

BÀN VỀ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI CĂN BẢN VÀ TOÀN DIỆN GIÁO DỤC

• PGS, TS. Nguyễn Văn Đệ (*)

Tóm tắt

Bài viết luận bàn về mối quan hệ cung - cầu nguồn nhân lực trong thị trường lao động và nêu ra những hạn chế, bất cập về nguồn nhân lực được đào tạo hiện nay; từ đó, đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo nguồn nhân lực trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Từ khóa: cung - cầu, nguồn nhân lực, mạng liên kết

1. Đặt vấn đề

Yêu cầu đặt ra trong hoạt động đào tạo nguồn nhân lực là đáp ứng thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội và gắn với thị trường lao động. Các cơ sở đào tạo phải tạo ra những người có năng lực hòa nhập, năng lực làm việc tập thể đồng bộ, năng lực tự cập nhật thường xuyên kiến thức, chiếm lĩnh và thành thạo chuyên môn mới; đặc biệt, người được đào tạo cần phát triển tối ưu năng lực trí tuệ, biết đặt và giải quyết vấn đề của một cán bộ kỹ thuật, một nhà quản lý, nhà quản trị doanh nghiệp năng động. Bài viết này sẽ bàn về hoạt động đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.

2. Nội dung

2.1. Quan hệ cung - cầu nguồn nhân lực trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa

Thiên chức xã hội và vai trò quan trọng của giáo dục không cho phép biến giáo dục thành thị trường hàng hóa thông thường. Tuy nhiên, một vấn đề không thể phủ nhận là đào tạo nhân lực trong bối cảnh mới đã và đang chịu sự tác động mạnh mẽ của điều kiện kinh tế thị trường. Ở đây, chúng tôi cần nhấn mạnh rằng, thị trường lao động là nơi gặp gỡ, giao lưu giữa **cung và cầu** về lao động, giữa những người tìm việc, có nhu cầu về việc làm và những người hoặc tổ chức đang cần tuyển dụng lao động. Dưới sự tác động của sự phát triển kinh tế - xã hội đất nước nói chung cũng như từng địa phương nói riêng, nhu cầu về nhân lực không ngừng biến động về chất cũng như về lượng và cơ cấu.

(*) Hiệu trưởng Trường Đại học Đồng Tháp.

Cầu về nhân lực là nhu cầu nhân lực được xác định từ số lượng, chất lượng và cơ cấu (theo ngành nghề, trình độ nghề nghiệp...) cho những loại công việc nào đó trong xã hội, theo yêu cầu của thị trường lao động và những cơ sở sử dụng lao động khác (các bộ, ngành, địa phương, các doanh nghiệp ...). Đối với mỗi cá nhân, ngoài nhu cầu về chuyên môn và trình độ đào tạo, cầu về đào tạo còn được hình thành và quyết định bởi hy vọng về một khoản thu nhập trong tương lai, những chi phí trực tiếp và gián tiếp cho quá trình học tập của các cá nhân và gia đình của họ. Bên cạnh nhân tố kinh tế, một số nhân tố khác cũng ảnh hưởng tới cầu giáo dục như: yếu tố tâm lý và truyền thống văn hóa của dân tộc, trình độ học vấn của cha mẹ, quy mô của hộ gia đình...

Cung về nhân lực là khả năng cung ứng đúng thời điểm của hệ thống đào tạo nhân lực cho thị trường lao động và các đơn vị sử dụng lao động về số lượng, cơ cấu và chất lượng lao động. Về thực chất, cung về giáo dục được quyết định bởi tổng cầu về giáo dục của các cá nhân, nó phụ thuộc trước hết vào trình độ phát triển của quốc gia, vào chính sách của nhà nước đối với sự phát triển đào tạo nhân lực trong việc thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và mục tiêu phát triển con người, hệ thống thể chế trong đào tạo nhân lực (cơ cấu nhân lực theo trình độ đào tạo, loại hình sở hữu...), trình độ phát triển của nền kinh tế.

Sự cân bằng giữa cung và cầu của nguồn nhân lực là khi người lao động chấp nhận làm việc, người sử dụng lao động cũng chấp nhận tuyển dụng và số lượng người nhận việc cân bằng với số việc cần có người làm. *Quan hệ cung - cầu nguồn nhân lực* còn thể hiện qua mối quan hệ trực tiếp giữa cơ sở sử dụng nhân lực với đội ngũ nhân lực sau đào tạo, giữa một bên là yêu cầu cơ bản của người sử dụng lao động về ngành nghề được đào tạo, năng lực và phẩm chất của người lao động, và một bên là nhu cầu của người lao động về tiền lương hoặc tiền công và điều kiện làm việc của họ, các chính sách đối với người lao động, sự hài lòng của người lao động...

Với qui luật cung - cầu như trên, nếu đào tạo không gắn với yêu cầu của sản xuất, với nhu cầu của thị trường lao động, đào tạo không đủ cho nhu cầu của thị trường lao động cả về chất lượng cũng như số lượng thì kinh tế - xã hội không phát triển được. Ngược lại, nếu đào tạo vượt quá nhu cầu thị trường thì sẽ làm cho thị trường lao động mất cân bằng, một số lao động kỹ thuật được đào tạo sẽ bị thất nghiệp, làm cho hệ thống giáo dục và đào tạo trở nên kém hiệu quả về mặt kinh tế cũng như về mặt xã hội. Mặt khác, nếu đào tạo chỉ quan tâm đào tạo về mặt số lượng cung cầu cho thị trường đội ngũ nhân lực, nhưng không phù hợp về cơ cấu trình độ, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu vùng miền, cũng như nguồn nhân lực đào tạo kém chất lượng thì sẽ dẫn đến tình trạng vừa thừa vừa thiếu nhân lực, đội ngũ nhân lực đã qua đào tạo thất nghiệp ngày càng đông, trong khi các doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh vẫn không tuyển dụng đủ lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh của mình.

2.2. Nhận dạng những bất cập từ hoạt động đào tạo nguồn nhân lực hiện nay

Rõ ràng, quy luật cạnh tranh đang có những tác động mạnh mẽ đến hoạt động đào tạo trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Khác với thời kỳ bao cấp trước đây, trong nền kinh tế thị trường, những người lao động được đào tạo với chất lượng thấp sẽ ít có cơ hội tìm được việc làm; và do vậy, những cơ sở đào tạo kém chất lượng cũng sẽ có nguy cơ bị đóng cửa. Nói cách khác, cơ chế thị trường buộc các cơ sở đào tạo nhân lực phải đào tạo với chất lượng tốt, hiệu quả cao để có thể tồn tại và phát triển. Bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, sự cạnh tranh không chỉ diễn ra trong phạm vi giữa các cơ sở đào tạo trong nước mà còn mở rộng cạnh tranh giữa các cơ sở đào tạo trong nước với các cơ sở đào tạo nước ngoài tại Việt Nam để tăng khả năng thu hút người học. Sự cạnh tranh còn diễn ra giữa những người học trong thi tuyển sinh để có được chỗ học có chất lượng cao, giữa các cơ sở sử dụng nhân lực để có được những sản phẩm của dịch vụ giáo dục có chất lượng, thỏa mãn được nhu cầu phát triển sản xuất, kinh doanh.

Theo chúng tôi, nhìn chung hệ thống đào tạo của các trường đại học, cao đẳng và dạy nghề ở nước ta hiện nay chưa tuân thủ quy luật cung - cầu, đào tạo chưa gắn được với nhu cầu của thị trường lao động nên đã gây nên tình trạng vừa thừa lại vừa thiếu lao động kỹ thuật ngày càng nghiêm trọng. Cơ cấu lao động tuy có sự chuyển biến tích cực, nhưng vẫn còn chậm, chất lượng nguồn nhân lực còn thấp, chưa đáp ứng yêu cầu về chuyển dịch lao động. Trình độ ngoại ngữ của sinh viên khi tốt nghiệp còn rất hạn chế, nên gặp khó khăn trong giao tiếp với đối tác nước ngoài và đặc biệt gặp khó khăn trong tiếp cận, sử dụng nguồn thông tin từ việc truy cập internet. Phó Thủ tướng Vũ Đức Đam từng chia sẻ: "Ngay về số lượng nhân lực chúng ta chưa đạt, vậy mà theo số liệu báo cáo hiện nay có khoảng 30% sinh viên tốt nghiệp đại học, cao đẳng ra trường không xin được việc, điều đó có nghĩa chất lượng đào tạo của chúng ta thực sự có vấn đề"[2].

Trên một khía cạnh khác, Nhà nước chưa có chính sách, cơ chế phù hợp trong đào tạo, tuyển dụng, sử dụng đối với những sinh viên đã tốt nghiệp các chuyên ngành như: tự động hóa điều khiển, cơ khí chính xác, công nghệ sinh học, khai thác thủy sản; chính điều này đã gây ra sự lãng phí trong đào tạo. Với những cán bộ, công chức trong các cơ quan Nhà nước và doanh nghiệp, mặc dù trong vài thập kỷ qua Đảng, Nhà nước đã triển khai rất nhiều chương trình, đề án nhằm đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, song phải thẳng thắn nhìn nhận: còn nhiều người chưa thật sự đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; đặc biệt, chúng ta đang thiếu những chuyên gia đầu ngành trong lĩnh vực hành chính công, công vụ, công chức.

2.3. Định hướng và giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực thời hội nhập

Việc nâng cao chất lượng dịch vụ đào tạo nhân lực để cạnh tranh, mở rộng thị phần trong nước và mở rộng thị trường sức lao động ra nước ngoài là một định hướng quan trọng trong hoạt động đào tạo nguồn nhân lực hiện nay. Thị trường lao động là một thị trường đặc biệt, hàng hóa sức lao động của con người được đưa ra trao đổi và mua bán trên thị trường; những người lao động được đào tạo với chất lượng thấp sẽ ít có cơ hội để tìm kiếm việc làm. Nghĩa là, nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong bối cảnh mới đang trở nên một yêu cầu bức bách hàng đầu, đồng thời là một thách thức to lớn đối với giáo dục và đào tạo nước ta. Do vậy, chúng tôi đề xuất như sau:

2.3.1. Gắn kết nghiên cứu và giảng dạy, gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp

Đào tạo gắn với sử dụng, cơ sở đào tạo gắn với doanh nghiệp là thực hiện tốt nguyên lý "học đi đôi với hành". Để có sản phẩm đào tạo đảm bảo chất lượng và hiệu quả đào tạo đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội thì không thể tách rời giữa nhà trường và doanh nghiệp. Mối liên kết giữa nhà trường với doanh nghiệp là nhu cầu khách quan xuất phát từ lợi ích của hai phía. Điều này, hoàn toàn phù hợp với ý kiến của tướng Xavier Michel - Hiệu trưởng Trường Đại học Ecole Polytechnique (Cộng hòa Pháp): Nhà trường không thể tách rời doanh nghiệp; không thể để "giảng dạy - nghiên cứu - phát minh" đứng độc lập với nhau [4, tr.14]. Chúng tôi cho rằng, để tăng cường mối liên kết với các doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo, các cơ sở đào tạo cần tập trung thực hiện những việc chính sau đây:

Một là, các trường phải xác định được nhu cầu thực sự về các ngành nghề của địa phương và luôn coi nhu cầu này là của cả khu vực, chứ không thể riêng lẻ mỗi tỉnh, thành. Đồng thời, cần tránh một khuynh hướng, chạy theo những ngành được coi là mốt của xã hội mà bỏ rơi những ngành truyền thống; bởi lẽ, nếu làm như vậy, đến một lúc nào đó sẽ xảy ra hụt hẫng về đội ngũ cho lĩnh vực này. Bên cạnh đó, các trường cần coi trọng hoạt động bồi dưỡng, xây dựng những giảng viên đầu ngành để chuẩn bị lực lượng cho việc đào tạo theo nhu cầu. Nghĩa là, đào tạo theo nhu cầu xã hội không chỉ mở những ngành theo nhu cầu xã hội mà còn phải chuẩn bị nguồn lực cho việc đào tạo theo nhu cầu, trong đó việc gửi đi đào tạo nước ngoài để có giảng viên chuyên sâu là một việc làm cần thiết trong bối cảnh hội nhập.

Hai là, cần xây dựng mô hình gắn kết giữa nghiên cứu và đào tạo, mô hình gắn kết giữa nhà trường với doanh nghiệp để nhân rộng cho các cơ sở giáo dục đại học; phát triển công tác nghiên cứu khoa học trong sinh viên với tiến trình đổi mới phương pháp giảng dạy; coi trọng tính ứng dụng của nghiên cứu khoa học ở các nhà trường, đặc biệt thu hút đầu tư của doanh nghiệp trong nghiên cứu chuyển giao công nghệ.

Ba là, nhất thiết phải hình thành các đơn vị khoa học công nghệ trong các nhà trường;

xây dựng các nhóm giảng viên - nghiên cứu ở các nhà trường nhằm hỗ trợ cho công tác đổi mới mục tiêu giảng dạy; đầu tư cơ sở vật chất đồng bộ với đào tạo cán bộ nghiên cứu theo nhóm để hình thành các hạt nhân nghiên cứu khoa học trong các trường đại học.

Bốn là, các trường phải chủ động tạo điều kiện để doanh nghiệp tham gia phát triển chương trình đào tạo và các doanh nghiệp trên địa bàn cần có trách nhiệm hỗ trợ trực tiếp quá trình đào tạo. Trên thực tế, nhu cầu kiến thức và kỹ năng của người lao động trong các doanh nghiệp luôn thay đổi do những thay đổi từ công nghệ sản xuất. Bởi vậy, cơ sở đào tạo nguồn nhân lực rất cần sự đóng góp ý kiến để thiết kế chương trình đào tạo gắn với nhu cầu của các ngành kinh tế mà doanh nghiệp là một đại diện. Đây chính là một trong những căn cứ để các cơ sở đào tạo xây dựng các mục tiêu đào tạo, đi kèm là các chuẩn kiến thức, kỹ năng, thái độ và nội dung chương trình, phương pháp dạy học, cùng các điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị, thông tin... Mặt khác, doanh nghiệp có thể cử chuyên gia tham gia hướng dẫn, chấm bài thi tốt nghiệp, nhận học sinh thực tập, hỗ trợ thiết bị phục vụ đào tạo; đồng thời, nhà trường cần xây dựng cơ chế phối hợp giữa doanh nghiệp với cơ sở đào tạo, để từ đó thực hiện đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp, hoặc thành lập các cơ sở đào tạo tại doanh nghiệp. Theo chúng tôi, việc tham gia đào tạo của doanh nghiệp đối với nhà trường phải được thực hiện miễn phí, các doanh nghiệp trên địa bàn phải coi đó là trách nhiệm của mình; hàng năm các doanh nghiệp cần chủ động cung cấp kinh phí (khoảng 10% trước thuế) cho giảng viên các trường tham gia nghiên cứu khoa học. Và với hoạt động này, các doanh nghiệp cũng đang thực hiện quảng bá hình ảnh của mình tại các cơ sở đào tạo.

2.3.2. Xây dựng mạng liên kết trong hoạt động đào tạo nguồn nhân lực

Bối cảnh mới đặt ra sự cần thiết phải triển khai hoạt động liên kết giữa các trường đại học, cao đẳng để tạo thành mạng lưới trong đào tạo nguồn nhân lực nhằm tăng chiều sâu về chất lượng và chiều rộng về lĩnh vực cho cả hệ thống giáo dục đại học. Liên kết cũng sẽ tạo ra sự tương tác phối hợp đa chiều, sự cộng hưởng năng lực riêng, khuyến khích sự chủ động và cải tiến của mỗi trường. Với cơ hội mà mạng liên kết đưa lại, những kinh nghiệm và ý tưởng sáng tạo có giá trị sẽ không còn giới hạn trong một cơ sở đào tạo mà có thể lan rộng ra cả vùng, cả nước. Trong khung cảnh đó, việc tổ chức liên kết giữa các trường trở thành nhu cầu cấp thiết, thành "điểm nóng" của không gian giáo dục, đáp ứng đòi hỏi từ thực tiễn của chính mỗi cơ sở đào tạo trong bối cảnh hội nhập.

Mặt khác, xây dựng mạng lưới liên kết sẽ làm tăng tiềm lực trong giảng dạy, tăng tiềm lực khoa học và hợp tác nghiên cứu, nhằm nâng cao hiệu suất sử dụng và khai thác tối đa khả năng vốn có của đội ngũ giảng viên cũng như cơ sở vật chất của các trường. Trên thực tế, tiềm lực của mỗi trường đều có thế mạnh và những hạn chế riêng; tổ chức liên kết sẽ góp phần đưa đội ngũ giảng viên trở thành "tài sản chất xám" chung của các

trường trong hệ thống giáo dục đại học. Liên kết cũng sẽ tạo ra sự tương tác phối hợp đa chiều, sự cộng hưởng năng lực riêng của nhiều người, khuyến khích sự chủ động và cải tiến của giảng viên tạo thành một hợp lực, gọi là lực liên kết. Với cơ hội mà mạng liên kết đưa lại, những kinh nghiệm và ý tưởng sáng tạo có giá trị của mỗi giảng viên sẽ không còn giới hạn trong một trường đại học, cao đẳng mà có thể lan rộng ra cả hệ thống.

Do tính đan xen của cơ chế liên kết và qui mô của những ngành nghề tại các cơ sở đào tạo, nên cần chú ý để sử dụng đội ngũ giảng viên tham gia trong mạng lưới liên kết theo hướng chuyên môn hóa và tận dụng những ưu thế về cơ sở vật chất của mỗi trường trong từng hoạt động. Điều đó, sẽ giúp phân biệt rõ ràng trách nhiệm và quyền lợi, tránh được tình trạng cạnh tranh hoặc chông chéo lên nhau làm nguy hại đến kế hoạch chung. Chúng tôi đề xuất qui trình triển khai thực hiện mạng liên kết được tiến hành theo 4 bước sau:

Bước 1: Trước mỗi năm học, các trưởng khoa (bộ môn) của các cơ sở đào tạo có nhu cầu liên kết sẽ lập danh mục về những nội dung cần liên kết trình Hiệu trưởng phê duyệt.

Bước 2: Từng trường sẽ tập hợp toàn bộ danh mục nhu cầu đó gửi cho trường đáp ứng; đồng thời, căn cứ vào danh mục nhu cầu và khả năng của các trường để quyết định và đưa ra kế hoạch đáp ứng.

Bước 3: Kí kết hợp đồng liên kết giữa từng trường có nhu cầu với trường đáp ứng.

Bước 4: Các trường (thông qua Hội đồng các Hiệu trưởng) tổ chức đánh giá, thẩm định, rút kinh nghiệm về hoạt động liên kết sau từng giai đoạn của những kế hoạch đã thực hiện.

3. Kết luận

Chuyển mục tiêu giảng dạy từ cung cấp kiến thức là chủ yếu sang phát triển năng lực, phẩm chất của sinh viên và chuyển mô hình phát triển giáo dục đại học dựa trên quy mô, số lượng sang mô hình phát triển dựa trên chất lượng, hiệu quả sẽ là hai nhiệm vụ trọng tâm xuyên suốt của các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực cần phải thực hiện trong những năm sắp tới nhằm đạt được mục tiêu Nghị quyết Trung ương 8 đã đề ra. Việc xác định hai nhiệm vụ trọng tâm trên nhằm đào tạo lực lượng lao động trong thời kỳ mới có phẩm chất đạo đức tốt, phát triển toàn diện năng lực cá nhân, tư duy năng động, sáng tạo phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Trong quá trình tham gia thực hiện Đề án đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, trách nhiệm đặt ra cho các nhà trường sẽ nặng nề hơn bao giờ hết, song chúng tôi tin rằng: chắc chắn chúng ta làm được./.

Tài liệu tham khảo

[1]. Đặng Quốc Bảo (2004), *Quan điểm phát triển giáo dục trong điều kiện nền kinh tế thị trường và việc vận dụng vào hoàn cảnh Việt Nam*, Kỷ yếu Hội thảo của Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục, Hà Nội, tháng 11/2004.

[2]. Vũ Đức Đàm (2013), Bài phát biểu tại Hội nghị quán triệt Nghị quyết Trung ương 8 khóa 11 và Tổng kết năm học 2012-2013 các trường Đại học, Cao đẳng do Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức ngày 28/12/2013, Hà Nội.

[3]. Nguyễn Văn Đệ (2011), *Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục*, NXB ĐHSP TP Hồ Chí Minh.

[4]. Xavier Michel (2008), "Gặp Hiệu trưởng Đại học danh tiếng nhất Pháp - Trả lời phỏng vấn", *Tạp chí Dạy và Học ngày nay* (số 3/2008).

Summary

This article aims to analyze the relationship between the supply and demand of human resources in the labor market to point out weaknesses and insufficiencies of the current trained labor force to propose solutions to enhancing the quality of training human resources in accordance with the socialist-oriented market economy.