

Số: 1576/QĐ-BGTVT

Hà Nội, ngày 19 tháng 7 năm 2011

QUYẾT ĐỊNH

**Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Giao thông vận tải
giai đoạn 2011-2020**

BỘ TRƯỞNG BỘ GIAO THÔNG VẬN TẢI

Căn cứ Luật Giáo dục ngày 14 tháng 6 năm 2005 và Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục ngày 25 tháng 11 năm 2009;

Căn cứ Luật Dạy nghề ngày 29 tháng 11 năm 2006;

Căn cứ Nghị định số 51/2008/NĐ-CP ngày 22 tháng 4 năm 2008 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Giao thông vận tải;

Căn cứ Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19 tháng 4 năm 2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020;

Theo đề nghị của Viện trưởng Viện Chiến lược và Phát triển Giao thông vận tải và Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Giao thông vận tải giai đoạn 2011-2020 ban hành kèm theo Quyết định này với những nội dung cơ bản sau:

1. Mục đích:

Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Giao thông vận tải giai đoạn 2011 - 2020 (sau đây gọi tắt là Quy hoạch) là bước đầu tiên thực hiện Chiến lược phát triển nhân lực quốc gia đến năm 2020 trong ngành Giao thông vận tải; làm cơ sở cho việc xây dựng Kế hoạch 5 năm và hàng năm về phát triển nhân lực của ngành Giao thông vận tải nói chung và của các cơ sở đào tạo của Bộ Giao thông vận tải nói riêng. Đồng thời, trên cơ sở mục tiêu, nội dung của các giải pháp thực hiện quy hoạch để triển khai xây dựng cơ chế, chính sách và tổ chức thực hiện phát triển nhân lực của toàn ngành.

2. Yêu cầu:

Quy hoạch là Quy hoạch mở và động, chịu tác động của điều kiện phát triển kinh tế xã hội toàn quốc và thế giới; Quy hoạch được cập nhật, bổ sung hàng năm

phù hợp với từng thời kỳ phát triển. Quy hoạch tác động lên toàn bộ hệ thống quản lý nhà nước; cơ quan, doanh nghiệp có hoạt động trong lĩnh vực Giao thông vận tải hoặc sử dụng cán bộ chuyên môn về Giao thông vận tải; hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhân lực ngành Giao thông vận tải. Đối tượng tác động là cán bộ, công chức, viên chức và người lao động công tác trong hệ thống cơ quan quản lý nhà nước, các đơn vị sự nghiệp và các doanh nghiệp trong bộ máy nhà nước từ Trung ương đến địa phương; các tổ chức nhà nước, tư nhân có hoạt động trong các lĩnh vực Giao thông vận tải.

3. Phạm vi của Quy hoạch:

Quy hoạch đề cập đến toàn bộ nhân lực khu vực công của ngành Giao thông vận tải. Số lượng lao động của Quy hoạch không bao gồm lực lượng lao động cá thể, hợp tác xã, nghiệp đoàn, lao động thuộc các lĩnh vực vận tải, xây lắp, công nghiệp cơ khí làm việc tại các ngành kinh tế khác mặc dù có sự ảnh hưởng và chi phối đến lực lượng này. Quy hoạch đề cập những nội dung về phát triển trí lực (bao gồm trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật, kỹ năng làm việc, quản lý), tình hình sử dụng nhân lực, trong đó đặt trọng tâm vào các nhóm đối tượng có vai trò quyết định và đột phá trong phát triển nhân lực và phát triển ngành (đội ngũ nhân lực chuyên môn kỹ thuật, công nhân kỹ thuật, nhân lực quản lý và doanh nhân).

4. Những căn cứ chủ yếu xây dựng Quy hoạch:

Quy hoạch được xây dựng trên cơ sở các quan điểm chỉ đạo của Đảng, bảo đảm phù hợp với các chính sách, pháp luật của Nhà nước về giáo dục đào tạo và mục tiêu phát triển ngành Giao thông vận tải như: Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020; Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020; Chiến lược phát triển giáo dục; Chiến lược phát triển dạy nghề; Chiến lược phát triển Giao thông vận tải đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030; Chiến lược phát triển Giao thông vận tải đường sắt đến năm 2020, định hướng đến năm 2050 và Quy hoạch phát triển các chuyên ngành như đường bộ, đường sắt, đường thủy nội địa, hàng hải, hàng không.

5. Nội dung của Quy hoạch:

- Mở đầu;
- Phần thứ nhất: Hiện trạng phát triển nhân lực;
- Phần thứ hai: Phương hướng phát triển nhân lực giai đoạn 2011-2020;
- Phần thứ ba: Những giải pháp phát triển nhân lực;
- Phần thứ tư: Kết quả dự kiến và tác động của Quy hoạch.

(Nội dung chi tiết trong Quy hoạch kèm theo).

Điều 2. Tổ chức thực hiện Quy hoạch:

1. Các cơ quan, đơn vị thực hiện:

a) Cơ quan quản lý nhà nước:

Vụ Tổ chức cán bộ là cơ quan chủ trì, phối hợp với các Vụ: Kế hoạch - Đầu tư, Tài chính, Khoa học - Công nghệ, Môi trường, Hợp tác quốc tế và các Tổng cục, Cục có trường tham mưu cho lãnh đạo Bộ trong việc tuyên truyền, chỉ đạo, tổ

chức triển khai hướng dẫn, kiểm tra việc thực hiện Quy hoạch và các đề án phát triển nhân lực ngành Giao thông vận tải. Cụ thể bao gồm những nội dung cơ bản sau:

- Xây dựng Kế hoạch 5 năm và hàng năm;
- Thẩm định và trình lãnh đạo Bộ phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực của các trường thuộc Bộ Giao thông vận tải giai đoạn 2011 - 2020;
- Chủ trì, tham mưu cho lãnh đạo Bộ trong việc giao chỉ tiêu kế hoạch đào tạo hàng năm cho các cơ sở đào tạo thuộc Bộ (số lượng tuyển sinh, kinh phí đào tạo);
- Thẩm định và trình lãnh đạo Bộ phê duyệt các chương trình đào tạo, bồi dưỡng;
- Tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, giáo viên ngành Giao thông vận tải;
- Tổ chức các hội thi giáo viên, học sinh, sinh viên giỏi ngành Giao thông vận tải;
- Định kỳ tổ chức sơ kết, tổng kết và báo cáo lãnh đạo Bộ về kết quả thực hiện Quy hoạch.

b) Các cơ sở đào tạo:

Tổ chức thực hiện Quy hoạch và các đề án phát triển nhân lực ngành Giao thông vận tải theo sự chỉ đạo của Bộ Giao thông vận tải, cụ thể bao gồm những nội dung cơ bản sau:

- Xây dựng Chiến lược phát triển nhân lực của trường giai đoạn 2011 - 2020;
- Xây dựng Kế hoạch 5 năm và hàng năm của trường;
- Triển khai thực hiện Chiến lược phát triển nhân lực của trường mình; Kế hoạch 5 năm và hàng năm sau khi đã được phê duyệt;
- Xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng;
- Định kỳ tổ chức sơ kết, tổng kết và báo cáo Bộ Giao thông vận tải (qua Vụ Tổ chức cán bộ) về kết quả thực hiện Quy hoạch.

c) Doanh nghiệp trực thuộc Bộ Giao thông vận tải:

Phối hợp với các cơ sở đào tạo triển khai thực hiện Quy hoạch, cụ thể bao gồm những nội dung cơ bản sau:

- Tham gia vào xây dựng nhu cầu đào tạo nhân lực;
- Tham gia hỗ trợ về kinh phí, thiết bị, cơ sở để học sinh, sinh viên thực tập.

2. Tiến độ thực hiện:

a) Từ tháng 8/2011 đến 12/2011: phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực của các trường thuộc Bộ Giao thông vận tải giai đoạn 2011 - 2020;

b) Từ năm 2012 đến 2015: triển khai Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Giao thông vận tải giai đoạn I;

c) Từ năm 2016 đến 2020: triển khai Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Giao thông vận tải giai đoạn II.

Điều 3. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký.

Chánh Văn phòng Bộ, Vụ trưởng các Vụ, Tổng cục trưởng Tổng cục Đường bộ Việt Nam, Cục trưởng các Cục, Hiệu trưởng các Trường, Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này. /.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Phó Thủ tướng Nguyễn Thiện Nhân (để báo cáo);
- Văn Phòng Chính phủ (để báo cáo);
- Các Bộ: KH&ĐT, Tài chính, GD&ĐT, LĐ-TB&XH;
- Các Thứ trưởng Bộ GTVT;
- Các Vụ: KH-ĐT, TC, KH-CN, MT, HTQT;
- Website Bộ GTVT;
- Viện Chiến lược và Phát triển GTVT;
- Lưu: VT, TCCB (Tđt).



BỘ TRƯỞNG

Hồ Nghĩa Dũng

www.LuatVietnam.vn

CÁC TỪ VIẾT TẮT

CD	Cao đẳng
CDN	Cao đẳng nghề
CN	Công nhân
CNH-HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
CNKT	Công nhân kỹ thuật
ĐH	Đại học
GDP	Tổng sản phẩm quốc nội
GD-ĐT	Giáo dục - Đào tạo
GTCC	Giao thông công cộng
GTĐT	Giao thông đô thị
GTVT	Giao thông vận tải
KH-CN	Khoa học - công nghệ
KHKT	Khoa học kỹ thuật
KCHT	Kết cấu hạ tầng
KS	Kỹ sư
KT-XH	Kinh tế - xã hội
LLCT	Lý luận chính trị
NNL	Nguồn nhân lực
NN	Ngoại ngữ
QLNN	Quản lý nhà nước
QL	Quốc lộ
SĐH	Sau đại học
TCCN	Trung cấp chuyên nghiệp
TCN	Trung cấp nghề
ThS	Thạc sỹ
TP	Thành phố
TS	Tiến sỹ
TSKH	Tiến sỹ khoa học
UBND	Ủy ban nhân dân
XDCT	Xây dựng công trình
XDCB	Xây dựng cơ bản

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU.....	5
I. SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG QUY HOẠCH.....	5
II. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU VÀ PHẠM VI CỦA QUY HOẠCH.....	5
III. NHỮNG CĂN CỨ CHỦ YẾU ĐỂ XÂY DỰNG QUY HOẠCH	6
IV. NỘI DUNG CỦA QUY HOẠCH.....	6
Phần thứ nhất: HIỆN TRẠNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC	8
I. HIỆN TRẠNG NHÂN LỰC	8
1. Quy mô nhân lực	8
2. Phân tích, đánh giá chất lượng nhân lực và tình hình sử dụng nhân lực	10
II. HIỆN TRẠNG ĐÀO TẠO NHÂN LỰC	14
1. Hệ thống đào tạo nhân lực ngành GTVT	14
2. Tổ chức đào tạo nhân lực ngành GTVT.....	18
3. Hiện trạng quản lý nhà nước và cơ chế, chính sách phát triển nhân lực của ngành GTVT	20
4. Đánh giá chung về phát triển nguồn nhân lực trong thời gian qua	23
III. ĐÁNH GIÁ TỔNG QUAN NHỮNG ĐIỂM MẠNH, ĐIỂM YẾU, THÁCH THỨC VÀ CƠ HỘI VỚI PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC CỦA NGÀNH GTVT.....	25
1. Những điểm mạnh	25
2. Những điểm yếu	26
3. Cơ hội	26
4. Thách thức	26
Phần thứ hai: PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC GIAI ĐOẠN 2011-2020.....	28
I. NHỮNG NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NGÀNH GIAO THÔNG VẬN TẢI GIAI ĐOẠN 2011-2020	28
1. Những nhân tố bên ngoài	28
2. Những nhân tố trong nước	28
II. MỤC TIÊU VÀ QUAN ĐIỂM PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NGÀNH GIAO THÔNG VẬN TẢI GIAI ĐOẠN 2011-2020	28
1. Quan điểm phát triển nhân lực	28
2. Mục tiêu phát triển nhân lực	29
III. DỰ BÁO NHU CẦU NHÂN LỰC GTVT.....	29

1. Dự báo nguồn nhân lực ngành GTVT được xây dựng dựa trên các căn cứ cơ bản sau đây	29
2. Những yếu tố tác động đến nhu cầu nhân lực	30
3. Dự báo nhu cầu nhân lực.....	30
4. Mục tiêu chiến lược phát triển kinh tế - xã hội đến 2020	30
5. Mục tiêu chiến lược phát triển ngành GTVT đến 2020	31
6. Dự báo các chỉ tiêu kinh tế của ngành GTVT.....	33
7. Dự báo nhu cầu sử dụng nhân lực khu vực công ngành GTVT giai đoạn 2011-2020:	36
Phần thứ ba: NHỮNG GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC	46
I. GIẢI PHÁP VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NGÀNH GTVT	46
1. Định hướng chung.....	46
2. Mục tiêu cụ thể.....	46
2.1. Giai đoạn từ năm 2011 đến năm 2015	46
2.2. Giai đoạn từ năm 2016 đến năm 2020	46
3. Các giải pháp chủ yếu	46
3.1. Xây dựng, hoàn thiện quy hoạch mạng lưới cơ sở đào tạo của ngành GTVT.....	46
3.2. Chương trình nâng cao chất lượng đào tạo	49
3.3. Giữ và thu hút chuyên gia trình độ cao và nhân tài	50
3.4. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.....	51
3.5. Chương trình đẩy nhanh xã hội hóa đào tạo	52
3.6. Áp dụng các cơ chế hỗ trợ phát triển sự nghiệp đào tạo	52
3.7. Đẩy mạnh xây dựng nền nếp, kỷ cương trong dạy - học và sinh hoạt của học sinh, sinh viên	53
3.8. Thực hiện tốt hơn công bằng xã hội trong giáo dục - đào tạo	53
3.9. Đào tạo theo ngành, nghề trọng điểm	54
3.10. Hợp tác quốc tế về đào tạo nhân lực	56
II. CẢI TIẾN CƠ CHẾ CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO CÁC NGUỒN LỰC	58
1. Hoàn thiện cơ chế, chính sách, pháp luật, xây dựng quy hoạch mạng lưới và tuyên truyền, nâng cao nhận thức về đào tạo, phát triển nguồn nhân lực trong GTVT.....	58
2. Tập trung phát triển đào tạo nhân lực ngành GTVT, ưu tiên đào tạo các nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành và cán bộ ở cơ sở.....	59
3. Đầu tư, xây dựng và phát triển mạng lưới các cơ sở đào tạo về GTVT đến năm 2015 và định hướng đến năm 2020	60
4. Xây dựng, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý đào tạo lĩnh vực GTVT	60

5. Xây dựng và hoàn thiện chương trình, giáo trình	61
III. KIẾN NGHỊ	61
IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN QUY HOẠCH	62
1. Các cơ quan, đơn vị thực hiện.....	62
1.1. Cơ quan quản lý nhà nước.....	62
1.2. Các cơ sở đào tạo	62
1.3. Doanh nghiệp trực thuộc Bộ GTVT.....	63
2. Tiến độ thực hiện.....	63
Phần thứ tư: KẾT QUẢ DỰ KIẾN VÀ TÁC ĐỘNG CỦA QUY HOẠCH	64
I. KẾT QUẢ DỰ KIẾN.....	64
1. Hoàn thiện hệ thống chính sách pháp luật và quy hoạch mạng lưới các cơ sở đào tạo lĩnh vực GTVT	64
2. Đào tạo mới, đào tạo nâng cao và bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ngành GTVT	64
II. TÁC ĐỘNG CỦA QUY HOẠCH NGUỒN NHÂN LỰC.....	64
DANH MỤC CÁC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	66

MỞ ĐẦU

I. SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG QUY HOẠCH:

Giao thông vận tải là một ngành lớn bao gồm 5 chuyên ngành: đường bộ, đường sắt, đường thủy nội địa, hàng hải, hàng không. Lực lượng lao động của ngành hoạt động trên các lĩnh vực chủ yếu là xây dựng hạ tầng giao thông, vận tải xếp dỡ, công nghiệp cơ khí, QLNN, KH-CN, GD-ĐT và các hoạt động khác như in ấn, phát hành, báo chí, các dịch vụ về y tế các hoạt động của các đơn vị duy tu, quản lý công trình giao thông, các ban quản lý dự án, an toàn giao thông, phòng chống bão lụt... của Bộ GTVT và các sở GTVT địa phương.

Sự nghiệp CNH-HĐH đất nước thời kỳ tới là một cuộc cách mạng về KH-CN khoa học quản lý, để phát triển CNH-HĐH ngành GTVT, ngoài việc xác định đúng mục tiêu, có chính sách đúng đắn còn cần phải chuẩn bị đủ nguồn vốn, máy móc thiết bị hiện đại và một nguồn nhân lực dồi dào, trong đó NNL là yếu tố vô cùng quan trọng. Đó là đội ngũ cán bộ quản lý, cán bộ khoa học kỹ thuật, công nhân có trình độ cao, được đào tạo bài bản và tiếp cận nhanh những thành tựu khoa học công nghệ của thế giới.

Trong sự phát triển chung của toàn xã hội, ngành GTVT phải đối mặt với những thách thức để đứng vững trước sự cạnh tranh khốc liệt của thị trường nội địa và thị trường quốc tế, ngành GTVT phải nâng cao chất lượng quản lý, đặc biệt là chất lượng quản lý nhân lực của ngành đóng một vai trò rất quan trọng và ảnh hưởng rất lớn đến sự phát triển của ngành, đảm bảo cho việc thực hiện thành công những kế hoạch, những chiến lược trước mắt và lâu dài.

Chất lượng của đội ngũ nhân lực của ngành GTVT về tay nghề, kiến thức và kinh nghiệm có vai trò rất quan trọng, ảnh hưởng đến sự phát triển của ngành; vì vậy, ngành GTVT cần xác định được những yêu cầu về tay nghề, kiến thức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trong ngành.

Để giải quyết vấn đề nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển mạnh của ngành GTVT trong thời kỳ CNH-HĐH đất nước thì việc xây dựng “Quy hoạch phát triển nhân lực ngành GTVT giai đoạn 2011-2020” là hết sức cần thiết.

II. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU VÀ PHẠM VI CỦA QUY HOẠCH:

1. Mục đích:

Quy hoạch phát triển nhân lực ngành GTVT giai đoạn 2011 - 2020 (sau đây gọi tắt là Quy hoạch) là bước đầu tiên thực hiện chiến lược phát triển nhân lực quốc gia đến năm 2020 trong ngành GTVT; làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch 5 năm và hàng năm về phát triển nhân lực của ngành GTVT nói chung và của các cơ sở đào tạo của Bộ GTVT nói riêng. Đồng thời, trên cơ sở mục tiêu, nội

dung của các giải pháp thực hiện quy hoạch để triển khai xây dựng cơ chế, chính sách và tổ chức thực hiện phát triển nhân lực của toàn ngành.

2. Yêu cầu:

Quy hoạch là Quy hoạch mở và động, chịu tác động của điều kiện phát triển kinh tế xã hội toàn quốc và thế giới; Quy hoạch được cập nhật, bổ sung hàng năm phù hợp với từng thời kỳ phát triển. Quy hoạch tác động lên toàn bộ hệ thống quản lý nhà nước; cơ quan, doanh nghiệp có hoạt động trong lĩnh vực GTVT hoặc sử dụng cán bộ chuyên môn về GTVT; hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhân lực ngành GTVT. Đối tượng tác động là cán bộ, công chức, viên chức và người lao động công tác trong hệ thống cơ quan quản lý nhà nước, các đơn vị sự nghiệp và các doanh nghiệp trong bộ máy nhà nước từ Trung ương đến địa phương; các tổ chức nhà nước, tư nhân có hoạt động trong các lĩnh vực GTVT.

3. Phạm vi của Quy hoạch:

Quy hoạch đề cập đến toàn bộ nhân lực khu vực công của ngành GTVT. Số lượng lao động của Quy hoạch không bao gồm lực lượng lao động cá thể, hợp tác xã, nghiệp đoàn, lao động thuộc các lĩnh vực vận tải, xây lắp, công nghiệp cơ khí làm việc tại các ngành kinh tế khác mặc dù có sự ảnh hưởng và chi phối đến lực lượng này. Quy hoạch đề cập những nội dung về phát triển trí lực (bao gồm trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật, kỹ năng làm việc, quản lý), tình hình sử dụng nhân lực, trong đó đặt trọng tâm vào các nhóm đối tượng có vai trò quyết định và đột phá trong phát triển nhân lực và phát triển ngành (đội ngũ nhân lực chuyên môn kỹ thuật, công nhân kỹ thuật, nhân lực quản lý và doanh nhân).

III. NHỮNG CĂN CỨ CHỦ YẾU ĐỂ XÂY DỰNG QUY HOẠCH:

Quy hoạch được xây dựng trên cơ sở các quan điểm chỉ đạo của Đảng, bảo đảm phù hợp với các chính sách, pháp luật của Nhà nước về giáo dục đào tạo và mục tiêu phát triển ngành GTVT như: Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020; Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020; Chiến lược phát triển giáo dục; Chiến lược phát triển dạy nghề; Chiến lược phát triển GTVT đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030; Chiến lược phát triển GTVT đường sắt đến năm 2020, định hướng đến năm 2050 và Quy hoạch phát triển các chuyên ngành như đường bộ, đường sắt, đường thủy nội địa, hàng hải, hàng không.

IV. NỘI DUNG CỦA QUY HOẠCH:

MỞ ĐẦU

Phần thứ nhất:

HIỆN TRẠNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

Phần thứ hai:

PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC GIAI ĐOẠN 2011-2020

Phần thứ ba:

NHỮNG GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

Phần thứ tư:

KẾT QUẢ DỰ KIẾN VÀ TÁC ĐỘNG CỦA CÔNG TÁC QUY HOẠCH

www.LuatVietnam.vn

Phần thứ nhất HIỆN TRẠNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

I. HIỆN TRẠNG NHÂN LỰC:

1. Quy mô nhân lực:

Trong thời gian vừa qua, cùng với sự phát triển mạnh mẽ của ngành GTVT thì đội ngũ công chức, viên chức, người lao động trong ngành cũng nhanh chóng được củng cố và phát triển cả về số lượng và chất lượng.

Số lao động hoạt động trong lĩnh vực vận tải của toàn quốc phân theo ngành kinh tế tăng dần theo các năm thể hiện trong Bảng 1

Bảng 1. Tổng số lao động trong các doanh nghiệp vận tải phân theo ngành kinh tế

Năm	Vận tải bộ	Vận tải thủy	Vận tải hàng không	Vận tải sắt	Hàng hải	Phụ trợ Vận tải	Tổng số
2005 (1000 người)	155.644	44.961	9.318	21.055	14.191	99.054	344.223
Cơ cấu (%)	45%	13%	3%	6%	4%	29%	100%
2006 (1000 người)	169.106	49.959	9.347	20.948	13.797	101.729	364.886
Cơ cấu (%)	46%	14%	3%	6%	4%	28%	100%
2007 (1000 người)	184.236	55.361	9.415	20.661	13.466	114.750	397.889
Cơ cấu (%)	46%	14%	2%	5%	3%	29%	100%
2008 (1000 người)	211.519	47.987	12.675	20.530	13.313	113.492	419.516
Cơ cấu (%)	50%	11%	3%	5%	3%	27%	100%
2009 (1000 người)	230.700	49.130	13.807	20.295	15.519	121.753	451.204
Cơ cấu (%)	51%	11,5%	3%	4%	3,5%	27%	100%

Phân theo ngành kinh tế, đến năm 2010 số lao động lĩnh vực vận tải trong các doanh nghiệp toàn quốc có 451.204 người, trong đó:

- Vận tải đường bộ có 230.700 người, chiếm 51,1%;
- Vận tải đường thủy nội địa có 49.130 người chiếm 10,9%;
- Vận tải hàng không có 13.807 người, chiếm 3,1%;

- Vận tải đường sắt có 20.295 người chiếm 4,5%;
- Vận tải hàng hải có 15.519 người chiếm 3,4%;
- Khối phụ trợ vận tải 121.753 người chiếm 27%.

Theo kết quả điều tra phục vụ công tác Quy hoạch nhân lực ngành GTVT giai đoạn 2011-2020 thì năm 2010 lao động trong khu vực công của ngành GTVT ước có 481.939 công chức, viên chức, người lao động (chỉ tính số lao động thường xuyên do ngành GTVT quản lý trực tiếp, không kể số lao động không thường xuyên như lao động huy động ngắn hạn, không thường xuyên trong công tác phòng chống bão lụt, vận chuyển đất đá, cát sỏi ..., số lao động cá thể, hợp tác xã, nghiệp đoàn, lao động thuộc các lĩnh vực vận tải, xây lắp, công nghiệp cơ khí làm việc tại các ngành kinh tế khác) đang làm việc trong các đơn vị hành chính sự nghiệp, doanh nghiệp chia theo cấp quản lý và lĩnh vực như sau:

1.1. Khối Trung ương quản lý:

Khoảng 282.493 người chiếm 58,4% toàn ngành, chia theo các lĩnh vực:

- Lĩnh vực Vận tải xếp dỡ: 127.863 người, chiếm 45,3 %;
- Lĩnh vực Cơ khí công nghiệp: 46.737 người chiếm 16,5%;
- Lĩnh vực Xây dựng hạ tầng: 65.900 người chiếm 23,3%;
- Lĩnh vực Quản lý nhà nước: 14.029 người chiếm 4,9%;
- Lĩnh vực Khoa học và Đào tạo: 3.817 người chiếm: 1,4%;
- Lĩnh vực khác: 30.124 người chiếm 10,7%.

1.2. Khối địa phương quản lý:

Ước khoảng 199.446 người chiếm 41,6% toàn ngành.

Bảng 2. Cơ cấu đào tạo đội ngũ nhân lực ngành GTVT năm 2010
(Không kể lao động không thường xuyên)

TT	Trình độ đào tạo	Trung ương		Địa phương		Toàn ngành	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
I	Lao động phổ thông, ngắn hạn, không bằng	19.101	6,7	29.667	15	48.768	10
II	Đào tạo nghề						
	Công nhân kỹ thuật các trình độ nghề	190.105	67,4	121.142	60,6	311.247	64,6
III	Đào tạo chuyên nghiệp						
	Trung cấp, cao đẳng, đại học, trên đại học	73.286	25,9	48.638	24,24	121.924	25,4
	Tổng Cộng	282.493	100	199.446	100	481.939	100

Do đặc điểm lao động của ngành, ngoài số lao động thường xuyên, hàng năm các đơn vị sử dụng số lượng lớn lao động không nghề theo dạng hợp đồng công việc, thời hạn ngắn. Số lao động này thực hiện công việc giản đơn: vận chuyển, bốc xếp vật liệu tại công trường, dọn vệ sinh công xưởng, tham gia xây dựng đường giao thông nông thôn, công tác phòng chống bão lụt...Số lao động này được huy động từ lượng lao động chưa qua đào tạo trong toàn quốc.

Bảng 3. Tổng số và cơ cấu đội ngũ nhân lực ngành GTVT năm 2010

(Kể cả lao động không thường xuyên)

TT	Trình độ	Trung ương		Địa phương		Toàn ngành	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
I	Tổng số lao động	376.692	100	260.247	100	636.939	100
II	Lao động chưa qua đào tạo	113.301	30,0	90.467	34,7	203.768	32
1	Lao động không thường xuyên chưa qua đào tạo, không nghề	94.200	25,01	60.800	23,36	155.000	24,3
2	Lao động phổ thông, ngắn hạn, không bằng	19.101	5,07	29.667	11,4	48.768	7,7
III	Lao động qua đào tạo	263.391	70,0	169.780	65,24	433.171	68,0
1	Đào tạo nghề	190.105	50,467	121.142	46,55	311.247	48,9
2	Đào tạo chuyên nghiệp	73.286	19,455	48.638	18,68	121.924	19,1

2. Phân tích, đánh giá chất lượng nhân lực và tình hình sử dụng nhân lực:

2.1. Phân tích, đánh giá trình độ chuyên môn - kỹ thuật và kỹ năng của nhân lực:

a) Hiện trạng lao động ngành GTVT theo đào tạo chuyên môn, kỹ thuật:

Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động ngành GTVT về cơ bản đã đáp ứng yêu cầu công tác quản lý, tuy nhiên cần được tiếp tục bồi dưỡng để nâng cao trình độ, kỹ năng làm việc nhằm đáp ứng yêu cầu nghiên cứu, ứng dụng khoa học công nghệ phục vụ công tác quản lý nhà nước trong giai đoạn mới.

Số lượng và cơ cấu nhân lực:

- Sử dụng lao động trình độ thấp, chưa qua đào tạo: 203.768 người, chiếm 32%;

- Lao động qua đào tạo: 433.171 người, chiếm 68%, trong đó:

+ Đào tạo nghề: công nhân kỹ thuật các trình độ: 311.247 người, chiếm 48,9%;

+ Đào tạo chuyên nghiệp: gồm trung cấp, cao đẳng, đại học và trên đại học: 121.924 người, chiếm 19,1%.

- Về CNKT và các nhóm ngành nghề chính toàn ngành có 76.843 người, trong đó: Xây dựng cơ bản là 19.979 người; Cơ khí công nghiệp là 18.920 người; Vận tải, xếp dỡ 30.737 là người; Khoa học, giáo dục là 6.700 và lĩnh vực khác là 14.800 người;

- Về cán bộ chuyên môn nghiệp vụ, cán bộ kỹ thuật và chuyên gia có trình độ trung cấp, toàn ngành có 24.547 người, trong đó: Xây dựng hạ tầng là 3.610 người; Cơ khí công nghiệp là 3.560 người; Vận tải, xếp dỡ là 5.554 người; Khoa học, giáo dục và QLNN là 2.350 người và lĩnh vực khác là 9.473 người;

- Về trình độ cao đẳng: toàn ngành có 14.527 người, Xây dựng hạ tầng: 2.594 người; Cơ khí công nghiệp 2.374 người; Vận tải, xếp dỡ: 3.555 người; Khoa học, giáo dục: 1.934 người; Quản lý nhà nước: 1.305 người và lĩnh vực khác là 1.646 người.

- Về nhân lực có trình độ đại học, trên đại học: toàn ngành có 23.238 người, trong đó: Xây dựng hạ tầng là 6.790 người; Cơ khí công nghiệp là 4.490 người; Vận tải, xếp dỡ là 5.790 người; Khoa học, giáo dục là 4.568 người; Quản lý nhà nước là 1.256 người và lĩnh vực khác là 344 người.

- Tỷ lệ công nhân giỏi và đầu đàn còn thấp: bậc 5 và 6 chỉ chiếm 27%; bậc 7 chiếm 5,2%. Tỷ lệ chung cả nước, công nhân bậc cao (bậc 4 trở lên) chỉ chiếm 56,45%.

Trong thời gian qua, lực lượng cán bộ, công chức, viên chức, người lao động khối địa phương đã có nhiều đóng góp cho sự phát triển mạnh mẽ của ngành GTVT. Hiện tại khối địa phương hiện có khoảng 260.247 cán bộ, công chức, viên chức, người lao động, trong đó số có trình độ trên đại học, đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp là 48.638 người chiếm 18,68%, trình độ CNKT (bao gồm trung cấp nghề và cao đẳng nghề và sơ cấp nghề) là 121.142 chiếm 46,55%, lao động chưa qua đào tạo là 90.467 người chiếm 34,7%.

b) Nhận xét chung về lao động ngành GTVT:

- Về năng lực quản lý, hầu hết các cán bộ quản lý lớn tuổi của ngành được đào tạo cơ bản về chuyên môn, có bề dày kinh nghiệm, nhưng còn hạn chế tiếp thu phương pháp quản lý mới cũng như ứng dụng công nghệ mới. Đối với thế hệ cán bộ trẻ của ngành, đa số được đào tạo cơ bản về chuyên môn, nghiệp vụ, năng động, sáng tạo, nắm bắt nhanh những phương thức quản lý mới; nhưng chưa có nhiều kinh nghiệm quản lý cũng như nắm bắt tình hình thực tế của ngành.

- Tình trạng quá tải trong công việc khiến cho các cán bộ quản lý nhiều khi sa vào giải quyết các công việc sự vụ, chưa dành nhiều thời gian cho các hoạt động mang tính chiến lược cũng như các hoạt động nghiên cứu thực tiễn. Việc

thiếu các kỹ năng quản lý cơ bản vào các nhà quản lý ảnh hưởng tới chất lượng của các quyết định mà nhà quản lý đưa ra.

- Đối với các cán bộ chuyên môn của ngành được làm việc với các vấn đề mang tính kỹ thuật và thực hiện các chức năng quản lý nhà nước với họ còn mới mẻ và gặp nhiều khó khăn. Tinh thần, thái độ phục vụ, ý thức trách nhiệm và kỹ năng giao tiếp của một bộ phận cán bộ công chức chưa chuyên nghiệp nên phần nào ảnh hưởng đến chất lượng phục vụ. Cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức còn chưa được phù hợp: số cán bộ, công chức được đào tạo về kỹ thuật nhiều hơn số cán bộ công chức được đào tạo về nghiệp vụ quản lý; tỷ lệ cán bộ trẻ còn thấp.

- Số cán bộ có trình độ cao chưa nhiều, cán bộ có kinh nghiệm công tác ngày một giảm, nhiều lĩnh vực có nguy cơ thiếu cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ chuyên môn có trình độ và kinh nghiệm công tác; số cán bộ chuyên gia, cán bộ giỏi được đào tạo cơ bản đến tuổi nghỉ hưu, hoặc sắp nghỉ hưu cần lực lượng thay thế; trong khi đó, đội ngũ cán bộ kế cận và thay thế chưa được chuẩn bị.

- Có sự mất cân đối về trình độ đào tạo của cán bộ GTVT giữa các vùng, miền; trong đó, vùng đồng bằng, đô thị có tỷ lệ cán bộ được đào tạo đại học và sau đại học lớn hơn nhiều so với vùng miền núi, nông thôn, vùng khó khăn, đặc biệt khó khăn như là vùng Tây Bắc, Tây Nguyên, đồng bằng sông Cửu Long.

- Trong thực tế, trình độ của nhiều cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong ngành GTVT chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý phát triển kinh tế ngành, tỷ lệ cán bộ có trình độ tiến sĩ còn thấp, số cán bộ có trình độ thạc sĩ đa số còn trẻ, kinh nghiệm nghề nghiệp chưa nhiều, chưa kể với cơ chế đào tạo như hiện nay cho phép cả những người tốt nghiệp đại học hệ mở, hệ tại chức được tiếp tục đào tạo thạc sĩ đã làm cho chất lượng một số thạc sĩ được đào tạo ra còn nhiều hạn chế, số thạc sĩ được đào tạo nước ngoài về thường không muốn làm việc trong các cơ quan nhà nước. Số có trình độ cao và có kinh nghiệm đa số thuộc diện lớn tuổi và thường là tham gia công tác quản lý. Số cán bộ, công chức sử dụng thành thạo ngoại ngữ trong giao tiếp, trong tham gia các hội nghị, hội thảo và đàm phán quốc tế còn rất hạn chế; trong khi sự phát triển của ngành GTVT lại diễn ra trong điều kiện cạnh tranh quốc tế gay gắt, các rào cản thương mại được che đậy bằng các yêu cầu tuân thủ đã tạo thêm áp lực lớn cho ngành, đòi hỏi các cán bộ quản lý ngành ngày càng phải năng động, linh hoạt có đủ trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, các kiến thức mọi mặt để có thể hợp tác và hội nhập kinh tế khu vực và quốc tế.

- Ngoài ra, chính sách trả lương và cơ chế hiện tại đã không thu hút được các cán bộ có trình độ và năng lực, nhạy bén với cơ chế thị trường vào làm việc cho các cơ quan quản lý và sự nghiệp của ngành, dẫn đến khoảng cách giữa yêu cầu phát triển ngành và trình độ của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong ngành ngày càng khó rút ngắn lại.

2.2. Phân tích, đánh giá những yếu tố kỹ năng mềm của nhân lực ngành GTVT:

- Ngành GTVT hiện vẫn còn khan hiếm lao động thành thạo chuyên môn và các kỹ năng mềm để thực hiện các công việc như kỹ năng giao tiếp bằng tiếng Anh, kỹ năng làm việc theo nhóm. Số cử nhân, kỹ sư ngành GTVT mới ra trường đạt yêu cầu về trình độ giao tiếp ngoại ngữ tại doanh nghiệp thuộc ngành GTVT còn ít và còn đang rất thiếu, đặc biệt là làm việc cho các công ty nước ngoài, các tổ chức quốc tế tại Việt Nam. Số chuyên gia giỏi đầu ngành vẫn chưa nhiều. Năng suất lao động trong lĩnh vực GTVT còn thấp so với các nước trong khu vực. Những hạn chế trong nguồn nhân lực ngành GTVT không chỉ ở công tác đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực có kỹ năng chuyên môn cao mà còn có vấn đề ở khâu đào tạo kỹ năng mềm cho người lao động gây ra những khó khăn trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay.

- Công cuộc thực hiện công nghiệp hóa hiện đại hóa ngành GTVT đặt ra cho đội ngũ lao động giao thông nhiệm vụ và những thách thức cực kỳ to lớn. Quá trình hội nhập kinh tế ở khu vực đòi hỏi đội ngũ lao động phải mạnh về thể lực, tinh thông về chuyên môn kỹ thuật, chấp nhận cạnh tranh. Hiện nay, vẫn còn một lượng không nhỏ người lao động ngành GTVT còn thiếu việc làm, thu nhập thấp.

- Chất lượng lao động: ý thức, tác phong công nghiệp, thể lực và trình độ chuyên môn kỹ thuật còn chưa đáp ứng được đòi hỏi của các đơn vị sử dụng lao động. Các điểm hạn chế của nguồn lao động ngành GTVT là:

- + Ngoại ngữ, kiến thức pháp luật;
- + Cân đối giữa lý thuyết và thực hành;
- + Thể lực;
- + Tính cộng đồng (tinh thần hợp tác, phối hợp, hỗ trợ làm việc đồng đội).

- Các nghiên cứu cũng chỉ ra các kỹ năng còn yếu, thiếu cần bổ sung đối với lao động ngành GTVT đó là các kỹ năng:

- + Giao dịch và đánh giá;
- + Các vấn đề áp dụng;
- + Tiếp cận về thị trường;
- + Kỹ năng thích ứng với mọi người;
- + Lãnh đạo;
- + Quản lý thời gian;
- + Giao tiếp;
- + Hợp tác nhóm và xây dựng nhóm;
- + Đàm phán.

II. HIỆN TRẠNG ĐÀO TẠO NHÂN LỰC:

1. Hệ thống đào tạo nhân lực ngành GTVT:

1.1. Đánh giá chung hệ thống trường đào tạo ngành GTVT:

a) Đặc điểm:

Công tác đào tạo nguồn nhân lực của ngành GTVT có đặc điểm sau:

- Đào tạo nhiều ngành nghề đặc thù với số lượng lớn;
- Nhu cầu đào tạo phân bố khắp các vùng, miền trong cả nước;
- Số trường nhiều, đa dạng theo chuyên ngành kinh tế kỹ thuật;
- Đào tạo theo tiêu chuẩn quốc tế.

b) Hệ thống trường thuộc Bộ GTVT:

Hệ đào tạo ngành GTVT được phát triển rất sớm từ một trường Cao đẳng Giao thông công chính (thành lập năm 1945), trở thành một hệ thống đào tạo khá lớn với tổng số 25 trường, trong đó: 04 trường đại học, học viện; 04 trường cao đẳng; 03 trường trung cấp; 07 trường cao đẳng nghề; 06 trường trung cấp nghề và 01 trường Cán bộ quản lý GTVT. Đến nay, năng lực đào tạo của hệ thống các trường thuộc Bộ GTVT hàng năm khoảng 52.000 người, về cơ bản có thể đáp ứng được yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và công nhân kỹ thuật trong ngành GTVT và xã hội.

c) Hệ thống trường thuộc Bộ GTVT phân theo ngành, lĩnh vực sản xuất và lãnh thổ:

- Phân loại theo ngành, lĩnh vực sản xuất
 - Đa ngành GTVT (đường bộ, đường sắt, hàng hải, đường thủy): 5 trường (2 ĐH, 53CĐ);
 - Chuyên ngành đường bộ: 4 trường (2 TCCN, 2 TCN);
 - Chuyên ngành hàng hải: 3 trường (1 ĐH, 1 CĐ, 1 CĐN);
 - Chuyên ngành hàng không: 1 trường (ĐH);
 - Chuyên ngành đường sắt: 1 trường (CĐN);
 - Chuyên ngành đường thủy: 4 trường (02 CĐN, 01 TCCN, 01 TCN);
 - Lĩnh vực công trình GT: 5 trường (03 CĐN, 02 TCN);
 - Lĩnh vực cơ khí GT: 1 trường (TCN);
 - Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ: 1 trường (CBQL GTVT).
- Phân bố trên các vùng lãnh thổ

KHU VỰC	CÁC TRƯỜNG KHỎI TW				
	Tổng số	Trong đó			
		Đại học & CBQL	Cao đẳng	TCCN	Day nghề
Vùng núi phía Bắc	5	1	1		3
Đồng bằng sông Hồng	10	2	0	2	6
<i>Trong đó: Hà Nội</i>	<i>10</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>6</i>
Bắc Trung Bộ	1		1		
Nam Trung Bộ	2		1		1
Vùng Tây Nguyên					
Đông Nam Bộ	6	2	1		3
<i>Trong đó: TP Hồ Chí Minh</i>	<i>6</i>	<i>2</i>	<i>1</i>		<i>3</i>
Đồng bằng sông Cửu Long	1			1	
Cộng	25	5	4	3	13

- Phân bố cơ sở đào tạo ngành GTVT trong phạm vi cả nước cho thấy các trường đào tạo thuộc Bộ GTVT phân bố chưa hợp lý, các trường tập trung nhiều ở đồng bằng sông Hồng; tuy nhiên, vùng Tây Nguyên chưa có các trường thuộc Bộ, vùng đồng bằng sông Cửu Long mới chỉ có một trường trung cấp, vùng Bắc Trung bộ có một trường cao đẳng.

- Căn cứ nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, CNKT đòi hỏi ngành GTVT phải nghiên cứu tổ chức các cơ sở đào tạo đáp ứng nhu cầu CNH-HĐH đất nước giai đoạn 2011 - 2020 phù hợp với các quy hoạch phát triển mạng lưới trường đại học, cao đẳng và dạy nghề giai đoạn 2011 - 2020 của cả nước.

d) Công tác quản lý trường:

- Bộ GTVT lập kế hoạch đào tạo hàng năm cho toàn bộ hệ thống cơ sở đào tạo toàn ngành và quản lý chất lượng đào tạo đối với tất cả các trường. Bộ GTVT quản lý trực tiếp một số trường lớn, đào tạo đa ngành, đó là: Trường Đại học Hàng hải, Trường Đại học GTVT thành phố Hồ Chí Minh, Trường Đại học Công nghệ GTVT; Học viện Hàng không Việt Nam; Trường Cán bộ quản lý GTVT; 3 trường Cao đẳng GTVT; 3 trường Cao đẳng nghề.

- Về mặt sở hữu: các trường đều là công lập. Tuy nhiên, thực hiện Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 của Chính phủ quy định về quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập, hiện nay, 05 trường thuộc Tổng công ty đã tự chủ hoàn toàn về tài chính, 20 trường trực thuộc Bộ và các Cục đã được Bộ GTVT giao quyền tự chủ về tài chính giai đoạn 2010 - 2012.

- Song song với chương trình đào tạo đại học, giáo dục nghề nghiệp, Bộ GTVT còn có chương trình đào tạo sau đại học và chương trình bổ túc chuyên ngành cho CBCNV trong ngành. Các cơ sở đào tạo sau đại học là các Viện, trường như: Viện Khoa học và Công nghệ GTVT, Trường Đại học Hàng hải, Trường Đại học GTVT thành phố Hồ Chí Minh. Nhằm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý chuyên ngành xây dựng giao thông. Trường Cán bộ quản lý GTVT có nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Bộ được cấp kinh phí đào tạo theo kế hoạch hàng năm của Nhà nước giao. Bộ GTVT đã thành lập Ban chỉ đạo công tác đào tạo theo nhu cầu xã hội gồm tập thể các nhà khoa học và chuyên gia quản lý kinh tế, quản lý nhà nước do 01 Thứ trưởng phụ trách lĩnh vực làm Trưởng ban. Ban này có nhiệm vụ xây dựng phương án và nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ doanh nghiệp, cán bộ nghiệp vụ và cán bộ quản lý nhà nước. Hàng năm lập kế hoạch đào tạo và quản lý chất lượng đào tạo đối với tất cả các trường.

d) Số lượng ngành nghề đào tạo ở các trường:

Các ngành nghề đào tạo theo các hệ, các cấp ở các trường gồm:

- Hệ đào tạo sau đại học có: 8 ngành;
- Hệ đại học có: 40 ngành;
- Hệ cao đẳng: 46 ngành;
- Hệ trung cấp: 64 ngành;
- Hệ dạy nghề: 69 nghề.

e) Đánh giá hệ thống trường đào tạo của ngành GTVT:

- Mạng lưới các trường trong ngành GTVT đã được sắp xếp hợp lý hơn, phù hợp với nhu cầu của xã hội và hầu hết được chuyển về trung tâm văn hoá, đô thị, cơ sở vật chất từng bước được đầu tư nâng cấp, một số trường đã có tầm vóc tiêu chuẩn quốc gia, tham gia đào tạo gần đủ các chuyên ngành GTVT. Các trường đã tiến hành hàng loạt biện pháp phối hợp quản lý, nâng cao chất lượng đào tạo.

- Mục tiêu, chương trình và cấp bậc đào tạo được chỉnh lý lại, theo hướng giảm thời gian đào tạo lý thuyết, tăng thời gian thực hành và đưa tiến bộ khoa học kỹ thuật vào nội dung chương trình giảng dạy.

- Đối với hệ giáo dục đại học, chương trình đào tạo đổi mới theo hướng tăng khả năng ngoại ngữ gắn với ngành nghề và đào tạo theo tín chỉ, học phần, chương trình đào tạo đại học được cập nhật thường xuyên góp phần đổi mới chất lượng đào tạo đại học trong thời gian qua. Đối với hệ giáo dục chuyên nghiệp, đã đổi mới chương trình, một số ngành không đào tạo trung học nữa như lao động tiền lương, các ngành công trình, cơ khí dần chuyển lên đào tạo cao đẳng...

- Đối với hệ đào tạo bồi dưỡng cán bộ quản lý, đã điều chỉnh nhiều lần chương trình đào tạo cho tiếp cận sát với thực tế của ngành.

- Với hệ dạy nghề các chương trình đào tạo được thực hiện theo chương trình khung của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, các trường tổ chức biên soạn giáo trình để phục vụ giảng dạy.

- Công tác đào tạo sau đại học và đào tạo lại cán bộ đã củng cố lại các cơ sở đào tạo nghiên cứu sinh trong nước, mở rộng thêm hình thức đào tạo cao học ở các trường Đại học, công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ quản lý đạt nhiều kết quả. Hợp tác quốc tế trong công tác đào tạo có thêm nhiều hình thức như tập huấn chuyên đề, hội thảo, tham quan, thông qua trợ giúp tài chính của các tổ chức quốc tế và Ngân sách Nhà nước theo Đề án 165 và Đề án 322. Hàng năm, nhiều lượt cán bộ trong ngành GTVT được đi học tập, thực tập, tập huấn ở nước ngoài để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

- Tuy vậy, công tác đào tạo hiện nay đặt ra nhiều thách thức. Nhu cầu đội ngũ cán bộ KHKT, cán bộ quản lý có trình độ đáp ứng yêu cầu đổi mới công nghệ, đổi mới cơ chế quản lý ngày càng tăng. Trong khi đó đội ngũ cán bộ kỹ thuật, công nhân kỹ thuật và cán bộ quản lý hiện được đào tạo vẫn chưa theo kịp với công nghệ hiện đại, phương pháp quản lý tiên tiến. Thiếu nhiều chuyên gia đầu ngành, đội ngũ cán bộ kỹ thuật và quản lý. Nhìn về số lượng, số cán bộ KHKT được đào tạo vừa qua không phải là ít, có ngành đã bão hoà, song vẫn thiếu cán bộ kỹ thuật, cán bộ quản lý đầu đàn và công nhân có tay nghề cao, đặc biệt ở vùng cao, vùng sâu.

1.2. Hệ thống đào tạo các bộ, ngành liên quan đến ngành GTVT:

a) Hệ thống trường thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo:

Phân bố theo vùng miền toàn quốc:

- Vùng đồng bằng sông Hồng, gồm 10 tỉnh/thành phố, có số cơ sở giáo dục đại học cao nhất, 143 trường (chiếm 34,71% so với tổng số trường), bình quân 1 tỉnh/thành phố có 14,2 trường đại học, cao đẳng, cao gấp hơn 2 lần so với mức bình quân chung cả nước. Tổng số dân toàn vùng là 18.443.563 người, bình quân 128.976 dân có 01 trường đại học hoặc cao đẳng, thấp nhất so với các vùng còn lại;

- Vùng đồng bằng sông Cửu Long, gồm 13 tỉnh/thành phố, có 38 cơ sở giáo dục đại học (chiếm 9,22% so với tổng số trường), bình quân 1 tỉnh/thành phố có 2,9 trường đại học hoặc cao đẳng, chưa bằng ½ mức bình quân chung cả nước. Tổng số dân toàn vùng là 17.178.871 người, bình quân 452.076 dân có 01 trường đại học hoặc cao đẳng, cao gấp hơn 2 lần so với mức bình quân cả nước và cao gấp 3,5 lần so với vùng đồng bằng sông Hồng.

Đào tạo ngành nghề GTVT: tổng số đào tạo hàng năm liên quan đến GTVT: 256.000 người, cụ thể:

- Hệ trung cấp chuyên nghiệp: 273 trường; đào tạo hàng năm 625.000 người trong đó liên quan đến hoạt động GTVT khoảng 60.000 người, chiếm tỷ lệ 10%;

- Hệ cao đẳng: 223 trường; đào tạo hàng năm 500.000 người, trong đó liên quan đến hoạt động GTVT khoảng 40.000 người, chiếm tỷ lệ 8%;

- Hệ đại học: 146 trường; đào tạo hàng năm 1.500.000 người trong đó liên quan đến hoạt động GTVT khoảng 200.000 người, chiếm tỷ lệ 13%.

b) Hệ thống trường đào tạo nghề thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các Bộ, ngành khác:

Các cơ sở khác có dạy nghề phân bố theo vùng miền toàn quốc (bao gồm đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp và các cơ sở khác) thì mạng lưới trường dạy nghề cả nước lên đến 2.384 trường, trong đó trường công lập chiếm 58,39% và được phân bố theo vùng lãnh thổ như sau: vùng núi phía Bắc có 156 trường, đồng bằng sông Hồng có 659 trường, Bắc Trung bộ có 252 trường, Nam Trung bộ có 232 trường, Tây Nguyên có 108 trường, Đông Nam bộ có 444 trường, đồng bằng sông Cửu Long có 333 trường.

Mạng lưới trường dạy nghề tư thực và dạy nghề của doanh nghiệp cũng được phát triển nhanh, góp phần xã hội hoá dạy nghề. Các cơ sở dạy nghề của doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh dịch vụ và các cơ sở giáo dục khác có dạy nghề cũng tăng nhanh, đến năm 2009 có khoảng hơn 939 cơ sở dạy nghề.

2. Tổ chức đào tạo nhân lực ngành GTVT:

2.1. Tổ chức đào tạo nhân lực theo cấp trình độ:

a) Công nhân kỹ thuật các cấp trình độ:

- Kết hợp chặt chẽ với việc đào tạo kiến thức và kỹ năng cơ bản với đào tạo kỹ năng nghề nghiệp. Huy động các chuyên gia làm việc tại các cơ sở sản xuất, kinh doanh tham gia xây dựng chương trình, nội dung, giảng dạy và đánh giá kết quả đào tạo;

- Tổ chức xây dựng 33 bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề ngành GTVT, tham gia xây dựng 17 bộ chương trình khung đào tạo nghề, ban hành nhiều chương trình đào tạo chuyên ngành GTVT; đổi mới và chuẩn hoá nội dung, chương trình đào tạo theo hướng mềm dẻo, nâng cao kỹ năng thực hành, năng lực tự tạo việc làm, năng lực thích ứng với sự biến đổi nhanh chóng của công nghệ và thực tế sản xuất kinh doanh, kết hợp chặt chẽ với việc làm trong xã hội, liên thông với các trình độ đào tạo khác;

- Xây dựng nội dung, chương trình đào tạo nghề trình độ sơ cấp, chương trình ngắn hạn theo hướng tiếp cận với trình độ tiên tiến trong khu vực và trên thế giới, ưu tiên lĩnh vực KH-CN.

b) Trung cấp chuyên nghiệp:

- Xây dựng ban hành danh mục ngành nghề đào tạo, đổi mới và chuẩn hoá nội dung, chương trình đào tạo theo hướng mềm dẻo, nâng cao kỹ năng thực hành, năng lực tự tạo việc làm, năng lực thích ứng với sự biến đổi nhanh chóng

của công nghệ và thực tế sản xuất kinh doanh, kết hợp chặt chẽ với nhu cầu xã hội, liên thông với các các trình độ đào tạo khác;

- Kết hợp chặt chẽ với việc đào tạo về kiến thức và kỹ năng cơ bản với đào tạo kỹ năng nghề nghiệp. Huy động các chuyên gia làm việc tại các cơ sở sản xuất, kinh doanh tham gia xây dựng chương trình, nội dung, tham gia giảng dạy và đánh giá kết quả đào tạo.

c) Cao đẳng, đại học và sau đại học:

- Công khai cam kết chất lượng giáo dục và chất lượng giáo dục thực tế, trong đó ban hành chuẩn đầu ra tốt nghiệp của các trường đại học, cao đẳng thuộc Bộ GTVT;

- Công khai các điều kiện đảm bảo chất lượng giáo dục, trong đó các thông tin về đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giảng dạy và nhân viên; cơ sở vật chất;

- Công khai thu chi tài chính, trong đó có công khai các khoản thu từ người học như học phí, lệ phí tuyển sinh, các nguồn thu của Nhà trường; thu nhập bình quân của cán bộ, giảng viên;

- Tiến hành đổi mới mạnh mẽ chương trình đào tạo theo hướng đa dạng hoá, chuẩn hoá, hiện đại hoá, tạo điều kiện để nhanh chóng tiếp thu có chọn lọc những chương trình đào tạo của các nước phát triển về KH-CN, phù hợp với yêu cầu của đất nước, phục vụ thiết thực cho sự phát triển KH-CN ngành GTVT. Các trường đại học, các ngành nghề đào tạo thuộc các lĩnh vực mũi nhọn của KH-CN phải đi đầu trong việc đổi mới mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo và phương pháp giáo dục. Đảm bảo trong chương trình đào tạo thường xuyên được cập nhật, có đủ giáo trình, tài liệu tham khảo. Theo nhu cầu, các trường đào tạo có thể tổ chức giảng dạy trực tiếp bằng tiếng nước ngoài cho một số chuyên môn đào tạo. Đảm bảo sau quá trình đào tạo, giáo dục sử dụng tốt máy tính để thu thập và xử lý thông tin, ngoại ngữ để làm việc và giao tiếp, nâng cao năng lực hội nhập quốc tế.

- Các trường đã thiết lập được quan hệ quốc tế trong GD-ĐT chuyên ngành, nhờ đó đã tiếp cận và ứng dụng các phương pháp và phương tiện giảng dạy hiện đại, theo kịp sự phát triển khoa học công nghệ thực tiễn.

2.2. Tổ chức đào tạo nhân lực theo các nhóm ngành nghề chính:

a) Các nhóm ngành nghề của công nhân kỹ thuật:

- Xây dựng cơ bản;
- Vận tải xếp dỡ;
- Cơ khí, công nghiệp.

b) Cán bộ chuyên môn nghiệp vụ, cán bộ kỹ thuật và chuyên gia:

Tổ chức đào tạo hoặc phối hợp với các học viện, các trường tổ chức các khóa đào tạo lý luận chính trị, bồi dưỡng kiến thức về quản lý nhà nước, kỹ năng chuyên ngành GTVT, ngoại ngữ.

c) Cán bộ lãnh đạo, quản lý:

Tổ chức đào tạo hoặc phối hợp với các học viện, các trường tổ chức các khóa bồi dưỡng kiến thức về quản lý nhà nước, kỹ năng lãnh đạo, ngoại ngữ, tin học và hội nhập quốc tế WTO.

2.3. Hình thức tổ chức đào tạo:

Nguồn lao động ngành GTVT bao gồm hai mảng chính là công nhân kỹ thuật và cán bộ quản lý, cán bộ chuyên môn nghiệp vụ, cán bộ kỹ thuật, chuyên gia (hay lao động trực tiếp và lao động gián tiếp):

- Đối với công nhân kỹ thuật hình thức đào tạo tại nơi làm việc, tổ chức các lớp cạnh doanh nghiệp hay thông qua các trường chính quy...

- Còn cán bộ chuyên môn có thể tiến hành dưới nhiều hình thức như đào tạo chính quy dài hạn, đào tạo tại chức dài hạn, đào tạo từ xa...

- Theo nơi đào tạo:

+ Đào tạo nội bộ: trong ngành, trong doanh nghiệp;

+ Đào tạo tại các cơ sở đào tạo khác ở trong nước: các cơ sở đào tạo trong và ngoài ngành GTVT;

+ Đào tạo ở nước ngoài.

- Theo phương thức đào tạo:

+ Tại chức, tại chỗ vừa học vừa làm;

+ Tập trung ngắn hạn;

+ Tập trung dài hạn;

+ Đào tạo từ xa.

3. Hiện trạng quản lý nhà nước và cơ chế, chính sách phát triển nhân lực của ngành GTVT:

Tốc độ tăng trưởng kinh tế nói chung và ngành GTVT nói riêng làm cho lưu lượng vận tải tăng nhanh trong thập kỷ vừa qua, cao hơn so với tốc độ tăng trưởng kinh tế (trung bình 7,5% giai đoạn 2000 - 2008). Theo dự báo nền kinh tế thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng có thể tăng gấp ba lần vào năm 2030. Tốc độ tăng trưởng kinh tế nhanh kéo theo nhu cầu vận tải gia tăng. Vận tải hàng hóa và hàng khách liên tỉnh sẽ tăng gấp 2,8 - 3,0 lần so với hiện nay.

Các chính sách phát triển nhân lực ngành GTVT hiện nay: các giải pháp cải cách chính sách trong quản lý, trong tổ chức sản xuất, kinh doanh đều tác động rất lớn đến nhu cầu nhân lực của ngành GTVT.

3.1. Chính sách phát triển nguồn nhân lực:

- Mở rộng các hình thức đào tạo, đào tạo lại; xã hội hoá công tác đào tạo để nâng cao trình độ, năng lực cho đội ngũ cán bộ quản lý, công chức, viên chức và người lao động; áp dụng chế độ tuyển dụng công khai thông qua thi tuyển, thử việc trong lĩnh vực phát triển nhân lực cho ngành GTVT.

- Chính sách tiền lương và các chế độ ưu đãi đối với người lao động trong điều kiện lao động đặc thù của ngành giao thông vận tải, đặc biệt là công tác bảo trì kết cấu hạ tầng giao thông ở các vùng sâu, vùng xa, lao động nặng nhọc, nguy hiểm...

- Chính sách đầu tư tập trung nâng cao năng lực và trang thiết bị cho các cơ sở đào tạo, huấn luyện, đặc biệt là đào tạo phi công, sĩ quan, thuyền viên để nâng cao trình độ nguồn nhân lực. Tăng cường sự phối hợp và gắn kết giữa các công ty sử dụng nguồn nhân lực với các cơ sở đào tạo, huấn luyện để đảm bảo đáp ứng nhu cầu thực tế và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực đã được đào tạo.

- Chính sách phát triển GD-ĐT, nâng cao chất lượng đào tạo là vấn đề hàng đầu có ý nghĩa quyết định trình độ nguồn nhân lực chất lượng cao. Trong số các nguồn lực cần thiết cho sự phát triển KTXH thì nguồn nhân lực chất lượng cao là yếu tố quyết định. Tuy nhiên, vai trò quyết định của nguồn nhân lực chất lượng cao chỉ trở thành hiện thực khi người lao động được đào tạo để có năng lực và phẩm chất cần thiết đáp ứng được những yêu cầu mà quá trình phát triển kinh tế - xã hội đặt ra hiện nay và cả tương lai. Nghị quyết Đại hội lần thứ X của Đảng đã nhấn mạnh “Đổi mới toàn diện hệ thống giáo dục và đào tạo”.

- Chính sách phát triển vận tải: khuyến khích mọi thành phần kinh tế tham gia kinh doanh vận tải, dịch vụ hỗ trợ vận tải; hỗ trợ cho các doanh nghiệp vận tải hành khách công cộng và vận tải phục vụ vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn và khó khăn.

- Chính sách tạo vốn phát triển kết cấu hạ tầng giao thông: đã tăng mức đầu tư cho kết cấu hạ tầng giao thông bằng ngân sách nhà nước hàng năm đạt 3,5 ÷ 4,5% GDP.

- Đổi mới về chất lượng và chủng loại phương tiện phù hợp với nhu cầu vận tải hàng hóa, hàng khách trên các tuyến vận tải và điều kiện kết cấu hạ tầng giao thông, tăng cường công tác quản lý, kiểm tra định kỳ chất lượng phương tiện và chất lượng phục vụ vận tải, đặc biệt là đối với vận tải hàng khách. Phát triển các tổ chức, hiệp hội bảo vệ quyền lợi khách hàng.

3.2. Chính sách phát triển công nghiệp GTVT:

- Khuyến khích và tạo mọi điều kiện để các doanh nghiệp công nghiệp GTVT mở rộng liên doanh, liên kết trong và ngoài nước để huy động vốn, chuyên giao công nghệ, trao đổi kinh nghiệm trong quản lý, điều hành và thực hiện lộ trình nội địa hóa;

- Thành lập các công ty thuê mua tài chính có sự bảo lãnh của Nhà nước để tạo điều kiện cho doanh nghiệp tiếp cận, sử dụng các nguồn tài chính, công nghệ, phương tiện kỹ thuật mới.

3.3. Chính sách về hội nhập và cạnh tranh quốc tế:

- Chú trọng phát triển đồng bộ kết cấu hạ tầng giao thông đối ngoại và phương tiện vận tải, thiết bị xếp dỡ phù hợp với tiêu chuẩn kỹ thuật của các nước trong khu vực và thế giới. Ưu tiên vốn và nguồn lực để phát triển đội tàu biển, tàu bay hiện đại đồng thời nâng cao chất lượng tiêu chuẩn dịch vụ để đảm bảo sức cạnh tranh quốc tế;

- Tiếp tục sửa đổi, bổ sung hệ thống pháp luật, thể chế chính sách cho phù hợp với các quy định của Tổ chức thương mại thế giới và các tổ chức hợp tác quốc tế khác mà Việt Nam là thành viên.

3.4. Chính sách đổi mới tổ chức quản lý, cải cách hành chính:

- Đã sắp xếp lại các đơn vị quản lý theo mô hình chức năng, phân định rõ chức năng quản lý nhà nước của cơ quan nhà nước với quản lý sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Phát triển mô hình tập đoàn kinh tế trong lĩnh vực giao thông vận tải.

- Đổi mới quản lý hành chính trong lĩnh vực giao thông vận tải bằng phương pháp ứng dụng tin học và tiêu chuẩn quốc tế (ISO), tăng cường xây dựng và quản lý quy hoạch giao thông vận tải.

3.5. Chính sách áp dụng khoa học - công nghệ mới:

- Xây dựng và hoàn thiện các tiêu chuẩn, quy chuẩn, quy trình quy phạm ... trong những lĩnh vực khảo sát, thiết kế, thi công, nghiệm thu, bảo trì, vật liệu, công nghệ được sử dụng trong ngành GTVT. Khuyến khích áp dụng công nghệ mới, vật liệu mới;

- Hiện đại hóa phương tiện vận tải, thiết bị xếp dỡ; áp dụng các công nghệ vận tải tiên tiến, đặc biệt là vận tải đa phương thức và Logistics;

- Áp dụng công nghệ thông tin vào quản lý, điều hành và khai thác;

- Tăng cường nâng cao năng lực các Viện nghiên cứu, các Trung tâm thí nghiệm, thử nghiệm trong ngành GTVT;

- KH-CN ngày càng phát triển, việc áp dụng KH-CN tiên tiến vào ngành đòi hỏi lao động trong nước ngành nghề mới, kiến thức và trình độ kỹ thuật lao động cao hơn, thay đổi cơ cấu lao động theo trình độ nghề và kỹ năng lao động;

- Mức độ phát triển của thị trường lao động và thị trường đào tạo. Khả năng cung ứng lao động từ nguồn nhân lực tại chỗ;

- Hợp tác quốc tế: đã tăng giá trị hàng hóa và dịch vụ xuất khẩu; đầu tư ra nước ngoài; tham gia vào chuỗi giá trị gia tăng và cung ứng toàn cầu.

4. Đánh giá chung về phát triển nguồn nhân lực trong thời gian qua:

4.1. Những mặt được và thuận lợi:

- Với bề dày truyền thống từ nhiều năm nay, cùng với sự góp sức của các cơ sở đào tạo thuộc các Bộ, ngành, địa phương trong cả nước, các cơ sở đào tạo GTVT đã đào tạo được một lực lượng lớn nguồn nhân lực cho ngành, cơ bản đã đáp ứng được nhu cầu về số lượng nhân lực, đóng góp phần không nhỏ trong việc hoàn thành nhiệm vụ chính trị của ngành.

- Cơ cấu các ngành, nghề đào tạo đã từng bước được cải thiện, đáp ứng sự phát triển của ngành. Các cơ sở đào tạo từ trình độ tiến sĩ, thạc sĩ, đại học, cao đẳng, TCCN, dạy nghề, bồi dưỡng ngắn hạn, đào tạo lao động nông thôn trước mắt đáp ứng được phần lớn nhu cầu sử dụng lao động của toàn ngành và nhu cầu học tập của cán bộ, nhân dân.

- Quy mô đào tạo tăng nhanh theo nhu cầu sử dụng nhân lực của ngành và nhu cầu học tập của xã hội. Hệ thống đào tạo nhân lực GTVT của các cơ sở ngoài Bộ GTVT phát triển mạnh và được phân bố ở hầu hết các vùng lãnh thổ. Công tác xã hội hoá đào tạo bước đầu được thực hiện, nhiều tổ chức, hội, hiệp hội, doanh nghiệp cũng tham gia đào tạo, thu hút khá đông học viên.

- Hình thức đào tạo đa dạng, bao gồm đào tạo chính quy, không chính quy, liên thông, liên kết, đào tạo theo địa chỉ, đào tạo dài hạn, ngắn hạn, trong trường, ngoài trường...

- Năng lực và chất lượng đào tạo của các cơ sở thuộc Bộ được nâng cao đáng kể: số lượng, trình độ của đội ngũ cán bộ, giáo viên ngày càng tăng, cơ bản đáp ứng yêu cầu đào tạo hiện tại. Cơ sở hạ tầng được xây dựng khang trang, trang thiết bị phục vụ đào tạo được cải thiện đáng kể. Chương trình, giáo trình, giáo án, tài liệu giảng dạy cơ bản đầy đủ. Phương pháp giảng dạy bước đầu được đổi mới theo hướng hiện đại; công tác quản lý, phục vụ phù hợp với cơ chế quản lý mới. Chất lượng đào tạo có chuyển biến nhất là về giảng dạy thực hành.

- Đối với các cơ sở ngoài Bộ, đã có một số trường đại học có thương hiệu và uy tín cao như các trường Đại học: Bách khoa Hà Nội, Bách khoa Hồ Chí Minh, GTVT Hà Nội, Xây dựng Hà Nội... đã và đang trở thành trung tâm đào tạo, nghiên cứu khoa học của vùng. Số còn lại cơ bản đáp ứng được nhu cầu đào tạo hiện tại trong vùng.

- Đời sống, điều kiện làm việc, nhu cầu học tập nâng cao trình độ và giao lưu của cán bộ, giáo viên được nâng cao; điều kiện sinh hoạt của học sinh, sinh viên nội trú được cải thiện.

- Khối Viện tích cực chủ động hơn trong nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực, khối trường đang có chuyển biến trong công tác nghiên cứu khoa học.

- Một số cơ sở đào tạo của ngành đã nhận được sự hỗ trợ đáng kể của các tổ chức quốc tế trong đào tạo giảng viên, biên soạn tài liệu cũng như kinh phí đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất cho đào tạo.

4.2. Những mặt chưa được:

- Chất lượng đào tạo đã được cải thiện, nhân lực qua đào tạo đã thích ứng với phương thức sản xuất tư nhân và nền kinh tế thị trường. Tuy nhiên, vẫn còn thấp so với mặt bằng trong khu vực và quốc tế do thiếu chuyên gia giỏi đầu đàn, tài chính và đầu tư thấp, cơ sở vật chất, trang thiết bị, năng lực phát triển chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội còn hạn chế...

- Trang thiết bị phục vụ giảng dạy của hầu hết các trường, viện còn thiếu, cũ, lạc hậu, không đồng bộ, hiệu quả sử dụng chưa cao, chưa đạt mặt bằng chung của các nước trong khu vực, trong khi nhu cầu người học lớn, nên không tránh khỏi tình trạng đào tạo tăng nhanh về số lượng, nhưng chất lượng chưa được nâng tầm tương xứng. Diện tích mặt bằng của nhiều trường (các trường ngoài Bộ) chưa đủ cho nhu cầu đào tạo hiện tại và cho phát triển.

- Cơ cấu cán bộ, giảng viên, giáo viên của các trường nhìn chung còn cứng và chưa hợp lý; trình độ, năng lực còn chưa theo kịp nhu cầu phát triển của ngành và của thực tiễn sản xuất và chưa được quan tâm đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ thường xuyên.

- Nội dung đào tạo một số chuyên ngành chưa được chuẩn hoá, thống nhất, ít đổi mới, chưa thiết thực và sát thực tế, còn nặng về lý thuyết, nhẹ thực hành; các trường chưa kịp thời mở các ngành, nghề xã hội đang có nhu cầu; như khai thác đường thủy nội địa..., học sinh tốt nghiệp chưa đáp ứng ngay yêu cầu của các doanh nghiệp (mà chủ yếu là các doanh nghiệp tư nhân và lao động cá thể).

- Quy mô đào tạo tăng nhưng mất cân đối nghiêm trọng: quy mô đào tạo một số ngành nghề (chủ yếu thuộc lĩnh vực kinh tế, tài chính) tăng mạnh, trong khi một số ngành nghề chuyên môn kỹ thuật (thuộc khối cơ khí) lại rất khó tuyển sinh do tính hấp dẫn thấp đối với người học (thậm chí có ngành, nghề nhiều năm không tổ chức đào tạo được).

- Mất cân đối về bậc đào tạo: các trường đào tạo sau đại học chủ yếu trình độ thạc sỹ, trình độ tiến sỹ còn ít.

- Mất cân đối về ngành, nghề đào tạo:

+ Các cơ sở đào tạo đại học (không thuộc Bộ) chủ yếu đào tạo một số ngành nghề GTVT theo nhu cầu tức thời của người học. Bộ GTVT chưa chủ động được nguồn nhân lực các ngành, nghề theo yêu cầu phát triển của ngành;

+ Tổ chức đào tạo cán bộ các ngành, nghề trong các trường thuộc Bộ cũng còn bất cập. Một số ngành, nghề trong thời gian hàng chục năm trở lại đây không thu hút được người học, như nghề khai thác vận tải đường thủy nội địa, dẫn đến khả năng thiếu hụt lực lượng kỹ thuật viên, lao động cho các lĩnh vực trên. Một số trường còn tuyển sinh đào tạo một số ngành, nghề ít liên quan đến GTVT để đủ

chỉ tiêu được giao hàng năm và đáp ứng nhu cầu của người học (ví dụ: kế toán, tài chính, ngân hàng,... học viên học các ngành, nghề này khi tốt nghiệp thường ít làm việc cho Ngành). Chính phủ, Bộ GTVT cũng chưa có chính sách thu hút học sinh học các ngành, nghề lao động nặng nhọc để cung cấp lao động được đào tạo cho nhu cầu phát triển ngành;

+ Một số lĩnh vực quan trọng của ngành có nhu cầu nhân lực lớn, các trường đã nhạy bén phát triển chương trình đào tạo để đáp ứng nhu cầu của người lao động.

- Mất cân đối về quy mô đào tạo giữa các vùng lãnh thổ:

+ Hiện nay, một số vùng ở khu vực phía Bắc và Nam quy mô đào tạo tương đối lớn so với miền Trung. Số lượng cơ sở đào tạo nguồn nhân lực GTVT còn ít và phân bố chưa hợp lý;

+ Mạng lưới trường đào tạo nguồn nhân lực ngành GTVT trên cả nước còn mỏng, phân bố chưa hợp lý trên các vùng lãnh thổ mà tập trung chủ yếu ở một số thành phố và vùng phụ cận như Hà Nội, Hải Phòng, Đà Nẵng, thành phố Hồ Chí Minh, trong khi tại các vùng: Miền Núi, Trung du Bắc bộ, Bắc Trung Bộ, Nam Trung bộ, Tây Nguyên, Đông Nam bộ và nhất là tại vùng đồng bằng sông Cửu Long số lượng trường còn ít;

+ Khó phát triển hoạt động hợp tác quốc tế và nghiên cứu khoa học, chuyên gia công nghệ, sản xuất dịch vụ do thiếu chuyên gia giỏi và tài chính để đầu tư;

+ Việc đào tạo, bồi dưỡng gắn với công tác quy hoạch cán bộ của các đơn vị trong ngành tiến hành chưa đồng bộ. Đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng quản lý, điều hành trước khi bổ nhiệm theo quy hoạch còn hạn chế;

+ Công tác hợp tác quốc tế về đào tạo sau đại học tuy được đặt ra song chưa được đẩy mạnh, chưa có giải pháp chung cho tất cả các cơ sở mà dựa chủ yếu vào điều kiện và sự tích cực chú trọng của các đơn vị. Muốn hội nhập một cách đích thực, đội ngũ những người có trình độ cao về khoa học công nghệ, quản lý mà trước hết là đội ngũ thạc sỹ, tiến sỹ do chính cơ sở đào tạo ra phải đủ trình độ tham gia có hiệu quả trong các tổ chức khoa học, đào tạo ở khu vực và quốc tế.

III. ĐÁNH GIÁ TỔNG QUAN NHỮNG ĐIỂM MẠNH, ĐIỂM YẾU, THÁCH THỨC VÀ CƠ HỘI VỚI PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC CỦA NGÀNH GTVT:

1. Những điểm mạnh:

- Được sự quan tâm của các cấp lãnh đạo từ Trung ương đến địa phương đối với việc nâng cao trình độ đội ngũ lao động ngành GTVT, nhiều chính sách hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực đã và đang được xây dựng nhằm từng bước nâng cao chất lượng nhân lực.

- Nguồn nhân lực CNKT ngành GTVT có độ tuổi trung bình trẻ, thuận lợi để đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ để nắm bắt kịp sự thay đổi và phát triển KH-CN của ngành GTVT.

- Hầu hết đội ngũ cán bộ đều có tinh thần trách nhiệm với ngành, gắn bó, phục vụ lâu dài vì sự phát triển của ngành, có ý chí tự học tập nâng cao trình độ chuyên môn.

- Sau một thời gian dài đào tạo theo trình độ năng lực hiện có, các cơ sở đào tạo ở các cấp bậc đã chú trọng đến việc đào tạo nhân lực theo nhu cầu xã hội. Nhiều trường đã xây dựng chiến lược phát triển, gắn đào tạo các ngành nghề với xu hướng phát triển các ngành nghề, lĩnh vực chuyên môn. Các trường đã mở rộng quy mô, đa dạng hóa các loại hình đào tạo, tăng cường đào tạo kỹ năng thực hành thay vì đào tạo kiến thức hàn lâm. Nhiều chương trình đào tạo đã theo kịp sự phát triển ngành, đội ngũ giảng viên, giáo viên được nâng cao trình độ, các trang thiết bị phục vụ đào tạo đã được đổi mới đáp ứng yêu cầu học tập, nghiên cứu và giảng dạy, tiếp cận công nghệ tiên tiến trên thế giới.

2. Những điểm yếu:

- Tỷ lệ nhân lực ngành GTVT được đào tạo về chuyên môn có điều kiện được tiếp cận với trình độ quản lý, trình độ chuyên môn tiên tiến trên thế giới còn thấp.

- Cơ cấu đội ngũ cán bộ chưa phù hợp: số cán bộ, công chức được đào tạo về kỹ thuật nhiều hơn số cán bộ, công chức được đào tạo về nghiệp vụ quản lý. Số cán bộ, công chức có chuyên ngành đào tạo phù hợp với vị trí công tác không nhiều, tỷ lệ cán bộ trẻ còn thấp.

- Trình độ đội ngũ cán bộ, công chức chưa đồng đều giữa Trung ương và địa phương, không đồng đều giữa các địa phương; một số chưa đáp ứng yêu cầu của công tác quản lý, cần được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn.

- Nhiệm vụ của ngành GTVT trong giai đoạn trước mắt còn nặng nề, khối lượng công việc rất lớn, do đó việc bố trí thời gian để cán bộ tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ còn hạn chế.

3. Cơ hội:

- Đảng và Chính phủ đã có nhiều chủ trương lớn về đào tạo, phát triển nhân lực của cả nước, đây là cơ hội tốt để ngành GTVT thể chế hóa các chủ trương thành chương trình, hoạt động cụ thể nhằm phát triển nhân lực của ngành.

- Quá trình hội nhập ngày càng sâu rộng vào quốc tế là cơ hội tốt để nhân lực của ngành GTVT có điều kiện phát triển, tiếp cận với trình độ quản lý, chuyên môn cao trên thế giới.

4. Thách thức:

- Chiến lược lâu dài về phát triển nhân lực ngành GTVT chưa có.

- Quy hoạch phát triển các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực cho ngành GTVT chưa được phê duyệt.

- Sự cạnh tranh về cung cấp các dịch vụ công, về nhân lực trong nước và nước ngoài ngày càng gia tăng tạo sức ép trong việc nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ ngành.

- Nhu cầu đội ngũ cán bộ KHKT, cán bộ quản lý có trình độ đáp ứng yêu cầu đổi mới công nghệ, đổi mới cơ chế quản lý ngày càng tăng. Trong khi đó một số cán bộ công nhân kỹ thuật và quản lý đã được đào tạo vẫn chưa theo kịp phương pháp quản lý tiên tiến, gặp nhiều khó khăn khi thực hiện nhiệm vụ, chức trách được giao.

- Nguồn lao động thiếu chuyên gia đầu ngành, cán bộ kỹ thuật và quản lý giỏi, công nhân có tay nghề cao, đặc biệt là ở vùng cao, vùng sâu.

- Cơ chế và chính sách đào tạo chưa được thay đổi đáng kể, chế độ đãi ngộ cụ thể chưa đổi mới. Định mức đào tạo quá thấp, không đủ chi phí đảm bảo mục tiêu chất lượng.

- Sự phát triển mạnh mẽ của cuộc cách mạng KH-CN trên thế giới có thể làm cho khoảng cách kinh tế và tri thức giữa Việt Nam và các nước ngày càng lớn hơn, nước ta có nguy cơ bị tụt hậu xa hơn. Hội nhập quốc tế không chỉ tạo ra cơ hội phát triển mà còn chứa đựng nhiều hiểm họa, đặc biệt là nguy cơ xâm nhập của những giá trị văn hóa và lối sống xa lạ làm xói mòn bản sắc dân tộc.

- Sự phân hóa trong xã hội có chiều hướng gia tăng. Khoảng cách giàu nghèo giữa các nhóm dân cư, các ngành kinh tế, khoảng cách giữa các vùng miền ngày càng rõ rệt. Điều này có thể làm tăng thêm tình trạng bất bình đẳng trong sử dụng lao động tạo nên sự cạnh tranh gay gắt trong sử dụng lao động giữa các ngành kinh tế, giữa các đơn vị sử dụng lao động. Chưa có chiến lược lâu dài và kế hoạch cụ thể cho việc phát triển nhân lực ngành GTVT, nhiều chính sách và quyết định thực thi chưa nhất quán.

- Có hiện tượng chảy máu chất xám (từ khối quản lý nhà nước sang liên doanh, từ trong nước ra nước ngoài) trong khi chưa thu hút được nhiều trí thức Việt Nam ở nước ngoài về làm việc lâu dài trong nước.

Phần thứ hai

PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC GIAI ĐOẠN 2011-2020

I. NHỮNG NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NGÀNH GIAO THÔNG VẬN TẢI GIAI ĐOẠN 2011-2020:

1. Những nhân tố bên ngoài:

- Trong xu thế hội nhập với quốc tế của nước ta hiện nay, nguồn nhân lực ngành GTVT có điều kiện được tiếp cận với trình độ tiên tiến của thế giới, thông qua các chương trình hợp tác đào tạo, tập huấn ở các nước phát triển, nguồn nhân lực có điều kiện phát triển nhanh cả về số lượng và chất lượng.

- Trong giai đoạn từ năm 2011 - 2020 nhu cầu phát triển nhân lực của ngành GTVT sẽ vẫn tiếp tục tăng về số lượng và chất lượng để đáp ứng quy mô phát triển của ngành, và sang giai đoạn sau năm 2020 do sự phát triển của khoa học công nghệ đòi hỏi tăng về chất lượng nguồn nhân lực hơn nữa. Cùng với sự tăng trưởng của dòng vốn đầu tư nước ngoài vào Việt Nam thì cần phải chú trọng đến việc phát triển nhân lực chất lượng cao và đó là nhân tố quyết định sự phát triển bền vững và khả năng cạnh tranh thành công của toàn ngành GTVT Việt Nam trong quá trình hội nhập ngày càng sâu rộng và sự nghiệp CNH-HĐH đất nước.

2. Những nhân tố trong nước:

- Các nhân tố chính yếu có ảnh hưởng đến sự phát triển nhân lực ngành giao thông vận tải gồm: Chiến lược phát triển GTVT đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030; Định hướng phát triển KT-XH của nước ta đến 2020; các Quy hoạch chuyên ngành về phát triển giao thông vận tải đường bộ, đường sắt, hàng hải, hàng không, đường thủy nội địa đến năm 2020 và tầm nhìn sau 2030.

- Tiếp theo đó là các nhân tố như về: quy mô đầu tư, phát triển ngành; tổng số và cơ cấu đầu tư theo các phân ngành; đầu tư cơ sở mới, đầu tư nâng cấp, hiện đại hóa cơ sở hiện có; vốn đầu tư trong nước và vốn đầu tư nước ngoài.

- Nhóm nhân tố về KH-CN: ứng dụng KH-CN, dây chuyền, thiết bị máy móc mới, đòi hỏi lao động ngành nghề mới, kiến thức và trình độ kỹ năng lao động cao hơn, thay đổi cơ cấu lao động theo trình độ nghề và kỹ năng lao động.

- Định hướng phát triển nhân lực, phát triển đào tạo đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề cả nước theo tiêu chuẩn khu vực, quốc tế.

II. MỤC TIÊU VÀ QUAN ĐIỂM PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NGÀNH GIAO THÔNG VẬN TẢI GIAI ĐOẠN 2011-2020:

1. Quan điểm phát triển nhân lực:

- Phát triển đào tạo nhân lực ngành GTVT phải bảo đảm gắn liền với phát triển kinh tế xã hội, góp phần đẩy mạnh CNH-HĐH đất nước và hội nhập quốc tế; đổi mới sự nghiệp GD-ĐT, bảo đảm thực hiện các chủ trương, chính sách của

Đảng và pháp luật của Nhà nước trong lĩnh vực GD-ĐT; coi đầu tư cho đào tạo nhân lực là đầu tư phát triển; huy động toàn xã hội tham gia và tối đa hóa các nguồn lực có thể dành cho phát triển đào tạo nhân lực ngành GTVT;

- Phát triển đào tạo nhân lực ngành GTVT là nhiệm vụ của các cấp, các ngành và toàn xã hội, có tính chiến lược lâu dài; là nhiệm vụ thường xuyên, liên tục; là khâu đột phá có trọng tâm, trọng điểm, đáp ứng yêu cầu của kinh tế hóa ngành GTVT; bảo đảm nhu cầu về số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ của từng vùng, từng địa phương và của các chuyên ngành, các lĩnh vực;

- Phát triển, đào tạo nhân lực ngành GTVT phải bảo đảm gắn liền với việc bố trí, sử dụng, nhằm phát huy đầy đủ năng lực, phẩm chất của cán bộ, công chức, viên chức người lao động; là nội dung quan trọng nhất và phải gắn kết với phát triển con người, góp phần thực hiện những mục tiêu phát triển con người;

- Phát triển đào tạo nguồn nhân lực ngành giao thông vận tải trên cơ sở tập trung cho các lĩnh vực mũi nhọn của ngành GTVT: hàng hải, hàng không, đường sắt, đường bộ.

2. Mục tiêu phát triển nhân lực:

- Đào tạo nhân lực ngành GTVT đảm bảo về số lượng, chất lượng đáp ứng nhu cầu phát triển ngành GTVT giai đoạn 2011-2020 và các năm tiếp theo;

- Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động ngành GTVT tiếp cận trình độ quản lý, công nghệ tiên tiến trên thế giới;

- Phát triển mạng lưới các cơ sở đào tạo nhân lực ngành GTVT đảm bảo yêu cầu nâng cao chất lượng nhân lực, tăng cường khả năng liên thông, liên kết giữa các bậc đào tạo.

III. DỰ BÁO NHU CẦU NHÂN LỰC GTVT:

1. Dự báo nguồn nhân lực ngành GTVT được xây dựng dựa trên các căn cứ cơ bản sau đây:

- Căn cứ định hướng, mục tiêu, chiến lược của ngành, lĩnh vực; căn cứ việc thực hiện nhiệm vụ theo kế hoạch hàng năm, kế hoạch 5 năm của ngành GTVT;

- Căn cứ thực trạng cơ cấu nhân lực, độ tuổi cán bộ, trong đó có tính đến tốc độ tăng trưởng về số lượng và chất lượng nhân lực, số cán bộ chuẩn bị nghỉ hưu, cần tinh giản và thay thế;

- Căn cứ cơ cấu tổ chức, chức năng, nhiệm vụ hiện tại và định hướng phát triển, kiện toàn tổ chức các lĩnh vực ngành GTVT trong thời gian tới;

- Căn cứ kết quả tổng hợp nhu cầu cụ thể về nhân lực của từng đơn vị thông qua các hoạt động điều tra, khảo sát;

- Tham khảo cơ cấu ngành GTVT ở một số nước trong khu vực có điều kiện phát triển kinh tế xã hội tương đồng với Việt Nam.

2. Những yếu tố tác động đến nhu cầu nhân lực:

- Tốc độ tăng trưởng, quy mô và thay đổi cơ cấu sản xuất, dịch vụ của ngành GTVT;

- Khoa học - công nghệ: ứng dụng khoa học, công nghệ, dây chuyền, thiết bị, máy móc mới đòi hỏi lao động ngành nghề mới, kiến thức và trình độ, kỹ năng lao động cao hơn, thay đổi cơ cấu lao động theo trình độ nghề và kỹ năng lao động.

- Giải pháp đổi mới, cải tiến quản lý và tổ chức sản xuất, kinh doanh yêu cầu đội ngũ cán bộ quản lý phải được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kiến thức và kỹ năng lãnh đạo, quản lý mới.

- Khả năng xuất hiện những ngành, nghề mới hoặc nhu cầu về những kiến thức, kỹ năng mới trong tương lai (do áp dụng công nghệ, kỹ thuật mới đưa vào dây chuyền sản xuất mới) như: công nghiệp đóng tàu, chế tạo máy bay, đường cao tốc, vận tải logistic...

- Mức độ phát triển của thị trường lao động và thị trường đào tạo, khả năng cung lao động từ nguồn nhân lực tại chỗ của ngành GTVT.

- Hợp tác quốc tế: tăng giá trị hàng hóa và dịch vụ xuất khẩu, đầu tư ra nước ngoài; tham gia vào chuỗi giá trị gia tăng và cung ứng toàn cầu.

3. Dự báo nhu cầu nhân lực:

3.1. Nhu cầu chung về nhân lực ngành GTVT:

- Dự báo cầu lao động trên cơ sở quy mô phát triển của ngành GTVT và mức năng suất lao động;

- Theo phương pháp này nhu cầu lao động được dự báo cho các lĩnh vực (công nghiệp cơ khí, xây dựng, vận tải xếp dỡ và dịch vụ và các lĩnh vực khác) trên cơ sở các số liệu về quy mô phát triển kinh tế và năng suất lao động.

3.2. Các căn cứ của dự báo

- Chiến lược phát triển kinh tế xã hội đến năm 2020;

- Chiến lược phát triển GTVT đến 2020, tầm nhìn đến năm 2030 đã được phê duyệt tại Quyết định số 35/2009/QĐ-TTg ngày 3/3/2009 của Thủ tướng Chính phủ;

- Quy hoạch phát triển giao thông vận tải đến năm 2020 của các chuyên ngành (đường bộ, đường sắt, hàng không, hàng hải, đường thủy nội địa).

4. Mục tiêu chiến lược phát triển kinh tế - xã hội đến 2020:

4.1. Mục tiêu tổng quát:

Duy trì tốc độ tăng trưởng kinh tế cao và bền vững, tạo chuyển biến mạnh về chất lượng, sớm đưa nước ta ra khỏi tình trạng kém phát triển; nâng cao rõ rệt đời sống vật chất, văn hoá, tinh thần của nhân dân; tạo nền tảng để đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Nguồn lực con người, năng lực KH-CN, KCHT, tiềm lực kinh tế được tăng cường; thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa được hình thành về cơ bản; giữ vững

ôn định chính trị và trật tự, an toàn xã hội; bảo vệ vững chắc độc lập chủ quyền, toàn vẹn lãnh thổ và an ninh quốc gia.

4.2. Mục tiêu cụ thể:

Dựa trên nghiên cứu Chiến lược phát triển kinh tế cả nước do Bộ Kế hoạch và Đầu tư xây dựng với nội dung:

- Tăng trưởng kinh tế với tốc độ cao, tốc độ tăng trưởng tổng sản phẩm trong nước giai đoạn 2006-2010 đạt 8,5%, giai đoạn 2011-2020 đạt 8%. Phần đầu đến năm 2015, GDP thực tế đạt trên 3.500 ngàn tỷ đồng, GDP bình quân đầu người đạt trên 1.500 USD, nước ta vượt ra khỏi tình trạng kém phát triển; đến năm 2020 GDP thực tế đạt khoảng 6.600 ngàn tỷ đồng, GDP bình quân đầu người đạt trên 3.000 USD, nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp, đời sống nhân dân được cải thiện căn bản.

- Cơ cấu nền kinh tế tiếp tục chuyển dịch theo hướng tập trung phát triển công nghiệp. Dự kiến năm 2011 cơ cấu nền kinh tế là: tỷ trọng nông, lâm, ngư nghiệp giảm xuống 14,61%; công nghiệp, xây dựng tăng lên 45,26%; dịch vụ chiếm 40,13%. Năm 2020 cơ cấu kinh tế là: tỷ trọng nông, lâm, ngư nghiệp tiếp tục giảm còn 9,19%; công nghiệp, xây dựng tiếp tục tăng lên 46,44%; dịch vụ tăng lên 44,37%.

Một số chỉ tiêu kinh tế - xã hội chủ yếu

Chỉ tiêu	Đơn vị	2005	2010	2015	2020
Dân số	Ngàn người	83.106	88.200	93.500	98.000
Tốc độ tăng trưởng dân số	%	1.37%	1.20%	1.17	0.94%
GDP (giá hiện hành)	Tỷ đồng	839.200	1.443.898	3.106.016	6.674.510
GDP (giá so sánh 1994)	Tỷ đồng	393.000	590.937	868.280	1.275.789
Tốc độ tăng trưởng GDP		00-05	06-10	11-15	16-20
	%	7.51	8.5	8	8
Hệ số giảm phát sử dụng SS 2005			1.14	1.67	2.46
GDP/người (giá hiện hành)	Triệu đồng	10.1	16.37	33.22	68.11
	USD	673	989	1.817	3.374
Tỷ giá hối đoái hiện hành	VNĐ/USD	15.000	16.561	18.285	20.188
Tổng giá trị kim ngạch xuất khẩu	Triệu USD	32.447	72.672	155.953	334.676

5. Mục tiêu chiến lược phát triển ngành GTVT đến 2020:

5.1. Về mục tiêu phát triển:

Các mục tiêu phát triển chung cũng như các mục tiêu phát triển từng chuyên ngành trong chiến lược đã được phê duyệt cơ bản vẫn còn phù hợp đến giai đoạn 2020.

5.2. Chiến lược phát triển đến năm 2020:

- Xác định đến năm 2020, nước ta cơ bản đã trở thành một nước công nghiệp, do đó GTVT sẽ phải được phát triển về cơ bản để đáp ứng nhu cầu vận tải

của nền KT-XH của một nước công nghiệp. Đặc biệt phát triển GTVT phải được ưu tiên đầu tư đi trước một bước. Do đó, chiến lược phát triển tổng thể GTVT đến năm 2020 sẽ hình thành được một mạng lưới vận tải hợp lý giữa các phương thức vận tải, sẽ hình thành các hành lang vận tải chủ yếu đối với các mặt hàng chính có khối lượng lớn, đó là trục đường sắt Bắc - Nam đảm nhiệm vận tải hành khách đường dài Bắc - Nam; vận tải ven biển đảm nhận vận tải hàng hoá Bắc - Nam, hàng không chủ yếu đảm nhận vận tải hành khách đường dài và khách quốc tế; đường bộ đảm nhận vận tải đường ngắn; đường thủy nội địa đảm nhận vận tải hàng hoá cự ly trung bình và các loại hàng siêu trường, siêu trọng.

- Mạng lưới kết cấu hạ tầng giao thông sẽ được hoàn thiện cơ bản một bước liên thông giữa các vùng trong cả nước, đi đến được các vùng sâu, vùng xa. Hoàn thiện được mạng lưới quốc lộ đảm bảo tiêu chuẩn kỹ thuật quy định; xây dựng được một số tuyến đường bộ cao tốc. Hoàn thiện nâng cấp toàn bộ các tuyến đường sắt hiện có đúng theo tiêu chuẩn kỹ thuật quy định; từng bước xây dựng một số tuyến đường sắt cao tốc và đường sắt cận cao tốc. Xây dựng được các cảng cửa ngõ quốc tế ở ba khu vực Bắc - Trung - Nam; hoàn thành việc di dời cụm cảng Sài Gòn. Hoàn thành việc nâng cấp các cảng hàng không hiện có theo tiêu chuẩn quy định. Hoàn thành giai đoạn I Cảng hàng không quốc tế Long Thành. Giao thông vận tải đô thị sẽ được cải thiện cơ bản; xây dựng các tuyến vận tải hành khách khối lượng lớn đi trên cao và đi ngầm. Xây dựng ga đầu mối tại Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh trên cao để giảm tối đa đất sử dụng và trở thành trung tâm thương mại. Hoàn thành một số tuyến vận tải hành khách nhanh có khối lượng lớn tại Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh.

Đường bộ: hệ thống quốc lộ và đường tỉnh phải được đưa vào đúng cấp kỹ thuật; mở rộng và xây dựng mới các quốc lộ có nhu cầu vận tải lớn; xây dựng hệ thống đường bộ cao tốc. Các tuyến đường bộ đối ngoại đạt tiêu chuẩn kỹ thuật của đường bộ khu vực. Thành lập quỹ bảo trì đường bộ để đáp ứng nhu cầu nguồn vốn cho công tác bảo trì hệ thống kết cấu hạ tầng giao thông đường bộ.

Đường sắt: hoàn thành cải tạo, nâng cấp các tuyến đường sắt hiện có đạt cấp tiêu chuẩn kỹ thuật đường sắt quốc gia và khu vực đạt tốc độ 120km/h; xây dựng mới các tuyến đường sắt cao tốc và đường sắt tốc độ cao; ưu tiên xây dựng tuyến đường sắt cao tốc Bắc - Nam tốc độ 350 km/h. Nhanh chóng phát triển giao thông vận tải bánh sắt tại các đô thị, đường sắt nội - ngoại ô, làm nòng cốt trong vận tải hành khách công cộng, trước mắt ưu tiên triển khai tại Thủ đô Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh.

Hàng hải: phát triển hệ thống cảng biển quốc gia, bao gồm cảng trung chuyển quốc tế tại Vân Phong, các cảng cửa ngõ quốc tế, các bến cảng nước sâu tại ba vùng kinh tế trọng điểm có khả năng tiếp nhận các tàu container thế hệ mới, các cảng tổng hợp, cảng chuyên dùng, cảng hành khách đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, hội nhập quốc tế. Đầu tư phát triển đồng bộ kết cấu hạ tầng cảng biển, bao gồm bến cảng, luồng vào cảng, giao thông đến cảng và hệ thống dịch vụ hỗ trợ sau cảng.

Hàng không: hoàn thành việc nâng cấp, mở rộng và xây dựng mới các cảng hàng không đạt tiêu chuẩn quốc tế; tập trung đầu tư các cảng hàng không quốc tế trong khu vực Thủ đô Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh; nghiên cứu, triển khai đầu tư các cảng hàng không quốc tế mới với quy mô và chất lượng phục vụ ngang tầm với các cảng hàng không quốc tế lớn trong khu vực. Đưa năng lực khai thác các cảng hàng không lên $3,0 \div 3,5$ lần vào năm 2020.

Đường thủy nội địa: hoàn thành nâng cấp các tuyến thủy nội địa chính đạt cấp kỹ thuật quy định; tập trung cải tạo, chỉnh trị một số đoạn tuyến quan trọng; tăng chiều dài các đoạn, tuyến sông được quản lý khai thác. Đầu tư chiều sâu, nâng cấp và xây dựng mới các cảng đầu mối, bến hàng hoá và hành khách, đặc biệt ở đồng bằng sông Hồng và đồng bằng sông Cửu Long.

Giao thông đô thị: phát triển hợp lý hệ thống kết cấu hạ tầng giao thông đô thị và vận tải công cộng; đảm bảo quỹ đất dành cho giao thông đô thị từ $16 \div 26\%$. Đối với các thành phố lớn, phát triển mạnh hệ thống xe buýt; nhanh chóng đầu tư xây dựng các tuyến vận tải công cộng khối lượng lớn như đường sắt trên cao và tàu điện ngầm tại thủ đô Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh để đạt tỷ lệ đảm nhận hành khách công cộng $35 \div 45\%$.

Giao thông nông thôn: phát triển đường giao thông nông thôn cho phương tiện giao thông cơ giới tới tất cả trung tâm xã hoặc cụm xã, đảm bảo thông suốt quanh năm. Tỷ lệ mặt đường cứng, rải nhựa đạt $60 \div 80\%$. Chú trọng phát triển giao thông đường thủy nội địa, đặc biệt ở vùng đồng bằng sông Cửu Long.

Công nghiệp tàu thủy: đóng mới tàu biển trọng tải đến 300.000 DWT; sửa chữa tàu biển trọng tải tới 400.000 DWT; đáp ứng nhu cầu trong nước và có sản phẩm xuất khẩu; phấn đấu nâng tỷ lệ nội địa hóa lên 70%.

Công nghiệp ô tô, xe máy thi công: phối hợp với các ngành công nghiệp cơ khí chế tạo, luyện kim, hoá chất...trong cả nước để hình thành được ngành công nghiệp ô tô, xe máy thi công; tăng nhanh tỷ lệ nội địa hóa đạt trên 60%. Phấn đấu đề có sản phẩm xe ô tô mang thương hiệu Việt Nam, đủ sức cạnh tranh quốc tế.

Công nghiệp đường sắt: đóng mới các loại toa xe khách và hàng hiện đại, đủ tiện nghi và đa dạng về chủng loại để sử dụng trong nước và xuất khẩu. Chế tạo một số phụ tùng, linh kiện và lắp ráp được các loại đầu máy hiện đại.

Công nghiệp hàng không: tăng cường năng lực sửa chữa, bảo dưỡng máy bay, động cơ máy bay và các trang thiết bị chuyên ngành, đến năm 2020 đảm bảo tự chủ hoàn toàn trong việc cung cấp dịch vụ bảo dưỡng, sửa chữa máy bay cho các hãng hàng không trong nước, tiến tới mở rộng dịch vụ cho các hãng hàng không nước ngoài; hợp tác chế tạo từng phần máy bay, phụ tùng máy bay và các trang thiết bị kỹ thuật chuyên ngành.

6. Dự báo các chỉ tiêu kinh tế của ngành GTVT:

6.1. Dự báo nhu cầu vận tải:

- Các căn cứ để làm cơ sở dự báo trong Chiến lược phát triển GTVT Việt Nam được phê duyệt với tốc độ tăng trưởng cho giai đoạn 2001-2010 là 7,2%, giai đoạn 2011-2020 là 6,8%.

- Sử dụng hàm hồi quy mô tả mối quan hệ giữa nhu cầu vận tải hàng hoá hoặc hành khách với các chỉ tiêu kinh tế xã hội chủ yếu là: tổng sản phẩm quốc nội, GDP bình quân đầu người, dân số cả nước, dân số thành thị. Kết hợp với phân tích thống kê và phương pháp kinh nghiệm chuyên gia

Dự báo khối lượng vận chuyển hàng hoá của các phương thức vận tải

Đơn vị: 1000 Tấn

Phương thức vận tải	2005	2010		2020	
		Khối lượng	Tốc độ TT 2006-2010 (%)	Khối lượng	Tốc độ TT 2011-2020 (%)
Đường bộ	217.600	337.578,2	9,18	761.915,3	7,5
Tỷ lệ đảm nhận (%)	53,98	54,19		56,43	
Đường sắt	8.800,0	12.298,2	6,92	43.397,0	13,44
Tỷ lệ đảm nhận (%)	2,18	1,97		3,21	
Đường thủy nội địa	63.900,0	90743,9	7,27	190750,7	7,71
Tỷ lệ đảm nhận (%)	15,85	14,57		14,13	
Đường biển	112.604,3	181.832,5	10,06	260,000	6,80
Tỷ lệ đảm nhận (%)	27,93	29,189		26,006	
Hàng không	215,7	25,000	18,61	1,000	19,63
Tỷ lệ đảm nhận (%)	0,05	0,08		0,23	
Tổng toàn ngành	403.120	622.959		1.350.246	

Dự báo khối lượng vận chuyển hành khách của các phương thức vận tải

Đơn vị: Triệu người

Phương thức vận tải	2005	2010		2020	
		Khối lượng	Tốc độ TT 2006-2010 (%)	Khối lượng	Tốc độ TT 2011-2020 (%)
Đường bộ	1.103,5	1.854,4	10,94	6.168,6	12,77
Tỷ lệ đảm nhận (%)	85,04	86,89		89,97	
Đường sắt	12,8	16,40	5,13	71,94	15,93
Tỷ lệ đảm nhận (%)	0,99	0,77		1,05	

7. Dự báo nhu cầu sử dụng nhân lực khu vực công ngành GTVT giai đoạn 2011-2020:

- Sử dụng mô hình dự báo hồi quy đa nhân tố kết hợp số liệu quy hoạch toàn ngành GTVT và các chuyên ngành: vận tải ô tô, vận tải thủy, hàng không, hàng hải, đường sắt và khảo sát dự báo của các đơn vị báo cáo;

- Mô hình đa nhân tố được áp dụng trong dự báo xu hướng phát triển nhân lực có dạng:

$$Y(t) = a_1 + a_2X1 + a_3X2 + \dots + a_nX(n-1)$$

Phản ánh mối quan hệ giữa số lượng lao động với các yếu tố: thu nhập quốc dân, giá trị sản lượng thực hiện của ngành sản xuất, thời gian thực hiện, năng suất lao động, mức độ đô thị hoá, mức độ đầu tư...

Bằng phương pháp "Cực tiểu hoá sai số bình phương trung bình" xác định được các tham số thống kê a_i , Nếu giá trị Hệ số tương quan bội tuyến tính $|R| \geq 0,75$

Các hệ số A_i, B_i, C_i thoả mãn ý nghĩa kinh tế thì hàm hồi quy sẽ được dùng để dự báo.

Qua khảo sát số liệu quá khứ, lựa chọn được các yếu tố có tương quan chặt với số lượng lao động của ngành GTVT.

Căn cứ nội dung: "Tháp đào tạo nguồn nhân lực" cho hiện trạng và "tháp" của thời điểm năm 2020 (là năm kết thúc thực hiện đề án); tham khảo "tháp đào tạo" của các nước tiên tiến trong khu vực như sau: cấu trúc lao động đã qua đào tạo thường là 1- 12- 24 (tức là ứng với 1 lao động có trình độ cao đẳng trở lên thì cần có 12 lao động có trình độ trung cấp và 24 công nhân kỹ thuật). Trong khi đó, hiện tại cấu trúc này ở Việt Nam là 1 - 0,8 - 3,7 (tương ứng với khoảng 100 lao động có trình độ cao đẳng trở lên thì hiện mới có 80 lao động trung cấp và 370 công nhân kỹ thuật). Trên cơ sở tham khảo dự thảo Chiến lược phát triển giáo dục Việt năm 2011-2020, Chiến lược phát triển dạy nghề giai đoạn 2011-2020 và ý kiến đóng góp đề xuất tính như sau: Giai đoạn 2011-2015 cơ cấu lao động qua đào tạo là: 20 đại học và sau đại học, 30 cao đẳng, 40 trung cấp, 65 dạy nghề trong đó cơ cấu dạy nghề, trong đó sơ cấp và dạy nghề dưới 03 tháng là 76,4 %; trình độ trung cấp nghề chiếm 14,9 %; cao đẳng nghề chiếm 8,7%. Giai đoạn 2015-2020 cơ cấu đào tạo là 20 đại học và sau đại học, 30 Cao đẳng, 40 Trung cấp, 65 dạy nghề, trong đó sơ cấp và đào tạo nghề ngắn hạn nhỏ hơn 3 tháng chiếm 72%, trung cấp nghề chiếm 14,4%, cao đẳng nghề 13%. Với các chuyên ngành như hàng hải, hàng không tham khảo tháp đào tạo này sử dụng xây dựng tháp đào tạo theo quy hoạch chuyên ngành.

- Trong giai đoạn 2016-2020 mặc dù GDP toàn ngành tăng, tuy nhiên do áp dụng khoa học công nghệ năng suất lao động tăng rõ rệt vì vậy tốc độ tăng trưởng nhu cầu nhân lực có xu hướng giảm, tuy nhiên nhân lực có chất lượng cao sẽ cần được đào tạo tăng, còn lao động có trình độ sơ cấp và trung cấp sẽ giảm.

- Năng suất lao động có tính đến yếu tố về áp dụng tiến bộ khoa học công nghệ, nên trong đề án ngành GTVT có tính đến 20% - 40% yếu tố do ứng dụng tiến bộ khoa học công nghệ. Đặc biệt đối với ngành áp dụng tiến bộ kỹ thuật nhiều như xây dựng, khai thác vận tải.

Dự báo cho giai đoạn 10 năm sau (2011-2020) điều kiện năng suất tăng từ 20% đến 40% so với giai đoạn trước.

Chọn đường quan hệ giữa hệ số tăng lao động và thời gian dạng tuyến tính (có độ tin cậy cao nhất trong số các đường) :

$$Y = 0,059X + 0,896 \text{ với } R^2 = 0,923$$

Quan hệ giữa tỷ lệ tăng trưởng lao động và số lượng lao động, năng suất lao động theo thời gian qua đường quan hệ:

$$Y1 = \frac{0,059X + 0,896}{n}$$

n

Trong đó:

Y: Hệ số tăng lao động; Y1: tỷ lệ tăng trưởng lao động của năm sau so với năm trước; X: thời gian (năm); n: hệ số tăng năng suất lao động.

Kết quả dự báo số lao động và tỷ lệ tăng trưởng lao động theo thời gian của ngành GTVT giai đoạn 2011-2020

Năm	Hệ số tăng lao động Y (so với năm 2010)	Tỷ lệ tăng trưởng so với năm trước Y1	Số lao động (người)	Ghi chú
2011	1.2875	1.034	555.132	Năng suất lao động tăng 20% so với giai đoạn 2000-2010
2012	1.336667	1.038	576.331	nt
2013	1.385833	1.0368	597.531	nt
2014	1.435	1.036	618.730	nt
2015	1.272143	0.886	547.583	Năng suất lao động tăng 40% so với giai đoạn 2000-2010
2016	1.314286	1.033	566.681	nt
2017	1.356429	1.032	584.852	nt
2018	1.398571	1.031	603.023	nt
2019	1.440714	1.030	621.194	nt
2020	1.482857	1.0293	634.176	nt

Từ số liệu dự báo trên cho thấy xu hướng phát triển của lao động ngành GTVT cả 2 giai đoạn đều tăng. Tuy nhiên, tốc độ tăng trưởng giai đoạn 2011-2015 lớn hơn giai đoạn 2016-2020

Tổng nhu cầu lao động khu vực công của ngành GTVT

Giai đoạn	Vận tải, xếp dỡ	Cơ khí, công nghiệp	Xây dựng hạ tầng	Quản lý nhà nước	Khoa học, giáo dục	Lĩnh vực khác	Tổng cộng
2011-2015	282.653	70.943	119.779	22.192	5.268	46.748	547.583
2016-2020	300.148	91.931	140.141	33.824	8.026	60.106	634.176

Cụ thể cho các chuyên ngành:

7.1. Lao động khối trung ương các lĩnh vực hoạt động chính theo năm dự báo:

Các ngành sản xuất chính:

Đơn vị: Người

Năm	Vận tải, xếp dỡ	Công nghiệp, cơ khí	Xây dựng hạ tầng
2015	206.423	55.155	77.762
2020	213.574	63.932	90.141

7.2. Lao động toàn ngành GTVT theo lĩnh vực hoạt động chính:

Đơn vị: Người

Năm	Vận tải, xếp dỡ	Công nghiệp, cơ khí	Xây dựng hạ tầng	Tổng số
2015	282.653	70.943	119.779	473.375
2020	300.148	91.931	140.141	532.22

7.3. Lao động toàn ngành GTVT theo các lĩnh vực hoạt động:

Đơn vị: Người

Giai đoạn	Vận tải, xếp dỡ	Cơ khí, công nghiệp	Xây dựng hạ tầng	Quản lý nhà nước	Khoa học, giáo dục	Lĩnh vực khác	Tổng cộng
2011-2015	282.653	70.943	119.779	22.192	5.268	46.748	547.583
2016-2020	300.148	91.931	140.141	33.824	8.026	60.106	634.176

Dự báo lao động giai đoạn 2011-2015 và 2016-2020 của các chuyên ngành thực hiện:

a) Vận tải:

➤ Vận tải hàng không:

Đến năm 2015 là: 41.592 người.

Cơ cấu trình độ:

- Trên đại học: 916 người
- Đại học, cao đẳng: 18.497 người
- Trung cấp: 10.261 người
- Sơ cấp và CNKT: 12.182 người
- Lao động phổ thông: 1.844 người

Trong đó lao động đặc biệt của chuyên ngành (không kể lao động khác):

- Phi công: 1.100 người
- Kỹ sư hàng không: 860 người
- Thợ kỹ thuật máy bay: 1.860 người
- Tiếp viên hàng không: 2.500 người
- Kiểm soát viên không lưu: 900 người
- Quản lý, kỹ thuật cảng: 5.400 người
- Khai thác mặt đất: 7.300 người
- An ninh hàng không: 2.513 người
- Các công nhân khác: 5.200 người

Đến năm 2020 là: 48.334 người, trong đó cơ cấu gồm:

Cơ cấu trình độ:

- Trên đại học: 1.138 người
- Đại học, cao đẳng: 19.401 người
- Trung cấp: 11.569 người
- Sơ cấp và công nhân kỹ thuật: 4.176 người
- (Lao động phổ thông: 2.050 người)

Trong đó lao động đặc biệt của chuyên ngành (không kể lao động khác):

- Phi công: 1.400 người
- Kỹ sư hàng không: 1.300 người
- Thợ kỹ thuật máy bay: 2.500 người

- Tiếp viên hàng không: 3.600 người
- Kiểm soát viên không lưu: 1.500 người
- Quản lý, kỹ thuật cảng: 6.100 người
- Khai thác mặt đất: 8.500 người
- An ninh hàng không: 2.823 người
- Các công nhân hàng không khác: 5.500 người

(Nguồn: Báo cáo tổng kết đề tài khoa học công nghệ cấp bộ “Nghiên cứu đề xuất hệ thống chính sách và xây dựng chương trình đào tạo nguồn nhân lực cho ngành vận tải hàng không giai đoạn 2008-2015”).

➤ *Vận tải hàng hải:*

Đến năm 2015 là 39.389 người, trong đó:

- Đại học và trên đại học: 5.082 người
- Cao đẳng: 7.645 người
- Trung cấp: 10.175 người
- Công nhân kỹ thuật: 16.487 người
- Số lao động đặc biệt của chuyên ngành:
 - + Sỹ quan: 9.659 người
 - + Thủy thủ (thuyền viên, thợ máy...): 12.740 người.

Đến năm 2020 là 39.486 người, trong đó:

- Đại học và trên đại học: 5.094 người
- Cao đẳng: 7.645 người
- Trung cấp: 10.189 người
- Công nhân kỹ thuật: 16.558 người
- Số lao động đặc biệt của chuyên ngành:
 - + Sỹ quan: 9.700 người.
 - + Thủy thủ (thuyền viên, thợ máy..): 12.900 người

(Nguồn: Đề tài nghiên cứu khoa học trọng điểm cấp bộ “Nghiên cứu nâng cao năng lực đào tạo hàng hải các cấp của Việt Nam nhằm phát triển nguồn nhân lực cho ngành hàng hải giai đoạn 2010-2020”).

➤ *Vận tải đường bộ:*

Đến năm 2015 là 57.004 người, trong đó:

- Đại học và trên đại học: 7.300 người
- Cao đẳng: 11.000 người

- Trung cấp: 15.700 người
- Công nhân kỹ thuật: 23.004 người
- Số lao động đặc biệt của chuyên ngành (Lái xe: 30.000 người).

Đến năm 2020 là 57.145 người, trong đó:

- Đại học và trên đại học: 7.373 người
- Cao đẳng: 11.060 người
- Trung cấp: 14.747 người
- Công nhân kỹ thuật: 23.965 người
- Số lao động đặc biệt của chuyên ngành (Lái xe: 31.000 người).

➤ *Vận tải đường sắt:*

Đến năm 2015 là 52.917 người, trong đó:

- Đại học và trên đại học: 6.828 người
- Cao đẳng: 11.042 người
- Trung cấp: 13.656 người
- Công nhân kỹ thuật: 21.391 người.

Đến năm 2020 là 53.049 người, trong đó:

- Đại học và trên đại học: 6.845 người
- Cao đẳng: 10.267 người
- Trung cấp: 13.690 người
- Công nhân kỹ thuật: 22.247 người.

➤ *Vận tải đường thủy nội địa:*

Đến năm 2015 là 15.521 người, trong đó:

- Đại học và trên đại học: 2.002 người
- Cao đẳng: 3.004 người
- Trung cấp: 4.005 người
- Công nhân kỹ thuật: 6.510 người

Đến năm 2020 là 15.560 người, trong đó:

- Đại học và trên đại học: 2.007 người
- Cao đẳng: 3.012 người
- Trung cấp: 4.011 người
- Công nhân kỹ thuật: 6.530 người

b) Công nghiệp cơ khí:

Đến năm 2015 là 55.155 người, trong đó:

- Đại học và trên đại học: 7.116 người

- Cao đẳng: 10.675 người
- Trung cấp: 14.235 người
- Công nhân kỹ thuật: 23.129 người

Đến năm 2020 là 63.932 người, trong đó:

- Đại học và trên đại học: 8.249 người
- Cao đẳng: 12.374 người
- Trung cấp: 16.489 người
- Công nhân kỹ thuật: 26.820 người

c) Xây dựng hạ tầng:

Đến năm 2015 là 77.762 người, trong đó:

- Đại học và trên đại học: 10.033 người
- Cao đẳng: 15.070 người
- Trung cấp: 20.087 người
- Công nhân kỹ thuật: 32.572 người

Đến năm 2020 là 90.141 người, trong đó:

- Đại học và trên đại học: 11.631 người
- Cao đẳng: 17.446 người
- Trung cấp: 23.262 người
- Công nhân kỹ thuật: 37.802 người

Tổng hợp dự báo lao động của các chuyên ngành thực hiện

Đv: Người

	Vận tải		Công nghiệp cơ khí		Xây dựng hạ tầng	
	2015	2020	2015	2020	2015	2020
Đại học và trên đại học	38.680	38.858	7.116	8.249	10.033	11.631
Cao đẳng	31.902	31.961	10.675	12.374	15.050	17.447
Trung cấp	50.786	53.210	14.233	16.498	20.067	23.262
Dạy nghề các cấp độ	78.942	80.469	23.129	26.810	32.069	37.801
Tổng cộng	200.310	204.948	55.153	63.931	77.219	90.141

**Tổng hợp nhu cầu lao động ngành GTVT Trung ương quản lý
các chuyên ngành thực hiện giai đoạn 2011-2020**

Đv: Người

Giai đoạn	Vận tải, xếp dỡ	Cơ khí, công nghiệp	Xây dựng hạ tầng	Quản lý nhà nước	Khoa học, giáo dục	Lĩnh vực khác	Tổng cộng
2011-2015	200.310	55.153	77.219	17.632	3.992	37.926	392.232
2016-2020	204.948	63.931	90.141	28.824	6.526	37.926	431.846

Tổng hợp dự báo lao động ngành GTVT theo trình độ đào tạo

Đv: Người

	Vận tải		Công nghiệp cơ khí		Xây dựng hạ tầng	
	2015	2020	2015	2020	2015	2020
Đại học và trên đại học	54.6191	57.0331	9.153	11.862	15.563	18.083
Cao đẳng	45.0481	46.9101	13.731	17.793	23.345	27.125
Trung cấp	71.7137	78.0980	18.308	23.724	31.127	36.165
Dạy nghề các cấp độ	111.472	118.106	29.751	38.552	49.744	58.769
Tổng cộng	282.653	300.148	70.943	91.931	119.779	140.141

Dự báo nhu cầu lao động toàn ngành GTVT giai đoạn 2011-2020

Đv: Người

Đào tạo	2011-2015	2016-2020	Ghi chú
Tổng số	547.583	634.176	<i>Theo cơ cấu lao động</i>
Trên đại học	7.000	8.000	<i>Theo cơ cấu lao động</i>
Đại học	63.656	73.829	<i>Theo cơ cấu lao động</i>
Cao đẳng	105.984	122.744	<i>Theo cơ cấu lao động</i>
Trung cấp	141.312	163.658	<i>Theo cơ cấu lao động</i>
Dạy nghề các cấp độ	229.632	265.945	<i>Theo cơ cấu lao động</i>
Lao động chưa qua đào tạo	150.000	180.000	

Tổng hợp nhu cầu lao động toàn ngành GTVT giai đoạn 2011-2020

Đv: Người

Giai đoạn	Vận tải, xếp dỡ	Cơ khí, công nghiệp	Xây dựng hạ tầng	Quản lý nhà nước	Khoa học, giáo dục	Lĩnh vực khác	Tổng cộng
2011-2015	282.653	70.943	119.779	22.192	5.268	46.748	547.583
2016-2020	300.148	91.931	140.141	33.824	8.026	60.106	634.176

Lượng lao động GTVT cần bổ sung cho từng giai đoạn cụ thể:

➤ *Giai đoạn 2011-2015:*

Đv: Người

Nhu cầu lao động	Số lượng	Lao động hiện có năm 2010	Lượng lao động giảm do nghỉ hưu, chuyển công tác	Lượng lao động đào tạo cần bổ sung
Tổng số	547.583	481.939		
A. Chuyên nghiệp				
Đại học và trên đại học	70.660	38.524	4.500	36.636
Cao đẳng	105.990	40.527	6.000	71.463
Trung cấp	141.320	42.873	6.000	104.447
B. Dạy nghề				
Các cấp độ (kể cả lao động chưa đào tạo)	379.645	311.247	45.000	125.344

➤ *Giai đoạn 2016-2020:*

Đv: Người

Nhu cầu lao động	Số lượng	Lao động hiện có	Lượng lao động giảm do nghỉ hưu, chuyển công tác	Lượng lao động đào tạo cần bổ sung
Tổng số	634.176	547.583		
A. Chuyên nghiệp				
Đại học và trên đại học	80.280	70.660	7.000	16.620
Cao đẳng	120.420	105.990	15.000	29.430
Trung cấp	160.560	141.320	20.000	39.240
B. Dạy nghề				
Các cấp độ (kể cả lao động chưa đào tạo)	260.910	229.645	30.000	61.265

Tổng hợp số lượng lao động qua đào tạo cần bổ sung

Đv Người

Loại lao động	2011-2015	2016-2020
Đại học và trên đại học	36.636	16.620
Cao đẳng	71.463	29.430
Trung cấp	104.447	39.240
Dạy nghề các cấp (kể cả lao động chưa qua đào tạo)	125.344	61.265

Tổng hợp nhu cầu đào tạo lại, bồi dưỡng và đào tạo đội ngũ các nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành giai đoạn 2011-2015 và giai đoạn 2016-2020

Đv Người

Loại lao động	2011-2015	2016-2020
Nhu cầu đào tạo lại, bồi dưỡng	1.468.000	1.890.000
Nhu cầu đào tạo đội ngũ các nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành	1.450	2.000
Tổng cộng	1.469.450	1.892.000

Phần thứ ba

NHỮNG GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

I. GIẢI PHÁP VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NGÀNH GTVT:

1. Định hướng chung:

Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI Đảng Cộng sản Việt Nam đã đề ra mục tiêu, nhiệm vụ phát triển đất nước 5 năm 2011 - 2015; trong đó, một trong những nhiệm vụ chủ yếu là: "*Phát triển, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, chất lượng nguồn nhân lực; phát triển khoa học, công nghệ và kinh tế tri thức...*"; đồng thời, nghị quyết cũng đề ra một trong những nhiệm vụ trọng tâm của nhiệm kỳ khóa XI là: "*Xây dựng đồng bộ hệ thống kết cấu hạ tầng kinh tế, nhất là hệ thống giao thông, yếu tố đang gây ách tắc, cản trở sự tăng trưởng kinh tế, gây bức xúc trong nhân dân*". Đề đạt được những mục tiêu và nhiệm vụ trên thì công tác phát triển nhân lực của cả nước nói chung và của ngành GTVT nói riêng đang được Đảng và Nhà nước ưu tiên.

2. Mục tiêu cụ thể:

2.1. Giai đoạn từ năm 2011 đến năm 2015:

- Đào tạo mới các lao động, cụ thể: trên đại học: 5.200 người; đại học: 32.000 người; cao đẳng: 72.000 người; trung cấp: 110.000 người; dạy nghề các cấp: 132.000 người (nâng cấp, bổ sung kiến thức);

- Bồi dưỡng, đào tạo lại hàng năm 1.468.000 lượt cán bộ, công chức, viên chức ở các cấp học; đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ các nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành 1.450 người.

2.2. Giai đoạn từ năm 2016 đến năm 2020:

- Đào tạo mới các lao động, cụ thể: trên đại học: 4.300 người; đại học: 12.000 người; cao đẳng: 30.000 người; trung cấp: 40.000 người; dạy nghề các trình độ: 61.000 người;

- Bồi dưỡng, đào tạo lại hàng năm là 1.890.000 lượt cán bộ, công chức, viên chức ở các cấp học; đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ các nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành là 2.000 người.

3. Các giải pháp chủ yếu:

3.1. Xây dựng, hoàn thiện quy hoạch mạng lưới cơ sở đào tạo của ngành GTVT:

a) Mục tiêu:

- Để ngành GTVT có được hệ thống đào tạo hoàn chỉnh, phân bố hợp lý các vùng lãnh thổ, đảm bảo đào tạo đủ các chuyên ngành, các trình độ đào tạo; đào tạo được cán bộ chất lượng cao, trình độ đạt được theo khu vực và thế giới;

- Nghiên cứu sắp xếp lại các cơ sở đào tạo gồm chuyển đổi, tách nhập, cho phù hợp với hướng dẫn chung của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và đặc điểm cụ thể của ngành, kể cả thành lập mới cơ sở đào tạo, hình thành một số trung tâm đào tạo chất lượng cao, để tập trung đầu tư xây dựng cơ sở giảng dạy hiện đại làm mẫu cho các cơ sở khác;

- Trên cơ sở sắp xếp lại cơ sở đào tạo, tiến hành xây dựng kế hoạch đầu tư cùng các giải pháp huy động vốn, phân đấu theo hướng đến 2015 tất cả các cơ sở đào tạo đều được đầu tư các thiết bị, phương tiện đào tạo hiện đại. Cùng cố các cơ sở đào tạo sau đại học hiện có, mở rộng, nâng cao năng lực đào tạo sau đại học ở các cơ sở khác.

b) Nội dung:

Bộ GTVT sẽ nâng cấp một số trung tâm dạy nghề thành trường trung cấp chuyên nghiệp; trường trung cấp chuyên nghiệp thành trường cao đẳng; trường trung cấp nghề thành trường cao đẳng nghề; trường cao đẳng thành trường đại học; nâng cấp trường đại học trở thành trường trọng điểm đẳng cấp quốc tế; thành lập một số phân hiệu thuộc các trường đại học, cao đẳng trong giai đoạn 2011 - 2015 và giai đoạn 2016 - 2020, cụ thể:

** Giai đoạn 2011 – 2015:*

- Nâng cấp trường trung cấp chuyên nghiệp thành trường cao đẳng, cụ thể như sau:

+ Thành lập Trường Cao đẳng GTVT miền Bắc, trên cơ sở Trường Trung cấp GTVT miền Bắc, trực thuộc Tổng cục Đường bộ Việt Nam - Bộ GTVT, trụ sở tại Gia Lâm, Hà Nội;

+ Thành lập Trường Cao đẳng GTVT miền Nam, trên cơ sở Trường Trung cấp GTVT miền Nam, trực thuộc Tổng cục Đường bộ Việt Nam - Bộ GTVT, trụ sở tại Thành phố Cần Thơ.

- Nâng cấp trường trung cấp nghề thành trường cao đẳng nghề, cụ thể như sau:

+ Thành lập Trường Cao đẳng nghề GTVT Thăng Long, trên cơ sở Trường Trung cấp nghề GTVT Thăng Long, trực thuộc Tổng công ty Xây dựng Thăng Long - Bộ GTVT, trụ sở tại Từ Liêm, Hà Nội;

+ Thành lập Trường Cao đẳng nghề Công trình I, trên cơ sở Trường Trung cấp nghề Công trình I, trực thuộc Tổng công ty Xây dựng công trình giao thông I - Bộ GTVT, trụ sở tại Sóc Sơn, Hà Nội;

+ Thành lập Trường Cao đẳng nghề Cơ giới đường bộ, trên cơ sở Trường Trung cấp nghề Cơ giới đường bộ, trực thuộc Tổng cục Đường bộ Việt Nam - Bộ GTVT, trụ sở tại Chí Linh, Hải Dương;

- Nâng cấp trường cao đẳng, cao đẳng nghề thành trường đại học, đại học công nghệ, cụ thể như sau:

+ Thành lập Trường Đại học Công nghệ GTVT III, trên cơ sở Trường Cao đẳng GTVT III, trực thuộc Bộ GTVT, trụ sở tại Long An;

+ Thành lập Trường Đại học Công nghệ Đường sắt, trên cơ sở Trường Cao đẳng nghề Đường sắt, trực thuộc Tổng công ty Đường sắt Việt Nam, trụ sở tại Long Biên, Hà Nội.

- Thành lập mới và nâng cấp các cơ sở đào tạo, cụ thể như sau:

+ Nâng cấp Trường Đại học Hàng hải trở thành trường trọng điểm, chất lượng cao phục vụ phát triển kinh tế biển;

+ Thành lập Phân hiệu II của Trường Đại học GTVT thành phố Hồ Chí Minh tại Đắk Lắk để phục vụ con em các dân tộc vùng Tây Nguyên;

+ Thành lập Phân hiệu II của Trường Cao đẳng GTVT II tại Gia Lai để phục vụ con em các dân tộc vùng Tây Nguyên;

+ Thành lập Phân hiệu II của Trường Cao đẳng nghề Hàng hải thành phố Hồ Chí Minh tại tỉnh Trà Vinh để phục vụ con em các tỉnh đồng bằng sông Cửu Long;

+ Thành lập Phân hiệu II của Học viện Hàng không Việt Nam tại Gia Lâm – Hà Nội để phục vụ con em khu vực phía Bắc;

+ Thành lập Trường Trung cấp Y tế GTVT, trên cơ sở nâng cấp Trung tâm Y tế GTVT, trực thuộc Cục Y tế GTVT, trụ sở tại Hà Nội.

** Giai đoạn 2016 - 2020:*

- Nâng cấp trường trung cấp nghề thành trường cao đẳng nghề, cụ thể như sau:

+ Thành lập Trường Cao đẳng nghề Công nghệ ô tô, trên cơ sở Trường Trung cấp nghề Công nghệ ô tô, trực thuộc Tổng công ty Công nghiệp ô tô Việt Nam - Bộ GTVT, trụ sở tại Thanh Xuân, Hà Nội;

+ Thành lập Trường Cao đẳng nghề GTVT đường bộ, trên cơ sở Trường Trung cấp nghề GTVT đường bộ, trực thuộc Tổng cục Đường bộ Việt Nam - Bộ GTVT, trụ sở tại Đà Nẵng;

- Nâng cấp trường cao đẳng, cao đẳng nghề thành trường đại học, đại học công nghệ, cụ thể như sau:

+ Thành lập Trường Đại học GTVT miền Trung, trên cơ sở Trường Cao đẳng GTVT miền Trung, trực thuộc Bộ GTVT, trụ sở tại Vinh - Nghệ An;

+ Thành lập Trường Đại học Công nghệ GTVT II, trên cơ sở Trường Cao đẳng GTVT II, trực thuộc Bộ GTVT, trụ sở tại Đà Nẵng;

- Thành lập mới và nâng cấp các cơ sở đào tạo, cụ thể như sau:

+ Thành lập Phân hiệu của Trường Cao đẳng GTVT miền Bắc tại Điện Biên Phủ để phục vụ con em các dân tộc vùng Tây Bắc;

- Nâng cấp Trường Cán bộ quản lý GTVT thành Học viện Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ngành GTVT tại Hà Nội.

3.2. Chương trình nâng cao chất lượng đào tạo:

a) Mục tiêu:

Phấn đấu trong một thời gian ngắn các trường trong ngành, nhất là những trường trọng điểm có thể đào tạo được đội ngũ cán bộ có trình độ và năng lực đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH-HĐH và hội nhập kinh tế quốc tế; đạt trình độ ngang tầm với các nước trong khu vực và có khả năng tiếp cận được với trình độ tiên tiến của thế giới.

b) Nội dung:

- Tăng cường đầu tư cho các trường đại học, cao đẳng và các trường nghề: huy động mọi nguồn lực để tăng cường cơ sở vật chất cho các trường. Tranh thủ tìm các nguồn vốn khác trong Bộ đầu tư cho trường. Chỉ đạo các trường dành phần lớn nguồn vốn tự có để đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất.

- Cải tiến mạnh mẽ mục tiêu chương trình đào tạo, áp dụng phương pháp đào tạo tiên tiến:

+ Các chương trình đào tạo hệ giáo dục đại học chuyển dần từ chương trình đào tạo theo niên chế sang đào tạo theo tín chỉ;

+ Chương trình đào tạo hệ giáo dục nghề nghiệp: phát triển chương trình đào tạo theo năng lực thực hiện; trên cơ sở phân tích nghề theo phương pháp DACUM;

+ Các chương trình đào tạo được thiết kế đảm bảo liên thông dọc và liên thông ngang;

+ Đổi mới toàn bộ chương trình đào tạo ở Trường Cán bộ quản lý GTVT để trường trở thành học viện đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức có uy tín của ngành;

+ Tập trung hướng dẫn các trường đổi mới mục tiêu, chương trình và biên soạn giáo trình mới để đào tạo. Phấn đấu tất cả các môn học đều có giáo trình được cập nhật các kiến thức mới, dùng làm tài liệu giảng dạy và tham khảo cho học sinh.

- Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng giáo viên:

+ Đảm bảo đội ngũ giáo viên các trường đủ về số lượng, có trình độ chuyên môn sâu, có năng lực sư phạm và khả năng thực hành tốt. Đội ngũ này phải sử dụng ngoại ngữ, tin học thành thạo để tiếp nhận kiến thức KH-CN, quản lý hiện đại, có khả năng cải tiến nội dung chương trình và phương pháp đào tạo của các trường;

- + Hướng dẫn các trường, dành kinh phí để đào tạo lại đội ngũ giáo viên, tạo điều kiện cho đi học nâng cao trình độ (ĐH, SDH). Khuyến khích đào tạo TS, TSKH;
- + Ưu tiên dành các chỉ tiêu cho các giáo viên đi đào tạo ở nước ngoài;
- + Có các chương trình đào tạo tiếng Anh riêng cho giáo viên;
- + Định kỳ tổ chức các khóa tập huấn, bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ sư phạm cho các giảng viên, giáo viên các trường thuộc Bộ GTVT, phấn đấu đạt đến năm 2015, tất cả giáo viên các trường trong ngành đều đạt trình độ chuẩn theo quy định;
- + Định kỳ (3 năm/lần) tổ chức Hội thi giáo viên dạy giỏi cấp ngành.
- Mở rộng hợp tác quốc tế trong lĩnh vực đào tạo:
- + Khuyến khích các trường tổ chức liên kết đào tạo với nước ngoài;
- + Hợp tác song phương với các trường ngoài nước: gửi học sinh, giáo viên sang học, mời giáo viên nước ngoài về trường giảng dạy;
- + Tham gia điều đặ các cuộc thi tay nghề ASEAN cấp quốc gia và quốc tế; tổ chức thường xuyên hội thi tay nghề giỏi trong ngành;
- Tổ chức các đoàn giáo viên tham quan, học tập các trường nước ngoài.
- Tăng cường công tác quản lý nhà nước trong lĩnh vực đào tạo:
- + Cùng cố các bộ phận làm công tác quản lý đào tạo ở các đơn vị trong ngành, nhất là các Tổng cục, Cục, các Tổng công ty, Công ty; bố trí cán bộ có trình độ, năng lực, nhiệt tình phụ trách công tác đào tạo của đơn vị;
- + Phối hợp với các Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động - Thương binh và xã hội, thường xuyên thực hiện tốt công tác kiểm tra, thanh tra đào tạo ở các trường.

3.3. Giữ và thu hút chuyên gia trình độ cao và nhân tài:

a) Mục tiêu:

Bộ Giao thông vận tải khuyến khích cán bộ trong và ngoài ngành GTVT có năng lực chuyên môn và phẩm chất đạo đức, có tâm huyết, nguyện vọng cống hiến tài năng góp phần xây dựng và phát triển ngành GTVT về làm việc trong các cơ quan, đơn vị thuộc Bộ.

b) Nội dung:

- Chính sách ưu đãi về tiền lương, tiền thưởng và các loại phúc cấp bằng tiền khác;
- Các cơ chế, chính sách khuyến khích khác: bỏ nhiệm, giao nhiệm vụ quan trọng, ưu đãi về nhà ở, phương tiện đi lại...;
- Thuê chuyên gia, kỹ thuật viên từ bên ngoài (kể cả Việt kiều và người nước ngoài);

Giải pháp cụ thể để thu hút, sử dụng nhân tài ngành GTVT:

- Thứ nhất, cần kết hợp chặt chẽ giữa sử dụng và đãi ngộ nhân tài. Hai khâu này liên quan chặt chẽ với nhau trong từng thời điểm, từng lĩnh vực, hai khâu này có thể mạnh, yếu khác nhau nhưng không bỏ qua được khâu nào;

- Thứ hai, tạo môi trường thu hút nhân tài (nhân tài mong muốn trước hết là được làm việc và cống hiến). Vì vậy, việc tạo môi trường thu hút, hấp dẫn là rất quan trọng đối với nhân tài, cụ thể như sau:

+ Điều kiện làm việc tốt bao gồm cơ sở hạ tầng như phòng thí nghiệm, xưởng thực nghiệm (đối với cán bộ khoa học và công nghệ, giáo sư...); điều kiện thông tin nhanh, kịp thời, đầy đủ, chính xác. Có một tập thể hoạt động tốt, không khí làm việc cởi mở, minh bạch, dân chủ;

+ Nhân tài được quyền tự chủ trong lĩnh vực hoạt động của mình;

+ Có cuộc sống ổn định (có cơ chế chính sách cụ thể);

+ Tạo ra môi trường lành mạnh trong công tác tuyển dụng, thu hút nhân tài về với cơ quan, đơn vị. Bên cạnh đó có một cơ chế kiểm tra đánh giá công khai về cả năng lực và chất lượng nguồn nhân lực quan trọng này. Tạo một môi trường tuyển dụng và thu hút nhân tài: minh bạch, rõ ràng, công khai.

- Thứ ba, chính sách thu hút và sử dụng nguồn nhân lực phải mang tính chất toàn diện; phải xây dựng một cơ cấu nhân lực hợp lý nhằm tạo ra nhân tài trên nhiều lĩnh vực, tạo ra sự đồng bộ trong cơ cấu nhân sự của chúng ta: như đào tạo đại học, sau đại học phải kết hợp với đào tạo nghề.

3.4. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ:

a) Mục tiêu:

- Kịp thời bổ sung kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, tiếng Anh, tin học, thông lệ, luật pháp quốc tế cho đội ngũ cán bộ, đặc biệt đối với cán bộ lãnh đạo các cấp, các lĩnh vực để họ hoàn thành nhiệm vụ trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

- Tạo khả năng làm việc theo nhóm khắc phục hạn chế của nhân lực trong ngành, nâng cao hiệu quả lao động;

b) Nội dung:

- Xây dựng và triển khai kế hoạch cụ thể để đào tạo, bồi dưỡng ở trong nước: lý luận chính trị; chuyên môn, nghiệp vụ; kiến thức pháp luật; kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước và quản lý chuyên ngành; kỹ năng mềm, kỹ năng làm việc theo nhóm; tin học, ngoại ngữ, tiếng dân tộc;

- Xây dựng và triển khai kế hoạch cụ thể để đào tạo, bồi dưỡng ở ngoài nước: kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng quản lý hành chính nhà nước và quản lý chuyên ngành; kiến thức, kinh nghiệm hội nhập quốc tế;

- Tập trung đầu tư đào tạo lao động trong dây chuyền: xây dựng, thi công, vận tải Logistics, điều khiển phương tiện giao thông, máy móc thiết bị; gửi nhóm lao động đi học tập, thực tập ở nước ngoài.

3.5. Chương trình đẩy nhanh xã hội hóa đào tạo:

a) Mục tiêu:

Huy động mọi nguồn lực trong và ngoài ngành tích cực tham gia thúc đẩy công tác đào tạo của ngành phát triển đáp ứng yêu cầu sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế của ngành GTVT.

b) Nội dung:

- Chỉ đạo các doanh nghiệp, nơi tiếp nhận nhân lực được đào tạo tại các trường, có trách nhiệm đóng góp bằng nhiều hình thức: tạo cho học sinh nơi thực tập, trích kinh phí hỗ trợ các trường đầu tư xây dựng cơ sở vật chất; đỡ đầu các sinh viên giỏi, và học sinh nghèo; sử dụng các thiết bị hiện đại phục vụ cho các trường đào tạo...;
- Khuyến khích các doanh nghiệp đầu tư vào lĩnh vực đào tạo: xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị học tập: miễn thuế, ưu đãi về lãi suất khi đầu tư;
- Tạo điều kiện cho cơ sở đào tạo được vay vốn đầu tư cơ sở đào tạo: thế chấp, tín chấp đất đai, công trình xây dựng...;
- Tìm nguồn tài trợ của các tổ chức quốc tế đầu tư cho các trường thông qua các dự án không hoàn lại;
- Xây dựng các dự án đào tạo thông qua các dự án ODA; các công trình trọng điểm của ngành;
- Tìm các chỉ tiêu đào tạo của nước ngoài để gửi học sinh học giỏi đi đào tạo;
- Huy động các nguồn vốn đóng góp từ các tổ chức, cá nhân, trong và ngoài nước;
- Chỉ đạo các trường nghiên cứu, nắm bắt nhu cầu thực tiễn của sản xuất; tiếp tục mở rộng các ngành nghề đào tạo, loại hình đào tạo phục vụ nhu cầu đào tạo của ngành và xã hội;
- Khuyến khích cơ sở đào tạo liên kết với doanh nghiệp, với các cơ sở đào tạo khác trong công tác đào tạo: góp vốn, góp cơ sở đào tạo, đào tạo liên thông giữa các trường, giữa các chương trình đào tạo; đặc biệt là sự liên kết giữa các trường trong ngành, các trường thuộc Bộ GTVT.

3.6. Áp dụng các cơ chế hỗ trợ phát triển sự nghiệp đào tạo:

a) Mục tiêu:

Tạo điều kiện cho các trường chủ động, thuận lợi và tranh thủ được nguồn lực phục vụ công tác đào tạo.

b) Nội dung:

- Hướng dẫn và giao cho các trường thực hiện tốt cơ chế tự chủ tài chính; nghiên cứu cơ chế tiến tới giao tự chủ về biên chế giáo viên;
- Hướng dẫn sự phối hợp đào tạo nghiên cứu khoa học giữa viện với trường; đẩy mạnh nghiên cứu khoa học tại các trường đại học, cao đẳng;
- Hướng dẫn và cho phép các trường thành lập các tổ chức (doanh nghiệp, trung tâm ...) để kết hợp đào tạo với sản xuất và nghiên cứu khoa học;
- Hình thành một số biện pháp, chính sách, khuyến khích giáo viên dạy giỏi, giáo viên bảo vệ luận văn tiến sỹ và tiến sỹ khoa học;
- Chỉ đạo sự liên kết giữa các trường trong ngành GTVT.

3.7. Đẩy mạnh xây dựng nề nếp, kỷ cương trong dạy - học và sinh hoạt của học sinh, sinh viên:

a) Mục tiêu:

Tăng cường nề nếp, kỷ cương trong công tác giáo dục - đào tạo của ngành; tạo ra một môi trường sinh hoạt, học tập lành mạnh, trong sạch cho học sinh, sinh viên.

b) Nội dung:

- Tăng cường kiểm tra, thanh tra công tác tổ chức thi tại các hội đồng thi thuộc các chuyên ngành GTVT; công tác giáo dục - đào tạo tại các trường trong ngành, đặc biệt đối với các loại hình đào tạo không chính quy, liên kết đào tạo, đào tạo theo địa chỉ;
- Ban hành các quy định trách nhiệm và hình thức xử lý kỷ luật trong công tác đào tạo, thi, kiểm tra, cấp bằng, chứng chỉ chuyên môn;
- Thực hiện đồng bộ các biện pháp để khắc phục và chấm dứt sự gian dối trong thi cử, làm luận văn, luận án, cấp phát văn bằng, chứng chỉ;
- Quan tâm đến đời sống văn hoá, tinh thần của học sinh, sinh viên. Tăng cường công tác quản lý, giáo dục học sinh, sinh viên; động viên học sinh, sinh viên tích cực tham gia các phong trào, hoạt động vì sự tiến bộ của xã hội, cương quyết đấu tranh với các tệ nạn xã hội;
- Bồi dưỡng kỹ năng mềm cho học sinh, sinh viên: giao tiếp, ứng xử.

3.8. Thực hiện tốt hơn công bằng xã hội trong giáo dục - đào tạo:

a) Mục tiêu:

- Tạo điều kiện thực hiện ngày càng tốt hơn công bằng xã hội trong giáo dục - đào tạo tại các cơ sở đào tạo trong ngành.

b) Nội dung:

- Quan tâm đầu tư, phát triển các trường có nhiều học sinh, sinh viên là người dân tộc thiểu số, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn, vùng có điều kiện kinh tế xã hội đặc biệt khó khăn và trẻ em khuyết tật;

- Thực hiện tốt các chính sách xã hội đối với học sinh, sinh viên là người dân tộc thiểu số vùng có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn, vùng có điều kiện kinh tế xã hội đặc biệt khó khăn và trẻ em khuyết tật tham gia học tập tại các trường trong ngành.

3.9. Đào tạo theo ngành, nghề trọng điểm:

a) Mục tiêu:

- Xây dựng chương trình đào tạo các ngành, nghề trọng điểm tại các cơ sở đủ khả năng, điều kiện về cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên;

- Nghiên cứu, đề xuất chính sách bảo hộ, ưu tiên đầu tư với các ngành, nghề trọng điểm.

b) Nội dung:

* Các giải pháp ưu tiên thực hiện:

- Giải pháp tài chính khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào đào tạo;

- Phát triển các cơ sở đào tạo, đội ngũ giảng viên và đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo nhân lực;

- Việc đầu tư sẽ tập trung vào các nghề trọng điểm là mũi nhọn, đặc thù các cơ sở đào tạo ngành GTVT nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của ngành giai đoạn từ nay đến năm 2020 và định hướng đến năm 2030; các ngành, nghề trọng điểm sẽ được phân cấp theo các cấp trình độ: quốc tế, khu vực, trong nước; cụ thể như sau:

* *Ngành trọng điểm:*

- Điều khiển tàu biển;

- Khai thác máy tàu biển;

- Điện và tự động tàu thủy;

- Thiết kế trang trí động lực và sửa chữa động lực tàu thủy (Máy tàu);

- Thiết kế thân tàu thủy (Vỏ tàu);

- Đóng mới và sửa chữa tàu thủy (Đóng tàu);

- Xây dựng công trình thủy và thềm lục địa;

- Bảo đảm an toàn hàng hải;

- Công nghệ thông tin;

- Kỹ thuật môi trường (đường bộ, đường sắt, hàng hải, hàng không, đường thủy nội địa);
- Kinh tế vận tải (đường bộ, đường sắt, hàng hải, hàng không, đường thủy nội địa);
- Xây dựng cầu, hầm đường bộ;
- Khai thác vận tải (đường bộ, đường sắt, hàng hải, hàng không, đường thủy nội địa);
- Quản trị kinh doanh vận tải (đường bộ, đường sắt, hàng hải, hàng không, đường thủy nội địa);
- Quản lý hoạt động bay;
- Điện tử viễn thông;
- Cơ giới hóa xếp dỡ;
- Cơ khí ô tô;
- Máy xây dựng;
- Quy hoạch giao thông;
- Xây dựng đường sắt - Métro.
- * *Nghề trọng điểm:*
- Vận hành máy thi công nền đường;
- Vận hành máy thi công mặt đường;
- Hàn;
- Công nghệ chế tạo vỏ tàu;
- Điện tàu thủy;
- Công nghệ ô tô;
- Điều khiển tàu biển;
- Khai thác máy tàu biển;
- Thí nghiệm, kiểm tra chất lượng cầu, đường bộ;
- Điện công nghiệp;
- Xây dựng cầu đường bộ;
- Xử lý nước thải công nghiệp;
- Sửa chữa máy tàu thủy;
- Điều khiển phương tiện thủy nội địa;
- Vận hành máy tàu thủy
- Kỹ thuật lắp đặt ống công nghệ;

- Xây dựng công trình thủy;
- Vận hành máy xây dựng;
- Kiểm soát không lưu;
- Kỹ thuật dẫn đường hàng không;
- Xây dựng và bảo dưỡng công trình giao thông đường sắt;
- Thông tin tín hiệu đường sắt;
- Công nghệ chế tạo và bảo dưỡng đầu máy.

Việc đầu tư cho các ngành nghề trọng điểm trên sẽ được thực hiện bằng các nguồn vốn: Chương trình mục tiêu quốc gia, Dự án ODA, các nguồn thu của trường và các nguồn trong và ngoài ngân sách được phép khác.

3.10. Hợp tác quốc tế về đào tạo nhân lực:

a) Mục tiêu:

Nâng cao hiệu quả đào tạo, chất lượng đào tạo, tạo khả năng làm việc theo nhóm công việc.

b) Nội dung:

- Gửi người đi đào tạo ở nước ngoài;
- Mời giảng viên, chuyên gia nước ngoài tham gia đào tạo trong nước;
- Tham gia các hiệp định hợp tác song phương, đa phương về trao đổi nguồn nhân lực;
- Hợp tác, thương mại hóa hoạt động chuyên gia, chương trình, giáo trình;
- Thu hút các nguồn vốn từ nước ngoài (ODA, FDI...) xây dựng cơ sở đào tạo ở Việt Nam.

3.11. Đổi mới các văn bản quy phạm pháp luật liên quan tới công tác đào tạo, bồi dưỡng ngành GTVT:

a) Mục tiêu:

Để các văn bản quy phạm pháp luật liên quan tới công tác đào tạo, bồi dưỡng ngành GTVT mang tính thực tiễn, khả thi.

b) Nội dung:

Thường xuyên rà soát, nắm bắt tình hình chung về thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật liên quan tới công tác đào tạo, bồi dưỡng để tìm ra những điểm bất cập; sửa đổi, bổ sung để các văn bản thực sự góp phần phát triển công tác đào tạo, bồi dưỡng ngành GTVT.

3.12. Đào tạo đội ngũ các nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành:

a) Mục tiêu:

Phát triển đội ngũ các nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành có đủ năng lực trực tiếp tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ trong nước, khu vực và quốc tế thuộc lĩnh vực GTVT.

b) Nội dung:

- Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ, cán bộ quản lý:

+ Liên kết với các đối tác có tiềm lực mạnh về khoa học và công nghệ trong nước và nước ngoài để triển khai các chương trình đào tạo, bồi dưỡng trong một số chuyên ngành GTVT ưu tiên để hình thành các nhóm, tập thể khoa học và công nghệ mạnh, có thể tổ chức và tham gia các hoạt động khoa học và công nghệ trong lĩnh vực GTVT;

+ Đẩy mạnh việc xây dựng và thực hiện các chương trình, dự án nghiên cứu thuộc lĩnh vực GTVT trong khuôn khổ các thỏa thuận song phương, đa phương, khu vực và quốc tế;

+ Thu hút các chuyên gia, nhà khoa học và công nghệ Việt Nam ở nước ngoài, các chuyên gia, nhà khoa học nước ngoài tham gia vào các chương trình, dự án nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ, các chương trình đào tạo đại học và sau đại học tại các trường đại học, học viện và các viện nghiên cứu thuộc Bộ GTVT;

+ Tạo điều kiện để cán bộ khoa học và công nghệ tham gia các chương trình, dự án nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ quốc tế, các tổ chức thuộc hệ thống Liên hợp quốc, APEC, ASEM, ASEAN, các hiệp hội chuyên ngành GTVT khu vực và quốc tế;

+ Nâng cao trình độ ngoại ngữ cho cán bộ khoa học và công nghệ, cán bộ quản lý đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế về khoa học và công nghệ.

- Huy động có hiệu quả các nguồn lực tài chính cho công tác đào tạo đội ngũ các nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành:

+ Ưu tiên bố trí kinh phí từ ngân sách nhà nước dành cho phát triển khoa học và công nghệ để hỗ trợ có hiệu quả cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ làm công tác khoa học và công nghệ;

+ Huy động các nguồn vốn của các tổ chức, cá nhân trong nước và ngoài nước cho đầu tư phát triển khoa học và công nghệ ngành GTVT;

- Tăng cường nguồn lực thông tin phục vụ phát triển về khoa học và công nghệ:

+ Cập nhật kiến thức về khoa học và công nghệ, sử dụng và khai thác có hiệu quả công nghệ thông tin phục vụ nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ;

+ Hỗ trợ các thư viện điện tử của các trường đại học, học viện, viện nghiên cứu trong ngành GTVT liên kết với các thư viện điện tử của các trường đại học, các viện nghiên cứu trong khu vực và trên thế giới phục vụ nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ, giáo dục và đào tạo.

II. CẢI TIẾN CƠ CHẾ CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO CÁC NGUỒN LỰC:

1. Hoàn thiện cơ chế, chính sách, pháp luật, xây dựng quy hoạch mạng lưới và tuyên truyền, nâng cao nhận thức về đào tạo, phát triển nguồn nhân lực trong GTVT:

- Chú trọng nội dung phát triển, đào tạo nhân lực ngành GTVT trong quá trình đổi mới cơ chế, chính sách, pháp luật về giáo dục, đào tạo theo hướng hiện đại và hội nhập quốc tế.

- Rà soát, sửa đổi, bổ sung và xây dựng mới các chính sách khuyến khích học sinh, sinh viên học các ngành nghề hiện đang gặp khó khăn trong tuyển dụng, thông qua các quy định về tuyển sinh, đào tạo, các chương trình hỗ trợ về tài chính, về vật chất trong quá trình đào tạo, tìm kiếm việc làm, các chính sách khuyến khích và hỗ trợ đầu tư cho đào tạo nhân lực ngành GTVT.

- Xây dựng cơ chế, chính sách khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức ngành GTVT tự học tập nâng cao kiến thức quản lý và chuyên môn nghiệp vụ; khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ, công chức, viên chức ngành GTVT và giáo viên có năng lực công tác được giảng dạy ở các nước tiên tiến để học tập, trao đổi chia sẻ kinh nghiệm ứng dụng vào nước ta; gắn chính sách đào tạo với chính sách tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ cán bộ.

- Xây dựng hệ thống chức danh, chức vụ và vị trí công việc; hoàn thiện cơ chế, chính sách tuyển chọn, sử dụng cán bộ, đi đôi với chính sách đãi ngộ, chế độ ưu đãi đặc thù để thu hút được cán bộ giỏi, cán bộ có trình độ cao vào công tác trong ngành; nâng cao trình độ sử dụng và hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực ngành GTVT.

- Xây dựng chính sách thu hút, đãi ngộ thỏa đáng đối với các cán bộ quản lý đào tạo, giảng viên các cơ sở đào tạo trong lĩnh vực GTVT.

- Lồng ghép nội dung phát triển đào tạo nhân lực ngành GTVT vào các chủ trương, chính sách phát triển chung và chính sách phát triển nhân lực của các địa phương, các Bộ, ngành và các dự án phát triển có liên quan, đặc biệt là các dự án hợp tác quốc tế, đề tài khoa học và công nghệ, các chương trình đào tạo nghề.

- Xây dựng và hoàn thiện quy hoạch mạng lưới cơ sở đào tạo trong cả nước giai đoạn 2011- 2020 và định hướng đến năm 2030.

- Xây dựng tiêu chí, tăng cường công tác giám sát, đánh giá, xếp hạng các cơ sở đào tạo GTVT; xây dựng các cơ quan chuyên môn độc lập để thực hiện

công tác đánh giá, xếp hạng; nâng cao kỷ cương, kỷ luật đối với các cơ sở giáo dục, đào tạo và giảng viên, học viên.

- Tăng cường tính liên thông, liên kết trong công tác đào tạo; tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo, trong đó chú trọng hợp tác với các cơ sở đào tạo tiên tiến, hiện đại ở các nước công nghiệp phát triển; lựa chọn, ưu tiên khuyến khích các cơ sở đào tạo tiên tiến, hiện đại trên thế giới liên thông, liên kết, hợp tác đào tạo.

- Tăng cường truyền thông về đào tạo nhân lực ngành, thông qua các phương tiện truyền thông, tư vấn nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò và nhu cầu nguồn nhân lực ngành GTVT.

- Xây dựng chính sách khuyến khích các cơ sở đào tạo lớn, có uy tín trên thế giới vào liên doanh, liên kết đầu tư về giáo dục, đào tạo nhân lực trong lĩnh vực GTVT tại Việt Nam.

- Xây dựng chỉ tiêu giám sát, đánh giá chất lượng, hiệu quả công tác đào tạo.

- Đẩy mạnh xã hội hóa, đa dạng hoá các nguồn vốn chi cho đào tạo nhân lực ngành GTVT theo hướng khuyến khích các tổ chức, cá nhân đóng góp, đầu tư thành lập cơ sở đào tạo, mở ngành đào tạo, nhưng ngân sách nhà nước phải định hướng và chủ đạo; các tập đoàn kinh tế, doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh tham gia hoạt động đào tạo nhân lực ngành GTVT.

2. Tập trung phát triển đào tạo nhân lực ngành GTVT, ưu tiên đào tạo các nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành và cán bộ ở cơ sở:

- Đào tạo trong nước và ngoài nước các chuyên gia đầu ngành công tác trong các cơ quan hoạch định chính sách và các tổ chức KH-CN, tham gia các tổ chức quốc tế về GTVT.

- Đào tạo cán bộ cơ sở có đủ kiến thức, kỹ năng và năng lực giải quyết tốt nhiệm vụ được giao trong đó, chủ yếu thông qua hình thức đào tạo tại chỗ.

- Đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng đội ngũ lãnh đạo, quản lý (đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý hành chính nhà nước) theo từng cấp độ quản lý: xây dựng kế hoạch đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng cụ thể cho từng loại cán bộ, công chức và chuyên gia chính sách cho từng thời kỳ hàng năm và năm năm; tổ chức đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức các cấp từ Trung ương đến cấp địa phương; tổ chức gửi cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng kiến thức và kinh nghiệm ở nước ngoài.

- Khuyến khích, đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật nâng cao trình độ ngoại ngữ, nhất là tiếng Anh, tin học và các kỹ năng quản lý, thực hành khác để tiếp cận, hội nhập vào khu vực và quốc tế.

- Đào tạo kỹ sư trình độ cao và công nhân lành nghề phục vụ cho các cơ sở khoa học công nghệ, các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế trọng điểm:

tiếp tục thực hiện và mở rộng mục tiêu, quy mô các dự án đào tạo kỹ sư tài năng trong các ngành GTVT; hình thành các chương trình dạy nghề theo mục tiêu.

- Đào tạo, bồi dưỡng doanh nhân, chuyên gia quản lý kinh tế, quản trị doanh nghiệp về các nội dung liên quan đến GTVT: lồng ghép các nội dung, thông tin về GTVT trong các chương trình, giáo trình đào tạo, bồi dưỡng cho các doanh nhân, chuyên gia quản trị kinh doanh; chú trọng đào tạo, bồi dưỡng đối với các doanh nhân, chuyên gia trong các tập đoàn kinh tế nhà nước, các tổng công ty 90, 91.

- Tăng cường, đa dạng hóa các hình thức đào tạo, bồi dưỡng bao gồm đào tạo tập trung, đào tạo từ xa, đào tạo trực tuyến và đào tạo tại chỗ.

3. Đầu tư, xây dựng và phát triển mạng lưới các cơ sở đào tạo về GTVT đến năm 2015 và định hướng đến năm 2020:

- Mở rộng, củng cố, nâng cấp và đầu tư các cơ sở đào tạo chuyên ngành GTVT; trong đó, chú trọng xây dựng các phòng thí nghiệm, cơ sở thực hành, thư viện, phòng học, có cơ chế phối hợp giữa cơ sở đào tạo và cơ sở nghiên cứu;

- Xây dựng Trường Đại học Hàng hải, Trường Đại học GTVT Tp Hồ Chí Minh và Trường Đại học Công nghệ GTVT đạt chuẩn quốc gia và đẳng cấp quốc tế.

4. Xây dựng, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý đào tạo lĩnh vực GTVT:

- Tiến hành điều tra, khảo sát, đánh giá đội ngũ giáo viên, giảng viên và cán bộ quản lý của các cơ sở đào tạo về GTVT để có kế hoạch đào tạo và tuyển dụng đáp ứng yêu cầu về số lượng, chất lượng và cơ cấu ngành đào tạo; tập trung đào tạo được một đội ngũ giáo viên đầu ngành; tăng số chỉ tiêu đào tạo cán bộ công tác trong ngành GTVT và số giảng viên về GTVT theo Quyết định số 322/QĐ-TTg ngày 19 tháng 4 năm 2000 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án “Đào tạo cán bộ khoa học, kỹ thuật tại các cơ sở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước” (gọi tắt là Đề án 322) và Quyết định số 356/QĐ-TTg ngày 28 tháng 4 năm 2005 của Thủ tướng Chính phủ về điều chỉnh Đề án 322. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý công tác trong ngành GTVT theo Đề án 165 của Ban Tổ chức Trung ương.

- Huy động các nhà khoa học, chuyên gia, cán bộ quản lý ngành GTVT tham gia, cộng tác với các cơ sở đào tạo để đào tạo ở bậc đại học và sau đại học; thuê chuyên gia, mời các nhà khoa học có năng lực và uy tín trên thế giới trong lĩnh vực GTVT tham gia đào tạo giảng dạy tại Việt Nam.

- Đào tạo nghiệp vụ sư phạm và bồi dưỡng nâng cao kỹ năng chuyên ngành, nghiệp vụ quản lý, thường xuyên tập huấn, bồi dưỡng kiến thức về chủ trương, chính sách, pháp luật về tài nguyên và môi trường cho đội ngũ cán bộ, giáo viên, giảng viên các cơ sở đào tạo về GTVT.

- Xây dựng các tiêu chuẩn, nhiệm vụ, chế độ, chính sách, cơ chế đãi ngộ phù hợp để thu hút những giảng viên, giáo viên giỏi, có năng lực giảng dạy tại các cơ sở đào tạo; nghiên cứu kiện toàn tổ chức, biên chế của các cơ sở đào tạo, thuộc lĩnh vực GTVT.

- Đào tạo đội ngũ giáo viên, giảng viên giỏi về chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và ngoại ngữ bảo đảm đào tạo nhân lực chất lượng cao cho ngành GTVT và tham gia các hoạt động đào tạo quốc tế. Cử cán bộ, giáo viên, giảng viên đi học tập trao đổi kinh nghiệm quản lý, khoa học công nghệ của các cơ sở đào tạo ở các nước tiên tiến.

5. Xây dựng và hoàn thiện chương trình, giáo trình:

- Rà soát, đánh giá danh mục ngành đào tạo, các chương trình, giáo trình đào tạo hiện đang áp dụng tại các cơ sở đào tạo ngành GTVT để có phương án điều chỉnh, bổ sung đáp ứng yêu cầu công tác quản lý, sự phát triển của KH-CN và nhu cầu nhân lực ngành GTVT.

- Mời, thuê chuyên gia nước ngoài xây dựng hệ thống chương trình, giáo trình, nội dung đào tạo; mua bản quyền các chương trình đào tạo của các trường đại học có uy tín của các nước tiên tiến; đẩy mạnh đào tạo đại học, sau đại học bằng tiếng Anh cho một số chuyên ngành thuộc lĩnh vực GTVT.

- Tăng cường đào tạo theo hướng gắn với nhu cầu sử dụng nhân lực ngành GTVT, tăng thời lượng thực hành, thực tế ở các đơn vị quản lý, đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực GTVT. Xây dựng hệ thống chương trình, giáo trình thực hành, thực nghiệm.

- Đổi mới nội dung chương trình, phương pháp giảng dạy phù hợp với đối tượng người học; nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung chương trình đào tạo, bồi dưỡng giảng viên; đa dạng hóa các hình thức đào tạo đặc biệt là các hình thức đào tạo hiện đại như đào tạo trực tuyến và đào tạo qua mạng.

- Xây dựng hệ thống chương trình, giáo trình bồi dưỡng kiến thức quản lý, chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ làm công tác quản lý nhà nước ngành GTVT từ Trung ương đến địa phương.

III. KIẾN NGHỊ:

Bộ Giao thông vận tải kiến nghị Chính phủ:

- Cho phép Bộ GTVT được thực hiện xã hội hóa đối với các nghề thu hút được nhiều người học;

- Chính phủ có chính sách hỗ trợ phí đào tạo đối với các nghề quan trọng nhưng khó tuyển sinh như: lái tàu, vận hành máy công trình, điều khiển phương tiện tàu thủy, lắp đặt cầu.

- Có chính sách đồng bộ để cơ sở đào tạo thu hút được chuyên gia, giảng viên trình độ cao (kể cả người nước ngoài) tham gia giảng dạy, công tác;

- Có chính sách khuyến khích để cơ sở đào tạo đầu tư trong đào tạo: cơ sở được vay vốn đầu tư cơ sở hạ tầng, cơ sở được tín chấp, thế chấp tài sản, đất đai, công trình xây dựng để đầu tư sâu về đào tạo;

- Miễn thuế, ưu đãi lãi suất vay cho doanh nghiệp để đầu tư vào đào tạo.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN QUY HOẠCH:

1. Các cơ quan, đơn vị thực hiện:

1.1. Cơ quan quản lý nhà nước:

Vụ Tổ chức cán bộ là cơ quan chủ trì, phối hợp với các Vụ: Kế hoạch - Đầu tư, Tài chính, Khoa học - Công nghệ, Môi trường, Hợp tác quốc tế và các Tổng cục, Cục có trường tham mưu cho lãnh đạo Bộ trong việc tuyên truyền, chỉ đạo, tổ chức triển khai hướng dẫn, kiểm tra việc thực hiện Quy hoạch và các đề án phát triển nhân lực ngành GTVT. Cụ thể bao gồm những nội dung cơ bản sau:

- Xây dựng Kế hoạch 5 năm và hàng năm;

- Thẩm định và trình lãnh đạo Bộ phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực của các trường thuộc Bộ GTVT giai đoạn 2011-2020;

- Chủ trì, tham mưu cho lãnh đạo Bộ trong việc giao chỉ tiêu kế hoạch đào tạo hàng năm cho các cơ sở đào tạo thuộc Bộ (số lượng tuyển sinh, kinh phí đào tạo);

- Thẩm định và trình lãnh đạo Bộ phê duyệt các chương trình đào tạo, bồi dưỡng;

- Tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, giáo viên ngành GTVT;

- Tổ chức các hội thi giáo viên, học sinh, sinh viên giỏi ngành GTVT;

- Định kỳ tổ chức sơ kết, tổng kết và báo cáo lãnh đạo Bộ về kết quả thực hiện Quy hoạch.

1.2. Các cơ sở đào tạo:

Tổ chức thực hiện Quy hoạch và các đề án phát triển nhân lực ngành GTVT theo sự chỉ đạo của Bộ GTVT, cụ thể bao gồm những nội dung cơ bản sau:

- Xây dựng Chiến lược phát triển nhân lực của trường giai đoạn 2011-2020;

- Xây dựng Kế hoạch 5 năm và hàng năm của trường;

- Triển khai thực hiện Chiến lược phát triển nhân lực của trường mình; Kế hoạch 5 năm và hàng năm sau khi đã được phê duyệt;

- Xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng;

- Định kỳ tổ chức sơ kết, tổng kết và báo cáo Bộ GTVT (qua Vụ Tổ chức cán bộ) về kết quả thực hiện Quy hoạch.

1.3. Doanh nghiệp trực thuộc Bộ GTVT:

Phối hợp với các cơ sở đào tạo triển khai thực hiện Quy hoạch, cụ thể bao gồm những nội dung cơ bản sau:

- Tham gia vào xây dựng nhu cầu đào tạo nhân lực;
- Tham gia hỗ trợ về kinh phí, thiết bị, cơ sở để học sinh, sinh viên thực tập.

2. Tiến độ thực hiện:

2.1. Từ tháng 8/2011 đến 12/2011: phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực của các trường thuộc Bộ GTVT giai đoạn 2011 - 2020;

2.2. Từ năm 2012 đến 2015: triển khai Quy hoạch phát triển nhân lực ngành GTVT giai đoạn I;

2.3. Từ năm 2016 đến 2020: triển khai Quy hoạch phát triển nhân lực ngành GTVT giai đoạn II.

Phần thứ tư

KẾT QUẢ DỰ KIẾN VÀ TÁC ĐỘNG CỦA QUY HOẠCH

I. KẾT QUẢ DỰ KIẾN:

1. Hoàn thiện hệ thống chính sách pháp luật và quy hoạch mạng lưới các cơ sở đào tạo lĩnh vực GTVT:

- Báo cáo tổng hợp, đề xuất quy hoạch mạng lưới các cơ sở đào tạo lĩnh vực GTVT được cấp có thẩm quyền thông qua;

- Hệ thống văn bản về chế độ chính sách trong việc đào tạo, tuyển dụng, sử dụng công chức, viên chức, người lao động trong lĩnh vực GTVT được xây dựng, điều chỉnh, bổ sung, hoàn thiện và triển khai thực hiện;

- Chính sách thu hút trong tuyển sinh, đào tạo thuộc các lĩnh vực GTVT được xây dựng, triển khai thực hiện trong hệ thống các cơ sở đào tạo.

2. Đào tạo mới, đào tạo nâng cao và bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ngành GTVT:

- Đội ngũ công chức, viên chức, người lao động được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ và chuyên môn nghiệp vụ bảo đảm số lượng, chất lượng theo mục tiêu đề ra;

- Chương trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng được xây dựng phê duyệt và ban hành;

- Đầu tư, tăng cường năng lực cho các cơ sở đào tạo lĩnh vực GTVT;

- Hệ thống chương trình, giáo trình, tài liệu đào tạo được xây dựng, điều chỉnh đáp ứng yêu cầu phát triển ngành GTVT;

- Đội ngũ giảng viên, cán bộ giảng dạy được củng cố, nâng cao trình độ đủ về số lượng và chất lượng, cơ cấu hợp lý tương đương trình độ khu vực và quốc tế;

- Cơ sở vật chất được đầu tư, nâng cấp đáp ứng bằng và trên mức quy định tiêu chuẩn chung của Việt Nam, tiếp cận với khu vực và quốc tế.

II. TÁC ĐỘNG CỦA QUY HOẠCH NGUỒN NHÂN LỰC:

- Việc thực hiện Quy hoạch nhân lực có tác động quan trọng trong việc thay đổi tư duy, nhận thức trong việc đào tạo, phát triển nhân lực ngành GTVT. Các cấp lãnh đạo có nhìn nhận, đánh giá tổng thể về thực trạng nhân lực của đơn vị, của ngành để từ đó quyết định cách thức tổ chức, quản lý, thực thi nhiệm vụ phù hợp. Các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp có phương án sử dụng, đào tạo bố trí hợp lý đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và người lao động. Các cơ sở đào tạo xây dựng được kế hoạch, chương trình, nội dung đào tạo sát với nhu cầu thực tế;

- Quy hoạch mạng lưới các cơ sở đào tạo ngành GTVT thống nhất chung với quy hoạch hệ thống cơ sở đào tạo trong cả nước góp phần giảm chi phí đầu tư cơ sở vật chất xã hội, khuyến khích xã hội hóa đào tạo thuộc lĩnh vực GTVT, giảm khoảng cách về trình độ cán bộ giữa vùng miền trong cả nước.

- Hệ thống chính sách pháp luật lĩnh vực GTVT nói chung và chính sách đầu tư cho giáo dục, đào tạo, chính sách thu hút đãi ngộ cho ngành GTVT nói riêng tạo động lực cho sự phát triển đồng đều giữa các lĩnh vực GTVT, ngày càng đáp ứng tốt hơn yêu cầu công tác quản lý ngành;

- Quy hoạch góp phần thực hiện các định hướng chiến lược, quy hoạch, kế hoạch và nhiệm vụ chuyên môn của ngành GTVT từ Trung ương đến địa phương, đẩy nhanh tiến trình cải cách hành chính, giảm thiểu thủ tục đáp ứng tốt hơn nhu cầu của người dân và doanh nghiệp liên quan đến lĩnh vực GTVT;

- Quy hoạch được thực hiện sẽ góp phần tiết kiệm ngân sách nhà nước, giảm chi phí xã hội khi các chương trình đào tạo được xây dựng phù hợp với yêu cầu của đơn vị sử dụng nguồn nhân lực GTVT;

- Quy hoạch góp phần nâng cao chất lượng đầu vào của các đơn vị sử dụng lao động, đáp ứng được yêu cầu về chuyên môn, nghiệp vụ, thực thi ngay được nhiệm vụ, không phải qua đào tạo lại, đào tạo bổ sung kiến thức góp phần tăng hiệu quả kinh tế đối với các đơn vị sử dụng nguồn nhân lực được đào tạo, đã qua đào tạo.

- Nhân lực ngành GTVT đủ về số lượng, đáp ứng yêu cầu về chất lượng với cơ cấu hợp lý là yếu tố quan trọng góp phần thực hiện thắng lợi chủ trương CNH-HĐH ngành GTVT.

- Nhờ nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu sẽ góp phần giải quyết tốt những vấn đề liên quan đến khiếu kiện trong các lĩnh vực GTVT do đó góp phần ổn định xã hội; góp phần bảo đảm an ninh, quốc phòng và chủ quyền quốc gia.

- Thông qua việc nâng cao chất lượng nhân lực về GTVT sẽ thúc đẩy công tác hội nhập quốc tế sâu rộng, góp phần nâng cao vai trò, vị thế của Việt Nam trong khu vực và quốc tế.

DANH MỤC CÁC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luật Giáo dục ngày 14 tháng 6 năm 2005 và Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục ngày 25 tháng 11 năm 2009;
2. Luật Dạy nghề ngày 29 tháng 11 năm 2006;
3. Nghị định số 51/2008/NĐ-CP ngày 22 tháng 4 năm 2008 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Giao thông vận tải.
4. Định hướng phát triển kinh tế - xã hội trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của cả nước thời kỳ 2011-2020;
5. Quyết định số 579/QTTg ngày 19/4/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020
6. Chiến lược phát triển dạy nghề của đến năm 2020;
7. Quyết định 445/QĐ-TTg ngày 4/7/2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt điều chỉnh định hướng quy hoạch tổng thể phát triển hệ thống đô thị Việt Nam đến năm 2025 và tầm nhìn 2050;
8. Quyết định số 13/2008/QĐ-BGTVT ngày 06/8/2008 của Bộ trưởng Bộ GTVT phê duyệt Điều chỉnh, bổ sung Quy hoạch tổng thể phát triển GTVT đường sông Việt Nam đến năm 2020;
9. Quyết định số 1734/QĐ-TTg ngày 1/12/2008 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch phát triển mạng lưới đường bộ cao tốc Việt Nam đến năm 2020 và tầm nhìn sau năm 2020;
10. Quyết định số 35/2009/QĐ-TTg ngày 3/3/2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt điều chỉnh Chiến lược phát triển GTVT đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030;
11. Quyết định số 1327/QĐ-TTg ngày 24/8/2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch phát triển GTVT đường bộ Việt Nam đến năm 2020 và định hướng đến năm 2030;
12. Quyết định 242/QĐ-TTg ngày 12/2/2007 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch tổng thể đường Hồ Chí Minh;
13. Quyết định số 1436/QĐ-TTg ngày 10/9/2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt điều chỉnh Quy hoạch tổng thể phát triển GTVT đường sắt Việt Nam đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030;
14. Quyết định số 1601/QĐ-TTg ngày 15/10/2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch phát triển vận tải biển Việt Nam đến năm 2020 và định hướng đến năm 2030;
15. Quyết định số 2190/QĐ-TTg ngày 24/12/2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch phát triển hệ thống cảng biển Việt Nam đến năm 2020 và định hướng đến năm 2030;

16. Quyết định số 21/QĐ-TTg ngày 08/01/2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch phát triển GTVT hàng không giai đoạn đến năm 2020 và định hướng đến năm 2030;
17. Nghiên cứu chiến lược phát triển bền vững GTVT Việt Nam đến 2020 (VITRANSS) – Bộ GTVT – JICA thực hiện;
18. Chiến lược phát triển GTVT Việt Nam đến năm 2020 định hướng đến năm 2030 - Bộ GTVT thực hiện;
19. Quy hoạch chi tiết cảng biển nhóm 6 đến năm 2010 và định hướng đến 2020;
20. Quy hoạch phát triển KT - XH các tỉnh, thành phố trên cả nước;
21. Quy hoạch phát triển GTVT các tỉnh, thành phố trên cả nước;
22. Đề tài NCKH cấp bộ” Nghiên cứu hệ thống đào tạo và giải pháp nâng cao hiệu quả công tác xã hội hoá trong công tác đào tạo ngành GTVT giai đoạn 2006-2020” Bộ GTVT năm 2006;
23. Đề án Tổng thể sắp xếp, đổi mới và phát triển DNNN thuộc Bộ GTVT năm 2002;
24. Đề tài NCKH cấp bộ: “Nghiên cứu nguồn nhân lực trong lĩnh vực xây dựng cơ sở hạ tầng GTVT” năm 2002;
25. Đề tài nghiên cứu khoa học trọng điểm cấp bộ “ Nghiên cứu nâng cao năng lực đào tạo hàng hải các cấp của Việt Nam nhằm phát triển nguồn nhân lực cho ngành Hàng hải giai đoạn 2010-2020
26. Đề tài khoa học công nghệ cấp bộ: “Nghiên cứu đề xuất hệ thống chính sách và xây dựng chương trình đào tạo nguồn nhân lực cho ngành vận tải hàng không giai đoạn 2008-2015”;
27. Báo cáo lao động và thu nhập CNVCLĐ Bộ GTVT năm 2002-2005;
28. Thống kê lao động và thu nhập ngành Đường sắt các năm 2001-2009;
29. Chiến lược, quy hoạch, chính sách phát triển GTVT đến 2020, 2030. NXB GTVT Hà Nội 2010;

PHỤ LỤC

www.LuatVietnam.vn

Biểu 01: HIỆN TRẠNG LAO ĐỘNG NGÀNH GTVT THEO TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN
(Không kê lao động không thường xuyên)

Đơn vị: Người

TT	Học vấn	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	Tổng số lao động	303381	321134	345241	367128	384880	436709	481939
1	Chưa bao giờ đi học	3084	3297	3398	3895	3989	4779	4945
2	Chưa tốt nghiệp tiểu học	7850	7898	7899	9534	9993	11499	13852
3	Tốt nghiệp tiểu học	44094	46737	49639	56974	58994	65749	68858
4	Tốt nghiệp phổ thông cơ sở	86722	93872	95866	106749	108934	127849	145855
5	Tốt nghiệp trung học phổ thông	164631	169569	188579	189976	202970	226833	248429

Biểu 02a: HIỆN TRẠNG LAO ĐỘNG NGÀNH GTVT THEO TRÌNH ĐỘ ĐÀO TẠO CHUYÊN MÔN KỸ THUẬT
(Không kể lao động không thường xuyên)

Đơn vị: Người

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
I. Tổng số	303381	321134	345241	367128	384880	436709	481939
<i>Phân theo trình độ đào tạo</i>							
1. Chưa qua đào tạo	27578	27672	27987	26397	24940	26743	48768
2. Sơ cấp nghề	31974	33876	39874	41973	40764	44574	51754
3. Trung cấp nghề	165513	179663	179300	195363	201289	229876	234523
4. Cao đẳng nghề	0	0	0	0	0	0	24970
5. Trung cấp	20850	24567	29871	32764	36481	39347	42873
6. Cao đẳng	20873	28316	32754	34235	35891	37852	40527
7. Đại học	21547	25348	27641	29354	30845	34381	35942
8. Trên đại học	1600	1692	1952	1959	2381	2482	2582

Biểu 02b: HIỆN TRẠNG LAO ĐỘNG THEO TRÌNH ĐỘ ĐÀO TẠO NGOẠI NGỮ, TIN HỌC, CHÍNH TRỊ
(Không kê lao động không thường xuyên)

Đơn vị: Người

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
I. Tổng số lao động	303381	321134	345241	367128	384880	436709	481939
<i>Phân theo trình độ ngoại ngữ</i>							
A	24729	24982	26841	27851	27946	29781	35716
B	18241	18743	20764	21284	23841	25924	28214
C	6271	6372	6678	6895	6948	8457	8847
Đại học, Sau đại học	2876	2897	2954	3107	3280	3394	3847
Tin học							
A	33451	33982	34715	37346	38459	41948	47567
B	16488	18872	19546	20524	20845	22877	24945
C	4016	4089	4158	4284	4482	4648	5285
Đại học, Sau đại học	854	894	960	1024	1185	1274	1495
<i>Quản lý nhà nước</i>							
Sơ cấp	3982	4012	4287	4452	4821	5107	5684
Trung cấp	2941	2980	3218	3298	3345	3647	3942
Cao cấp	592	599	601	684	692	721	801
<i>Lý luận chính trị</i>							
Sơ cấp	39452	50281	51739	52159	53756	59246	64427
Trung cấp	9042	9425	11824	11980	12481	12947	15743
Cao cấp, Đại học, Sau đại học	1925	1997	2374	2382	2494	2648	3014
A	20524	23818	25744	27953	27992	31560	35227
B	18942	19749	19924	22824	22910	25485	28578
C	4294	4994	6017	6124	6508	7084	7984
Đại học, Sau đại học	2658	2754	2897	2957	3107	3248	3847

Biểu 03: HIỆN TRẠNG LAO ĐỘNG NGÀNH GTVT THEO ĐỘ TUỔI VÀ GIỚI TÍNH
(Không kể lao động không thường xuyên)

Đơn vị: Người

Độ tuổi	2000		2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ
Từ 18 ÷ 20	16805	1193	15623	1484	16063	1746	16164	1777	17474	2223	17893	2384	17909	2435
Từ 21 ÷ 30	67320	15765	70547	16808	87361	18086	87753	18423	96311	20100	97145	10643	107903	16280
Từ 31 ÷ 40	81247	18106	90080	15609	88564	12096	90650	12531	91366	12889	150038	13347	151689	17074
Từ 41 ÷ 50	59573	14917	65567	16049	67471	16738	78895	17003	82360	17011	82403	17327	106577	14465
Từ 51 ÷ 60	20876	5009	24953	2701	31961	3111	37875	3503	39497	3119	39663	3025	40780	3852
> 60	2498	72	1604	109	1931	113	2435	119	2438	92	2708	133	2837	138
	248213	55062	268374	52760	293351	51890	313772	53356	329446	55434	389850	46859	427695	54244
Tổng	303381		321134		345241		367128		384880		436709		481939	

Biểu 04: SỐ LAO ĐỘNG NGÀNH GTVT ĐƯỢC ĐÀO TẠO HÀNG NĂM TRONG THỜI GIAN QUA
(Không kể lao động không thường xuyên)

Đơn vị: Người

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
I. Tổng số lao động	303381	321134	345241	367128	384880	436709	481939
<i>Phân theo trình độ đào tạo</i>	81837	110756	136532	146345	153109	170215	208290
1. Sơ cấp	9985	12749	14981	16987	17913	21295	24985
2. Trung cấp nghề	47921	70759	90065	93215	94862	102359	123570
3. Cao đẳng nghề							5796
4. Trung cấp chuyên nghiệp	8292	8952	9905	11810	11910	15284	16959
5. Cao đẳng	7969	9737	11194	12982	14411	18527	20847
6. Đại học	6972	7858	9582	10476	12910	11574	14946
7. Trên đại học	698	701	805	875	1103	1176	1187

II	Trung cấp chuyên nghiệp									
1	Trường Trung cấp GTVT miền Nam	2373	2365	1806	1696	1547	1339	57	67	
2	Trường Trung cấp GTVT miền Bắc	500	500	455	300	308	346	47	49	
3	Trường Trung cấp Kinh tế - Công nghệ GTVT	Mới thành lập chưa xin mở ngành								
III	Cao đẳng									
1	Trường Cao đẳng GTVT	11751	726	4335	3625	2165	3270	485	428	
2	Trường Cao đẳng GTVT II	952	988	558	468	571	606	160	160	
3	Trường Cao đẳng GTVT III	5747	6444	3268	2529	1419	1410	170	177	
4	Trường Cao đẳng Hàng hải I	8877	8183	5228	4792	3728	3763	275	285	
5	Trường Cao đẳng GTVT miền Trung	2558	2880	1664	1727	1271	1203	72	90	
IV	Đại học									
1	Trường Đại học Hàng Hải	17.150	17.530	3.000	2.968	2.800	3.000	650	671	
2	Trường Đại học GTVT TP.HCM	11201	1852	2705	2713	1104	1111	410	420	
3	Học viện Hàng không Việt Nam	3378	5365	1563	1933	693	1081	82	83	
4	Trường Cán bộ quản lý GTVT	1804	795	1320	452	1065	388	39	39	
5	Trường ĐH GTVT	30866	35574	6462	7137	4954	3137	960	960	

Biểu 5b: CÁC CƠ SỞ ĐÀO TẠO THUỘC BỘ GTVT ĐẾN NĂM 2020

Đơn vị: người

TT	Tên cơ sở đào tạo	Địa điểm
I	Dạy nghề (CDN, TCN)	
1	Trường CD nghề Trung ương I	Ba vì, Hà Nội
2	Trường CD nghề Trung ương II	Kiến An, Hải phòng
3	Trường CD nghề Trung ương III	Tân phú, thành phố Hồ Chí Minh
4	Trường CD nghề GTVT Đường thủy I	Nam Sách, Hải Dương
5	Trường CD nghề GTVT Đường thủy II	Quận 7, thành phố Hồ Chí Minh
6	Trường CD nghề Hàng hải Tp Hồ Chí Minh	Quận 2, thành phố Hồ Chí Minh
7	Trường CD nghề GTVT Đường bộ	Thành phố Đà Nẵng
8	Trường CD nghề Cơ giới Đường bộ	Chí Linh, Hải Dương
9	Trường CD nghề GTVT Thăng Long	Từ Liêm, Hà Nội
10	Trường CD nghề Công trình I	Sóc Sơn, Hà Nội
11	Trường CD nghề Công nghệ ô tô	Thanh Xuân, Hà Nội
II	Trung cấp chuyên nghiệp	
1	Trường Trung cấp Y tế GTVT	Thành phố Hà Nội
2	Trường Trung cấp Kinh tế - Công nghệ GTVT	Đống Đa, Hà Nội
III	Cao đẳng	
1	Trường Cao đẳng Hàng hải I	Ngô Quyền, Hải Phòng
2	Trường Cao đẳng GTVT miền Nam	Thành phố Cần Thơ
3	Trường Cao đẳng GTVT miền Bắc	Gia Lâm, Hà Nội
IV	Đại học	
1	Trường Đại học Hàng Hải	Ngô Quyền, Hải Phòng
2	Trường Đại học GTVT TP.HCM	Tỉnh Đồng Nai
3	Học viện Hàng không Việt Nam	Thành phố Hồ Chí Minh
4	Trường Đại học Công nghệ GTVT	Thành phố Vĩnh Yên, Vĩnh Phúc
5	Trường Đại học Công nghệ GTVT II	Thành phố Đà Nẵng
6	Trường Đại học Công nghệ GTVT III	Tỉnh Long An
7	Trường Đại học GTVT miền Trung	Thành phố Vinh, Nghệ An
8	Trường Đại học Công nghệ Đường sắt	Long Biên, Hà Nội
9	Học viện Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ngành GTVT	Từ Liêm, Hà Nội

Biểu 6: DỰ BÁO NHU CẦU LAO ĐỘNG NGÀNH GTVT QUA ĐÀO TẠO
(Không kể lao động không thường xuyên)

Đơn vị : 1.000 người

Nội dung	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2020
I. Tổng số lao động làm việc thường xuyên (không kể LĐ phổ thông)	433,7	505,2	524,5	543,7	563,0	515,08	616,67
II. Nhu cầu lao động qua đào tạo							
1. Tổng số	144.84	153.18	162.71	166.45	179.84	197.5	235.74
2. Tỷ lệ so TS lao động làm việc (%)	30,56	33,66	33,37	34,49	31,95	38,34	38,54
3. Theo các trình độ:							
Sơ cấp nghề	14.7	16.9	17.9	18.1	19.8	21.8	25.9
Trung cấp nghề	69.8	78.7	82.4	83.4	89.6	93.9	110.0
Cao đẳng nghề	7.5	7.8	7.9	8.1	8.4	9.6	11.8
Trung học chuyên nghiệp	13,7	12,8	15,8	15,9	16,6	19,8	22,9
Cao đẳng	26,9	24,2	24,5	25,3	27,9	31,5	39,8
Đại học	11,8	12,4	13,8	15,2	16,9	18,7	21,5
Trên đại học	0,44	0,38	0,41	0,45	0,42	0,52	0,784

**Biểu 07: KẾ HOẠCH ĐÀO TẠO NHÂN LỰC NGÀNH GTVT
HÀNG NĂM**

Đơn vị: người

		2010	2011	2012	2013	2014	2015
A	Nhu cầu đào tạo mới						
	1 Tổng số	60260	51230	56436	59039	54244	66486
	2 Theo các trình độ						
	Tiến sỹ	58	69	81	87	98	103
	Thạc sỹ	546	655	765	819	929	976
	Đại học	3930	4716	5502	5895	6681	7020
	Cao đẳng	9857	7028	8200	8786	9957	20462
	Trung Cấp		40952	33142	35332	36428	28618
	Công nhân KT		4681	5617	6553	7021	7958
	B	Nhu cầu đào tạo lại, bồi dưỡng					
1 Tổng số		174760	209700	244660	263000	279700	297094
2 Theo các trình độ							
Dạy nghề							
Đào tạo ngắn hạn		9235	11081	12928	13897	14780	15699
Sơ cấp nghề		22302	26761	31223	33563	35695	37914
Trung cấp nghề		35544	42651	49761	53492	56888	60426
Cao đẳng nghề		8363	10035	11709	12586	13385	14218
Trung cấp chuyên nghiệp		20560	24671	28784	30941	32906	34952
Cao đẳng		15856	19026	22197	23861	25377	26955
Đại học		11848	14217	16587	17831	18963	20142
Trên đại học		871	1045	1220	1311	1394	1481

Biểu 08: KẾ HOẠCH ĐÀO TẠO NHÂN LỰC NGÀNH GTVT THỜI KỲ 2011-2015

Đơn vị: người

		Tổng số	Trong đó		
			Đào tạo tại chỗ	Đào tạo bên ngoài ở trong nước	Đào tạo ở nước ngoài
A	Nhu cầu đào tạo mới				
1	Tổng số	350200	140080	175100	35020
2	Theo các trình độ				
-	Công nhân KT	132000	52800	66000	13200
-	Trung học chuyên nghiệp	110000	44000	55000	11000
-	Cao đẳng	72000	28800	36000	7200
-	Đại học	31000	12400	15500	3100
-	Sau đại học	5200	2080	2600	520
B	Nhu cầu đào tạo lại, bồi dưỡng	1468000	492400	615500	123100
	Theo các trình độ				
a.	Dạy nghề				
-	Đào tạo ngắn hạn	400000	160000	200000	40000
-	Sơ cấp nghề	126000	50400	63000	12600
-	Trung cấp nghề	80000	32000	40000	8000
-	Cao đẳng nghề	160000	64000	80000	16000
b	Trung học chuyên nghiệp	75000	30000	37500	7500
c	Cao đẳng	200000	80000	100000	20000
d	Đại học	180000	72000	90000	18000
e	Trên đại học	10000	4000	5000	1000

Biểu 9: NHU CẦU VỐN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGÀNH GTVT*Đơn vị: tỷ đồng*

		Tổng số 5 năm 2011-2015	2010	2011	2012	2013	2014	2015
I.	Tổng cộng	4.452.28	410.50	489.40	791.00	838.50	908.74	
II	Theo nguồn vốn	4.452.28	410.50	489.40	791.00	838.50	908.74	1.014.14
1	Ngân sách Trung ương	2.790.00	300.00	350	485	505	550	600
2	Ngân sách địa phương	-	-	-	-	-	-	-
3	Doanh nghiệp	775.00	-	-	150	175.00	200.00	250.00
4	Các chương trình, dự án	413.98	52.00	65.5	70	72.5	75.34	78.64
5	Người được đào tạo	152.60	16.00	22.6	25.5	28.5	29.5	30.5
6	ODA	187.30	27.50	30.8	35.5	35	28.5	30
7	Các nguồn khác	133.40	15.00	20.5	25	22.5	25.4	25

Biểu 10: NHU CẦU VỐN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG CÁC CƠ SỞ ĐÀO TẠO NHÂN LỰC NGÀNH GTVT*Đvt: 1000 tỷ đồng*

Nội dung	2011	2012	2013	2014	2015	Tổng số 5 năm 2011-2015
Tổng số	3.2073	3.2287	3.3602	3.054	3.3948	16
<i>I. Theo nguồn vốn</i>	3.2073	3.2287	3.3602	3.054	3.3948	16
1. Ngân sách Trung ương	1.8	1.8	1.9	1.9	1.9	9.3
2. Ngân sách địa phương	0.6	0.64	0.64	0.66	0.66	3.2
3. Doanh nghiệp	0.2	0.2	0.25	0.25	0.25	1.15
4. Các chương trình, dự án	0.12	0.1	0.15	0.15	0.15	0.55
6. ODA	0.12	0.12	0.125	0.125	0.15	0.64
7. Các nguồn khác	0.1	0.12	0.15	0.15	0.15	0.67
<i>II. Theo các cấp trình độ</i>	3.2073	3.2287	3.3602	3.054	3.3948	16
1. Dạy nghề	2.262	2.2	2.27	2.2	2.24	11.172
2. Trung cấp chuyên nghiệp	0.55	0.6	0.75	0.7	0.75	3.35
3. Đại học - cao đẳng	0.35	0.345	0.4	0.415	0.45	1.96

Biểu 11: DANH MỤC CÁC ĐỀ ÁN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH GTVT

TT	Tên các đề án	Cơ quan chủ trì soạn thảo	Cơ quan chủ trì trình và cơ quan phối hợp	Ghi chú
1	Chiến lược phát triển nguồn nhân lực của các trường thuộc Bộ GTVT giai đoạn 2011-2020	Các trường thuộc Bộ GTVT	<u>Vụ TCCB</u> Các Vụ: KH-ĐT, TC và các cơ quan, đơn vị phụ trách trường	
2	Kế hoạch đào tạo các trình độ SDH, ĐH, CĐ, TCCN, dạy nghề và bồi dưỡng cán bộ, công chức 5 năm và hàng năm của các cơ sở đào tạo thuộc Bộ GTVT	Các cơ sở đào tạo thuộc Bộ GTVT	<u>Vụ TCCB</u> Các Vụ: KH-ĐT, TC và các cơ quan, đơn vị phụ trách trường	
3	Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ngành GTVT phục vụ công tác hội nhập quốc tế	Trường CBQL GTVT	<u>Vụ TCCB</u> Các Vụ: KH-ĐT, TC, HTQT, các Tổng cục, Cục	
4	Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ cán bộ khoa học - công nghệ ngành GTVT	Trường CBQL GTVT, các trường đại học, học viện, cao đẳng, các viện, cơ sở nghiên cứu thuộc Bộ GTVT	<u>Vụ TCCB</u> Các Vụ: KH-CN, KH-ĐT, TC, HTQT, các Tổng cục, Cục	
5	Đề án nâng cấp các trường thuộc Bộ GTVT (theo Quy hoạch)	Các trường thuộc Bộ GTVT	<u>Vụ TCCB</u> Các Vụ: KH-ĐT, TC và các cơ quan, đơn vị phụ trách trường	