	3 492	3 703	3 380	3 254	3 536	3 116
5	Đại học trở lên	5 392	5 823	4 834	4 597	4 965	4 133
6	Không xác định	3 855	4 951	1 924	2 435	2 966	1 891

II. ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT

Căn cứ vào tính chất công việc: chia người lao động ra làm 2 loại



Lao động trực tiếp sản xuất (công nhân kỹ thuật)



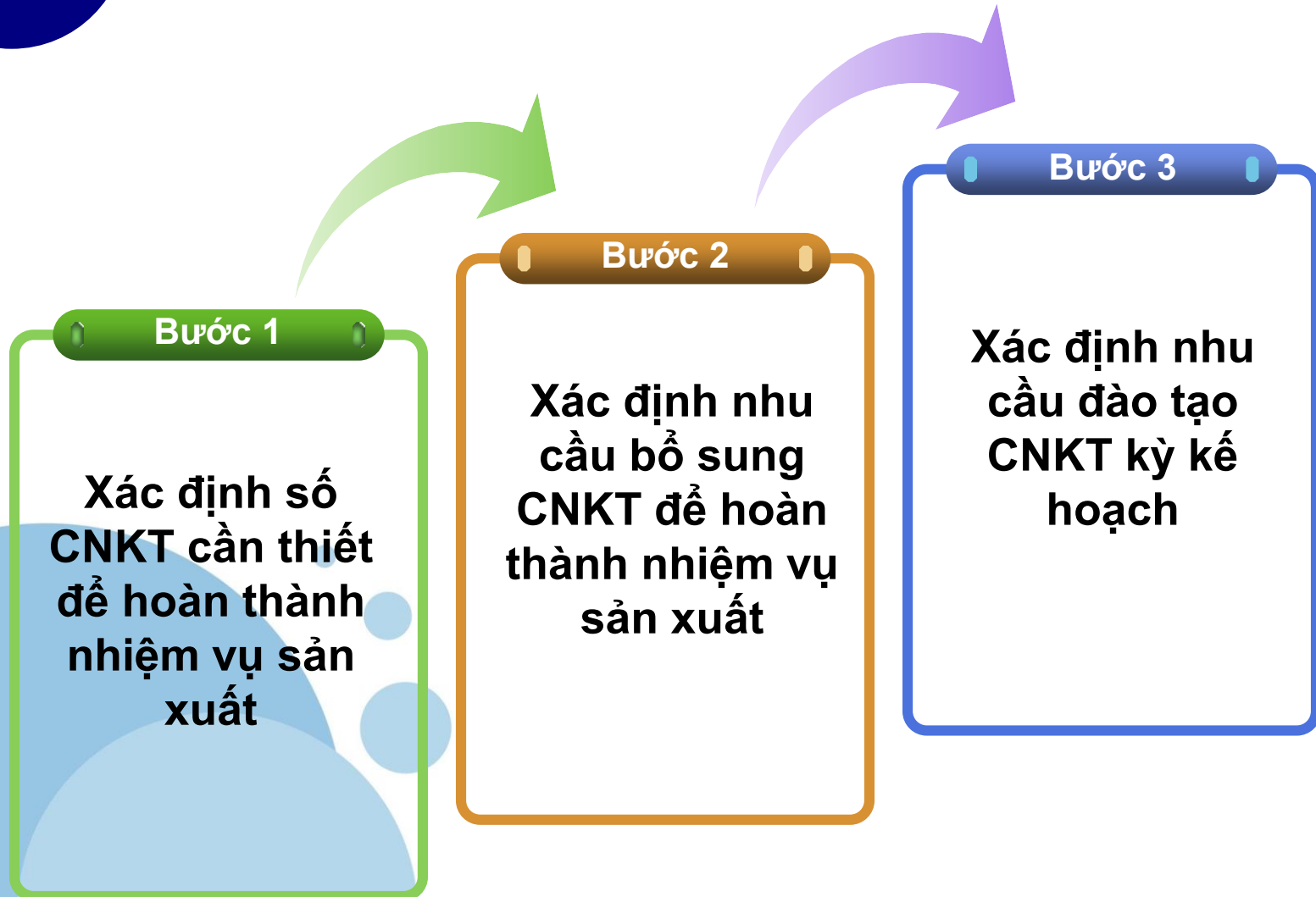
Lao động quản lý gián tiếp (cán bộ chuyên môn)



2.1: Khái niệm Công nhân kỹ thuật

Công nhân kỹ thuật là người được đào tạo và được cấp bằng (đối với những người tốt nghiệp các chương trình dạy nghề dài hạn từ 1 đến 3 năm) hoặc chứng chỉ (đối với những người tốt nghiệp các chương trình dạy nghề ngắn hạn dưới 1 năm) của bậc giáo dục nghề nghiệp trong hệ thống giáo dục để có năng lực thực hành- thực hiện các công việc phức tạp do sản xuất yêu cầu.

2.2: Xác định nhu cầu đào tạo CNKT



2.2: Xác định nhu cầu đào tạo CNKT

Bước 1

Phương pháp 1: Tính theo lượng lao động hao phí

$$\text{CNKT}_{\text{ct}} = \sum t_{iqi}: (T_n \times K_m)$$

Trong đó:

- CNKT_{ct} : Số CNKT cần thiết để hoàn thành nhiệm vụ SX kỳ KH
- T_i : Lượng LĐ hao phí để sản xuất ra một sản phẩm loại i
- Q_i : Số lượng sản phẩm loại i kỳ kế hoạch
- $\sum t_{iqi}$: Toàn bộ lượng lao động hao phí để hoàn thành nhiệm vụ sản xuất
- T_n : Quỹ thời gian làm việc bình quân của 1 CNKT kỳ KH
- K_m : Hệ số hoàn thành mức lao động dự tính kỳ KH

2.2: Xác định nhu cầu đào tạo CNKT

Bước 1

Phương pháp 2: Tính theo số lượng máy móc thiết bị, mức phục vụ của một CNKT và hệ số ca làm việc của máy móc thiết bị

$$\text{CNKT}_{\text{ct}} = M \times P \times K$$

Trong đó:

- CNKT_{ct} : Số CNKT cần thiết kỳ KH
- M: Số lượng máy móc thiết bị cần phục vụ
- P: Mức phục vụ của 1 công nhân kỹ thuật
- K: Số ca làm việc của thiết bị trong một ngày đêm kỳ KH

2.2: Xác định nhu cầu đào tạo CNKT

Bước 1

Phương pháp 3: phương pháp chỉ số

$$\text{CNKT}_{\text{ct}} = [\text{Shc} \times \text{Im} \times \text{Ik}]: \text{Iw}$$

Trong đó:

- CNKT_{ct} : Số CNKT của một nghề nào đó (người) năm kế hoạch
- Shc: Số CNKT hiện có của nghề đó
- Im: Chỉ số máy móc thiết bị năm KH
- Ik: Chỉ số ca làm việc của thiết bị năm KH
- Iw: Chỉ số NSLĐ của công nhân kỹ thuật năm KH

2.2: Xác định nhu cầu đào tạo CNKT

Bước 2

Bổ sung do thay đổi nhiệm vụ sản xuất

$$\begin{aligned} NC_{bssx} &= CNKT_{ct} - CNKT_{hc} \\ &= \text{Bước 1} - CNKT_{hc} \end{aligned}$$

+

Bổ sung CNKT để thay thế

(số người về hưu, mất sức lao động, chuyển...)

2.2: Xác định nhu cầu đào tạo CNKT

Bước 3

$NC_{dt} = \text{Bước 2} - \text{Số người bổ sung không cần đào tạo}$

2.2: Xác định nhu cầu đào tạo CNKT

Có số liệu sau:

Trong năm báo cáo, xí nghiệp có 1000 máy, số ca làm việc thực tế là:

- 600 máy làm việc 3 ca
- 250 máy làm việc 2 ca
- 150 máy làm việc 1 ca

Dự kiến thời kỳ kế hoạch sẽ tăng thêm 500 máy trong đó bố trí

- 300 máy làm việc 3 ca
- 150 máy làm việc 2 ca
- Số còn lại làm việc 1 ca

Đồng thời chuyển 50 máy làm việc 2 ca và 50 máy làm việc 1 ca thời kỳ báo cáo sang làm việc theo chế độ 3 ca và 2 ca thời kỳ kế hoạch.

Dự kiến năng suất lao động tăng 20%

Biết rằng, số công nhân hiện có là 2500 người

Trong năm kế hoạch dự kiến sẽ có 200 người đến tuổi về hưu và 150 người xin chuyển công tác khác.

Yêu cầu tính số công nhân bổ sung thời kỳ kế hoạch.

2.2: Xác định nhu cầu đào tạo CNKT

Có số liệu tổng hợp năm 2013 như sau:

SP	Lượng LĐ hao phí để sản xuất ra 1 ĐV sản phẩm (h/chiếc)	Sản lượng (chiếc)
A	6	120.000
B	5	950.000

Năm kế hoạch 2014 lượng lao động hao phí SX 1ĐVSP A dự kiến giảm 10% và tăng thêm sản lượng 25%, sản phẩm B lượng lao động hao phí giảm 15% và sản lượng tăng 30%. Dự kiến kế hoạch hoàn thành mức là 130%. Thời gian làm việc trong năm bình quân của một công nhân là 270 ngày, 8h/ngày.

Hãy tính số CN cần thiết để hoàn thành NVSX năm kế hoạch?

2.3: Các hình thức đào tạo CNKT

2.3.1: Kèm cặp trong sản xuất

KN

ĐT trực tiếp tại nơi làm việc
CN học nghề (người học) sẽ học được những kiến thức, kỹ năng cần thiết

TTTT

- Phân công CN lành nghề vừa SX vừa hướng dẫn
- Người học nghe, nhìn người hướng dẫn
- Giao việc lam thử rồi đến giao việc hoàn toàn

Ưu

- ĐT nhiều CNKT trong một thời gian ngắn
- Người học góp phần tạo ra sản phẩm cho DN
- Chi phí thấp, thời gian ĐT ngắn
- Không có mâu thuẫn giữa ĐT và sử dụng

Nhược

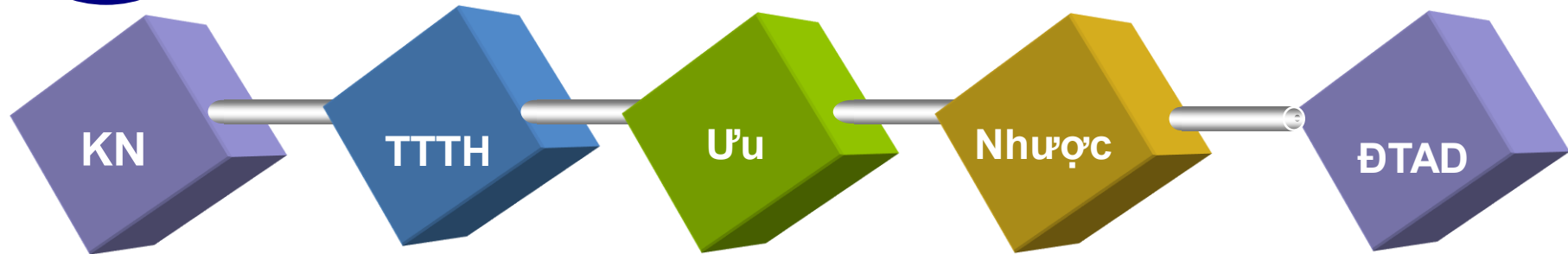
- Học viên học lý thuyết không có hệ thống, đôi khi người học tiếp thu cả những thao tác, động tác không tiên tiến của người dạy.
- Người hướng dẫn cảm thấy người học là mối nguy hiểm đối với công việc của họ nên không nhiệt tình hướng dẫn

ĐTAD

- Đối với các doanh nghiệp nhỏ đặc biệt là những nghề thủ công
- Đối với các doanh nghiệp cần một lượng công nhân lớn trong một thời gian ngắn
- Đối với các doanh nghiệp muốn giữ bí mật công nghệ

2.3: Các hình thức đào tạo CNKT

2.3.2: Các lớp cạnh doanh nghiệp



Các DN lớn (các tập đoàn, tổng công ty) có thể tự tổ chức hoặc kết hợp với các DN khác có tính chất SX tương đối giống nhau để tổ chức các lớp ĐT với các phương tiện và thiết bị dành riêng cho học tập

Phần lý thuyết được giảng tập trung do các kỹ sư, cán bộ kỹ thuật của DN có ngành nghề liên quan trực tiếp phụ trách. Sau giai đoạn học LT là giai đoạn th/hành, được tiến hành ở các xưởng thực tập do các kỹ sư hoặc CN lành nghề hướng dẫn

+ Học viên học lý thuyết tương đối có hệ thống và được trực tiếp tham gia lao động sản xuất nên tạo điều kiện cho họ nắm vững tay nghề.

+ Ít có mâu thuẫn giữa đào tạo và việc làm

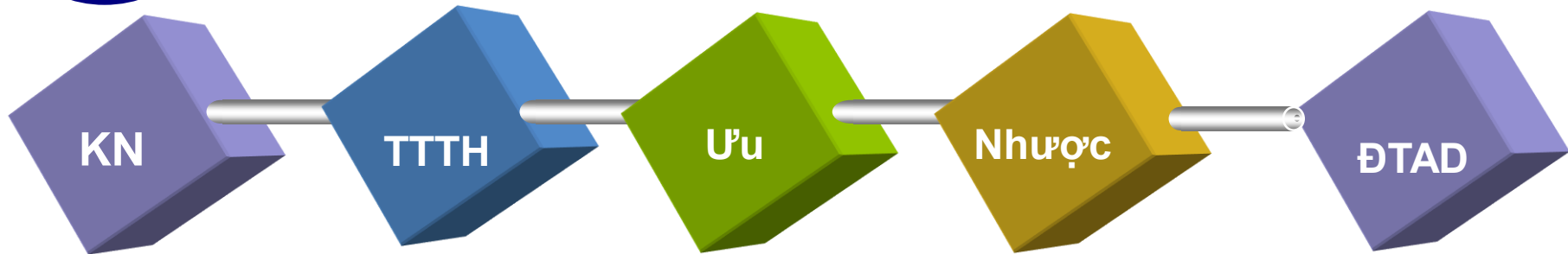
Thời gian đào tạo dài và đòi hỏi cơ sở vật chất đào tạo nên thường các doanh nghiệp có quy mô lớn mới có khả năng thực hiện và chỉ đào tạo được cho những doanh nghiệp cùng ngành

+ Các doanh nghiệp, tổ chức lớn (cả về mặt quy mô và khả năng tài chính)

+ Đối với những nghề có tính chất đặc thù

2.3: Các hình thức đào tạo CNKT

2.3.3: Các trường dạy nghề



Để đáp ứng yêu cầu sản xuất trên cơ sở kỹ thuật hiện đại các Bộ, ngành, địa phương tổ chức các trường dạy nghề tập trung quy mô lớn đào tạo công nhân có trình độ lành nghề cao

Lý thuyết được chia làm hai giai đoạn: giai đoạn học tập cơ bản và giai đoạn học tập chuyên môn.

Giai đoạn thực hành được gắn kết chặt chẽ, đan xen với giai đoạn học lý thuyết

+ Người học nghề được học tập một cách có hệ thống từ đơn giản đến phức tạp

+ Đào tạo kiến thức tương đối toàn diện

+ Đòi hỏi phải có cơ sở vật chất: lớp học; xưởng trường; đội ngũ giáo viên chuyên nghiệp cho nên chi phí đào tạo lớn, thời gian đào tạo dài.
+ Có mâu thuẫn lớn giữa đào tạo và việc làm

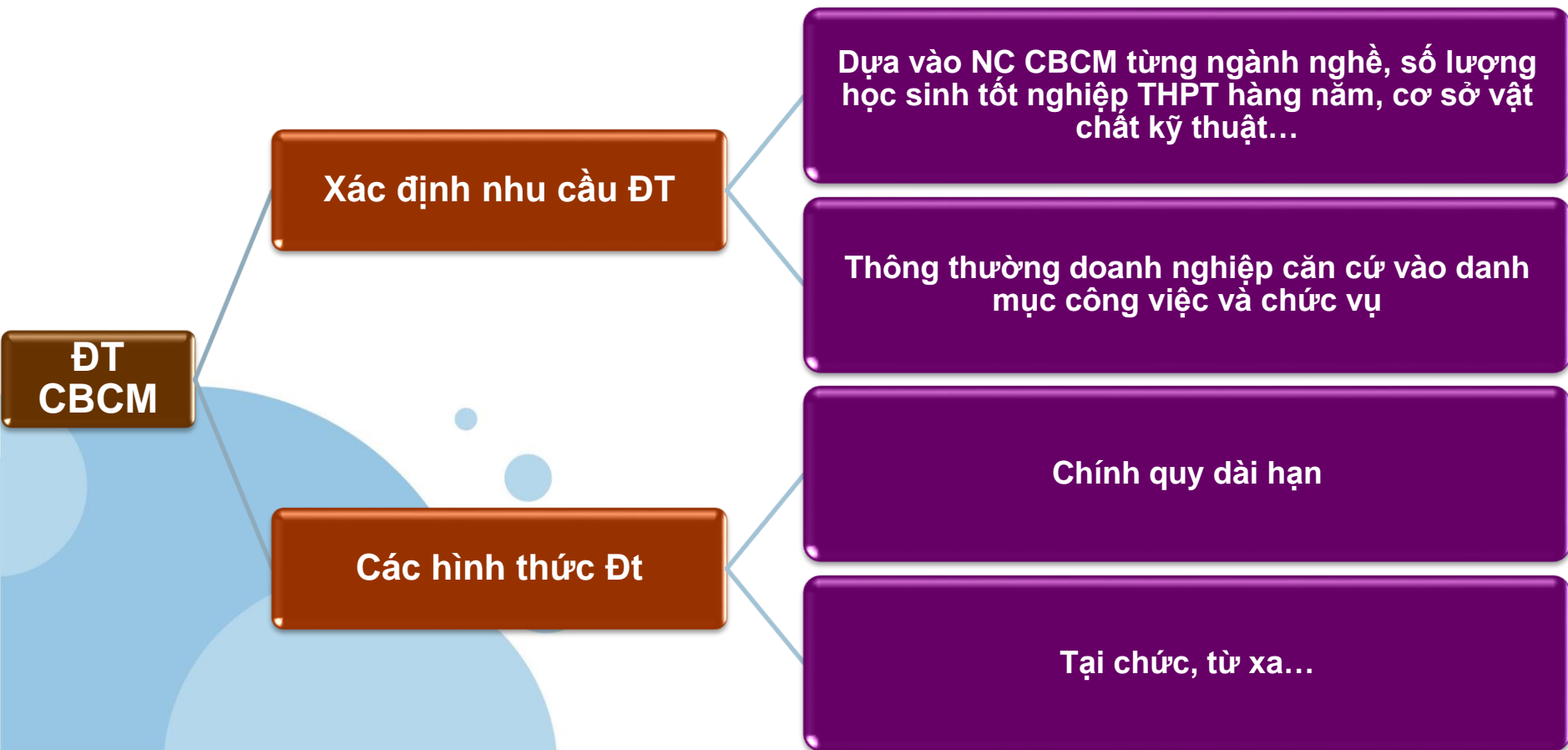
Rộng rãi với hầu hết các ngành nghề

3. ĐÀO TẠO CÁN BỘ CHUYÊN MÔN

CBCM là những người được đt ở các trường ĐH, CĐ, THCN có trình độ học vấn cao và khả năng lãnh đạo, quản lý, chỉ đạo một công việc chuyên môn, nghiệp vụ nào đó.

CBCM có thể chia làm các loại: CBCM trình độ trung cấp, cao đẳng, đại học, trên đại học

3. ĐÀO TẠO CÁN BỘ CHUYÊN MÔN





THANK YOU

