

THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO VÀ CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO NHÂN LỰC TRÌNH ĐỘ CAO ĐẲNG ĐÁP ỨNG NHU CẦU XÃ HỘI

ThS. HOÀNG THỊ THU HÀ
 Bộ Giáo dục và Đào tạo

1. Mở đầu

Bước sang cơ chế thị trường, với quy luật cung - cầu, đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội là điều cần thiết. Nhà nước ta cũng đã có chủ trương đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội [1]. Trong thời gian qua, một số trường đã cố gắng thực hiện chủ trương này, tuy nhiên còn gặp nhiều khó khăn vì còn thiếu một hệ thống chính sách đồng bộ và phù hợp với điều kiện kinh tế-xã hội hiện nay để hình thành hành lang pháp lí cũng như tạo động lực cho nhà trường cũng như các bên có liên quan thực hiện đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội một cách có hiệu quả.

Với sự phát triển của sản xuất dưới tác động của tiến bộ của khoa học và công nghệ, nhân lực trình độ cao đẳng là những người công nghệ kỹ thuật trình độ cao và những kĩ thuật viên cấp cao (high-technician) giữ một vị trí quan trọng trong nền sản xuất hiện đại, do vậy, đào tạo nhân lực trình độ cao đẳng đang là một xu thế ngày càng phát triển mạnh mẽ ở các nước đang phát triển cũng như ở các nước phát triển.

Ở nước ta, theo quy hoạch phát triển nhân lực giai đoạn 2011-2020, Bộ Kế hoạch & Đầu tư đã dự báo nhu cầu nhân lực trình độ cao đẳng năm 2020 sẽ là 3.200.000 người, như vậy, sẽ phải tăng đào tạo nhân lực trình độ cao đẳng lên gấp 2,9 lần trong 10 năm tới [2], Trong khi đó, với tâm lí xã hội ở nước ta hiện nay, học sinh phổ thông chỉ muốn học lên đại học mà không muốn học cao đẳng. Đây là một thách thức lớn và phải có chính sách phù hợp để phát triển đào tạo kĩ thuật viên và công nhân kĩ thuật trình độ cao đẳng ở nước ta trong thời gian tới.

Để có cơ sở thực tiễn cho việc xây dựng các chính sách đào tạo nhân lực trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu xã hội, tác giả đã khảo sát 8 trường cao đẳng và đại học có đào tạo nhân lực trình độ cao đẳng và 9 doanh nghiệp cổ phần và tư nhân sử dụng nhân lực trình độ cao đẳng về đào tạo nhân lực trình độ cao đẳng và chính sách đào tạo nhân lực trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu xã hội. Bài viết này trình bày kết quả khảo sát, đánh giá thực trạng đào tạo và chính sách đào tạo nhân lực trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu xã hội ở nước ta hiện nay.

2. Thực trạng về đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu xã hội

2.1. Đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội

Trong quá trình CNH, HĐH đất nước để đưa nước ta từ một nước nông nghiệp lạc hậu sang một nước công nghiệp hiện đại, cùng với việc ứng dụng các công nghệ tiên tiến, cơ cấu kinh tế cũng phải thay đổi theo. Cơ cấu kinh tế được dịch chuyển theo hướng tăng tỉ trọng trong GDP của công nghiệp và dịch vụ.

Mục tiêu chiến lược của phát triển kinh tế - xã hội ở nước ta đến năm 2010 đã được Đại hội đại biểu toàn quốc của Đảng Cộng sản Việt Nam đề ra là tỉ trọng GDP của nông nghiệp sẽ vào khoảng 16 - 17%, công nghiệp 40 - 41% và dịch vụ khoảng 50%...

Để thực hiện được mục tiêu chuyển đổi cơ cấu kinh tế như trên, cần phải có một cơ cấu lao động thích ứng. Nói một cách khác, sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế đòi hỏi phải chuyển dịch cơ cấu lao động về ngành nghề cũng như về trình độ. Cấu trúc đội ngũ lao động về ngành nghề như ở Bảng 1.

Bảng 1: Chuyển dịch cơ cấu lao động trong nền kinh tế quốc dân

	2000	2010
Nông - lâm - ngư nghiệp	64,2%	41,8%
Công nghiệp	15,1%	24,0%
Xây dựng	3,8%	5,6%
Dịch vụ	16,9%	28,6%

Trong khi đó, năm học 2009- 2010 cơ cấu tuyển sinh về ngành nghề đào tạo như ở Bảng 2.

Qua số liệu về nhu cầu lao động kĩ thuật của các ngành kinh tế quốc dân như ở Bảng 1 và quy mô đào tạo đại học, cao đẳng hệ chính quy như ở Bảng 2 cho thấy còn có sự chênh lệch lớn về cung và cầu lao động kĩ thuật cho các lĩnh vực kinh tế của đất nước trong những năm qua, hay nói một cách khác, đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu chuyển dịch cơ cấu lao động để chuyển dịch cơ cấu kinh tế trong những năm qua.

2.2. Đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu người học

Kết quả điều tra lao động việc làm năm 2003 của Bộ LĐ TB&XH cho thấy chỉ có 69,63% học sinh tốt nghiệp năm học 2002 - 2003 có việc làm sau khi tốt nghiệp 6 - 12 tháng, trong đó, có đến 8 - 15% lao



Bảng 2: Quy mô đào tạo đại học, cao đẳng hệ chính quy theo nhóm ngành năm 2010

Đơn vị: ngàn người

Nhóm ngành	Đại học	Cao đẳng	Tổng	Tổng số (Tỉ lệ %)
Tổng	984.398	659.382	1.643.780	100
1. Kỹ thuật công nghệ <i>Trong đó: giao thông vận tải - Xây dựng</i>	304.459 38.162	209.406 30.812	513.919 60.974	31,26 3,71
2. Khoa học tự nhiên	32.796		32.796	2,00
3. Khoa học xã hội	112.798	48.521	161.319	9,81
4. Sư phạm	96.745	76.530	173.275	10,54
5. Kinh tế tài chính <i>Trong đó: Luật - Hành chính - Nghiệp vụ</i>	333.225 28.421	267.830	601.105 28.421	36,57 1,73
6. Nông lâm ngư	45.387	13.840	59.230	3,60
7. Y dược	39.973	30.791	70.584	4,29
8. Nghệ thuật - TDTT	19.195	12.407	31.602	1,93

Nguồn: Số liệu thống kê giáo dục - Vụ Kế hoạch - Tài chính, Bộ GD&ĐT

2.4. Đào tạo và phát triển nhân lực trong các doanh nghiệp

Nhận thức được vai trò quan trọng của việc đầu tư vào công tác đào tạo và phát triển nhân lực trong kế hoạch cạnh tranh và phát triển của mình nên các doanh nghiệp ở nước ta rất chú trọng đến đào tạo nhằm nâng cao hiệu quả và chất lượng đào tạo để đem lại lợi ích lớn nhất cho doanh nghiệp của mình.

Để làm được việc đó, các doanh nghiệp đều xây dựng những kế hoạch cụ thể để thực hiện công tác đào tạo và phát triển nhân lực: từ việc xác định nhu cầu đào tạo đối với từng lao động đến việc lựa chọn các hình thức đào tạo thích hợp với người lao động để họ có thể đạt được hiệu quả tốt nhất trong quá trình học tập.

động kĩ thuật đang làm những công việc không phù hợp với chuyên môn của mình được đào tạo và ở các bậc đào tạo càng cao, tỉ lệ thất nghiệp càng lớn.

2.3. Đào tạo nhân lực trình độ cao đẳng đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp

a, *Đánh giá của nhà trường:* Sau khi khảo sát 61 cán bộ quản lí giáo dục, 120 giảng viên và 704 sinh viên cao đẳng, kết quả khảo sát cho thấy: Về kiến thức, có 46% loại khá và giỏi nhưng cũng có đến 36% vào loại yếu kém. Về kĩ năng, có 33% loại khá và giỏi và 46% loại yếu kém. Về thái độ, có 45% loại khá và tốt nhưng cũng có đến 33% loại yếu kém. Về số lượng, có tới 66% ý kiến cho rằng chưa đáp ứng được và về cơ cấu ngành nghề, có 62% ý kiến cho rằng chưa đáp ứng được yêu cầu.

b, *Đánh giá của doanh nghiệp:* Sau khi tiến hành khảo sát 62 cán bộ quản lí doanh nghiệp và 102 người lao động có trình độ cao đẳng tại 9 doanh nghiệp về chất lượng, số lượng và cơ cấu ngành nghề đào tạo trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp, kết quả cho thấy: Về kiến thức, có 46% loại khá và giỏi nhưng cũng có đến 33% vào loại yếu kém. Về kĩ năng, có 44% loại khá và giỏi, 34% thuộc loại yếu kém. Về thái độ, có 43% loại khá và tốt và 34% thuộc loại yếu kém. Về số lượng, có tới 55% ý kiến cho rằng tuyển không đủ, về cơ cấu ngành nghề, có 48% ý kiến cho rằng không đủ theo yêu cầu.

Như vậy, nhìn chung đào tạo chưa đáp ứng nhu cầu về nhân lực trình độ cao đẳng cho doanh nghiệp cả về chất lượng cũng như số lượng và cơ cấu ngành nghề.

Song song với việc đào tạo nâng cao kĩ năng chuyên môn cho người lao động, các doanh nghiệp luôn có chính sách phát triển đội ngũ lao động để chuẩn bị cho công việc mở rộng sản xuất kinh doanh trong lĩnh vực ngành nghề mới và tạo nguồn lực khoa học công nghệ hiện đại - động lực của phát triển khoa học kĩ thuật góp phần phát triển sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp trong tương lai.

Qua các hình thức đào tạo đó, phần nào các doanh nghiệp đã khuyến khích được đội ngũ lao động tự nâng cao trình độ tay nghề, nghiệp vụ của mình. Tuy nhiên, đó cũng chỉ là những hoạt động tự phát của một số doanh nghiệp. Đứng trước yêu cầu thực tế của doanh nghiệp, các doanh nghiệp phải tự vận động, phải tự xây dựng ra chính sách cho riêng mình để có được đội ngũ nhân lực phù hợp với yêu cầu của chính mình.

Nhìn chung, đào tạo lao động kĩ thuật tại các doanh nghiệp có những ưu điểm như: mục tiêu, nội dung chương trình bám sát được yêu cầu của doanh nghiệp, học viên được học và thực hành ngay tại vị trí lao động thực tế với những công nghệ và thiết bị hiện đại, điều mà nhà trường khó có thể có được. Nhờ vậy, người học nhanh chóng hình thành được kĩ năng cần thiết cho nghề nghiệp tương lai. Tuy nhiên, sự phát triển nhân lực của doanh nghiệp

còn tồn tại những vấn đề không nhỏ.

Do vậy, công tác đào tạo và phát triển nguồn lực bên cạnh những kết quả đạt được thì còn tồn tại những khó khăn bất cập đòi hỏi các doanh nghiệp từng bước giải quyết nhằm hoàn thiện công tác này đạt hiệu quả tốt nhất. Tuy nhiên, đào tạo tại doanh nghiệp là một giải pháp quan trọng mà nhiều nước đang áp dụng và phát triển.

3. Thực trạng về chính sách đào tạo nhân lực trình độ cao đáp ứng nhu cầu xã hội

3.1. Tổ chức khảo sát thực trạng

Tác giả đã tiến hành khảo sát lấy ý kiến 61 cán bộ quản lý giáo dục, 120 giảng viên, 704 sinh viên ở 8 trường cao đẳng và đại học có đào tạo nhân lực trình độ cao đẳng và 62 cán bộ quản lý doanh nghiệp và 102 người lao động có trình độ cao đẳng ở 9 doanh nghiệp về các chính sách đào tạo nhân lực trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu xã hội.

- *Chính sách tác động đến các yếu tố đầu vào của đào tạo:* Tác giả đã khảo sát lấy ý kiến về các nhóm chính sách: Nhóm chính sách về tuyển sinh, nhóm chính sách về đổi mới chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội, nhóm chính sách đối với người dạy và CBQLGD và nhóm chính sách về tài chính. Mỗi nhóm chính sách bao gồm một số chính sách có liên quan đến đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu xã hội.

- *Chính sách tác động đến các yếu tố của quá trình đào tạo:* Tác giả đã khảo sát lấy ý kiến về các chính sách: Chính sách về đổi mới phương thức đào tạo từ đào tạo chuyển từ đào tạo theo niên chế truyền thống sang đào tạo theo tín chỉ; Chính sách về đổi mới tổ chức quá trình đào tạo; Chính sách về đổi mới phương pháp dạy học.

- *Chính sách tác động đến các yếu tố đầu ra của quá trình đào tạo:* Tác giả đã khảo sát lấy ý kiến về các chính sách: Chính sách về việc làm đối với người học sau khi tốt nghiệp; Chính sách về lương và đãi ngộ đối với người học sau khi tốt nghiệp loại xuất sắc; Chính sách xuất khẩu lao động đã qua đào tạo.

3.2. Kết quả khảo sát

Kết quả khảo sát cho thấy: Về tính cần thiết, trung bình có từ 80% đến 90% ý kiến cho là rất cần thiết và cần thiết, một số chính sách không có ý kiến nào cho là không cần thiết. Về tính phù hợp, có từ 85% đến 90% cho là phù hợp. Cũng có một số chính sách không có ý kiến nào cho là không phù hợp.

Như vậy, các ý kiến đánh giá đều cho rằng những chính sách được khảo sát là có tính cần thiết và tính phù hợp cao. Tuy nhiên, hiện nay còn thiếu nhiều chính sách đào tạo nhân lực kĩ thuật trình độ cao

đang đáp ứng nhu cầu xã hội. Do vậy, cần xây dựng một khung chính sách bao quát được mọi yếu tố của đào tạo nhân lực kĩ thuật trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu xã hội để trên cơ sở đó bổ sung hoàn thiện hệ thống chính sách này nhằm hình thành hành lang pháp lí cũng như tạo động lực cho các đối tượng liên quan để phát triển đào tạo nhân lực kĩ thuật trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu xã hội.

4. Kết luận

Đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu xã hội là một vấn đề bức thiết để thực hiện quy luật cung - cầu trong cơ chế thị trường. Nhân lực trình độ cao đẳng giữ một vị trí quan trọng trong một nền sản xuất hiện đại, do vậy, xu thế trên thế giới, nhân lực trình độ cao đẳng chiếm tỉ lệ ngày càng tăng trong lực lượng lao động của mỗi quốc gia. Ở nước ta, dự báo trong 10 năm tới, nhân lực trình độ cao đẳng sẽ phải tăng gấp 2,9 lần so với hiện nay, trong khi đó, với tâm lí xã hội ở nước ta hiện nay, học sinh phổ thông chỉ muốn học lên đại học mà không muốn học cao đẳng. Đây là một thách thức lớn và để thực hiện được điều này, phải có một hệ thống chính sách phù hợp để phát triển đào tạo kĩ thuật viên và công nhân kĩ thuật trình độ cao đẳng ở nước ta trong thời gian tới.

Qua khảo sát thực tế của tác giả cho thấy chúng ta chưa có được một hệ thống chính sách đồng bộ và phù hợp để phát triển đào tạo nhân lực trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu xã hội. Thực trạng này cũng nói lên một yêu cầu bức xúc là cần có một hệ thống chính sách đồng bộ và phù hợp để hình thành hành lang pháp lí cũng như tạo động lực cho các đối tượng liên quan thực hiện đào tạo nhân lực trình độ cao đẳng đáp ứng nhu cầu xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2008), *Dự thảo Đào tạo theo nhu cầu xã hội: Thực trạng và những định hướng*
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2011) *Số liệu thống kê giáo dục*, Vụ Kế hoạch Tài chính
3. Bộ kế hoạch và đầu tư (2011), *Báo cáo tổng hợp Quy hoạch phát triển nhân lực giai đoạn 2011-2020*. Hà nội, tháng 7 năm 2011.
4. <http://www.cdxd1.edu.vn/>
5. <http://construction.hbu.edu.vn/>

SUMMARY

Manpower training meeting social needs is urgency for realizing supply-demand in market mechanism. This article presents the survey on training and college level manpower training policies in Vietnam.