

# ĐA DẠNG HÓA CÁC LOẠI HÌNH VÀ PHƯƠNG THỨC THỰC HIỆN XÃ HỘI HÓA ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO HIỆN NAY

• GS.TS. LỘC PHƯƠNG THỦY  
Viện Khoa học xã hội Việt Nam

Theo đánh giá mới của Ngân hàng Thế giới (WB)<sup>1</sup>, chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam hiện nay mới chỉ đạt 3,79 điểm (thang điểm 10), xếp thứ 11 trong số 12 nước châu Á tham gia xếp hạng. Một nghiên cứu khác cho thấy lao động Việt Nam chỉ đạt 32/100 điểm. Trong khi đó, những nền kinh tế có chất lượng lao động dưới 35 điểm đều có nguy cơ mất sức cạnh tranh trên thị trường toàn cầu. Đó là những con số được các đại biểu đưa ra tại hội thảo “Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao (NNL CLC), đáp ứng nhu cầu phát triển Thủ đô” diễn ra cuối năm 2008. Đồng tình với những nhận định này, tại Hội thảo, một chuyên gia của Bộ GD-ĐT đã khẳng định nguồn lao động của nước ta có năng suất lao động quá thấp, đứng thứ 77/125 nước và vùng lãnh thổ, sau cả Indonesia, Philippine và Thái Lan. Ngay tại Thủ đô, theo một báo cáo của Viện Nghiên cứu Phát triển Kinh tế-xã hội, có chưa tới 15% lực lượng lao động biết tiếng Anh và sử dụng thành thạo máy vi tính. Theo một số số liệu khác, thi tỉ lệ lao động không có chuyên môn ở Hà Nội hiện là 41,4%, Hải Phòng 64%, Đà Nẵng 54,4%, TP.HCM 55% và Bà Rịa Vũng Tàu là 62,9%.

Hiện nay, nhiều doanh nghiệp không “dám” sử dụng lao động Việt Nam cho những vị trí cần kiến thức và tay nghề cao nên tất yếu, đã đến lúc chúng ta phải tính đến nhập khẩu lao động chất lượng cao từ nước ngoài vào. Các tiêu chí đánh giá chất lượng lao động do WB đưa ra bao gồm những ấn tượng chung về hệ thống giáo dục và đào tạo nhân lực; mức độ sẵn có của lao động chất lượng cao; mức độ sẵn có của nhân lực quản lý hành chính chất lượng cao; sự thành thạo tiếng Anh và sự thành thạo về kỹ thuật và công nghệ tiên tiến.

Là đại diện duy nhất từ doanh nghiệp tham gia hội thảo, ông Nguyễn Văn Tố, Trưởng ban

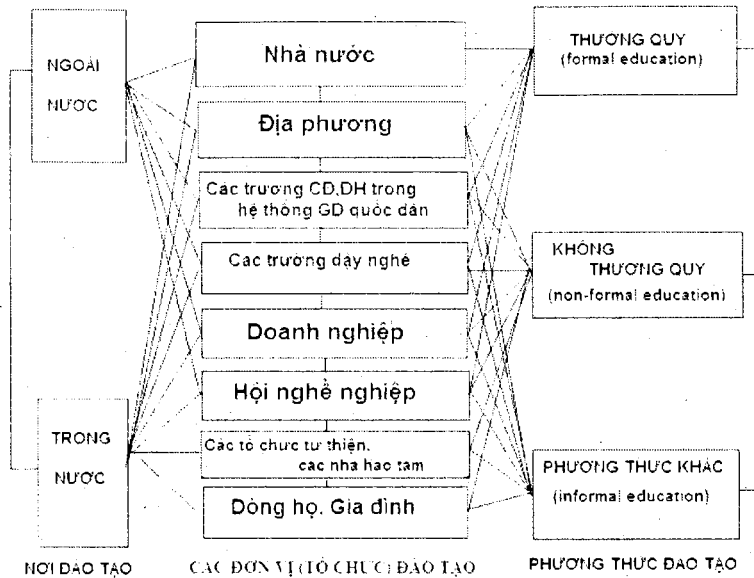
Đào tạo, Chánh Văn phòng Tổng Công ty Vinaconex, cho rằng cần phải nhìn nhận lại quan niệm thông thường về lao động trình độ cao tức là lao động được đào tạo ở trình độ cao. Những nghệ nhân ở các làng nghề truyền thống rất thành thạo công việc của mình nên dù không qua trường lớp đào tạo, họ vẫn là những lao động có trình độ rất cao. Theo ông Tố, cần làm sáng tỏ vấn đề này, từ đó đưa ra hướng đào tạo thích hợp. Ông Tố cũng cho rằng lâu nay chúng ta nhầm lẫn giữa nhu cầu xã hội và nhu cầu lao động. Nhu cầu xã hội là nhu cầu được đi học của người dân. Vì thế các trường luôn mở rộng, tuyển sinh nhiều hơn để đáp ứng nhu cầu này. Hàng năm, ước tính các trường ĐH, CĐ trên cả nước cho “ra lò” gần 1 triệu lao động nhưng khu vực cần rất nhiều nhân công như các khu công nghiệp, làng nghề, xuất khẩu lao động lại chỉ tận dụng được lao động nông thôn nhàn rỗi chứ không phải 1 triệu lao động qua đào tạo kia. Như vậy, rõ ràng có sự vênh nhau giữa nhu cầu đi học của người dân và nhu cầu nhân lực của xã hội.

Đa số đại biểu tham gia hội thảo đều bày tỏ rằng với cơ chế tài chính và quản lý hiện nay, rất khó cho các trường trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề nâng cao chất lượng đào tạo lao động. Một trường có tới 2 bộ quản lý (Bộ GD-ĐT và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội), lại thêm bộ chủ quản “kèm cặp” thì rất khó hoạt động, khó phối hợp thống nhất. Vụ trưởng Vụ Giáo dục Chuyên nghiệp Hoàng Ngọc Vinh cũng đồng tình rằng, một trong các nguyên nhân dẫn tới chất lượng đào tạo lao động yếu kém là do chúng ta còn lạc hậu trong nhận thức và quản lý giáo dục, chưa quan tâm đúng mức tới cung-cầu, mà chỉ đào tạo theo quán tính. Bên cạnh đó, việc thiếu cơ chế, chế tài cũng dẫn đến buông lỏng chất lượng đào tạo vì cho đến nay, ngoài Trường ĐH Á Châu thì chưa có một trường nào ở nước ta

1 <http://www.hieuhoc.com/huongnghiep/chitiet/chat-luong-nhan-luc-vn-nhieu-con-so-gay-soc->

phải buộc đóng cửa. Các đại biểu cũng thống nhất cần thành lập các cơ quan dự báo nguồn nhân lực để đón đầu thị trường, đồng thời cần bàn định cụ thể các phương thức loại hình đào tạo, thực hiện xã hội hóa đào tạo NNL CLC, thay đổi cơ chế quản lý đào tạo để thúc đẩy mạnh mẽ việc tăng chất lượng đào tạo nguồn nhân lực.

Trước tiên, trên bình diện vĩ mô, chúng ta cần làm rõ các tổ chức (đơn vị) tham gia đào tạo, phương thức đào tạo của sự nghiệp xã hội hóa đào tạo NNL CLC. Có thể nhận thấy như sau (xem sơ đồ):



Sơ đồ: Đa dạng hóa các loại hình và phương thức thực hiện XHH Đào tạo NNL CLC

### 1. Nhà nước trong xã hội hóa đào tạo NNL CLC:

Nhà nước trong xã hội hóa đào tạo NNL CLC có nhiệm vụ:

- Định hướng chung về đào tạo NNL CLC cho các bộ, ngành;
- Chỉ đạo, giám sát, nâng chất lượng đào tạo NNL CLC cho các nhà trường thuộc hệ thống giáo dục quốc dân;
- Bằng cơ chế giáo dục mở, khuyến khích các địa phương, các bộ, ngành, trường... chủ động trong đào tạo NNL CLC; Nhà nước thực hiện điều này bằng việc ra các văn bản pháp quy, các chính sách cụ thể phát triển NNL;
- Nhà nước, mà chủ yếu là Bộ GD-ĐT và

các bộ, ngành chủ động trong liên kết Nhà nước - Địa phương - Trường - Doanh nghiệp trong đào tạo NNL CLC; Nhà nước có các cơ chế, chính sách cụ thể nhằm phát hiện NNL cho đất nước từ các cơ sở địa phương, các trường, các doanh nghiệp, tạo điều kiện cho các NNL được phát hiện này có điều kiện phát triển;

- Nhà nước mà chủ yếu là Bộ GD-ĐT và các bộ, ngành chủ động phối hợp với các Hội nghề nghiệp trong đào tạo, kiểm định, đánh giá chất lượng, cấp chứng chỉ hành nghề trong một số lĩnh vực, phạm vi thuộc bộ, ngành cụ thể. Về khía cạnh này, Nhà nước có thể chi cho các Hội nghề nghiệp một phần kinh phí nào đó, điều này cũng tốt cho Bộ GD-ĐT, cho sự nghiệp chung vì Bộ GD-ĐT có cả một hội nghề nghiệp đứng ra giúp sức cho Bộ, tham gia một phần vào công việc quản lý của bộ, ngành;

### 2. Địa phương trong xã hội hóa đào tạo NNL CLC:

Địa phương trong xã hội hóa đào tạo NNL CLC có nhiệm vụ:

- Phát huy tối đa hiệu quả của ngân sách hiện có cho đào tạo NNL CLC của địa phương mình;
- Chủ động tìm thêm nguồn ngân sách khác nhau

từ địa phương cho đào tạo NNL CLC theo yêu cầu của Nhà nước và của riêng địa phương. Liên quan đến điều này là trách nhiệm và lòng hảo tâm của các nhà từ thiện, Hội Khuyến học các cấp, các tổ chức từ thiện trong địa phương, các doanh nghiệp, v.v..

### 3. Các trường cao đẳng, đại học trong hệ thống giáo dục quốc dân:

- Các trường trong hệ thống giáo dục thường quy (formal education):
  - + Gia tăng chất lượng đào tạo của trường mình gắn với nhu cầu chất lượng đào tạo chung, gắn đào tạo của trường với nhu cầu của xã hội;
  - + Chủ động gắn kết với địa phương, doanh nghiệp trong đào tạo và giải quyết việc làm cho

các học sinh và sinh viên sau khi tốt nghiệp.

- Các trường trong hệ thống giáo dục không thường quy (non- formal education):

+ Cũng có trách nhiệm như các trường trong hệ thống giáo dục thường quy (formal education) như đã nêu ở trên;

+ Chú ý thêm: Vì lợi ích chung của cả cộng đồng, tìm cách giảm thiểu tối đa các đóng góp của các học sinh, sinh viên trong đào tạo (vì người học ở đây đã phải chịu quá nhiều phí tổn cho học tập hơn các học sinh, sinh viên ở hệ thống thường quy);

#### **4. Các trường dạy nghề trong xã hội hóa đào tạo NNL CLC:**

Tương tự như các trường cao đẳng, đại học trong hệ thống giáo dục quốc dân đã trình bày ở trên nhưng thực hiện ở mức độ hạn hẹp hơn về không gian và phạm vi thực hiện, còn chất lượng đào tạo thì phải phấn đấu ở mức tối đa theo yêu cầu chất lượng của đào tạo hiện nay.

#### **5. Các hội nghề nghiệp trong xã hội hóa đào tạo NNL CLC:**

- Tham gia đào tạo NNL CLC cùng với các nhà trường trong hệ thống giáo dục quốc dân;

- Tham gia phát hiện nhân lực, nhân tài cho đất nước; tham gia và tuyển chọn NNL CLC cho đất nước, doanh nghiệp... theo yêu cầu cụ thể;

- Hội nghề nghiệp, với tư cách là một tổ chức xã hội - nghề nghiệp của đất nước cũng có trách nhiệm trong việc chủ động gắn kết với Nhà nước, các địa phương, nhà trường, doanh nghiệp liên quan đến lĩnh vực nghề nghiệp của hội mình đảm nhiệm nhằm bồi dưỡng NNL CLC; kiểm định đánh giá chất lượng NNL CLC; phản biện xã hội trong các vấn đề có liên quan đến NNL; tham gia cấp chứng chỉ hành nghề cho một số loại ngành nghề thuộc phạm vi chịu trách nhiệm với Nhà nước ...

#### **6. Doanh nghiệp, xí nghiệp trong xã hội hóa đào tạo NNL CLC:**

- Chủ động phối hợp với nhà trường, đặt hàng cho nhà trường đào tạo theo yêu cầu của doanh nghiệp;

- Chủ động mở lớp bồi dưỡng tay nghề cho công nhân trong điều kiện kĩ thuật luôn có sự biến đổi, trong điều kiện của các đòi hỏi hội nhập kinh tế quốc tế;

- Có kế hoạch chủ động cho đào tạo đội ngũ

cán bộ quản lí và kĩ thuật theo yêu cầu của riêng doanh nghiệp, xí nghiệp mình, không chờ đợi vào bố trí của cấp trên.

#### **7. Các tổ chức từ thiện và cá nhân các nhà hảo tâm trong xã hội hóa đào tạo NNL CLC:**

Theo tinh thần vì nước vì dân, lá lành đùm lá rách, khuyến khích các tổ chức từ thiện và các nhà hảo tâm ủng hộ tiền và vật chất cụ thể cho đào tạo phát triển NNL CLC của đất nước. Nhà nước, các bộ, ngành, các hội nghề nghiệp, các nhà trường, doanh nghiệp... cần chủ động trong các quan hệ để có thể có những kết nối có hiệu quả, đồng thời tôn vinh những tổ chức và cá nhân có những đóng góp tiền của thiết thực cho sự nghiệp giáo dục – đào tạo của đất nước.

#### **8. Dòng họ, gia đình trong xã hội hóa đào tạo NNL CLC:**

- Dòng họ, gia đình có kế hoạch cụ thể mở các lớp đào tạo nghề, truyền nghề gia truyền cho con cháu thuộc gia đình, dòng họ mình;

- Động viên khích lệ con cháu bằng tinh thần và vật chất nỗ lực học tập thành tài đóng góp công sức nhiều nhất cho xây dựng đất nước, xứng danh truyền thống dòng họ, gia đình;

- Chủ động trong các hoạt động từ thiện nhằm xây dựng xã hội học tập ở địa phương.

#### **Về phương thức đào tạo:**

Điều 4 của Luật Giáo dục<sup>2</sup> ghi: "Hệ thống giáo dục quốc dân gồm giáo dục chính quy và giáo dục thường xuyên" và khẳng định các cấp học của hệ thống giáo dục quốc dân (trong đó có giáo dục chính quy và giáo dục thường xuyên) là: Giáo dục mầm non (có giáo dục nhà trẻ và mẫu giáo); giáo dục phổ thông (có tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông); giáo dục nghề nghiệp; giáo dục đại học và sau đại học. Thực ra khi nói tới giáo dục chính quy thì phải nói tới các cặp tương ứng với nó, như các nước trên thế giới hiện đang làm là giáo dục không chính quy (non-formal education) và giáo dục phi chính quy (informal education). Ở nước ta, trên các văn kiện chính thức của quốc gia, hiện vẫn đang lảng tránh các cặp thuật ngữ này. Ở một góc độ khác, giáo dục chính quy cũng chính là giáo dục thường xuyên, thậm chí còn thấy rõ là rất thường xuyên nữa. Như vậy, về mặt khoa học, cách chia này là chưa ổn. Trong bài

<sup>2</sup> Xem: *Luật Giáo dục*, Nhà XB Chính trị Quốc gia, Hà Nội 2006, tr.8.

viết này. chúng tôi đề nghị dùng các thuật ngữ giáo dục thường quy (formal education); giáo dục không thường quy (non-formal education) và các phương thức giáo dục khác (in-formal education)

Như vậy, về phương thức giáo dục - đào tạo trong xã hội hóa đào tạo NNL CLC có: i). Các phương thức giáo dục thường quy (formal education) là các hình thức học tập chủ yếu được tiến hành trong nhà trường, được thực hiện bởi một đội ngũ cán bộ chuyên trách, đó là các giáo viên có trình độ đào tạo chuẩn theo yêu cầu của các bậc học. Đặc trưng của giáo dục thường quy là ở chỗ: tính đồng nhất về lứa tuổi, lớp học, chương trình được thực hiện theo khoá, lớp thống nhất; tính cứng rắn về chương trình (tức là, khi chương trình đã được phê chuẩn, không được tùy ý thay đổi...), về kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo; tính phổ cập; tính cấu trúc; tính nối tiếp, tính liên tục từ chương trình cấp này, lớp này sang chương trình cấp kế tiếp, lớp kế tiếp; tính chuẩn hoá và thể chế hoá giáo dục; ii). Giáo dục không thường quy (non-formal education) là các phương thức giáo dục được thực hiện bên ngoài nhà trường chính thống là chủ yếu, trong đó có sự thống nhất tự giác giữa người dạy và người học để giải quyết các nhiệm vụ học tập (giáo dục) được đặt ra. Các lớp học hiện nay ở các trung tâm học tập cộng đồng, trung tâm học tập từ xa, trừ một số lớp theo các chương trình đào tạo chung nào đó, phần nhiều thuộc phương thức giáo dục không thường quy; iii). Các phương thức giáo dục khác (informal education) là các phương thức học tập (giáo dục) phi cấu trúc được tiến hành bên ngoài nhà trường, mang tính liên tục, ngẫu nhiên, xảy ra thường xuyên trong hoạt động của con người. Phương thức giáo dục này là một quá trình "thẩm thấu" (osmosis) giữa chủ thể tiếp nhận (người học) với người khác (được coi là người dạy) theo những hình thức hết sức tự nhiên (đôi khi mang tính ngẫu nhiên) trong điều kiện môi trường tự nhiên của xã hội chúng ta đang sống. Theo ý nghĩa này, thời lượng mà chúng ta tiếp nhận tác động của phương thức giáo dục này trong cuộc đời của mỗi con người là rất lớn. Có thể kể ra một số hình thức của phương thức này là: sự truyền bá ngôn ngữ, giới thiệu những giá trị văn hóa... các thể hệ đi trước truyền đạt lại kinh nghiệm ứng xử cho

các thế hệ đi sau (ông, bà dạy cháu trong nhà...), các loại hình khác nhau trên các phương tiện truyền thông đại chúng mà hàng ngày chúng ta được tiếp nhận...

Về nơi đào tạo: Có thể được tiến hành đào tạo NNL CLC cả ở trong nước và ở nước ngoài (gửi người đi đào tạo).

Từ tính đa dạng của loại hình và phương thức đào tạo NNL CLC như đã trình bày ở trên, có thể nhận thấy:

1- Đất nước ta không thiếu NNL CLC, chỉ có điều là ta chưa phát hiện được hết những người tài giỏi của đất nước.

2- Nguồn nhân lực chất lượng cao của đất nước ta còn quá thiếu. Nhưng với tiềm năng của mình, ta có thể và đủ điều kiện đào tạo tốt NNL CLC cho đất nước nếu biết phát huy được sức mạnh của toàn dân, thực hiện xã hội hóa đào tạo NNL CLC cho đất nước thông qua việc tiến hành đa dạng hóa các loại hình và phương thức đào tạo như đã trình bày ở trên.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Phạm Minh Hạc, *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hoá, hiện đại hoá*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội 2001.
2. Ngọc Hà, *Vào WTO: Nguồn nhân lực VN sẽ gặp phải sự cạnh tranh gay gắt*, <http://www.toquoc.gov.vn/netnam>.
3. Chủ tịch nước Nguyễn Minh Triết, *Đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài là vấn đề có ý nghĩa quyết định*, <http://www.nxbgd.com.vn>
4. Thomas L. Friedman, *"Thế giới phẳng"* (The World is flat), NXB Trẻ, Hà Nội 2006.
5. Marquardt Mọi & Engel D. 1993, *Global Human Resource Development*, Prentice Hall, Englewood Cliffs.
6. Nadler L. & Nadler Z. (1992), *Every Manager's Guide to Human Resource Development*, Jossey-Bass

#### SUMMARY

As seen by many authorities the quality of Vietnamese manpower is too low in comparison with the neighboring countries, this has effects on global competition. For solving this problem the author proposes diversified types and forms of high quality manpower training in market economy and globalization.