

# Một số giải pháp

## GẮN ĐÀO TẠO VÀ SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC ĐÃ QUA ĐÀO TẠO Ở NƯỚC TA

Th.S. NGUYỄN NGỌC THẮNG

Viện Nghiên cứu Phát triển Giáo dục

**1. Mấy nét về thực trạng đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực (NNL) của nước ta.**

### 1.1. Thực trạng đào tạo NNL ở nước ta.

- Năm học 2001 - 2002, nước ta có 458 trường đại học, cao đẳng và trung học Chuyên nghiệp (THCN). Các hình thức đào tạo bao gồm chính quy, tại chức, đào tạo từ xa, các loại hình này đều do các viện nghiên cứu, trường đại học, cao đẳng và THCN quản lý chất lượng và cấp bằng. Số lượng giảng viên (GV) trực tiếp tham gia giảng dạy, làm việc tại các cơ sở trong toàn quốc năm 2002 là 45,26 nghìn người<sup>(1)</sup>. Ngoài ra còn có đội ngũ GV đang làm việc tại các cơ quan khác và các chuyên gia nước ngoài tham gia giảng dạy tại các cơ sở đào tạo, đội ngũ này có đến hàng ngàn người. Tuy nhiên đội ngũ này vẫn chưa thể đáp ứng được nhu cầu đào tạo NNL trong nước.

- Đến 01/07/2002, chúng ta đã đào tạo được đội ngũ cán bộ khoa học công nghệ gồm 1,7 triệu người có trình độ cao đẳng trở lên, 1,57 triệu người có trình độ THCN, 1,8 triệu công nhân kỹ thuật và 1,36 triệu công nhân có trình độ sơ cấp và chứng chỉ. Tuy nhiên, cơ cấu nhân lực qua đào tạo ở nước ta còn bất hợp lý. Tính chung cả nước về lao động đã qua đào tạo thì cứ 1 lao động có trình độ từ cao đẳng, đại học trở lên thì có 0,93 lao động trình độ THCN và 1,06 lao động có trình độ chuyên môn và nhân viên nghiệp vụ có bằng<sup>(2)</sup>. Hơn nữa, hiện nay số người có trình độ THCN làm việc ở vùng sâu, vùng xa là rất ít, đặc biệt là cán bộ y tế và GV.

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo trong lực lượng lao động ở nước ta còn thấp so với thế giới và khu vực. Tính chung cả nước, số người có trình độ sơ cấp hoặc có chứng chỉ nghề trở lên chiếm 19,62% tổng lực lượng lao động. Trình độ chuyên môn của lực lượng lao động giữa khu vực thành thị và nông thôn có sự khác biệt lớn. Ở khu vực thành thị, tỉ lệ lao động có trình độ chuyên môn là 44,60% thì tỉ lệ này ở nông thôn là 11,89%.<sup>(3)</sup>

### 1.2. Thực trạng sử dụng NNL ở nước ta

- Chính vì một số hạn chế của công tác đào tạo mà chất lượng NNL qua đào tạo của nước ta chưa cao. Hiện tượng thừa lao động có trình độ thấp và thiếu lao động có trình độ cao, kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp là rất phổ biến. Vì vậy mà tỷ lệ lao động qua đào tạo sau khi ra

trường có việc làm còn thấp. Tỷ lệ sinh viên (SV) tốt nghiệp chưa có việc làm còn cao (khoảng 30 - 40%, cá biệt có ngành 50 - 60%).<sup>(4)</sup>

- Đa số lao động qua đào tạo khi được tuyển dụng đều phải đào tạo lại; bồi dưỡng thêm trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp liên quan đến công việc của doanh nghiệp tuyển dụng; hoặc cần qua các khoá tập huấn về chuyển giao công nghệ. Một số ngành nghề mới hoặc đòi hỏi trình độ cao thì Việt Nam chưa đào tạo được nên phải tuyển dụng người nước ngoài, nhất là tại các khu chế xuất, khu công nghiệp tập trung, khu công nghệ cao.

- Tình trạng sử dụng lao động chưa hợp lý và lãng phí vẫn xảy ra thường xuyên. Sự lãng phí đó được thể hiện trong một số khía cạnh như: Một công việc cần một người thì lại bố trí hai, ba người cùng làm (thể hiện rất rõ trong các doanh nghiệp Nhà nước); đào tạo ở trình độ cao lại sử dụng vào việc ở trình độ thấp; đào tạo một nghề nhưng vì không tìm được việc phù hợp nên phải đi làm nghề khác. Một số ngành như nông nghiệp và ngư nghiệp, tỷ lệ cán bộ có trình độ đại học còn thấp.

## 2. Nguyên nhân

Thực trạng trên khiến cho chúng ta phải đưa ra câu hỏi: "Phải chăng là giữa đào tạo và sử dụng có sự vênh nhau hay là sự phối hợp giữa đào tạo và sử dụng đang tách rời?". Có nhiều nguyên nhân dẫn tới tình trạng trên, dưới đây là một số nguyên nhân chính, đó là:

2.1. Thị trường lao động phát triển chưa đồng đều giữa các vùng, các chương trình xúc tiến việc làm hoạt động chưa hiệu quả, thông tin thị trường còn yếu kém, công tác dự báo chưa được coi trọng,.... dẫn đến tình trạng cơ cấu đào tạo, cơ cấu ngành nghề chưa phù hợp và tất yếu là chưa tạo ra cầu nối thực sự hiệu quả gắn kết đào tạo và sử dụng lao động.<sup>(5)</sup>

2.2. Do khu vực sản xuất đang phát triển nhanh cả về quy mô và tốc độ, khu vực dịch vụ và công nghiệp phát triển nhanh, cơ cấu sản xuất thay đổi, đặc biệt sự phát triển năng động của thực tiễn sản xuất đòi hỏi lực lượng lao động cũng phải thay đổi theo. Hầu hết các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài đều mang đến nước ta máy móc và công nghệ, văn hoá công ty,.... trong khi đó thì lĩnh vực đào tạo lại thiếu sự bám sát với thay đổi của thực tiễn này.<sup>(6)</sup>

2.3. Tình trạng quá tải xảy ra ở hầu hết các trường đại học, kể cả các trường trọng điểm. Sức ép của quy mô đào tạo ngày càng gia tăng trong khi khả năng của các cơ sở đào tạo còn nhiều hạn chế. Tỷ lệ SV trên một GV ở nhiều trường đại học còn cao (hơn 50), vượt cả con số của trường trung học phổ thông và gấp nhiều lần so với các nước phát triển cũng như các nước trong khu vực. (7)

2.4. Nội dung và cơ cấu chương trình còn nhiều bất cập. Hiện nay, SV vẫn phải học quá nhiều môn học, với số lượng môn học gấp 2 đến 3 lần so với các nước phát triển, số giờ học trên lớp của SV vì thế cũng nhiều hơn. Cơ cấu các môn học vẫn mang tính dàn trải theo quan điểm toàn diện, thiếu tính chuyên sâu cần thiết. Nội dung các môn học còn chứa đựng nhiều kiến thức lạc hậu, không được cập nhật thường xuyên, có nhiều điểm cách xa thực tế, dẫn tới SV tốt nghiệp khi va chạm thực tiễn rất lúng túng và bỡ ngỡ.

2.5. Công nghệ đào tạo của chúng ta còn nhiều lạc hậu, chưa phát huy được khả năng sáng tạo, tư duy độc lập và năng lực học tập của SV. Tài liệu tham khảo còn hạn chế, SV lên lớp nghe thầy giảng là chủ yếu. Số giờ tự học, thảo luận, thực nghiệm còn chiếm tỷ lệ khiêm tốn trong quỹ thời gian đào tạo. Mối liên hệ giữa thầy và trò còn tương đối lỏng lẻo. Chúng ta chưa xây dựng được những mẫu hình tiên tiến, chuyên ngành đào tạo mũi nhọn, thực sự có chất lượng cao có thể so sánh với các trường lớn trong khu vực và thế giới.

### 3. Một số giải pháp gắn đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực

#### 3.1. Các giải pháp chung

- Đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo theo hướng hiện đại hoá, rèn luyện năng lực sáng tạo, khả năng thích nghi, sử dụng các phương tiện giảng dạy hiện đại, tiên tiến cho đào tạo nguồn nhân lực.

- Điều chỉnh cơ cấu đào tạo theo yêu cầu phát triển nguồn nhân lực của từng ngành cụ thể. Từng bước thay đổi cơ cấu và hình thức tuyển sinh, đa dạng hoá các loại hình trường và khoá đào tạo. Gắn chặt đào tạo với yêu cầu sử dụng trong quá trình sản xuất của từng ngành.

- Khuyến khích mở rộng và đẩy mạnh phát triển hợp tác song phương và đa phương với các cơ sở đào tạo, các cơ quan quốc tế về phát triển nguồn nhân lực. Tăng số lượng gửi người Việt Nam đi đào tạo và hợp tác lao động ở nước ngoài về mọi lĩnh vực.

- Hoàn thiện các chính sách về tiền lương, chính sách đãi ngộ đối với những người có nghiệp vụ chuyên môn để thu hút một số lao động đã qua đào tạo về làm việc tại những vùng nông thôn, vùng sâu vùng xa, vùng khó khăn.

#### 3.2. Một số giải pháp cụ thể

##### 3.2.1. Nâng cao hiệu quả các hoạt động xúc tiến việc làm

Các hoạt động xúc tiến lao động đóng vai trò hết sức quan trọng trong việc kết nối giữa đào tạo và sử dụng lao

động. Một trong những mô hình xúc tiến việc làm điển hình hiện nay là tổ chức hội chợ việc làm. Hoạt động hội chợ việc làm bắt đầu xuất hiện từ năm 2000. Cho đến nay, hoạt động này đã thu được những kết quả đáng khích lệ, góp phần vào việc giải quyết công ăn việc làm cho người lao động tại các địa phương trong toàn quốc. Tuy nhiên, công tác tổ chức hội chợ việc làm trong thời gian qua vẫn còn nhiều tồn tại như: Thiếu sự phối hợp của các ban ngành tại địa phương trong việc tổ chức hội chợ, mọi việc chỉ dồn cho ngành lao động, thương binh và xã hội; lãnh đạo ở địa phương ít quan tâm hỗ trợ về tài chính cũng như sự chỉ đạo về mặt hành chính của việc tổ chức hội chợ việc làm. Chính vì vậy mà các hoạt động xúc tiến việc làm đạt hiệu quả chưa cao. Trước thực trạng đó chúng ta cần:

- Chú trọng tới công tác tổ chức các hoạt động xúc tiến lao động. Huy động sự tham gia, phối hợp tích cực của các ngành, các cấp, đoàn thể, doanh nghiệp và lãnh đạo địa phương trong việc tổ chức các hoạt động xúc tiến việc làm.

- Ủy ban nhân dân tỉnh phải là cơ quan chủ trì, đứng ra huy động các nguồn lực cả về con người lẫn tài chính, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội phải là cơ quan tham mưu và giúp UBND và là đơn vị đầu mối trong việc thực hiện tổ chức các hoạt động xúc tiến lao động.

- Thu hút các doanh nghiệp, cơ sở đào tạo, trung tâm giới thiệu việc làm tại các địa phương tham gia vào việc giới thiệu thông tin về kế hoạch tuyển dụng, chỉ tiêu đào tạo và nhu cầu của thị trường lao động tại địa phương trong tương lai.

##### 3.2.2. Nâng cao hiệu quả các kỳ thực tập của SV

Mục tiêu chính của đào tạo là phải gắn chặt với sản xuất, làm sao cho SV sau khi ra trường có thể áp dụng được những kiến thức đã được đào tạo vào công việc sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp và các kỳ thực tập sẽ là cầu nối giữa đào tạo với công việc sau khi tốt nghiệp của SV. Trong khi nội dung và cơ cấu chương trình đào tạo còn nhiều bất cập, kiến thức lạc hậu, không được cập nhật thường xuyên, có nhiều điểm xa rời thực tế thì vai trò của kỳ thực tập lại chưa được đánh giá đúng mức. Đa số các cơ sở đào tạo để SV tự liên hệ nơi thực tập, sau đó là làm báo cáo một cách đối phó mà quên đi điều quan trọng là rèn luyện các kỹ năng công việc. Đôi khi SV coi thực tập là thời gian nghỉ ngơi để chuẩn bị cho kỳ thi tốt nghiệp, họ chỉ cần các đơn vị nhận thực tập để cuối kỳ có được một bản nhận xét đóng dấu coi như xong.

Tuy nhiên nếu tận dụng tốt các kỳ thực tập thì SV sau khi tốt nghiệp sẽ không cảm thấy lúng túng và bỡ ngỡ. Bởi vì các kỳ thực tập không những là thời gian tốt cho SV áp dụng những kiến thức đã học vào công việc cụ thể hoặc làm quen với các loại máy móc thiết bị mới mà cơ sở đào tạo chưa hoặc không thể trang bị mà nó còn giúp SV làm quen với môi trường làm việc, nhất là trong xu thế hội nhập và toàn cầu hoá hiện nay thì việc làm

quen với môi trường làm việc đa văn hoá hiện nay là đặc biệt quan trọng.

Trong khi yêu cầu của thị trường lao động ngày càng khắt khe thì các kỹ thực tập của SV là đặc biệt quan trọng. Tại một số nước có nền giáo dục phát triển, kỹ thực tập luôn được tận dụng tốt và được đánh giá rất cao khi đánh giá người lao động. Luật pháp của một số nước trên thế giới còn quy định chi tiết về việc ràng buộc các doanh nghiệp tạo điều kiện nơi thực tập cho SV. Chính vì vậy mà chúng ta cần xem việc nâng cao hiệu quả các kỹ thực tập của SV là một trong những giải pháp cụ thể gắn kết đào tạo và sử dụng lao động bởi vì tận dụng tối đa kỹ thực tập sẽ trang bị cho SV những kiến thức bổ ích, những kỹ năng cơ bản trên con đường tìm việc làm sau khi tốt nghiệp.

### **3.2.3. Phát triển hệ thống thông tin và dự báo nhu cầu NNL**

Đối với công tác đào tạo và sử dụng NNL nói chung và của từng ngành nói riêng thì mọi thông tin và dự báo về nhu cầu các nguồn lao động có ý nghĩa vô cùng quan trọng đối với việc xác định quy hoạch, nhu cầu NNL và triển khai thực hiện quy hoạch đó trong thực tế sản xuất kinh doanh của từng ngành.

Các cơ sở đào tạo cần nắm vững các thông tin việc làm để xác định được lượng cầu các loại lao động của mỗi ngành cần đào tạo, thông tin về ngành nghề mới xuất hiện, thông tin về các kỹ năng mới cần đào tạo... Các nguồn thông tin có thể thu thập từ các điều tra xã hội học, thông tin do các cơ quan sử dụng lao động cung cấp, thông tin do các cơ sở đào tạo cung cấp.

Để sử dụng thông tin đã thu thập được một cách có hiệu quả, chúng ta cần phải hình thành tổ chức chuyên phân tích thông tin thị trường lao động. Từ chính những thông tin đã được chất lọc và phân tích, chúng ta sẽ thực hiện công tác dự báo về cung cầu thị trường lao động. Công việc dự báo là rất quan trọng bởi vì nó sẽ giúp cho các nhà đào tạo lao động điều chỉnh kế hoạch, nội dung và chương trình đào tạo kịp thời nhằm đáp ứng những nhu cầu khác nhau và luôn thay đổi của các tổ chức sử dụng lao động.

Hiện nay có nhiều HS, SV tốt nghiệp mà vẫn không có việc làm đặt ra cho các nhà quản lý câu hỏi về tính sát thực của công tác dự báo thị trường lao động. Do vậy, để việc đào tạo thực sự phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động thì chúng ta cũng cần phải nghiên cứu và sớm đưa ra mô hình, phương pháp và bộ công cụ dự báo cầu lao động thống nhất, đồng bộ, tạo điều kiện cho bộ phận làm công tác dự báo cầu lao động làm việc có hiệu quả và chính xác.

### **3.2.4. Tăng cường hoạt động đào tạo theo các đơn đặt hàng**

Trong khi thị trường lao động chưa được nghiên cứu cụ thể và chưa có những dự báo thiết thực thì một trong những giải pháp quan trọng là hoạt động đào tạo theo

các đơn đặt hàng. Mô hình đào tạo gắn với khu công nghiệp là một ví dụ điển hình. Các cơ sở đào tạo ký hợp đồng trực tiếp với các doanh nghiệp trong khu công nghiệp. Điều này là vô cùng quan trọng bởi vì nó góp phần giúp cho HS, SV có việc làm ngay sau khi tốt nghiệp, giúp cho cơ sở đào tạo có thể điều chỉnh cơ cấu ngành nghề và số lượng đào tạo một cách hợp lý, góp phần vào việc gắn đào tạo và sử dụng lao động, tránh lãng phí cho xã hội. Bên cạnh đó, Nhà nước còn thu được một khoản kinh phí đào tạo từ các cơ sở sử dụng lao động.

Mô hình đào tạo này còn nhận được sự hỗ trợ trực tiếp nữa từ các doanh nghiệp, đó là nội dung thực hành của HS, SV. Những HS, SV này sẽ được thực hành ngay trên máy móc thiết bị hiện đại, tránh lạc hậu về trình độ kỹ thuật công nghệ. Bên cạnh đó là những ý kiến đóng góp về công tác đào tạo và đề xuất những điểm cần điều chỉnh.

Chính vì những đóng góp quan trọng của hình thức đào tạo này trong việc gắn đào tạo và sử dụng lao động mà Nhà nước cần phải khuyến khích, tạo điều kiện và giao quyền tự chủ trong quá trình đào tạo cho các cơ sở đào tạo để họ có thể tiến hành kế hoạch đào tạo, đáp ứng các nhu cầu về đào tạo của các doanh nghiệp. Các cơ sở đào tạo có thể tiến hành ký kết các hợp đồng đào tạo với các doanh nghiệp có nhu cầu về lao động.

### **3.2.5. Phối hợp thực hiện giữa các ngành, các cấp**

Để nâng cao hiệu quả của việc gắn đào tạo với sử dụng NNL thì việc tăng cường phối hợp chặt chẽ giữa 3 ngành: Kế hoạch và Đầu tư, Lao động, và Giáo dục & Đào tạo là việc làm cần thiết bởi vì: Ngành kế hoạch và Đầu tư có thể cho biết nhu cầu về loại sản phẩm hoặc dịch vụ, trình độ công nghệ, địa điểm sản xuất, từ đó sẽ đưa ra yêu cầu về nhân lực cần cung cấp. Ngành tổ chức và quản lý lao động cho biết những biến động của nhu cầu lao động (bao gồm cả đội ngũ công chức và cán bộ các ngành, các cấp) thông qua những thông tin về sự phân bố lao động trên các địa bàn, tình hình "cung-cầu", "thừa thiếu" các loại, trình độ, số lượng lao động, chế độ bồi dưỡng. Ngành Giáo dục - Đào tạo có nhiệm vụ cung cấp những thông tin về ngành nghề, trình độ đào tạo, học phí, học bổng, điều kiện tuyển sinh, văn bằng chứng chỉ, cách đào tạo làm sao phù hợp với nhu cầu sử dụng và thị trường lao động.

Sự kết hợp trên sẽ tạo nên bộ phận nòng cốt của hệ thống thông tin về thị trường lao động cho giáo dục, đào tạo và làm cơ sở để Nhà nước chỉ đạo thực hiện xã hội hoá trên cả 3 mặt việc làm, sử dụng và đào tạo. Có tổ chức phối hợp cả 3 lĩnh vực này thì mới "Xây dựng quan hệ chặt chẽ giữa cơ quan quản lý nhà nước về GD&ĐT với cơ quan quản lý nhân lực và việc làm. Khuyến khích thành lập các tổ chức thông tin tư vấn, hướng nghiệp cho HS, SV chọn ngành nghề và tìm việc

*(Xem tiếp trang 39)*

# Một số giải pháp...

(Tiếp theo trang 13)

làm sau khi tốt nghiệp...", như NQTƯ 2 khoá VIII đã nêu. Các trường đại học và chuyên nghiệp mới có căn cứ để dự báo nhu cầu sử dụng NNL do cơ sở mình đào tạo, nhu cầu của thị trường lao động và việc cung cấp nhân lực.

Trở ngại lớn cho đến nay là vẫn chưa có một tổ chức đứng ra kết hợp liên thông đồng bộ 3 ngành này để giải quyết các vấn đề về phát triển NNL. Trong một số đề án đã nảy sinh ý tưởng thành lập một tổ chức như thế để gắn đào tạo với sử dụng và việc làm nhưng cho đến nay vẫn chưa được bàn tới và cả 3 ngành nói trên cũng không có sự phối hợp nào một cách có tổ chức, có hệ thống, nên trong thực tế diễn ra sự mò mẫm săn tìm thông tin, đặc biệt là của phía "người tìm việc" và của phía "việc tìm người". Chất lượng, hiệu quả đào tạo cũng chịu ảnh hưởng lớn do việc thiếu những thông tin loại này.

## Tài liệu tham khảo và chú thích

(1) Số liệu thống kê giáo dục năm học 2001 - 2002, Bộ Giáo dục & Đào tạo.

(2), (3) Báo cáo điều tra lao động việc làm 2002 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội.

(4) Báo cáo điều tra lao động việc làm 2000 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội.

(5) Báo cáo tổng hợp của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội về tình hình tổ chức hội chợ việc làm từ năm 2000 đến nay và định hướng trong những năm tới.

(6) Chiến lược đào tạo NNL cho ngành công nghiệp đến năm 2010, Ban Chiến lược phát triển giáo dục - đào tạo, Bộ Giáo dục & Đào tạo, 2000.

(7) GS.TS. Nguyễn Đình Hương, "Nâng cao chất lượng đào tạo đại học đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước". □