

MỐI QUAN HỆ GIỮA ĐÀO TẠO NGHỀ VÀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG HIỆN NAY

ĐỖ VĂN TUẤN

Trường Cao đẳng nghề Giao thông vận tải Trung ương II

1. Đặt vấn đề

Công tác đào tạo nghề hiện nay của Việt Nam vẫn còn không ít khó khăn trong việc tạo mối liên kết giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp. Học sinh/sinh viên được đào tạo từ các cơ sở đào tạo khó tìm việc làm. Trong khi đó, các doanh nghiệp khi tiếp nhận học sinh/sinh viên đánh giá rằng học sinh/sinh viên không đủ năng lực, phải đào tạo lại. Hiện nay, các cơ sở đào tạo nghề dù đào tạo với số lượng lớn các học sinh/sinh viên vẫn chưa thể đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp. Một số học sinh, sinh viên tốt nghiệp ra trường vẫn khó tìm việc làm vì trình độ, kĩ năng nghề còn chưa sát với yêu cầu của doanh nghiệp. Điều này có nguyên nhân như: Nội dung, chương trình, dàn trải chưa thực sự tập trung vào cái mà doanh nghiệp cần; Cơ sở vật chất, trang thiết bị máy móc phục vụ cho giảng dạy, học tập còn lạc hậu; Phương pháp dạy và học còn chuyển biến chậm, thời gian thực hành còn chưa phù hợp với thực tiễn... Do vậy, tình trạng thiếu hụt nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp diễn ra cả về mặt số lượng và chất lượng: thiếu công nhân, kĩ thuật viên lành nghề, kiến thức và kĩ năng nghề của học sinh/sinh viên còn có khoảng cách giữa đào tạo nghề và yêu cầu thực tế của sản xuất hiện nay.

Trước yêu cầu cấp bách về đào tạo nghề đáp ứng được yêu cầu của xã hội hiện nay, việc đẩy mạnh sự hợp tác giữa các cơ sở đào tạo nghề và các doanh nghiệp sử dụng lao động cần phải được định hướng, duy trì chặt chẽ và mở rộng. Mô hình hợp tác này đã và đang được các nước phát triển áp dụng thành công, nhưng ở Việt Nam, mới chỉ ở giai đoạn đầu không ít doanh nghiệp chưa thật sự quan tâm hợp tác với trường đào tạo nghề, chưa thực sự muốn tiếp nhận giáo viên và học sinh/sinh viên của các trường đến thực tập, sản xuất.

2. Mối quan hệ giữa đào tạo nghề và thị trường lao động

Giữa đào tạo và thị trường lao động có thể nói là chưa bao giờ lại có quan hệ mật thiết với nhau như hiện nay, khi nhu cầu của các đơn vị sử dụng lao động đang cần đến công nhân, kĩ thuật viên có tay nghề cao. Thực tế cho thấy đào tạo nghề đóng vai trò rất quan trọng để cung cấp cho xã hội nguồn

lao động kĩ thuật có chất lượng đáp ứng với yêu cầu của thị trường lao động, việc đào tạo trong nhà trường phải phù hợp với từng giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội. Mối quan hệ giữa đào tạo và sử dụng nhân lực không chỉ là mối quan hệ trực tiếp giữa cơ sở đào tạo với cơ sở sử dụng nhân lực lao động, mà được hiểu theo nghĩa rộng hơn là quan hệ giữa hai hệ thống: hệ thống đào tạo nhân lực và hệ thống sử dụng nhân lực.

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, hoạt động đào tạo và sử dụng nhân lực phải tuân thủ các quy luật khách quan của thị trường. Khác nền kinh tế hành chính, kinh tế thị trường tác động rất mạnh đến các ngành nghề và làm cho cấu trúc ngành nghề luôn biến động, đặt ra những yêu cầu mới về số lượng, chất lượng (về kĩ năng và trình độ), cũng như cơ cấu cung ứng lao động. Chính sự tác động này của thị trường lao động đặt ra cho công tác đào tạo một mặt phải tập trung mọi nỗ lực để trang bị các kiến thức và kĩ năng nghề nghiệp cho người lao động phù hợp với yêu cầu của các cơ sở sử dụng lao động, mặt khác phải thường xuyên điều chỉnh chương trình, nội dung đào tạo các kiến thức và kĩ năng nghề nghiệp có khả năng chuyển đổi mạnh hơn, để đảm bảo tính linh hoạt cao hơn và khả năng thích ứng cao hơn của người lao động sau khi được đào tạo, đặc biệt là trong điều kiện áp dụng công nghệ mới, công nghệ cao.

Thị trường lao động luôn tuân theo các quy luật cơ bản, trong đó có quy luật cạnh tranh. Người có cơ hội xin việc làm là người có khả năng đáp ứng những yêu cầu mà người sử dụng lao động đòi hỏi. Vì vậy, cơ sở đào tạo nhân lực phải không ngừng nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo với chi phí hợp lí, đáp ứng yêu cầu đa dạng ngành, nghề, trình độ của các thành phần kinh tế và các vùng miền.

Trong cơ chế thị trường, những người lao động qua đào tạo với chất lượng thấp sẽ ít có cơ hội tìm được việc làm và do đó, những cơ sở đào tạo kém chất lượng cũng sẽ có nguy cơ đóng cửa. Bởi vậy, chất lượng và hiệu quả đào tạo có một ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong một cơ chế thị trường. Nói cách khác, cơ chế thị trường buộc các cơ sở đào tạo nhân lực phải có chất lượng tốt, hiệu quả cao để

có thể tồn tại và phát triển. Trong nền kinh tế thị trường, khi đã gia nhập WTO, 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. Cạnh tranh còn diễn ra giữa các người học trong thi tuyển để được chỗ học có chất lượng cao, cạnh tranh giữa các cơ sở sử dụng nhân lực để có những sản phẩm của dịch vụ giáo dục có chất lượng tốt, thoả mãn được nhu cầu phát triển sản xuất, kinh doanh.

Chất lượng đang trở lên một yêu cầu bức bách hàng đầu, đồng thời là một thách thức to lớn đối với các cơ sở giáo dục và đào tạo của nước ta trong quá trình hội nhập. Thông qua tác động của thị trường lao động, mối quan hệ giữa đào tạo với sử dụng nhân lực ngày càng gắn kết với nhau. Mọi sự thay đổi của nhu cầu lao động về số lượng, chất lượng và cơ cấu lao động kĩ thuật trên thị trường lao động phải được các cơ sở đào tạo nhận biết, phân tích, xem xét và điều chỉnh trong đào tạo nhân lực. Đào tạo ai, đào tạo nghề gì, cấp trình độ nào... phải căn cứ vào nhu cầu sử dụng lao động.

"Đầu ra" của đào tạo là đội ngũ nhân lực đã qua đào tạo, trực tiếp cung cấp cho các cơ sở sử dụng lao động thông qua các hợp đồng đào tạo theo địa chỉ, hoặc đội ngũ này sẽ gia nhập vào thị trường lao động. Thị trường lao động là nơi gặp gỡ, giao lưu, giữa cung và cầu lao động, giữa người tìm việc, có nhu cầu về việc làm và những người tổ chức đang cần tuyển dụng lao động. "Cầu" về nhân lực là nhu cầu về số lượng, chất lượng và cơ cấu (theo ngành nghề, trình độ nghề nghiệp,...) cho những loại công việc có trong xã hội, theo yêu cầu của thị trường lao động và những cơ sở sử dụng lao động (các bộ, ngành, địa phương, các doanh nghiệp...) và nhu cầu lao động của mỗi cá nhân trong cộng đồng. Dưới tác động của sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước nói chung cũng như của từng địa phương nói riêng, nhu cầu về nhân lực không ngừng được biến động về chất cũng như về lượng và cơ cấu.

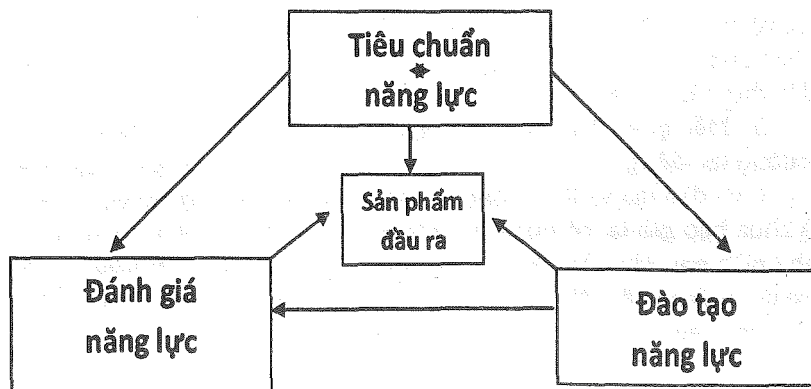
Đối với mỗi cá nhân, ngoài nhu cầu về chuyên môn và trình độ đào tạo, cầu về đào tạo còn được hình thành và quyết định bởi hy vọng về một khoản thu nhập cao trong tương lai, với những chi phí trực tiếp và gián tiếp thấp cho quá trình học tập của các cá nhân

và gia đình của họ. Ngoài nhân tố kinh tế còn có một số nhân tố khác cũng ảnh hưởng tới nhu cầu giáo dục như: yếu tố tâm lí và truyền thống văn hoá 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, cho các đơn vị sử dụng lao động về số lượng, cơ cấu và chất lượng lao động. Thực chất, cung về nhân lực được quyết định với tổng cầu về nhân lực của các cá nhân, nó phụ thuộc trước hết vào trình độ phát triển của quốc gia, vào ngân sách của chính phủ đối với 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. Quan hệ cung - cầu còn được thể hiện qua mối quan hệ trực tiếp 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, về phẩm chất và năng lực của người lao động, và một bên là cầu của người lao động về tiền lương hoặc tiến công và điều kiện làm việc của họ, các chính sách đối với người lao động, sự hài lòng của người lao động,... Sự cân bằng giữa cung và cầu là khi người lao động chấp nhận làm việc, người sử dụng lao động có nhu cầu tuyển dụng lao động, số lượng người nhận việc cân bằng với số việc cần có người làm.

Với quy luật cung - cầu như trên, nếu đào tạo không gắn với yêu cầu của sản xuất, 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 của thị trường thì sẽ làm cho thị trường lao động mất cân bằng và một số lao động kĩ thuật được đào tạo sẽ thất nghiệp, làm cho hệ thống giáo dục và đào tạo trở nên kém hiệu

Mô hình 1: Mô hình đào tạo theo tiêu chuẩn năng lực người học



quả về kinh tế cũng như về mặt xã hội. Mặt khác, nếu đào tạo chỉ quan tâm đào tạo về mặt số lượng cung cấp cho thị trường đội ngũ nhân lực, nhưng không phù hợp về cơ cấu trình độ, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu vùng miền,... và chất lượng 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.

Đào tạo cần được chú trọng tới khả năng và sự sẵn sàng thực hiện các công việc đáp ứng tiêu chuẩn của các nhà sử dụng lao động trên cơ sở kiến thức, kỹ năng và thái độ. Vì vậy, cần có định hướng đầu ra và phải trả lời các câu hỏi: Người học cần có gì để có thể có được việc làm?; Người học cần học gì để có thể làm được việc?; Làm thế nào để biết người học đã học đủ để có thể làm được việc?. Điều quan trọng là phải thể hiện được khả năng làm việc của người học sau khi đã được đào tạo theo mô hình 1.

3. Một số giải pháp cơ bản nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo nghề thông qua việc phối hợp giữa cơ sở đào tạo nghề và doanh nghiệp sử dụng lao động

Để không ngừng nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo, trong điều kiện năng lực của hệ thống đào tạo còn nhiều hạn chế, việc huy động tiềm lực của các cơ sở sử dụng nhân lực tham gia vào quá trình đào tạo là hết sức cần thiết. Sự phối hợp giữa nhà trường - cơ sở đào tạo và đơn vị sản xuất, kinh doanh - nơi sẽ tiếp nhận học sinh sau tốt nghiệp bao gồm những nội dung chủ yếu như:

- Cung cấp cho nhau thông tin về đào tạo của nhà trường và sản xuất, kinh doanh, đội ngũ nhân lực của các doanh nghiệp. Trên cơ sở đó, xác định được tiềm năng và nhu cầu phát triển của các cơ sở đào tạo; đồng thời xác định rõ nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng và đào tạo lại nhân lực của các doanh nghiệp. Đồng thời, các cơ sở sử dụng nhân lực cung cấp thông tin phản hồi về năng lực đội ngũ đã qua đào tạo cho các cơ sở đào tạo kịp thời điều chỉnh các chương trình và tổ chức đào tạo đáp ứng được nhu cầu của các cơ sở sử dụng nhân lực;

- Phối hợp trong việc xây dựng kế hoạch đào tạo và sử dụng nhân lực sau đào tạo.

Như vậy, đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội là hướng đi đúng đắn nhằm thay đổi căn bản nhận thức của cơ sở đào tạo, nhận thức của doanh nghiệp và người học tạo bước chuyển biến thực sự về cách tư duy, cách nghĩ, cách làm giáo dục trong điều kiện ràng buộc về nguồn nhân lực có hạn để nâng chất

lượng và hiệu quả đầu tư cho giáo dục. Yêu cầu này đặt ra cho nhà trường cần phải:

- Làm tốt công tác khảo sát nhu cầu thị trường lao động, tạo lập mối quan hệ đối tác tin cậy với các doanh nghiệp và cơ sở sử dụng người lao động sau đào tạo;

- Điều chỉnh và cập nhật chương trình đào tạo theo yêu cầu của thị trường lao động;

- Thu hút sự tham gia của các doanh nghiệp và cơ sở sử dụng người lao động sau đào tạo vào việc tư vấn, đóng góp ý kiến xây dựng chương trình đào tạo. Thành lập hội đồng chuyên môn có sự tham gia của các doanh nghiệp;

- Làm tốt công tác marketing, quảng bá thương hiệu, tuyên bố sứ mạng, tôn chỉ của nhà trường đối với xã hội.

Các trường đào tạo nghề chủ động trong việc phối hợp, liên kết với các doanh nghiệp để kí các hợp đồng tuyển sinh, đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực do mình đào tạo; phối hợp với các doanh nghiệp trong suốt quá trình giảng dạy và quản lí. Về phía doanh nghiệp, nên cử đại diện theo dõi, tham gia vào kiểm định, đánh giá chất lượng đầu vào và đầu ra của học viên; tăng cường mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp có sự tham gia hướng dẫn thực hành của cán bộ phụ trách sản xuất đến từ doanh nghiệp. Các cán bộ, kỹ sư, chuyên gia có kinh nghiệm sẽ truyền đạt kiến thức, kinh nghiệm của mình cho học sinh/sinh viên. Nhà trường tiếp cận những công nghệ mới để điều chỉnh chương trình, giáo trình đào tạo, đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp. Cán bộ, giảng viên của cơ sở đào tạo có thực tế, cập nhật các kiến thức và kỹ năng công nghệ, nâng cao năng lực giảng dạy và nghiên cứu; học sinh, sinh viên có điều kiện áp dụng các kiến thức đã học vào thực tế. Nhà trường góp ý chuyên môn, các thông tin cần thiết về thị trường sản xuất, thị trường lao động để các cơ sở sử dụng lao động có kế hoạch sản xuất kinh doanh hiệu quả hơn.

Các trường đào tạo nghề cần xây dựng nội dung, chương trình đào tạo linh hoạt phù hợp với thực tiễn. Trên cơ sở chương trình khung của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, các trường đào tạo nghề cần sắp xếp nội dung, chương trình, thời gian học tập giữa môn học và mô-đun hợp lí để học sinh/sinh viên khi ra trường đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp.

Chương trình học được kết hợp với doanh nghiệp: Các cơ sở đào tạo theo một số mô-đun nhất định, doanh nghiệp tham gia đào tạo ở một số mô-đun. Đào tạo theo mô hình này sẽ tận dụng tối đa

được các trang thiết bị hiện có, vừa hiệu quả, vừa tránh lãng phí tiền của và thời gian cho cả cơ sở đào tạo cũng như doanh nghiệp.

Trường đào tạo nghề phối hợp với các doanh nghiệp để trao đổi và điều chỉnh cho chương trình đào tạo phù hợp với các yêu cầu thực tế của doanh nghiệp. Việc xác định thời gian cho từng mô-đun, môn học đào tạo nghề tự chọn cũng cần thiết phải phân tích công việc như đối với các mô-đun và môn học đào tạo nghề bắt buộc. Trường đào tạo nghề giao một số môn học/mô-đun cho kĩ sư hoặc thợ bậc cao của các doanh nghiệp trực tiếp giảng dạy, hướng dẫn tại doanh nghiệp, nhằm tạo điều kiện cho học sinh/sinh viên nắm bắt được các yêu cầu thực tiễn sản xuất. Các mô-đun và môn học đào tạo nghề tự chọn được xác định dựa trên kết quả điều tra, khảo sát thực tế ở doanh nghiệp.

Trường đào tạo nghề phải có bộ phận marketing, dự báo thị trường lao động. Bộ phận này là tiến hành khảo sát nhu cầu lao động các ngành nghề, định hướng quy mô phát triển tương lai của doanh nghiệp, từ đó đưa ra dự báo nhu cầu nhân lực ngắn hạn và dài hạn của các doanh nghiệp để kịp thời xây dựng kế hoạch và chiến lược đào tạo cho nhà trường.

4. Kết luận

Trong nền kinh tế thị trường, đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực phải tuân thủ các quy luật khách quan của thị trường là quy luật cung - cầu. Chính sự tác động này của thị trường lao động đặt ra cho công tác đào tạo một mặt phải tập trung mọi nỗ lực để trang bị các kiến thức và kĩ năng nghề nghiệp cho người lao động phù hợp với yêu cầu của các cơ sở sử dụng lao động, mặt khác phải thường xuyên điều chỉnh chương trình, nội dung đào tạo các kiến thức và kĩ năng nghề nghiệp có khả năng chuyển đổi mạnh hơn, để đảm bảo tính linh hoạt cao hơn và khả năng thích ứng cao hơn của người lao động sau khi được đào tạo, đặc biệt là trong điều kiện áp dụng công nghệ mới, công nghệ cao. Thị trường lao động luôn tuân theo quy luật cạnh tranh, vì vậy, cơ sở đào tạo nhân lực phải không ngừng nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo với chi phí hợp lí, đáp ứng yêu cầu đa dạng ngành, nghề, trình độ của các thành phần kinh tế và các vùng miền. Trong nền kinh tế thị trường, khi đã gia nhập WTO, sự cạnh tranh không chỉ diễn ra trong phạm vi giữa các cơ sở đào tạo trong nước mà còn mở rộng cạnh tranh với các cơ sở đào tạo nước ngoài tại Việt Nam.

Chất lượng đào tạo trở lên một yêu cầu bức bách hàng đầu, đồng thời là một thách thức to lớn

đối với các cơ sở giáo dục và đào tạo của nước ta trong quá trình hội nhập. Mọi sự thay đổi của nhu cầu lao động về số lượng, chất lượng và cơ cấu lao động kĩ thuật trên thị trường lao động phải được nhận biết, phân tích, xem xét và điều chỉnh trong đào tạo nhân lực. Thị trường lao động là nơi gặp gỡ, giao lưu, giữa cung và cầu lao động, giữa người tìm việc, có nhu cầu về việc làm và những người tổ chức đang cần tuyển dụng lao động. Dưới tác động của sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước nói chung cũng như của từng địa phương nói riêng, nhu cầu về nhân lực không ngừng được biến động về chất cũng như về lượng và cơ cấu. Quan hệ cung - cầu còn được 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, về phẩm chất và năng lực của người lao động, và một bên là 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 quy luật cung - cầu như trên, nếu đào tạo không gắn với yêu cầu của sản xuất, 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 của thị trường thì sẽ làm cho thị trường lao động mất cân bằng và một số lao động kĩ thuật được đào tạo sẽ thất nghiệp, làm cho hệ thống giáo dục và đào tạo trở nên kém hiệu quả về kinh tế cũng như về mặt xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Khánh Đức (2002), *Giáo dục kĩ thuật - nghề nghiệp và phát triển nguồn nhân lực*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
2. Tổng cục Dạy nghề (2001), *Một số vấn đề tổ chức và quản lí quá trình dạy học trong trường nghề*, NXB Công nhân kĩ thuật, Hà Nội, 2001.
3. Trần Kiểm (2006), *Khoa học quản lí giáo dục - một số vấn đề thực tiễn và lí luận*, NXB Giáo dục.

SUMMARY

Towards the urgent requirements of vocational training upon the current social needs, it is necessary to direct, maintain and expand the cooperation between vocational training institutions and business employers. In this article, the author analyzed the relations between vocational training institutions and business employers; identified difficulties in this cooperation, and proposed main solutions to improve this cooperation.