

Giáo dục đại học ở Việt Nam: Nhìn từ thị trường lao động

PHẠM THỊ HUYỀN

Trưởng Đại học Kinh tế Quốc dân

Giáo dục đại học (GDĐH) và vấn đề việc làm sau tốt nghiệp của sinh viên đã và đang là mối quan tâm của không chỉ sinh viên và gia đình họ mà của cả các cấp quản lý và toàn xã hội. Bài viết đề cập tới một số vấn đề cơ bản nhằm nâng cao chất lượng GDĐH ở Việt Nam nhìn từ góc độ cung - cầu nguồn nhân lực.

GDĐH ở Việt Nam: Cung chưa đáp ứng cầu

Việt Nam chấp nhận kinh tế thị trường trong phát triển kinh tế - xã hội đã được hơn 20 năm. Có thể khẳng định rằng, cơ chế thị trường đã tác động đến tất cả các khía cạnh trong đời sống xã hội ở Việt Nam, trong đó có giáo dục, đặc biệt là GDĐH (khi mà thị trường lao động phát triển cùng với sức ép buộc sinh viên phải tự tìm việc sau khi tốt nghiệp). Thế nhưng, từ góc nhìn của kinh tế thị trường có thể thấy, bước vào thế kỷ XXI, nền giáo dục Việt Nam chưa chuyển mình kịp để đáp ứng nhu cầu đào tạo và hội nhập quốc tế.

Cùng với hệ thống các cơ quan quản lý và doanh nghiệp nhà nước, sự xuất hiện của hàng trăm ngàn doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, công ty cổ phần đã tạo nên một thị trường lao động đầy tiềm năng với cầu ở mức cao. Nhu cầu về lao động đã qua đào tạo ngày càng tăng lên cả về lượng và chất. Tuy nhiên, dù số lượng sinh viên tốt nghiệp mỗi năm lên tới hàng chục vạn người (và vẫn tăng hàng năm), song hầu hết các doanh nghiệp đều phàn nàn về những khó khăn trong tuyển dụng nguồn nhân lực theo yêu cầu.

Theo kết quả khảo sát của Bộ Giáo dục và Đào tạo, phần lớn sinh viên sau khi ra trường đều có được việc làm, nhưng tỷ lệ người có được việc làm đúng chuyên ngành được đào tạo chưa đến 20%. Hầu hết sinh viên mới tốt nghiệp cần được đào tạo lại tại nơi mà họ được tuyển dụng từ 6 tháng tới 1 năm; chỉ có một số (nhưng rất ít) vẫn làm việc tốt mà không cần đào tạo lại. Thực tế, điều mà GDĐH cần hướng tới là đại đa số sinh viên ra trường có thể bắt tay vào công việc chuyên môn mà họ đã được đào tạo và đáp ứng được cơ bản những yêu cầu của công việc đó. Việc phải đào tạo

lại sinh viên mới tốt nghiệp đã tạo một sức ép lớn lên các doanh nghiệp trong việc sử dụng những người được coi là đã được đào tạo nhưng lại không hiểu vai trò, trách nhiệm và công việc của mình tại nơi làm việc.

Nhìn chung, GDĐH ở Việt Nam hiện nay chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động cả về số lượng và chất lượng. Về số lượng, sự thiếu hụt nguồn nhân lực đạt chuẩn ở hầu hết các ngành, đặc biệt là các ngành mới đã và đang đặt các doanh nghiệp vào tình thế nan giải trong quản lý nhân sự. Về chất lượng, tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp đại học đáp ứng được yêu cầu thực tế của công việc hiện tại rất thấp. Theo Ngân hàng thế giới, có tới 50% số doanh nghiệp may mặc và công ty hoá chất đánh giá lao động được đào tạo không đáp ứng được nhu cầu của mình và khoảng 60% lao động trẻ tốt nghiệp từ các cơ sở đào tạo cần được đào tạo lại ngay sau khi tuyển dụng. Cá biệt trong lĩnh vực phần mềm cần đào tạo lại ít nhất 1 năm cho 80-90% số sinh viên tốt nghiệp được tuyển dụng.

Không chỉ phải đào tạo lại về chuyên môn nghiệp vụ, cơ sở sử dụng lao động còn phải huấn luyện cho nhân viên cả thái độ làm việc, nhận thức về trách nhiệm và nghĩa vụ trong công việc. Bên cạnh đó, sinh viên mới tốt nghiệp còn thiếu các kỹ năng cần thiết trong công việc như giao tiếp, thương lượng, sử dụng máy tính, ngoại ngữ... và đặc biệt là kỷ luật làm việc, tuân thủ thời gian trong lao động. Những chi phí đào tạo này không chỉ gây tốn kém tiền bạc mà cả thời gian, công sức và đôi khi là những cơ hội kinh doanh của cơ sở sử dụng lao động. Để tiết kiệm chi phí, rất nhiều doanh nghiệp đã chọn giải pháp sử dụng người nước ngoài tại các vị trí chủ chốt. Thực tế cho thấy, sau khi trở thành thành viên của WTO,

số lượng lao động nước ngoài trong các doanh nghiệp tại Việt Nam ngày càng tăng, cạnh tranh với lao động trong nước. Điều này càng chứng tỏ, chất lượng nguồn nhân lực chưa cao, chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động. Vậy nguyên nhân chủ yếu là gì?

Nguyên nhân

Thứ nhất, về phương pháp giảng dạy. Hiện nay, GDĐH ở Việt Nam quá chú trọng lý thuyết và nguyên lý, chưa quan tâm đúng mức tới kỹ năng và khả năng sáng tạo. Quy trình đào tạo mang nặng tính truyền đạt với phần lớn thời gian học trên lớp, không chú trọng tới thực hành và tư duy về bài học. Đầu tư cho thực hành, thí nghiệm, nghiên cứu rất ít, ít chú ý trang bị những kỹ năng và hiểu biết xã hội cũng như phẩm chất cho người lao động. Do vậy, nhiều sinh viên học mà không biết họ cần/nên học cái gì và học như thế nào cho có hiệu quả. Cũng không ít sinh viên cho đến tận khi ra trường cũng chưa hiểu mình phải đáp ứng những tiêu chuẩn nào để có được việc làm.

Ít cơ sở đào tạo có chính sách hữu hiệu để khuyến khích giảng viên tâm huyết đưa cái mới và kiến thức thực tiễn vào bài giảng (cho dù điều này đã được quy định). Việc đưa thực tế vào bài giảng và áp dụng phương pháp giảng dạy mới phụ thuộc rất nhiều vào trình độ của giảng viên, chế độ đãi ngộ và hình thức động viên của cơ sở GDĐH đối với đội ngũ giảng viên.

Bên cạnh đó, tiêu chuẩn đánh giá sinh viên hiện tại vẫn chủ yếu dựa trên những bài học lý thuyết, ít yêu cầu có sự kết hợp nhuần nhuyễn giữa thông tin, tri thức, khả năng vận dụng, tinh thần, thái độ và kỹ năng làm việc. Việc đánh giá, kiểm tra trong các trường cũng chưa toàn diện, không đánh giá cả quá trình

mà chỉ dựa trên một vài bài kiểm tra những kiến thức trước đó theo một khung/bareme định sẵn, không khuyến khích sáng tạo, chưa tạo cho sinh viên kỹ năng làm việc tập thể, theo nhóm.

Thứ hai, về chương trình đào tạo. Có thể nói, cơ chế quản lý GDDH còn tập trung và khá cứng nhắc, chưa cho phép các trường có thể thay đổi chương trình và môn học cho phù hợp với sự thay đổi của thị trường lao động. Mỗi ngành, mỗi cơ sở đào tạo đều cần có các chương trình mang đặc thù và thể hiện được thế mạnh riêng, đảm bảo tính cạnh tranh giữa các trường, qua đó nâng cao chất lượng đào tạo.

Thứ ba, vấn đề tuyển dụng trên thị trường lao động. Cơ chế thị trường đã và đang tạo áp lực buộc người lao động phải chủ động làm giàu kiến thức chuyên môn cũng như các kỹ năng cơ bản nhằm thực hiện tốt nhất công việc và nhiệm vụ của mình. Tuy nhiên, vẫn còn một phần không nhỏ doanh nghiệp nhà nước và các cơ quan quản lý công chưa chú trọng đến chất lượng lao động về chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng được đào tạo. Có không ít cơ quan, doanh nghiệp phải tuyển dụng những người do quan hệ xã hội, do thư tay hoặc các lý do tế nhị khác. Có thể nói, chế độ sử dụng nhân lực trong hệ thống nhà nước vẫn chưa công bằng. Bên cạnh đó, chế độ đãi ngộ hiện tại vẫn chưa khuyến khích người lao động có năng lực làm việc, vẫn theo chính sách cào bằng hoặc thiên vị, làm giảm nhiệt tình cống hiến của người lao động, đặc biệt là thế hệ trẻ. Thực tế đã xuất hiện tình trạng nhiều người được đào tạo có chất lượng cao chuyển từ khu vực công sang làm việc cho các cơ sở nước ngoài. Tuy nhiên, vấn đề này dường như chưa được các nhà quản trị nguồn nhân lực quan tâm thỏa đáng. Đây cũng là lý do làm cho GDDH không có động lực thay đổi theo sự thay đổi của môi trường và thị trường lao động.

Thứ tư, sự yếu kém trong dự báo nhu cầu lao động và sự thiếu hiểu biết về độ trễ của GDDH so với nhu cầu thực tiễn. Chúng ta thường chỉ đợi khi nhu cầu về một ngành nghề nào đó ở mức cao thì mới tính tới chuyện có nên và nên đào tạo ngành đó như thế nào. Do vậy, mặc dù trong những năm gần đây, quy mô đào tạo đã tăng lên đáng kể nhưng những ngành mới cần đào tạo luôn ở trong tình trạng thiếu nhân lực được đào tạo bài bản.

Những đề xuất

Một là, trao quyền tự chủ cho các cơ sở GDDH. Việc trao quyền này cần được thực hiện trong cả quá trình từ xây dựng khung chương trình đào tạo, lựa chọn môn học và thay đổi các môn học theo yêu cầu của thực tiễn, đến lựa chọn phương thức đào tạo, tuyển dụng và bồi dưỡng cán bộ giảng dạy, học phí, chế độ tài chính cũng như cách thức tuyển sinh. Nhiều người e ngại việc trao quyền tự chủ này sẽ ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo do xu thế "thương mại hoá" giáo dục. Theo chúng tôi, thương mại hoá trong GDDH cũng có những ưu điểm. Nếu một cơ sở GDDH không cố gắng để đào tạo ra những người lao động chất lượng cao thì sinh viên sau khi ra trường sẽ khó tìm được việc làm. Khi đó, uy tín của cơ sở đào tạo đó sẽ giảm sút và khả năng tồn tại của cơ sở sẽ giảm do lượng sinh viên đăng ký ngày càng giảm đi. Đây chính là một sức ép, buộc các cơ sở GDDH phải nâng cao chất lượng đào tạo.

Việc trao quyền tự chủ cho các cơ sở GDDH buộc các trường phải nghiên cứu nhu cầu của thị trường lao động và áp dụng một khung chương trình đào tạo hiệu quả, sử dụng phương pháp đào tạo hiện đại, cách thức đánh giá mới, phù hợp với thực tiễn. Qua đó, họ có thể cung cấp cho thị trường một đội ngũ nhân viên được đào tạo với nhiều kỹ năng mà công việc yêu cầu. Họ cũng phải biết tự đổi mới, chấp nhận rủi ro và có khả năng đưa ra các quyết định chiến lược; chọn người lãnh đạo có đủ tài năng và tâm huyết. Tất nhiên, việc trao quyền tự chủ cho các trường phải song song với việc tìm cách vượt qua những thách thức như quy mô đào tạo ở một số cơ sở kém chất lượng có thể tăng lên trong ngắn hạn, định hướng chính trị và một số môn học truyền thống bị giảm thời lượng, học phí cao, số lượng các cơ sở tham gia đào tạo tăng nhanh... Trong cơ chế thị trường có sự điều tiết hợp lý của Nhà nước, những nguy cơ trên chắc chắn sẽ giảm dần bởi thị trường lao động trong điều kiện nhập hàng toàn cầu chỉ thu nạp những sản phẩm có đủ chất lượng, phù hợp với các điều kiện chính trị, xã hội ở từng địa phương.

Hai là, khuyến khích hợp tác giữa các cơ sở GDDH và các doanh nghiệp, hiệp hội nhằm thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo và sử dụng lao động, vừa góp phần gắn kết giáo dục với thực tiễn, vừa giảm tải sức ép tài chính, cải

thiện cơ sở hạ tầng và kiến thức chuyên môn thực tế cho các cơ sở đào tạo, cho phép người sử dụng lao động tham gia sâu vào quá trình đào tạo. Những hoạt động đó sẽ giúp sản phẩm của GDDH phù hợp với yêu cầu thực tế hơn - chất lượng của GDDH được nâng lên. Nhà tuyển dụng có kênh thông tin để cơ sở đào tạo hiểu rõ những kiến thức và kỹ năng cần trang bị cho sinh viên, qua đó, phối hợp điều chỉnh chương trình đào tạo cho phù hợp.

Cần thiết lập mối quan hệ chặt chẽ giữa nhà trường và doanh nghiệp. Với tư cách là đơn vị sử dụng lao động, các doanh nghiệp sẽ dự báo nhu cầu cụ thể của mình (về số lượng, trình độ, phẩm chất), đặt hàng các cơ sở đào tạo, vừa tiết kiệm thời gian và chi phí của chính doanh nghiệp, vừa tiết kiệm chi phí xã hội cho GDDH. Việc gắn kết này còn cho phép nhà trường thu được một khoản kinh phí không nhỏ từ các doanh nghiệp để bù đắp chi phí đào tạo (thực tế, các doanh nghiệp lớn sẵn sàng đầu tư để có được nhân viên đạt yêu cầu).

Ba là, thay đổi phương pháp, tiêu chí tuyển dụng nhân viên, đặc biệt là ở các cơ quan quản lý công và các doanh nghiệp nhà nước. Những tiêu chí cơ bản trong tuyển dụng cần được áp dụng triệt để (chứ không phải mang tính hình thức) là sự sáng tạo, năng động, hiểu biết, có khả năng thực hành và các kỹ năng khác (tùy thuộc vào từng vị trí công việc). Bằng cấp cũng cần quan tâm nhưng nó chỉ là một trong rất nhiều tiêu chí được sử dụng trong tuyển dụng. Cách làm đó sẽ khuyến khích người đang được đào tạo tại các cơ sở GDDH (cụ thể là các sinh viên) có động cơ tự trau dồi kiến thức chuyên môn, chủ động trang bị cho mình những kỹ năng cần thiết để được tuyển dụng trong tương lai.

Bốn là, cần xây dựng hệ thống dự báo nhu cầu nguồn nhân lực quốc gia (hiện đại và cập nhật) để các cơ sở đào tạo có thể xây dựng được kế hoạch của mình một cách khoa học, từ đó điều chỉnh cơ cấu đào tạo, xây dựng chương trình đào tạo hiệu quả hơn. Hệ thống này muốn hoạt động tốt cần có sự hỗ trợ tích cực của Nhà nước và các doanh nghiệp - là những đơn vị sử dụng lao động sau này ■