

GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP ĐÁP ỨNG NHU CẦU THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

• PGS.TS. NGUYỄN ĐỨC TRI
Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

Nước ta đang xây dựng nền kinh tế thị trường nhiều thành phần, trong đó mọi thành phần kinh tế đều được khuyến khích và có cơ hội phát triển với kinh tế Nhà nước giữ vai trò chủ đạo. Phát triển nền kinh tế thị trường phải trên cơ sở hình thành về cơ bản thể chế thị trường để tạo lập khung pháp lí và tạo lập đồng bộ các yếu tố của thị trường, trong đó có thị trường lao động (TTLĐ). Sự hình thành, phát triển và điều tiết TTLĐ thể hiện trong các quan hệ LĐ và điều tiết quan hệ cung - cầu lao động. Quan hệ cung - cầu đó được đặt trong cơ chế cạnh tranh và quy luật giá trị của TTLĐ đòi hỏi và sẽ tạo ra động lực thúc đẩy người lao động không ngừng nâng cao trình độ về mọi mặt để có thể tham gia được vào TTLĐ. Bài toán cung - cầu trong TTLĐ cần phải được hiểu đầy đủ và giải quyết trên các bình diện và phạm vi khác nhau dưới sự tác động đa chiều của những quy luật cơ bản của TTLĐ. Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ cung cấp lao động kĩ thuật (LĐKT) phục vụ cho phát triển kinh tế đất nước và đáp ứng nhu cầu xã hội, giáo dục nghề nghiệp (GDNN) có quan hệ trực tiếp với TTLĐ và chịu sự chi phối của các quy luật trên.

1. Nhu cầu của thị trường lao động

Theo cách hiểu thông thường, TTLĐ là nơi diễn ra việc trao đổi, “mua bán” sức LĐ của con người, ở đó giá cả và giá trị sức LĐ được xác định theo thoả thuận giữa người mua (bên cầu) và người bán (bên cung). Sức LĐ trong TTLĐ là một loại “hàng hoá” đặc biệt, đó là phẩm chất, năng lực, kinh nghiệm nghề nghiệp... ở trình độ nhất định của người LĐ. Sức LĐ ấy có thể ở trình độ rất thấp, sẵn có ở người LĐ chưa hề qua đào tạo gì, chỉ có thể đáp ứng được những công việc đơn giản dành cho người “LĐ phổ thông”. Sức LĐ cũng có thể ở một trình độ nhất định nào đó phải qua đào tạo mới có được để thực hiện những

công việc dành cho người lao động kĩ thuật (LĐKT). Đến năm 2007, lực lượng LĐKT (đã qua đào tạo) theo các loại hình và trình độ khác nhau ở nước ta mới chỉ chiếm một tỉ lệ rất thấp, khoảng 31,5% LLLĐ, hơn nữa, chất lượng đội ngũ LĐKT này lại hạn chế về nhiều mặt... TTLĐ nước ta đang có nhu cầu lớn về LĐKT có chất lượng và cơ cấu phù hợp.

Trong báo cáo đề dẫn của Bộ GD&ĐT tại Hội thảo quốc gia “Đào tạo theo nhu cầu xã hội” được tổ chức ngày 01/02/2007 ở TP. Hồ Chí Minh, nhu cầu xã hội được xác định gồm có ba nhóm nhu cầu là: (i) Nhu cầu của Nhà nước; (ii) Nhu cầu của doanh nghiệp; (iii) Nhu cầu của người học (và gia đình người học). /1/

Về thực chất, nhu cầu của người học trong mối quan hệ với đào tạo chính là nhu cầu được đào tạo nghề nghiệp. Nhu cầu xã hội rộng lớn hơn nhu cầu TTLĐ ở chỗ nó bao gồm cả nhu cầu của những người học nói trên nhưng không hoặc chưa tham gia vào TTLĐ (đi học tiếp, không có nhu cầu về việc làm...). Tất nhiên, đại đa số người học muốn có việc làm, nghĩa là họ muốn tham gia vào bên “cầu” của TTLĐ. Đồng thời, họ phải “bán” hay “cung” sức LĐ của họ, tức là họ tham gia vào bên “cung” của TTLĐ. Như vậy, nhu cầu của người học nói trên thường đóng hai “vai” trong TTLĐ là: “cầu” về việc làm và “cung” sức LĐ. Sự phù hợp hay sự đáp ứng lẫn nhau giữa cung và cầu đó chỉ có thể có được thông qua việc đào tạo, bồi dưỡng nghề nghiệp cho người LĐ cũng như việc tự đào tạo, bồi dưỡng của họ. Nhu cầu được đào tạo nghề nghiệp của người học - người LĐ lại chính là “cầu” trong thị trường đào tạo, trong đó có thị trường giáo dục nghề nghiệp (GDNN), một thị trường hết sức rộng lớn ở mọi quốc gia, bao gồm nhiều trình độ đào tạo dưới đại học.

Trong cơ cấu LĐ xã hội, người ta chia ra ba loại LĐ xếp theo thứ tự trình độ từ cao xuống thấp là: LĐ quản lí, LĐ giám sát và LĐ trực tiếp vận hành, sản xuất. GDNN chủ yếu cung cấp cho TTLĐ hai loại LĐ giám sát và LĐ trực tiếp vận hành, sản xuất. Trong thực tế sử dụng LĐ, người được đào tạo ở trình độ cao hơn có thể được sắp xếp làm việc tại vị trí đòi hỏi khối lượng kiến thức, kĩ năng thấp hơn; điều đó dẫn đến tình trạng “cầu” về LĐ do GDNN cung cấp bị giảm đi phần nào.

Nhu cầu của TTLĐ, thực chất đó là nhu cầu của chủ thể sử dụng LĐ, có đặc trưng chủ yếu là tính đa dạng và tính cụ thể về loại LĐ, số lượng và cơ cấu LĐ, chất lượng LĐ... Nhu cầu đa dạng của TTLĐ cần phải và có thể được xác định càng cụ thể càng tốt, nhất là đối với phạm vi một địa phương, một doanh nghiệp...

Ngày nay, sự bùng nổ thông tin, tiến bộ KH-CN cũng như sự thay đổi về tổ chức sản xuất đã và đang làm cho nhu cầu của TTLĐ vốn rất đa dạng và khó xác định lại trở nên đa dạng hơn, càng khó xác định hay dự báo hơn. Một số khu công nghiệp rất hiện đại, ví dụ như khu công nghiệp điện tử Sài Đồng (Gia Lâm - Hà Nội) có nhu cầu lớn về LĐ trực tiếp vận hành, sản xuất trong dây chuyền SX ở trình độ thấp, đơn giản đến không ngờ, đó là những công nhân chỉ cần có trình độ trung học phổ thông, nhanh mắt, nhanh tay, khéo tay và chỉ qua huấn luyện 1-2 tuần là đủ để làm việc ở vị trí chuyên “cắm” các linh kiện điện tử vào đúng vị trí chạy qua; trong khi đó nhiều công nhân tốt nghiệp trường dạy nghề chính quy với thời gian đào tạo 1,5 năm lại không đạt được yêu cầu tuyển dụng. Nhiều doanh nghiệp SX, kinh doanh có nhu cầu tuyển dụng những người có tay nghề thực hành và năng lực trí tuệ cao, trong khi những doanh nghiệp nhỏ với chỉ khoảng 5-10 công nhân chẳng hạn lại cần những người “đa năng” làm được nhiều việc của nghề nhưng kiến thức, kĩ năng thực hành không cần cao lắm... Nhu cầu của các hợp tác xã, các doanh nghiệp nhỏ và vừa, của các vùng nông thôn, duyên hải... về đào tạo nghề ngắn hạn ở nước ta hiện nay là rất lớn và hết sức đa dạng.

Trong bất cứ ngành công nghiệp nào, ở bất cứ trình độ công nghệ nào, các hệ thống tổ chức

LĐ cũng định hướng theo bốn khu vực chức năng cơ bản: sản xuất, tiêu thụ, quản lí điều hành và hỗ trợ các quá trình chức năng trên. Một khía cạnh hết sức quan trọng trong nhu cầu của TTLĐ cần được chú trọng, đó là: người LĐ trong cả bốn khu vực này đều phải đáp ứng những tiêu chí, những yêu cầu cao về phẩm chất LĐ của họ. Ngày nay, kĩ thuật tự động hoá hiện đại không nhằm tước bỏ LĐ của con người, nó chỉ điều chỉnh phạm trù tác động của người LĐ; càng triển khai kĩ thuật tự động hoá cao bao nhiêu thì càng phải đề cao vai trò của con người LĐKT, con người công nghiệp bấy nhiêu. Các doanh nghiệp ở nước ngoài như Hàn Quốc, Nhật Bản... hoặc các liên doanh ở nước ta tuyển LĐ người Việt Nam có đòi hỏi cao không những về kĩ năng thực hành mà họ còn đặc biệt chú trọng tác phong công nghiệp, kỉ luật LĐ, ý thức đảm bảo chất lượng, quy trình, quy phạm an toàn LĐ... Trong nền kinh tế ngày nay và nhất là trong hệ thống kinh tế tri thức đang hình thành và phát triển, tư duy công nghiệp tỉnh táo đòi hỏi ngày càng cao về những phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp xứng đáng. Trong thế giới hiện đại, người LĐ phải biết lấy cái khả năng đa dạng, linh hoạt, sáng tạo của bản thân chống chọi với cái bất định, thiếu an toàn của TTLĐ và việc làm.

Bên cạnh nền kinh tế còn rớt đọng những yếu tố lạc hậu, chậm phát triển, đất nước Việt Nam và con người Việt Nam, không còn con đường nào khác, đã và đang hội nhập với tiến trình phát triển như vũ bão của nhân loại tiến tới nền kinh tế tri thức. Cùng với quá trình chuyển giao công nghệ mang tính toàn cầu, tư duy và tác phong công nghiệp có tính chuyên nghiệp, chất lượng cao của lực lượng LĐ tiên tiến nước ngoài có điều kiện thâm nhập, từng bước làm thay đổi những tập quán tưởng như cố hữu của LLLĐ Việt Nam, góp phần cải thiện đáng kể chất lượng LĐ và phẩm chất nghề nghiệp của con người Việt Nam. Bối cảnh đó đòi hỏi người LĐ Việt Nam phải cố gắng nắm lấy cái tốt đẹp của những yếu tố mới này để sẵn sàng hợp tác và cạnh tranh một cách lành mạnh, hiệu quả. Đó cũng là khía cạnh đáng chú ý trong nhu cầu cũng như quan hệ cung - cầu của TTLĐ nước ta hiện nay.

2. Thực trạng và một số giải pháp để GDNN đáp ứng nhu cầu của TTLĐ ở nước ta hiện nay

Trong một số năm vừa qua, tuy đã từng bước được củng cố và phát triển nhưng hệ thống đào tạo nghề nghiệp nước ta vẫn còn có nhiều bất hợp lý về quy mô và cơ cấu, chất lượng người tốt nghiệp đều thấp ở tất cả các cấp trình độ đào tạo, chưa đáp ứng được nhu cầu của TTLĐ (nhất là về cơ cấu và chất lượng LĐ). Hệ thống đào tạo nghề nghiệp đang đứng trước mâu thuẫn gay gắt giữa quy mô ngày càng tăng do nhu cầu học tăng và các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo còn rất hạn chế. GDNN là khu vực đào tạo gắn liền trực tiếp với TTLĐ và việc làm. Hơn 70% LLLĐ là LĐ trực tiếp vận hành, sản xuất cần phải được đào tạo, đó chính là nhu cầu to lớn của TTLĐ mà GDNN là nơi cung cấp chủ yếu. Đòi hỏi cấp bách đối với GDNN là bên cạnh việc tăng quy mô, đảm bảo cơ cấu hợp lý phải nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu của TTLĐ. Quan điểm của Đảng và Nhà nước chỉ rõ: Phát triển GD phải gắn với nhu cầu phát triển KT-XH, tiến bộ KH-CN, củng cố quốc phòng, an ninh, đảm bảo sự hợp lý về cơ cấu, mở rộng quy mô trên cơ sở đảm bảo chất lượng và hiệu quả; gắn kết đào tạo với sử dụng, với việc làm trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu LĐ, đáp ứng nhu cầu của các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu vực nông thôn, các ngành kinh tế mũi nhọn và xuất khẩu LĐ. Đào tạo nhân lực một mặt phải đáp ứng nhu cầu phát triển KT-XH của đất nước, mặt khác nâng cao năng lực cạnh tranh và hợp tác bình đẳng về đào tạo trong quá trình hội nhập quốc tế.

Trong thời gian qua, các cơ sở GDNN, nhất là cơ sở dạy nghề, đã phát triển trải rộng khắp đất nước, hệ thống GDNN được đa dạng hoá cả về loại hình và phương thức đào tạo. Số cơ sở đào tạo ngoài công lập ngày càng tăng. Năm học 2006-2007, cả nước có 1130 cơ sở GDNN, trong đó có 64 trường TCCN ngoài công lập và hàng trăm cơ sở dạy nghề ngoài công lập. Hàng chục trong tổng số 332 trường CĐ, ĐH tham gia đào tạo TCCN và Dạy nghề.

Quy mô đào tạo của GDNN, nhất là quy mô dạy nghề tăng nhanh, đã bước đầu đáp ứng một

phần nhu cầu học tập của xã hội. Giai đoạn 2001-2006 có 6,6 triệu người đã được học nghề (tăng bình quân 6,5%/năm), trong đó dạy nghề dài hạn đạt 1,14 triệu người. Tuy nhiên, nếu so sánh quy mô chung thì giữa GDNN và GD ĐH có sự bất hợp lý rất lớn. Năm học 2006-2007, cả nước có hơn 1,5 triệu sinh viên CĐ, ĐH nhưng GDNN chỉ có tổng số hơn 2 triệu HS (1.509.980 HS học nghề và 515.670 HS TCCN). /2/

Trong khi nhu cầu TTLĐ về các cấp trình độ và ngành nghề đào tạo ngày càng phong phú và đa dạng thì các cơ sở GDNN chỉ có năng lực đào tạo và tổ chức đào tạo chủ yếu những ngành nghề phổ biến, đồng thời cơ cấu ngành nghề đào tạo cũng rất mất cân đối. Số lượng công nhân và kĩ thuật viên trung cấp được đào tạo có tăng lên, nhưng đặc trưng có tính phổ biến của LLLĐ nước ta hiện nay là số công nhân trình độ sơ cấp vẫn chiếm tỉ lệ lớn trong số LĐ đã qua đào tạo. Trong quá trình công nghiệp hóa, công nhân lành nghề trình độ cao để thiếu hụt một cách nghiêm trọng gây nhiều cản trở cho các nhà đầu tư, thậm chí một số liên doanh ở nước ta đang đi tuyển LĐ nước ngoài, vì không thể tìm được LĐ Việt Nam thích hợp.

Tại các thành phố, nhất là các thành phố lớn như Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh... tập trung nhiều cơ sở GDNN, thu hút nhiều HS/người LĐ từ các địa phương khác đến học. Tuy nhiên, phần lớn số LĐ này sau khi tốt nghiệp (kể cả qua đào tạo ngắn hạn) không trở về làm việc ở địa phương, mà ở lại tìm việc làm tại thành phố. Trong khi đó, nhiều địa phương rất thiếu LĐKT nhưng chưa thu hút được LĐ là người của chính địa phương mình, chưa có đủ khả năng đào tạo nghề nghiệp /3/... Do đó, quy hoạch mạng lưới các cơ sở GDNN theo địa phương có vai trò rất quan trọng trong đáp ứng nhu cầu của thị trường LĐKT. Thực trạng trên đòi hỏi phải có những giải pháp hữu hiệu để GDNN đáp ứng được tốt hơn nhu cầu của TTLĐ.

Giải pháp 1: Trước hết, cần phải xác định cụ thể, chính xác không chỉ nhu cầu về số lượng, cơ cấu LĐ mà cả nhu cầu cụ thể về mức độ kiến thức, kĩ năng, thái độ và kinh nghiệm nghề nghiệp mà người học/người LĐ cần có để đáp ứng yêu cầu của việc làm, của người sử dụng LĐ và đồng thời đáp ứng nhu cầu phát triển của

chính bản thân họ. Giải pháp này đòi hỏi về phía Nhà nước phải xây dựng một số trung tâm dự báo và xác định nhu cầu LĐ cấp quốc gia, cấp vùng và cả cấp địa phương; đồng thời các cơ sở GDNN phải có bộ phận phụ trách việc tiếp cận TTLĐ và làm marketing đào tạo.

Giải pháp 2: Quy hoạch lại mạng lưới hệ thống và chú trọng phát triển các cơ sở GDNN ở các vùng nông thôn, duyên hải, ở các địa phương có nhu cầu lớn về LĐKT. Việc xây dựng các cơ sở mới cần đặc biệt chú ý nhu cầu về quy mô và cơ cấu ngành nghề cần được đào tạo.

Giải pháp 3: Xây dựng một số loại tiêu chuẩn cần thiết cho GDNN.

Trước hết là phải xây dựng hệ thống tiêu chuẩn năng lực nghề nghiệp, hệ thống đánh giá và cấp chứng chỉ hành nghề quốc gia theo tiêu chuẩn năng lực nghề nghiệp (NLNN), bao gồm các tiêu chuẩn về kiến thức, kĩ năng và thái độ của người LĐ, cùng với hệ thống kiểm định chất lượng có sự tham gia của phía sử dụng lao động kĩ thuật, của các Hiệp hội ngành nghề... Đồng thời, cần phải thiết lập một số Trung tâm đánh giá NLNN. Quá trình hội nhập quốc tế lại càng đòi hỏi phải nhanh chóng xây dựng các hệ thống này. Nhà nước cần sớm đề ra chính sách quy định rõ trách nhiệm của phía sử dụng lao động tham gia vào việc phát triển nguồn nhân lực, trong đó việc xây dựng tiêu chuẩn NLNN các trình độ cho LĐ có ý nghĩa hết sức quan trọng. /4/

Giải pháp 4: Xây dựng hệ thống quản lí chất lượng đào tạo trong các cơ sở GDNN.

Mỗi cơ sở GDNN cần phải xây dựng riêng cho mình hệ thống chất lượng phù hợp theo mô hình đảm bảo chất lượng gồm có 3 thành phần được liên kết chặt chẽ và triển khai đồng bộ, đó là: Xây dựng hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo; hoạt động đảm bảo chất lượng đào tạo và kiểm tra, đánh giá, kiểm định chất lượng đào tạo, trong đó tự đánh giá của cơ sở đào tạo có tính chất quyết định sự thành công của công tác kiểm định chất lượng cơ sở GDNN, cần được triển khai thường xuyên, không chỉ trong dịp cơ sở đào tạo được kiểm định, nhằm phát hiện kịp thời những khiếm khuyết và có biện pháp sửa chữa kịp thời để duy trì, bảo đảm và nâng cao chất lượng đào tạo. Mỗi cơ sở GDNN cần có một đơn vị tổ chức chuyên trách về công tác này.

Dựa vào Khung tiêu chuẩn kiểm định chất lượng cơ sở GDNN do Bộ GD&ĐT, Bộ LĐ, TB&XH ban hành, từng cơ sở tiến hành xây dựng Bộ tiêu chí, tiêu chuẩn đảm bảo chất lượng của cơ sở với sự tham gia đóng góp của tập thể cán bộ công nhân viên, tạo sự đồng thuận cao và cùng nhau quyết tâm thực hiện công tác này.

Giải pháp 5: Đa dạng hoá và đổi mới phương thức gắn kết giữa đào tạo và sử dụng lao động qua đào tạo trong hệ thống GDNN.

Việc đa dạng hoá và đổi mới phương thức, cơ chế gắn kết giữa đào tạo và sử dụng lao động qua đào tạo trong hệ thống GDNN được thể hiện ở các nội dung chủ yếu như: Kí kết các hợp đồng đào tạo, bồi dưỡng; tổ chức liên kết đào tạo tại các doanh nghiệp; trao đổi chuyên gia; cung cấp thông tin phản hồi về sự phù hợp của đào tạo với sử dụng lao động...

Trong tiến trình hội nhập quốc tế đang diễn ra ở nước ta, những chuẩn mực, yêu cầu đối với người LĐ do nhu cầu của TTLĐ đề ra sẽ ngày càng cao hơn và có tính cạnh tranh hơn. Mỗi cá nhân người LĐ bên cạnh việc nhận được đào tạo ngày càng có tính đáp ứng thì phải tự đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên, "suốt đời" mới có thể đạt được một chất lượng LĐKT cao và phù hợp để đáp ứng nhu cầu của TTLĐ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bành Tiến Long, *Đào tạo theo nhu cầu xã hội ở Việt Nam - Thực trạng và giải pháp*, Tạp chí Khoa học giáo dục, số 17, tháng 02-2007.
2. Ban nghiên cứu chiến lược của Bộ GD&ĐT, *Tình hình giáo dục Việt Nam trong những năm đầu thế kỉ 21*, Tạp chí Khoa học giáo dục số 31, tháng 4-2008.
3. Nguyễn Đức Trí (Chủ nhiệm đề tài), *Thực trạng và giải pháp đào tạo LĐKT có trình độ THCN và DN đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu LĐ trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế*, Báo cáo tổng kết đề tài nhánh cấp Nhà nước KX 05.10.01. Viện CL&CTGD – 2004.
4. Nguyễn Đức Trí, *Xây dựng hệ thống tiêu chuẩn NLNN, đánh giá và cấp VBCC quốc gia*, Tạp chí Khoa học giáo dục; số 6, tháng 3-2005.

SUMMARY

The author presents the current state of vocational education and puts forwards some solutions for linking the vocational education with demands of labour market in our country.